

اثرات مستقیم و غیر مستقیم تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر بیگانگی کاری از طریق اثر میانجی پیوند کاری

مریم سعیدی ابوالسحق

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد اصفهان-خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران-saeedi.m.69@gmail.com

چکیده - هدف این تحقیق، بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر بیگانگی کاری از طریق اثر میانجی پیوند کاری در کارکنان هلدینگ اصفهان مقدم بوده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان هلدینگ اصفهان مقدم (شامل کارکنان دو کارخانه پلیمر شبنم سیاهان و اصفهان مقدم) در سال ۱۳۹۷ شامل ۳۸۶ نفر می باشند که از میان آنها و با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید و این داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار وار پی ال اس مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد تعارض کار-خانواده به طور مستقیم بر بیگانگی از کار تاثیر ندارد اما تعارض کار-خانواده به صورت غیر مستقیم از طریق پیوند کاری بر بیگانگی از کار با ضریب تاثیر $0.33/+$ تاثیر معنادار دارد. از سوی دیگر تعارض خانواده-کار به صورت مستقیم با ضریب تاثیر $0.18/+$ بر بیگانگی از کار تاثیر دارد و تعارض خانواده-کار به صورت غیر مستقیم از طریق پیوند کاری با ضریب تاثیر $0.75/-$ بر بیگانگی از کار تاثیر دارد. کلید واژه- بیگانگی کاری، پیوند کاری، تعارض خانواده-کار، تعارض کار-خانواده

مقدمه

اطلاق می شود به این معنا که وقتی کارکنان امکان انتخاب داشته باشند، به گونه ای عمل میکنند که منافع سازمان افزایش یابد. پیوند کاری (اشتقاق شغلی) را حالتی ذهنی مثبت، تکاملی و مرتبط با شغل تعریف میکنند که به وسیله سه مولفه انرژی، وقف و جذب مشخص می شود (Bakker et al, 2012). بررسی ادبیات تحقیق نشان می دهد که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار دو مولفه مهم در ادبیات مدیریت هستند که می توانند اثرات مهمی در جنبه های رفتاری، نگرشی و عملکردی کارکنان داشته باشند. با این توصیف، تعارض کار-خانواده نوع ویژه ای از تعارض بین نقش هاست که فرد را به طور همزمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت های کاری و خانوادگی درگیر می سازد. (رستگار خالد، ۱۳۸۱)

از سوی دیگر، تعارض خانواده با کار نوعی تعارض بین نقش هاست که در آن تنیدگی ها و الزامات محیط خانواده درایفای مسئولیت های شغلی فرد اختلال ایجاد میکند. (Netmeyer and

با توجه به محیط متلاطم و پر رقابت امروز، توجه به رفتارهای کارکنان و تعارض های پیش روی آنها از اهمیت زیادی در افزایش بهره وری و راندمان بالای تولید برخوردار است. با رشد هر چه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان گسترش پیدا کرده و متوجه پر اهمیت بودن دو جنبه کار و خانواده در زندگی هر فرد می شویم به گونه ای که سلامت همه جانبه هر فرد تحت تاثیر تناسب و هماهنگی این دو حیطه است و این دو مفهوم بیشترین و قوی ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند به طوری که ایجاد تعادل بین آنها ارزش و اهمیت بالایی دارد. اگر رابطه بین کار و زندگی خانوادگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیان های جبران ناپذیری را برای فرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت (باغبان، ۱۳۸۹). بیگانگی کاری حالت جدایی روانشناختی است که در تصویر فرد از خود و ارتباطات اجتماعی هم در درون و هم بیرون محیط کار تعمیم می یابد (Bannai et al, 2007). پیوند کاری (اشتقاق شغلی) اغلب به تلاش داوطلبانه