روانشناسی خانواده
۱۳۹۸، دوره ۶، شماره ۲، ۲۸-۱۵

Family Psychology
2020, Vol.6, No. 2, 15-28

بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی

Investigating the mediating role of work-family conflict in the relationship between proactive personality trait and marital satisfaction

هاجر براتی*
دانشگاه اصفهان
آرزو باقری کیان
روانشناسی عمومی

Hajar Barati
University of Isfahan
Arezoo Bagheri Kian
General Psychology

چکیده: رضایت زناشویی نقش مهمی در تداوم زندگی زوج‌ها دارد و مشخص شده است که این سازه با ویژگی‌های شغلی و شخصیتی زوج‌ها رابطه دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی بود. نمونه پژوهش۱۴۲ نفر از زنان و مردان متأهل شاغل در یک سازمان در اصفهان بودند و به سنجه‌های پژوهش شامل مقیاس ویژگی شخصیتی کنش‌ور (PPS) باتمن و کرانت، مقیاس رضایت زناشویی انریچ (ENRICH) و مقیاس تعارض کار- خانواده (WFCS) کارلسون و همکاران پاسخ دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور با رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار و بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور با تعارض کار- خانواده و نیز بین رضایت زناشویی با تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی نقش واسطه‌ای دارد. بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، سازمان‌ها می‌توانند در مشاغلی که به علت ماهیت ویژه خود امکان ایجاد تعارض کار- خانواده دارند از متصدیان و متقاضیانی با ویژگی شخصیتی کنش‌ور استفاده نمایند. همچنین دست‌اندرکاران سازمانی می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی، فنون مدیریت تعارض را به کارکنان دارای شخصیت‌های کنش‌ور آموزش دهند و از این طریق با کاهش تعارض کار- خانواده، رضایت زناشویی را بهبود بخشند.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- خانواده، ویژگی شخصیتی کنش‌ور، رضایت زناشویی

Abstract: Marital satisfaction plays an important role in the couple's life expectancy. It has been found that this construct is related to the occupational and personality characteristics of the couples. Accordingly, in this study, the mediating role of work-family conflict in the relationship between proactive personality and marital satisfaction has been assessed. The sample consisted of 142 married men and women working in an organization in Isfahan who were selected by simple random sampling and responded to research measures including the Proactive Personality Scale (PPS), the ENRICH Marital Satisfaction Scale (ENRICH), and the Work-Family Conflict Scale (WFCS). SPSS software and correlation coefficient and mediation analysis with the Bootstrap method was used for data analysis. The result showed a positive relationship between proactive personality and marital satisfaction. Also, there were negative relationships between proactive personality and work-family conflict and between marital satisfaction and work-family conflict. The mediating role of work-family conflict was also confirmed. Based on the results, organizations can use employees and applicants with proactive personality in occupations that, due to their special nature, may create work-family conflict. Organizational staff can also teach conflict management techniques to employees with proactive personalities by conducting training courses, thereby reducing work-family conflict, and improve marital satisfaction.

Keywords: work-family conflict, proactive personality, marital satisfaction

---

* نشانی پستی نویسنده مسوول: استادیار گروه روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، دروازه شیراز، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. پست الکترونیکی: dr.habarati@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۰۷ **پذیرش:** ۱۳۹۸/۱۲/۲۲

Received: 29 Oct 2019 **Accepted:** 12 Mar 2020

مقدمه

رضایت زناشویی[1] یکی از متغیرهایی است که بسیار در پژوهش‌ها وارد شده و همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است زیرا احتمالا رضایت زناشویی بالاتر، باعث دوام زندگی و استحکام خانواده در جامعه می‌شود (کارنی و برادبری، ۲۰۲۰) و نقش مهمی در سلامت روانشناختی[2] زوجین ایفا می‌کند (اوسترهاوس، ریگز، کامینسکی و بلومنتال، ۲۰۲۰). رضایت زناشویی، میزان رضایت متقابل زن و شوهر از جاذبه‌های روانی و نفسانی یکدیگر و برخورداری از بیشترین احساس آرامش[3] و امنیت روانی[4] در زندگی مشترک است (فراهینی، افروز، غباری بناب، و ارجمندنیا، ۱۳۹۸). همسران با رضایت زناشویی بالا تلاش می‌کنند رفتار و حالات خود را بازشناسی کنند و نسبت به محرک‌های یکدیگر چه به صورت کلامی[5] و چه به صورت غیرکلامی[6] آگاهانه واکنش نشان دهند. رضایت زناشویی با بردباری نسبت به همسر[7]، ایجاد اعتماد متقابل[8] و رابطه با آن با حس همکاری[9] و مشارکت[10] همراه است.در مقابل زوجین با نارضایتی زناشویی، کمتر قادر به ادراک یکدیگر هستند و تمایل بیشتری برای جدایی و طلاق دارند (خجسته‌مهر و محمدی، ۱۳۹۵).

مشخص شده است که یکی از جنبه‌های مرتبط با رضایت زناشویی، شغل[11] است (آیجبرنهان، اوکونکوو وکالونتا، ۲۰۱۹). از آنجایی که ماهیت شغل ممکن است برای هر یک از زوجین بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی ایجاد تعارض[12] کند، همه شاغلان ممکن است تعارض کار- خانواده[13] را تجربه کنند. وجود تعارض کار- خانواده می‌تواند با کاهش رضایت زناشویی همراه باشد (سان، مک‌هیل، کراتر و جونز، ۲۰۱۷؛ پائولین، لاچانس-گرزلا و مک‌گی، ۲۰۱۷). همچنین به دلیل تغییر در ساختار اجتماعی، زنان متأهل نیز در ایفای نقش‌های شغلی حضوری پررنگ دارند. با این وجود، اثر شغل بر رضایت زناشویی زنان شاغل و نیز همسران آنها پیچیده و چند بعدی است. باور رایج این است که اشتغال زنان به‌طور کلی رضایت زناشویی آنان و همسرانشان را کاهش می‌دهد اما این تصور در برخی پژوهش‌ها تأیید نشده است. به عنوان مثال ترکمن و فتحی (۱۳۹۵) نشان دادند که بین وضعیت اشتغال زنان با کیفیت روابط زوجین[14] رابطه معنادار وجود ندارد. بر همین اساس می‌توان این‌گونه استنباط کرد که اشتغال زنان نقشی در رضایت زناشویی آنان ندارد. از سوی یگر، در پژوهش میرزائی، کریمی و شهریاری (۱۳۹۳) مشخص شد که مردانی که با همسران شاغل زندگی می‌کنند، رضایت زناشویی بیشتری نسبت به مردان دارای همسران خانه‌دار دارند. بااین‌حال اگر اشتغال باعث ادراک تعارض کار- خانواده شود، امکان کاهش رضایت زناشویی وجود دارد (کولیک، ۲۰۱۹).

