رابطه مدل پنج‌عاملی شخصیت و عاطفه منفی با تعارض کار– خانواده در معلمان

حسن رضایی جمالویی[1]
دکتر جعفر حسنی[2]
الهام آقایی[3]
مهدی طاهری[4]

چکیده

تعارض کار–خانواده تحت عنوان ناسازگاری دوطرفه بین تقاضاهای نقش کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیانبار و نامناسبی بر جای گذارد و با طیف وسیعی از پیامدهای منفی همراه است؛ لذا هدف از این پژوهش بررسی رابطه مدل پنج‌عاملی شخصیت و عاطفه منفی با تعارض کار– خانواده در معلمان بود. آزمودنی‌های پژوهش شامل ۲۰۰ معلم زن بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی از میان معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان نجف‌آباد در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس تعارض کار– خانواده کارلسون و همکاران، پرسشنامه شخصیتی نئو و مقیاس عاطفه منفی واتسون و همکاران استفاده شد. داده‌های پژوهش با روشهای ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که تعارض کار–خانواده با عاطفه منفی (r= ۰/۳۳) و روان‌رنجوری (r= ۰/۲۵) رابطه مثبت و معنی‌دار و با برونگرایی (r= -۰/۲۱) رابطه منفی و معنی‌داری دارد (P <۰/۰۵)؛ این در حالی است که بین توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری و وجدان با تعارض کار–خانواده رابطه‌ای مشاهده نشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد حدود ۳۲ درصد از واریانس تعارض کار – خانواده توسط عاطفه منفی، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری تبیین می‌شود. این یافته‌ها نشان می‌دهد افزایش سطح روان‌رنجوری و عاطفه منفی و کاهش سطح برونگرایی سبب افزایش تعارض بین نقشهای کاری و خانوادگی در معلمان می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود معلمان ضمن آشنایی با روند مدیریت علمی آن، از طرف خانواده و آموزش و پرورش نیز مورد حمایت همه‌جانبه قرار گیرند تا به تنظیم برنامه‌های کاری و خانوادگی خود با حداقل تداخل ممکن، اقدام کنند.

کلیدواژگان: تعارض کار– خانواده، مدل پنج‌عاملی شخصیت، عاطفه منفی، معلمان

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۳ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۲۹

h.rezayi2@yahoo.com
۱.دانشجوی دکتری روانشناسی سلامت، دانشگاه خوارزمی
۲.دانشیار و عضو هیئت علمی گروه روانشناسی بالینی دانشگاه خوارزمی
۳. دانشجوی دکتری روانشناسی بالینی، دانشگاه شاهد تهران
۴. دانشجوی دکتری روانشناسی سلامت، دانشگاه خوارزمی

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

مقدمه

با توجه به اهمیتی که تعارض کار- خانواده[1] برای سازمانها و کارکنان آنها دارد در حال تبدیل شدن به یک موضوع مورد علاقه و رو به رشد در میان محققان می‌باشد (آلن، هرست، براک و ساتن[2]، ۲۰۰۰). گرینهوس و بیوتل[3] (۱۹۸۵) معتقدند تعارض کار- خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که تلاش افراد برای انجام کامل کارها در تداخل با تلاش برای انجام کامل نقشها در خارج از محیط کار باشد و برعکس. آنها معتقدند این تعارض می‌تواند از محل کار سرچشمه بگیرد و با نقش فرد در خانواده در تعارض باشد (تعارض کار با خانواده) یا می‌تواند از خانواده سرچشمه بگیرد و در تداخل با محیط کار باشد (تعارض خانواده با کار). گرینهوس و بیوتل (۱۹۸۵) سه حوضه از تعارض کار- خانواده را مشخص کرده‌اند: تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار. تعارض مبتنی بر زمان، زمانی اتفاق می‌افتد که انجام فعالیت در یک نقش صرف، مانع از انجام مسئولیت در نقش دیگر شود. تعارض مبتنی بر فشار زمانی اتفاق می‌افتد که فشار ناشی از انجام یک نقش با الزامات مورد نیاز برای انجام نقش دیگر تداخل داشته باشد که منبع این فشار می‌تواند از هر دو نقش کار یا خانواده باشد و تعارض مبتنی بر رفتار زمانی اتفاق می‌افتد که رفتارهایی که فرد در یک نقش انجام‌می‌دهد مانع از سازگاری با الگوهای رفتاری در نقش دیگر شود.

پژوهشهای گوناگون نشان می‌دهد تعارض کار– خانواده با فشار شغلی (بیوتل و ویتیگ برمن[4]، ۲۰۰۸)، انعطاف‌پذیری طبقه‌بندی شغلی (کینمن و جونز[5]، ۲۰۰۸)، حمایت شغلی (تایلور، دیلکامپو و بلانسرو[6]، ۲۰۰۹)، امنیت شغلی (اندریاسی و تامپسون[7]، ۲۰۰۷)، عدالت شغلی (جاج و کالکوئیت[8]، ۲۰۰۴)، رضایت شغلی، رضایت خانواده و شخصیت (بویار و ماسلی[9] ، ۲۰۰۷)، فرسودگی شغلی (بروک، آلن و اسپکتور[10]، ۲۰۰۲)، خستگی (دیمروتی، باکر و بولترز[11]، ۲۰۰۴)، فشارهای هیجانی یا علایم افسردگی (کلین، هابرمن و جارت[12]، ۲۰۰۱)، عوامل جمعیت شناختی همانند تعداد ساعات کار در هفته، جنسیت، تعداد فرزندان، وضعیت تاهل، اشتغال همسر (بویار،

1. Work–family conflict
2. Allen, Herst, Bruck & Sutton
3. Greenhaus & Beutell
4. Wittig-berman
5. Kinman & Jones
6.Taylor, Delcampo & Blancero
7. Andreassi & Thompson
8. Judge & Colquitt
9. Boyar & Mosley
10. Bruck, Allen & Spector
11. Demerouti, Bakker & Bulters
12. Killien, Habermann & Jarrett

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

مارتز، ماسلی و کار[1]، ۱۹۹۷)، سبک حل مسئله (روتوندو و کینکاید[2]، ۲۰۰۸) و سبک کنترل (اندریاسی و تامپسون، ۲۰۰۷) رابطه دارد.

