

The Relationship of Job Characteristics and Organizational Justice Dimensions with Job Alienation

Leila Sharafi. M.A.

Islamic Azad University of Arsanjan

Ali Mehdad. Ph.D.

Islamic Azad University of Isfahan(Khorasgan)

Aminolahe Fazel. Ph.D.

Islamic Azad University of Arsanjan

Abstract

The main purpose of this study was to study the relationship of job characteristics and perceived organizational justice with job alienation. Research method was descriptive correlational and the statistical population included all employees of a large industrial factory, from whom 349 persons, were selected via stratified random sampling selection. In this research a set of questionnaires consisting of Job Characteristics (Hackman & Oldham, 1976), Perceived Organizational Justice (Neihoff & Moormen, 1993), and Job Alienation (Boeree, 2001) were used. Data were analyzed with use of simultaneous and stepwise regression analysis and the results of simultaneous regression analysis showed that the relational justice ($\beta = -0.170$, $P \leq 0.01$) and feedback ($\beta = 0.051$, $P \leq 0.05$) were able to significantly predict job alienation.

Keywords: job characteristics, perceived distributive justice, perceived procedural justice, perceived relational justice, job alienation.

رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی

لیلا شرفی

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان

علی مهداد*

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

امین‌الله فاضل

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با از خودبیگانگی شغلی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری همه کارکنان یک واحد صنعتی بزرگ بود که از میان آنان ۳۴۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶) و عدالت سازمانی ادراک شده (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) و از خودبیگانگی شغلی (بوئر، ۲۰۰۱) مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش‌های رگرسیون همزمان و گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که عدالت ارتباطی ($\beta = -0.170$, $P \leq 0.01$) از میان ابعاد عدالت و بازخورد ($\beta = 0.051$, $P \leq 0.05$) از میان ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده معنادار از خودبیگانگی شغلی هستند. در نتیجه می‌توان خودبیگانگی شغلی را تابعی از عدالت ارتباطی ادراک شده و بازخورد دانست.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شغلی، ادراک عدالت توزیعی، ادراک عدالت رویه‌ای، ادراک عدالت ارتباطی، از خودبیگانگی شغلی.

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. ماهیت جوامع را سازمان‌ها تشکیل می‌دهند و خود نیز از طریق دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تأسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. از این رو می‌توان گفت که مهمترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن است (هومن، ۱۳۸۱). بر این اساس موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این مشکلی است که به شکل فزاینده‌ای سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول داشته است.

یکی از مهمترین عواملی که سلامت روانی و جسمی کارکنان را به طور جدی در سازمان‌ها به خطر می‌اندازد، از خودبیگانگی شغلی^۱ است. از خودبیگانگی یکی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادها و سازمان‌هاست که نشان‌دهنده انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف سازمانی و انتظارات جمعی است (زکی، ۱۳۸۸). از خودبیگانگی شغلی عبارت است از حالت جدایی روان‌شناختی که در تصویر فرد از خود و ارتباطات اجتماعی هم در درون و هم در بیرون محیط کار تعمیم می‌یابد. از خودبیگانگی شغلی از جمله حالت‌های روان‌شناختی است که بروز آن به دلیل دارا بودن مؤلفه‌های بیهودگی، بی‌زاری از جامعه^۲، بی‌هنجاری^۳، ناتوانی^۴، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی^۵ (مهداد، ۱۳۸۹) می‌تواند بر تمامی ابعاد وجودی فرد و سازمانی که به آن تعلق دارد، سایه افکند و رفتار و احساسات وی را تحت تأثیر قرار دهد و تبعات منفی بسیاری برای فرد و سازمان به همراه دارد.