تعارض کار- خانواده، متضاد تعادل کار- زندگی[15] است (ارشدی و کاظمی شاهندشتی، ۱۳۹۷) و زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه[16] را انجام دهند که نیاز به زمان، انرژی، و تعهد دارند و همه آنها با هم تداخل پیدا می‌کند (نادری، ۱۳۹۷). این پدیده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواسته‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی‌اش[17] احساس ناهمخوانی می‌کند، این امر به نوبه خود به تجربه فشار روانی[18] منجر گشته و در نهایت، افت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی[19] را به بار می‌آورد (کولیک، ۲۰۱۹). تعارض کار- خانواده شامل دو مؤلفه است که عبارتند از تعارض کار با خانواده[20] و تعارض خانواده با کار[21]. چنین تمایزی بر اصل دو سویه بودن ماهیت تعارض استوار است و بدین معناست که اگر مسئولیت‌ها و مسائل ناشی از کار یک فرد در انجام تعهدات خانوادگی او مداخله کند، احتمال دارد این تعهدات خانوادگی انجام نشده نیز به‌طور متقابل بر عملکرد

1. marital satisfaction
2. mental health
3. feel calm
4. mental security
5. verbal
6. non-verbal
7. tolerance of one's spouse
8. mutual trust
9. sense of cooperation
10. participation
11. job
12. conflict
13. work-family conflict
14. marital quality
15. Work-life balance
16. multiple roles
17. family role requirements
18. experiencing stress
19. individual and organizational health criteria
20. work-family-conflict
21. family-work-conflict

روزمره کاری او اثر بگذارد. همچنین چنانچه مسئولیت‌ها و مشکلات خانوادگی فرد بر وظایف کاری او مؤثر باشد، این تعهدات کاری انجام نشده در عملکرد روزانه خانوادگی او مداخله خواهد بود (فرنچ و آلن، ۲۰۱۹).

اینکه تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی کمتر، ارتباط دارد (آکتر، ۲۰۱۹)، بر اساس فرضیه سرریزشدگی[1] قابل تبیین است. این فرضیه یک فرآیند درون‌فردی[2] است که بر اساس آن تجربیات افراد از محیط کار (خانواده) می‌توانند به محیط خانواده (کار) منتقل شود و بنابراین بر پیامدهای مربوط به خانواده آنها تأثیر بگذارد (کارلسون، تامپسون، کرافورد و کاکمار، ۲۰۱۹). به دلیلاینکه تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی کمتر همراه است (ژانگ، ژو و کورابیک، ۲۰۱۹)، نارضایتی از شغل می‌تواند به روابط زناشویی سرریز کند و از رضایت زناشویی بکاهد (ژی، ژائو و گنگ، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر مشخص شده است که رضایت زناشویی در همه افراد با ویژگی‌های فردی[3] آنها نیز به‌ویژه ویژگی‌های شخصیتی زوجین رابطه داشته باشد (سایه‌میری، کریم، عبدی، دلوند و قانعی قشلاق،۲۰۲۰). در این راستا، یکی از ابعاد شخصیتی، ویژگی شخصیتی کنش‌ور[4] است (ژی، و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که ویژگی شخصیتی کنش‌ور می‌تواند یک نوع شخصیت متمایز و یکی از قویترین پیش‌بین‌های عملکرد شغلی و سایر متغیرهای شغلی باشد (بویل، مارتینزو ماتئو، ۲۰۱۹). با این وجود پژوهش در مورد اثرات بالقوه ویژگی شخصیتی کنش‌ور بر پیامدهای مربوط به خانواده بسیار اندک است؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد این شخصیت، به دلیل ویژگی‌های خاصی که دارد و همین‌طور طبق فرضیه سرریزشدگی، بر رضایت زناشویی و متغیرهایی از این دست تأثیر بگذارد. حتی این ویژگی شخصیتی نه تنها رضایت زناشویی خود افراد را پیش‌بینی می‌کند؛ بلکه می‌تواند رضایت زناشویی همسران آنها را نیز پیش‌بینی کند (ژی، و همکاران، ۲۰۱۸). شخصیت کنش‌ور در انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌های شغلی، پیامدهای سازمانی مثبت و تأثیر بر روابط کاری و بهبود محیط‌های شغلی نقشی پررنگ دارد (کرانت، هو و جیانگ، ۲۰۱۶). بر اساس فرضیه سرریز شدگی انتقال چنین پیامدهایی از محیط کاری به محیط زندگی خانوادگی دور از انتظار نیست. بااین‌حال این موضوع جای بررسی دارد و پژوهش حاضر یکی از تلاش‌های پژوهشی در این راستا است.

ویژگی شخصیتی کنش‌ور به‌عنوان گرایش نسبتا پایدار فرد برای اثر گذاشتن بر تغییرات محیطی تعریف می‌شود (باتمن و کرانت، ۱۹۹۳). افراد با ویژگی شخصیتی کنش‌ور فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، اقداماتی انجام می‌دهند و در نهایت تغییرات باارزشی را در محیط خود ایجاد می‌کنند (عریضی و براتی، ۱۳۹۴). نتایج تحقیق ولز و نوس (۲۰۱۸) نشان داد که افراد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور رابطه صادقانه‌ای[5] را ساخته و از آن طریق مبادله اطلاعات انجام می‌دهند. همچنین ویژگی شخصیتی کنش‌ور با رفتارهایی مانند اظهارنظر[6]، قبول مسئولیت[7] و وظیفه‌شناسی[8] رابطه مثبت داشته است (محمدی و بشلیده، ۱۳۹۵). در نتیجه انتظار می‌رود افراد با ویژگی شخصیتی کنش‌ور، در انجام فعالیتهای خانوادگی بهتر عمل کنند و روابط مطلوب‌تری با همسر و اعضای خانواده داشته باشند. ماورر و چاپامن (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی کنش‌ور بر رضایت از زندگی در طول یک دوره ۱۰ ساله پرداختند. در این پژوهش ویژگی شخصیتی کنش‌ور با ارزیابی رضایت از زندگی در طی ۱۰ سال گذشته و ادراک کنترل از جنبه‌های مختلف زندگی (فردی و خانوادگی) همبستگی مثبت داشت. فرد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور حمایت اجتماعی بالاتری ارائه می‌دهد، مهارت‌های مختلف خود مانند حل مسئله، ارتباط مؤثر و مانند اینها را گسترش می‌دهد و انعطاف‌پذیری بیشتری دارد. همه این ویژگی‌ها می‌تواند زمینه‌ساز تجربیات مطلوب در زندگی خانوادگی از جمله رضایت زناشویی بالاتر شود (ژی و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر، داشتن ویژگی شخصیتی کنش‌ور برای شاغل، یک منبع شغلی محسوب می‌شود. منابع شغلی[9] کاربردهای بسیار مهمی در مدیریت و کاهش تعارض کار- خانواده دارد. به‌ویژه نشان داده شده است که منابع شغلی

