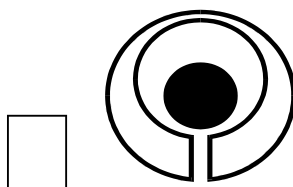


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

گروه آموزشی مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد

عنوان:

بررسی رابطه‌ی ویژگیهای شخصیت با تعارض کار - خانواده در معلمان

منطقه ۵ تهران

دانشجو:

غلامرضا شیخی

استاد راهنما:

دکتر منوچهر ازخوش

استاد مشاور:

دکتر آناهیتا خدابخشی کولایی

شهریور ماه ۱۳۸۹

شماره ثبت: ۱۷۸-۳۰۰۰



دانشگاه علوم پزشکی گیلان

دانشگاه علوم پزشکی و توانبخشی

نایب‌رئیس هیات داوران

پایان نامه: آقای غلامرضا شیخی

به شماره دانشجویی: ۸۶۳۹۰۳۰۲۸ در رشته: مشاوره مقطع: کارشناسی ارشد

تحت عنوان: "مقایسه رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار- خانواده در معلمان زن و مرد"

با حضور هیات داوران در تاریخ: ۸۹/۰۶/۲۳ دفاع گردید و نمره نمره ریزه رتبه (۱۹/۵۰)

و امتیاز: عالی به ایشان تعلق گرفت.

هیات داوران

۱. استاد (اساتید) راهنما: جناب آقای دکتر منوچهر ازخوش

۲. استاد (اساتید) مشاور: سرکار خانم دکتر آناهیتا خدابخشی کولابی

۳. مدیر گروه: جناب آقای دکتر جلال یونسی

۴. اساتید داور:

۱) جناب آقای دکتر فاضل بهرامی

۲) سرکار خانم دکتر معصومه تجریشی

۵. نماینده دفتر تحصیلات تکمیلی: سرکار خانم منصوره غفاری



تعهد نامه چاپ مطالب و مقالات مستخرج از پایان نامه یا رساله های دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

با عنایت به اینکه هر گونه مقاله استخراج شده از پایان نامه یا رساله و یا چاپ و انتشار بخشی یا تمام مطالب آن مین قسمت از فعالیتهای علمی- پژوهشی دانشگاه می باشد بنابراین اینجانب **غلامرضا شیخی** دانش آموخته رشته مشاوره متعهد می شوم که موارد ذیل را کاملاً رعایت نمایم.

۱. در صورت اقدام به چاپ هر مقاله ای از مطالب پایان نامه، خود را بعنوان دانش آموخته دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی معرفی نمایم و درج نام و آدرس محل دیگری خوداری کنم.
 ۲. در صورت اقدام به چاپ بخشی از یا تمام پایان نامه یا رساله خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به اطلاع "انتشارات" و "دفتر تحصیلات تکمیلی" دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی برسانم.
 ۳. در صورت اقدام به چاپ پایان نامه یا رساله در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را درج نمایم:
"کتاب حاضر حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد نگارنده در رشته مشاوره می باشد که در سال ۱۳۸۸ در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی به راهنمایی جناب آقای دکتر منوچهر ازخوش و مشاوره سرکار خانم دکتر آناهیتا خدابخشی کولایی انجام و در سال ۱۳۸۹ از آن دفاع شده است."
 ۴. به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک در صد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی اهداء نمایم. (دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد).
 ۵. در صورت عدم رعایت بند ۴، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تادیه می کنم.
 ۶. قبول می نمایم و تعهد می کنم که در صورت خوداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند. بعلاوه به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی حق می دهم به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه معادل وجه مذکور در بند ۵ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.
- اینجانب غلامرضا شیخی دانشجوی رشته مشاوره مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آنرا بدون قید و شرط قبول می نمایم، و به انجام آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی **غلامرضا شیخی**

امضاء و تاریخ **۱۳۸۳/۶/۱۴**

تقدیم بہ

دو عشق پاک زندگی ام

پدر و مادر م

تقدیر و شکر

با شکر از:

دکتر منوچهر ازخوش، به خاطر وقت نظر و راهنمایی‌های ارزنده در تمام مراحل پژوهش

,

خانم دکتر آناهیتا خدابخشی کولایی، که در طول مراحل تحصیل، همواره از راهنمایی‌هایشان بهره‌مند بودم.