بر این اساس در عرصه تحولات گسترده‌ای که هر روزه در سطح جهانی و به دنبال آن در داخل کشور ما در راستای افزایش بهره‌وری سازمانی به تحقق می‌پیوندند، توجه به ابعاد

روانی کارکنان ضرورتی انکارناپذیر به نظر می‌رسد. به اعتقاد هیرسچفلد و فیلد^۶ (۲۰۰۰) از خودبیگانگی در نمونه‌ها و فرهنگ‌های مختلف با پیامدهای منفی کارایی در سطح کارکنان و سازمان مرتبط است. اشخاصی که از خودبیگانگی شغلی را تجربه می‌کنند با افراد خانواده، جامعه و حتی خویشان خویش مشکل دارند و سلامت جسمی و روانی آنان مورد تهدید قرار می‌گیرد، برای افرادی که با آنها در تعامل هستند و سازمانی که به آن تعلق دارند نیز مشکلاتی به وجود می‌آورند و حرکت به سوی بهره‌وری سازمان‌ها را با کندی و گاه توقف روبه‌رو می‌کنند. از آنجا که هدف غایی و نهایی هر سازمانی رسیدن به پویایی و بهره‌وری است، دستیابی به این مهم را سخت کرده و مانع رسیدن به آن می‌شوند. پژوهش محسنی تبریزی، زنجانی، طالقانی و طالقانی (۲۰۱۱) نشان‌دهنده رابطه منفی میان از خودبیگانگی شغلی و بهره‌وری کارکنان است. همچنین نتایج حاصل از تحقیق حسین‌زاده (۱۳۸۹) نشان داد که بین یکنواختی در انجام وظایف یا نداشتن تنوع مهارت^۷ که یکی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی^۸ است با از خودبیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این پژوهش تومرز، ونتایل استین و بکرز^۹ (۲۰۱۱) نشان داد که از خودبیگانگی شغلی تأثیر مستقیم بر میزان تلاش کارکنان و میل به ماندن آنان در سازمان دارد.

مهداد (۱۳۸۹) بیان می‌دارد کارکنان از خودبیگانگی به‌عنوان بزه‌دیدگان سازمانی تلقی می‌گردند که در آن سازمان‌ها، افراد دارای مشاغلی ساده، تکراری، بی‌اهمیت و بدون اختیار هستند و به‌عبارتی فاقد ویژگی‌های شغلی چون تنوع مهارت (به‌صورتی که انجام وظایف یکنواخت و تکراری انسان‌ها را به مهره‌های بدون احساس و عاطفه مبدل می‌نماید)، هویت و وظیفه^{۱۰} (به نحوی که فرد هیچ‌گاه نتیجه کار خود را مشاهده نمی‌کند)، اهمیت و وظیفه^{۱۱} (که فرد هیچ‌گاه متوجه نقش و اهمیت نوع شغل و فعالیت خویش در زندگی خود و رفاه مردم نیست)، اختیار^{۱۲} (به‌صورتی که فرد هیچ‌گونه استقلال و آزادی در زمان‌بندی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های شغلی خود ندارد) و بازخورد^{۱۳} (به نحوی که کارکنان هیچ اطلاعاتی در رابطه با اثربخشی کیفیت عملکرد شغلی ندارند) هستند.

حسین‌زاده (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر در از خودبیگانگی شغلی، رابطه بین

1. job alienation
3. normlessness
5. social alienation
7. skill variety
9. Tummers, Vanthiel, Steijn & Bekkers
11. task significance
13. feedback

2. social estrangement
4. powerlessness
6. Hirschfeld & Feild
8. job characteristics
10. task identity
12. Autonomy

به‌ویژه عملکرد در تکالیف و وظایف شغلی دارای رابطه مثبت و معناداری است.

پژوهش کوستاس و فلمینگ^۵ (۲۰۰۹)، در ارتباط با تأثیر از خودبیبگانگی شغلی در سازمان‌ها نشان داد که میان از خودبیبگانگی شغلی و متمرکزسازی به‌عنوان شاخص ساختار سازمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مطالعه کمیرانو، کانوی و هجدن^۶ (۲۰۰۵) با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با از خودبیبگانگی شغلی در بین پرستاران نشان داد که ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای از خودبیبگانگی شغلی است. علاوه بر این تحقیقات انجام شده در کشورهای گوناگون نشان داده است که از خودبیبگانگی همبستگی منفی معنادار با ویژگی شغلی بازخورد (۰/۲۶-)، تنوع شغلی (۰/۲۱-) و استقلال شغلی (۰/۳۱-)، هویت شغلی (۰/۲۶-) و بازخورد شغلی (۰/۴۳-) دارد (پیتز^۷، ۲۰۰۴؛ به نقل از بنایی و ریسل، ۲۰۰۷).

