

## بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر بیگانگی از کار

سیدعبدالحسین نبوی<sup>۱\*</sup>، معصومه باقری<sup>۲</sup>، مرضیه شهریار<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار بر بیگانگی از کار است. در این زمینه، از نظریه نمایشی گافمن، دوکسبری و هیگینز، کرچمایر و کوهن، مرتون، اینگلهارت، و فانس استفاده شده است. جامعه آماری شامل زنان متأهل شهر اهواز است. داده‌های پژوهش با روش پیمایشی، از نمونه‌ای با حجم ۳۸۶ نفر، از میان کارمندان زن متأهل اداره‌های دولتی شهر اهواز با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی انتخاب شد. بیگانگی از کار در دو حیطه: تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون‌های معناداری، تحلیل واریانس، تحلیل رگرسیون، و تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که: رابطه مستقیم و معناداری بین متغیر تعارض کار با خانواده، تعارض خانواده با کار، و متغیر وابسته (بیگانگی از کار) وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که پایگاه اجتماعی- اقتصادی (وجه عینی) از طریق تعارض کار با خانواده و خانواده با کار، بر بیگانگی از کار اثر غیرمستقیم دارد و پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود (وجه ذهنی) تأثیر مستقیمی بر بیگانگی از کار می‌گذارد. درضمن، نتایج پژوهش رابطه معکوس و معناداری بین متغیرهای سن، سابقه کار، نوع سمت سازمانی، پیشینه شهری- روستایی، و متغیر بیگانگی از کار را آشکار می‌کند.

### کلیدواژگان

بیگانگی از کار، پایگاه اجتماعی- اقتصادی، تعارض خانواده- کار، تعارض کار- خانواده

s.abdolhoseinnabavi@yahoo.com  
maba\_65@hotmail.com  
tkta68@yahoo.com

۱. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز  
۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز  
۳. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی و مدرس دانشگاه  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۳، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۰/۲۲

## مقدمه و طرح مسئله

اگرچه دگرگونی‌های بنیادی که در ارتباط با زنان اتفاق افتاده است به تحول نقش و جایگاه اجتماعی آن‌ها در بخش‌هایی از جامعه منجر شده و زن را به حوزه‌ای وارد کرده که قبلاً زیر نفوذ و سلطه مردان بوده است، این تحول در وضعیت اجتماعی هنوز نتوانسته است موقعیت نابرابر زن و مرد را دگرگون کند؛ تا جایی که زنان فشارهای مضاعفی را به دلیل ایفای نقش‌های چندگانه تجربه می‌کنند. درواقع، جامعه زنان ایرانی امروز در وضعیتی پارادوکس به سر می‌برند. بنابراین، ما با دو وجه مشخص در زمینه نقش‌های دوگانه زنان در جامعه و خانواده روبه‌رو هستیم؛ از یک سو اهمیت و نقش مهم زنان در خانواده، پرورش و تربیت فرزندان، و حفظ آرامش و نظم در خانواده و از سوی دیگر نیازهای فردی و خانوادگی زن برای حضور در عرصه‌های اجتماعی و بازار کار و همچنین نیازهای اجتماعی و ملی کشور به حضور زنان در بازار کار آن هم در جامعه پویا و در حال رشدی همچون ایران. اهمیت و توجه روزافزونی به این دو بعد، چه در قوانین کشور و چه در آگاهی‌های عموم مردم، قابل مشاهده است و به تدریج جای خود را در سیاستگذاری‌های کلان برای توسعه باز کرده است. البته تأثیر متقابل بازار کار بر زندگی فردی- اجتماعی زنان و متقابلاً تأثیر حضور زنان در بازار کار و اقتصاد ملی ابعاد مثبت و منفی گوناگونی دارد که به تحقیق و بررسی نیاز دارد [۱۳، ص ۵۷].

## اهمیت و اهداف تحقیق

مسائل و مشکلات در توازن تعارض کار و خانواده عمدتاً بین زنان بررسی شده است، زیرا زنان هنوز مسئول خانه و فرزندان قلمداد می‌شوند و مجبورند در کنار نیازمندی‌های روزافزون نقش‌های کاری به نقش‌های خانوادگی نیز بپردازند [۱۴]. بدین منظور، شناخت محیط کار و موقعیت کاری و خانوادگی زنان برای بررسی تأثیر منفی تعامل کار با خانواده بر عملکرد، تعهد، انگیزش شغلی، و بیگانگی از کار آن‌ها بسیار اهمیت دارد. یک جامعه بیگانه که در آن نظام کنش اجتماعی مختل است، افراد دچار بی‌قدرتی شده‌اند، افراد جز به منافع فردی فکر نمی‌کنند، توجیهی برای زندگی و عمل خود ندارند، و دچار بیزاری فرهنگی شده‌اند هیچ‌گاه به توسعه نمی‌رسد. نگرانی‌های حاصل از این تحولات، به اقداماتی از سوی دولت‌ها و سازمان‌ها برای ایجاد تعادل بین کار و خانواده منجر شده است. تعیین روزی به نام «روز تعادل بین کار و خانواده» در ایرلند و ماهی به نام «ماه کار و خانواده» در آمریکا و همچنین ایجاد شرکت‌های مشاوره و سایت‌های اینترنتی برای گسترش فرهنگ تعادل بین کار و خانواده و یافتن راه‌حل بهبود روابط افراد خانواده، همگی شواهدی بر اهمیت روزافزون این بحث است [۱۵، ص ۷]. پژوهش‌های گذشته عمدتاً بر تعارض کار و خانواده (کار- خانواده، خانواده- کار) یا شکل تعارض (زمان، رفتار، و فشار)

متمرکز بوده‌اند. این مقاله هر دو جنبه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار را در زمینه متغیر بیگانگی از کار بررسی می‌کند. بر این اساس، این مقاله اهداف زیر را دنبال می‌کند:

۱. تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی (سن، سابقه کار، پایگاه اجتماعی- اقتصادی، و...) بر تعارض کار- خانواده و بیگانگی از کار؛

۲. تأثیرات تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر بیگانگی از کار.

## مروری بر ادبیات تجربی پژوهش

در چند دهه گذشته، پژوهش‌هایی درباره علل و پیامدهای تعارض بین کار و خانواده انجام شده است که در ذیل به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌شود:

نبی‌لو و خوانساری (۱۳۷۸) تأثیر میزان بیگانگی از کار را بر متغیرهایی چون وضعیت استخدامی، میزان تحصیلات، نوع کار، سابقه کار، نگرش افراد به کارشان بررسی کردند. نتایج این دو تحقیق نشان می‌دهد، کسانی که از سابقه کار بالایی برخوردار نیستند و آن‌هایی که از لحاظ فرهنگی غیربومی‌اند و کارگران شهری در مقایسه با کارگران روستایی میزان بالایی از بیگانگی از کار را تجربه کرده‌اند [۱۱].