از نظر دوکس‌بری و هیگینز[3] (۱۹۹۱) تعارض کار- خانواده منبع اصلی استرس برای افراد است و با پیامدهای منفی از جمله افزایش خطر برای سلامتی والدین شاغل، افسردگی، اضطراب، بدخلقی و بدرفتاری با همسر و فرزندان، انجام ضعیف‌تر وظایف نقش والدینی، کاهش رضایت از زندگی و بهداشت روانی ضعیف‌تر، همبسته است. ابی، کاسپر، لاکوود، بردوکس و برینلی[4] (۲۰۰۵) معتقدند پیامدهای منفی ناشی از تعارض کار- خانواده عبارتند از تشدید علایم افسردگی، افزایش مصرف الکل و سوء مصرف مواد، کاهش رضایت از زندگی و رضایت از ازدواج. هامر، آلن و گریگزبی[5] (۱۹۹۷) در پژوهشی نشان دادند بین سطوح بالای تعارض کار- خانواده با پیامدهای کژکاری افراد (نارضایتی از زندگی، اضطراب، افسردگی و سلامت ضعیف) رابطه معنادار وجود دارد. بلانش و آلوجا[6] (۲۰۰۹) معتقدند بین ابعاد شخصیت و تعارض کار–خانوده رابطه وجود دارد و شخصیت از عوامل زمینه‌ساز تعارض کار–خانواده است.

در سالهای اخیر مدل پنج‌عاملی شخصیت[7] ظاهر شده است که چارچوب معنادار و مفیدی از شخصیت ارائه می‌دهد. این پنج‌عامل عبارتند از روان‌رنجوری، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق-پذیری و وجدان؛ که به نظر می‌رسد آنها با همدیگر یک نماینده واقعی از ابعاد اساسی شخصیت هستند (کاستا و مک‌کرا[8]، ۱۹۹۱)؛ بر طبق نظر کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۱) در بعد روان‌رنجوری تاکید بر سازگاری یا ثبات هیجانی در برابر ناسازگاری یا روان‌رنجوری است. افراد روان‌رنجور به احتمال کمتری تکانه‌های خود را کنترل می‌کنند و می‌توانند خود را با استرس سازگار کنند. روان‌رنجوری دارای ارتباط منفی با رضایت از زندگی (دینیو و کوپر[9]، ۱۹۹۸) و ارتباط مثبت با استرس (هیلز و نارول[10]، ۱۹۹۱) است. برونگرایی از طریق کیفیت و شدت فعالیت و تعاملات بین فردی ارزیابی می‌شود (پروین[11]، ۱۹۹۶). واتسون، کلارک و تلگن[12] (۱۹۸۸) معتقدند برونگرایی تقریباً ساختاری

1. Boyar, Maertz, Mosley & Carr
2. Rotondo & Kincaid
3. Duxbury & Higgins
4. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, Brinley
5. Hammer, Allen & Grigsby
6. Blanch & Aluja
7. Five- factor model of personality
8. Costa & McCrae
9. Deneve & Cooper
10. Hills & Norvell
11. Pervin
12. Watson, Clark & Tellegen

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

شبیه عواطف مثبت است. کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۱) تصویرسازی فعال، حساسیت زیبایی‌شناختی، کنجکاوی فکری، اهمیت دادن به تنوع، استقلال و قضاوت را مؤلفه‌های تجربه‌پذیری می‌دانند و معتقدند کسانی که در این بعد نمره بالا می‌گیرند علاقمند به دنیای درون و بیرون و ارزشها و ایده-های اصیل و جدید هستند؛ در مقابل افرادی که نمره پایین در این بعد می‌گیرند رفتارهای محافظه-کارانه و متداول را نشان می‌دهند و از نظر هیجانی خاموش هستند. توافق‌پذیری بعد دیگر شخصیت است؛ افرادی که دارای نمره بالا در بعد توافق‌پذیری هستند گرایش به وقف خودشان برای کمک به دیگران همانند همکاران و اعضای خانواده دارند. اخیراً پژوهشگران نشان داده‌اند توافق‌پذیری ارتباط منفی با موفقیتهای شغلی بیرونی و رضایت شغلی دارد؛ زیرا آنها برای سوء استفاده قرار گرفتن توسط دیگران مستعد هستند و به احتمال کمی به دنبال منافع خود می‌باشند (سیبرت و کرایمر[1]، ۲۰۰۱). بر طبق نظر کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۱) اساس بعد وجدان به تفاوت افراد در برنامه‌ریزی، سازماندهی و انجام دادن وظایف بر می‌گردد. کسانی که در دامنهٔ پایین این بعد قرار می‌گیرند مداوم در حال تغییر شغل در طیف گسترده‌ای از مشاغل هستند (سالگادو[2]، ۱۹۹۷) و رضایت از زندگی (دینو و همکاران، ۱۹۹۸) پایین‌تری را گزارش می‌کنند.