همچنین در مطالعه بنایی، ریسل و پروبست^۸ (۲۰۰۴) با هدف بررسی رابطه میان ویژگی‌های شغلی با از خودبیبگانگی شغلی در کشور مجارستان، نشان داده شد که بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی از قبیل بازخورد، تنوع شغلی و استقلال شغلی با بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و کارکنانی که از خودبیبگانگی (فردی و اجتماعی) در کار را تجربه می‌کنند، از تنوع و استقلال کاری و همچنین بازخورد کاری برخوردار نیستند و زودتر از کارکنان دیگر که بیگانگی در کار را تجربه نمی‌کنند، دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و از تعهد کاری بسیار پایینی برخوردار هستند. همچنین مشخص گردید ویژگی‌های شغلی می‌تواند از خودبیبگانگی فردی و اجتماعی کارکنان را پیش‌بینی کند. بنا به نظر وایتینگتون، گودوین و مورای^۹ (۲۰۰۴) غنی‌سازی شغل با بروز حالات عاطفی و روانی منفی نظیر بی‌معنایی به‌عنوان شاخص از خودبیبگانگی شغلی رابطه معناداری دارد.

در پژوهشی بنایی و تنگ^{۱۰} (۱۹۹۶) با هدف بررسی ویژگی‌های شغلی و نقش آن در تجربه بیگانگی کاری کارمندان در کشور روسیه مشخص گردید که کارکنانی که دارای ویژگی‌های شغلی مطلوب‌تر باشند، کمتر از خودبیبگانگی شغلی را تجربه می‌کنند. تحقیق آیکن و هیج^{۱۱} (۲۰۰۱) درباره ارتباط‌های بین ویژگی‌های شغلی و از خودبیبگانگی معلوم ساخته است که در کل کارکنانی که در کارهای یکنواخت،

عدالت سازمانی که یکی از شاخص‌های عوامل اجتماعی اقتصادی این پژوهش بوده است با از خودبیبگانگی شغلی رابطه معناداری گزارش نموده است. توسلی (۱۳۸۵) در پژوهشی در رابطه با از خودبیبگانگی شغلی و ابعاد عدالت سازمانی نشان داد که میان از خودبیبگانگی شغلی و ابعاد عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش نایر و ووهر^۱ (۲۰۱۰) در ارتباط با شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده از خودبیبگانگی شغلی نشان داد که نبود یک چارچوب جامع برای فهمیدن از خودبیبگانگی شغلی و آگاهی کارکنان و همچنین نبودن عوامل مختلفی از قبیل عناصر ساختاری درباره تمرکز و رسمی‌سازی و ویژگی‌های شغلی مطلوب مانند (استقلال، تنوع، بازخورد) باعث به‌وجود آمدن از خودبیبگانگی شغلی کارکنان در سازمان می‌شود. این مطالعه نشان داد که کارکنان از خودبیبگانگی برای سازمان‌ها یک خطر محسوب می‌شوند و یک پنجم کارکنان اداری دچار از خودبیبگانگی شغلی هستند. پژوهش سیفتین، کامسزم، رمضان و آدن^۲ (۲۰۱۰) با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و از خودبیبگانگی شغلی نشان داد که رابطه معناداری میان عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به‌عنوان شاخص‌های ادراک عدالت سازمانی با از خودبیبگانگی شغلی وجود دارد. همچنین سیفتین و همکاران (۲۰۱۰) بیان کردند که سطح درک کارکنان از بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای به‌طور جداگانه پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای از خودبیبگانگی شغلی هستند، اما رابطه بین بی‌عدالتی رویه‌ای با خودبیبگانگی شغلی خیلی قوی‌تر از رابطه بین بی‌عدالتی توزیعی با از خودبیبگانگی شغلی است.

بنایی و ریسل^۳ (۲۰۰۷) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری حمایتی و ویژگی‌های شغلی بر از خودبیبگانگی در شش کشور کوبا، آلمان، روسیه، مجارستان، هلند و ایالات متحده نتیجه گرفت که بین ویژگی‌های شغلی با از خودبیبگانگی رابطه معناداری وجود دارد، همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که از خودبیبگانگی با پیامدهای فردی و اجتماعی ارتباط دارد و شرایط مطلوب کاری از بروز از خودبیبگانگی شغلی جلوگیری می‌نماید. در این پژوهش شرایطی که در کار موجب از خودبیبگانگی شغلی می‌شوند، مورد بررسی واقع شدند. گزارش جلبرگ^۴ (۲۰۰۷) که ویژگی‌های شغلی و غنی‌سازی شغل با پیامدهای رفتاری و

