

## بررسی رابطه خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی: نقش واسطه ای تعارض کار - خانواده و تسهیل کار - خانواده

سحر احمدی چگنی<sup>۱</sup>

مریم محمودی کیا<sup>۱</sup>

عبدالکازم نبیسی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی با توجه به نقش میانجی گر تعارض کار - خانواده و تسهیل کار - خانواده بود. نمونه پژوهش حاضر ۲۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه های خودارزشیابی های محوری، تعارض کار - خانواده، تسهیل کار - خانواده و خشنودی شغلی بودند. داده ها از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM) و بوت استرپ تحلیل شدند. تحلیل های الگویابی معادلات ساختاری برآزندگی الگوی پیشنهادی با داده ها را مورد حمایت قرار داد. نتایج حاکی از اثر مثبت خودارزشیابی های محوری بر خشنودی شغلی و اثر مثبت غیرمستقیم آن از طریق تعارض کار - خانواده و تسهیل کار - خانواده بود. چنین یافته هایی ممکن است بینشی جهت درک مکانیسم های زیربنایی یا فرایندهای ایجاد کننده تعارض یا تسهیل کار - خانواده، فراهم آورد.

واژه های کلیدی: خودارزشیابی های محوری، تعارض کار - خانواده، تسهیل کار - خانواده، خشنودی شغلی

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول).

(ahmadi\_sahar68@yahoo.com)

۲. دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

## مقدمه

تقابل میان کار- خانواده یکی از موضوعات مورد توجه بسیاری از پژوهشگران در ۲۵ سال گذشته بوده است. علوم مدیریت و روانشناسی نیز علاقه بسیاری به مطالعه اینکه چگونه مردان و زنان میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل ایجاد می‌کنند، داشته‌اند (ادوارد و روث بارد، ۲۰۰۰). در این میان با تغییر در ماهیت و ساختار نقش‌های کاری و خانوادگی، مانند شاغل شدن زوجین، حضور بیشتر زنان در مشاغل و کم‌رنگ شدن برخی نقش‌های سنتی در مسئولیت‌های زندگی خانوادگی افراد، مطالعات بسیاری در این زمینه انجام شده است. پیشینه مسائل مربوط به کار و خانواده، عمدتاً بر روی تعارض میان حدود فعالیت‌های شغلی و خانوادگی، یا همان تعارض کار- خانواده<sup>۱</sup>، تمرکز یافته است. گرین هاوس و بیوتل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) تعارض کار- خانواده را اینگونه تعریف کرده‌اند: «نوعی از تعارض بین نقشی<sup>۳</sup> که در آن فشار ناشی از نقش‌های حیطة کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند. از این رو انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث دشواری در انجام دادن نقش دیگر می‌شود».

تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندی‌های شخص برای اینکه سایر نقش‌هایش را نیز بتواند به طور کامل انجام دهد، تداخل می‌کند. تعارض کار- خانواده غالباً در زیرمجموعه عوامل استرس‌زای ناشی از نقش دسته بندی مطرح شده است، چرا که این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است و لذا به هر شکلی که باشد منجر به استرس برای فرد خواهد شد (کتر و کان<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸). در جهت گیری تعارض کار- خانواده، دو جنبه مد نظر قرار دارد. جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌یابد و در مقابل، جهتی که در آن مسائل خانوادگی با حیطة کاری تداخل می‌یابد.

نظریه کمبود<sup>۵</sup> بیان می‌دارد، پیامدهای منفی ناشی از نقش‌های چندگانه (یعنی تعارض) تقاضاهای زیادی در یک حوزه ایجاد و توانایی فرد را برای انجام تقاضاهای حوزه دیگر محدود می‌کند، به گونه‌ای گسترده در تبیین تداخل کار- خانواده مورد استفاده قرار می‌گیرد. با این حال، چنین تأکیدی در تسهیل کار- خانواده<sup>۶</sup> که به معنی تعامل مثبت بین کار و خانواده می‌باشد، نادیده گرفته می‌شود (وویدانوف<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). تسهیل کار- خانواده، نگرشی است که در آن کار و خانواده علاوه بر همبستگی، مکمل یکدیگر نیز هستند (وربل و والتر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر فعال بودن در یک حوزه (کار)، می‌تواند به صورت مثبت و مؤثری باعث تغییر سطح عملکرد در حوزه دیگر (خانواده)

1. Edwards & Rothbard
2. work-family conflict
3. Green huse & Beutell
4. interrole conflict
5. Katz & Kahn
6. scarcity theory
7. work-family facilitation
8. Voydanoff
9. Werbel & Walter