1. spillover
2. intrapersonal
3. individual characteristics
4. proactive personality
5. honest relationship
6. comment
7. taking responsibility
8. conscientiousness
9. job resources

می‌توانند باعث افزایش اثربخشی شوند و به کارکنان اجازه دهند که زمان، انرژی و انعطاف‌پذیری بیشتری برای انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌های مربوط به حوزه خانواده داشته باشند (منصور و ترمبلای، ۲۰۱۸). بنابراین منابع شغلی بیشتر با تعارض کار- خانواده رابطه منفی دارد. افراد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور، به دلیل دارا بودن صفاتی از جمله تحمل بیشتر فشارهای محیطی[1] و سازگاری[2] بیشتر، کمتر دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند و به‌طورکلی رضایت از زندگی بالاتری دارند. همچنین بر اساس نظریه منابع[3] ، افرادی که منابع بیشتری دارند، توانایی بیشتری در به‌دست آوردن منابع اضافه‌تر دارند و می‌توانند منابع بیشتری را به‌کار گرفته و در زندگی فردی و شغلی خود از آن بهره ببرند. بنابراین ویژگی شخصیتی کنش‌ور می‌تواند منابع دیگری را نیز در محیط کار به‌دست بیاورد که پیامدهای متفاوتی را برای وی ایجاد می‌کند. به‌عنوان مثال، ویژگی شخصیتی کنش‌ور با منابع شغلی از قبیل کنترل شغلی[4] بیشتر، مبادلات رهبر- عضو[5] بهتر و کسب حمایت سرپرست[6] بالاتر رابطه دارد (کیم، هون و لی،۲۰۱۰؛ ژانگ، وانگ و شی، ۲۰۱۲). شخصیت‌های کنش‌ور ممکن است از این منابع بهره ببرند و بنابراین تعارض کار- خانواده کمتری را تجربه کنند. به بیان دقیق‌تر، شخصیت کنش‌ور به دلیل خصیصه‌های منحصربه‌فرد و رفتارهای فعالانه‌ای که دارد، در ادراک و تجربه تعارض کار- خانواده بسیار متفاوت است. شخصیت کنش‌ور فعالانه در محیط رفتار می‌کند و به دلیل خصیصه‌های ویژه و منابع بیشتری که در اختیار دارد، منابع دیگری (مانند حمایت سرپرست و همکاران) را نیز به کار می‌گیرد و به همین علت ممکن است حتی در شرایطی که دیگران در حال تجربه تعارض کار- خانواده هستند، تعارض کار خانواده‌ای ادراک نکند و بنابراین شخصیت‌های کنش‌ور رضایت زناشویی بیشتری را به دلیل مدیریت نقش‌های شغلی و خانوادگی تجربه خواهد کرد (ژی و همکاران، ۲۰۱۸). بر همین اساس تعارض کار- خانواده در رابطه بین شخصیت کنش‌ور و رضایت زناشویی نقش واسطه‌ای دارد.

کرانت، هو و جیانگ (۲۰۱۶) شخصیت‌های کنش‌ور را به‌صورت اشخاصی تعریف کرده‌اند که برای بهبود شرایط فعلی یا خلق فردای جدید و البته بهتر پیش‌قدم می‌شوند. بنابراین افراد کنش‌ور می‌توانند فعالانه و از روی عمد اوضاع و شرایط کنونیشان را مثلا به‌وسیله اتخاذ راهبرد جستجوی بازخورد برای بهبود رفع نواقص و بالا بردن عملکرد تغییر دهند. افراد با ویژگی شخصیتی کنش‌ور خودشان مشکلات را شناسایی و حل می‌کنند و به‌این‌صورت در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود پیشرفت می‌کنند (باکر، تیمس و درکس، ۲۰۱۲). به بیان دیگر شخصیت کنش‌ور فعالانه در محیط ازجمله محیط‌های کاری و خانوادگی عمل می‌کند و با بهره‌گیری از مهارت‌ها و توانمندی‌های ویژه خود، این محیط‌ها را مدیریت کرده و با یکدیگر سازگار می‌سازد؛ به‌گونه‌ای که تجربه وی از تعارض کار خانواده بسیار اندک خواهد بود. تجربه تعارض کار- خانواده کمتر، به معنای وضعیت‌های بهتر در هر دو محیط شغلی و خانوادگی است (جاواهار، کیسامور، استون و راهن، ۲۰۱۲) که یکی از آنها رضایت از روابط زناشویی است. پژوهش‌های پیشین دریافتند که رابطه بین شخصیت کنش‌ور و تعارض کار- خانواده منفی است (لائو، وانگ و چو، ۲۰۱۳). همچنین یک رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در پژوهش‌های پیشین یافت شده است (ما، ژی، تانگ، شن و ژانگ، ۲۰۱۶؛ ون‌استرنبرگ، کلوور و کارنی، ۲۰۱۴). از آنجایی که شاغل دارای شخصیت کنش‌ور، منابعی مانند رابطه بهتر با سرپرست و کسب حمایت از سرپرست و همکاران را دارد، قادر خواهد بود وظایف و مسئولیت‌های شغلی را به خوبی ایفا کند و بنابراین در ایفای نقش شغلی موفق عمل می‌نماید. همین منابع به وی کمک می‌کنند تا زمان بیشتری را صرف وظایف مربوط به نقش خانوادگی نماید. مثلا همکاران حامی، این امکان را به فرد می‌دهند که در صورت نیاز محل کار را ترک نموده و به وظایف نقش خانوادگی بپردازد (کاهش یا حذف تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان[7]) (کونینگهام و دلاروسا، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، منابعی مانند مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی به زوج دارای شخصیت کنش‌ور این امکان را می‌دهد که به‌صورت مطلوب وظایف مربوط به نقش خانوادگی و زناشویی خود را ایفا کند، مثلا قبل از شروع ساعت کار و بدون تأخیر یا غیبت شغلی و از تداخل این وظایف با نقش

1. environmental pressures tolerate
2. compatibility
3. resource theory
4. job control
5. leader-member exchanges
6. supervisor support
7. time-based work-family conflict

شغلی ممانعت به‌عمل آورد (کاهش یا پیشگیری از تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان[1]). به‌طورکلی افراد دارای شخصیت کنش‌ور، تعارض کار- خانواده کمتری را تجربه می‌کنند و همین موضوع تجربیات آنها (مثلا رضایت زناشویی بیشتر یا فرسودگی شغلی کمتر) را تغییر می‌دهد (جاواهار و همکاران، ۲۰۱۲). بر این اساس می‌توان گفت ویژگی شخصیتی کنش‌ور از طریق حذف (میانجی کامل) یا کاهش (میانجی پاره‌ای) تعارض کار- خانواده، با رضایت زناشویی رابطه دارد. با توجه به اهداف پژوهش، ملاحظات نظری و یافته‌های پژوهشی موجود، فرضیه‌های پژوهش حاضر به این شرح آزمون شدند: ۱) بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی رابطه منفی وجود دارد، ۲) بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی رابطه مثبت وجود دارد، ۳) بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و تعارض کار- خانواده رابطه منفی وجود دارد و ۴) تعارض کار- خانواده در رابطه بین شخصیت کنش‌ور و رضایت زناشویی نقش واسطه‌ای دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