فوگارتی، ماچین، آلبوین، ساترلند، لالور و ریوایت[3] (۱۹۹۹) معتقدند بین ۵ عامل شخصیت و تعارض مبتنی بر فشار ارتباط وجود دارد. استوا، چیو و گرینهوس[4] (۲۰۰۲) نشان دادند بین برونگرایی با تعارض کار- خانواده رابطه‌ای وجود ندارد. واین، موسیسکا و فلیسن[5] (۲۰۰۴) در یک پژوهش به بررسی رابطه مدل ۵ عاملی شخصیت با تعارض کار- خانواده پرداختند؛ آنها نتیجه گرفتند نوروتیسم دارای ارتباط قوی و وجدان دارای ارتباط ضعیف با تعارض کار-خانواده می‌باشد و بین برونگرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری با تعارض کار-خانواده رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین آنها نشان دادند تعارض کار-خانواده دارای رابطه منفی با رضایت خانوادگی و شغلی است.

استوا و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند از میان همه متغیرهای موقعیتی و غیر موقعیتی عاطفه منفی[6] بهترین پیش‌بین برای تعارض کار- خانواده است. عاطفه منفی به تجربه احساسات ناخوشایند شدید اطلاق می‌شود که در قطب بالای آن احساساتی مانند خشم و اضطراب وجود دارد و در

1. Siebert & Kraimer
2. Salgado
3. Fogarty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor & Revitt
4. Stoeva, Chiu & Greenhaus
5. Wayne, Musisca & Fleeson
6. Negative affectivity

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

قطب پایین آن، این احساسات وجود ندارند ولی الزاماً احساسات مثبت هم وجود ندارد (کروپانزانو، ویس، هال و رب[1]، ۲۰۰۳). افراد با عواطف منفی بالا وضعیت خلقی آزاردهنده و هیجانات منفی (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸) را تجربه می‌کنند و تمایل دارند خودشان را در موقعیت‌هایی قرار دهند که با استرسورهای بیشتری روبرو شوند (بولگر و زاکرمن[2]، ۱۹۹۵). عواطف منفی در فرآیند استرس شغلی دخیل می‌باشد و به طور مشخص ارتباط معناداری با مقیاسهای گوناگون استرس و فشار شغلی (جکس و اسپکتور[3]، ۱۹۹۶) دارد.

فرون، راسل و کوپر[4] (۱۹۹۲) در پژوهشی نشان دادند بین عواطف منفی و هر دو زیرمقیاس تعارض کار- خانواده (تعارضات خانواده با کار و کار با خانواده) ارتباط معناداری وجود دارد.

از نظر کارلسون[5] (۱۹۹۹) عواطف منفی ارتباط مثبتی با هر سه بعد تعارض کار- خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) دارد و هر سه بعد تعارض کار- خانواده (مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) یک مجموعه منحصر به فردی از پیش‌بینی‌کننده‌های عاطفه منفی هستند. کارلسون معتقد بود متغیرهای غیرموقعیتی همانند شخصیت نوع A و عاطفه منفی در کنار متغیرهای موقعیتی تعارض نقش و ابهام نقش به صورت معناداری تعارض کار-خانواده را تبیین می‌کنند.

استوا و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهشی نشان دادند عواطف منفی پیش‌بین معناداری برای تعارض کار- خانواده و دو زیرمقیاس آن (تعارض خانواده با کار و کار با خانواده) می‌باشد و عاطفه منفی تعارض کار با خانواده را به صورت غیرمستقیم و از طریق استرس شغلی و تعارض خانواده با کار را نیز به صورت غیرمستقیم و از طریق استرس خانوادگی تحت تاثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، ارتباط بین استرس خانوادگی با تعارض خانواده با کار برای اشخاص دارای عاطفه منفی بالا، قوی‌تر است تا اشخاص دارای عاطفه منفی پایین.

اهمیت این پژوهش به دلیل افزایش دانش ما درباره تعارض کار - خانواده، اطلاع رسانی درباره مداخلات سازمانی مناسب و افزایش فهم ما درباره پیش‌بینی‌های نظری و تئوریهای موجود در این زمینه واضح و مشخص است. علاوه بر این، اکثر تحقیقات تعارض کار- خانواده تا به امروز بر عوابق آن و استرسهای مرتبط با آن متمرکز بوده است (آلن و همکاران، ۲۰۰۰)؛ اگر چه این مطالعات بینش عمیقی درباره تعارض کار-خانواده فراهم کرده‌اند، اما پژوهشگران اخیراً توجه خود

1. Cropanzano, Weiss, Hale & Reb
2. Bolger & Zuckerman
3. Jex & Spector
4. Frone, Russell & Cooper
5. Carlson

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

را به موقعیت‌هایی که بالقوه با تعارض کار- خانواده در ارتباط هستند (استوا و همکاران، ۲۰۰۲) همانند عاطفه منفی و شخصیت معطوف کرده‌اند؛ لذا هدف از این پژوهش بررسی عمیق متغیرهای مرتبط با تعارض کار- خانواده همانند شخصیت و عاطفه منفی است و در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به سؤالات زیر هستیم:

آیا بین تعارض کار- خانواده با عاطفه منفی رابطه معناداری وجود دارد؟

آیا بین تعارض کار- خانواده با پنج‌عامل شخصیت (روان‌رنجوری، برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وجدان) رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

این پژوهش از نوع همبستگی است که ارتباط بین متغیرهای پنج عامل شخصیت و عاطفه منفی با تعارض کار- خانواده مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، تعداد فرزندانی که در خانه زندگی می‌کنند و تعداد ساعات کار در هفته به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شدند. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان نجف‌آباد (اصفهان) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بود. نمونه این پژوهش شامل ۲۰۰ معلم زن بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به شرح زیر انتخاب شد: ابتدا اسامی همه معلمان زن استخراج شد، سپس از میان اسامی لیست‌شده ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی و قرعه‌کشی انتخاب گردید.