مقصودی (۱۳۸۲) در پژوهش خود نشان داد که: زنان شاغل مشکلات خود را در زمینه نگهداری و تربیت فرزندان، تهیه خوراک خانواده، برقراری نظم و نظافت منزل، کمبود وقت برای رفت‌وآمد با خویشاوندان، رسیدگی به ظاهر خود، و... را زیاد ارزیابی کردند [۱۰]. قلی‌پور، سلامی، و عینیان (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده موجب استرس، ناراضی‌ت شغلی، و بیگانگی از کار می‌شود [۹].

کوک و روسو (۱۹۸۴) به این نتیجه رسیدند که تعارض نقش‌های شغلی- خانوادگی می‌تواند به تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، ناراضی‌ت از شغل و زندگی، و فشار روانی بینجامد [۱۶]. ساتسول (۲۰۰۳) بر این باور است که هرچه سن افراد پایین‌تر باشد، از خودبیگانگی در بین افراد بیشتر است [۱۷]. در پژوهش بویار و همکاران (۲۰۰۳)، تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار هر دو به‌طور معناداری پیش‌گویی‌کننده تمایلات ترک شغل و بیگانگی از کارند [۱۸]. همچنین، مطالعات کینوئن و مائو (۲۰۰۴) نشان می‌دهد که تعارض کار و خانواده به ناراضی‌ت شغلی، متعهدنبودن به سازمان، و درنهایت بیگانگی از کار منجر می‌شود [۱۹]. لورنزن (۲۰۰۵) در پژوهش خود، به این نتیجه دست یافت که مهم‌ترین عامل پدیدآورنده تعارض کار- خانواده و خانواده- کار، تأثیر خصوصیات نقش‌های کاری است [۲۰]. بررسی پژوهش محققان و مرور ادبیات پژوهشی داخلی نشان می‌دهد، هرچند درباره کار زنان مطالعات پراکنده‌ای موجود است، به رابطه کار و خانواده و تأثیری که بر بیگانگی از کار می‌گذارد کمتر تمرکز شده است. در این زمینه، مدل ارائه‌شده در این خصوص، بررسی شد.

## ملاحظات نظری

در این بخش، با مروری بر مباحث نظری موضوع پژوهش، دلایل و مستندات نظری خود را در توضیح انتخاب متغیرهای تحقیق، به تفکیک هریک و با استناد به برخی نظریات تعارض کار و خانواده و بیگانگی از کار ذکر می‌کنیم:

### تعارض کار- خانواده و خانواده- کار

نتمیر و همکاران (۱۹۹۶) و کوک و روسو (۱۹۸۴) به این مهم دست یافتند که تعارض کار- خانواده با تعارض خانواده- کار متفاوت است. آن‌ها بیان داشتند که تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین‌نقشی است که در آن زمان کلی اختصاص داده‌شده به شغل و فشار واردآمده از سوی آن در اجرای مسئولیت‌های خانوادگی اختلال ایجاد می‌کند. و تعارض خانواده- کار شکلی از تعارض بین‌نقشی است که در آن زمان کلی اختصاص داده‌شده به خانواده و فشار واردآمده از سوی آن در اجرای مسئولیت‌های شغلی اختلال ایجاد می‌کند. در نظریه دوکسبری و هیگین (۱۹۹۱) برای توجیه رابطه مثبت بین تعارض کار و خانواده و بالعکس، به نظریه ریزش<sup>۱</sup> استناد شده است. ریزش مثبت به معنای انتشار رضایت و انگیزش کاری در سطح بالایی از انرژی و تعهد در خانواده است. ریزش منفی مشکلات و تعارض‌هایی است که بر فرد شاغل تحمیل شده است، او را به خود مشغول کرده، و مشارکت کافی و مؤثر در زندگی خانوادگی را برای او دشوار کرده است [۲۱، ص ۲۹۲]. از دید اروینگ گافمن<sup>۲</sup> (۱۹۵۹)، یک جز بنیادی انسان بودن این است که، به‌طور دائم، شایستگی و توانایی خود را در جریان عادی زندگی هر روز به دیگران ثابت کنیم (هشیاری کنترل‌نشده). و از آنجا که تضاد میان نقش‌ها یا درون نقش‌ها سبب می‌شود که این شایستگی سؤال برانگیز و ابهام‌زا باشد و اضطراب و کاهش کارایی فرد و نارضایتی و بیگانگی فرد را موجب می‌شود [۸، ص ۱۲۷]. از سوی دیگر، طبق نظریه فران، راسل، و کوپر<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) و کرچمایر و کوهن (۱۹۹۹) تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار به‌طور مستقیم و مؤثر به بیگانگی از کار و پریشانی‌های شغلی مربوط می‌شود، زیرا اگر فرد بخواهد به الزامات نقش معینی پاسخ دهد، به علت تداخل نقش دیگر، دچار از خودبیگانگی و پریشانی‌های شدید روانی خواهد شد، زیرا بسیار متحمل است که احساس کند در اجرای فعالیت‌های خود به اشباع رسیده است و بدین ترتیب کیفیت زندگی کاری فرد تنزل می‌یابد [۲، ص ۱۳۵].

1. Spillover

2. Goff man

3. Frone. M. R. Russell, Cooper M.L.

## تعارض کار- خانواده و بیگانگی از کار

اینگلهارت<sup>۱</sup> نیز ارتباط اثربخشی پایین و نارضایتی اجتماعی افراد را با بیگانگی اجتماعی مطرح کرده است و کاهش میزان هریک از مؤلفه‌ها را با ظهور پدیده بیگانگی اجتماعی افراد مرتبط می‌پندارد. اثربخشی نیز احساسی است که طی آن فرد یا افراد، مطابق با عمل اجتماعی خود در جامعه، به ارزیابی توانایی خود می‌پردازند و میزان اثرگذاری آن را با اجرا کردن یک عمل مشخص می‌کنند [۸، ص ۱]. در زمینه رابطه خطی مثبت بین تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر بیگانگی از کار چنین تصور می‌شود که چون به شخص کارهایی ارجاع می‌شود که با یکدیگر ناسازگارند، یا اینکه نقش‌هایی که در کار به شخص واگذار می‌شود با باورها و ارزش‌های شخصی وی در تضادند، فرد احساس می‌کند در رفتارهایی که منعکس‌کننده ارزش‌ها، نیازها، و آرزوهای واقعی او نیستند درگیر شده و دچار از خود بی‌خاری و افزایش مقدار فشار روانی تجربه‌شده از سوی فرد می‌شود و فشار نیز به نوبه خود بر پاسخ‌های عاطفی دیگر نظیر نارضایتی از شغل، تعهد سازمانی، و بیگانگی از کار تأثیر می‌گذارد. به نظر فانس<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) ایجاد این احساس در کارمند که قادر نیست از عهده انجام دادن کارها آن‌طور که شایسته است برآید یا اینکه زمان کافی برای انجام دادن همه کارهای مربوط به شغل و خانواده در اختیارش نیست، باعث می‌شود که فرد دچار احساس ناتوانی یا بی‌قدرتی شود. به همین دلیل، انتظار می‌رود که سطوح بالایی از تعارض کار- خانواده و خانواده- کار، با بیگانگی از کار توأم شود [۷، ص ۳۱۰].