طرح پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی و جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان متأهل یک بیمارستان دولتی در اصفهان به تعداد ۲۴۶ نفر بودند. نمونه پژوهش به تعداد ۱۵۰ نفر بر اساس فرمول کوکران با خطای ۰/۰۵ برآورد شد و همین تعداد افراد به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و به ابزار پژوهش پاسخ دادند. در نهایت از این تعداد ۱۴۲ فرد متأهل، پرسشنامه‌ها را تکمیل و داده‌های آنها وارد تحلیل شد. از این نمونه ۸۲ نفر مرد (۵۷/۷٪) و ۶۰ نفر زن (۴۲/۳٪) بودند. همچنین میانگین سنی آنها ۳۵/۲ سال با انحراف استاندارد ۵/۲ و میانگین سابقه کار ۹/۳ سال با انحراف استاندارد ۳/۷ بود. در این پژوهش برای بررسی رابطه دو به دو میان متغیرها، از همبستگی پیرسون[2] و به‌منظور بررسی نقش میانجی متغیر تعارض کار- خانواده از آزمون بوت استراپ[3] استفاده شد. در این پژوهش ویژگی شخصیتی کنش‌ور (متغیر پیشبین)، تعارض کار- خانواده (متغیر واسطه‌ای) و رضایت زناشویی (متغیر ملاک) بودند. به‌منظور تحلیل‌های آماری داده‌های پژوهش، از نرم افزار SPSS و برنامه ماکرو[4] (پریچر و هایز، ۲۰۰۴)، استفاده شد. در برنامه ماکرو، از آزمون بوت استراپ و فاصله اطمینان حاصل از آن برای تعیین معناداری مسیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته از طریق متغیر واسطه‌ای، استفاده می‌شود که نقش میانجی را به‌صورت مستقیم ارزیابی می‌کنند. در آزمون سوبل[5]، مشکل مربوط به توزیع غیرنرمال اثر غیرمستقیم نمونه وجود دارد. چون روش بوت استراپ بازنمود تجربی توزیع اثر غیرمستقیم نمونه را فراهم می‌آورد، دیگر پژوهشگر با چنین مشکلی روبرو نیست. به‌علاوه روش بوت استراپ توان آماری بیشتری دارد. در روش بوت استراپ برای سنجش اثر غیرمستقیم متغیر مستقل، از طریق متغیر میانجی بر متغیر وابسته، حداقل هزار مرتبه از نمونه، به‌طور تصادفی (با جایگذاری) نمونه‌گیری می‌شود و در هر نمونه‌گیری مجدد، اندازه اثر غیرمستقیم محاسبه می‌شود. اندازه اثرهای غیرمستقیم از کوچکترین به بزرگترین مقادیر مرتب می‌شود. اگر در فاصله اطمینان مورد نظر، کرانه بالا و پایین اندازه اثر غیرمستقیم، صفر نباشد، فرضیه پژوهشگر مبنی بر اثر غیرمستقیم متغیر مستقل از طریق متغیر میانجی بر متغیر وابسته، تأیید می‌شود (پریچر و هایز، ۲۰۰۴). ابزار سنجش به شرح زیر توسط شرکت‌کنندگان تکمیل شد.

ابزار سنجش

مقیاس ویژگی شخصیتی کنش‌ور (PPS). مقیاس ویژگی شخصیتی کنش‌ور[6] توسط بتمن و کرانت (۱۹۹۳) تنظیم شده است. این مقیاس دارای ۱۱ سوال است (مانند «احساس می‌کنم باید در جامعه خود تغییر ایجاد کنم» و«هرکجا بوده‌ام در تغییرات نیرویی اثربخش بوده‌ام») و توسط شرکت‌کنندگان روی یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۵ (بسیار موافقم) پاسخ داده می‌شود. حداقل نمره این مقیاس ۱۱ و حداکثر آن ۵۵ است و نمره بالاتر در آن نشان‌دهنده شخصیت کنش‌ور قویتر است. بتمن و کرنت (۱۹۹۳) نتایج سه مطالعه ارزیابی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس را ارائه دادند. تک بعدی بودن مقیاس از طریق تحلیل عاملی و تخمین پایایی در بین سه نمونه مورد تأیید قرار گرفت (دامنه تغییراتی از ۸۷/ ۰ تا ۸۹/ ۰). ضریب آلفا[7]

1. time-based family -work conflict
2. Pearson correlation
3. Bootstrap
4. Macro
5. Sobel
6. Proactive Personality Scale (PPS)
7. alpha coefficient

برای مقیاس شخصیت کنش‌ور در پژوهش سازندگان آن برابر ۰/۸۹ بود. همچنین، ضریب پایایی[1] برای این مقیاس در پژوهش عریضی و براتی (۱۳۹۴) برابر ۰/۷۶ و ضریب روایی همزمان[2] آن برابر ۰/۵۹ بود که در حد مطلوبی است. همچنین در پژوهش عریضی و براتی (۱۳۹۴) اعتبار سازه[3] آن بررسی شد و نتایج نشان داد که این مقیاس دارای یک عامل است. در این پژوهش، ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسش‌های این مقیاس برای کل آزمودنی ها ۰/۹۱محاسبه شد که نشانه همسانی درونی[4] بالای مقیاس است. ضریب همبستگی، بین نمره‌های یک نمونه ۴۰ نفری از آزمودنی‌ها در دو نوبت با فاصله دو هفته برای سنجش پایایی بازآزمایی[5] محاسبه شد. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۸۹ بود که که نشانه پایایی بازآزمایی رضایتبخش مقیاس است. برای سنجش روایی همزمان[6] این مقیاس از یک سوال که مفهوم مقیاس به‌طورکلی در آن وجود داشته باشد استفاده شد و سپس همبستگی آن با کل مقیاس به‌عنوان ضریب روایی همزمان مورد استفاده قرار گرفت. این ضریب برابر ۰/۶۱ و نشانه رضایت‌بخش بودن ضریب روایی بود.

مقیاس تعارض کار- خانواده (WFCS).