شود. تسهیل‌کار- خانواده به عنوان میزانی که مشارکت در یک حوزه (کار یا خانواده) از طریق تجربیات، مهارت‌ها و فرصت‌های کسب‌شده در حوزه دیگر، آسانتر خواهد شد، تعریف می‌شود (فرون، ۲۰۰۳). تسهیل‌کار- خانواده می‌تواند به صورت چند وجهی رخ دهد. یعنی کار می‌تواند شرایط مطلوبی را ایجاد کند که باعث ارتقاء عملکرد حوزه خانواده شود و یا برعکس خانواده می‌تواند تسهیلاتی را فراهم آورد، که باعث ارتقاء سطح عملکرد فرد در کار شود (فرون، ۲۰۰۳). وویدانوف (۲۰۰۴) بیان می‌کند که ادراک فرد از تعارض کار- خانواده و تسهیل‌کار- خانواده مبتنی بر ارزیابی او از سطوح تقاضاها و منابع موجود می‌باشد. اخیراً پژوهشگران هر دو تعارض و تسهیل‌کار- خانواده را هنگامی که پیشایندها و پیامدهای هر یک از آنها را بررسی می‌کنند، مد نظر قرار می‌دهند. با این حال، آنها بر سنجش‌های عینی و ادراکی حوزه‌های کار و خانواده تمرکز کرده‌اند و به طور نظری تفاوت‌های فردی مربوط به شخصیت را مورد آزمون قرار نداده‌اند. اگرچه پژوهش‌ها رابطه بین عاطفه منفی<sup>۱</sup>، پنج ویژگی بزرگ شخصیت<sup>۲</sup> و تیپ شخصیت A را با تعارض کار- خانواده مورد بررسی قرار داده‌اند، تعداد کمی از پژوهش‌ها اثر شخصیت را بر تسهیل‌کار- خانواده بررسی کرده‌اند که ممکن است در درک بهتر تداخل کار با خانواده مفید واقع شود. خودارزشیابی‌های محوری<sup>۳</sup> یک مفهوم جدید از ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد که پژوهش‌ها نشان داده‌اند با نگرش‌ها و رفتارهای کاری مهم ارتباط دارد. خودارزشیابی‌های محوری ممکن است برای ما بینشی در مورد تسهیل و تعارض کار- خانواده فراهم کند که دیگر متغیرهای موقعیتی هنوز چنین درک و بینشی در این مورد فراهم نساخته‌اند. هیچ مطالعه‌ای وجود ندارد که رابطه خود ارزشیابی‌های محوری را با تعارض و تسهیل کار- خانواده مورد بررسی قرار داده باشد (جاج، لاک، دورهام و کلاگر، ۱۹۹۸).

جاج و همکاران (۱۹۹۸)، مفهوم خودارزشیابی‌های محوری را معرفی کردند تا نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را توضیح دهند (بویار و موسلی، ۲۰۰۷). خودارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها (عمل کردن، سازگاری، موفقیت و پشتکار)، استعدادها و توانایی‌هایشان (کنترل کردن زندگی) انجام می‌دهند، تعریف شده است. این ارزیابی‌ها از طیف مثبت تا منفی تغییر می‌کنند (جاج، بونولا، ۲۰۰۵). همچنین خودارزشیابی‌های محوری انعکاس‌دهنده باورها و عقاید درباره این احساس کلی که زندگی به نفع افراد رقم می‌خورد و به نتیجه مطلوبی می‌رسد، می‌باشد

1. Frone
2. negative affectivity
3. big-five personality
4. core self-evaluations
5. Judge, Locke, Durham, & Kluger
6. Boyar & Mosley
7. Bono
8. Erez

(جاج، ۲۰۰۹). به طور مشابه، خودارزشیابی‌های محوری مفروضات بنیادینی هستند که افراد در مورد خودشان دارند و بنابراین، واژه خودارزشیابی‌های محوری با خودپنداره مثبت مترادف است (جاج و همکاران، ۲۰۰۵). خودارزشیابی‌های محوری شامل ۴ مؤلفه است که اشاره به تفاوت‌های فردی در عزت نفس<sup>۱</sup>، خودکارآمدی کلی<sup>۲</sup>، جایگاه مهار<sup>۳</sup> و ثبات هیجانی<sup>۴</sup> (روان رنجورخویی پایین) دارد (چامورو، آمیتوگلا و فورنهام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

عزت نفس شامل خویشتن‌پذیری، علاقه به خود و احترام به خود است (کرافورد<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). عزت نفس ارزش کلی، که فرد در یک موقعیت به عنوان یک شخص از خودش دارد، تعریف شود (جاج و همکاران، ۲۰۰۵). عزت نفس اساسی‌ترین نمود خودارزشیابی‌های محوری است (جاج و بونو، ۲۰۰۱). عزت نفس، ارزشیابی بنیادی و اساسی از خود می‌باشد، به عبارتی ارزش کلی که یک فرد از خودش دارد و به همین عنوان شاخص خودارزشیابی‌های محوری محسوب می‌شود (تیلور<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴).