براساس تعریف کانونگو<sup>۳</sup> (۱۹۸۲)، بیگانگی یک حالت جدایی روان‌شناختی از کار است؛ به گونه‌ای که فرد تصور می‌کند کار، ظرفیت ارضای انتظارات و نیازهای اساسی وی را ندارد [۲۲].

سیمن<sup>۴</sup> (۱۹۷۵) بر این باور است که بیشتر مطالعات بیگانگی تا حدودی دربرگیرنده اندیشه تناقض است. در محیط کار، این تناقض به صورت شکاف میان ادراک شرایط عینی کار (کنترل، هدف و اظهار خود یا خودبیانگری<sup>۵</sup>)، و علایق خاص فرد- از قبیل نیازها، ارزش‌ها، ایده‌آل‌ها، تمایلات، یا انتظارات- ظاهر می‌شود [۲۳]. درباره تأثیر متغیر پایگاه اجتماعی- اقتصادی از نظریه مرتون<sup>۶</sup> (۱۹۵۷)، بارنت<sup>۷</sup> (۱۹۹۳)، و پارسونز<sup>۸</sup> استفاده شده است که در ادامه آن‌ها را شرح می‌دهیم.

مرتون (۱۹۵۷) در نظریه مجموعه نقشی خود منشأ اصلی تعارض نقش را متفاوت بودن

1. Ingelhart
2. Faunce
3. Kanungo
4. Seeman
5. self- expression
6. Merton
7. Barnett
8. Parsons

وضعیت افراد در ساختار اجتماعی می‌داند. به تعبیر دیگر «ساختار اجتماعی هر اندازه که بتواند فعالیت‌های فرد را از شناسایی اعضای دیگر مجموعه نقشی پنهان کند، فرد کمتر در معرض فشارهای ناشی از درخواست‌های متعارض قرار می‌گیرد» [۴، ص ۳۱۵]. در نتیجه، کمتر دچار احساس ناتوانی یا بی‌قدرتی در اجرای مسئولیت‌های خود می‌شود. به همین دلیل، انتظار می‌رود که سطوح پایینی از تعارض کار- خانواده و خانواده- کار، با کاهش بیگانگی از کار توأم شود [۲۴، ص ۴۱۲-۴۱۳]. چنانچه با نگرش سیستمی پارسونز به موضوع بپردازیم و کنشگران را به‌منزله ورودی‌های سیستم در نظر آوریم که اگر کنشگر در جریان کار به اهداف خودش برسد و پاداش‌های ارزشمندی را به دست آورد، خروجی سیستم، انسانی بانشاط و مفید و با اعتماد به نفس خواهد بود که ضمن کسب پاداش‌های مادی، گوهر وجودی‌اش نیز شکوفا می‌شود. اما چنانچه در فراگرد کار نتواند به انتظارات و چشم‌داشت‌های خود از سازمان برسد، خروجی آن سازمان، بیگانگی از کار است [۵، ص ۱۷۰].

طبق نظریه بارنت (۱۹۹۳) عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه و منزلت اجتماعی، عوامل اجتماعی- اقتصادی، وضعیت مالی، میزان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی، و چرخه زندگی شغلی بر میزان احساس فشار ناشی از ایفای چند نقش متفاوت مؤثرند [۲۵، ص ۳۶۵]. گالبرایت<sup>۱</sup> در زمینه متغیر سابقه کار و نوع سمت سازمانی بر این باور است که فقدان مالکیت ابزار تولید عامل بلافصل بیگانگی از کار نیست، بلکه بی‌قدرتی ناشی از اختیارات سازمانی است که عامل بلافصل آن است. رابطه زیر بیانگر این مفهوم است:

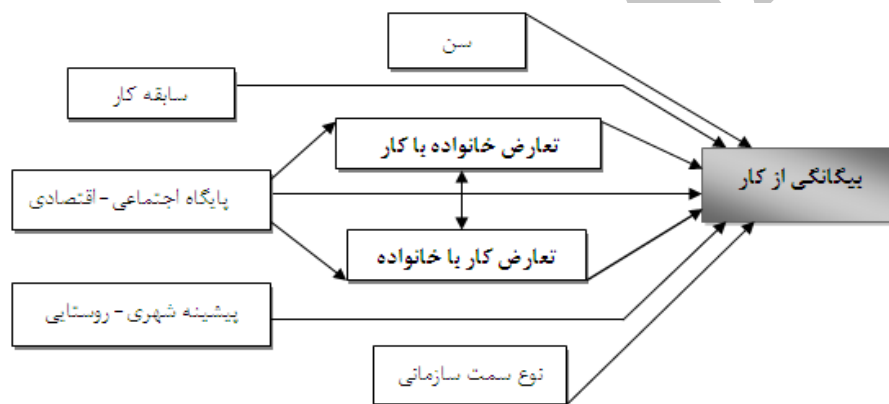
«جایگاه بالاتر افراد در هرم سازمانی ← اختیارات بیشتر ← قدرت بیشتر ← بی‌قدرتی کارکنان پایین هرم سازمانی ← بیگانگی از کار بیشتر کارکنان پایین هرم» [۶].  
در نظریه گرین برگ و اونیل<sup>۲</sup> (۱۹۹۴)، مشاغل تخصصی و مدیریتی احتمالاً انعطاف‌پذیری و کنترل فردی بیشتری در زمان‌بندی کار دارند. از این رو، به نظر می‌رسد شاید فشارهای ناشی از الزاماتی را که مشاغل ایجاد می‌کنند جبران و متوازن کنند [۲۶، ص ۱۱۴].

## فرضیه‌های تحقیق

۱. بین تعارض کار با خانواده و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین تعارض خانواده با کار و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار رابطه معناداری وجود دارد.
۴. پایگاه اجتماعی- اقتصادی به واسطه تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده بر بیگانگی از کار اثرگذار است.