و با سپاس فراوان از:

برادرم، دکتر شیخی وزن برادرم، خانم دکتر آریا زنگنه و دوستان عزیزم، محمد علی رحیمی، مهدی قزلقلو و علی سلگی که در

مراحل مختلف انجام پژوهش از پیچ‌گلی‌های دین‌نکردند.

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و تعارض کار - خانواده معلمان انجام گرفته است.

روش: در انجام این پژوهش از روش همبستگی استفاده گردید. سپس حجم نمونه ۱۰۰ نفر از معلمان از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ، برای جمع آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش از پرسش نامه های شخصیتی نئو و تعارض کار - خانواده استفاده گردید. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پژوهش، از شاخص ها و روشهای آماری توصیفی و استنباطی از قبیل؛ میانگین، انحراف معیار، t-test، ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیری گام به گام بهره گرفته شد.

یافته ها: نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، خوشایندی، وظیفه شناسی و گشودگی، با تعارض کار - خانواده رابطه منفی و معنی دار مشاهده شد، به این معنا که افراد با نمرات بالا در ویژگی های شخصیتی، تعارض کار - خانواده کمتری داشتند و افراد دارای نمرات پایین در ویژگیهای شخصیتی، تعارض کار - خانواده بیشتری داشتند. از طرفی، بین روان رنجور خویی و تعارض کار - خانواده، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، به این معنا که افراد با نمرات بالا در روان رنجور خویی، تعارض کار - خانواده بیشتری داشتند و افراد دارای نمرات پایین در روان رنجور خویی، تعارض کار - خانواده کمتری داشتند. نتایج آزمون t، تفاوت معنی داری را در میزان ویژگیهای شخصیت و تعارض کار - خانواده معلمان زن و مرد نشان نداد. نتایج حاصل از اجرای مدل رگرسیونی نشان داد که دو بعد روان رنجور خویی و خوشایندی حدود ۰/۰۷۶ از واریانس تعارض کار - خانواده و همچنین بعد روان رنجور خویی ۰/۰۴۸ از واریانس تعارض کار با خانواده و دو بعد روان رنجور خویی و گشودگی ۰/۰۹۲ از واریانس تعارض خانواده به کار، را توانستند تبیین کنند .

بحث: یافته های پژوهش نشانگر آن است که بین ابعاد شخصیتی و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگیهای شخصیتی و تعارض کار - خانواده در معلمان زن و مرد به دست نیامد.

واژه های کلیدی: ویژگیهای شخصیت، تعارض کار - خانواده، معلمان.

فهرست مطالب

فصل اول - کلیات پژوهش

۲.....	مقدمه.....
۵.....	بیان مسئله.....
۷.....	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۹.....	اهداف پژوهش.....
۱۰.....	فرضیه‌های پژوهش.....
۱۰.....	متغیرهای پژوهش.....
۱۰.....	تعاریف نظری و عملی متغیرها.....

فصل دوم - پیشینه تحقیق

۱۳.....	ویژگیهای شخصیت.....
۱۶.....	مؤلفه ارثی.....
۱۷.....	پایداری عوامل.....
۱۷.....	همبستگی هیجانی و رفتاری.....
۲۱.....	محتوای آزمون نئو.....
۲۶.....	مقیاسهای آزمون نئو.....
۲۷.....	مقیاسهای روان رنجورخویی.....
۲۹.....	مقیاسهای برون گرایی.....
۳۰.....	مقیاسهای گشودگی.....
۳۳.....	مقیاسهای خوشایندی.....
۳۴.....	مقیاسهای وظیفه‌شناسی.....
۳۷.....	تعارض کار - خانواده.....
۳۸.....	فرضیه‌های اولیه در زمینه تداخل کار - خانواده.....
۳۸.....	فرضیه تفکیک و جداسازی.....
۳۸.....	فرضیه تعدیل و نفوذ.....

۴۰.....	نظریه‌ها و فرضیه‌های جدید تداخل کار - خانواده.
۴۰.....	نظریه حفاظت از منابع.....
۴۱.....	نظریه مرز بین کار - خانواده.....
۴۲.....	نظریه سیستم اکولوژیکی.....
۴۳.....	فرضیه تقویت نقش.....
۴۵.....	فرضیه تنش نقش.....
۴۹.....	معنی تعارض کار و خانواده در ایران.....
۵۱.....	بررسی متون.....
۵۱.....	تحقیقات داخلی.....
۵۳.....	تحقیقات خارجی.....

