

تبیین اثرات شخصیت بر تضاد کار - خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان

آرین قلی‌پور^۱، هادی سلامی^{۲*}، مجیده عینیان^۳

^۱ دانشکده مدیریت - دانشگاه تهران

^۲ دانشکده مدیریت - دانشگاه تهران

^۳ دانشکده مدیریت - دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: فروردین ۱۳۸۸. تاریخ داوری: اردیبهشت ۱۳۸۸. تاریخ پذیرش: اردیبهشت ۱۳۸۸

چکیده

تصور عمومی بر این است که شغل معلمی به لحاظ اینکه ساعات کاری محدودی دارد، از لحاظ تضاد کار - خانواده بهترین شغل برای زنان است و زنان در این شغل استرس کمی داشته و تضاد کار - خانواده را احساس نمی‌کنند. این تحقیق درصدد است تا رابطه بین شخصیت و تضاد کار - خانواده را تبیین کرده و پیامدهای تضاد کار - خانواده را بر رضایت شغلی، عجزین شدن با کار در معلمان بررسی کند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که تضاد کار - خانواده در شغل معلمی وجود داشته و موجب استرس، ناراضی‌تی شغلی و بیگانگی از کار می‌شود و بخش اعظمی از این تضاد به خاطر این است که قسمتی از کار معلمان (مثل تصحیح اوراق) در خانواده انجام می‌شود.

کلمات کلیدی: تضاد کار - خانواده، رضایت شغلی، عجزین شدن با کار، شخصیت.

۱- مقدمه

نوع تضاد ماهیتی دو سویه دارد. اول، تداخل فعالیت‌های کاری با مسئولیت‌های خانوادگی (WIF^۱)، زمانی رخ می‌دهد که با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد، دوم، تداخل مسئولیت‌های خانوادگی در فعالیت‌های کاری (FIW^۲)، نیز هنگامی رخ می‌دهد که زندگی خانوادگی با کار تداخل یابد. پژوهش‌های اخیر پیرامون WIF و FIW چنین بیان می‌کنند که این دو مفهوم ممکن است علل و پیامدهای متفاوتی داشته باشند [۷]. با اینکه در ظاهر هر دو مفهوم همبستگی بالایی دارند ولی افراد عمدتاً WIF را بجای FIW در نظر می‌گیرند. ممکن است به این دلیل باشد که نیازهای کاری راحت‌تر قابل بیان است و انتظارات از کارمند خوب در سازمان مشخص است. بنابراین یک کارمند خوب سعی می‌کند مسائل خانوادگی را به محیط کار نیاورد و اجازه ندهد مشکلات و موضوع‌های خانوادگی باعث ایجاد اختلال در کارش گردند. در حالی که همین کارمند خوب ممکن است پیرامون موضوع‌ها و مسائل کاری در خانه وقت صرف نماید و بنابراین امور کاری را در زندگی شخصی‌اش وارد نماید. در این مقاله تضاد کار - خانواده بررسی می‌شود؛ یعنی تضادی که کار معلمان باعث اختلال در انجام نقش‌های خانوادگی می‌گردد.

یکی از مشاغل حساس کشور به لحاظ گستردگی و تأثیرات بلندمدت، شغل معلمی است و مدارس نیز یکی از کانون‌های اساسی اشتغال زنان و تلاش‌های آن‌ها برای آموزش و پرورش نیروی انسانی آینده کشور است. از این رو تلاش برای تدارک شرایط مناسب برای معلمان و به ویژه معلمان زن ضروری است. به همین دلیل مطالعه حاضر درصدد است تا راه کارهایی برای کاهش استرس و ناراضی‌تی شغلی معلمان در محیط‌های آموزشی از طریق کاهش تضاد کار - خانواده ارائه نماید. تضاد بین کار و خانواده به واسطه تغییرات بنیادین در مسئولیت‌های خانوادگی و کاری مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است و با ورود زنان به بازار کار تشدید شده است. زیرا برخی از آن‌ها سرپرستی خانوار را بر عهده گرفتند. این روند احتمال اینکه نقش‌های خانواده و کار با یکدیگر تداخل داشته باشند را افزایش داده است [۱۰]. مطالعات حاکی از این است که بین ۴۰ تا ۷۸ درصد از افراد شاغل تضاد کار - خانواده را تجربه می‌کنند. مسایل و مشکلات در توازن تضاد کار - خانواده عمدتاً در بین زنان بررسی شده است، زیرا زنان هنوز مسئول خانه و فرزندان قلمداد می‌شوند و مجبورند در کنار نیازمندی‌های روزافزون نقش‌های کاری به نقش‌های خانوادگی نیز بپردازند [۲۲]. می‌توان تضاد بین کار و خانواده را اینگونه در نظر گرفت؛ زمانی که تلاش‌های فردی برای انجام نقش‌های کاری با تلاش‌های موردنظر در ایفای نقش‌های خارج از کار (خانواده) تداخل ایجاد نماید [۹]. بنابراین تضاد کار - خانواده یک تضاد بین نقشی است.

یعنی بین نقش‌های کاری و نقش‌های خانواده [۲۲]. با این تعریف، این

*hadisalami@ut.ac.ir

1- Work Interface Family

2- Family Interface Work

۲- مفهوم مدل هم‌محوری

تضاد کار - خانواده مفهومی است که برای مشخص کردن تضاد بین کار و خانواده استفاده می‌شود. تضاد کار - خانواده به عنوان یک نوع از تضاد بین نقشی که تقاضاهای کاری با تقاضاهای نقش‌های خانوادگی در تضاد می‌باشد تشریح شده است. تضاد کار - خانواده شکلی از تضاد بین نقشی است که فشارهای بخشی از حوزه‌های کاری با وظایف خانواده ناسازگارند. به این ترتیب سه بعد برای تضاد کار - خانواده قابل شناسایی است:

۱- تضاد مبتنی بر زمان، به زمانی که روی فعالیت‌های یک نقش صرف می‌شود و مانع از انجام وظیفه در مسئولیت‌های نقش دیگر است اطلاق می‌شود.

۲- تضاد مبتنی بر رفتار، هنگامی رخ می‌دهد که رفتار در یک نقش نمی‌تواند سازگار با الگوهای رفتاری در نقش دیگر تنظیم شود.

۳- تضاد مبتنی بر فشار، هنگامی رخ می‌دهد که فشارهای ناشی از یک نقش موجب اختلال در نقش دیگر می‌شود [۹].

اکثر پژوهش‌ها پیرامون تضاد کار - خانواده، تاکنون بر عوارض و نتایج این نوع تضاد تمرکز داشته است. رویکرد نظری غالب در زمینه‌ی تضاد بر اساس نظریه نقش و عواملی مانند تضاد نقش^۳، ابهام نقش^۴ و نقش بیش از اندازه^۵ می‌باشد. رویکرد دیگر بر عوامل جمعیت‌شناختی^۶ مانند جنسیت، وضعیت زندگی خانوادگی و تعداد فرزندان و تعداد ساعات کاری در هفته تمرکز دارد.

این یافته‌ها حاکی از آن است که پژوهش‌های گذشته عمدتاً بر برای تضاد کار و خانواده (کار - خانواده/ خانواده - کار) یا شکل تضاد (زمان، رفتار و فشار) متمرکز بوده‌اند. این مقاله هر دو جنبه تضاد کار - خانواده (برای و شکل) را در ارتباط با متغیرهای کاری و جمعیت‌شناختی بررسی می‌نماید.

