

رابطه بین صفات شخصیت، حمایت اجتماعی و باورهای کلیشه‌ای جنسیتی با تعارض کار- خانواده در زنان کارآفرین شهر اراک

محبوبه مرادی^۱

ایمان ذره^۲

محمد عسگری^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۶/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶/۱

چکیده

زمینه: جهانی شدن تجارت و اقتصاد، و تحولات اجتماعی- اقتصادی ناشی از آن موجب ورود رسمی زنان به دنیای کار و کارآفرینی در خارج از محیط خانواده شده است.

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین پنج صفت اصلی شخصیت، حمایت اجتماعی و باورهای کلیشه‌ای جنسیتی با تعارض کار خانواده بود. روش پژوهش: از زنان کارآفرین شهرستان اراک ۶۰ نفر پرسشنامه تعارض کار- خانواده نت مایر و همکاران (۱۹۹۶)، فرم کوتاه تجدیدنظر شده فهرست پنج صفت شخصیت (NEO-PI.R)، و مقیاس چند بعدی حمایت اجتماعی (MMPSS) زیمت و همکاران (۱۹۸۵) و پرسشنامه کلیشه‌های جنسیتی و مقیاس باورهای مربوط به زنان بلک و اسنل (۱۹۸۹) را تکمیل کردند.

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسئول)

m.a.moradi53@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

imandorreh@gmail.com

۳. دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه ملایر drmasgari@yahoo.com

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها با استفاده ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با روان رنجورخویی دارای رابطه مثبت معنادار بود. برونگرایی دارای رابطه منفی معنا دار با تعارض خانواده-کار بود و وظیفه شناسی نیز با هر دو شکل تعارض کار- خانواده دارای رابطه منفی معنا دار بود. حمایت اجتماعی از جانب اعضای خانواده با تعارض خانواده-کار و از جانب دوستان با تعارض کار-خانواده دارای رابطه منفی بود.

نتایج: تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که وظیفه شناسی و حمایت دوستان ۲۱/۶ درصد از واریانس تعارض کار- خانواده و همچنین حمایت از جانب خانواده و افراد مهم و برونگرایی ۴۶/۴ درصد از واریانس تعارض خانواده-کار را پیش بینی می‌کنند. نتیجه گیری: حمایت اجتماعی از جانب خانواده و افراد مهم، صفات شخصیتی وظیفه شناسی و برونگرایی در تعارض کار- خانواده نقش اساسی دارند.

کلید واژه (گان): باورهای کلیشه‌ای، پنج صفت شخصیت، تعارض کار- خانواده، حمایت اجتماعی.

مقدمه

جهانی شدن تجارت و اقتصاد، الگوهای زندگی خانوادگی در جوامع سنتی را متأثر کرده و تحولات اجتماعی- اقتصادی ناشی از آن موجب ورود رسمی زنان به دنیای فعالیت‌های شغلی در خارج از محیط خانواده شده است (رستگار خالد، ۱۳۸۳). حضور زنان و مشارکت آنها در فعالیت‌های اقتصادی در حال افزایش است و بیشتر از گذشته به سمت مشاغل کشیده می‌شوند که در معنای سنتی، مردانه انگاشته می‌شود (وانگ، لاولر و شی^۱، ۲۰۱۰). این تغییر در نقش‌های سنتی بدون پیامد نیست و مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی فشار زیادی بر شخص شاغل ایجاد می‌کند که از جمله پیامدهای آن تعارض کار- خانواده^۲ است (کارلسون^۳، ۱۹۹۹).

1. Wang, Lawler & Shi
2. work-family conflict
3. Carlson

تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض در نقش است که در آن، فشار نقش‌های اجتماعی ناشی از ضرورت‌های شغلی و خانوادگی از برخی جهات به صورت متقابل ناسازگار می‌شوند (گرینهاس و بیوتل^۱، ۱۹۸۵؛ ویت^۲ و کارلسون، ۲۰۰۶). تعارض کار- خانواده دارای دو شکل است: تعارض کار با خانواده^۳ و تعارض خانواده با کار^۴. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که فشارهای ناشی از نقش‌های شغلی با کیفیت زندگی خانوادگی تداخل ایجاد می‌کند. متقابلاً تعارض خانواده با کار، دربرگیرنده فشارهای ناشی از محیط خانوادگی بر مسئولیت‌های شغلی است (پری-اسمیت و بلوم^۵، ۲۰۰۰). در پژوهش‌های پیشین، اغلب این دو اصطلاح، یکسان به کار برده می‌شوند، ولی پژوهشگران معتقدند که در تعریف این دو اصطلاح، باید بین آنها تمایز قائل شد (کورابیک، لرو و وایت هد^۶، ۲۰۰۸؛ لیو و لوو^۷، ۲۰۱۱). به طوری که در بین شاغلین بیشتر تعارض کار- خانواده دیده می‌شود تا تعارض خانواده- کار (کوسک و لامبرت^۸، ۲۰۰۵).