فصل سوم- روش تحقیق

۵۷.....	نوع مطالعه.....
۵۷.....	جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری.....
۵۷.....	ابزار پژوهش.....
۶۱.....	روش اجرا.....
۶۲.....	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۶۲.....	ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهارم- توصیف و تحلیل داده‌ها

۶۴.....	توصیف داده‌ها.....
۶۷.....	بررسی نتایج در چارچوب فرضیه‌های پژوهش.....
۶۷.....	بررسی فرضیه کلی.....
۷۰.....	بررسی فرضیه اول.....
۷۲.....	بررسی فرضیه دوم.....
۷۵.....	بررسی فرضیه سوم.....
۷۷.....	بررسی فرضیه چهارم.....

فصل پنجم - بحث و نتیجه‌گیری

۸۳..... بحث و بررسی یافته‌های پژوهش.....

۸۶..... پیشنهادها.....

فهرست منابع

۸۲..... منابع فارسی.....

۹۲..... منابع خارجی.....

پیوست

۹۹..... پرسشنامه شخصیتی نئو.....

۱۰۲..... پرسشنامه تعارض کار - خانواده.....

فهرست جداول

- جدول ۱-۴: توزیع فراوانی معلمان به تفکیک جنسیت..... ۶۴
- جدول ۲-۴: توزیع فراوانی وضعیت سنی معلمان به تفکیک جنسیت..... ۶۵
- جدول ۳-۴: توزیع فراوانی تحصیلات معلمان به تفکیک جنسیت..... ۶۶
- جدول ۴-۴: متغیرهای مستقل و وابسته..... ۶۸
- جدول ۵-۴: همبستگی ویژگیهای شخصیت با تعارض کار - خانواده..... ۶۸
- جدول ۶-۴: خلاصه معادله رگرسیون مدل گام به گام..... ۶۹
- جدول ۷-۴: پیش بینی تغییرات تعارض کار - خانواده از روی ویژگیهای شخصیت..... ۶۹
- جدول ۸-۴: تحلیل رگرسیونی گام به گام بین ویژگیهای شخصیت و تعارض کار - خانواده..... ۷۰
- جدول ۹-۴: متغیرهای مستقل و وابسته..... ۷۱
- جدول ۱۰-۴: همبستگی ویژگیهای شخصیت با تعارض کار با خانواده..... ۷۱
- جدول ۱۱-۴: خلاصه معادله رگرسیون مدل گام به گام..... ۷۲
- جدول ۱۲-۴: پیش بینی تغییرات تعارض کار با خانواده از روی ویژگیهای شخصیت..... ۷۲
- جدول ۱۳-۴: تحلیل رگرسیونی گام به گام بین ویژگیهای شخصیت و تعارض کار با خانواده..... ۷۲
- جدول ۱۴-۴: متغیرهای مستقل و وابسته..... ۷۳
- جدول ۱۵-۴: همبستگی ویژگیهای شخصیت با تعارض خانواده با کار..... ۷۳
- جدول ۱۶-۴: خلاصه معادله رگرسیون مدل گام به گام..... ۷۴
- جدول ۱۷-۴: پیش بینی تغییرات تعارض خانواده با کار از روی ویژگیهای شخصیت..... ۷۴
- جدول ۱۸-۴: تحلیل رگرسیونی گام به گام بین ویژگیهای شخصیت و تعارض خانواده با کار..... ۷۵
- جدول ۱۹-۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره‌های زنان و مردان در تعارض کار - خانواده..... ۷۶
- جدول ۲۱-۴: نتایج آزمون t در رابطه با تفاوت زنان و مردان در احساس تعارض خانواده با کار..... ۷۶
- جدول ۲۲-۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره های زنان و مردان در متغیر برون گرایی..... ۷۸

- جدول ۲۳- ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره های زنان و مردان در متغیر خوشایندی.....۷۹
- جدول ۲۴- ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره های زنان و مردان در متغیر وظیفه شناسی.....۷۹
- جدول ۲۵- ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره های زنان و مردان در متغیر ثبات هیجانی.....۸۰
- جدول ۲۶- ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره های زنان و مردان در متغیر گشودگی.....۸۱

فهرست اشکال

شکل ۱ - ۲: ابعاد تعارض کار - خانواده..... ۴۸

فهرست نمودارها

نمودار ۱-۴: نمایش تعداد معلمان زن و مرد..... ۶۴

نمودار ۲-۴: نمایش سن معلمان زن و مرد..... ۶۵

نمودار ۳-۴: نمایش تحصیلات معلمان زن و مرد..... ۶۶

فصل اول

(کلیات پژوهش)