نظریه تضاد بیان می‌کند که قلمروهای کاری و خانوادگی به واسطه هنجارها و مسئولیت‌های مختلف ناسازگارند [۱۰]. عوامل مرتبط با یک شغل فردی (متغیرهای قلمرو کاری) بیشتر به مسئولیت‌های خانواده تأثیر می‌گذارد. برای مثال افرادی که بیشتر ساعات خود را در سر کار صرف می‌کنند کارشان با زندگی خانوادگی آنها تداخل پیدا می‌کند. در اینجا عجین شدن با کار، استرس و رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با تضاد کار - خانواده بررسی می‌شود.

عجین شدن با شغل

”عجین شدن با شغل“^۷ درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول شغل خود شده و در آن غرق می‌شود و علاقه و اهمیت خاصی برای شغل‌اش قائل می‌شود [۲۴]. وقتی فرد با کار خود

عجین می‌شود از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود. عجین کردن کارکنان با شغل خود یکی از وظایف دشوار مدیران است، زیرا^۸ از خود بیگانگی و ”بیگانه شدن از کار“ یکی از عارضه‌های زندگی سازمانی است. بیشتر افراد بجای اینکه خود را در کارشان شکوفا کنند، از کار خود بیگانه‌اند.

عجین شدن با کار را برای عملیاتی‌سازی مفهوم اخلاق کاری پروتستان^۸ ایجاد کردند که در آن ارزش کار، بخشی از ارزش خود فرد می‌شود [۲۳]. ”عجین شدن با کار“^۹ مفهوم گسترده‌تری است و ارزش قائل شدن فرد به کار و کار کردن را نشان می‌دهد ولی عجین شدن با شغل، خاص است و به شغل فعلی فرد به عنوان یک معلم اشاره دارد. شناسایی علل و پیامدهای ”عجین شدن با شغل“ برای مدیران بسیار مهم است؛ زیرا هم در انگیزش کارکنان و هم در رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی آنها مؤثر است. یک فراتحلیل با نمونه ۲۷۹۲۵ نفر که برگرفته از ۸۷ مطالعه بود نشان داد که ”عجین شدن با شغل“ با رضایت شغلی رابطه دارد علاوه بر آن ”عجین شدن با شغل“، با متغیرهایی همچون تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد، رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه منفی دارد. عجین شدن با شغل موجب بهبود عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی [۲۶] و همچنین موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود [۱۷]. هر چند که عجین شدن با شغل یک ویژگی فردی است ولی از عوامل سازمانی هم تأثیر می‌پذیرد. نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و پرستیژ بیرونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذارند [۱۱]. عوامل خانوادگی نیز بر عجین شدن با شغل مؤثرند. هر چند مطالعات تجربی رابطه معنی‌داری بین درآمد خانوار و عجین شدن با شغل پیدا نکردند ولی به نظر می‌آید بین خانواده‌ای که یک منبع درآمد دارد با خانواده‌ای که در آن زن و مرد کار می‌کنند، از لحاظ عجین شدن با شغل تفاوت وجود داشته باشد [۱۶].

یافته‌های تحقیقات بالا به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌کند که برای کاهش غیبت کارکنان و نرخ ترک خدمت معلمان و افزایش رضایت شغلی آنها باید به متغیر ”عجین شدن با شغل معلمی“ توجه کنند. وقتی فرد با شغل خود عجین نمی‌شود، بقیه متغیرهای وابسته همچون تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز آسیب می‌بینند. زیرا این متغیرها در هم تنیده و به همدیگر وابسته‌اند. عجین شدن با شغل موجب هویت شغلی می‌شود و فرد شغل‌اش را معرف خودش می‌داند، یعنی با افتخار اعلام می‌کند که معلم است. مطالعات، تفاوتی بین مدیران زن و مرد از لحاظ عجین شدن با کار نشان نمی‌دهند ولی مردان کلیشه منفی نسبت به عجین شدن با شغل زنان دارند و تصور می‌کنند که زنان به دلیل اینکه کارشان موجب تداخل در مسئولیت‌های خانوادگی می‌شود، با شغلشان عجین نمی‌شوند [۱۲]. این کلیشه‌ها وضعیت را برای زنان در ورود به

3- Role Conflict
4- Role Ambiguity
5- Over Role
6- Demographic
7- Job Involvement

8- Protestant work ethic
9- Work Involvement

موضوع را تجربه کرده باشیم که فردی در انواع مشاغل مرتبط و در سازمان‌های متفاوت رضایت شغلی بالایی دارد ولی فرد دیگری در هر شغلی که وارد می‌شود، ناراضی است. مسلماً این مطالعات در تعیین این موضوع موفق عمل کرده‌اند؛ بنابراین به مدیران توصیه می‌شود که برای افزایش رضایت شغلی افراد به خصوصیات شخصی و عوامل ژنتیکی نیز توجه کنند.

در ارتباط با نظریه‌ی نقش، رابطه مورد انتظار بین تضاد کار - خانواده و رضایت شغلی این چنین است هنگامی که تضاد کار - خانواده افزایش می‌یابد، رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند. موقعی که هر سه شکل تضاد به طور همزمان بررسی شدند، نتایج نشان داد که تضاد مبتنی بر رفتار تنها شکلی از تضاد است که به طور قابل ملاحظه‌ای با رضایت شغلی ارتباط دارد. همبستگی تضاد مبتنی بر زمان و فشار با رضایت شغلی قابل ملاحظه نبود.

تضادی که از قلمرو کاری ناشی می‌شود احتمال دارد رابطه قوی‌تری با رفتارها و طرز فکرهای دیگر کاری داشته باشد نسبت به تضادی که از قلمرو خانوادگی ناشی می‌شود. از نظر دیدگاه کاربردی این ممکن است خبر خوبی برای سازمان‌هایی باشد که کارفرما به خوبی قادر است روش‌هایی برای کاهش اثر کار کارمند بر زندگی خانوادگی‌اش ایجاد کند تا کنترل میزانی که مسائل خانوادگی‌اش در کار او مداخله می‌کند. تضادی که از قلمرو خانواده ناشی می‌شود نسبت به تضادی که از قلمرو کاری ناشی می‌شود، اثر بیشتری به طرز فکرهای غیر کاری از قبیل رضایت خانوادگی دارد.