- خودکارآمدی کلی، ارزیابی افراد از آنچه که قادر به انجام در موقعیت‌های مختلف هستند، می‌باشد (کرید، لهما و هوود<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). خودکارآمدی کلی از این نظر که انعکاس‌دهنده ادراکات فرد از توانایی‌هایش برای سازگاری با پیشامدها و دشواری‌های زندگی است (جاج و همکاران، ۱۹۹۸) و همچنین به دلیل اینکه خودکارآمدی کلی، انگیزش، منابع و فعالیت‌های مورد نیاز را برای داشتن کنترل کلی بر رویدادهای زندگی برآورده می‌کند، بیانگر خودارزشیابی‌های محوری است و به عنوان یکی از شاخص‌های این مفهوم در نظر گرفته شده است (جاج و همکاران، ۱۹۹۸).

- جایگاه مهار، به رابطه بین رفتارهای فرد و پیامدهای آن رفتارها اشاره دارد. افراد با جایگاه مهار درونی اعتقاد دارند که رفتارها و پیامدهای تلاش‌ها را خودشان تعیین می‌کنند، درحالی که افراد با جایگاه مهار بیرونی تمایل دارند تا پیامدها را به عواملی که فراتر و خارج از کنترل آنهاست، نسبت دهند (وو و هو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). جایگاه مهار توضیح می‌دهد که چرا برخی از افراد مسئولیت پیامدهای زندگی را شخصاً به عهده می‌گیرند، درحالی که برخی دیگر این مسئولیت را قبول نمی‌کنند (بوید<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶).

- ثبات هیجانی بیانگر تمایل افراد برای داشتن احساس امنیت و آرامش، بی‌پروا بودن، محکم بودن و نشان دادن واکنش‌پذیری کمتر به حوادث و رخداد‌های روزمره می‌باشد (جاج و بونو،

1. self-esteem
2. general self-efficacy
3. locus of control
4. neuroticism
5. Chamorro, Ahmetoglu, & Furnham
6. Crawford
7. Taylor
8. Creed, Lehmann, & Hood
9. Wu & Hu
10. Boyd

(۲۰۰۱). کارکنانی که از نظر هیجانی باثبات هستند، کمتر مستعد دریافت اطلاعات منفی و تجربه کردن هیجانات منفی هستند (جانسون، رزن و لوی، ۲۰۰۸). ثبات هیجانی وجود دیدگاه مثبت یا منفی در مورد زندگی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و از این جهت به عنوان یکی از شاخص‌های خودارزشیابی‌های محوری به حساب می‌آید (تیلور، ۲۰۰۴).

خودارزشیابی‌های محوری افراد بر ادراکات، نگرش‌ها، باورها، تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات آن‌ها در حوزه‌های کار و خانواده اثر می‌گذارد. افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت، جنبه‌های کار و خانواده و حوادث و رویدادهای زندگی را به گونه‌ای مثبت ادراک می‌کنند و در جستجوی موقعیت‌هایی می‌باشند که توانایی آنها را برای انجام نقش‌های مثبت افزایش دهند (جاج و همکاران، ۲۰۰۰) و برای به حداقل رساندن موقعیت‌هایی منفی تلاش می‌کنند (جاج و همکاران، ۲۰۰۵). جاج و همکاران (۲۰۰۵) استدلال کردند که خودارزشیابی‌های محوری، پیامدهای مثبت (مانند رضایت از زندگی) و منفی (مانند استرس) را پیش‌بینی می‌کنند. استرس یک مؤلفه مهم از تعارض کار-خانواده است. در موقعیت‌هایی که تقاضاهای نقش چندگانه، فشار را افزایش می‌دهند، تنش، اضطراب و خستگی ایجاد می‌شود. افراد با خودارزشیابی‌های بالا باید قادر باشند به گونه‌ای موفقیت‌آمیز سطوح تقاضاهای بالا را در حوزه‌های کار و خانواده مدیریت کنند. بنابراین افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، تعارض کمتری را در حوزه‌های کار و خانواده تجربه می‌کنند.

