

آیا مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده

ابعاد بیگانگی شغلی هستند؟

Do Components of Psychological Healthy work Place Predict Dimensions of Job Alienation?

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۴/۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۲۲

A. Mehdad., (Ph.D.), I. Mehdzadegan., (Ph.D.), & M. Soosnabadi., (M.A)

Abstract: The main purpose of this research was to study the relationship between psychological healthy work place' components (opportunity for control, opportunity for skill use, externally generated goals, environmental variety, environmental clarity, availability of money, physical security, opportunity for interpersonal contact, valued social position) and job alienation' dimensions (cultural estrangement, powerlessness, normlessness, estrangement from work, social isolation, meaninglessness). Research method was descriptive correlational and statistical population included all of administrative staff of the one public university in Tehran, out of them 151 subjects, were selected via stratified convenience sampling. In this research a set of questionnaires consisting of psychological healthy workplace which developed by Mehdad et al (2011) and job alienation questionnaire (Boeree, 2001) were used. Data were analyzed using of canonical correlation analysis and results showed that there are high canonical correlation (0/975) between psychological healthy work place' components and job alienation' dimensions. Pair of canonical variables showed that (except meaninglessness) all dimensions of job alienation, except meaninglessness, can be explained by environmental clarity. Moreover, there exist the strongest relationship between environmental clarity, from independent variables (with 0/995 standard canonical correlation) and normlessness, from dependent variables (with -0/997 standard canonical correlation). In conclusion, employees' job alienation decreases with increasing psychological healthy work place components and gradually dissolves.

Key words: psychological healthy work place, job alienation, public university, staff

علی مهداد^۱، ایران مهدیزادگان^۲ و مریم سوسن‌آبادی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار (شامل: فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیط، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند) با ابعاد بیگانگی شغلی (شامل: بیهودگی، بی‌زاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از کار و انزوی اجتماعی) انجام گرفت. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی، از نوع همبستگی کانونی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداری یکی از دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران تشکیل داده‌اند که از میان آنان ۱۵۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس طبقاتی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل، پرسش‌نامه سلامت روان‌شناختی محیط کار مهداد و همکاران، (۱۳۹۰) و پرسش‌نامه بیگانگی شغلی (بوئر، ۲۰۰۱) بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی کانونی نشان داد که یک همبستگی کانونی بالایی (۰/۹۷۵) بین متغیرهای مرتبط با مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و ابعاد بیگانگی شغلی وجود دارد. جفت کانونی نشان داد که به استثنای بیهودگی، تمامی متغیرهای بی‌زاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از کار و انزوی اجتماعی به‌وسیله عمدتاً متغیر وضوح محیط قابل تبیین است. همچنین، قوی‌ترین رابطه بین وضوح محیط (با ضریب کانونی استاندارد ۰/۹۹۵) از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) و بی‌هنجاری (با ضریب کانونی استاندارد -۰/۹۹۷۵) از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) وجود دارد. در نتیجه می‌توان از طریق افزایش شاخص‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، بیگانگی شغلی کارکنان را کاهش داد و در نهایت از بین برد.

کلید واژه‌ها: سلامت روان‌شناختی محیط کار، بیگانگی شغلی، دانشگاه دولتی، کارکنان اداری

۱. عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) alimahdad.am@gmail.com

۲. عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

بیگانگی^۱ کارکنان از شغلشان به دلیل تاثیر مستقیمی که بر میزان تلاش و عملکرد کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان‌ها دارد، از دیرباز مورد توجه عالمان^۲ و عاملان^۳ بوده است (مهداد، ۱۳۹۳). یکی از مهم‌ترین صاحب‌نظران در این حوزه کارل مارکس^۴ (۱۹۶۱)، به نقل از کانانگو^۵ (۱۹۸۲) است که در کاربست مفهوم بیگانگی، نوآوری نشان داد و ایده بیگانگی کارگران را ارائه نمود (کانانگو، ۱۹۸۲، و ونسنت^۶، ۱۹۸۹). برای مارکس همه منابع بیگانگی، از عوامل اقتصادی (چون، دستمزد کارگران و تقسیم کار) نشات می‌گرفت. بر این اساس، مارکس بیان نمود که در جامعه صنعتی امروزه، کارگران به این علت بیگانه شده‌اند که مالک نتایج کار و ابزار کار خویش نیستند. اما امروزه، مفهوم بیگانگی شغلی به وسیله اندیشمندان رشته‌های مختلف، از قبیل روان‌شناسی کار و سازمانی و جامعه‌شناسی کار، به‌طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد (کانانگو، ۱۹۸۲، نیر و وهرا^۷، ۲۰۱۰، ساروس، تانوسکی، وینتر، سانتورا و دنستن^۸، ۲۰۰۲). با این وجود، یک تفاوت عمده در این دیدگاه‌ها وجود دارد و آن اینکه، مارکس در جستجوی بیگانگی شغلی عینی بود (یعنی، کارگران به این دلیل بیگانه شده‌اند که مالکیتی بر محصول کار خود ندارند)، ولی صاحب‌نظران معاصر بر بیگانگی شغلی ذهنی تمرکز نموده‌اند. به این معنی که، کارگران از کار خود احساس بیگانگی می‌کنند (کانانگو، ۱۹۸۲). هم‌چنین، بعضی از صاحب‌نظران مدیریت، برای مثال دهارت-دیویس و پندی^۹ (۲۰۰۵) بیگانگی شغلی ذهنی را مورد مطالعه قرار داده‌اند و بیگانگی شغلی را به‌عنوان حالت کلی شناختی از عدم وجود رابطه روان‌شناختی با کار تعریف کرده‌اند.

براساس دیدگاه پژوهشگران، بیگانگی شغلی یک واکنش از سوی کارکنان به شرایط غیرانسانی و غیراخلاقی حاکم بر محیط کار (فقدان شاخص‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار) است که در اشکال خود منجر به رفتارهای ستیزه‌جویانه با کار و تولید می‌گردد (مهداد، ۱۳۹۳). بر اثر از خودبیگانگی، انسان در زندگی روزمره، بخشی از وجود خود را انکار می‌کند تا بتواند به

-
1. Job alienation
 2. Scientists
 3. Practitioners
 4. Karl Marx
 5. Kanungo
 6. Vincent
 7. Nair & Vohra
 8. Sarros, Tanewski, Winter, Santora, & Densten
 9. DeHart-Davis & Pandey