به منظور کاهش تضاد کار - خانواده سازمان‌ها از یکسری تمهیداتی استفاده نموده‌اند که از جمله آنها می‌توان به ایجاد زمان کاری انعطاف‌پذیر اشاره نمود. زمان کاری انعطاف‌پذیر به کارکنان توانایی جابجایی زمان کاری خود را می‌دهد. آنها می‌توانند دیرتر به سرکار آمده و یا زودتر محل کار را ترک کنند تا بتوانند هنگامی که بچه‌ها از مدرسه برمی‌گردند در خانه باشند و یا در زمان بیماری آنها را به دکتر ببرند. این تمهیدات، ممکن است انواع دیگر تضاد را از بین ببرند ولی تضاد مبتنی بر رفتار را از بین نمی‌برند. تمهیداتی که می‌تواند تضاد کار - خانواده مبتنی بر رفتار را کاهش دهد شامل آموزش هماهنگ به سوی توسعه توانایی برای سازگاری و تغییر رفتار موقعیت‌های گوناگون که ممکن است سودمند باشند و این تا حدودی در مشاغل است که نیازمند رفتارهای متفاوت افراطی در کار نسبت به خانه است. برای مثال افسران پلیس باید در سر کار منظم باشند. بحث دیگر در مورد افرادی که دارای ویژگی‌های شخصیتی خاصی هستند از قبیل خودپایشی^{۱۱} و انعطاف‌پذیری متقابل شخصی به تضاد مبتنی بر رفتار مربوط می‌شود. افرادی که از نظر این ویژگی‌ها بالا هستند به راحتی قادرند رفتار و حیطة اثربخشی خود را با نقش‌های اجتماعی متفاوت تغییر دهند. تضاد مبتنی بر رفتار برای این افراد کمتر رخ می‌دهد [۹]. با استفاده از مطالب فوق می‌توان فرضیه دوم

پست‌های مدیریتی سخت‌تر می‌کند. افرادی که با شغلشان عجین می‌شوند، مسئولیت‌های کاری را جدی گرفته و زمان زیادی برای آن صرف می‌کنند؛ از این رو باید بتوانند بخشی از وقت خانواده را صرف انجام وظایف کاری کنند. بنابراین فرضیه اول تحقیق به این صورت شکل می‌گیرد:

تضاد کار - خانواده عجین شدن با کار را در معلمان کاهش می‌دهد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه از کار خود راضی است و ارزیابی شخص در مورد شغل خودش می‌باشد و اینکه در یک ارزیابی کلی آیا فرد احساس مثبتی به عوامل شغلی خود دارد یا نه. این ارزیابی شامل ویژگی‌های شغلی ادراک شده، احساسات کاری و محیط کاری می‌شود [۶]. شاید بتوان گفت به دلیل گستردگی جوانب شغل، رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌ها را دربرمی‌گیرد؛ فرد ممکن است از یکسری مؤلفه‌های شغلی خود راضی و از یکسری ناراضی باشد [۳۱] بنابراین رضایت شغلی یک مفهوم واحد نیست، بلکه از چندین مفهوم تشکیل یافته است.

رضایت شغلی شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاران و سرپرستی می‌شود [۲۷]. اهمیت این پنج عامل در کشورهای مختلف، متفاوت است. مثلاً در کشور آمریکا میزان پرداخت اهمیت بالایی دارد ولی در کشورهای اسکاندیناوی تعامل مؤثر و دوستانه مدیران و کارکنان در رضایت شغلی تأثیر زیادی دارد. دلیل اصلی رضایت شغلی در دانمارک تعامل دوستانه مدیران و کارکنان بود و عوامل اصلی ناراضی شغلی در مجارستان میزان پرداخت پایین و روابط نامناسب بین کارگر و مدیر بود [۲۰ و ۴].

وقتی فرد رضایت شغلی دارد، احساس می‌کند که نیازهایش با کاری که انجام می‌دهد برآورده می‌شود. نیازهای ارضا نشده، تأثیر منفی روی رضایت شغلی دارد [۳۰]. وقتی انتظارات فرد در مورد پنج عامل مذکور رضایت شغلی بیش از آن چیزی است که در شغل وجود دارد، ناراضی فرد افزایش می‌یابد. در مقابل وقتی ستاده‌ها از شغل فراتر از انتظارات است، رضایت به طور اساسی افزایش می‌یابد. علاوه بر نیازها و انتظارات، میزان برآورده شدن ارزش‌های کاری فرد در شغل نیز در رضایت وی تأثیر می‌گذارد [۱۹]. بنابراین مدیران باید به برآورده شدن ارزش‌های کاری فرد در سازمان توجه کنند.

هر چند عوامل سازمانی در ایجاد رضایت یا ناراضی شغلی تأثیر زیادی دارند ولی رضایت شغلی علاوه بر عوامل محیطی از خصوصیات شخصی و عوامل ژنتیکی نیز تأثیر می‌پذیرد [۲]. خصوصیات پایدار شخصی در تبیین رضایت شغلی تأثیر به‌سزایی دارد و برخی عقیده دارند که در حدود ۳۰ درصد از رضایت شغلی فرد به خصوصیات شخصی و عوامل ژنتیکی وی بستگی دارد [۱۵]. هر چند مطالعات کمی به این موضوع پرداخته‌اند ولی رابطه‌ی بین این عوامل و رضایت شغلی در این مطالعات اندک، قوی بوده است [۲۸]. ممکن است همه ما نیز در سازمان‌ها این

تحقیق را به این شکل صورت بندی نمود:

تضاد کار - خانواده رضایت شغلی معلمان را کاهش می دهد.

استرس و تضاد کار - خانواده

تضاد کار - خانواده هنگامی رخ می دهد که افراد نقش های چندگانه ای را انجام می دهند، برای مثال به طور همزمان کارگر، همسر و والد هستند. هر کدام از این نقش ها نیازمند زمان، انرژی و تعهد است. انجام وظیفه در نقش های مختلف ناسازگار، استرس زا است. همچنین استرس در یک نقش موجب تضاد در آن نقش یا نقش های دیگر می شود استرس در کار ممکن است منجر به خستگی، بی نظمی و حواس پرتی نسبت به مسائلی در نقش ها و تقاضاهای حوزه دیگر (برای مثال، خانواده) گردد [۱۸ و ۲۱].

استرس کاری یکی از حساس ترین موضوع های دنیای مدرن شده است [۲۲]. تحقیقات، ارتباط معنی داری بین استرس کاری (نقش، ابهام، تضاد نقش، کار بیش از اندازه، محدودیت های سازمانی) و تضاد میان فردی را نشان می دهد. عواملی که موجب استرس در کار می شوند ممکن است مربوط به درون شغل، نقش در سازمان، روابط کار، توسعه کار راه، توسعه کار راه شغلی، ساختار سازمانی و جو و منابع سازمانی خارجی استرس باشند [۵ و ۳].

به طور سنتی رابطه ای بین نقش های کاری و خانوادگی برای زنان و مردان متفاوت است. احتمال بیشتری وجود دارد که نقش های کاری مردان وارد قلمرو نقش های خانوادگی شود [۲۵]. در حالی که در زنان، احتمال بیشتری دارد نقش های خانوادگی وارد قلمرو نقش های کاری شود. بر این اساس احتمال بیشتری دارد تا مردان تضاد کار - خانواده و زنان تضاد خانواده - کار را تجربه کنند. امروزه با مسئولیت های خانوادگی و کاری ترکیبی زنان و مردان، هر دوی آنها ممکن است تضاد کار - خانواده و تضاد خانواده - کار را به یک میزان تجربه کنند [۹]. علیرغم شواهد روشن از شایستگی های کاری، هنگامی که زنان با مردان مقایسه می شوند کار زنان کم ارزش تر ارزیابی می شود، بنابراین یک زن باید سخت تر کار کند تا به اندازه ی همکاران مردش ارزشمند شناخته شود [۱۴]. این مسأله استرس کاری را برای زنان افزایش می دهد. مطالعات نشان می دهد که برخی افراد با افزایش غیبت و ترک خدمت نسبت به استرس واکنش نشان می دهند. همچنین تحقیقات وجود رابطه ی مستقیم بین تضاد کار - خانواده و استرس تجربه شده در کار را تأیید کرده که خود سطح ترک خدمت را افزایش می دهد [۱]. با توجه به مطالب فوق می توانیم فرضیه سوم را به این شکل صورت بندی کنیم:

تضاد کار - خانواده استرس کاری معلمان را افزایش می دهد.