1. Nair & Vohra
3. Banai & Reisel
5. Costas & Fleming
7. Pitter
9. Whittington, Goodwin & Murray
11. Aiken & Hage

2. Seyfettin, Camcesme, Adnen & Ramazan
4. Rogelberg
6. Camerino, Conway & Heijden
8. Probest
10. Teng

همه‌انگ با سرعت ماشین، و به دقت سرپرستی شده مشغول کار هستند بیشتر احتمال دارد از خودبیگانگی را تجربه کنند، تا کارکنانی که مشاغل جذاب را انجام می‌دهند. انتظار می‌رود کارکنانی که با از خودبیگانگی شغلی روبه‌رو هستند، انگیزه مشارکت در انجام کارها در آنان کاهش یابد. براساس پژوهش چاراش و اسپکتور^۱ (۲۰۰۱) زمانی که یک فرد نحوه توزیع منابع سازمان را ناعادلانه ادراک می‌کند، این بی‌عدالتی احساسات شخص (مثل میل به بروز خشونت، رضایت‌خاطر، احساس غرور یا گناه) شناخت‌ها (مثلاً شناخت تحریفی ورودی‌ها و خروجی‌های خود و دیگران) و درنهایت رفتار وی (مثل عملکرد یا بیگانگی از کار یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

براساس مبانی پژوهشی ارائه شده و بررسی‌های انجام

گرفته، دلایل و عوامل مختلفی ممکن است به بروز از خودبیگانگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان منجر گردد. ولی براساس آنچه به‌عنوان بخشی از پیشینه نظری و پژوهشی مرتبط با از خودبیگانگی، ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده مورد اشاره قرار گرفت، هدف این پژوهش تعیین رابطه ترکیبی ویژگی‌های شغلی (تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، اختیار و بازخورد) و عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای، ارتباطی) با از خودبیگانگی شغلی (بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، ناتوانی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی بود و بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این پرسش است که آیا ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده توان پیش‌بینی از خودبیگانگی شغلی کارکنان را دارد؟

جدول ۱- توزیع فراوانی نمونه پژوهش براساس متغیرهای نوع شغل، سابقه شغلی و تحصیلات

ردیف	متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
۱	نوع شغل		
۱-۱	شغل اداری	۵۱	۱۴/۶
۲-۱	شغل فنی و مهندسی	۵۲	۱۴/۹
۳-۱	شغل تولیدی	۱۹۶	۵۶
۴-۱	شغل خدماتی	۵۰	۱۴/۳
	جمع	۳۴۹	۱۰۰
۲	سابقه شغلی		
۱-۲	سابقه شغلی ۰-۱۰	۲۰۶	۵۸/۹
۲-۲	سابقه شغلی ۱۱-۲۰	۱۴۰	۴۰
۳-۲	سابقه شغلی ۲۱ به بالا	۳	۱
	جمع	۳۴۹	۱۰۰
۳	میزان تحصیلات		
۱-۳	زیردیپلم	۱۵۱	۴۳/۲
۲-۳	دیپلم	۱۴۹	۴۲/۷
۳-۳	کاردانی	۳۳	۹/۵
۴-۳	کارشناسی	۱۶	۴/۶
	جمع	۳۴۹	۱۰۰