ابزار

۱.مقیاس محقق‌ساخته جمعیت‌شناختی: سؤالاتی در زمینه جنسیت، سن، وضعیت تأهل و تعداد فرزندانی که در خانه زندگی می‌کنند.

۲. مقیاس چندبعدی[1] تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰): یک مقیاس ۱۸ گویه‌ای است که در سال ۲۰۰۰ توسط کارلسون، کاکمر و ویلیامز[2] ساخته شده است و به ارزیابی دو زیرمقیاس تعارض کار- خانواده، یعنی تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار، می‌پردازد. هر کدام از این زیرمقیاس‌ها دارای سه بعد زمان، فشار و رفتار است که از طریق سه گویه سنجیده می‌شوند. این آزمون به صورت لیکرت ۵ گزینه‌ای (نمره یک تا پنج) است و نمره بالا

1. Multi-dimensional scale
2. Carlson, Kacmar, and Williams

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

نشان‌دهنده سطح بالای تعارض است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) ضریب آلفای کرونباخ آن را در دامنه ای از ۷۲ تا ۸۶ درصد برآورد کرده‌اند. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۱) پایایی این مقیاس را ۷۸ درصد محاسبه کردند. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برآورد شده است.

۳. فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو[1]: پرسشنامه شخصیتی نئو بر اساس الگوی پنج عاملی شخصیت در دو فرم ۲۴۰ و ۶۰ سؤالی تهیه و تدوین شده است. در پژوهش حاضر، از فرم کوتاه مقیاس (NEO-FFI) که دارای ۵ مؤلفه و ۶۰ سؤال است، استفاده شد که پنج حیطه روان‌رنجوری (N)، برونگرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، توافق‌پذیری (A) و وجدان (C) را مورد سنجش قرار می-دهد (کاستا و مک کری، ۱۹۹۱). کاستا و مک کری (۱۹۹۱) ضریب پایایی بازآزمایی مؤلفه‌های این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند. حسینی لرگانی (۱۳۸۶) ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۶۴، ۰/۵۲، ۰/۵۳ و ۰/۸۲ برآورد کرده است.

۴. مقیاس عواطف مثبت و منفی[2] **واتسون و همکاران (۱۹۸۸):** این مقیاس یک مقیاس ۲۰ گویه‌ای است که در سال ۱۹۹۸ توسط واتسون و همکاران ساخته شده است، اما در این پژوهش فقط از ۱۰ آیتم عواطف منفی استفاده شد. این آزمون به صورت لیکرت ۵ گزینه‌ای (نمره یک تا پنج) است و گویه‌های این آزمون بهترین توصیف برای احساسات چند هفته گذشته افراد هستند. واتسون و همکاران (۱۹۸۸) ضریب پایایی همسانی درونی این آزمون را ۸۷ درصد و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۸۸ درصد برآورد کرده‌اند. ابوالقاسمی (۱۳۸۲) ضریب همبستگی درونی مؤلفه‌ها و کل مقیاس را ۰/۷۴ تا ۰/۹۴ به دست آورد که تمامی آنها معنادار بود و حاکی از اعتبار سازه این مقیاس است. در این پژوهش، ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برآورد شده است.

روش اجرا و تحلیل

در این پژوهش ابتدا یک نامه همراه شامل توضیحاتی درباره لزوم انجام تحقیق، درخواست همکاری، محرمانه بودن اطلاعات، مهلت پاسخگویی به سؤالات، نحوه پاسخگویی به سؤالات و برگرداندن پاسخنامه‌ها آماده شد و همراه با پرسشنامه‌های جمعیت‌شناختی، تعارض کار–خانواده، پنج‌عاملی شخصیت و عاطفه منفی برای معلمانی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند به مدرسه آنها ارسال و از آنها خواسته شد که پرسشنامه‌ها را با دقت تکمیل کنند و سؤالی را تا حد امکان بی‌جواب نگذارند. تا زمان تعیین‌شده در نامه

1. NEO personality inventory
2. Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

همراه اول ۱۵۴ پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد؛ سپس در نامه دیگری با توضیح اهمیت موضوع و لزوم بازگرداندن پرسشنامه‌های تکمیل‌شده تقاضا شد تا سایر معلمان هم پرسشنامه‌ها را تکمیل و در زمان تعیین‌شده جدید بازگردانند که تعداد ۲۹ پرسشنامه دیگر هم تکمیل و عودت داده شد. در مرحله سوم، به دلیل افزایش دقت و اعتبار پژوهش ترجیح داده شد از طریق برقراری تماس تلفنی و نهایتاً مراجعه حضوری مابقی ۱۷ پرسشنامه ارسال شده جمع‌آوری گردد؛ بدین ترتیب پرسشنامه‌های ارسالی برای همه ۲۰۰ آزمودنی انتخاب شده طی سه مرحله جمع آوری شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌ها

همه ۲۰۰ آزمودنی این پژوهش زن بودند، میانگین سنی آنها ۴۱ سال بود و میانگین بچه‌هایی که هنوز در خانه همراه والدین زندگی می‌کردند، ۱/۸ نفر بود و ۹۲ درصد آزمودنیها متأهل بودند.