شخصیت و تضاد کار - خانواده

مدل پنج بعدی، مدل مفید و معنی داری برای ویژگی های شخصیت به شمار می رود. این پنج بعد عبارتند از: روان پریشی،^{۱۱} برون گرایی،^{۱۲}

پذیرای تجربه جدید بودن^{۱۳}، سازگاری^{۱۴} و وظیفه شناسی (با وجدان بودن)^{۱۵} می باشند که سه بعد روان پریشی، سازگاری و وظیفه شناسی ارتباط بیشتری با تضاد کار - خانواده دارند [۸].

برون گرایی: برون گرایی به راحت بودن فرد در تعاملات اجتماعی اشاره دارد. افراد برون گرا، اجتماعی، دارای اعتماد به نفس، پرحرف و پرجنب و جوش، شادمان، پرنرژژی و خوش بین هستند. برعکس، درون گراها افرادی خوددار، مستقل و آرام هستند. هیچ رابطه معنی داری بین برون گرایی و تضاد کار - خانواده گزارش نشده است [۲۹].

استقبال از تجربیات جدید: تحقیقات کمتری روی پذیرا بودن تجربه نسبت به چهار ویژگی دیگر شخصیت انجام گرفته است. افرادی که به میزان زیادی از این صفت برخوردارند کنجکاوی و حساسیت برای دنیای درون و بیرون نشان می دهند و از ایده ها و ارزش های جدید استقبال می کنند. برعکس افرادی که نمره پایینی در این بعد کسب کنند رفتار محافظه کار و متعارف داشته و علاقه مند به گذشته هستند. هیچ کدام از این عوامل به نظر نمی رسد که اثر زیادی بر افزایش یا کاهش تضاد کار - خانواده داشته باشند [۱۳].

وظیفه شناسی و با وجدان بودن: افرادی که امتیاز بالایی در این بعد دارند، هدفمند، مصمم، وقت شناس، قابل اعتماد، سازمان یافته و منظم، پرتلاش و جدی هستند و معمولاً به موفقیت های سازمانی یا دانشگاهی بالا نایل می شوند. در مقابل فردی که وجدان پایینی دارد، بی حال و کم حوصله در کار بوده، بی دقت و غیر قابل اعتماد می باشد. با وجدان بودن با عملکرد در انواع مختلفی از مشاغل و رضایت خانوادگی ارتباط دارد. ابهام نقش های کاری در افراد با وجدان تر اثرات زیان آور کمتری بر سلامت جسمی و روانی آنها دارد. به نظر می رسد افرادی که با وجدان ترند در مدیریت زمان، مسئولیت ها، وظایف و تضاد کار - خانواده اثربخش تر عمل می کنند. بنابراین گزارش کمتری از تضاد کار - خانواده ارائه می دهند.

روان پریشی: این بعد، ثبات احساسی را در مقابل روان پریشی ارزیابی می نماید. افراد با روان پریشی بالا، عدم ثبات احساسی، نگران بودن، ترس، کوتاهی و تقصیر، اندوه و غم، عصبانیت و پریشانی، تنفر و بیزاری را تجربه می نمایند. از طرف دیگر افرادی با روان پریشی پایین ثبات احساسی دارند، آرام و راحتند. علاوه بر این آنها موقعیت ها و فرصت های استرس آور را بدون پریشانی مدیریت می کنند، در حالی که افرادی با روان پریشی بالا کمتر توان مقابله با استرس را دارند. روان پریشی ارتباط منفی با رضایت خانوادگی دارد [۱۰].

سازگاری و پذیرنده بودن: این بعد به طور اساسی با تمایلات درونی فرد ارتباط دارد. فرد با پذیرندگی بالا فرد یاری دهنده، دلسوز، خوش قلب، مشارکتی و خوش سیرت می باشد. در مقابل فردی با پذیرندگی پایین، رقابتی، تند مزاج و شکاک به مقاصد دیگران است. به نظر می رسد افراد با

13- Openness
14- Agreeableness
15- Conscientiousness

11- Neuroticism
12- Extraversion

پرسشنامه عودت داده شده، در حدود ۱۰ پرسشنامه ناقص بود و کنار گذاشته شدند و ۳۳۶ پرسشنامه در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. نرخ بازگشت پرسشنامه ۶۹٪ بوده و نرخ پرسشنامه‌های کاملاً تکمیل شده ۶۷٪ بوده است که نرخ رضایت‌بخشی است. البته بلیط ضمیمه شده به پرسشنامه‌ها برای بازدید از اماکن تفریحی - سیاحتی کودکان در این نرخ برگشت پرسشنامه تأثیر داشته است.

ضرایب آلفای کرونباخ مقیاس‌های مورد استفاده به این شرح می‌باشد. مقیاس عجین شدن با کار در معلمان، با تعداد ۱۶ سؤال (سؤال‌های ۱ تا ۱۶ جدول (۱)) ضریب آلفایی معادل ۰/۸۶، مقیاس رضایت شغلی با تعداد ۵ سؤال (سؤال‌های ۱۷ تا ۲۱ جدول (۲)) ضریب آلفایی معادل ۰/۶۷، که البته این ضریب با حذف سؤال شماره ۲۱ به ۰/۷۵ نیز قابلیت ارتقا دارد، در ادامه مقیاس تضاد کار - خانواده نیز با تعداد ۱۶ سؤال (سؤال‌های ۲۲ تا ۳۷ جدول (۳)) ضریب آلفایی معادل ۰/۸۸، مقیاس استرس با تعداد ۱۲ سؤال (سؤال‌های ۳۸ تا ۴۹ جدول (۴)) ضریب آلفایی معادل ۰/۸۹ و در نهایت مقیاس شخصیت با تعداد ۴۴ سؤال (سؤال‌های ۵۰ تا ۹۳ جدول (۵)) ضریب آلفایی معادل ۰/۸۰ داشته است.

همچنین برای آزمون روایی سؤال‌ها هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.53 انجام گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای مقیاس‌های عجین شدن با کار، رضایت شغلی، تضاد کار - خانواده، استرس و شخصیت در جدول‌های ۱ تا ۵ مشخص شده است.

با نگاهی به نتایج خروجی Lisrel، ملاحظه می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری عجین شدن با شغل، رضایت شغلی، تضاد کار - خانواده، استرس و شخصیت مدل‌های مناسبی هستند، چون که مقدار χ^2 ، مقدار RMSE^{۱۶} و نسبت χ^2 به درجه آزادی آن کم بوده و نیز مقدار GFI^{۱۷} و AGFA^{۱۸} بالای ۹۰ درصد است، کلیه مقادیر t-value نیز معنی‌دار می‌باشند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه‌های این تحقیق دارای اعتبار و روایی بالایی می‌باشند.

پذیرندگی بالا تمایل دارند به هموعان، همکاران و اعضای خانواده خود کمک برسانند، در نتیجه افراد با این ویژگی‌ها امکان دارد تجربه بیشتری را نسبت به افراد با پذیرندگی پایین در مواجهه با تضاد کار - خانواده داشته باشند. زیرا افراد با پذیرندگی پایین توجه کمتری به حفظ هماهنگی و هم‌رایی با دیگران دارند [۲۲]. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق به صورت زیر شکل می‌گیرد:

ابعاد شخصیتی با تضاد کار - خانواده رابطه دارد.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف آن یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزیت آن قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده به کل جامعه آماری یعنی همهی معلمان کشور به ویژه کلان شهرها می‌باشد.