آیا مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

بقای خویش ادامه دهد به این معنا که نقش بازی می‌کند و در این نقش از آن نوع زندگی که دارد جدا می‌ماند یا دور می‌افتد و یا بیگانه می‌شود. فانس^۱ به‌نقل از کورمن^۲ (۱۳۸۱) اظهار می‌دارد ناتوانی، بیهودگی و بی‌هنجاری شرایطی هستند که فرد را به‌سوی از خودبیگانگی سوق می‌دهند که به اعتقاد وی از خودبیگانگی مرکب است از احساس انزوای اجتماعی و از خودبیزاری. ناتوانی، توصیف‌کننده عواطف فردی است که احساس می‌کند مهار حوادث و رویدادهای حائز اهمیت در حیات خود را از دست داده است. بیهودگی، توصیف‌کننده کسی است که در یافتن و به‌کار بردن معیارهای مناسب برای داوری درخصوص اهمیت یا فایده اقدامات و اعتقادات دچار مشکل شده است. بی‌هنجاری، وضع فردی را توصیف می‌کند که برای راهنمایی و هدایت رفتار، قواعد و معیارهای معدودی را تشخیص می‌دهد. انزوای اجتماعی، وضع روانی فردی را توصیف می‌کند که توانایی تعامل با معنا با دیگران را از دست داده است. از خودبیزاری، بازگوکننده حالت فردی است که در رفتارهایی که منعکس‌کننده ارزش‌ها، نیازها و آرزوهای واقعی او نیستند، درگیر است. ملوین سیمن به‌نقل از ستوده (۱۳۷۶) بیزاری فرهنگی را به ابعاد فوق اضافه و آن‌را به‌صورت مغایرت ارزش‌های جامعه با ارزش‌های فرد تعریف می‌نماید.

هم‌چنین، بوئر (۲۰۰۱) شش بعد را به‌عنوان ابعاد بیگانگی شغلی موردتوجه قرار می‌دهد که عبارتند از: ناتوانی: نبود استقلال شغلی، به‌دلیل آن‌که کارکنان کنترل اندکی بر کار خود دارند و در فعالیت‌های کاری آزادی عمل ندارند. بیهودگی: ناتوانی در درک چگونگی ارتباط مشارکت فرد با هدف بزرگ‌تر، یعنی آنچه شخص باید بدان باور داشته باشد، واضح و روشن نیست. بی‌هنجاری: وجود یک حالت بی‌نظمی. انزوای اجتماعی: زمانی که هنجارها نمی‌توانند رفتار را به‌صورتی مؤثر در راستای اهداف شخصی هدایت کنند. وضعیتی که به اهداف یا باورهایی که در جامعه بار ارزشی بالایی دارند، بهای اندکی داده می‌شود. از خودبیزاری: زمانی که کار، به‌جای آن‌که ابزاری برای بروز توانمندی‌های بالقوه فرد باشد، صرفاً راهی برای ارضای نیازهای بیرونی است. بیزاری فرهنگی: نشان‌دهنده این است که فرد هیچ‌گونه تعلق به ارزش‌های فرهنگی خویش ندارد. بیگانگی شغلی، کارکنان را به‌لحاظ شناختی، از کار و محیط کار جدا ساخته و به‌شکل کاهش در درگیر شدن در کار و نبود هویت سازمانی بروز پیدا می‌کند (آرمسترانگ و استیسن^۳، ۲۰۰۶). کارکنانی که با محیط کار بیگانه شده‌اند، نگاه ابزاری به شغل خود دارند و از استقلال، مسئولیت‌پذیری و ارتقای شغلی اجتناب کرده و نسبت به هیچ‌یک از عرصه‌های شغل

-
1. Faunce
 2. Korman
 3. Armstrong & Stassen

خود متعهد نیستند (شپرد^۱، ۱۹۷۰). هم‌چنین معیدفر (۱۳۸۲) معتقد است در کارکنان از خود بیگانه شده، اخلاق کاری ضعیف‌تر است. هم‌چنین کانگو، (۱۹۸۳) از خودبیگانگی کارکنان را نتیجه نبود استقلال و کنترل در محیط کار میدان. علاوه بر این، عدم وجود آزادی و استقلال در محیط کار منجر به بی‌هنجاری می‌شود و کارکنانی که این احساس را دارند ممکن است دست به رفتارهای مخربی چون کارشکنی یا خرابکاری عمدی بزنند تا مجدداً کنترل در محیط کار را به دست بیاورند (امبروز، سبرایت و اشمینکه^۲، ۲۰۰۲). به اعتقاد آرنولد، ترنر، بارلینگ، کلویی و مک کی^۳ (۲۰۰۷) یک رابطه منفی بین احساس بیهودگی و خشنودی شغلی و تلاش کاری وجود دارد.

بررسی تحلیلی نتایج پژوهش‌های انجام شده در ایران و سایر کشورها، همگی مؤید این اصل کلی است که رابطه مستقیم و منفی میان وجود ویژگی‌های انسانی در مشاغل و محیط کار و سطح از خودبیگانگی در محیط کار وجود دارد و به عبارتی هرچه میزان ویژگی‌های انسانی در محیط کار بیشتر باشد، سطح از خودبیگانگی کمتر خواهد بود. در میان همه عوامل مورد بحث، اصل آزادی عمل یا استقلال در میان ویژگی‌های شغل و تبعیض، نابرابری و رفتار غیرعادلانه در میان عوامل شرایط محیط کار بیشترین میزان تأثیر را بر از خود بیگانگی به دنبال دارند (مهداد، ۱۳۹۳). پژوهش نبی‌لو (۱۳۷۸) نشان داد که بیگانگی از کار رابطه معناداری با شرایط کار (تکراری بودن، زمان‌بندی یا شیفت کار، ایمنی و بهداشت محیط کار)، نوع نگرش به کار و نحوه انتخاب شغل دارد. نتایج پژوهش ادیبی سده و مؤذنی (۱۳۸۳) حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین بیگانگی از کار و سمت سازمانی بود. هم‌چنین پژوهشگران چنین استنتاج کرده‌اند که در مشاغل و پست‌هایی که در آن‌ها وظایف افراد تکراری است و شاغلین از اختیارات محدودی برخوردار هستند، بیگانگی از کار شدیدتر از سایر پست‌ها است و اما در سمت‌هایی که کارکنان از اختیارات وسیع‌تری برخوردارند و شرح وظایف دارای نوعی تنوع است، افراد از بیگانگی از کار کمتری برخوردار هستند. نتایج پژوهش بهمنش (۱۳۸۲) نشان داد کنترل و نظارت شدید بیشترین تأثیر را بر بیگانگی از کار داشته است و سپس تضاد و تعارض بین کارکنان، عدم اعتماد به کارکنان در انجام امور و پاداش‌دهی نامناسب بیشترین تأثیر را داشته‌اند. یافته‌های پژوهش ایمان و اثنی‌عشری (۱۳۸۳) نشان داد در سطح سازمان، بین ساختار سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد. نتیجه تحلیل در سطح سازمان نشان داد که

-
1. Shepard
 2. Ambrose, Seabright & Schminke,
 3. Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee

آیا مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

بیگانگی سازمانی تحت‌تأثیر ادراک عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و ادراک توانمندی مدیریت سازمان قرار دارد. البته نقش عواملی نظیر رسمیت، تمرکزگرایی و رضایت شغلی را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. قابل ذکر است که متغیر تمرکزگرایی از طریق متغیرهای مداخله‌گر رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر بیگانگی سازمانی مؤثر است. محمودی (۱۳۸۶) در پژوهشی نشان داد بین تعهد سازمانی و میزان بیگانگی از کار همبستگی منفی وجود دارد. پژوهشگران چنین استنتاج نمودند که هرچه قدر امکان تحرک شغلی و ارتقا در یک شغل بیشتر است، میزان بیگانگی از کار کمتر است. علاوه بر این، تناسب شغل، شاغل و هم‌چنین دادن اختیار و مسئولیت به افراد و از همه مهم‌تر توجه به نیروی کار متخصص و ارزش قائل شدن برای آن‌ها می‌تواند تعهد سازمانی را در افراد بالا ببرد و از میزان بیگانگی از کار آن‌ها کم نماید. پژوهش انجام گرفته توسط میکایلز، کرن، دابینسکی و یوآخیماستالر^۱ (۱۹۸۸)، نشان داد که تعارض نقش و ابهام نقش با بیگانگی از کار ارتباط مثبت دارد. نتایج پژوهش لو، اسکیلنبرگ و شانون^۲ (۲۰۰۳) حاکی از آن است که ادراک کارکنان از سلامت محیط کار (شاخص بی‌خطر بودن) بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه در محیط کار تأثیر مثبت و بر روی غیبت و قصد ترک سازمان تأثیر منفی دارد و هم‌چنین، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با بیگانگی از کار رابطه منفی دارد. جدیدترین فراتحلیل انجام گرفته توسط چیاپورو، توندییل و وانگ^۳ (۲۰۱۴)، همسو با یافته‌های مورد استناد در این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های فردی، استرس شغلی، رهبری مخرب، ویژگی‌های شغلی و زمینه شغل به‌عنوان مهم‌ترین پیشایندهای بیگانگی شغلی است که با پیامدهایی چون عدم خشنودی شغلی، عدم دلبستگی شغلی، عدم تعهد سازمانی، عدم امنیت شغلی، رفتارهای کناره‌گیرانه، فرسودگی شغلی، عملکرد پایین، رفتارهای ضدتولید و اعتیاد به الکل و مواد مخدر همراه است. هم‌چنین، ییلدیز و شایلیکای^۴ (۲۰۱۴)، رابطه مثبت بالایی میان ابعاد بدینی به سازمان و ابعاد از خودبیگانگی شغلی نشان دادند.

براساس مرور مبانی پژوهشی ارائه شده می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که بدون شک موفقیت و اداره امور سازمان‌ها در دنیای پرقاب‌کنونی، با وجود نیروی انسانی کارآمد، خشنود و بهره‌ور امکان‌پذیر است که با توانمندی، نشاط و انگیزه خود بتوانند بار مسئولیت‌های شغلی را به دوش بکشند و موجبات تعالی و توسعه سازمان را فراهم آورند. اما، هنگامی نیروی انسانی، انرژی و توانمندی خود را به سازمان اعطا می‌کند که در محیط کار، شرایط فیزیکی و روان‌شناختی

-
1. Michaels, Cron, Dubinsky & Joachimsthaler
 2. Lowe, Schellenberg & Shannon
 3. Chiaburu, Thundiyil & Wang
 4. Yıldız & Şaylıkay

مطلوبی برای فعالیت آنان فراهم آید و چنانچه محیط کار از داشتن معیارهای سلامت روان-شناختی بی‌بهره است، هرگز نخواهد توانست سلامت روان کارکنان خود را تأمین کند. ایجاد و توسعه محیط کار روان‌شناختی سالم منجر به یک نیروی کار سالم و سازنده می‌شود، که به‌معنی افزایش بهره‌وری و مزیت رقابتی برای سازمان است (اشمیت، ولش، ویلسون^۱، ۲۰۰۰). بر این اساس، وار^۲ (۱۹۸۷) به‌نقل از مهداد (۱۳۹۳)، محیط کار سالم را محیطی می‌داند که در آن محیط، شرایط لازم برای تأمین سلامت روان‌شناختی کارکنان فراهم گردد. وی عوامل تأمین‌کننده سلامت روان‌شناختی محیط کار^۳ را ۹ عامل برشمرد که عبارتند از: فرصت کنترل^۴ (محیطی که در آن افراد، رخدادها و فعالیت‌های اصلی زندگی‌شان را تحت کنترل دارند)، فرصت استفاده از مهارت‌ها^۵ (ظرفیت محیط در تسهیل یا بازداشتن استفاده از مهارت‌ها است)، اهداف بیرونی ایجاد شده^۶ (محیطی که بتواند فرصت ایجاد چالش‌ها و اهداف را برای افراد فراهم کند)، گوناگونی محیط^۷ (به محیطی اشاره دارد که حق انتخاب برای افراد فراهم می‌سازد)، وضوح محیطی^۸ (میزان و درجه وضوح شرایط و الزامات محیط برای افراد است)، دسترسی به پول^۹ (کمبود پول به‌وسیله کاهش میزان کنترل و میزان حق انتخاب‌های فرد در هنگام اتخاذ تصمیم‌های زندگی، سلامت روانی را مختل می‌سازد)، امنیت جسمانی^{۱۰} (محیط کار باید یک احساس مستمر از تأمین نیازهای اساسی زندگی، رهایی از آسیب‌ها، خواب و خوراک را فراهم سازد)، فرصت تماس با دیگران^{۱۱} (فرد دارای سلامت روانی فردی است که روابط مثبت با دیگران را برای نامتناسب با شخصیتشان وارد می‌شوند. به‌عبارتی، شغل باید زمینه را برای بروز توانایی‌ها و

-
1. Schmidt, Welch, & Wilson
 2. Warr
 3. Healthy workplace
 4. Opportunity for control
 5. Opportunity for skill use
 6. Externally generated goals
 7. Environmental variety
 8. Environmental clarity
 9. Availability for money
 10. Physical security
 11. Opportunity for interpersonal contact

آیا مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

ارضای نیازهای عاطفی و اجتماعی تجربه می‌کند) و مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند^۱ (دارا بودن مقام و جایگاهی با احترام در جامعه).