مطالعه این پدیده زمانی برجسته‌تر می‌شود که ارتباط آن با سایر رفتارهای شغلی کارکنان از قبیل غیبت‌های کاری، عملکرد و رضایت شغلی پایین و ترک شغل بالا به تأیید رسیده است (هسو^۹، ۲۰۱۱). تعارض متقابل کار- خانواده دارای سه بعد است که شامل تعارض مبتنی بر زمان^{۱۰}، تعارض مبتنی بر فشار^{۱۱} و تعارض مبتنی بر رفتار^{۱۲} می‌شود (گرینهاس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ کورابیک، لرو و وایت هد، ۲۰۰۸). تعارض مبتنی بر زمان ناشی از محدودیت‌های زمانی فرد در

-
1. Beutell
 2. Witt
 3. Work-family interfacing
 4. Family-work interfacing
 5. Perry-smith & Blum
 6. Korabik, Lero & Whitehead
 7. Liu & Low
 8. Kossek & Lambert
 9. Hsu
 10. time-based
 11. strain-based
 12. behavior-based

انجام مسئولیت‌های نقش‌های متفاوت است، به گونه‌ای نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر به کار بست. تعارض مبتنی بر فشار ناشی از فشارهای ایجاد شده توسط نقش‌ها در نتیجه عوامل فشارزای کاری و خانوادگی است، بدین شکل که تنش ناشی از یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر آثار مخربی بر جای می‌گذارد. در تعارض مبتنی بر رفتار، الگوهای رفتاری یک نقش، با الگوهای رفتاری نقش دیگر در تضاد و ناسازگاری قرار می‌گیرد. زمانی که شخص نتواند انتظارات رفتاری یک نقش را بر آورده سازد، دچار تعارض مبتنی بر رفتار می‌شود (استوویا، چی وو^۱ و گرینهاس، ۲۰۰۲؛ گرینهاس، کالینز و شاو^۲، ۲۰۰۳).

بی رون^۳ (۲۰۰۵) در متاآنالیز تعداد ۷۸ پژوهش انجام شده در حیطه تعارض متقابل کار-خانواده، دریافت که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت و وضعیت زناشویی و عوامل شغلی از قبیل تعارض و ابهام نقش، فرسودگی شغلی^۴ و گرانباری شغل با تعارض متقابل کار-خانواده در ارتباط است. گالوان، فکریل، بوسول، جونز، هیل، و کارول^۵ (۲۰۱۰) در یک مطالعه بین فرهنگی^۶ در امریکا و سنگاپور یافتند که تعارض متقابل کار-خانواده در هر دو کشور با رضایت زناشویی، به ویژه در زنان، منفی ارتباط برعکس داشت. هرچند که در مردان آمریکایی نسبت به مردان سنگاپوری، رابطه معناداری یافت نشد. همچنین فورد، هینن و لانگ کامر^۷ (۲۰۰۷) بین رضایت از تعاملات خانوادگی با استرس‌ها و تعارضات شغلی رابطه معناداری به دست آوردند. باکر، دمروتی و دولارد^۸ (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که در هر دو جنس، ضروریات شغلی سبب گسترش تعارضات متقابل کار-خانواده می‌شود، بدین شکل

-
1. Stove & Chiu
 2. Collins & Shaw
 3. Byron
 4. Burnout
 5. Galovan, Fackrell, , Buswell,, Jones,, Hill, & Carroll
 6. cross-cultural
 7. Ford, Heinen & Langkamer
 8. Bakker , Demerouti & Dollard

که این ضروریات و فشارهای نقش‌های شغلی با نحوه فرزندپروری، نگرش به شغل و تحلیل عاطفی^۱ شاغلین دارای رابطه زیادی بود. در مجموع، تعارض متقابل کار- خانواده با پیامدهای ناگواری از قبیل افسردگی، کاهش رضایت از زندگی، اعتیاد، اضطراب، مشکلات خانوادگی و زناشویی، کاهش بهره‌وری سازمانی، غیبت و ترک شغل و کاهش رضایت شغلی همراه است (هسو، ۲۰۱۱؛ پال و ساکسویک^۲، ۲۰۰۸).