1. Galbraith  
2. Oniel and Greenberger

۵. بین پایگاه اجتماعی- اقتصادی و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
  ۶. بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
  ۷. بین نوع سمت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
  ۸. بین سن و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
  ۹. بین پیشینه شهری- روستایی و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
- براساس مفروضات گفته شده، در شکل ۱ به بررسی میزان ارتباط متغیرهای سن، سابقه کار، پیشینه شهری- روستایی و نوع سمت سازمانی بر بیگانگی از کار، و همچنین تعیین میزان ارتباط متغیر پایگاه اجتماعی- اقتصادی و تعارض کار- خانواده، خانواده- کار بر بیگانگی از کار پرداخته می شود. متغیرهای وابسته این مدل، بیگانگی از کار است.



شکل ۱. مدل روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق

## تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

- پایگاه اجتماعی- اقتصادی (S.E.S)<sup>۱</sup>: برای عملیاتی کردن پایگاه اجتماعی- اقتصادی در این پژوهش از دو شیوه عینی و ذهنی استفاده شد. در بعد عینی، معرف‌های سطح تحصیلات، نوع شغل، میزان درآمد، و وضعیت مسکن در نظر گرفته شد. اما در بعد ذهنی از مقیاس به کار گرفته شده در پژوهش نبوی و دیگران (۱۳۸۷) استفاده شد. «منظور از بعد ذهنی تخمین طبقه اجتماعی، پنداشت پاسخگو از جایگاه خود در ساختار اجتماعی از دیدگاه خود اوست، که می تواند به عنوان متغیر اثرگذار محسوب گردد. بعد ذهنی طبقه اجتماعی با ابعاد چهارگانه

1. Social - Economic Status

درآمد، تحصیل، شغل، و مالکیت مسکن به عنوان متغیر ترکیبی در قالب طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای اندازه‌گیری می‌شود» [۱۲، ص ۲۰].

– تعارض کار با خانواده: زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، منابع وقت، تعهد، و انرژی فرد را بکاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش یابد. در پژوهش حاضر، از مقیاس تعارض کار با خانواده ساخته‌شده از سوی استوینز و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۶۶)، برای سنجش این متغیر استفاده شده است. یکی از پرسش‌ها در این زمینه عبارت است از: «به دلیل فوریت‌ها و ضرورت‌های شغلی، ناچارم برنامه‌های مربوط به فعالیت‌های خانوادگی‌ام را تغییر دهم» [۲۷].

– تعارض خانواده با کار: زمانی رخ می‌زمانی که خواست‌های خانوادگی، منابع وقت، تعهد، و انرژی فرد را بکاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاهش یابد. این متغیر با هفت گویه سنجیده شد که پرسش‌ها در پژوهش‌های مشابهی مثل تمایر و بولز (۱۹۶۶) استفاده شده بودند؛ مثلاً: «به دلیل نگهداری از فرزندانم نمی‌توانم به قدر کافی اضافه‌کاری کنم» [۲۸].

– بیگانگی از کار: به معنی از هم گسیختن پیوند فرد با دیگران است و نیز مترادف با بیزاری در احساس و دورافتادگی یا جدایی فرد از کار است. به منظور سنجش این متغیر از هشت گویه از مقیاس‌های ساخته‌شده ناییر و وهر (۲۰۱۰) استفاده شده است؛ مانند: «احساس می‌کنم از خود بیزار و با خود بی‌رابطه‌ام» [۲۹].

## روش‌شناسی و نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. روش پژوهش به صورت پیمایشی است که از مزایای مهم آن قابلیت تعمیم نتایج است.

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از کلیه زنان شاغل متأهل اداره‌های دولتی شهر اهواز که تعداد آن‌ها در زمان تحقیق ۴۸۷۶ نفر بود. با استناد به جدول تعیین حجم نمونه از جامعه مفروض کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) [۳۰] و سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد حجم نمونه ۳۸۶ نفر در نظر گرفته شد. در انتخاب جمعیت نمونه در این پژوهش، از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای استفاده شد. ابتدا برای تعیین میزان حجم نمونه برای هر سازمان از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد. برای این کار، به نسبت متناسب از همه



اداره‌های دولتی اهواز تعداد هفت اداره به‌طور تصادفی انتخاب شد. سپس با توجه به حجم نمونه و نسبت تعداد کارمندان هریک از این اداره‌ها، تعداد پاسخگویان در هر اداره تعیین شد. در مرحله بعد، از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک برای نمونه‌گیری کارمندان در داخل هر سازمان استفاده شد. به منظور تعیین اعتبار و روایی پژوهش، اعتبار صوری در نظر گرفته شد. همچنین، برای ارزیابی اعتبار طیف‌ها، ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر طیف نیز محاسبه شد که نتایج در جدول ۱ ارائه شده است. این ضرایب بیانگر اعتبار بالای طیف‌هاست.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها

پایگاه اجتماعی- اقتصادی		تعارض کار با خانواده	تعارض خانواده با کار	بیگانگی از کار	نام متغیرها
وجه عینی	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۷۰	آلفا کرونباخ
وجه ذهنی	۰/۷۶				

## یافته‌های تحقیق

### ۱. یافته‌های توصیفی

برخی از ویژگی‌های جمعیت آماری به قرار زیر است:

- دامنه سنی در گروه نمونه بین ۲۱-۵۵ است. میانگین سن پاسخگویان ۳۵/۲۵، انحراف معیار آن ۸/۱۳، و واریانس سن پاسخگویان ۶۶/۰۹ است.
- دامنه پیشینه شهری- روستایی بین ۱-۸ است. میانگین این متغیر ۷/۴۵، انحراف معیار ۱/۰۳۰، و واریانس ۱/۰۶۲ است.
- دامنه سابقه کار در گروه نمونه بین ۱-۳۶ است. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۳/۱۶ سال، انحراف معیار آن ۷/۷۹، و واریانس سابقه خدمت پاسخگویان ۷۰/۷۱ است.
- دامنه تعارض خانواده با کار در گروه نمونه بین ۲۰-۵۰ است. میانگین تعارض خانواده با کار پاسخگویان ۳۷/۸۶، انحراف معیار آن ۴/۶۷، و واریانس تعارض خانواده با کار پاسخگویان ۲۱/۸۳ است. میانگین تعارض کار با خانواده پاسخگویان ۲۵/۹۰، انحراف معیار آن ۳/۷۲، و واریانس تعارض کار با خانواده پاسخگویان ۱۳/۹۰ است.
- میانگین بیگانگی از کار از حداکثر نمره، که ۳۵ است، ۲۱/۷۸ است. انحراف معیار آن ۴/۷۶ و واریانس بیگانگی از کار پاسخگویان ۲۲/۶۹ است.
- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب نوع سمت سازمانی نشان داد که: ۲ نفر معادل ۰/۵ درصد پاسخگویان را رئیس سازمان، ۷ نفر معادل ۱/۸ درصد پاسخگویان را معاون، ۱ نفر معادل ۲/۸ درصد پاسخگویان را رئیس قسمت، ۴ نفر معادل ۱/۰ درصد پاسخگویان را رئیس گروه، ۱۳ نفر معادل ۳/۴ درصد پاسخگویان را کارشناس ارشد، ۱۲۸ نفر معادل ۳۳/۲ درصد پاسخگویان

را کارشناس، ۱۲۴ نفر معادل ۳۲/۱ درصد پاسخگویان را کمک کارشناس، ۹۹ نفر معادل ۲۵/۶ درصد از کل پاسخگویان را سایر کارمندان تشکیل می‌دهند.