متغیرهای تحقیق: متغیرهای عجین شدن با کار، رضایت شغلی و استرس به عنوان متغیرهای وابسته و متغیرهای تضاد کار - خانواده و شخصیت متغیر مستقل در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری شامل معلمان متأهل آموزش و پرورش شهر تهران بوده است. نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای از میان معلمان مدارس دولتی و غیرانتفاعی صورت گرفته است. حجم نمونه آماری ۳۳۶ نفر برآورد شده است. از میان ۳۳۶ نفر، ۵۷/۱٪ (۱۹۲ نفر) معلم مرد، ۴۲/۹٪ (۱۴۴ نفر) معلم زن بوده‌اند. همچنین میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۸/۷ سال، میانگین تعداد فرزندان ۱/۶۴ و میانگین تجربه تدریس معلمان ۱۶ سال بوده است. کل نمونه آماری را معلمان متأهل تشکیل می‌دادند که تضاد کار - خانواده را تجربه کرده بودند.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. در طراحی سؤال‌های پرسشنامه دقت لازم به عمل آمده تا سؤال‌ها از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه اولیه مرکب از ۱۰۰ سؤال بود، که ۷ سؤال به علت بار عاملی کم حذف شد (عجین شدن با کار ۴ سؤال، تضاد کار - خانواده ۱ سؤال، استرس ۲ سؤال). پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵) موافقم (۴) نظری ندارم (۳) مخالفم (۲) کاملاً مخالفم (۱) بوده است.

از ۵۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۴۶ پرسشنامه عودت داده شد. از ۳۴۶

16- Root Mean Square Error of Approximation

17- Goodness of Fit Index

18- Adjusted Goodness of Fit Index

جدول (۱): مقیاس عجین شدن با شغل

شماره	سؤال‌های مقیاس عجین شدن با شغل	ضریب استاندارد	t-value
۱	من تا زمانی در سر کار می‌مانم که آن را تمام کنم، حتی اگر در آن ساعت پولی به من پرداخت نشود.	۰/۵۲	۹/۲۳
۲	می‌توان با توجه به نحوه انجام کار یک نفر در مورد وی قضاوت کرد.	۰/۶۳	۱۱/۲۵
۳	بهترین رضایت زندگی من از شغلم ناشی می‌شود.	۰/۵۸	۱۰/۳۶
۴	حضور در صبح زود در سر کار بهترین حالت برای من است.	۰/۷۲	۱۲/۴۱
۵	معمولاً کمی زود به سر کار می‌روم تا همه چیز را آماده کنم.	۰/۴۲	۷/۲۱
۶	مهم‌ترین وقایعی که برای من اتفاق می‌افتند، در سر کارم هستند.	۰/۶۱	۸/۸۲
۷	بعضی مواقع وقتی که در شب می‌خواهم بخوابم به روز کاری فردا فکر می‌کنم.	۰/۵۲	۹/۲۱
۸	من درباره‌ی کارم کمال‌گرا هستم و دوست دارم آن را به نحو احسن انجام دهم.	۰/۶۳	۱۱/۲۳
۹	وقتی در انجام چیزی در شغلم ناتوان می‌شوم، احساس افسردگی می‌کنم.	۰/۵۸	۱۰/۳۸
۱۰	فعالیت‌های مهم‌تر از شغلم در زندگی دارم (R).	۰/۷۲	۱۲/۴۱
۱۱	من با شغلم زندگی می‌کنم.	۰/۴۲	۷/۲۱
۱۲	حتی اگر نیازی به پول نداشته باشم، به کار کردن ادامه می‌دهم.	۰/۶۱	۸/۸۲
۱۳	در نظر من شغلم بخش کوچکی از هویت من است (R).	۰/۵۳	۸/۰۳
۱۴	به لحاظ شخصی خیلی با شغلم عجین شده‌ام.	۰/۶۴	۱۰/۲۴
۱۵	بسیاری از چیزها در زندگی مهم‌تر از کار هستند (R).	۰/۴۳	۷/۵۲
۱۶	بعضی مواقع به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می‌شوم، خودم را سرزنش می‌کنم.	۰/۵۱	۷/۹۶

جدول (۲): مقیاس رضایت شغلی [۲۷]

شماره	سؤال‌های مقیاس رضایت شغلی	ضریب استاندارد	t-value
۱۷	در کل از شغلم راضی هستم.	۰/۷۲	۱۴/۱۶
۱۸	به طور کلی از همکارانم رضایت دارم.	۰/۷۳	۱۴/۴۰
۱۹	در کل از سرپرست و مدیر مستقیم خود راضی هستم.	۰/۸۴	۱۷/۴۷
۲۰	به طور کلی از حقوق و مزایای راضی هستم.	۰/۸۴	۷/۲۱
۲۱	در کل فرصت‌های ارتقا به پست‌های بالاتر عادلانه و رضایت‌بخش است.	۰/۳۹	۱۰/۰۲

جدول (۳): مقیاس تضاد کار - خانواده

شماره	سؤال‌های مقیاس تضاد کار و خانواده	ضریب استاندارد	t-value
۲۲	بعد از کار به اندازه‌ای خسته می‌شوم که نمی‌توانم کاری برای همسرم انجام دهم.	۰/۵۳	۱۰/۴۰
۲۳	ساعات کار من به گونه‌ای است که نمی‌توانم وقت کافی برای بچه‌هایم صرف کنم.	۰/۶۱	۱۱/۱۰
۲۴	وقتی از سر کار برمی‌گردم، انرژی ندارم که یک والدین خوب باشم.	۰/۷۲	۱۴/۲۰

۱۲/۲۶	۰/۶۲	وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردم، انرژی انجام کار در خانه را ندارم.	۲۵
۱۰/۰۹	۰/۵۲	مسئولیت خانوادگی‌ام به گونه‌ای است که نمی‌توانم کار را به نحو احسن انجام دهم.	۲۶
۱۲/۰۱	۰/۶۲	وظایف زندگی خانوادگی من، ساعات کاری مرا محدود می‌کند.	۲۷
۱۲/۵۰	۰/۶۳	نگرانی در مورد امور منزل، انجام کار با کیفیت بالا را برای من مشکل می‌سازد.	۲۸
۱۲/۰۴	۰/۶۲	شغل همسرم باعث می‌شود که نتواند وقتی برای خانواده بگذارد.	۲۹
۱۳/۴۰	۰/۶۶	همسرم اغلب خسته از سر کار برمی‌گردد و نمی‌تواند در امور منزل به من کمک کند.	۳۰
۱۴/۴۱	۰/۷۳	ساعات کاری همسرم زیاد است و زمانی برای من و بچه‌ها صرف نمی‌کند.	۳۱
۱۰/۰۷	۰/۴۱	همسرم وقتی از سر کار برمی‌گردد به دلیل خستگی، نقش پدری/مادری را خوب ایفا نمی‌کند.	۳۲
۱۰/۹۵	۰/۵۴	استرس در کار موجب ناراحتی من در خانواده می‌شود.	۳۳
۱۲/۵۲	۰/۶۳	مشکلات کاری، تمرکز مرا در خانه نیز به هم می‌زند.	۳۴
۱۰/۲۰	۰/۵۲	مشکلات خانوادگی نمی‌گذارد در حین کار تمرکز داشته باشم.	۳۵
۱۰/۱۰	۰/۴۹	وظایف شغلی‌ام در سازمان موجب می‌شود در خانه چندان مولد نباشم.	۳۶
۱۲/۱۱	۰/۶۰	نقش‌های من در خانه با نقش‌های من در سازمان در تضاد است.	۳۷