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است که طی آن ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و از خودبیگانگی شغلی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان یکی از واحدهای بزرگ صنعتی (۱۷۵۰ نفر) در شهریورماه ۱۳۹۰ بود که براساس جدول حجم نمونه میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷، ص ۲۳۵) ۳۲۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش مناسب تشخیص داده شد و پرسشنامه‌ها در میان ۳۸۰ نفر توزیع و در نهایت تعداد ۳۴۹ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. افراد نمونه براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی از قسمت‌های مختلف کارخانه براساس نسبت قسمت‌ها به کل جامعه انتخاب شدند. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید، از میان کل نمونه، ۱۴/۶ درصد دارای شغل اداری، ۱۴/۹ درصد فنی مهندسی، ۵۶ درصد تولیدی و ۱۴/۳ درصد دارای شغل خدماتی بودند. همچنین ۵۸/۹ درصد از گروه نمونه دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۴۰ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳ نفر (معادل ۱ درصد) دارای سابقه شغلی ۲۱ سال به بالا بودند. علاوه بر این ۴۳/۲ درصد کارگر با مدرک تحصیلی زیر دیپلم، ۴۲/۷ درصد دیپلم، ۹/۵ درصد کاردانی و ۶/۱ درصد کارشناسی بودند.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه ویژگی‌های شغلی^۲: برای سنجش ویژگی‌های شغلی، از پرسشنامه زمینه‌یابی تشخیصی شغل^۳ (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶) که دارای ۲۳ سؤال و پنج خرده‌مقیاس به نام‌های تنوع مهارت (۵ سؤال)، هویت تکلیف (۴ سؤال)، معناداری تکلیف (۴ سؤال)، خودمختاری (۴ سؤال) و بازخورد (۶ سؤال) است، استفاده شد. بنابر توصیه هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) و پژوهشگران دیگر (از جمله وایتینگتون و همکاران، ۲۰۰۴) نمره بالقوه انگیزشی^۴ از طریق خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه به‌دست می‌آید، می‌توان سطح غنی‌سازی شغل را اندازه‌گیری کرد. شواهد مربوط به روایی و پایایی این مقیاس براساس گزارش‌های وایتینگتون و همکاران، (۲۰۰۴) در حد قابل قبول و مطلوبی است. در ایران نیز در مطالعه گل‌پرور و وکیلی (۱۳۸۹)، آلفای کرونباخ پنج عامل استخراج شده نیز از ۰/۵۸ تا ۰/۶۲ گزارش شده است. آلفای کرونباخ کلی پنج عامل

استخراج شده در این پژوهش ۰/۷۲۴ به‌دست آمد. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به شرح زیر است: ۱- من تقریباً همیشه مسئولیت لازم و کافی را برای زمان انجام کارها و چگونگی انجام آنها دارم. ۲- در کارم این شانس را دارم که تکالیف کاری مختلف را با استفاده از مهارت‌ها و استعدادهای مختلف خود انجام دهم.

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده^۵: برای سنجش عدالت سازمانی ادراک شده، از پرسشنامه ۱۸ سؤالی که شامل پرسشنامه‌های عدالت توزیعی ادراک شده (با ۵ سؤال)، از نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، عدالت رویه‌ای ادراک شده (با ۷ سؤال)، از مورمن (۱۹۹۱)، و عدالت ارتباطی یا تعاملی ادراک شده (با ۶ سؤال) از مورمن (۱۹۹۱)، به نقل از گل‌پرور، نصری و ملک‌پور (۱۳۸۶) استفاده شد. براساس گزارش گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) علاوه بر مستند بودن روایی سازه این پرسشنامه برای عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی، پایایی برحسب آلفای کرونباخ از ۰/۸۲ تا ۰/۹۲ در نوسان است که پایایی بسیار بالا محسوب می‌شود. پایایی سه پرسشنامه عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در این پژوهش برحسب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب با ۰/۹۱۹، ۰/۸۸۳ و ۰/۸۸۳ بود.

دو نمونه از سؤالات پرسشنامه به شرح زیر است: ۱- در این سازمان برنامه‌ای که برای شغل و کارم وجود دارد منصفانه است ۲- در این سازمان، سطح حقوق و مزایایم بر مبنای عدل و انصاف است.

پرسشنامه از خودبیگانگی شغلی^۶: برای سنجش از خودبیگانگی شغلی از پرسشنامه ۳۰ سؤالی از خود بیگانگی شغلی بوئر^۷ (۲۰۰۱) استفاده گردید. از این پرسشنامه در ایران مهداد و سوسن‌آبادی (۱۳۹۰) برای اولین بار استفاده کردند. براساس گزارش مهداد و سوسن‌آبادی (۱۳۹۰) روایی سازه پرسشنامه فوق با استفاده از آزمون KMO که شاخص کفایت نمونه‌برداری است ۰/۸۶۱ به‌دست آمد. همچنین برای بررسی زیربنای تحلیل عاملی از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که مقدار آن در گروه نمونه برابر ۰/۲۰۹۹ بود که در سطح (P≤۰/۰۰۰۱) معنادار است. این پرسشنامه دارای شش خرده‌مقیاس به نام‌های بیهودگی (۵ سؤال)، بیزاری از جامعه (۵ سؤال)، ناتوانی (۵ سؤال)، ناهنجاری (۵ سؤال)، بیزاری از کار (۵ سؤال)، انزوای اجتماعی (۵ سؤال) است. براساس گزارش