مقیاس تعارض کار- خانواده (WFCS)[7] کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) دارای ۱۸ سوال است. دامنه پاسخ‌ها از گزینه ۱ (کاملا موافقم) تا ۵ (کاملا مخالفم) با استفاده از طیف لیکرت است. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده تعارض کار– خانواده بیشتر است. ماده‌های این پرسشنامه به شش مقوله سه ماده‌ای تقسیم می‌شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم، تعارض خانواده– کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم، تعارض کار- خانواده بر مبنای توان‌فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده- کار بر مبنای توان‌فرسایی، سه ماده پنجم، تعارض کار– خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار را می‌سنجد. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ مقادیری بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند. روایی افتراقی[8] این ابزار نیز در همان پژوهش با بررسی همبستگی بین شش عامل بررسی شد که ضرایب همبستگی در طیفی بین ۰/۲۴ تا ۰/۸۳ بودند. فقط دو مورد از همبستگی‌ها بالای ۰/۶ بود که حاکی از روایی افتراقی مطلوب ابزار داشت. همچنین در پژوهش فتحی‌پور و رسول‌زاده (۱۳۹۶) نیز پایایی سوالات با آلفای کرونباخ سنجیده شده است که میزان آن برای مقوله تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، برابر با ۰/۸۷، متغیر مقوله تعارض خانواده –کار مبتنی بر زمان برابر با ۰/۸۲، مقوله تعارض کار– خانواده بر مبنای توان‌فرسایی برابر با ۰/۸۸، مقوله تعارض خانواده– کار بر مبنای توان‌فرسایی برابر با ۰/۸۲ ، مقوله تعارض کار– خانواده مبتنی بر رفتار برابر با ۰/۷۶ ، مقوله خانواده– کار مبتنی بر رفتار برابر با ۰/۸۶ محاسبه شده است. در این پژوهش، ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسش‌های این مقیاس برای کل آزمودنی ها ۰/۸۴محاسبه شد که نشانه همسانی درونی بالای مقیاس است. ضریب همبستگی بین نمره‌های یک نمونه ۴۰ نفری از آزمودنی‌ها در دو نوبت با فاصله دو هفته برای سنجش پایایی بازآزمایی محاسبه شد. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۸۰ بود که نشانه پایایی بازآزمایی رضایتبخش مقیاس است. برای سنجش روایی همزمان این مقیاس از یک سوال که مفهوم مقیاس به‌طورکلی در آن وجود داشته باشد استفاده شد و سپس همبستگی آن با کل مقیاس به‌عنوان ضریب روایی همزمان مورد استفاده قرار گرفت. این ضریب برابر ۰/۶۱ و نشانه رضایت‌بخش بودن ضریب روایی بود.

پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (ENRICH).

پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ[9] توسط فوورز و اولسون در سال ۱۹۸۹ طراحی شد. هدف از این پرسشنامه ارزیابی زمینه‌های بالقوه مشکل‌زا یا شناسایی زمینه‌های قدرت و پربارسازی روابط زناشویی بود و به همین دلیل این پرسشنامه، انریچ (ENRICH) نامیده شد که به معنای غنی‌سازی و پرورش جستار ارتباط، تعاملات و شادی[10] است. نسخه اصلی آزمون ۱۱۵ سوال دارد و زیرمقیاس‌های آن عبارتند از تحریف آرمانی[11]، رضایت زناشویی، موضوع‌های شخصیتی[12]، ارتباط

1. reliability coefficient
2. concurrent validity coefficient
3. construct validity
4. internal consistency
5. test-retest reliability
6. concurrent validity
7. Work-Family Conflict Scale (WFCS)
8. discriminant validity
9. ENRICH Marital Inventory
10. Enriching and Nurturing Relationship Issues, Communication, and Happiness
11. idealistic distortion
12. personality issues

زناشویی[1]، حل تعارض[2]، مدیریت مالی[3]، فعالیت‌های اوقات فراغت[4]، رابطه جنسی[5]، ازدواج و فرزندان[6]، خانواده و دوستان[7]، نقش‌های مساوات‌طلبی[8] و جهت‌گیری مذهبی[9]. با توجه به تعداد زیاد سؤالات نسخه اصلی که موجب خستگی آزمودنی‌ها می‌شد، فرم ۴۷ سؤالی آن توسط سازندگان، تهیه شد (مانند« همسرم خلق‌وخوی مرا درک می‌کند و با آن سازگاری دارد»). این ابزار به‌صورت طیف لیکرتی پنج درجه‌ای (کاملا موافقم = ۵، کاملا مخالفم = ۱) درنظرگرفته شده است. حداقل نمره این پرسشنامه ۴۷ و حداکثر آن ۲۳۵ است و نمره بالاتر در آن نشان‌دهنده رضایت زناشویی بالاتر است. برای سنجش روایی همزمان این مقیاس از یک سوال که مفهوم مقیاس به‌طورکلی در آن وجود داشته باشد استفاده شد و سپس همبستگی آن با کل مقیاس به‌عنوان ضریب روایی همزمان مورد استفاده قرار گرفت. این ضریب برابر ۰/۷۵ و نشانه رضایت‌بخش بودن ضریب روایی بود. ضریب آلفای زیرمقیاس‌های انریچ از ۰/۷۳ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی بازآزمایی پرسشنامه در فاصله ۴ هفته بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲برای زیرمقیاس‌ها محاسبه شد (احمدی، آزادفلاح و فراهانی، ۱۳۹۷). در این پژوهش، ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسش‌های این پرسشنامه برای کل آزمودنی‌ها ۰/۹۵ محاسبه شد که نشانه همسانی درونی بالای آن است. ضریب همبستگی بین نمره‌های یک نمونه ۴۰ نفری از شرکت‌کنندگان در دو نوبت با فاصله دو هفته برای سنجش پایایی بازآزمایی محاسبه شد. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۱ بود که که نشانه پایایی بازآزمایی رضایت‌بخش مقیاس است. در پژوهش حاضر از فرم ۴۷ ماده‌ای این ابزار استفاده شد.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی مربوط به ویژگی شخصیتی کنش‌ور، تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در جدول ۱ گزارش شده است. مقدار کجی و کشیدگی هر یک از متغیرها نیز در بازه (۲ و ۲-) است و نرمال بودن توزیع آنها را تأیید می‌کند.

جدول۱

شاخص‌های توصیفی مربوط به ویژگی شخصیتی کنش‌ور، تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی

متغیر	M	SD	کجی	کشیدگی	حداقل نمره	حداکثر نمره
ویژگی شخصیتی کنش‌ور	۴۳/۷۰	۹/۰۴	۰/۲۱	-۰/۴۳	۳۱	۵۵
تعارض کار- خانواده	۴۱/۲۵	۹/۴۳	-۰/۰۲	۰/۱۹	۲۲	۶۳
رضایت زناشویی	۱۷۳/۶۸	۲۵/۱۴	-۰/۱۱	۰/۳۱	۸۷	۲۲۲

ضرایب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور، تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی در جدول ۲ مشخص است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و تعارض کار- خانواده ($p <$ ۰/۰۵) و نیز بین تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی($p <$ ۰/۰۱) همبستگی منفی معنادار وجود دارد. همچنین بین رضایت زناشویی و ویژگی شخصیت کنش‌ور ($p <$ ۰/۰۱) همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. این نتایج فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش را تأیید می‌کند.