جدول (۴): مقیاس استرس

شماره	سؤال‌های مقیاس استرس	ضریب استاندارد	t-value
۳۸	استرس زیادی را در طول کار تجربه می‌کنم.	۰/۴۳	۹/۴۱
۳۹	نمی‌دانم به چه کسی گزارش بدهم و از چه کسانی گزارش بگیرم.	۰/۵۲	۱۰/۲۲
۴۰	اختیار انجام مسئولیت‌های کاری را ندارم.	۰/۴۹	۱۰/۰۸
۴۱	نمی‌دانم چه نقشی در برآورده شدن کل اهداف سازمان دارم.	۰/۵۴	۱۰/۴۷
۴۲	وظایف کاری متعددی دارم که خارج از توان من است.	۰/۵۹	۱۱/۳۶
۴۳	وظایف کاری‌ام بسیار پیچیده و مشکل است.	۰/۳۱	۴/۸۳
۴۴	انتظار سازمان از من بسیار بالاتر از توانایی‌هایم است.	۰/۲۹	۴/۰۱
۴۵	تقاضای مدیران و زیردستان از من ناسازگار است.	۰/۵۴	۱۰/۶۵
۴۶	خواسته‌های شغلی من با هم در تضاد هستند.	۰/۲۸	۳/۶۲
۴۷	شغل من از لحاظ روانی به من آسیب می‌زند.	۰/۷۵	۱۴/۸۰
۴۸	برنامه زمانی کارم نامعقول است و موجب ناراحتی من می‌شود.	۰/۶۶	۱۳/۴۰
۴۹	از کارهای تکراری شغلم خسته شده‌ام.	۰/۴۷	۹/۸۵

جدول (۵): مقیاس شخصیت

شماره	سؤال‌ها	ضریب استاندارد	t-value	شماره	سؤال‌ها	ضریب استاندارد	t-value
۵۰	من شخصی پرحرف هستم.	۰/۷۳	۱۴/۴۱	۷۲	تمایل به تنبلی دارم.	۰/۳۱	۴/۸۲
۵۱	تمایل به ایرادگیری از دیگران دارم.	۰/۶۶	۱۳/۴۴	۷۳	من از لحاظ احساسی ثبات داشته و به آسانی ناراحت نمی‌شوم.	۰/۷۲	۱۴/۱۷
۵۲	من کارها را به طور کامل انجام می‌دهم.	۰/۴۶	۹/۸۰	۷۴	خلاق و نوآور هستم.	۰/۴۷	۹/۸۵
۵۳	افسرده، غمگین و ناامید هستم.	۰/۴۷	۹/۸۶	۷۵	شخصیت قرص و محکمی دارم.	۰/۶۵	۱۳/۳۲
۵۴	من شخصی اصیل و مبتکر بوده و ایده‌های جدید دارم.	۰/۸۴	۱۷/۴۸	۷۶	می‌توانم گوشه‌گیر و سرد باشم.	۰/۶۱	۱۱/۰۲
۵۵	خوددار و درون‌گرا هستم.	۰/۶۲	۱۲/۲۱	۷۷	من تا پایان وظایفم پشتکار و عزمی راسخ دارم.	۰/۴۷	۹/۸۵
۵۶	مفید، یاری‌رسان و غیرخودخواه در تماس با دیگران هستم.	۰/۴۴	۹/۶۷	۷۸	می‌توانم دلمه‌ی مزاج باشم.	۰/۳۶	۸/۵۲
۵۷	کمی بی‌دقت و بی‌توجه هستم.	۰/۷۵	۱۴/۸۳	۷۹	تجارب هنری و زیبا شناختی را ارج می‌نهم.	۰/۶۱	۱۱/۰۱
۵۸	من شخصاً آرام بوده و به خوبی استرس و اضطراب را مدیریت می‌کنم.	۰/۴۸	۹/۹۲	۸۰	در برخی مواقع کمر و خجالتی می‌باشم.	۰/۲۴	۲/۵۷
۵۹	در موضوع‌های مختلف کنجکاو هستم.	۰/۳۷	۶/۸۳	۸۱	تقریباً با همه کس با ملاحظه و مهربانی برخورد می‌کنم.	۰/۳۷	۶/۸۲
۶۰	من پرنرزی هستم.	۰/۵۴	۱۰/۶۵	۸۲	امور را به صورت کارا انجام می‌دهم.	۰/۵۳	۱۰/۲۳
۶۱	من آغازگر جنجال با دیگران می‌باشم.	۰/۶۳	۱۲/۵۷	۸۳	در شرایط نگران‌کننده خونسردی خود را حفظ می‌کنم.	۰/۶۲	۱۲/۱۷
۶۲	من شخص معتبر و موثقی می‌باشم.	۰/۴۳	۹/۴۱	۸۴	کارهای روتین را ترجیح می‌هم.	۰/۵۵	۱۰/۷۷
۶۳	شخصی ناراحت و مشوش می‌باشم.	۰/۵۲	۱۰/۲۳	۸۵	خونگرم و اجتماعی هستم.	۰/۵۳	۱۰/۴۲
۶۴	مبتکر و متفکر هستم.	۰/۲۷	۳/۳۵	۸۶	بعضی مواقع نسبت به دیگران گستاخ می‌باشم.	۰/۴۳	۹/۴۰
۶۵	شور و اشتیاق زیادی ایجاد می‌کنم.	۰/۴۹	۱۰/۰۶	۸۷	برنامه‌ریزی می‌کنم و برنامه‌ها را دنبال می‌کنم.	۰/۲۸	۳/۵۷
۶۶	به طور ذاتی بخشنده می‌باشم.	۰/۵۴	۱۰/۴۷	۸۸	شخصی هستم که به راحتی عصبی می‌شود.	۰/۲۶	۳/۰۶
۶۷	شخصی هستم که تمایل به بی‌نظمی دارم.	۰/۵۹	۱۱/۳۵	۸۹	من با ایده‌ها بازی می‌کنم و دوست دارم عکس‌العمل نشان دهم.	۰/۵۴	۱۰/۴۶
۶۸	بسیار نگران هستم.	۰/۶۰	۱۲/۰۷	۹۰	من علایقی هنری کمی دارم.	۰/۵۴	۱۰/۴۶
۶۹	قوة تخیل و تصور قوی دارم.	۰/۶۲	۱۲/۲۷	۹۱	دوست دارم با دیگران همکاری کنم.	۰/۶۲	۱۲/۲۶
۷۰	تمایل به سکوت دارم.	۰/۴۵	۹/۷۱	۹۲	به راحتی پریشان و حواس پرت می‌شوم.	۰/۴۶	۹/۹۷
۷۱	در کل قابل اعتماد هستم.	۰/۲۹	۴/۰۲	۹۳	در هنر، موسیقی و ادبیات کارکشته و باریک‌بین هستم.	۰/۲۸	۳/۵۸

۴- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیه‌ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و نرم‌افزار SPSS 15، برای سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شده است. برای بررسی رابطه‌ی، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده شده است. زمانی که این دو متغیر کمی باشند از همبستگی پیرسون و هنگامی که متغیرهای مذکور کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. چون متغیرهای تحقیق کیفی هستند آزمون همبستگی اسپیرمن به کار گرفته شده و نتایج آن در جدول (۶) منعکس گردیده است.