1. Mitchell & Jolly

3. job diagnostic

5. Perceived Organizational Justice Questionnaire

7. Boeree

2. Job Characteristics Model Questionnaire

4. Motivating Potential Score (MPS)

6. Job Alienation Questionnaire

روش اجرا و تحلیل

پرسشنامه‌های این پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۳۰ تا ۴۰ دقیقه، به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون همزمان و گام به گام و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 مورد تحلیل قرار گرفت.

مهداد و سوسن‌آبادی (۱۳۹۰) پایایی کل این پرسشنامه ۰/۹۱ و پایایی هر یک 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 است. در این پژوهش آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۳۴ به دست آمد. دو نمونه از سؤالات بدین شرح است: ۱- من نحوه رفتار امروزه مردم را نمی‌فهمم. ۲- من آنچه را که به نظر می‌رسد، اغلب افراد می‌خواهند، نمی‌خواهم.

یافته‌ها

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی از خودبیبگانگی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	T	معناداری	R	R ²	SE	F	معناداری
۱ متغیر ثابت	۱۲۳/۶۵۱	۷/۲۵۶	--	۱۷/۰۴۲	۰/۰۰۰					
۲ عدالت توزیعی	-۰/۴۶۳	۰/۲۹۳	-۰/۱۰۶	-۱/۵۸۴	۰/۱۱۴					
۳ عدالت رویه‌ای	۰/۰۹۹	۰/۲۴۰	۰/۰۲۹	۰/۴۱۵	۰/۶۷۸					
۴ عدالت ارتباطی	-۰/۴۵۱	۰/۱۵۶	-۰/۱۷۰	-۲/۸۸۳	۰/۰۰۴	۰/۳۴۲	۰/۱۱۷	۱۷/۷۹۳	۵/۴۴۵	۰/۰۰۱
۵ تنوع مهارت	-۰/۱۳۱	۰/۲۸۳	-۰/۰۲۹	-۰/۴۶۱	۰/۶۴۵					
۶ هویت وظیفه	۰/۷۱۱	۰/۴۸۴	۰/۰۸۸	۱/۴۷۰	۰/۱۴۲					
۷ اهمیت وظیفه	-۰/۴۶۵	۰/۳۴۹	-۰/۰۷۷	۱/۳۳۳	۰/۱۸۳					
۸ خودمختاری	-۰/۲۳۰	۰/۲۵۶	-۰/۰۵۲	-۰/۸۸۹	۰/۳۷۵					
۹ بازخورد	-۰/۶۱۵	۰/۳۱۴	-۰/۱۲۵	-۱/۹۵۶	۰/۰۵					

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی از خودبیبگانگی شغلی

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	R	R ²	F	t	معناداری
۱	ثابت	۱۰۹/۹۰۹	۲/۷۱۰	--				۴۰/۵۶۳	۰/۰۰۱
	عدالت ارتباطی	-۰/۶۹۴	۰/۱۳۸	-۰/۲۶۱	۰/۲۶۱	۰/۰۶۸	۲۵/۴۱۲	-۵/۰۴۱	۰/۰۰۱
۲	ثابت	۱۲۴/۱۷۲	۵/۱۱۹	--				۲۴/۲۵۸	۰/۰۰۱
	عدالت ارتباطی	-۰/۵۴۱	۰/۱۴۴	-۰/۲۰۴	۰/۳۱۰	۰/۰۹۶	۱۸/۳۹۸	-۳/۷۷۱	۰/۰۰۱
	بازخورد	-۰/۸۶۶	۰/۲۶۵	-۰/۱۷۷				-۳/۲۶۷	۰/۰۰۱