در زمینه ارتباط بین صفات شخصیت با تعارض متقابل کار- خانواده، رانتانن، پالکینن و کینونن^۳ (۲۰۰۵) نشان دادند که روان‌رنجورخویی^۴ به طور مثبت با تعارض کار- خانواده، خانواده- کار و آشفتگی‌های روان‌شناختی^۵ در هر دو جنس زن و مرد همراه است. همچنین روان‌رنجورخویی اثر قدرتمندی بر رابطه بین تعارض متقابل کار- خانواده و آشفتگی‌های روان‌شناختی دارد. گشودگی به تجربه^۶ به طور منفی با تعارض کار- خانواده در مردان همراه است و موافقت جویی^۷ در هر دو جنس با آشفتگی‌های روان‌شناختی دارای ارتباط منفی است. وین، موسیسکا و فلیسون^۸ (۲۰۰۴) نیز یافتند که روان‌رنجورخویی بیشترین ارتباط را با تعارض متقابل کار- خانواده دارد. بروک و آلن^۹ (۲۰۰۳) بین موافقت جویی با تعارض مبتنی بر زمان و وظیفه‌شناسی^{۱۰} با تعارض کار- خانواده ارتباط معنا داری را به دست آوردند. بوچارد و پوریر^{۱۱} (۲۰۱۱) بیان کردند که روان‌رنجورخویی پایین، رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و تعارض متقابل کار- خانواده را تعدیل می‌کند. و صفات و آمادگی‌های شخصیتی در واقع نقش تعدیل کننده در رابطه بین تعارض متقابل کار- خانواده و بهزیستی شاغلین دارد. برای مثال، کینونن،

1. exhaustion
2. Pal & Saksvik
3. Rantanen, Pulkinen & Kinnunen
4. neuroticism
5. psychological distress
6. openness to experience
7. agreeableness
8. Wayne, Musisca & Fleeson
9. Bruke & Allen
10. Conscientiousness
11. Bouchard & Poirier

ورمات، گریس و ماکیکانگاس^۱ (۲۰۰۳) یافتند که ثبات هیجانی^۲، رابطه بین تعارض کار- خانواده با اختلال عاطفی و افسردگی را تعدیل می‌کند. از سوی دیگر موافقت جویی این نقش را در رابطه بین تعارض خانواده-کار و رضایت زناشویی دارد. به اعتقاد استویوا، چی وو و گرینهاس (۲۰۰۲) عاطفه منفی به طور غیر مستقیم تعارض کار-خانواده را با تأثیر بر فشارهای شغلی و تعارض خانواده-کار را از طریق اثر بر فشارزاهای خانوادگی تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که رابطه بین عوامل فشارزای خانوادگی و تعارض خانواده-کار در بین افراد دارای عاطفه منفی بالا، نسبت به افراد دارای عاطفه منفی پایین، نیرومندتر است.

از جمله عواملی که توانایی افراد در رویارویی و غلبه بر فشار اجتماعی را افزایش می‌دهد، حمایت اجتماعی^۳ است که هدف آن کمک روان شناختی، مالی و اطلاعاتی به دریافت کننده حمایت است (دیویدسون، دموری، مالکی، علونز، کروکیاماکی^۴، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان داده است که کسب حمایت اجتماعی از طریق ایجاد روابط نزدیک با دیگران، باعث بازداشتن شخص از نشخوار ذهنی درباره موضوع تنش‌زا شده و سبب سازگاری بهتر با فشار و استرس می‌شود (هاروی، پاولز و زیگموند^۵، ۲۰۰۲). میشل، میتچلسون، پیچلر و کالن^۶ (۲۰۱۰) نشان دادند که حمایت اجتماعی یکی از پیشایندهای مهم در تعدیل فشارهای ناشی از نقش‌ها و تعارض کار-خانواده است، به طوری که حمایت از جانب دیگران، رابطه بین تعارض و سردرگمی نقش و الزامات زمانی شغل با تعارض متقابل کار-خانواده را تعدیل می‌کند. ون دالن، ویلمسن و ساندرز^۷ (۲۰۰۶) در پژوهش خود یافتند که زنان نسبت به مردان، تعارض مبتنی بر فشار بیشتری را تجربه می‌کنند و کسب حمایت از جانب همسر تعارض خانواده-کار و از

1. Kinnunen , Vermaalst , Gerris & Makikangas
2. emotional stability
3. social support
4. Davidson, Demaray, Malecki, Ellonen& Korkiamaki
5. Harvey, Pauwels & Zickmund
6. Michel, Michelson, Picher & Cullen
7. VanDaalen, Willemsen & Sanders

جانب همکاران و سرپرستان تعارض کار-خانواده را در آنها کاهش می‌دهد. گرینهاوس و بوتل^۱ (۱۹۸۵) اعتقاد دارند که آثار منفی الزامات و فشارهای شغلی در زنان بیشتر است و کسب حمایت اجتماعی از منابع مختلف، این پیامدهای منفی را کاهش می‌دهد. یلدریم و آیکان^۲ (۲۰۰۸) معتقدند که فشارها و برنامه‌های نامنظم و غیر قابل پیش بینی شغلی، سبب افزایش تعارض متقابل کار-خانواده می‌شود و حمایت شدن از جانب سرپرستان، تأثیر زیادی بر تعدیل رابطه بین تعارضات شغلی و خانوادگی با رضایت شغلی دارد. کارلسون و پرووی^۳ (۱۹۹۹) نشان دادند که حمایت اجتماعی در ادراک فشارها به عنوان عوامل تهدید کننده سلامت نقش مهمی دارد و یکی از این عوامل فشارزا تعارض متقابل کار-خانواده است.