ضرایب همبستگی بین عجین شدن با کار و رضایت شغلی (۰/۵۳۶)، عجین شدن با کار و تضاد (۰/۲۴۲-)، عجین شدن با کار و استرس (۰/۳۹۴-)، عجین شدن با کار و ابعاد پنجگانه شخصیت به ترتیب با سازگاری (۰/۵۲۶)، روان‌پریشی (۰/۱۰۱)، پذیرای تجربیات جدید بودن (۰/۶۵۹)، برون‌گرایی (۰/۶۶۰)، و با وجدان بودن (۰/۳۷۶)، رضایت شغلی با تضاد (۰/۳۰۱-)، رضایت شغلی با استرس (۰/۵۳۶-)، رضایت شغلی با ابعاد پنجگانه شخصیت به ترتیب با سازگاری (۰/۵۲۸)، روان‌رنجوری (۰/۱۲۶-)، خودگشودگی (۰/۵۵۶)، برون‌گرایی (۰/۵۹۷)، و با وجدان بودن (۰/۳۳۳)، تضاد کار - خانواده با استرس (۰/۶۶۵-)، تضاد کار - خانواده با ابعاد پنجگانه شخصیت به ترتیب با سازگاری (۰/۰۹۴-)، روان‌رنجوری (۰/۱۶۲)، خودگشودگی (۰/۱۰۱-)، برون‌گرایی (۰/۱۴۲-)، و با وجدان بودن (۰/۱۸۲)، استرس شغلی با ابعاد پنجگانه شخصیت به ترتیب با سازگاری (۰/۰۶۸)، روان‌رنجوری (۰/۲۱۵)، خودگشودگی (۰/۲۱۴-)، برون‌گرایی (۰/۲۴۰-)، و با وجدان بودن (۰/۰۲۲) به دست آمده است.

مدل‌سازی معادلات ساختاری

رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار Lisrel 8.53 آزمون شده است. مدل‌سازی معادله‌های ساختاری علاوه بر اینکه قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است که پیش‌تر، روی مقیاس‌های سنجش تحقیق انجام گرفت، از طریق شاخص‌های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نیز نشان می‌دهد.

همان‌طور که در شکل (۲) نشان داده شده است، بر مبنای معادله‌های ساختاری، فرضیه اول تا سوم تایید می‌شود و فرضیه‌ی چهارم رد می‌گردد. سه ضرایب استاندارد اول معنی‌دار بوده و سه مقدار اول t بالای ۲ و مقادیر t فرضیه‌ی چهارم ۱/۳۵ است، بنابراین سه فرضیه‌ی اول تأیید می‌شوند و فرضیه‌ی چهارم رد می‌گردد.

۵- نتیجه‌گیری

بر اثر تغییراتی که در دنیای کسب و کار رخ داده است و به دلیل حضور زنان در اجتماع، پدیده‌ای تحت عنوان تضاد کار - خانواده تشدید شده

است. این تضاد باعث ایجاد مشکلاتی برای معلمان هم در محیط کار و هم در محیط خانواده شده است. این پدیده در حرفه‌ی معلمی که طیف گسترده‌ای از زنان را در خود جای داده برای سیاست‌گذاران کشور باید بسیار حساس تلقی شود.

از آنجا که در این شغل معلم با پرورش نسلی روبرو می‌باشد که قرار است آینده‌ساز کشور باشند بایستی تضاد کاری و خانوادگی در این حرفه به حداقل رساند و با موشکافی عوامل عمده تأثیرگذار در ایجاد این نوع تضادها به آسیب شناسی نتایج بروز آن پرداخت. یافته‌های تحقیق رابطه‌ی مستقیم معنی‌داری بین متغیر تضاد کار - خانواده با استرس و رابطه‌ی معکوس معنی‌داری بین متغیرهای تضاد کار - خانواده با رضایت شغلی و عجین شدن با کار را نشان می‌دهد. تضاد کار - خانواده با استرس رابطه‌ی معنی‌دار و مثبتی دارد به‌عبارتی معلمانی که تضاد کار - خانواده بالایی را تجربه می‌نمایند دارای استرس بالایی در زندگی روزمره خود می‌باشند. این مشکل می‌تواند باعث تلاطم افکار در امور زندگی معلمان گردیده و آنها را در ارائه تدریس مناسب دچار ناکارآمدی نماید. استرس زیاد به سرعت انسان را دچار فرسودگی می‌کند و می‌تواند در نحوه و کیفیت تدریس معلمان تأثیر منفی داشته باشد. عجین شدن با کار رابطه معکوس و معنی‌داری با تضاد کار - خانواده دارد، یعنی معلمانی که با شغل خود انس گرفته‌اند، سعی می‌کنند این فضا را به تمامی ابعاد زندگی خود انتقال دهند، بنابراین مرزهای تضاد کاری و خانوادگی را به این صورت از میان بر می‌دارند. در کوتاه مدت این امر می‌تواند موجبات انگیزشی شدن شغل و حرفه را برای فرد به همراه داشته باشد، ولی در بلندمدت افزایش نقش‌های خانوادگی و انتظارات سایر اعضای خانواده این عجین شدن کار با فرد مشکلات جدی برای خانواده و خود معلم را به همراه خواهد داشت. رضایت شغلی نیز رابطه معکوس و معنی‌داری با تضاد کار - خانواده دارد، یعنی افرادی که تضاد کار - خانواده بالایی را تجربه می‌کنند دچار نارضایتی شغلی می‌گردند. البته در یافته‌های تحقیق بین تضاد کار - خانواده و شخصیت افراد نتایج معنی‌داری به دست نیامد. با توجه به یافته‌ها و تحلیل فرضیه‌های تحقیق رهنمودهای زیر برای کاهش تضاد کار - خانواده پیشنهاد می‌گردد:

۱- طراحی آموزش‌های خاصی از طرف آموزش و پرورش در زمینه شناخت انواع تضاد کار - خانواده برای معلمان و پیشگیری از پیامدهای منفی این تضاد بر خود و نسل دانش‌آموز آتیه‌ساز کشور.

۲- ایجاد برنامه‌های تفریحی و رفاهی برای خانواده‌های معلمان و کارکنان به منظور کاهش استرس.

۳- ایجاد ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای افرادی که دارای فرزند کوچک هستند و یا مشکلاتی از این قبیل دارند.