جدول ۲. توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش

متغیر	حداکثر	حداقل	میانگین	انحراف معیار	واریانس
سن	۵۵	۲۱	۳۵٫۲۵	۸٫۱۳	۶۶٫۰۹
پیشینه شهری- روستایی	۸	۱	۷٫۴۵	۱٫۰۳۰	۱٫۰۶۲
سابقه کار	۳۶	۱	۱۳٫۱۶	۷٫۷۹	۷۰٫۷۱
تعارض خانواده با کار	۵۰	۲۰	۳۷٫۸۶۸	۴٫۶۷۳	۲۱٫۸۳۸
تعارض کار با خانواده	۳۵	۱۳	۲۵٫۹۰۴	۳٫۷۲۸	۱۳٫۹۰۰
بیگانگی از کار	۳۵	۱	۲۱٫۷۸۶	۴٫۷۶۴	۲۲٫۶۹۷

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب نوع سمت سازمانی

نوع سمت سازمانی	فراوانی	درصد
رئیس سازمان	۲	۰٫۵
معاون	۷	۱٫۸
رئیس قسمت	۱	۲٫۸
رئیس گروه	۴	۱٫۰
کارشناس ارشد	۱۳	۳٫۴
کارشناس	۱۲۸	۳۳٫۲
کمک کارشناس	۱۲۴	۳۲٫۱
سایر کارمندان	۹۹	۲۵٫۶

## ۲. یافته‌های تحلیلی

در جدول ۴، نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش مطرح شده است. ضریب همبستگی میان بیگانگی از کار با تعارض خانواده با کار ( $r=0.334, P=0.000$ )، تعارض کار با خانواده ( $r=0.442, P=0.000$ ) مثبت است. این نتایج نیز فرضیه‌های اول و دوم پژوهش را تأیید می‌کند. ضریب همبستگی منفی میان سن و بیگانگی از کار ( $r=-0.206, P=0.000$ ) و سابقه کار ( $r=-0.189, P=0.000$ ) نشان می‌دهد که با بالا رفتن سن و سابقه کار، میزان بیگانگی از کار کاهش می‌یابد. بنا بر این نتیجه، فرضیه ششم و هشتم پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، بین تعارض خانواده با کار با تعارض کار با خانواده ( $r=0.760, P=0.000$ ) رابطه معناداری وجود

دارد. این یافته فرضیه سوم پژوهش را تأیید می‌کند. ضریب همبستگی منفی میان پایگاه اجتماعی- اقتصادی (عینی) و تعارض کار با خانواده ( $P = ۰/۰۲۲$ ،  $r = -۰/۱۲۳$ ) و تعارض خانواده با کار ( $P = ۰/۰۴۷$ ،  $r = ۰/۱۰۷$ ) نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین پایگاه اجتماعی- اقتصادی (عینی) و بیگانگی از کار ( $P = ۰/۰۷۶$ ،  $r = ۰/۱۵۲$ ) نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. همچنین پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود و تعارض کار با خانواده ( $P = ۰/۱۳۶$ ،  $r = ۰/۰۷۸$ )، تعارض خانواده با کار ( $P = ۰/۱۲۴$ ،  $r = ۰/۰۶۱$ ) و با بیگانگی از کار ( $P = ۰/۱۸۰$ ،  $r = ۰/۰۰۰$ ) همبستگی مثبت دارد. نتایج به دست آمده بیانگر وجود رابطه معنادار بین پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود و بیگانگی از کار، و نبود رابطه معنادار بین متغیر پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود و متغیر تعارض کار با خانواده و خانواده با کار است.

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

متغیرها	بیگانگی از کار	تعارض کار با خانواده	تعارض خانواده با کار
تعارض کار با خانواده	۰/۴۴۲**	-	-
تعارض خانواده با کار	۰/۳۳۴**	۰/۷۶۰**	-
سن	-۰/۲۰۶**	-	-
سابقه کار	-۰/۱۸۹**	-	-
پایگاه اجتماعی- اقتصادی	۰/۰۷۶	-۰/۱۲۳*	-۰/۱۰۷*
	پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود	۰/۱۸۰**	۰/۰۷۸

(\*) ضرایب در سطح اطمینان ۰/۰۹۵ معنادارند. (\*\*) ضرایب در سطح اطمینان ۰/۰۹۹ معنادارند.

در این پژوهش نیز، برای بررسی تفاوت میانگین پاسخگویان برحسب پیشینه شهری و روستایی و بیگانگی از کار، از آزمون t مستقل استفاده شد، که طی آن مشخص شد بین متغیر پیشینه شهری- روستایی و بیگانگی از کار ( $t = ۲/۲۹$ ،  $sig = ۰/۰۲۳$ ) رابطه معناداری وجود دارد. مقایسه میانگین‌های دو گروه نشان می‌دهد که میانگین شهرنشینی ۱/۱۷۹ و میانگین روستانشینی ۱/۰۹۱ است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که افراد شهری بیشتر مستعد بیگانگی از کار هستند و این یافته فرضیه نهم پژوهش را تأیید می‌کند.

جدول ۵. نتایج آزمون t، رابطه بین متغیر پیشینه شهری- روستایی و بیگانگی از کار

پیشینه شهری - روستایی	میانگین	مقدار t	سطح معناداری
شهر	۱/۱۷۹	۲/۲۹	۰/۰۲۳
روستا	۱/۰۹۱		

براساس فرضیه شماره ۷، بین متغیر نوع سمت سازمانی و متغیر بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج جدول ۶، این رابطه در سطح ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. ( $P=0.002$ ,  $r=0.714$ ). به عبارت دیگر، می‌توان گفت که کارمندان در سمت‌های سازمانی متفاوت، میزان متفاوتی از بیگانگی دارند. هنگامی که نوع سمت‌های سازمانی به سه طبقه کلی رؤسا، کارشناسان، و سایر کارمندان تقسیم می‌شوند، با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که تفاوت معناداری (در سطح ۰/۰۵) میان میانگین بیگانگی از کار سایر کارمندان (۲/۰۷۱) و رؤسا (۰/۸۶۳-) و میانگین بیگانگی از کار کارشناسان (۲/۰۷۱-) و رؤسا (۲/۹۳۵-) در سطح ۰/۰۵ دیده می‌شود. این یافته فرضیه هفتم پژوهش را تأیید می‌کند.