زیمیرینگ^۲ (۱۹۸۱) معتقد است، کنترل بر محیط کار به شدت روی رضایت و استرس ناشی از کار تأثیر معناداری دارد. پژوهش‌ها نشان داد آزادی کارکنان آن‌چنان که روی محیط کار خود تا حدودی کنترل داشته باشد به مقدار فراوانی پریشانی و عدم رضایت کارکنان را کاهش می‌دهد. به‌نقل از رابینز^۳ (۱۳۸۶)، جان هاولند^۴ معتقد است افرادی که وارد حرفه‌هایی متناسب با نوع شخصیتشان می‌شوند، احتمال پیشرفت و رضایتشان بیشتر از افرادی است که در حرفه‌های مهارت‌های فرد فراهم کند. ادوین لاک^۵ به‌نقل از مهداد (۱۳۹۲) معتقد است که تعیین اهداف چالش‌برانگیز و خاص می‌تواند رفتار ما را برانگیخته یا هدایت کند که در راه‌های اثربخش‌تر کار انجام دهیم. محیط کاری بدون تنوع و مشاغل ساده‌سازی شده که نیازی به هوش، پیشرفت و توجه ندارند و یکنواختی^۶ ویژگی بارز آنان محسوب می‌شود، سلامت جسمی و روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (مهداد، ۱۳۹۲). به اعتقاد ترز^۷ (۲۰۰۰) وضوح محیطی و وجود چشم‌اندازی روشن از آینده که جهت‌گیری مشترک افراد را در سازمان مشخص سازد سبب می‌شود افراد نسبت به آینده اطمینان و اعتماد بیشتری به‌دست آورده و احساس کنند راهبردهای مدبرانه و روشنی در سازمان حاکم است.

دسترسی به پول و ادراک عدم تبعیض در پرداخت حقوق و مزایا، از ویژگی‌های یک محیط کار خوب است و اگر فرد احساس نابرابری در محیط کار داشته است موجب کاهش انگیزه، خستگی روانی و دلزدگی او از کار و سازمان خواهد شد (بهمنش، ۱۳۸۲). ترز (۲۰۰۰) معتقد است بسیاری از مسائل روانی و نارضایتی‌های شغلی غالباً موقعی بروز می‌کند که فرصتی برای مراد و تعامل همکاران وجود ندارد و یا روابط از لحاظ روان‌شناختی ناسالم است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شرایط روان‌شناختی، مانند احساس داشتن حریم خصوصی یا شلوغ بودن محیط، درک اهمیت خویشتن و داشتن منزلت اجتماعی، یا احساس گمنام بودن و نداشتن ارج و

-
1. Valued social position
 2. Zimring
 3. Robbins
 4. Holland
 5. Locke
 6. Boredom
 7. Treze

اهمیت می‌تواند در رفتار کارکنان مؤثر باشد (ریجو^۱، ۱۳۸۳). بدون شک هرگونه بی‌توجهی به عدم استقرار و استمرار ابعاد روان‌شناختی سلامت محیط کار از سوی مدیران، با واکنش‌های منفی کارکنان همراه است که طفره رفتن از کار، بی‌حوصلگی، سرخوردگی و از خودبیگانگی شغلی از جمله آن‌ها است.

بنابراین، براساس مبانی نظری و پژوهشی ارائه شده می‌توان گفت که وجود ابعاد سلامت روان‌شناختی محیط کار می‌تواند سبب بهبود نگرش‌های شغلی و سازمانی گردد و عدم وجود آن، می‌تواند به بروز رفتارهای منفی و اشکال بیگانگی شغلی و سازمانی چون احساس بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی منجر شود. با توجه به اهمیت این مسئله، هدف پژوهش حاضر که برای اولین بار در ایران به اجرا درآمد، یافتن پاسخ به این سؤالات است که:

آیا بین مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با ابعاد بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد؟ کدامیک از مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، قوی‌ترین پیش‌بین ابعاد بیگانگی شغلی است؟

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به موضوع و اهداف پژوهش از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری یکی از دانشگاه‌های دولتی در شهر تهران تشکیل داده‌اند. این دانشگاه از هفت دانشکده مکانیک، صنایع، نقشه‌برداری، عمران، علوم، برق و هوا، فضا تشکیل شده است، که براساس آمار رسمی دانشگاه، تعداد کارمندان این دانشکده‌ها ۲۰۰ نفر هستند. براساس جدول حجم اندازه نمونه میچل و جولی^۲ (۲۰۰۷) تعداد ۱۵۱ نفر به‌عنوان نمونه این پژوهش به‌روش نمونه‌گیری در دسترس طبقه‌ای، با رعایت نسبت کارکنان دانشکده‌ها انتخاب شدند.

ابزار سنجش

پرسشنامه سلامت روان‌شناختی محیط کار^۳: برای اندازه‌گیری سلامت روان‌شناختی محیط کار از پرسش‌نامه ۳۷ سؤالی مهداد، هادی، و آتشپور، (۱۳۹۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه براساس شاخص‌های سلامت محیط کار وار (۱۹۸۷) به‌نقل از مهداد (۱۳۸۹) تهیه گردید و برای

1. Riggio
2. Mitchell & Jolley
3. Healthy workplace questionnaire

آیا مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار پیش‌بینی کننده...

پاسخ‌گویی به آن از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱ خیلی کم و ۵ خیلی زیاد) استفاده شده است. پرسش‌نامه شامل نه بعد اهداف بیرونی ایجاد شده، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، گوناگونی محیط، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند است. پایایی^۱ گزارش شده برای این پرسش‌نامه توسط مهداد، هادی، و آتشیپور (۱۳۹۰)، ۰/۹۲ و مهداد، گلپرور، الله‌پناه و آقایی (۱۳۹۳) ۰/۹۲ است. در پژوهش مهداد و همکاران (۱۳۹۰) روایی سازه^۲ این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی^۳ با چرخش از نوع واریماکس^۴ مورد بررسی قرار گرفت و براساس سنجه کیزر، میر و اولکین (KMO)^۵ برابر با ۰/۹۱۷ و آزمون کرویت بارتلت^۶ برابر با ۵۳۰۶/۷۷ به دست آمد که در سطح (p≤۰/۰۰۱) معنادار بود و نه عامل استخراج گردید. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته، حاکی از آن بود که اکثریت سؤالات بر نه عامل محتوایی مطرح در پرسش‌نامه، شامل: فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیط، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند قرار می‌گیرند. بنابراین روایی سازه پرسش‌نامه و ابعاد در حد قابل قبولی مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ^۷ محاسبه شده برای هر یک از ابعاد به ترتیب، فرصت کنترل ۰/۵۹، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۹، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۶، گوناگونی محیط ۰/۶۶، وضوح محیطی ۰/۵۶، دسترسی به پول ۰/۵۰، امنیت جسمانی ۰/۷۹، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۸، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۹۲ به دست آمد.