در خصوص رابطه بین کلیشه‌های جنسیتی و شغل، نتایج پژوهش لی وینگستون و جاج^۴ (۲۰۰۸) نشان داد که زنان دارای نقش‌های سنتی^۵ نسبت به زنانی که نقش‌های برابری خواه^۶ اتخاذ می‌کنند، در خودشان احساس گناه بیشتری را نسبت به بروز تعارضات خانوادگی و شغلی تجربه می‌کنند، زیرا آنها مدیریت مسئولیت‌های خانوادگی و فشارهای ناشی از شغل مانند انعطاف ناپذیری برنامه‌های شغلی را متوجه خود می‌دانند (آرمسترانگ، رایمن اشنايدر، آلن و رید^۷، ۲۰۰۷). به اعتقاد بلانچ و آلوچا^۸ (۲۰۰۹) زنانی که دارای نقش‌های دو جنسیتی هستند، حمایت شغلی و خانوادگی بیشتری را نسبت به زنانی که دارای کلیشه‌های سنتی جنسی زنانه هستند، دریافت می‌کنند که این سبب تسکین آثار مخرب فشارهای شغلی و خانوادگی بر عملکرد و بهزیستی زنان شاغل می‌شود.

1. Greenhaus & Beutell
2. Yildirim & Aycan
3. Carlson & Perrewe
4. Livingston & Judge
5. traditional
6. egalitarian
7. Armstrong, Reimenschneider, Allen & Reid
8. Blanch & Aluja

با توجه به آنچه گذشت، در ارتقای سلامت جسمی و روان شناختی زنان که نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و به خصوص زنان شاغل که بار مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی در جامعه سنتی ایران را بر عهده دارند (رستگار خالد، ۱۳۸۳). بررسی عوامل فشارزا از قبیل تعارضات ایجاد شده بین شغل و خانواده که دارای تأثیرات مخرب و زیان باری بر زندگی شغلی و خانوادگی می‌باشند، دارای اهمیت فراوان است (سینامون و ریچ^۱، ۲۰۰۵). لذا در پژوهش حاضر برای تعیین ارتباط عوامل شخصیتی و موقعیتی مرتبط با این پدیده پرسش‌های زیر مطرح و پاسخ داده شد.

- ۱- آیا بین کلیشه‌های جنسیتی، صفات شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار- خانواده در زنان کارآفرین رابطه وجود دارد؟
- ۲- کلیشه‌های جنسیتی، صفات شخصیتی و حمایت اجتماعی تا چه میزان قادر به تبیین تعارض متقابل کار- خانواده در زنان کارآفرین می‌باشد؟

روش پژوهش

جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر ۶۰ نفر از زنان کارآفرین شهر اراک بود. نمونه پژوهش کل افراد جامعه آماری بود و از روش نمونه‌گیری خاصی استفاده نشد. میانگین سنی نمونه برابر با ۳۸ سال بود. از این بین ۱۲ نفر خود را مجرد، ۴۴ نفر متأهل و ۴ نفر مطلقه گزارش کردند. ۲۰ نفر دارای تحصیلات دیپلم، ۲۰ نفر فوق دیپلم، ۱۸ نفر لیسانس و ۲ نفر فوق لیسانس بودند.

ابزارهای گرد آوری اطلاعات

در این پژوهش از ۴ پرسشنامه استفاده شد که در ادامه به توضیح آنها پرداخته می‌شود.

(۱) *مقیاس تعارض کار و خانواده*: در پژوهش حاضر برای سنجش تعارض متقابل کار و خانواده از پرسشنامه نت مایر (نت مایر، بولز و مک مورین^۲، ۱۹۹۶) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۰

1. Cinamon & Rich
2. Netemeyer, Boles, & Mcmurrian

پرسش است که پنج پرسش اول آن، تعارض کار- خانواده و پنج پرسش دوم، تعارض خانواده- کار را اندازه گیری می کند. روایی هر دو قسمت پرسشنامه مذکور، به وسیله سازندگان آن با ۱۶ سازه روان شناختی مانند خشنودی از زندگی، رضایت شغلی، تعارض و ابهام نقش مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج حاکی از ارتباط منفی رضایت شغلی و خشنودی از زندگی و ارتباط مثبت تعارض و ابهام نقش با این پرسشنامه است (هسنی^۱، ۲۰۰۵، به نقل از ملکپها، باغبان و فاتحی زاده، ۱۳۸۸). پایایی بخش اول این پرسشنامه در ایران با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و پایایی بخش دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه مذکور به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورد شد.