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لا ینفک زندگی اکثر افراد جامعه به شمار می آید. به طوری که رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آنها نه تنها گریبانگر خود فرد، بلکه سازمانها و در سطح کلان جامعه را نیز، در بر می گیرد. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تأثیر گذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده و این نشان دهنده اهمیت و ضرورت این دو جزء مهم زندگی است. در سطح کلان جامعه و مخصوصاً در سازمانها امروزه محققان به اهمیت منابع انسانی واقف شده اند و پی برده اند که نیروی انسانی عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها می باشند، به طوری که در یک و نیم قرن گذشته، بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته، مرهون تحول منابع انسانی کارآمد بوده است. در سطح خرد نیز، خانواده یکی از بنیادی ترین هسته تشکیل دهنده جامعه است، به طوریکه سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی، می تواند تمام سطوح جامعه را تحت تأثیر قرار دهد (براون^۱، ۲۰۰۲).

تغییر و تحولات جامعه فعلی به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار منجر شده است و روند رو به رشد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل باعث رشد نوع جدیدی از خانواده ها به نام خانواده های دو شغلی شده است. در این نوع خانواده ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسر و والدینی، دارای نقش شغلی نیز می باشند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری، اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده اند. در نگاه اول به نظر می رسد که این نقش به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل منجر می شود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش های خویش تعادل برقرار نماید، دچار نوعی تعارض کار- خانواده می شود (یانگ و لانگ^۲، ۱۹۹۸؛ نقل از امیر سالاری، ۱۳۸۶).

تعارض کار- خانواده به فشارهای نقش متعارض بین کار و خانواده، که ناسازگار هستند اشاره دارد. بطوریکه مشارکت در یک نقش به واسطه مزیت مشارکت داشتن در نقش دیگر، ایجاد مشکل می کند. (گرین هاوس^۳ و بیوتل^۱، ۱۹۸۵).

1 . Brown

2 .Young& long

3 .Greenhaus

پژوهش های اولیه تعارض کار- خانواده را یا به عنوان (الف) یک سازه عمومی، دو طرفه، که در آن نقش های شغلی با نقش های خانوادگی و بر عکس تداخل می کنند (گوگینز^۲ و بورلین^۳، ۱۹۸۷؛ رایس^۴، فرون^۵ و مک فارلین^۶، ۱۹۹۲؛ استین^۷، پاتیک^۸ و فاج^۹، ۱۹۸۶) یا (ب) پژوهشگران صرفاً به مثابه تعارض کار- خانواده، این مقوله را در نظر گرفته و مورد اندازه گیری قرار داده اند (بدین^{۱۰}، بورک^{۱۱} و موفر^{۱۲}، ۱۹۸۸).

اخیراً، شواهدی روشن دال بر اینکه این دو تعارض با هم مرتبط اند، اما فرم های جداگانه ی تعارض درون نقشی (تعارض شغل با خانواده و تعارض خانواده با شغل)، نیز وجود داشته است (نتمایر^{۱۳}، بولز^{۱۴}، و مک کورین^{۱۵}، ۱۹۹۶).

تحقیقات نشان می دهد که شخصیت بر نحوه عکس العمل افراد به موقعیتها تأثیر می گذارد و به عبارتی دیگر حتی وقتی دو فرد با یک موقعیت یکسان مواجه می شوند، شخصیت شان نحوه درک آنها از موقعیت را تحت تأثیر قرار خواهد داد (جاج^{۱۶}، لاک^{۱۷}، دورهام^{۱۸}، کلاجر^{۱۹}، ۱۹۹۸).

همچنین، ویژگیهای شخصیتی افراد با نحوه کاربرد راهبردهای مقابله ای رابطه ای معناداری دارد. به این معنا که افرادی که از راهبردهای مسأله محور استفاده می کنند از میزان تعارضهای کار - خانواده پایین تری نسبت به کسانی که از راهبردهای مقابله ای هیجان محور بهره می گیرند، برخوردارند (فرد^{۲۰} و رایان^{۲۱}، ۲۰۰۵).