در تحلیل عاملی مجدد انجام گرفته توسط مهداد و همکاران (۱۳۹۳)، از آزمون KMO که شاخص کیفیت نمونه‌برداری است استفاده شد که مقدار آن ۰/۹۱۳ به دست آمد. همچنین برای بررسی زیربنای تحلیل عاملی از آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید که مقدار آن در گروه نمونه ۶۴۰۱/۰۱ به دست آمد که در سطح (p≤۰/۰۰۰۱) معنادار بود. پایایی نه عامل این پرسش‌نامه به شرح زیر توسط نامبردگان گزارش گردید: فرصت کنترل (۰/۶۹۳)، فرصت استفاده از مهارت‌ها (۰/۸۷)، اهداف بیرونی ایجاد شده (۰/۷۷)، گوناگونی محیط (۰/۷۱)، وضوح محیطی (۰/۷۷)، دسترسی به پول (۰/۷۹)، امنیت جسمانی (۰/۷۲)، فرصت تماس با دیگران (۰/۸۵) و مقام و

1. Reliability
2. Construct validity
3. Exploratory Factor Analysis (EFA)
4. Varimax Rotation
5. Kaiser, Meyer & Olkin
6. Bartlett 's Test
7. Cronbach & s Alpha Coefficient

جایگاه اجتماعی ارزشمند (۰/۹۱). علاوه بر این، در پژوهش حاضر پایایی کل این پرسش‌نامه ۰/۹۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه بیگانگی شغلی^۱: براساس جستجوهای صورت گرفته در منابع معتبر علمی-پژوهشی، پرسشنامه‌ای به زبان انگلیسی تهیه شده توسط بوئر (۲۰۰۱) انتخاب گردید که از نظر اعتبار محتوا^۲ توسط متخصصین، معتبر تشخیص داده شد. این پرسشنامه توسط متخصص زبان انگلیسی، به فارسی ترجمه و هم‌چنین توسط متخصص دیگر زبان انگلیسی، به انگلیسی باز ترجمه گردید. پس از ترجمه و باز ترجمه، اندکی تفاوت‌ها برطرف شد و در نهایت مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه ۳۰ سؤال دارد که برای پاسخ‌گویی به آن از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد، گزینه یک معرف این است که پاسخ‌دهنده با وضعیت موجودی که مورد پرسش قرار گرفته کاملاً مخالف است و گزینه پنجم نشان می‌دهد که پاسخ‌دهنده با وضعیت مورد پرسش کاملاً موافق است. پرسشنامه از شش بعد بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی-هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی تشکیل شده است. پایایی کل این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۱ و پایایی هریک از ابعاد با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب بیهودگی ۰/۶۳، بیزاری فرهنگی ۰/۶۸، ناتوانی ۰/۶۳، بی‌هنجاری ۰/۶۶، بیزاری از کار ۰/۷۹ و انزوای اجتماعی ۰/۷۳ به‌دست آمد. هم‌چنین در پژوهش حاضر روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس مورد بررسی قرار گرفت، براساس سنجه کیزر، میر و اولکین (KMO) برابر با ۰/۸۶۱ به‌دست آمد، هم‌چنین برای بررسی زیربنای تحلیل عاملی از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که مقدار آن در گروه نمونه ۲۰۹۹/۰ به‌دست آمد که در سطح (p ≤ ۰/۰۰۱) معنادار بود و بر این اساس شش عامل استخراج گردید. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش‌یافته، حاکی از آن بود که تمام سؤالات بر شش عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه، شامل بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار، انزوای اجتماعی قرار می‌گیرند.

-
1. Job alienation questionnaire
 2. Content validity

روش اجرا و تحلیل

پس از توزیع پرسشنامه‌ها بین کارکنان هر دانشکده و ارائه توضیحات لازم، یک روز برای تکمیل آن‌ها فرصت داده شد و سپس توسط پژوهشگر جمع‌آوری گردید. داده‌ها از طریق تحلیل همبستگی کانونی^۱ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

با توجه به سوالات پژوهش که عبارت بودند از:

آیا بین مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با ابعاد از خودبستگی شغلی رابطه وجود دارد؟

کدامیک از مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، قوی‌ترین پیش‌بین ابعاد از خودبستگی شغلی است؟

جدول ۱. ارزش‌های ویژه و همبستگی کانونی

شماره توابع یا ریشه‌ها	مجدور همبستگی	همبستگی کانونی	درصد تراکمی	درصد	مقدار ویژه
۱	۰/۹۴۹	۰/۹۷۴	۹۷/۶۷	۹۷/۶۷	۱۸/۹۴
۲	۰/۱۷۴	۰/۴۱۸	۹۸/۷۷	۱/۰۹	۰/۲۱۲
۳	۰/۱۲۳	۰/۳۵۱	۹۹/۴۹	۰/۷۲۶	۰/۱۴۰
۴	۰/۰۶۶	۰/۲۵۷	۹۹/۸۶	۰/۳۶۳	۰/۰۷۰
۵	۰/۰۲۴	۰/۱۵۷	۹۹/۹۹	۰/۱۳۱	۰/۰۲۵
۶	۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	۱۰۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۱ "ارزش‌های ویژه و همبستگی‌های کانونی" (جدول ۱) را مشاهده کردید، همبستگی کانونی اولین مورد مقدار بیش از ۰/۹۷ را دارا است، که در جفت‌های ریشه بعدی به‌طور متوالی کاهش یافته و مقادیر ناچیزی را به خود اختصاص داده‌اند. در جدول مذکور، مقدار ارزش ویژه برای اولین جفت ریشه، مقدار ۱۸/۹۴ است. همان‌طور که در آمار چندمتغیری معمول است، اولین مورد، بیشترین نسبت واریانس را که ما قصد تبیین آن‌را داریم را تبیین می‌کند و موارد بعدی "استخراج" به‌طور پیشرونده واریانس باقی‌مانده را تبیین می‌کنند. جدول به‌طور واضح نشان می‌دهد که تنها اولین جفت کانونی، ارزش ویژه بالاتر از یک را دارا بوده و بین

آن‌ها نزدیک به ۹۸٪ واریانس کلی تسهیم شده به‌وسیله تمامی جفت‌های ریشه را تبیین می‌نمایند. بنابراین، ما می‌توانیم بقیه پنج جفت ریشه را نادیده بگیریم.