جدول ۶. نتایج آزمون آنالیز واریانس بین متغیر نوع سمت سازمانی و متغیر بیگانگی از کار

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموعه مجزورات	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
میان‌گروهی	۲۵۴۹/۴۰۰	۷	۳۶۲/۲۵۰	۳/۷۱۴	۰/۰۰۲
درون‌گروهی	۳۵۷۴۷/۸۲	۳۶۵	۹۷/۹۱۳		
جمع کل	۳۲۲۸۷/۲۳	۳۷۲			

sig<0.05

### یافته‌ها و تحلیل‌های رگرسیون چندمتغیره تحقیق

به منظور بررسی مؤثرترین عامل از میان متغیرهای مستقل تعارض خانواده با کار، تعارض کار با خانواده، سن، سابقه کار، و پایگاه اجتماعی-اقتصادی بر متغیر وابسته (بیگانگی از کار) از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. در این روش، متغیرهای مستقلی که اثری روی متغیر وابسته (بیگانگی از کار) نداشتند از مدل حذف شدند. طبق جدول ۷ مشخص شد که فقط متغیر مستقل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی-اقتصادی خود (وجه ذهنی) به‌منزله مؤثرترین عامل از میان دیگر متغیرهای ذکر شده شناخته شد. اولین متغیر وارد شده تعارض خانواده با کار است که تقریباً ۰/۳۸ درصد از متغیر وابسته را تبیین کرده است. دومین متغیر، که می‌توانست وارد معادله رگرسیون شود، تعارض کار با خانواده بود که همراه با متغیر قبلی توانست ۰/۴۷ درصد از متغیر وابسته را تبیین کند. مقدار افزوده شده به  $R^2$  در این مرحله ۰/۰۹ است. سومین متغیر وارد شده، پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی-اقتصادی خود است که به همراه دو متغیر پیشین ۰/۴۹ درصد از متغیر وابسته را تبیین می‌کند. مقدار افزوده شده به  $R^2$  در این مرحله ۰/۰۲ است. به‌طور کلی، متغیرهای وارد شده توانستند ۰/۴۵ درصد از متغیر وابسته را تبیین کنند. مقدار  $R$  نیز ۰/۲۱ است.

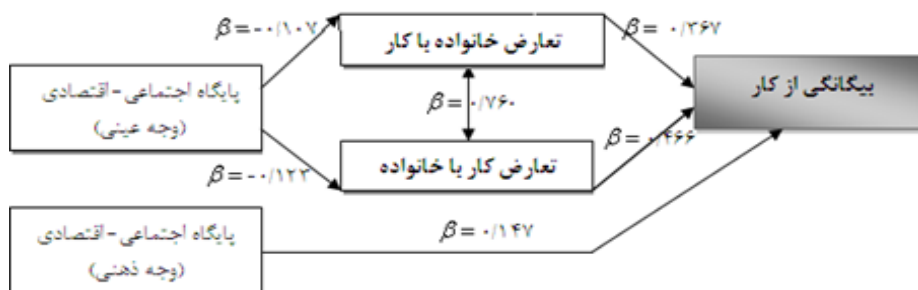
جدول ۷. بررسی رابطه متغیر بیگانگی از کار با متغیرهای مستقل با استفاده از رگرسیون گام به گام

سطح معناداری	t	اشتباه استاندارد	ضریب Beta	ضریب B	مقدار افزوده شده R <sup>2</sup> به R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	R	متغیر وارد شده	ردیف
۰٫۰۰۰	۷٫۳۲۹	۰٫۰۵۱	۰٫۳۶۷	۰٫۳۷۵	-	۰٫۳۸۱	۰٫۱۴۵	تعارض کار با خانواده	۱
۰٫۰۰۰	۹٫۶۸۷	۰٫۰۶۱	۰٫۴۶۶	۰٫۵۸۸	۰٫۰۹۴	۰٫۴۷۵	۰٫۲۲۶	تعارض کار با خانواده	۲
۰٫۰۰۲	۳٫۰۴۷	۰٫۲۲۶	۰٫۱۴۷	۰٫۶۹۰	۰٫۰۲۲	۰٫۴۹۷	۰٫۲۴۷	پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود (وجه ذهنی)	۳

(\*) تعارض کار با خانواده، تعارض خانواده با کار و پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود به عنوان متغیر تأثیرگذار.

### تحلیل مسیر

برای آزمون مدل از سه معادله استفاده شد. در معادله اول تعارض خانواده با کار و پایگاه اجتماعی- اقتصادی بر تعارض کار با خانواده بازگشت داده شد (به جدول نگاه کنید). اثر تعارض خانواده با کار بر تعارض کار با خانواده ۰٫۷۶۰ و در سطح ۰٫۰۱ و پایگاه اجتماعی- اقتصادی بر تعارض کار با خانواده ۰٫۱۲۳- و در سطح ۰٫۰۵ معنادار بودند. در معادله دوم تعارض کار با خانواده و پایگاه اجتماعی- اقتصادی (وجه عینی) بر تعارض خانواده با کار بازگشت داده شد. اثر تعارض کار با خانواده بر تعارض خانواده با کار ۰٫۷۶۰ و در سطح ۰٫۰۱ و پایگاه اجتماعی- اقتصادی (وجه عینی) بر تعارض خانواده با کار ۰٫۱۰۷- و در سطح ۰٫۰۵ معنادار بودند. همچنین متغیر پایگاه اجتماعی- اقتصادی (وجه عینی) به واسطه تعارض کار با خانواده و خانواده با کار اثر غیرمستقیمی معادل ۰٫۰۹۶- بر بیگانگی از کار دارد. در معادله سوم بیگانگی از کار بر تعارض خانواده با کار، تعارض کار با خانواده و پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود بازگشت داده شد. اثر تعارض کار با خانواده بر بیگانگی از کار ۰٫۴۶۶، اثر تعارض خانواده با کار بر بیگانگی از کار ۰٫۳۶۷، و اثر پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود بر بیگانگی از کار ۰٫۱۴۷ و هر سه در سطح ۰٫۰۱ معنادار بودند. بنابراین، مدل پیشنهادی به صورت شکل ۲ ارائه می شود.