افراد با سطوح بالای خودارزشیابی‌های محوری، مستعدند مهارت‌های مقابله‌ای خود را برای به حداقل رساندن وقوع تعارض کار-خانواده توسعه دهند و ممکن است، احتمال تسهیل کار-خانواده را از طریق استفاده اثربخش از منابع موجود در یک حوزه، به منظور کمک به موفقیت خود در حوزه دیگر، افزایش دهند. افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا ممکن است کار با تقاضاهای بالا را چالشی ببینند، که به عنوان یک عامل انگیزشی زیربنایی عمل می‌کند و به گونه‌ای مثبت بر رفتارهای آنها برای افزایش دادن منابع در دسترس برای انجام وظایف کار و خانواده، اثر می‌گذارد. افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت، سطوح بالایی از تسهیل کار-خانواده خواهند داشت. بدین معنی که افراد با سطوح بالای خودارزشیابی‌های محوری از منابع هر دو حوزه‌ی کار و خانواده جهت کمک به انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌های مختلف نقش‌های کاری و خانوادگی خود استفاده می‌کنند. به طور کلی مطالعه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده با سطوح پایین‌تر شغلی ارتباط دارد (آلن، هرست، بروک و ساتون، ۲۰۰۰).

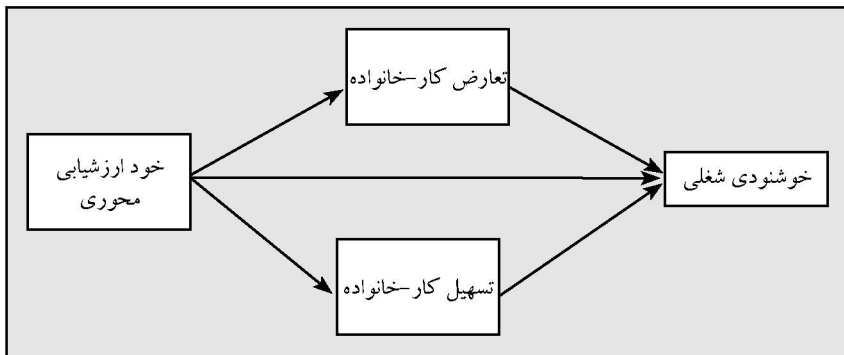
لاک (۱۹۷۶)، خشنودی شغلی را یک حالت عاطفی مثبت و خوشایند می‌داند، که از ارزیابی‌های فرد نسبت به شغل و تجارب شغلیش نشأت می‌گیرند. به بیان دیگر، خشنودی شغلی تابع رابطه ادراک شده بین آنچه که فرد از شغلش انتظار دارد و آن مقدار که فرد گمان می‌کند شغلش انتظاراتش را برآورده کرده است، می‌باشد. در نتیجه، خشنودی شغلی اغلب به عنوان یک

1. Johnson, Rosen, & Levy

2. Allen, Herst, Bruck, & Sutton

واکنش عاطفی و شناختی به شغل و نشانه‌ای از شرایط کاری تصور می‌شود (لوند، ۲۰۰۳). به عبارتی دیگر خوشنودی شغلی، احساس‌ها و نگرش‌های مثبت و منفی، در مورد شغل است، که به صورت ارزشیابانه‌ای جنبه‌هایی از آن را در نظر می‌گیرد، و این احساس‌ها و نگرش‌ها مجموعاً، میزان رضایت فرد از شغلش را تعیین می‌کنند (ریجو، ۲۰۰۱، ترجمه حسین زاده، لبادی و صالحی، ۱۳۸۳). مطابق با تعریف تعارض کار-خانواده، تعارض ناشی از فشار حیطه‌های کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها مانند، زمان و میزان انرژی صرف شده در کار و رفتارهای ناسازگار در دو محیط کار و خانواده می‌باشد. بر این اساس هر گونه عدم سازگاری میان کار و خانواده، می‌تواند از سوی کارکن اینگونه ادراک شود، که شرایط شغلی وی با نیازهای خانوادگی ناسازگار است. خوشنودی شغلی حاصل ارزیابی‌های مثبت یا منفی فرد از تمام یا بخشی از کار است. بنابراین عدم هماهنگی بین کار و خانواده موجب می‌شود که فرد ارزیابی منفی از شغل خود داشته باشد.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودارزشیابی‌های محوری با خوشنودی شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده می‌باشد. در این الگو اثر مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر تعارض کار-خانواده، تسهیل کار-خانواده و خوشنودی شغلی، همچنین اثر مستقیم تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده بر خوشنودی شغلی و اثر غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خوشنودی شغلی از طریق تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده مورد آزمون قرار می‌گیرد. شکل ۱ مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر

## روش پژوهش

### جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان کارکنان این شرکت، تعداد ۲۲۰ نفر جهت فرضیه‌آزمایی انتخاب گردیدند. از بین ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## ابزار پژوهش

## پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری

در پژوهش حاضر جهت سنجش خودارزشیابی‌های محوری، از پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری<sup>۱</sup> که توسط جاج، اِرزه، بونوو و تورسن<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) تدوین شده، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ «کاملاً مخالفم» تا ۵ «کاملاً موافقم» تنظیم شده‌اند. جاج و همکاران (۲۰۰۳)، پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش کردند. جاج و همکاران (۲۰۰۳)، روایی همگرایی این پرسشنامه را از طریق همبستگی بین ۴ صفت تشکیل دهنده، ۰/۶۴ ( $p \geq 0/001$ ) گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آمد.

## پرسشنامه تعارض کار- خانواده

در پژوهش حاضر جهت تعارض کار- خانواده، از پرسشنامه تعارض کار- خانواده<sup>۳</sup> که توسط کارلسون، کامار و ویلیامز<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) تدوین شده، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۹ ماده است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ «کاملاً مخالفم» تا ۵ «کاملاً موافقم» تنظیم شده‌اند و نمره بالا در این پرسشنامه، نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۴ به دست آمد.

## پرسشنامه تسهیل کار- خانواده

در پژوهش حاضر جهت تسهیل کار- خانواده، از پرسشنامه تسهیل کار- خانواده<sup>۵</sup> که توسط گریواکر و مارکر<sup>۶</sup> (۲۰۰۰) تدوین شده، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۴ ماده است و پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ «کاملاً مخالفم» تا ۵ «کاملاً موافقم» تنظیم شده‌اند. روتندو و کینکاید<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند. از این مقیاس در مطالعات متعددی استفاده شده است که همه‌ی آنها ساختار و اعتبار قابل قبولی را برای این مقیاس گزارش دادند (به عنوان مثال، گریواکر و باتلر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۹۱ و ۰/۸۷ به دست آمد.

1. Core Self-evaluations Questionnaire
2. Thoresen
3. Work-family Conflict Questionnaire
4. Carlson, Kacmar, & Williams
5. Work-family Facilitation Questionnaire
6. Grzywacz & Marks
7. Rotondo & Kincaid
8. Butler

## پرسشنامه خشنودی شغلی

در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی شغلی، از پرسشنامه خشنودی شغلی<sup>۱</sup> آندریوز و ویتی<sup>۲</sup> (۱۹۷۶) که برای سنجش احساس ذهنی افراد نسبت به شغلشان تدوین شده، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۵ ماده است و پاسخ ها روی یک مقیاس ۷ درجه ای لیکرت از ۱ «کاملاً ناخشنود» تا ۷ «کاملاً خشنود» تنظیم شده اند. نتایج نشان می دهند که پرسشنامه خشنودی شغلی آندریوز و ویتی (۱۹۷۶)، همبستگی معنی دار ۰/۷۰ با شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی مینه سوتا دارد. همچنین این مقیاس از روایی بالایی با پرسشنامه های عملکرد شغلی، نیت ترک شغل و تعهد سازمانی، برخوردار است (رنج و استیل<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۸ به دست آمد.

## یافته های پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
خودارزشیابی های محوری	۴۱/۵۶۴	۹/۷۴۹	-			
تعارض کار- خانواده	۲۳/۲۹۰	۸/۰۸۸	-۰/۲۸۳**	-		
تسهیل کار- خانواده	۱۵/۲۹۹	۳/۹۵۳	۰/۴۱۳**	-۰/۰۲۰	-	
خشنودی شغلی	۱۹/۸۸۷	۶/۴۷۲	۰/۴۳۸**	-۰/۲۷۱*	۰/۲۷۶**	-

\*p = ۰/۰۵ \*\* , p = ۰/۰۱

همان گونه که مندرجات جدول ۱ نشان می دهند، ضرایب همبستگی ساده میان متغیرهای پژوهش به جز رابطه تسهیل کار- خانواده با تعارض کار- خانواده، در سطح  $p < ۰/۰۰۱$  معنی دار می باشند. جهت آزمودن الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۴ متغیر دارد که یک متغیر به عنوان متغیر پیش بین (مستقل)، یک متغیر به عنوان متغیر ملاک (وابسته) و دو متغیر به عنوان متغیر میانجی می باشند. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجش های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی از جمله مجذور خبی، به عنوان شاخص شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خبی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می شود. مجذور خبی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس های مفروض و مشاهده شده را نشان می دهد. با