جدول ۲. نتایج تحلیل کاهش بعد

ریشه‌ها	لامبدای ویلکز	نسبت F	df فرضیه	df خطا	سطح معناداری p
۱ از ۶	۰/۰۳۲	۱۲/۳۱	۵۴	۶۹۶	۰/۰۰۰
۲ از ۶	۰/۶۳۷	۱/۵۱	۴۰	۵۹۹	۰/۰۲۴
۳ از ۶	۰/۷۹۷	۱/۱۵	۲۸	۴۹۶	۰/۲۶۸
۴ از ۶	۰/۹۰۹	۰/۷۴	۱۸	۳۹۳	۰/۷۶۴
۵ از ۶	۰/۹۷۴	۰/۳۷	۱۰	۲۸۰	۰/۹۵۹
۶ از ۶	۰/۹۹۸	۰/۰۳	۴	۱۴۱	۰/۹۹۷

جدول بعدی (جدول ۲) "جدول تحلیل کاهش بعد" است که نشان می‌دهد دومین جفت تغییرهای کانونی نیز معنی‌دار است ($= 0/024$) ولی به‌واسطه پائین بودن مقدار ارزش ویژه دومین مورد ($0/21$)، از آن صرف‌نظر می‌کنیم. به بیان دیگر، مقدار معنی‌داری به‌دست آمده مربوط به مقدار ناچیز آن ارزش ویژه بوده که حتی در صورت رسیدن به معیار یک، قدرت تبیین حدود ۱٪ از واریانس باقیمانده را داشت. بنابراین، در خروجی به‌دست آمده، تنها اولین جفت کانونی در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۳. همبستگی‌های بین متغیرهای ملاک و کانونی

متغیرها	۱	۲
بیهودگی	-۰/۰۰۰۶۷	-۰/۰۸۲۰۹
بیزاری فرهنگی	-۰/۵۰۳۹۴	-۰/۱۴۹۵۲
ناتوانی	-۰/۵۵۸۸۰	۰/۱۱۰۱۴
بی‌هنجاری	-۰/۹۹۷۵۱	-۰/۰۲۸۱۲
بیزاری از کار	-۰/۶۰۱۹۵	-۰/۷۱۲۷۹
انزوای اجتماعی	-۰/۴۵۵۲۴	-۰/۴۹۹۸۴

جدول ۳، "جدول همبستگی‌های بین متغیرهای ملاک و کانونی" است که همبستگی‌ها و یا بارگذاری‌های متغیرهای ملاک (یعنی ابعاد از خودبستگی شغلی شامل بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی) در اولین تغییر کانونی، و مقدار

آیا مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

واریانس تبیین شده برای هر جفت ریشه را نشان می‌دهد که بارگذاری کمتر از ۰/۳ بایستی نادیده گرفته شود (گارسون^۱، ۲۰۰۸). بارگذاری به‌دست آمده به روشنی نشان می‌دهد که در طرف متغیرهای ملاک، به استثنای بیهودگی، تمامی متغیرهای بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی-هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی در تغییر کانونی سهمیم بوده‌اند.

جدول ۴. همبستگی کانونی و همبستگی‌های بین متغیرهای مرتبط با مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و ابعاد از خود بیگانگی شغلی

تغییر کانونی (میزان همبستگی هر متغیر)	
۰/۹۷۴۶	همبستگی کانونی
متغیرهای ملاک (ابعاد از خود بیگانگی شغلی)	
-۰/۰۰۰۶۷	بیهودگی
-۰/۵۰۳۹۴	بیزاری فرهنگی
-۰/۵۵۸۸۰	ناتوانی
-۰/۹۹۷۵۱	بی‌هنجاری
-۰/۶۰۱۹۵	بیزاری از کار
-۰/۴۵۵۲۴	انزوای اجتماعی
%۳۵/۵۱۳	درصد واریانس
%۳۳/۷۳۲	مقدار شاخص افزونگی
متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار)	
۰/۰۶۴۴۸	فرصت کنترل
۰/۲۵۹۳۹	فرصت استفاده از مهارت‌ها
۰/۰۹۸۷۱	اهداف بیرونی ایجاد شده
-۰/۰۴۱۲۲	گوناگونی محیطی
۰/۹۹۵۶۶	وضوح محیط
۰/۱۴۳۶۳	دسترسی به پول
۰/۱۲۱۲۷	امنیت جسمانی
۰/۲۰۳۹۱	فرصت تماس با دیگران
۰/۲۹۹۵۳	مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند
%۱۳/۷۸۷	درصد واریانس
%۱۳/۰۹۶	مقدار شاخص افزونگی

1. Garson

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده کردید، مقدار $۰/۳۵/۵۱۳$ نسبت واریانس متغیرهای ملاک است که به‌وسیله اولین تغییر کانونی نمایندگی می‌شود و مقدار $۰/۳۳/۷۳۲$ نیز شاخص مازاد یا افزونگی که به‌وسیله مربع کردن همبستگی کانونی ($۰/۹۷۴۶^۲$) و ضرب آن با نسبت واریانس متغیرهای ملاک ($۰/۳۵۳۱۳$) به‌دست آمده است، هست. همچنین، براساس جدول ۴ برای اولین تغییر کانونی، واریانس تبیین‌شده متغیرهای پیش‌بین $۰/۱۳/۷۸۷$ و مقدار شاخص افزونگی $۰/۱۳/۰۹۶$ (که در واقع، نتیجه ضرب $۰/۱۳۷۸۷$ و $۰/۹۷۴۶^۲$ است) به‌دست آمده است.

نتیجه‌گیری که از این تحلیل، می‌توان بیان کرد این است که یک همبستگی کانونی بالایی ($۰/۹۷۵$) بین متغیرهای مرتبط با مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و ابعاد از خودبیگانگی شغلی یافت شده است. جفت کانونی نشان داد که به استثنای بیهودگی، تمامی متغیرهای بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی عمدتاً به‌وسیله متغیر وضوح محیط قابل تبیین هستند. در این همبستگی کانونی، نسبت واریانس در مجموعه متغیرهای ملاک که به‌وسیله تغییر کانونی متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌گردد (شاخص مازاد یا افزونگی)، مقدار $۰/۳۳/۷$ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار (شامل: فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیط، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند) با ابعاد از خودبیگانگی شغلی (شامل: بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی) بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که یک همبستگی کانونی بالایی ($۰/۹۷۵$) بین متغیرهای مرتبط با مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و ابعاد از خودبیگانگی شغلی وجود دارد. جفت کانونی نشان داد، به استثنای بیهودگی، تمامی متغیرهای بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی به‌وسیله عمدتاً متغیر وضوح محیط قابل تبیین است. همچنین، قوی‌ترین رابطه بین وضوح محیط (با ضریب کانونی استاندارد $۰/۹۹۵$) از متغیرهای مجموعه اول (مستقل) و بی‌هنجاری (با ضریب کانونی استاندارد $-۰/۹۹۷۵۱$) از متغیرهای مجموعه دوم (وابسته) وجود دارد. بنابراین یافته‌های این پژوهش مبنی بر رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با ابعاد از خودبیگانگی شغلی (به استثنای بیهودگی) با یافته‌های نبی‌لو (۱۳۷۸)، ادیبی سده و مؤذنی (۱۳۸۲)، بهمنش (۱۳۸۲)، ایمان و اثنی‌عشری (۱۳۸۳)، محمودی (۱۳۸۶)، کانانگو (۱۹۸۲)، میکلز، کرون،

آیا مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

دابینسکی و یوآخیم استالر (۱۹۸۸) لو، اسکیلنبرگ و شانون (۲۰۰۰)، ساروس، تانوسکی، وینتر، سانتورا و دنستن، (۲۰۰۲)، نیر و وهرا (۲۰۱۰)، چیاپورو، توندییل و وانگ (۲۰۱۴) و ییلدیز و شاپلیکای (۲۰۱۴) هم‌خوان است.