۲) پرسشنامه پنج صفت اصلی شخصیت: به منظور ارزیابی پنج صفت اصلی شخصیت (برونگرایی، روان رنجورخویی، موافقت جویی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه) از فرم کوتاه تجدید نظر شده فهرست پنج صفت شخصیت^۲ (NEO-PI.R)، استفاده شد. پرسشهای این فهرست بر روی طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از صفر تا ۴ نمره گذاری می شود و هر عامل با دارا بودن ۱۲ ماده، نمره‌ای بین صفر تا ۴۸ را به خود اختصاص می دهد. این آزمون در ایران توسط گروسی، مهریار و طباطبایی (۱۳۸۰) هنجاریابی شده و روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه یاد شده به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برآورد شد.

۳) پرسشنامه کلیشه‌های جنسیتی و مقیاس باورهای مربوط به زنان بلک و اسنل^۳ (۱۹۸۹): این پرسشنامه شامل ۷۵ سؤال با طیف لیکرت از بسیار موافقم تا بسیار مخالفم و شامل ۶ مقیاس زیر است: بعد جسمانی، بعد اجتماعی، بعد اقتصادی، بعد جنسی (گرایش جنسی، شوخ طبعی جنسی، رفتار اغواگرانه جنسی)، بعد روانی (تسلط داشتن، منفعل بودن، آسیب پذیر بودن، بینش هیجانی، آگاهی ظاهری)، بعد شناختی (رفتار غیر منطقی، روش منطقی، قدرت تصمیم گیری) (جمعاً ۱۵ خرده مقیاس). روایی این پرسشنامه از طریق همبستگی با نگرش‌های ناکارآمدی پاور و همکاران^۴ (۱۹۹۴) ۰/۹۲ به

1. Henssy
2. NEO-Personality Inventory-Revised
3. Belk & Snell
4. Power et al

دست آمد و پایانی آن از طریق آلفای کرونباخ بر روی ۱۵۰ نفر، برابر با ۰/۷۳ بود. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه مذکور به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برآورد شد.

۴) مقیاس درک حمایت اجتماعی: مقیاس چند بعدی ادراک حمایت اجتماعی^۱ (MMPSS) توسط زیمت، دالم، زیمت و فارلی^۲ (۱۹۸۸) به منظور سنجش حمایت اجتماعی ادراک شده از طرف خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر در زندگی فرد، تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ پرسش است که در مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، نمره گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه برای سه بعد ادراک حمایت اجتماعی از طرف خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ به دست آمده است (سلیمی، جوکار و نیک پور، ۱۳۸۸). در این پژوهش، اعتبار پرسشنامه مذکور به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ برآورد شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از میانگین، انحراف معیار و مقدار کمینه و بیشینه هر یک از مقیاس‌های به کار رفته در این پژوهش در جدول ۱ گزارش گردیده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی در زنان کارآفرین

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	جمع کل
روان رنجورخویی	۶۰	۳	۳۰	۱۷/۴۶	۶/۰۷	-
برونگرایی	۶۰	۱۹	۳۸	۳۰/۱۰	۴/۸۷	-
گشودگی	۶۰	۲۳	۴۱	۳۳	۴/۱۰	-
خوشایندی	۶۰	۲۰	۳۵	۲۶/۷۰	۳/۸۹	-
وظیفه شناسی	۶۰	۲۳	۴۶	۳۷/۰۶	۴/۵۰	-
خانواده	۶۰	۴	۲۸	۲۱/۹۰	۶/۳۳	-
دوستان	۶۰	۴	۲۸	۱۹/۴۰	۶/۵۹	-
افراد خاص	۶۰	۴	۲۸	۱۹/۳۳	۷/۰۵	-
نمره کل حمایت اجتماعی	۶۰	۲۴	۸۴	۶۰/۶۳	۱۴/۷۸	-