جدول شماره ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تعارض کار- خانواده، عاطفه منفی و پنج‌عامل شخصیت

متغیر	$\bar{X}$	SD
تعارض کار- خانواده	۲۳/۲۱	۴/۷۱
تعارض کار با خانواده	۲۵/۵۶	۴/۶۷
تعارض خانواده با کار	۴۸/۷۷	۹/۷۶
زمان	۱۸/۲۰	۲/۷۳
فشار	۱۴/۴۸	۳/۷۸
رفتار	۱۶/۰۹	۴/۸۱
عاطفه منفی	۲۸/۱۴	۷/۸۵
روان‌رنجوری	۳۲/۲۵	۷/۷۵
برونگرایی	۳۱/۳۶	۶/۷۷
تجربه پذیری	۲۷/۱۸	۶/۹۷
توافق‌پذیری	۲۲/۲۱	۴/۱۳
وجدان	۲۳/۱۰	۵/۱۱

همانطوری که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود میانگین و انحرف معیار متغیرهای تعارض کار- خانواده، عاطفه منفی و پنج عامل شخصیت آورده شده است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

جدول شماره ۲. ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای تعارض کار- خانواده، عاطفه منفی و پنج عامل شخصیت

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
تعارض کار- خانواده	-											
تعارض کار با خانواده	۰/۵۹ **											
تعارض خانواده با کار	۰/۷۱ **	۰/۴۴ **										
زمان	۰/۶۸ **	۰/۵۷ **	۰/۴۹ **									
فشار	۰/۵۶ **	۰/۶۱ **	۰/۵۰ **	۰/۵۵ **								
رفتار	۰/۷۱ **	۰/۶۶ **	۰/۵۲ **	۰/۲۹ **	۰/۴۱ **							
عاطفه منفی	۰/۳۳ **	۰/۲۵ **	۰/۳۴ **	۰/۲۹ **	۰/۲۳ **	۰/۱۸ *						
روان‌رنجوری	۰/۲۵ **	۰/۲۰ *	۰/۲۹ **	۰/۲۱ **	۰/۳۹ **	۰/۱۶ *	۰/۶۳ **					
برونگرایی	-۰/۲۱ **	-۰/۲۲ **	-۰/۲۴ **	-۰/۱۸ **	-۰/۲۴ **	-۰/۱۷ *	-۰/۱۷ *	۰/۲۹ **				
تجربه‌پذیری	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۵	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۰۴	-۰/۰۱	۰/۱۸ *			
توافق‌پذیری	-۰/۱۰	-۰/۰۷	-۰/۱۳	-۰/۱۱	-۰/۱۲	-۰/۱۰	-۰/۱۱	-۰/۱۷ *	۰/۱۳	۰/۰۲		
وجدان	-۰/۰۷	-۰/۰۲	-۰/۰۹	-۰/۳	-۰/۰۴	-۰/۱۰	-۰/۱۶ *	-۰/۱۴	۰/۱۱	-۰/۰۵	۰/۱۴	-

در جدول شماره ۲ ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که عاطفه منفی (r= ۰/۳۳)، روان-رنجوری (r= ۰/۲۵) و برونگرایی (r= -۰/۲۱) با تعارض کار- خانواده رابطه معناداری دارد (P <۰/۰۵). همچنین نتایج نشان داد عاطفه منفی، روان‌رنجوری و وجدان با تعارض خانواده با کار ارتباط قوی‌تری دارد تا تعارض کار با خانواده.

جدول شماره ۳. خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیری برای پیش‌بینی تعارض کار- خانواده از طریق متغیرهای عاطفه منفی و شخصیت

مدل	SS	df	MS	F	P
رگرسیون	۲۰۱/۲۴	۳	۴۹۰/۹۰۸	۱۴/۸۱	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۲۵۷/۲۲	۱۸۷	۱۴۲/۸۱		

متغیرهای پیش‌بین	R	R^2	SE	B	Beta	T(P)
عاطفه منفی	۰/۲۱۳	۰/۱۸۷	۰/۲۳۹	۰/۴۵۸	۰/۴۳۱	۵/۷۹ ***
روان‌رنجوری	۰/۲۹۴	۰/۲۱۸	۰/۱۹۸	۰/۳۷۳	۰/۲۱۱	۴/۷۸۱ **
برونگرایی	۰/۳۵۸	۰/۳۱۲	۰/۱۱۰	-۰/۱۹۷	-۰/۱۵۲	-۲/۴۱۵ *

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

برای تعیین قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار– خانواده از طریق متغیرهای عاطفه منفی و شخصیت از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان F مشاهده‌شده معنادار است. (P <۰/۰۰۱) و حدود ۳۲ درصد از واریانس تعارض کار– خانواده توسط عاطفه منفی، روان‌رنجوری و توافق‌پذیری تبیین می‌شود. با توجه به مقادیر بتا عاطفه منفی (β = ۰/۴۳)، روان-رنجوری (β = ۰/۲۱) و برونگرایی (β = -۰/۱۵) به ترتیب تغییرات مربوط به تعارض کار-خانواده را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه شواهد بیشتری برای متغیرهایی فراهم می‌کند که با تعارض کار- خانواده در ارتباط هستند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین پنج عامل شخصیت و عاطفه منفی با تعارض کار-خانواده در معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین روان‌رنجوری با تعارض کار- خانواده، تعارض کار با خانواده، تعارض خانواده با کار و تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار رابطه مثبت و معنادار و بین برونگرایی با تعارض کار–خانواده، تعارض کار با خانواده، تعارض خانواده با کار و تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این در حالی است که نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و وجدان با تعارض کار- خانواده و زیرمقیاس‌های آن (تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار) و ابعاد آن (تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج همسو و در عین حال در تناقض با یافته‌های (واین و همکاران، ۲۰۰۴؛ بروک و آلن، ۲۰۰۳) است.