-
1. Beutell
 2. Googins
 3. Burlin
 4. Rice
 5. Frone
 6. Mcfarlin
 7. Staine
 8. Pottick
 9. Fudge
 10. Bedein
 11. Burke
 12. Moffer
 13. Netemeyer
 14. Boles
 15. McCurrian
 16. Judge
 17. Locke
 18. Durham
 19. Kluger
 20. Friede
 4. Ryan
 5. Neuroticism

این نظریه از قدیم وجود داشته که شخصیت و رفتار انسان نتیجه‌ی مجموعه‌ای از صفات مختلف است. صفت ویژگی یا کیفیت متمایز کننده‌ی شخصیت است، در زندگی روزمره مان هر وقت شخصیت کسی را که می‌شناسیم توصیف می‌کنیم، اغلب از رویکرد صفت پیروی می‌کنیم (شاملو، ۱۳۸۲).

گروه بندی افراد بر اساس صفات، راحت و توسل به عقل سلیم است و همین ممکن است توضیح دهد، چرا رویکرد صفت به شخصیت، سالهای دراز به کار می‌رفته است؟ در سالهای اخیر، با رشد روش‌های پیچیده آماری، رویکرد صفت بر مطالعات حوزه شخصیت مستولی شده است. یکی از نظریه‌های رویکرد صفت، نظریه آیزنک است که شخصیت را متشکل از سه بعد برون‌گرایی - درون‌گرایی، نوروزگرایی - پایداری هیجانی و پسیکوزگرایی - کنترل تکانه تلقی کرد. کتل با بهره‌مندی از روش تحلیل عاملی، شانزده عامل را برای شخصیت مطرح کرد. تحقیقات بعدی بر روی نظریه کتل نشان داد که شخصیت از پنج عامل تشکیل شده است، هر چند که بین محققان مختلف درباره تعیین عوامل، اختلاف نظر وجود دارد. کاستا و مک کری (۱۹۸۹) با استفاده از روشهای تحلیل عاملی شخصیت را متشکل از پنج عامل اصلی؛ روان رنجورخویی^۱، برون‌گرایی^۲، گشودگی^۳، خوشایندی^۴ و وظیفه‌شناسی^۵ عنوان کردند (احدی، ۱۳۸۶).

پژوهشگران با انواع شیوه‌های سنجش از جمله خود سنجی‌ها، آزمون‌های عینی و گزارش‌های مشاهده‌گران یک آزمون شخصیت به نام "پرسشنامه شخصیت NEO" ساختند و در بیشتر تحقیقات برای نشان دادن تفاوت‌های شخصیتی از سنخ‌های شخصیتی نئو استفاده کردند (مک کری و جان، ۱۹۹۲). شناخت صفات شخصیتی افراد نکته بسیار مهمی است که به احتمال زیاد با نحوه و نوع کارکرد شخص می‌تواند رابطه داشته باشد. مثلاً شخصی که خصوصیت مردم‌آمیزی کمی را دارد برای شغل‌هایی که نیاز به روابط عمومی بالا دارد شاید مناسب نباشد. همچنین شرایط و اوضاع خانوادگی و تأثیر عوارض ناشی از آن بر کار و نوع کارکرد شخص و شرایط و اوضاع کار نیز می‌تواند مسئله مهمی باشد. بنابراین شخصیت ممکن است، در اینکه افراد زندگی خانوادگی و شغلی‌شان را به صورت قابل کنترل یا به صورت موارد تعارض‌زا درک کنند، مؤثر باشد (فرد و رایان، ۲۰۰۵).

6. Extraversion
7. Openness
8. Agreeableness
9. Conscientiousness

تحقیقات فوق نشان می دهد که مسئله تعارض کار - خانواده از اهمیت شایانی برخوردار است، با توجه به اهمیت مسأله و گسترده بودن آن، انجام تحقیقات برای شناسائی مشکل و عوامل بوجود آورنده‌ی آن و پیشنهاد راه‌حل‌های ممکن برای رفع مشکل لازم و ضروری است.

۲ - بیان مسئله:

ضروری است که پیش از بیان مسئله تحقیق، تعارض نقش تعریف شود، به همین منظور ابتدا به تعریفی از این مفهوم پرداخته می‌شود. دیویس^۱ و نیو استورم^۲ (۱۹۹۸) این مفهوم را چنین تعریف می‌کند: هنگامی که دیگران ادراکها یا توقعات مختلف از نقش یک شخص دارند آن شخص به سوی تعارض کشیده می‌شود. تعارض کار - خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقشهاست که به تعارضهای متفاوت و ناسازگاری که فرد را هم با مسئولیت کاری و هم با مسئولیت خانوادگی درگیر می‌کند بر می‌گردد (رستگار خالد، ۱۳۸۱).