1. Multidimensional Scale of Perceived Social Support

2. Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley

-	۷/۵۲	۱۴/۲۰	۳۴	۵	۶۰	تعارض کار - خانواده
-	۷/۹۲	۱۲/۹۶	۳۵	۵	۶۰	تعارض خانواده - کار
-۲	۲/۵۱	-۰/۰۳۳۳	۵	-۶	۶۰	خرده مقیاس ۱
۱۳۸	۲/۲۱	۲/۳۰	۷	-۳	۶۰	خرده مقیاس ۲
۲۵۶	۱/۷۸	۴/۲۶	۸	-۱	۶۰	خرده مقیاس ۳
۲۹۶	۲/۴۲	۴/۹۳	۱۰	-۱	۶۰	خرده مقیاس ۴
۲۳۲	۳/۲۲	۳/۸۶	۱۰	-۴	۶۰	خرده مقیاس ۵
-۲۰۰	۱/۹۸	-۳/۳۳	۱	-۸	۶۰	خرده مقیاس ۶
-۱۴۸	۲/۹۰	-۲/۴۶	۴	-۸	۶۰	خرده مقیاس ۷
-۴۶	۲/۵۳	۰/۷۶۶	۴	-۷	۶۰	خرده مقیاس ۸
۱۹۰	۲/۷۴	۳/۱۶	۱۰	-۴	۶۰	خرده مقیاس ۹
۲	۳/۳۰	۰/۰۳۳	۶	-۴	۶۰	خرده مقیاس ۱۰
۸۲	۲/۰۴	۱/۳۶	۵	-۳	۶۰	خرده مقیاس ۱۱
۳۲	۳/۸۶	۰/۵۳۳	۹	-۷	۶۰	خرده مقیاس ۱۲
۳۰۸	۲/۷۲	۵/۱۳	۱۰	-۳	۶۰	خرده مقیاس ۱۳
۱۸	۳/۵۰	-۰/۳۰۰	۱۰	-۶	۶۰	خرده مقیاس ۱۴
۱۴۶	۳/۵۸	۲/۴۳	۹	-۵	۶۰	خرده مقیاس ۱۵
-	۲۱/۳۲	۲۱/۱۳	۷۱	-۳۴	۶۰	باورهای کلیشه‌ای

به منظور بررسی پرسش اول پژوهش، ضرایب همبستگی گشتاوری پیرسون بین متغیرهای پژوهش محاسبه گردید که ضرایب همبستگی بین همه مقیاس‌های بکار رفته در جدول ۲ نمایش داده شده است. از آنجا که تمامی همبستگی‌ها مقادیری کمتر از ۰/۸۵ داشتند، رابطه خطی مشترک چندگانه^۱ بین مقیاس‌ها رد شد (کوهن، مانیون و موریسون^۲، ۲۰۰۷).

1. multi-collinearity
2. Cohen, Manion & Morrison

همان گونه که ملاحظه می‌شود، تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با روان رنجورخویی دارای رابطه مثبت معنادار بود. برونگرایی دارای رابطه منفی معنادار با تعارض خانواده-کار بود و همچنین وظیفه‌شناسی نیز با هر دو شکل تعارض کار-خانواده دارای رابطه منفی معنادار بود. حمایت اجتماعی از جانب اعضای خانواده با تعارض خانواده-کار و از جانب دوستان با تعارض کار-خانواده دارای رابطه منفی بود.

به منظور پیش بینی تعارض متقابل کار-خانواده از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد که در آن پنج صفت شخصیت، حمایت اجتماعی و باورهای کلیشه‌ای به عنوان متغیر پیش بین و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار به عنوان متغیرهای ملاک وارد تحلیل رگرسیون شدند. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام تعارض کار-خانواده در جدول‌های ۳ و ۴ نشان داده شده است.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعارض کار-خانواده بر اساس صفات شخصیت، حمایت عاطفی و باورهای کلیشه‌ای جنسی

شاخص آماری	R	R ²	d.f	F	سطح معناداری
مقدار	۰/۴۱۵	۰/۲۱۶	۵۷ و ۲	۴۵/۹۱۳	۰/۰۰۱

جدول ۴. ضرایب رگرسیون گام به گام تعارض کار-خانواده در صفات شخصیت، حمایت عاطفی و باورهای کلیشه‌ای جنسی

متغیرهای پیش بین	β	t	سطح معناداری
وظیفه‌شناسی	-۰/۵۹۴	-۳/۰۰۷	۰/۰۴
حمایت دوستان	-۰/۲۹۴	-۲/۱۸۱	۰/۰۳۳

نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام تعارض کار-خانواده در جدول‌های ۳ و ۴ نشان می‌دهد که در زنان کارآفرین تنها وظیفه‌شناسی (ضریب بتا = -۰/۵۹۴) و حمایت دوستان (ضریب بتا = -۰/۲۹۴) می‌تواند تعارض کار-خانواده را پیش بینی کند ($P=۰/۰۰۱$) و ($F=۴۵/۹۱۳$). این دو متغیر در حدود ۲۱/۶٪ از پراکندگی نمره‌های تعارض کار-خانواده را

پیش بینی می‌کنند. این یافته‌ها بیانگر آن است که در بین زنان کارآفرین، هرچه نمره فرد در وظیفه شناسی و حمایت دوستان بیشتر باشد، به احتمال بیشتری در مقیاس تعارض کار-خانواده، نمره پایین تری به دست می‌آورد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام تعارض خانواده-کار در جدول‌های ۵ و ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعارض خانواده-کار بر اساس صفات شخصیت، حمایت عاطفی و باورهای کلیشه‌ای جنسی