واین و همکاران (۲۰۰۴) در یک پژوهش به بررسی رابطه مدل ۵ عاملی شخصیت با تعارض کار- خانواده پرداختند؛ آنها نتیجه گرفتند روان‌رنجوری دارای ارتباط قوی و وجدان دارای ارتباط ضیف با تعارض کار–خانواده است. بروک و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند که بین روان‌رنجوری و توافق‌پذیری با تعارض کار- خانواده و زیرمقیاس‌های آن (تعارض کار با خانواده، خانواده با کار) و تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار رابطه معناداری وجود دارد.

در تبیین رابطه روان‌رنجوری با تعارض کار–خانواده می‌توان گفت روان‌رنجوری با صفاتی همانند بی‌ثباتی عاطفی، دلواپسی، عدم وجود امنیت، افسردگی، هراسانی، نگرانی، ترس، گناه، خشم، غم، خجالت، انزجار و عصبی بودن همراه است (کاستا و مک‌کری، ۱۹۸۵). کارکنانی که دارای این ویژگیها هستند نمی‌توانند تکانه‌های خود را کنترل و خود را با استرس سازگار کنند و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

خستگی عاطفی، فردیت‌زدایی و عدم موفقیت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند که سبب می‌شود سطح بالایی از تعارض کار- خانواده را گزارش کنند. به عبارت دیگر، روان‌رنجوری تأثیر استرس و تقاضاهای شغلی را بر فرد تشدید می‌کند و افراد روان‌رنجور به دلیل خستگی، ترس و اضطراب فراوانی که تجربه می‌کنند در مقایسه با افراد سالم در برابر استرس‌زاهای شغلی و خانوادگی واکنشهای افراطی از خود نشان می‌دهند (ویس و کروپانزانو، ۱۹۹۶) و در شغل خود بیشتر مضطرب هستند و سطح بالایی از خستگی عاطفی و هیجانی را متحمل می‌شوند که خستگی عاطفی سبب می‌شود افراد روان‌رنجور بر جنبه‌های منفی شغل و موقعیت خود بیشتر تمرکز کنند (سالس، گرین و هیلیس[1]، ۱۹۹۸) و دچار تعارض میان نقشهای شغلی و خانوادگی شوند.

نتایج نشان می‌دهد سطح بالای برونگرایی با تعارض کار–خانواده رابطه منفی و معناداری دارد و هرچه افراد برونگراتر باشند کمتر دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند. برونگرایی با ویژگیهای معاشرتی بودن، پرانرژی بودن، ابراز وجود، فعالیت بالا، شادمانی و خوش‌بینی همراه است (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۱) که سبب می‌شود افراد بتوانند بین نقش خانوادگی و شغلی تعادل برقرار کرده و کمتر دچار تعارض شوند. در همین راستا واتسون و همکاران (۱۹۸۸) در پژوهشی نشان دادند برونگرایی سازه‌ای شبیه به عواطف مثبت است.

متفاوت بودن نتایج این پژوهش با یافته‌های پیشین در زمینه ارتباط یا عدم ارتباط پنج عامل شخصیتی با تعارض کار–خانواده در برخی از مؤلفه‌ها می‌تواند ناشی از شرایط بومی و فرهنگی جامعه ما، متفاوت بودن نمونه‌های مورد بررسی از نظر شغل، سن جنسیت، ماهیت حرفه معلمی، متفاوت بودن متغیرهای کنترل و استفاده از ابزارهای سنجش متفاوت باشد. همانگونه که ملاحظه می‌شود، پژوهشهای انجام‌شده در خارج از کشور هم نتایج یکسان به دست نیاورده‌اند، که می‌تواند ناشی از همین دلایل پیش‌گفته باشد که خود این موضوع ضرورت بررسیهای بیشتر در این زمینه را روشن می‌سازد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عاطفه منفی با تعارض کار–خانواده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین عاطفه منفی با تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های (فرون و همکاران، ۱۹۹۳؛ استوا و همکاران، ۲۰۰۲) همسوست.

1. Suls, Green & Hillis

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

استوا و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهشی نشان دادند عواطف منفی پیش‌بین معناداری برای تعارض کار- خانواده و دو زیرمقیاس آن یعنی تعارض کار با خانواده و خانواده با کار است. از نظر استوا و همکاران (۲۰۰۲) عاطفه منفی به صورت غیرمستقیم و از طریق مکانیزم استرس شغلی و خانوادگی تعارض کار-خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آنها معتقدند هرچه سطح عاطفه منفی بالاتر باشد ارتباط قوی‌تری بین استرس خانوادگی با تعارض خانواده با کار و استرس شغلی با تعارض کار با خانواده شکل می‌گیرد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عاطفه منفی با تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ این نتایج همسو با یافته‌های (کارلسون، ۱۹۹۹) است.