شکل ۲. تحلیل مسیر رابطه متغیرهای مستقل با بیگانگی از کار

جدول ۸. ضرایب تحلیل مسیر مدل نظری با متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	معادله ۱	معادله ۲	معادله ۳	اثر غیرمستقیم بر بیگانگی از کار	اثر کلی بر بیگانگی از کار
	تعارض کار با خانواده	تعارض خانواده با کار	بیگانگی از کار		
تعارض کار با خانواده	$\beta = 0.176^{**}$ B=0.1605 Std=0.027		$\beta = 0.367^{**}$ B=0.375 Std=0.051	0.367	0.367
تعارض کار با خانواده		$\beta = 0.176^{**}$ B=0.1956 Std=0.043	$\beta = 0.466^{**}$ B=0.588 Std=0.061	0.466	0.466
پایگاه اجتماعی-اقتصادی (وجه عینی)	$\beta = -0.123^*$ B=-0.125 Std=0.054	$\beta = -0.107^*$ B=-0.109 Std=0.054		-0.095	-0.095
پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی-اقتصادی خود (وجه ذهنی)			$\beta = 0.147^{**}$ B=0.1690 Std=0.226	.	0.147
$R^2$	0.29	0.30	0.45		

جدول ۹. اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل متغیرهای مستقل با استفاده از ضرایب رگرسیون

متغیرها			اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
تعارض خانواده با کار			۰,۳۶۷	۰	۰,۳۶۷
تعارض کار با خانواده			۰,۴۶۶	۰	۰,۴۶۶
پایگاه اجتماعی- اقتصادی	وجه عینی		۰	-۰,۰۹۶	-۰,۰۹۶
	پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود (وجه ذهنی)		۰,۱۴۷	۰	۰,۱۴۷
جمع			۰,۹۸	-۰,۰۹۶	۰,۸۸

## بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که بیگانگی از کار زنان شاغل متأهل، بیش از آنکه از این واقعیت که آن‌ها شاغل‌اند تأثیر پذیرفته باشد، از کیفیت نقش‌های خانوادگی و شغلی آن‌ها متأثر است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، وجود رابطه معنادار بین تعارض کار با خانواده و بیگانگی از کار ( $r=0,466$  و سطح معناداری  $0,000$ ) تأیید شد. این یافته با نظر فران، راسل و کوپر (۱۹۹۹)، کرچمایر و کوهن (۱۹۹۲)، و فانس (۱۹۶۸) مبنی بر ناتوانی از انجام دادن مناسب و کامل وظایف و تقاضاهای نقش کاری به دلیل مسئولیت‌ها و تقاضاهای خانوادگی که باعث می‌شود فرد کنترل چندانی بر وظایف و مسائل کاری خود نداشته باشد همسوست. در نتیجه، احساس ناتوانی و بی‌قدرتی، شخص را به سوی بیگانگی سوق می‌دهد [۳۱]. با توجه به نتایج این مطالعه، متغیر پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود (وجه ذهنی) به واسطه تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار، بر بیگانگی از کار مؤثر است. این یافته نظریه مرتون (۱۹۵۷)، بارنت (۱۹۹۳)، و پارسونز را تأیید می‌کند. طبق این نظریه، هرچه پایگاه اجتماعی- اقتصادی فرد بالاتر، تعارض کار با خانواده و خانواده با کار، کمتر و این عامل با کاهش ناخشنودی و بیگانگی از کار توأم می‌شود [۳۲]. همچنین رابطه مثبت و معنادار بین پنداشت فرد از پایگاه اجتماعی- اقتصادی خود با بیگانگی از کار تأیید شد. در واقع پنداشت فرد از موقعیت طبقاتی خود همان چیزی است که کنشگر ادراک می‌کند و این ادراک اوست که علت رفتار است. از دیگر یافته‌های این پژوهش احتمال وجود رابطه معنادار بین تعارض خانواده با کار و بیگانگی از کار ( $r=0,367$  و سطح معناداری  $0,000$ ) تأیید شد. این یافته نظریه کرچمایر و کوهن (۱۹۹۹)، فران، راسل، کوپر (۱۹۹۲)، فانس (۱۹۶۸)، و پارسونز است مبنی بر اینکه هرگاه تقاضاهای یک نقش با توانایی فرد در اجرای تعهدات نقش دیگر تداخل پیدا کند، فرد احساس می‌کند در رفتارهایی که منعکس‌کننده ارزش‌ها، نیازها و آرزوهای واقعی او نیستند درگیر شده و دچار از خودبیگانگی می‌شود [۳۳]. همچنین با نتایج کوک و روسو

(۱۹۸۴) همسو است. در این پژوهش، وجود رابطه معنادار بین تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار ( $r=0.760$  و سطح معناداری  $0.000$ ) تأیید شد.

طبق نظر سیمن (۱۹۷۵) بیگانگی از کار به صورت شکاف میان ادراک شرایط عینی کار و علائق خاص فرد ظاهر می‌شود. پیامد مورد انتظار چنین تناقضی، احساسی از بی‌قدرتی و از خودبیگانگی است. این یافته با نظریات دوکسبری و هیگینز (۱۹۹۱)، کرچمایر و کوهن (۱۹۹۹)، فران، و راسل و کوپر (۱۹۹۲) مبنی بر در نظر گرفتن تعارض کار/ خانواده به‌منزله نوعی ریزش منفی، که بر اثر تبادل نگرش‌ها و رفتارهایی بین دو حوزه کار و خانواده ایجاد می‌شود، همخوانی دارد [۳۴]. بنابراین، درباره رابطه خطی مثبت بین تعارض کار و خانواده و خانواده و کار، با بیگانگی از کار چنین تصور می‌شود که ایجاد این احساس در کارمند که زمان کافی برای انجام دادن همه کارهای مربوط به شغل و خانواده در اختیارش نیست، باعث می‌شود که فرد دچار احساس ناتوانی یا بی‌قدرتی شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های قلیپور (۱۳۸۸) و بویار (۲۰۰۳) همخوانی دارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، وجود رابطه معنادار میان پیشینه شهری- روستایی و بیگانگی از کار ( $t=2.29$  و سطح معناداری  $0.023$ ) تأیید شد. افراد شهری به علت آشنایی بیشتر با ارزش‌های مدرن و افزایش سطح توقعات و نیازها در مقایسه با افراد روستایی، بیشتر مستعد بیگانگی‌اند. این یافته، با یافته‌های نی‌لو و خوانساری (۱۳۷۸) همسوست. همچنین احتمال وجود رابطه معنادار و معکوس بین متغیر سن و متغیر بیگانگی از کار ( $r=-0.206$  و سطح معناداری  $0.000$ ) تأیید شد.