شاخص آماری	R	R ²	d.f	F	سطح معنا داری
مقدار	۰/۶۸۱	۰/۴۶۴	۳ و ۵۶	۱۶/۱۴۸	۰/۰۰۱

جدول ۶. ضرایب رگرسیون گام به گام تعارض خانواده-کار در صفات شخصیت، حمایت عاطفی و باورهای کلیشه‌ای جنسی

متغیرهای پیش بین	β	t	سطح معنا داری
خانواده	-۰/۷۳۸	-۵/۴۳۳	۰/۰۰۱
برونگرایی	-۰/۵۹۶	-۳/۶۶۴	۰/۰۰۱
افراد مهم	-۰/۳۴۲	-۲/۸۰۹	۰/۰۰۷

نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام تعارض خانواده-کار در جدول‌های ۵ و ۶ نشان می‌دهد که در زنان کارآفرین، حمایت از جانب خانواده (ضریب بتا=-۰/۷۳۸)، برونگرایی (ضریب بتا=-۰/۵۹۶) و حمایت افراد مهم (ضریب بتا=-۰/۳۴۲) می‌توانند تعارض خانواده-کار را پیش بینی کنند ($P=۰/۰۰۰$ و $F=۱۶/۱۴۸$). این متغیرها در حدود ۴۶/۴٪ از پراکندگی نمره‌های تعارض خانواده-کار را پیش بینی می‌کنند. این یافته‌ها بیانگر آن است که در بین زنان کارآفرین، هرچه حمایت از جانب خانواده و افراد مهم و همچنین ویژگی

شخصیتی برونگرایی بیشتر باشد، به احتمال بیشتری آنها تعارض خانواده-کار نمره کمتری را تجربه می کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، پیش بینی تعارض متقابل کار- خانواده بر اساس متغیرهای زمینه‌ای (حمایت اجتماعی و باورهای کلیشه‌ای جنسیتی) و شخصیتی (پنج صفت شخصیت) بود. نتایج پژوهش بیانگر آن است که وظیفه شناسی و حمایت از جانب دوستان (متغیرهای پیش بین) قادر است ۲۱/۶٪ از پراکندگی نمرات تعارض کار- خانواده را پیش بینی کند. همچنین متغیر شخصیتی برونگرایی و متغیرهای حمایت از سوی اعضای خانواده و افراد مهم در پیش بینی تعارض خانواده-کار دارای نقش بودند ($R^2=0/464$ و $P=0/001$). بنابراین، در مجموع، ویژگی‌ها و صفات شخصیتی برونگرایی و وظیفه شناسی و کسب حمایت اجتماعی از جانب دوستان و افراد دیگر، در کاهش عوارض ناشی از تعارضات شغلی و خانوادگی، دارای نقش مهمی هستند.

نتایج پژوهش‌های انجام شده در نمونه‌های امریکایی-اروپایی (رانتانن، پالکینن و کیونن، ۲۰۰۵؛ وین، موسیسکا و فلیسون، ۲۰۰۴؛ و بوچارد و پورییر، ۲۰۱۱) بیانگر آن است که صفت شخصیتی روان‌رنجورخویی دارای بیشترین اهمیت در پیش بینی تعارض متقابل کار- خانواده است. به رغم اهمیت این صفت در پیش بینی تعارض متقابل کار- خانواده در نمونه امریکایی-اروپایی، این صفت نقشی را در پیش بینی تعارض متقابل کار- خانواده در نمونه زنان کارآفرین ایرانی ایفا نمی کند. توجه این یافته‌ها نیاز به انجام پژوهش با استفاده از آزمون‌های شخصیتی جامع‌تر را نشان می دهد. منظور آزمون‌هایی است که مؤلفه‌های تشکیل دهنده روان‌رنجورخویی مانند اضطراب، برانگیختگی و فقدان ارزش خود را نیز بسنجند.

نتیجه دیگر این پژوهش آن است که حمایت اجتماعی در کاهش تعارضات شغلی و خانوادگی دارای نقش مهمی است. به عقیده پنیبکر^۱ (۱۹۹۷) کسب حمایت اجتماعی و در میان گذشتن افکار و احساسات خود با دیگران، از طریق جلوگیری کردن از سرکوب مداوم هیجانها، تأثیر مستقیمی بر سلامت شخص و رابطه با دیگران می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان داده است که کسب حمایت اجتماعی از طریق ایجاد روابط نزدیک با دیگران، باعث بازداشتن شخص از نشخوار ذهنی درباره موضوع تنش‌زا شده و سبب سازگاری بهتر با فشار و استرس می‌شود (هاروی، پاولز و زیگموند^۲، ۲۰۰۲). رانتانن، کیونن و پالکینن (۲۰۰۸) در بررسی زنانی که به صورت تمام وقت به کار مشغول بودند دریافتند زنانی که حداقل یک منبع حمایتی دارند کمتر از زنانی که هیچ نوع منبعی ندارند دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند. میچل و کلارک^۳ (۲۰۰۹) بیان کردند که حمایت اجتماعی بر تعارض کار- خانواده زنان بیشتری تأثیر را دارد. این امر بدان معنا است که برای کاهش تعارض زنان حمایت اجتماعی از خانواده باید مورد تأکید قرار گیرد.