کارلسون (۱۹۹۹) با بررسی یک نمونه ۲۲۵ نفری که دارای شغل تمام‌وقت بودند نشان داد عواطف منفی ارتباط مثبتی با هر سه بعد تعارض کار- خانواده (تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) دارد و رابطه عواطف منفی با تعارض مبتنی بر فشار قوی‌تر از رابطه عواطف منفی با تعارض مبتنی بر زمان و رفتار است.

عاطفه منفی با شکایات ذهنی، اضطراب و توانایی مقابله پایین با فشار و استرس ارتباط دارد و افرادی که عاطفه منفی بالایی دارند، مضطرب، نگران و کم‌انرژی هستند (اسپیندلر، دنولت، کروس و پدرسون[1]، ۲۰۰۹) و در واکنش به موقعیتها بر اساس اضطراب، ترس، نگرانی و رنجش پاسخ می-دهند (چی‌بات و اسلاسارسیکی[2]، ۲۰۰۵) که این ویژگیها به شکل‌گیری تعارض کار-خانواده کمک می‌کند. در همین خصوص، بریف و ویس[3] (۲۰۰۲) نشان دادند عواطف منفی می‌تواند در تعامل با متغیرهای ادراکی و موقعیتی نظیر عدالت در سازمان‌ها، پیامدهای رفتاری (نظیر رفتار مخرب) و نگرشی (نظیر نارضایتی شغلی) را پیش‌بینی کند و حساسیت افراد را در واکنش به وقایع و حوادث محیطی بالا برده سبب شود افراد در شرایط شغلی و خانوادگی با حالاتی نظیر منفی‌نگری، نگرانی، اضطراب و خشم واکنش نشان دهند و بدین طریق تعارض کار- خانواده را تشدید کند.

تبیین دیگر برای ارتباط تعارض کار- خانواده با عاطفه منفی تأثیر تعارض کار- خانواده بر افزایش عاطفه منفی است؛ تعارض کار- خانواده بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی می‌گذارد، میزان رضایت فرد از زندگی را پایین می‌آورد، پریشانی‌های خانوادگی و شغلی را سبب

1. Spindler, Denollet, Kruse & Pederson
2. Chebat & Slusarcyky
3. Brief & Weiss

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

می‌شود و شخص را به افسردگی دچار می‌کند. از سوی دیگر، چون این تعارض نشان‌دهندهٔ وجود منبع تنشی در زندگی افراد است، سبب تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی می‌گردد (فرون، راسل و کوپر، ۱۹۹۲) و بدین ترتیب عاطفه منفی را افزایش می‌دهد.

در واقع، وقتی نقشهای شغلی بر نقشهای خانوادگی افزوده می‌شود؛ با توجه به آنکه هر دو از نقشهای اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند هر یک منبع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند. این تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود (اسوانسون، پاور و سیمپسون[1]، ۱۹۹۸) و شخص برای اینکه به کار یا خانواده تعهد شدید پیدا کند، باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف‌نظر کند که این موضوع به‌ویژه برای مادران شاغل تمام‌وقت بیشتر صدق است. گسترش نقش این گروه از زنان بدون تعریف مجدد نقشهایشان یا حذف یکی از نقشهایشان باعث می‌شود تنش و فشار بیشتری را تحمل کنند و دچار عواطف منفی شوند (هاید، دیلاماتر و هویت،[2] ۱۹۹۸)

نتایج رگرسیون چندمتغیری نشان داد حدود ۳۲ درصد از واریانس تعارض کار- خانواده توسط عاطفه منفی، روان‌رنجوری و برونگرایی تبیین می‌شود و عاطفه منفی ۰/۴۳، روان‌رنجوری ۰/۲۱ و برونگرایی ۰/۲۰- از تغییرات مربوط به تعارض کار- خانواده را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کند که با توجه به وجود رابطه همبستگی معنادار بین متغیرهای فوق این نتایج منطقی است.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نظریه گرینهاوس و بیوت (۱۹۸۵) را در زمینه عاطفه منفی و دو بعد روان‌رنجوری و وجدان تأیید می‌کند؛ زنانی که درگیر شغلشان هستند زمان کمتری را به خود، عواطف و شخصیت خود اختصاص می‌دهند. بر اساس نظریه مبتنی بر فشار، تعارض نقش می‌تواند باعث به‌وجود آمدن فشارهای فیزیکی و روانی نظیر تنش، اضطراب، افسردگی، عاطفه منفی و بی‌حوصلگی شود که نتایج پژوهش مؤید همین مطلب است. این نتایج با نظریه مبتنی بر رفتار نیز همسوست؛ زمانی که فرد به‌رغم تعدیل و تأثیر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش تبعیت کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد و باعث عوارضی از جمله اضطراب، تنش در افکار، خستگی بیش از اندازه و عاطفه منفی می‌شود.