بنابراین هرگاه افراد قادر به انجام همزمان وظایف و مسئولیتهای هر دو نقش خانگی و شغلی خود نباشند و وظایف ناشی از نقش خانوادگی‌شان با وظایف ناشی از تعهدات شغلی آنها تداخل کند یا بر عکس، به گونه‌ای که آنها در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری گردند و نتوانند از عهده الزامات هر دو نقش به خوبی برآیند، گوییم که آنها دچار تعارض بین نقش‌های شغلی - خانوادگی شده‌اند (ارازی، ۱۳۸۷).

به منظور سنجش دقیقتر تعارض کار - خانواده با استناد به سنخ شناسی فران، راسل و کوپر در سال (۱۹۹۲)، تعارض کار - خانواده دارای دو بعد اصلی است: (۱) تعارض کار با خانواده (۲) تعارض خانواده با کار. مورد اول زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، وقت، تعهد و انرژی یک فرد را به تحلیل ببرد و در نتیجه از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی بکاهد و مورد دوم هنگامی اتفاق می‌افتد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای به مصرف رساند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری، کاسته شود (فران و همکاران (۱۹۹۲)؛ نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۱).

شخصیت‌های گوناگون در افراد نحوه تفکر فرد را در مورد واکنش به واقعیتها نشان می‌دهد، سالها محققان شخصیت را به عنوان یک پیش‌بینی کننده و تبیین کننده پیامدهای متنوع مربوط به کار مورد ارزیابی قرار دادند،

1 .Davis

2 .Newstorm

برای مثال، نشان داده شده است که شخصیت با عملکرد شغلی و رضایت شغلی ارتباط دارد (بریک^۱، مونت^۲، جاج و هلر^۳، ۲۰۰۱).

بنابر عقیده دینر^۴، لارسون^۵، امونس^۶ (۱۹۸۴) شخصیت بر محیط‌هایی که افراد انتخاب می‌کنند، تأثیرگذار است و شخصیت ممکن است انتخاب محیط‌های چالش‌انگیز یا محیط‌های حمایتی را تعیین کند و این محیط‌ها ممکن است مدیریت ابعاد کار و خانواده را برای فرد شاغل آسان یا مشکل نماید.

تفاوت‌های صفات شخصیتی در ارتباط با پیامدهای کاری مورد بررسی قرار گرفته‌اند که در بیشتر تحقیقات برای نشان دادن تفاوت‌های شخصیتی از سنخ‌های شخصیتی نئو استفاده کردند (مک کری^۷ و جان^۸، ۱۹۹۲).

بسیاری از تحقیقات روی تعارض کار - خانواده‌ی افرادی که به صورت روزمزد مشغول کار بودند (وایدانوف ۲۰۰۵، براک و آلن ۲۰۰۳) و همزمان مهارت نقش‌های کارمندی، شریک زندگی، والدین و خانه‌داری را ایفا می‌کردند، انجام شده و این بیانگر شناخت اندک‌درباره‌ی رابطه بین تعارض^۹ کار - خانواده و ویژگی‌های شخصیت^{۱۰} در جمعیت منحصر به فرد کارکنان سازمانها بود.

مهم است که عامل‌های متنوعی که در خانواده و کار سهیم‌اند، به منظور کمک به کارکنان برای مدیریت تعارض کار - خانواده و فشار منفی که تعارض کار - خانواده می‌تواند روی خانواده، کار و رضایت از زندگی داشته باشد را مورد پژوهش قرار داد و در صورت یافتن نتایج مفید می‌توان از آن در بهبود زندگی کارکنان سازمانها استفاده کرد.

اگرچه، کاسک و اوزکی (۱۹۹۸) اشاره کرده‌اند که رابطه‌ی منفی بین تعارض کار - خانواده و رضایت از زندگی، بین تعارض کار - خانواده و رضایت از شغل و بین تعارض کار - خانواده و رضایت از خانواده وجود دارد، اما ماهیت و شدت این رابطه به طور وسیعی متنوع است. آلن و همکاران (۲۰۰۰) اشاره می‌کنند که

-
1. Barrick
 2. Mount
 3. Heller
 4. Diener
 5. Larson
 6. Emmons
 7. MaCrae
 8. John
 9. Conflict
 10. Personality traits