1. Job Satisfaction Questionnaire

2. Andrews &amp; Withey

3. Rentsch &amp; Steel



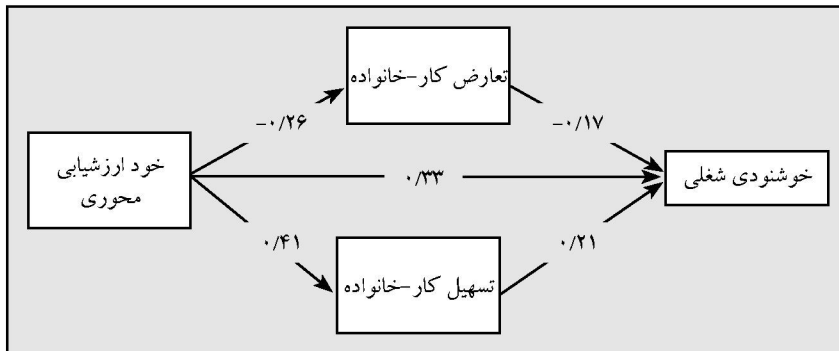
وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه های بزرگ متورم می شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی) مورد بررسی قرار می دهند و معمولاً نسبت (۲ مقدار عددی) را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می کنند (آربوکل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷، به نقل از کالکوئیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). همچنین شاخص های مهم دیگر مانند GFI، CFI، TLI، IFI، AGFI و NFI نیز در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می شود (کادک و برون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳، به نقل از برسو و سالانوا<sup>۴</sup> و اسکافلی، ۲۰۰۷).

جدول ۲. برازش مدل پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص های برازندگی

مدل	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۲/۹۶۵	۱	۰/۹۹۳	۰/۹۳۰	۰/۹۸۲	۰/۸۸۹	۰/۹۸۱	۰/۹۷۴	۰/۰۸۳

همان گونه که جدول ۲ نشان می دهد، شاخص های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده هاست.

شکل ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب استاندارد مسیرها را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش حاضر

همان طور که در شکل ۲ مشاهده می گردد، ضرایب مسیرهای مستقیم به طور کامل معنی دار

1. Arbuckle
2. Colquitt
3. Cudeck & Browne
4. Breso & Salanova

به دست آمده است. وجود رابطه مستقیم معنی دار خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی حاکی از رابطه مستقیم این متغیر با خشنودی شغلی است. همچنین، وجود رابطه غیرمستقیم معنی دار خودارزشیابی های محوری بر خشنودی شغلی نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده در این رابطه نقش میانجی دارند و در واقع خودارزشیابی های محوری از طریق تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده منجر به بروز خشنودی شغلی می‌شود. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیر های غیر مستقیم و واسطه ای بود. رابطه واسطه ای با استفاده از روش بوت استرپ (Bootstrap) بررسی شد. نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه ای الگوی پیشنهادی را می‌توان در جدول ۳ مشاهده نمود.

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه ای پژوهش حاضر

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
خودارزشیابی‌های محوری ← تعارض کار- خانواده ← خشنودی شغلی	۰/۳۰۰	۰/۰۳۰۸	۰/۰۰۰۸	۰/۰۱۴۳	۰/۰۰۶۴	۰/۰۶۲۷
خودارزشیابی‌های محوری ← تسهیل کار- خانواده ← خشنودی شغلی	۰/۰۳۱۵	۰/۰۳۳۱	۰/۰۰۱۶	۰/۰۲۲۱	۰/۰۰۹۵	۰/۰۷۴۲

همان گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، رابطه غیرمستقیم بین متغیرها معنی دار می‌باشند. علاوه بر آن، نتایج آزمون بوت استرپ نیز نشان داد که رابطه غیرمستقیم در سطح  $p < ۰/۰۰۱$  معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر متغیرهای تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده در رابطه بین خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کنند و می‌توان گفت که میزانی از رابطه خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی ناشی از تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی با توجه به نقش میانجی گری تعارض کار- خانواده و تسهیل کار- خانواده بود. نتایج نشان داد، الگوی پیشنهادی در همه شاخص های برازندگی دارای برازش نسبتاً خوبی می‌باشد. همچنین ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به طور کامل معنی دار به دست آمده است. رابطه مستقیم خودارزشیابی های محوری با خشنودی شغلی همسو با پژوهش‌های اسریواستاوا، لاک، جاج و آدامز (۲۰۱۰)، آزالیا،