1. Swanson, Power & Simpson
2. Hyde, DeLamater & Hewitt

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت ورود گستره زنان به عرصه مشاغل، بسیاری از زنان و مردان را با چالش متعادل‌سازی نقشهای شغلی و خانوادگی خود روبه‌رو ساخته است (میلیکن، مارتینز و مورگان،[1] ۱۹۹۸). این امر اگرچه به پویاتر شدن محیط کمک شایانی کرده است، باعث شده است افراد تعارض کار- خانواده را به صورت وسیعی تجربه کنند (سیگل، پوست، بروکنر، فیشمن و گاردن،[2] ۲۰۰۵). تعارض کار- خانواده که از فشارهای ناسازگارانه نقشهای خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید در جوامع امروزی که در بسیاری از خانواده‌ها هر دو زوج شاغل هستند، امری انکارناپذیر است. نتیجه آن ضعف در تدبیر امور خانوادگی، نادیده گرفتن نیازهای شخصی، بی-توجهی به سلامت جسم و روان خود و نهایتاً افزایش روان‌رنجوری و عاطفه منفی است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور پیشگیری از تبعات منفی تعارض کار- خانواده که در بعضی موارد جبران-ناپذیر است، یک طرح مداخله‌ای برای رشد مهارتهای برنامه‌ریزی و سازماندهی با هدف کاهش تعارضات تدوین شود.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جنسیت اشاره کرد؛ نمونه مورد بررسی زن بود و تعمیم نتایج به مردان باید با احتیاط صورت پذیرد. جمع‌آوری داده‌ها با یک پرسشنامه و در یک محدوده زمانی مشخص نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ضمن آنکه با استفاده از پرسشنامه‌های متفاوت الگوهای متفاوتی از نتایج مشاهده می‌شود. همچنین ماهیت مطالعات همبستگی مانع از استنتاج‌های علّی می‌شود.

پیشنهاد می‌شود از مطالعات تجربی، مشاهده و گزارش همسران در کنار پرسشنامه استفاده شود تا تبیین دقیق‌تری از واریانس مرتبط به تعارض کار- خانواده و متغیرهای مرتبط با آن فراهم شود. پیشنهاد می‌شود ارتباط مجموعه عوامل موقعیتی و غیرموقعیتی با تعارض کار- خانواده با هدف افزایش فهم ما درباره محتوای تعارضاتی که می‌توانند ظاهر شود، بررسی شوند. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شغل‌های دیگر همانند جامعه پزشکان، کارگران و کارمندان ادرات دیگر تکرار گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد در گزینش فرهنگیان زن به عامل شخصیت و ابعاد اساسی آن توجه شود.

1. Milliken, Martins & Morgan
2. Siegel, Post, Brockner, Fishman & Garden

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

منابع

ابوالقاسمی، فرحناز. (۱۳۸۲). *هنجاریابی عاطفهٔ مثبت و منفی و اعتباریابی همزمان آن با مقیاس سلامت ذهن و سرزندگی در دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان نامهٔ کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.

حسینی لرگانی، سیده فاطمه. (۱۳۸۶). *بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های پنجگانه شخصیتی با نگرش‌های سه-گانه شغلی در کارکنان شرکت کشت و صنعت امیرکبیر اهواز*. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه. (۱۳۹۱). تعیین رابطهٔ بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیئت‌های ورزشی استان همدان. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتارحرکتی*، سال ۸، شماره ۱۵، ۱۰۹-۱۲۲.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278–308.

Andreassi, J., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Managerial Psychology*, *8*, 722-740.

Beutell, N. J., & Wittig-berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(5), 507-523.

Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work – family conflict. *Personality and Individual Differences*, *46*(4), 520-524.

Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(5), 890–902.

Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, *71*, 265-281.

Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(3), 215-235.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, *53*, 279-307.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.

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.

Carlson, D. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236–253.

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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

Chebat, J. C., & Slusarcyky, W. (2005). How emotions mediate the effects of perceived justice on loyalty in service recovery situations: An empirical study. *Journal of Business Research, 58*(5), 664-673.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1991). *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI): Professional Manual*. Odessa, FL. Psychological Assessment Resources.

Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M. S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management, 29*(6), 831-857.

Demerouti, E., Bakker, A.B. & Bulters, A.J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(1), 131-149.

DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229.

Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*(1), 60-74.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. H., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Lalor, G. I., & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429–452.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*(1), 65–78.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 545–558.

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

Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work and family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effect of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 185-203.

Hills, H., & Norvell, N. (1991). An examination of hardiness and neuroticism as potential moderators of stress outcomes. *Behavioral Medicine*, *17*(1), 31–38.

Hyde, J. S., DeLamater, J. D., & Hewitt, E. C. (1998). Sexuality and the dual-earner couple: Multiple roles and sexual functioning. *Journal of Family Psychology*, *12*(3), 354-368.

Jex, S. M., & Spector, P. E. (1996). The impact of negative affectivity on stressor-strain relations: A replication and extension. *Work & Stress*, 10, 36–45.

Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *89*(3), 395–404.

Killien, M. G., Habermann, B., & Jarrett, M. (2001). Influence of employment characteristics on postpartum mothers' health. *Women Health*, *33*(1-2), 63-81.

Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(3), 236-251.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

Milliken, F. J., Martins, L., & Morgan, H. (1998). Determinants of an organization's responsiveness to work-family issues: An integration of competing theories. *Academy of Management Journal*, 41, 580-592.

Pervin, L. A. (1996). *The science of personality*. New York: John Wiley & Sons.

Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(5), 484 – 506.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, *82*(1), 30–43.

Siebert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(1), 1–21.

Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A., & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 13-24.

Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S. S. (2009). Positive affect and negative affect correlate differently with distress and health-related quality of life in patients with cardiac conditions: Validation of the Danish global mood scale. *Journal of Psychosomatic Research*, *67*(1), 57-65.

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.

Suls, J., Green, P., & Hillis, S. (1998). Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*(2), 127-136.

Swanson, V., Power, K. G., & Simpson, R. J. (1998). Occupational stress and family life: A comparison of mate and female doctor. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Leicester*, *71*(3), 237- 260.

Taylor, B. L., Delcampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(5), 643-664.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063–1070.

Wayne, J. H, Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work- family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 18 (pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1392.10.3.2.9]
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]