1. marital relationship
2. conflict resolution
3. financial management
4. leisure activities
5. sexual relationship
6. marriage and children
7. family and friend
8. equalitarian roles
9. religious orientation

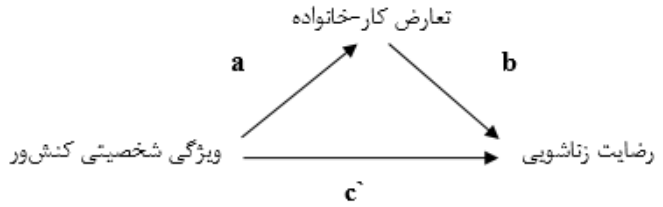
جدول۲

ضرایب همبستگی پیرسون بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور، تعارض کار- خانواده و رضایت زناشویی

ردیف	متغیر	۱	۲
۱	ویژگی شخصیتی کنش‌ور	۱	
۲	تعارض کار-خانواده	-۰/۲۰۱*	۱
۳	رضایت زناشویی	۰/۴۳۵**	-۰/۴۷۱**

**= $p < ۰/۰۱$ و *= $p < ۰/۰۵$

در جدول۳ نتایج آزمون توزیع نرمال و روش بوت استراپ برای بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین شخصیت کنش‌ور و رضایت زناشویی آورده شده است. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش در مورد اثر غیرمستقیم ویژگی شخصیتی کنش‌ور بر رضایت زناشویی از طریق تعارض کار- خانواده (مدل واسطه‌ای) را نشان می‌دهد.



شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش در مورد اثر غیر مستقیم ویژگی شخصیتی کنش‌ور بر رضایت زناشویی از طریق تعارض کار-خانواده

در جدول ۳ نتایج آزمون توزیع نرمال نشان می‌دهدکه فرض صفر مبنی بر صفر بودن اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده رد می‌شود. همچنین نتایج روش بوت استراپ با تعداد نمونه‌گیری مجدد۵۰۰۰، نشان می‌دهد که در فاصله اطمینان ۰/۹۵ صفر بین حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان قرار نمی گیرد، بنابراین مسیر غیرمستقیم معنادار است. به عبارت دیگر تعارض کار-خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی نقش واسطه‌ای دارد.

جدول۳

نتایج آزمون توزیع نرمال و روش بوت استراپ برای بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی

مسیر	آماره		توزیع نرمال			بوت استراپ(۵۰۰۰)	
	ارزش	خطای استاندارد	فاصله اطمینان ۰/۹۵		Z معناداری	فاصله اطمینان ۰/۹۵	
			حد بالا	حد پایین		حد بالا	حد پایین
ویژگی شخصیتی کنش‌ور ← تعارض کار- خانواده ← رضایت زناشویی	-۰/۱۶	۰/۰۲	-۰/۱۰	-۰/۲۱	-۵/۵۱ ۰/۰۰۱	-۰/۲۲	-۰/۰۹

بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی بود. نتایج نشان داد که رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی مثبت و معنادار است. این یافته همسو با پژوهش‌های پیشین (ژی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ولز و نوس، ۲۰۱۸) است. این نتیجه را می‌توان با توجه به خصیصه‌های ویژگی شخصیتی کنش‌ور تبیین کرد. افراد دارای

ویژگی شخصیتی کنش‌ور، برخلاف افراد واکنشی[1] که منتظر رخداد حوادث و رویدادها و سپس واکنش نشان دادن به آنها هستند، همواره درصدد شناسایی فرصت‌ها در زندگی هستند و از کوچکترین فرصت‌ها برای انجام اقدامات مفید و بهبوددهنده شرایط استفاده می‌کنند. به همین دلیل این افراد در نهایت تغییرات با ارزشی را در محیط خود ایجاد می‌کنند. آنها همچنین تا زمانی که تغییرات به‌طور کامل صورت گیرند به تلاش خود ادامه می‌دهند (عریضی و براتی، ۱۳۹۴). برهمین اساس، هنگامی که افراد دارای شخصیت کنش‌ور وارد روابط زناشویی و زندگی خانوادگی می‌شوند، منتظر وقوع مشکلات نمی‌مانند، آنان خودشان مشکلات را پیش‌بینی و شناسایی نموده و حل می‌کنند و به این صورت در زندگی زناشویی شرایط مطلوبی را ایجاد می نمایند (باکر و همکاران ، ۲۰۱۲). افراد کنش‌ور خود را از قیدوبند نیروهای محیطی رها می‌کنند و تغییراتی مؤثر در زندگی ایجاد می‌کنند. آنان در موقعیت‌های دشوار (مانند تعارض با همسر)، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالانه در محیط عمل می‌کنند و تا زمانی که تغییرات قابل‌توجه ایجاد نشده، دست از تلاش نمی‌کشند. افراد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور، به دلیل مدیریت خوبی که در زمینه وقت و مسائل مالی خودشان اعمال می‌کنند، به همدلی[2]، توافق زیاد با یکدیگر و رضایت از نوع و سطح روابطشان و ازجمله روابط زناشویی دست می‌یابند (زائری و خواجه، ۱۳۹۶). افراد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور، اغلب احساساتشان را با همسرشان در میان می‌گذارند و با همدلی بالا، سعی بر این دارند که او و تجربیاتش را درک کنند. این ویژگی در شخصیت‌های کنش‌ور از طریق فرایند سرایت هیجانی[3]، باعث می‌شود که همسرشان نیز رضایت زناشویی بالایی را تجربه کند (ژی و همکاران، ۲۰۱۸) .