اُمر و ماستور<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، جاج و هارست<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، لین<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا، خودشان را به عنوان افرادی که سزاوار و مستحق خوشحالی و شادکامی اند، می‌بینند و بر جنبه‌های مثبت شغل تمرکز می‌کنند. این افراد قادرند بر چالش‌های زندگی تسلط یابند، بر کمبودها، نقص‌هایشان و جنبه‌های منفی شغل و جهان تمرکز نمی‌کنند، پیامدهای مثبت شغلشان را به تلاش و توانایی خودشان نسبت می‌دهند تا به عواملی که فراتر از کنترل آنها باشد، بنابراین خشنودی بالاتری را تجربه می‌کنند (اسریواستاوا و همکاران، ۲۰۱۰). از طرف دیگر، جاج و همکاران (۱۹۹۸) مطرح کردند که خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی از طریق فرایند تعمیم هیجانی<sup>۴</sup> تأثیر می‌گذارد، احساسات مثبت افراد در مورد خودشان به شغلشان منتقل می‌شود (کیتینگر، والکر، کوپ و ووانچ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). همچنین نظریه خودهماهنگی کورمن<sup>۶</sup> نیز به عنوان تبیینی برای ارتباط خودارزشیابی‌های محوری و خشنودی شغلی مطرح است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا مشاغل را انتخاب می‌کنند که با علایق آنها سازگار باشند و همین امر می‌تواند منجر به سطوح بالاتر خشنودی شغلی افراد شود (جاج و بونو، ۲۰۰۱).

رابطه مستقیم خودارزشیابی‌های محوری با تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده، همچنین رابطه مستقیم تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده با خشنودی شغلی و رابطه غیرمستقیم خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی از طریق متغیرهای میانجی گر تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده همسو با یافته‌های فراید و ریان<sup>۷</sup> (۲۰۰۵)، ویدانوف (۲۰۰۴)، جاج، بونو و لاک (۲۰۰۰)، جاج و همکاران (۲۰۰۵)، آلن و همکاران (۲۰۰۰) می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان چنین استدلال کرد، که خودارزشیابی‌های محوری افراد بر ادراکات، نگرش‌ها، باورها، تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات آنها در حوزه‌های کار و خانواده اثر می‌گذارد. افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت جنبه‌های کار و خانواده را به گونه‌ای مثبت ادراک می‌کنند. فراید و ریان (۲۰۰۵) استدلال کردند، که خودارزشیابی‌های محوری پیش‌بینی‌کننده تعارض کار-خانواده است و افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت نسبت به افراد با خودارزشیابی‌های محوری منفی، تعارض کار-خانواده کمتری تجربه می‌کنند. آنها بیان داشتند که افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت، محیط‌هایی را برای خود انتخاب می‌کنند که حمایت‌کننده‌ی تقاضاهای حوزه دیگر باشد، مانند انتخاب یک شغل انعطاف‌پذیر، که به آنها اجازه خواهد داد تا تقاضاهای خانوادگی خود را برآورده سازند. همچنین، افراد با خودارزشیابی‌های محوری پایین محیط خود را به گونه‌ای

1. Azalea, Omar, & Mastor
2. Hurst
3. Lin
4. emotional generalization
5. Kittinger, Walker, Cope, & Wuensch
6. Korman
7. Fride & Ryan