در تمامی این پژوهش‌ها، تاکید بر این مفهوم اساسی است که وجود پیش‌بیننده‌های منفی (برای مثال، استرس شغلی، رهبری مخرب، ویژگی‌های شغلی، زمینه شغل، بدبینی سازمانی، تبعیض و ادراک بی‌عدالتی و...) که براساس تعاریف مفهومی ارائه شده، از مولفه‌های سلامت روان شناختی محیط کار هستند، سبب شکل‌گیری نگرش‌های منفی گردیده که در نهایت سبب از خودبیگانگی شغلی کارکنان می‌گردند.

مطابق با نبی‌لو (۱۳۷۸)، ادیبی سده و مؤذنی (۱۳۸۲)، بهمنش (۱۳۸۲) و محمودی (۱۳۸۶) می‌توان گفت هر انسان استعدادهایی دارد که بهره‌گیری صحیح از آن‌ها، شوق کار کردن را در او تقویت می‌کند. ولی در بسیاری از سازمان‌ها، افراد متناسب با استعدادها و مهارت‌های خود مشغول به کار نمی‌شوند و در صورت اشتغال نیز تلاشی در جهت آموزش مهارت‌های لازم آن جایگاه انجام نمی‌پذیرد که در نهایت به بروز واکنش‌های منفی کارکنان به محیط کار از جمله از خودبیگانگی شغلی می‌انجامد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های بهمنش (۱۳۸۲)، ایمان و اثنی‌عشری (۱۳۸۳) هر شخصی که به کار مشغول می‌شود هدف اولیه‌اش تأمین نیازهای مادی زندگی‌اش است. چنانچه درآمد و مزایای حاصل از کار این نیازها را تأمین نکند فرد در کنترل امور زندگی خود احساس ناتوانی می‌نماید و در شناسایی مسیر درست و مناسب برای دسترسی به پول دچار بی‌هنجاری و در نهایت بیزاری از فرهنگ سازمان می‌شود.

نتیجه پژوهش حاضر و بهمنش (۱۳۸۲) گویای این مطلب است که مجاری ارتباطی از عوامل مهمی هستند که بر روی سلامت روان فرد و عملکرد وی در محیط کار تأثیر به‌سزایی دارد. چنانچه محیط کار از کارکنان خود، فرصت برقراری ارتباط و تعامل با همکاران را دریغ نماید نتیجه این می‌شود که آن‌ها از تعامل با فرهنگ، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری افراد و جامعه نیز باز می‌مانند و دچار انزوای اجتماعی می‌شوند، چنین کارکنانی در زمان رویارویی با مشکلات در انجام وظایف، خود را ناتوان می‌یابند که این مجموعه عوامل نشان از وجود از خود بیگانگی شغلی در بین کارکنان است. بنابر نتیجه این پژوهش و محمودی (۱۳۸۶) تلاش در حفظ و بالا بردن حرمت و ارزش وجودی و جایگاه اجتماعی کسانی که بار سنگین انجام امور سازمان را برعهده دارند باعث می‌شود آنان نسبت به کار و جایگاه خود احساس مثبتی داشته باشند که این امر به نوبه خود مانع از بروز احساساتی چون بیزاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بیزاری از کار و انزوای اجتماعی می‌شود، هم‌چنین بی‌توجهی به فراهم نمودن فرصت‌ها و اهداف چالش‌انگیز در

محیط کار، شوق پیشرفت را از افراد سلب می‌نماید و آنان را به ورطه ناتوانی، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی سوق می‌دهد.

مطابق با نتیجه پژوهش حاضر و نبی‌لو (۱۳۷۸)، ادیبی سده و مؤذنی (۱۳۸۲) ملزم بودن افراد به انجام فعالیت‌های یکنواخت و بدون چالش و تکراری، مانع از تلاش آن‌ها برای نوآوری در انجام وظایف کاری می‌شود و آنان را به سوی احساس ناتوانی سوق می‌دهد، هم‌چنین نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های نبی‌لو (۱۳۷۸)، لو، اسکیلنبرگ و شانون (۲۰۰۰) نشان داد، محیط شغلی پر سر و صدا یا غم‌انگیز، ساعت‌های نامناسب کاری، میزان گرم یا سرد بودن محیط کار و هم‌چنین نداشتن امنیت شغلی و اضطراب ناشی از آن، باعث احساس ناتوانی کارکنان در کنترل امور می‌شود. هم‌چنین همان‌گونه که یافته‌های مایکلز، کرون، دابینسکی و یواخیم استالر (۱۹۸۸)، چیابورو، توندیل و وانگ (۲۰۱۴) و ییلدیز و شایلیکای (۲۰۱۴) نشان داد، در این پژوهش نیز بعد وضوح محیطی از ابعاد سلامت محیط کار با بی‌زاری فرهنگی، ناتوانی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی از ابعاد از خودبیگانگی رابطه منفی نشان داد، به این ترتیب که با روشن و واضح شدن قوانین و دریافت بازخورد از محیط، ابعاد از خودبیگانگی در جهت کاهش حرکت کنند. علی‌رغم این‌که پژوهش حاضر، در یک محیط دانشگاهی انجام گرفت، اما بین دستورالعمل‌های روشن، شفاف و مدون سازمانی و اداری و آن‌چه که در عرصه عمل، به میزان اعتنا، به‌کارگیری و اعتقاد کارکنان به گره‌گشا بودن دستورالعمل‌ها مربوط می‌شد، فاصله زیادی وجود داشت. این امر موجب شده است که کارکنان، عملاً در محیط کار برای انجام وظایف خود دچار سردرگمی باشند. به‌عبارتی، کارکنان از اجرایی نشدن این رویه‌های روشن و دستورالعمل‌های کاری، دلسرد، بی‌تفاوت و در نحوه به‌کارگیری آن‌ها نیز دچار ابهام بودند. که این امر موجبات عدم تمرکز بر روی کار و ناتوانی در تصمیم‌گیری یأس و بدگمانی و بدبینی و احساس مغلوبیت در برابر مسائل و مشکلات را فراهم نموده بود. کارکنان از این‌که نمی‌توانستند بین آن‌چه در عمل ظهور پیدا می‌کند و آن قوانین و هنجارهایی که سازمان براساس آن شکل‌گرفته ارتباطی ایجاد کنند، دچار بی‌هنجاری و بی‌معیاری بودند و از این‌که نمی‌توانستند مهارت بر روی این شکاف و یا خلأ داشته باشند احساس ناتوانی می‌کردند. بدین معنی که هرچه عدم وضوح نقش‌ها و رویه‌های کاری بیشتر می‌شد بر میزان ناتوانی آن‌ها از کنترل اوضاع هم افزوده می‌شد.