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور با تعارض کار- خانواده منفی و معنادار است. این یافته همسو با یک پژوهش پیشین (لائو و همکاران، ۲۰۱۳) است. این نتیجه را نیز می‌توان با توجه به خصیصه‌های ویژگی شخصیتی کنش‌ور تبیین کرد. افراد با ویژگی شخصیتی کنش‌ور به‌طور مداوم و فعالانه خود را با محیط درگیر می‌سازند و آگاهانه دست به تغییر شرایط اطرافشان می‌زنند (بابامیری، حیدری‌مقدم، محمدی و محمدی، ۱۳۹۶). این ویژگی باعث می‌شود تا این افراد در مسولیت‌های شغلی خود به موفقیت های بزرگی دست یابند و از توانایی بالقوه خود برای ایجاد تغییر در محیط در جهت تبدیل شدن به نیروی انسانی کارآمد در سازمان به‌صورت بهینه بهره‌مند شوند (محمدی، ۱۳۹۵). به بیانی دیگر کارکنان دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور به‌علت ویژگی شخصیتی خود مانند انعطاف‌پذیری و خودآغازگری مایلند و می‌توانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازندکه باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان می‌شود (کرانت و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز به چنین کارکنانی نیاز دارند تا بتوانند خود را به‌طور موفقیت‌آمیزی با سازماندهی مجدد و تغییر وظایف‌کاری خود سازگار کنند (مک‌کورمیک، گوآی، کولبرت و استورت، ۲۰۱۹). ازاین‌رو افراد با شخصیت کنش‌ور، در موقعیت‌های شغلی، موفقیت بالاتری کسب می‌کنند، با تعارضات کمتری مواجهند و اثرات سودمند این وِیژگی را در سطح فردی (همچون افزایش عملکرد، خشنودی شغلی و تناسب بین فرد و شغل)، تیمی (همچون ارزیابی بهتر از سوی مشتریان، افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد تیمی) و سازمانی (همانند افزایش موفقیت سازمانی و عملکرد مالی) تجربه خواهند کرد (بیندل و پارکر، ۲۰۱۱). همچنین، افراد کنش‌ور گیرندگان منفعل فشارهای محیطی نیستند بلکه آنها به گونه‌ای فعالانه محیط خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند و استرس‌ها و تعارض‌ها را کاهش می‌دهند. همین ویژگی‌ها باعث می‌شود که کارکنان دارای شخصیت کنش‌ور، کمتر دچار تعارض کار- خانواده شوند (پارک و دفرانک، ۲۰۱۸).

همچنین نتایج حکایت از آن داشت که بین تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. این یافته همسو با پژوهش‌های پیشین (آکتر،۲۰۱۹؛ ون‌استنبرگن و همکاران، ۲۰۱۴) است. همان‌طور که پیش از این مطرح شد بر اساس فرضیه سرریزشدگی این رابطه قابل تبیین است. تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی کمتر همراه است زیرا شاغل نسبت به شغلی که او را در وضعیت ناخوشایند تعارض و فشار قرار می‌دهد، احساس ناخوشایندی پیدا می‌کند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹). نارضایتی از شغل می‌تواند به روابط

1. reactive
2. empathy
3. emotion contagion

زناشویی سرایت کند و از رضایت زناشویی بکاهد (ژی و همکاران، ۲۰۱۸). در هنگام ادراک تعارض کار- خانواده، زوجین بین خواسته‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی دچار ناهمخوانی می‌شوند و در چنین شرایطی، فشار روانی و در نهایت افت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی تجربه می‌شود (منصور و ترمبلای، ۲۰۱۸). این فشار روانی و عدم سلامتی جسمی و روانی می‌تواند رضایت زوجین را تحت تأثیر منفی قرار دهد.

بر اساس نتایج رابطه بین رضایت زناشویی و شخصیت کنش‌ور بر اساس تعارض کار- خانواده تغییر می‌یابد و تعارض کار- خانواده در این ارتباط نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. به بیان دقیق‌تر، ویژگی شخصیتی کنش‌ور از طریق کاهش تعارض کار- خانواده، رضایت زناشویی را حاصل می‌کند. این یافته همسو با یک پژوهش پیشین (ژی و همکاران، ۲۰۱۸) است. این یافته را نیز می‌توان با توجه به خصیصه‌های ویژگی شخصیتی کنش‌ور و بهره‌گیری از نظریه منابع تبیین کرد. افراد دارای ویژگی شخصیتی کنش‌ور، دارای صفاتی ازجمله تحمل بیشتر فشارهای محیطی و سازگاری بیشتر هستند (ژانگ، کرانت و ونگ، ۲۰۱۹)؛ یعنی منابع بیشتری دارند و به‌دلیل همین منابع و بر طبق نظریه منابع، می‌توانند منابع بیشتری را جلب کنند. بر اساس نظریه منابع افراد کنش‌ور از این منابع بهره می‌گیرند، مثلا حمایت همکاران را در انجام وظایف شغلی جلب می‌کنند و بنابراین می‌توانند وقت بیشتری به خانواده اختصاص دهند. به‌دلیل منابع مانند این، افراد کنش‌ور در محیط خانواده و کاری خود کمتر دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند و حتی اگر هم دچار تعارض کار- خانواده شوند، توانمندی بیشتری برای رفع این‌گونه تعارضات دارند (ژی و همکاران، ۲۰۱۸). درواقع این افراد بر افکار و احساسات خود مسلطاند و از امکاناتی که در اختیار دارند، بهره می‌گیرند تا شرایط ناهموار و پرتعارض را چه در سازمان و چه در خانه مدیریت و یکنواخت کنند. به‌دلیل همین پویایی و کنش‌ور بودن و فعالانه به دنبال حل تعارض‌ها رفتن، افراد کنش‌ور در مواجهه با تعارض موفق‌تر خواهند بود. همین موضوع باعث می‌شود از جنبه‌های مختلف زندگی و ازجمله زندگی زناشویی رضایت بیشتری کسب کنند.

این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بود. پژوهش حاضر در یک سازمان خاص (یک بیمارستان دولتی در اصفهان) انجام شد؛ لذا در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و صنایع باید جانب احتیاط رعایت شود. جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد و این امکان وجود دارد که پاسخ‌های افراد به این سؤالات تحت تأثیر انگیزه‌ها، سطح تحصیلات و سوگیری مطلوبیت اجتماعی[1] قرار گرفته باشد.

بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهادات زیر را به دست‌اندرکاران سازمانی ارائه داد: با توجه رابطه منفی شخصیت کنش‌ور با تعارض کار- خانواده و رابطه مثبت با رضایت زناشویی، مدیران و سازمان‌ها، می‌توانند در مشاغلی که به‌علت ماهیت ویژه خود امکان ایجاد تعارض کار- خانواده را دارند، از متصدیان و متقاضیانی با ویژگی شخصیتی کنش‌ور استفاده نمایند و در استخدام‌ها و گمارش‌ها برای این نوع مشاغل، به نوع شخصیت افراد و تناسب فرد- شغل[2] نیز توجه کنند. تا از این طریق احتمال تجربه تعارض کار- خانواده را کاهش دهند و نیز از افت رضایت زناشویی متصدیان این مشاغل جلوگیری نمایند. با توجه به رابطه منفی تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی زوجین، لازم است برنامه‌هایی برای بهبود مهارت‌های زناشویی و حل تعارض به کارکنان و خانواده‌های آنها از سوی دست‌اندرکاران سازمانی ارائه شود. همچنین سازمان‌ها بکوشند تا تعارض‌های کار با نقش‌های خانوادگی را تا حد امکان از طریق برنامه‌ریزی‌های دقیق و مداخله‌های متناسب شغلی مانند استفاده از ساعات کار انعطاف‌پذیر[3] کاهش دهند تا از کاهش رضایت زناشویی و پیامدهای منفی آن همچون طلاق احتمالی جلوگیری شود.