جوان‌ترها به دلیل داشتن توقعات و نیازهای شخصیتی بیشتر در تعارض با ساختار بوروکراتیک سازمان برای پاداش‌های درونی در کارند؛ درحالی‌که مسن‌ترها سازگاری بیشتری با شرایط بیگانه‌کننده در کار دارند. از دیگر یافته‌های این پژوهش، وجود رابطه معنادار و معکوس بین متغیر سابقه کار ( $r=-0.189$  و سطح معناداری  $0.000$ ) و نوع سمت سازمانی ( $f=3.714$ ) و سطح معناداری  $0.002$ ) است. این یافته تأیید نظریه گرین برگ و اونیل (۱۹۹۴) است. برای یافتن میزان و سهم اثر متغیرهای مستقل در تبیین بیگانگی از کار، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. با توجه به ضریب تعیین به‌دست‌آمده  $R^2 = 0.45$ ، می‌توان گفت مدل طراحی‌شده  $0.45$  واریانس متغیر وابسته (بیگانگی از کار) را با متغیرهای مستقل موجود، تبیین می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه بین کار و خانواده را، که به رقابت بین کار و خانواده می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن به منافع فرد و سازمان به‌طور هم‌زمان و همسو با یکدیگر توجه می‌شود.



## منابع

- [۱] اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳). *تحول فرهنگی در جوامع پیشرفته*، ترجمه مریم وتر، تهران: کویر.
- [۲] رستگار خالده، امیر (۱۳۸۲). «سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل»، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- [۳] ریتزر، جرج (۱۳۸۱). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- [۴] روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲). *مفهوم نقش در روانشناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی-انتقادی*، ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم، تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- [۵] صبوری، منوچهر (۱۳۸۵). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: شب‌تاب.
- [۶] صبری دشتی، خسرو (۱۳۸۰). «بیگانگی از کار در بخش‌های دولتی و خصوصی»، فصلنامه صنعت بیمه، ش ۶۳.
- [۷] کورمن، آبراهام؛ ک. کورمن (۱۳۷۱). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه حسین شکرکن، تهران: رشد.
- [۸] گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.
- [۹] قلیپور، آرین؛ سلامی، هادی؛ عینیان، مجید (۱۳۸۸). «تیین اثرات شخصیت بر تضاد کار- خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان»، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ش ۱، ص ۲۹-۴۰.
- [۱۰] مقصودی، سوده؛ بستان، زهرا (۱۳۸۳). «بررسی مشکلات ناشی از هم زمانی نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل شهر کرمان»، *مطالعات زنان*، س ۲، ش ۷.
- [۱۱] نبی‌لو، حمید (۱۳۷۸). «بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه»، دانشگاه گیلان.
- [۱۲] نبوی، سیدعبدالحسین؛ حسین‌زاده، علی‌حسین؛ حسینی، سیده‌هاجر (۱۳۸۷). «بررسی تأثیر پایگاه اجتماعی- اقتصادی، احساس بی‌قدرتی و هویت قومی بر احساس امنیت اجتماعی»، *فصلنامه دانش‌انظامی*، س ۱۰، ش ۲ (پیاپی ۳۹)، ص ۳۸-۹.
- [۱۳] نظری، زهره (۱۳۸۲). «تعارض میان نقش‌های خانوادگی و اجتماعی زنان»، *فصلنامه ریحانه*، ش ۵.
- [14] Kinnunen, U. Vermuls, A. Gerris, Jan., & Makikangas, A. (2003). "Work\_family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor", *Personality and Individual Differences* 3: p1669-168.
- [15] Todd, s. (2004). "Improving Work-Life Balance\_ What Are Other Countries Doing?" *Human Resources and Skills Development Canada*.
- [16] Cooke, Robert A., and Denise M. Rousseau. (1984). "Stress and strain from family roles and work\_role expectations", *Journal of Applied Psychology* 69 (2): p252-260.
- [17] Southwell, P.L. (2003). "The politics of alienation", *social science Journal*, Vol.40, p99-107.
- [18] Boyar S.L, Maertz C.P, Pearson A.W, Keough S. (2003). "Work\_family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions", *Journal of Managerial Issues*; 15 (2): p175-190.

- [19] Kinnunen, U. Geurts, S. & Mauno, S. (2004). "Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being", *Work and Stress*, 18 (1) : p1-22.
- [20] Lorenzen, M. (2005). "Conflict Resolution and Academic Library Instruction". Retrieved 13 June 2008 (<http://www.libraryinstruction.com/conflict.html>).
- [21] Greenhaus J. H. and Nicholas J. Betell. (2003). "when work and family collide: Deciding between competing role demands", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90 (2): p291.
- [22] Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M. (2004). "A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary", *Journal of International Management*, 10: p375-392.
- [23] Mendoza, s. Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). "The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands", *International Journal of Organizational Analysis*, 15, 1, p56-75.
- [24] Thomas Linda Thiede and Daniel C. Ganster, (1995). "Impact of family-supportive work-family conflict and strain: a control perspective", *Journal of applied psychology*, Vol.80, No. 1, p15-6.
- [25] Hyde Janet Shibley & John D. DE Lamater, (1988). "Sexuality and the dual-learner couple: multiple roles and sexual functioning", *Journal of family psychology*, Vol.12, No.3: p368-354.
- [26] Greenberger, Ellen and Oneil R. (1994). "Patterns of commitment to work and parenting, implications for role strain", *Journal of Marriage and family*, Vol.56, No.1: p101-118.
- [27] Stephens, K.G. and M.S. Sommer, (1996). "The Measurement of work to family conflict", *Educational and Psychological Measurement* 56/3. p486-475.
- [28] Netemeyer R.G, Brashear-Alejandro T, Boles J.S. (2004). "A cross national model of job-related outcomes of work role and family role variables", *Journal Science*, 32 (1): p 49-60.
- [29] Nair Nisha and Neharika Vohra, (2010). "an exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers knowledge workers", *Management Decision*, Vol. 48 No. 4: p 600-615.
- [30] Kerjcie and Morgan, (1970). "Determining Sample Size activities for", *Educational and Psychological Measurement*, 30: p607-610.
- [31] Duxbury, L. Higgins. (1991). "Gender differences in work – family conflict", *journal of applied psychology*, Vol. 76, No.1: p726-703.
- [32,33,34] Kirchmeyer Caterine and Aron Cohen, (1999). "Different strategies for managing the work-non-work interface: Test for unique pathways to work outcomes". *Journal work and stress*, Vol.13, No.1: p57-73.