در مجموع نتایج پژوهش حاضر به عنوان یک بررسی توصیفی در ارتباط با عوامل زمینه‌ای و شخصیتی تأثیرگذار بر تعارضات کار- خانواده، حائز اهمیت است. با این حال برای اتخاذ نتایج قاطع‌تر در رابطه تعارض کار- خانواده با عوامل شخصیتی و محیطی، پژوهش‌های گسترده‌تری که در برگیرنده عوامل خانوادگی، شخصیتی و شغلی باشد و همچنین پژوهش در نمونه‌ها و حیطه‌های شغلی متنوع‌تر، لازم به نظر می‌رسد.

1. Pennebaker
2. Harvey, Pauwels, & Zickmund
3. Michel & Clark

منابع

- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل موثر بر آن. *دانش و رفتار*، ۱۱ (۴)، ۳۵-۴۸.
- سلیمی، عظیمه؛ جوکار، بهرام؛ و نیک پور، روشنگر. (۱۳۸۸). ارتباطات اینترنتی در زندگی: بررسی نقش ادراک حمایت اجتماعی و احساس تنهایی در استفاده از اینترنت. *فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهراء*، ۱۸، ۵۶-۷۹.
- گروسی فرشی، میر تقی؛ مهریار، امیر هوشنگ؛ و 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 الزهراء*، ۱۱ (۳۹)، ۱۷۳-۱۹۸.
- ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ و فاتحی زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده - کار زنان شاغل. *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان*، ۷ (۱)، ۱۳۳-۱۵۲.

- Armstrong, D. J., Reimenschneider, C. K., Allen, M. W., & Reid, M. F. (2007). Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of Work-family conflict. *Information & Management*, 44, 142-153.
- Bakker, A. B., Demerit, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect Partner's experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and Crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901-911.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of Work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, 520-524.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five Personality traits, negative affectivity, type a behavior and work-family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Bouchard, G., & Poirier, L. (2011). Neuroticism and well-being among employed new parents: The role of the work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 50, 657-661.
- Byron, K. (2005). A Meta analytic review of work-family conflict and its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three Forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. I. (1999). The role of social support in the Stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.

- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365-378.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge.
- Davidson, L. M., Demaray, M. L., Malecki, C. H., K., Ellonen, N., & Korkiamaki, R. (2008). United State Finnish adolescent's perception of social support: A cross-cultural analysis. *School Psychology International*, 29, 363-375.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & langkamer, k, L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of Cross-Domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Galovan, A. M., Fackrell, T., Buswell, L., Jones, B. L., Hill, E. J., & Carroll, S. J. (2010). The work-family interface in the United States and Singapore: conflict across cultures. *Journal of Family Psychology*, 24, 646-656.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J.H. , Parasuraman, S., Granrose, C. G., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Harvey, J. H., Pauwels, B. G., & Zickmund, S. (2002). Relationship connection: The role of minding. In C.R. Snyder and S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environment: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32, 233-248.
- Kinnunen, V., Vermulst, A., Genis, J., & Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being : The role of personality as moderator factor. *Personality and Individual Differences*, 35, 1669-1683.
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. London :Academic Press, Whitehead.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). *Work and life integration: Organization culture & individual perspectives*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- Liu, J. Y., & Low, S. P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *International Journal of Project Management*, 29, 117-128.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207-216.

- Michel J, S., & Clark, M. (2009). Has it been affect all along? A test of work-family and family-to-work models of conflict, enrichment and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47, 163-168.
- Michel, J, S., Mitchelson, J.K., Pichler, S., & Cullen, K. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104.
- Netemeyer, R.G.; Boles, J. S.; McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Pal, S., & Saksvik, P, Q. (2008). Work-family conflict and psychological work environment stressors as predictors of job stress in a Cross-Cultural Study. *International Journal of Stress Management*, 15, 22-42.
- Pennebaker, J. W. (1997). *Opening up: The healing power of emotional expression*. New York: Guilford press.
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T, C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43, 1107-1117.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within on- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 37-51.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26, 155-166.
- Stoeva, A, Z., Chiu, R, K., & Greenhaus, J, H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Van Daalen, G., Willemsen, T.M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Wang, P., Lawler, J.J., & Shi, K. (2010). Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, 298-308.
- Wayne, J, H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationship of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Witt, L, A., & Carlson, D. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses work demand and work-family conflict: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Study*, 45, 1366-1378.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.