1. social desirability
2. person-job fit
3. flexible working hours

منابع

احمدی، ش.، آزادفلاح، پ.، و فراهانی، ح. (۱۳۹۷). اثر روان‌درمانگری پویشی کوتاه‌مدت مبتنی بر «بن‌مایه تعارضی ارتباط» بر رضایت زناشویی. *فصلنامه خانواده پژوهی، ۱۴*، ۴۹۷-۵۱۴.

ارشدی، ن.، و کاظمی شاهندشتی، ص. (۱۳۹۷). رابطه علی غنی‌سازی کار- خانواده با بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی. *روانشناسی خانواده، ۵* ، ۶۵-۷۶.

بابامیری، م.، حیدری‌مقدم، ر.، محمدی، ب.، و محمدی، ی. (۱۳۹۶). رابطه شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی با واسطه‌ای‌گری خشنودی شغلی بین پرستاران. *مجله ارگونومی، ۵*، ۵۰-۵۷.

ترکمن، س.، و فتحی، س. (۱۳۹۵). تحلیل اثرهای اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *زن و جامعه، ۵*،۳۳-۴.

خجسته‌مهر، ر.، و محمدی، ر. (۱۳۹۵). تجربه خوشبختی در ازدواج‌های پایدار: یک مطالعه کیفی. *روانشناسی خانواده، ۳* ، ۵۹-۷۰.

زائری، س.، و خواجه، ن. (۱۳۹۶). اثر غیرمستقیم باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی پرستاران: واسطه‌ای‌گرهای شخصیت پویا، برازندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی ادراک‌شده. *فصلنامه مدیریت پرستاری، ۶* ، ۴۷-۳۸.

عریضی، ح.ر.، و براتی، ه. (۱۳۹۴). اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای شغلی و فردی بر خشنودی از کارراهه. *روانشناسی معاصر*، ۴۶،۳۳ -۱.

فتحی‌پور، پ.، و رسول زاده اقدم، ص. (۱۳۹۶). بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز. *طالعات جامعه شناسی، ۱۰*، ۴۸-۳۱.

فراهینی، ن.، افروز، غ.، غباری بناب، ب.، و ارجمندنیا، ع. ا. (۱۳۹۸). اثربخشی برنامه معنادرمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی- ایرانی بر رضایت زناشویی والدین کودکان استثنایی. *روانشناسی خانواده، ۶* ، ۲۶-۱۵.

محمدی، ب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با واسطه‌ای‌گری رفتارهای پویا در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷*، ۱۸۱-۱۶۳.

محمدی، ب.، و بشلیده، ک. (۱۳۹۵). رابطه شخصیت پویا و وظیفه شناسی با جستجوی بازخورد با واسطه‌ای‌گری حمایت ادراک شده سرپرست. *فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، ۱۱*، ۱۶۲- ۱۶۱.

میرزائی، ر.، کریمی،خ.، و شهریاری، پ. (۱۳۹۳). تأثیر اشتغال زنان بر میزان رضایت مردان از زندگی زناشویی . *مجله سلامت و مراقبت، ۱۶* ،۶۹-۶۱.

نادری، م. (۱۳۹۷). راهکارهای ایجاد سازگاری و حل تعارض کار و خانواده در ماموریت‌های نیروی انتظامی. *فصلنامه دانش انتظامی اصفهان، ۱۵*، ۲۶-۱.

References

Aigbiremhon, I. J., Okonkwo, E. A., & Kalunta, O. G. (2019). Job variables as predictors of marital satisfaction and marital conflict among female bank employees. *Journal of Social Sciences, 4*,28-44.

Akter, M. (2019). *Examining the effect of boundary strength at home on work-family conflict-outcome relationship* (Doctoral dissertation, Illinois State University).

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173 – 186.

Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates summary. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 103-119.

Bindl, U., & Parker, S. K. (2011). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. In: S. Albrecht (ed.), *Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice (pp.385-398)*. Cheltenham: Edward Elgar.

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management, 77*, 64-75.

Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., & Kacmar, K. M. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 40*, 709-722.

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 76-249.

Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. In *Proactivity at work* (pp. 211-243). Routledge.

Cunningham, C. J. L., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 271–282.

Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1989). ENRICH Marital Inventory: A discriminant validity and cross-validation assessment. *Journal of Marital and Family Therapy, 15*, 65-79.

French, K. A., & Allen, T. D. (2019). Episodic work-family conflict and strain: A dynamic perspective. *Journal of Applied Psychology, 102*, 324-337.

Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H., & Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology, 27*, 243-254.

Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2020). Research on marital satisfaction and stability in the 2010s: Challenging conventional wisdom. *Journal of Marriage and Family, 82*, 100-116.

Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal, 22*, 37–45.

Kulik, L. (2019). Work–home conflict, antecedents and outcomes: A life-stage perspective among working parents. *Career Development International, 24*,257-274.

Lau, V. P., Wong, Y. Y., & Chow, C. W. (2013). Turning the tables: Mitigating effects of proactive personality on the relationships between work-to-family conflict and work-and nonwork-related outcomes. *Career Development International,18,* 503-520.

Ma, H., Xie, J., Tang, H., Shen, C., & Zhang, X. (2016). Relationship between working through information and communication technologies after hours and well-being among Chinese dual-earner couples: A

spillover-crossover perspective. *Acta Psychologica Sinica*, *48*, 48–58.

Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways*". The International Journal of Human Resource Management, 29*, 2399-2430.

McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92,* 30-51.

Oosterhouse, K., Riggs, S. A., Kaminski, P., & Blumenthal, H. (2020). The executive subsystem in middle childhood: Adult mental health, marital satisfaction, and secure-base parenting. *Family Relations, 69*, 166-179.

Park, J. H., & DeFrank, R. S. (2018). The role of proactive personality in the stressor–strain model. *International Journal of Stress Management, 25*, 44 –59.

Paulin, M., Lachance-Grzela, M., & McGee, S. (2017). Bringing work home or bringing family to work: Personal and relational consequences for working parents. *Journal of Family and Economic Issues*, *38*, 463-476.

Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2004).SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers, 36,* 717-731.

Sayehmiri, K., Kareem, K. I., Abdi, K., Dalvand, S., & Gheshlagh, R. G. (2020). The relationship between personality traits and marital satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology, 8*, 1-8.

Sun, X., McHale, S. M., Crouter, A. C., & Jones, D. E. (2017). Longitudinal links between work experiences and marital satisfaction in African American dual-earner couples. *Journal of Family Psychology, 31*, 1029–1039.

Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 182–194.

Velez, M. J., & Neves, P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly, 29*, 663-673.

Xie, J., Zhou, Z. E., & Gong, Y. (2018). Relationship between proactive personality and marital satisfaction: A spillover-crossover perspective. *Personality and Individual Differences, 128*, 75-80.

Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103-121.

Zhang, Y., Crant, J. M., & Weng, Q. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior: The role of negative affect and proactive personality. *International*

Journal of Selection and Assessment, 27, 267-279.

Zhang, Z., Wang, M. O., & Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, *55,* 111–130.