منفی ادراک می‌کنند و باور دارند که محیط کاریشان از تقاضاهای چندگانه کار و خانواده آنها حمایت نمی‌کند، در نتیجه تعارض بیشتری دارند و خشنودی شغلی پایینی خواهند داشت. از طرفی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده با سطوح پایین خشنودی شغلی ارتباط دارد (آلن و همکاران، ۲۰۰۰)، به عبارتی هر چه سطوح کمتری از تعارض کار- خانواده تجربه شود، خشنودی شغلی بیشتر می‌شود. از آنجایی که افراد با خودارزشیابی‌های بالا می‌توانند به گونه‌ای موفقیت‌آمیز سطوح تقاضاهای بالا را در حوزه‌های کار و خانواده مدیریت کنند و همچنین می‌توانند از استراتژی‌های مقابله‌ای اثربخش‌تری برای انجام تقاضاهای زندگی کاری و خانوادگی خود استفاده کنند، در نتیجه میزان تعارض کار- خانواده‌ای را که تجربه می‌کنند، کاهش خواهند داد و خشنودی شغلی بیشتری خواهند داشت. همچنین افراد با خودارزشیابی‌های محوری مثبت، سطوح بالایی از تسهیل کار- خانواده خواهند داشت. بدین معنی که افراد با سطوح بالای خودارزشیابی‌های محوری، از منابع هر دو حوزه کار و خانواده به منظور کمک به انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌های مختلف نقش‌های کاری و خانوادگی خود استفاده می‌کنند، از طرفی افراد با سطوح بالای تسهیل کار- خانواده، خشنودی شغلی بالاتری دارند. در پایان با توجه به نتایج حاصل، توصیه می‌شود جهت کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش تسهیل کار- خانواده و خشنودی شغلی به خودارزشیابی‌های محوری کارکنان و مؤلفه‌های آن توجه شود. به عبارت دیگر جهت افزایش عزت نفس و خودکارآمدی کارکنان برنامه‌های ویژه به کار گرفته شود، همچنین به هنگام استخدام کارکنان جایگاه مهار و ثبات هیجانی افراد به دقت بررسی شود، آنهایی که جایگاه مهار درونی و ثبات هیجانی بالاتری دارند در اولویت استخدام قرار گیرند.

## منابع

- ریجو، رونالد ای. (۲۰۰۱). زمینه روانشناسی صنعتی/سازمانی. ترجمه داوود حسین زاده، زهرا لبادی و پرویز صالحی (۱۳۸۳). تهران: انتشارات مازیار.
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: American's perceptions of life quality*. New York: Plenum Press.
- Azalea, A., Omar, F., & Mastor, KH. A. (2009). The role of individual differences in job satisfaction among Indonesians and Malaysians. *European Journal of Social Sciences, 10*(4), 496 - 511.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C., Jr. (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.
- Boyd, S. L. (2006). *Core self-evaluations as a moderator of the job stress-burnout relationship*. A Doctoral Dissertation of Philosophy. Alliant International University.
- Breso, E., Salanova, M., & Schoufeli, B. (2007). Search of the third dimension of burnout, efficacy or inefficacy? *Journal of Applied psychology, 56* (3), 460 - 472.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249 - 276.
- Chamorro, P., Ahmetoglu, G., & Furnham, A. (2008). Little more than personality: Dispositional determinants of test anxiety (the Big Five, Core self-evaluations and Self-assessed intelligence). *Journal of Learning & Individual Differences, 18*, 258 - 263.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386 - 400.
- Crawford, A. M. (2008). *Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects on the core self- evaluation, Job satisfaction & organizational commitment relationship*. The Thesis of PhD of Philosophy, Auburn University.
- Creed, P. A., Lehmann, K., & Hood, M. (2009). The relationship between core self-evaluations, employment commitment & well-being in the unemployed. *Journal of Personality and Individual Differences, 47*, 310 - 315.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Journal, 25*, 178 - 199.
- Fride, A., & Ryan, A. M. (2005). The importance of the individual: how self-evaluations influence the work-family interface. In E. E. Kossek, and S. J. Lambert, (eds). *Work and life integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, 193-210. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. Campbell (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (143 - 162). Washington: American Psychological Association.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 97 - 109.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Conceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111 - 126.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 – 88.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 391 - 413.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 58 - 62.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237 – 249.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits- self- esteem, generalized self- efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257 - 268.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(40), 849 - 861.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303 - 331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17 - 34.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kittinger, J. D., Walker, A. G., Cope, J. G., & Wuensch, K. L. (2009). The relationship between core self-evaluations and affect commitment. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 68 - 92.
- Lin, J. Y. (2008). Impact of core self-evaluations, job satisfaction and life satisfaction of workers in information software industry, The Thesis of Ph.D. Tzu-Ming University.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18, 219 – 236
- Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1992). Construct and concurrent validation of the Andrews and Withyey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 357 – 367.
- 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.
- Srivastava, A., Lock, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1 - 38.
- Taylor, C. W. (2004). The relationship between core self-evaluations and job satisfaction: Finding the mediating variables. A Doctoral Dissertation of Philosophy. Alabama University.
- Voydanoff, P. (2004a). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398 – 412.
- Werbel, J., & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective. *Human Resource Management Review*, 12, 293 - 298.
- Wu, T., & Hu, C. H. (2009). Abuse supervision and employee emotional exhaustion: Dispositional antecedents and boundaries. *Journal of Group & Organization Management*, 34(2), 143 - 169.