در راستای پیشنهادات کاربردی و پژوهشی می‌توان گفت چون پژوهش حاضر نخستین مطالعه انجام گرفته در ارتباط با رابطه سلامت روان‌شناختی محیط کار با از خودبیگانگی شغلی در کشورمان است، نیاز به پژوهش‌های بیشتر در سازمان‌ها، صنایع مختلف و در جامعه و نمونه وسیع‌تر ضرورت دارد. به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد ترکیب جداگانه هر یک از ابعاد سلامت روان‌شناختی محیط کار با از خود بیگانگی شغلی و ترکیب هر یک از این دو متغیر با سایر مؤلفه‌

آیا مولفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار پیش‌بینی‌کننده...

های سازمانی چون تعهد و عدالت سازمانی، خشنودی و دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان موضوع پژوهش مورد بررسی قرار دهند. هم‌چنین به مدیران سازمان‌ها به‌طور عام و سازمان مورد مطالعه به‌طور خاص پیشنهاد می‌گردد که در انتخاب کارکنان با به‌کارگیری روش‌های گزینش علمی و با استفاده از مشاوره روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، تمام تلاش خود را برای رعایت اصل انطباق شاغلین با شغل به‌عمل آورند و با انجام جابه‌جایی‌های لازم در جهت به‌کارگیری اصل مورد اشاره اقدام نمایند، تمامی فرصت‌های لازم برای بروز خلاقیت را در اختیار کارکنان قرار دهند و خطرپذیری تحت عنوان ابتکار و نوآوری را تشویق نمایند. به دانش و مهارت‌های کارکنان اعتماد نمایند، چرا که بی‌توجهی به این موضوع به تدریج سبب انکار آن توانایی‌ها از سوی کارکنان شده و روند ایجاد مشکلات بعدی تسهیل می‌شود. برای تدوین سیاست‌های مدیریت جبران خدمت عادلانه نهایت تلاش خویش را به‌کار گیرند. به رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها پیشنهاد می‌شود تا با ایجاد فضای جمعی در حوزه‌ها و واحدهای کاری مختلف، فرصت برقراری ارتباط کارکنان با یکدیگر را فراهم نمایند، چنین فضایی به کارکنان اجازه می‌دهد یکدیگر را بشناسند و سطح همکاری، گفتگو و حس وحدت و یکپارچگی خود را ارتقا دهند. هنگام تصمیم‌گیری در سازمان به این‌که هریک از تصمیم‌ها تا چه حد ممکن است بر افراد اثرگذار باشد دقت گردد تا از این طریق نیاز به حس ارزشمندی، مقبولیت، توجه و قدردانی که در وجود هر انسانی است حفظ گردد.

هم‌چون سایر پژوهش‌ها، مطالعه حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام در سازمانی خاص اشاره نمود که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دنبال دارد و هم‌چنین عدم استنباط علت و معلولی از نتایج به‌دلیل روش مورد استفاده در پژوهش اشاره کرد. محدودیت‌های مربوط پرسش‌نامه‌های خودسنجی^۱ شامل این پژوهش نیز بوده است.

منابع

- ادیبی سده، م.، و مؤذنی، ا. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در بین کارکنان گمرک بندر انزلی، فصلنامه دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان، شماره ۷، ۳۵-۶۶.
- ایمان، م. ت.، و اثنی عشری، ف. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمان‌های اداری شهر شیراز)، جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱۷، ۱-۳۰.

بهمنش، م. (۱۳۸۲). بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی به راهنمایی دکتر منصور قنادان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

رابینز، ا. پ. (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

ریجو، ر. ا. (۱۳۸۳). زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه داود حسین زاده، زهرا لبادی و پرویز صالحی، چاپ اول، تهران، انتشارات مازیار.

ستوده، ه. و سرمد، غ. ع. (۱۳۷۶). درآمدی بر روان‌شناسی اجتماعی. چاپ سوم، تهران، انتشارات آوای نور.

کورمن، آ. (۱۳۸۱). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکر کن. چاپ سوم، تهران، انتشارات رشد.

محمودی، س. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی به راهنمایی دکتر محمد یمنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.

معیدفر، س. (۱۳۸۲). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران.

مهداد، ع.، گلپور، م.، الله پناه، پ.، و آقای، ا. (۱۳۹۳). تبیین رابطه عملکرد وظیفه و رفتارهای شهروندی براساس نقش تعدیل‌کنندگی سلامت روان‌شناختی محیط کار. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۲۰، پاییز ۱۳۹۳.

مهداد، ع. (۱۳۹۳). روانشناسی صنعتی و سازمانی. چاپ نهم، تهران، انتشارات جنگل.

مهداد، ع.، هادی، پ.، و آتشپور، س. ح. (۱۳۹۰). رابطه سلامت روان‌شناختی محیط کار و مولفه‌های آن با ابعاد رفتارهای ضدتولید کارکنان. مجموعه مقالات اولین همایش ملی روان‌شناسی سلامت، اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ۱۸ اسفند ماه ۱۳۹۰.

نبی لو، ح. (۱۳۷۸). بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی به راهنمایی دکتر فاروق خرابی، دانشگاه گیلان.

Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-950.

Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of How Managers Cope with Organizational Downsizing. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 1-5

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-196.

- Boeree, G. (2001). <http://webspace.ship.edu/cgboer/alienation.html>, 15/11/2012.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32, 24–36.
- DeHart-Davis, L., & Pandey, S. (2005). Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15 (1), 133-148.
- Lowe, G. S., Schellenberg, G. & Shannon, H. S. (2003). Correlates of Employees' Perceptions of Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*, 17(6): 390-9.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger Publishers.
- Kanungo, R. N. (1983). Work Alienation: A Pancultural Perspective. *International Studies of Management and Organization*, 13, 119-120.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research design explained* (6thED). Thomson wads worth, USA.
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of Formalizational on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. *Journal of Marketing Research*, 25, 376-380.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48 (4), 600-615.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Schmidt, W. C., Welch, L., & Wilson, M. G. (2000). Individual and organizational activities to build better health. In L. R. Murphy & C. L. Cooper (Eds.), *Healthy and productive work: An international perspective*, 133–135. London: Taylor & Francis.
- Shepard, J. M. (1970). Functional Specialization: Alienation, & Job Satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 23(2), 207-209.
- Terez, T. (2000). *22 Keys to Creating a Meaningful Workplace*. Adams Media Corporation, USA.
- Vincent, H. R. (1989). *Integrated thinking: alienation and the humanization of work, education and politics*, Acco, Netherlands.
- Yıldız, S. & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 622 – 627.
- Zimring, C. M. (1981). Stress and the Designed Environment. *Journal of Social Issues*. 37 (1), 145-147.