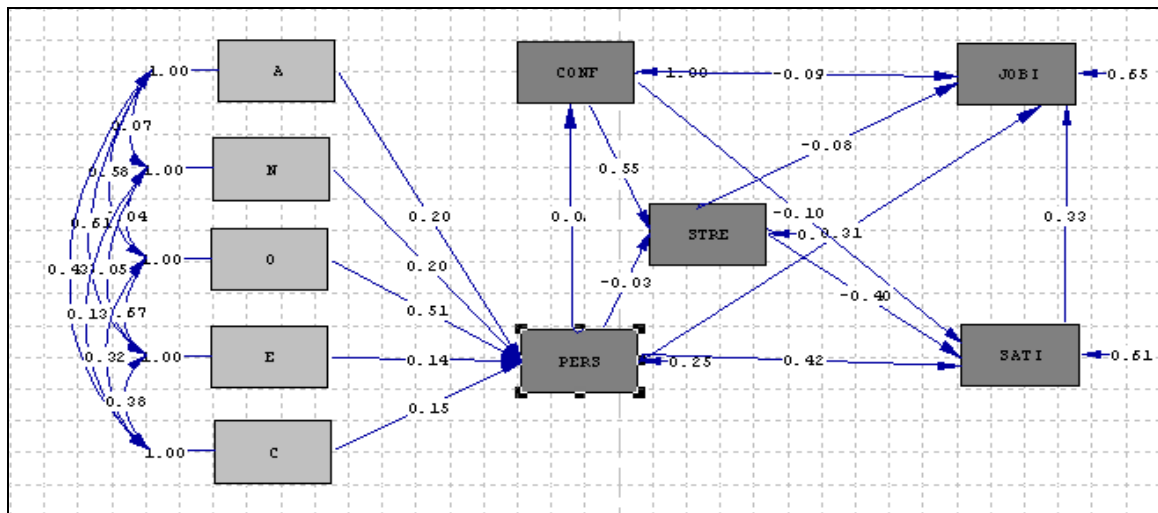
۴- ارزش دادن به کار و فعالیت بانوان به گونه‌ای که آنها مجبور به انجام کار زیاد برای ایجاد احساس برابری با آقایان نباشند.

۵- به‌کارگیری روش تسهیم شغل که در آن دو نفر یک شغل را انجام می‌دهند.

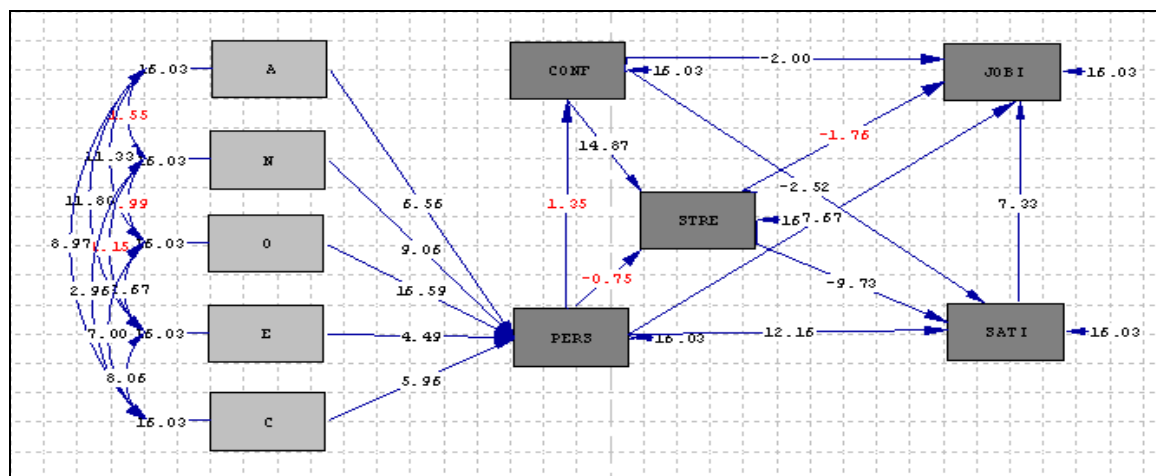
جدول (۶): ماتریس همبستگی بین متغیرها

	عجین شدن با کار	رضایت شغلی	تضاد	استرس	سازگاری	روان‌پریشی	پذیرای تجربیات جدید بودن	برون‌گرایی	با وجدان بودن
عجین شدن با شغل	۱								
رضایت شغلی	۰/۵۳۶	۱							
تضاد	-۰/۲۴۲	-۰/۳۰۱	۱						
استرس	-۰/۳۹۴	-۰/۵۳۶	-۰/۶۶۵	۱					
سازگاری	۰/۵۲۶	۰/۵۲۸	۰/۰۹۴	۰/۰۶۸	۱				
روان‌پریشی	۰/۰۱۰	-۰/۱۲۶	۰/۱۶۲	۰/۲۱۵	۰/۱۰۵	۱			
پذیرای تجربیات جدید بودن	۰/۶۵۹	۰/۵۵۶	-۰/۱۰۱	-۰/۲۱۴	۰/۶۸۳	۰/۰۲۹	۱		
برون‌گرایی	۰/۶۶۰	۰/۵۹۷	-۰/۱۴۲	-۰/۲۴۰	۰/۶۸۶	۰/۰۴۷	۰/۷۵۴	۱	
با وجدان بودن	۰/۳۷۶	۰/۳۳۳	۰/۱۸۲	۰/۰۲۲	۰/۶۳۴	۰/۰۸۸	۰/۵۱۶	۰/۵۷۷	۱

همه ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار هستند.



شکل (۱): مدل معادله‌های ساختاری (ضرایب استاندارد شده)



شکل (۲): مدل معادله‌های ساختاری (معنی‌داری)

۶- منابع و مأخذ

- [1] Armstrong, J., Riemenschneider, K., Allen, W., & Reid, F. (2007). Advancement voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information and Management*, 142-153.
- [2] Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 92-187.
- [3] Boyar, S., Maertz, J., & Pearson, A. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 919-925.
- [4] Boyle, E. (2002). A critical appraisal of the performance of Royal Dutch Shell as a learning organization in the 1990s, *The Learning Organization*, 9(1), 6-18.
- [5] Broadbridge, A. (1999). Retail managers: stress and the work-family relationship. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 374-382.
- [6] Brown, S. P. (1996). *A meta-analysis and review of organizational research on job involvement*. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- [7] Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 169-198.
- [8] Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 236-253.
- [9] Carly, S. B., Tammy, D. E., & Paul, E. S. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Jobsatisfaction: A finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 336-353.
- [10] Carly, S. B., & Tammy, D. A. (2003). The relationship between big five personality traits, Negative affectivity, Type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 457-472.
- [11] Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26, 72-457.
- [12] Cortis, R., & Cassar, V. (2005). *Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes*, *Women in Management Review*, 20(3), 64-149.
- [13] Costa, P. T., & McCrae, R. (1992). *Four ways five factors are basic*. *Personality and Individual Differences*, 13, 65-653.
- [14] Daalen, G. V., Williamsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing Work-Family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 426-478.
- [15] Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction - A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-22.
- [16] Elloy, D. F., & Flynn, W. R. (1998). Job involvement and organization commitment among dual-income and single-income families: a multiple-site study. *Journal of Social Psychology*, 138, 93-101.
- [17] Emery, C., & K. Barker, (2007). *Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit*, *Team Performance Management, Learning and Pedagogy*, 13(3-4), 90-101.
- [18] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- [19] Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: the moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- [20] Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review*, *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- [21] Juliana, D. L., & Duffy, A. (2006). *A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict*, *Women in Management Review*, 662-680.
- [22] Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, Jan., & Makikangas, A. (2003). *Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor*, *Personality and Individual Differences*, 1669-1683.
- [23] Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965, February). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- [24] Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romeo, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228.

- [25] Pleck, J. H. (1977). *The work-family role system*. Social Problems, 24, 417-427.
- [26] Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). *Assessing the impact of job involvement on performance*, Management Research News, 30(3), 203-215.
- [27] Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- [28] Staw, B. M., & Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 59-78.
- [29] Stoeva, Z. A., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative Affectivity, Role stress, and work-family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 1-16.
- [30] Wanous, J. P. (1974). A causal-correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 59, 139-144.
- [31] Weiss, H. M. (2002). *Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences*, Human Resource Management Review, 12, 94-173.