واریانس تبیین شده از خودبیگانگی را به ۹/۶ درصد رسانده که از این مقدار ۲/۸ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به بازخورد بوده است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ترکیبی بین متغیرهای ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با از خودبیگانگی شغلی انجام گرفت و نتایج پژوهش براساس یافته‌های جدول ۱ نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج جدول ۲ نشان داد که عدالت ارتباطی ($\beta=0/170$) از میان سه بعد عدالت سازمانی و بازخورد ($\beta=0/051$) از میان پنج بعد ویژگی‌های شغلی دارای توان پیش‌بین معنادار از خودبیگانگی شغلی بوده‌اند. علاوه بر این یافته‌های ارائه شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که عدالت ارتباطی در گام اول ۶/۸ درصد از واریانس از خودبیگانگی شغلی را تبیین نموده است و بازخورد مقدار واریانس از خودبیگانگی را به ۹/۶ درصد رسانده است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های مطالعات بنایی و تنگ (۱۹۹۶)، آیکن و هیچ (۲۰۰۱) بنایی و ریسل (۲۰۰۳)، بنایی، ریسل و پروبست (۲۰۰۴)، وایتینگتون و همکاران (۲۰۰۴)، نایر و وهرا (۲۰۱۰)، مبنی بر وجود رابطه منفی میان ویژگی‌های شغلی و از خودبیگانگی شغلی همسو می‌باشد.

بنایی و تنگ (۱۹۹۶) در پژوهشی رابطه میان ویژگی‌های شغلی و از خودبیگانگی شغلی را رابطه معناداری گزارش کردند، چامپوکس (۱۹۹۱) در مطالعه‌ای در همین زمینه اذعان می‌دارد بیشتر کارکنانی که در کارهای یکنواخت به جای کارهای جالب و پیچیده درگیرند بیشتر بیگانگی از کار را تجربه می‌کنند، زیرا از استقلال و تنوع کمتری در کارشان برخوردارند، نایر و وهرا (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده از خودبیگانگی شغلی پرداختند که ویژگی‌های شغلی را به عنوان پیش‌بین قوی، از خودبیگانگی معرفی نمودند. این یافته نشان می‌دهد، در سازمانی که کارکنان از مهارت‌های متنوع‌تری برخوردارند احتمال بروز بیزاری از کار کمتر است زیرا زمانی که آنان از استعدادها و توانایی‌های ذهنی، عملی مختلفی در انجام کارشان استفاده می‌کنند با چالش‌های بیشتری مواجهند که به اعتقاد مهداد (۱۳۸۹) یک شغل بیشتر چالش‌برانگیز، یک شغل معنی‌دار خواهد بود. بنابراین در چنین مشاغلی که بستری مناسب برای شکوفا شدن استعدادهای افراد وجود دارد، کارکنان بیزاری از کار را تجربه

همان‌گونه که در جدول ۲ و ۳ مشاهده می‌کنید، برای تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های تحلیل رگرسیون همزمان و گام به گام استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان در جدول ۲ و در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام گزارش شده است.

فرضیه اول: مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی هستند، که این فرضیه به ۸ فرضیه جزئی به شرح زیر تقسیم شده است:

- ۱-۱- تنوع مهارت پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۲- هویت وظیفه پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۳- اهمیت وظیفه پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۴- خودمختاری پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۵- بازخورد پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۶- عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۷- عدالت رویه‌ای پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.
- ۱-۸- عدالت ارتباطی پیش‌بینی‌کننده (معنادار) از خودبیگانگی شغلی است.

چنانکه در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد فقط فرضیه جزئی ۱-۵ مبنی بر اینکه بازخورد پیش‌بینی‌کننده (معنادار) ($P \leq 0/05$) از خودبیگانگی شغلی است و فرضیه جزئی ۱-۸ مبنی بر اینکه عدالت ارتباطی پیش‌بینی‌کننده (معنادار) ($\beta = -0/170$, $P \leq 0/01$) از خودبیگانگی شغلی است تأیید شد. براساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده ($F = -5/645$) دو متغیر یاد شده ۱۱/۷ درصد از واریانس از خودبیگانگی را به صورت معناداری تبیین نموده‌اند.

فرضیه دوم: سهم انحصاری بازخورد و عدالت ارتباطی، در پیش‌بینی (معنادار) از خود بیگانگی شغلی چقدر است؟

همان‌گونه که در نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام در جدول ۳ مشاهده می‌کنید، در گام اول فقط عدالت ارتباطی با ضریب بتای استاندارد $-0/261$ ، ۶/۸ درصد از واریانس از خودبیگانگی شغلی را تبیین و در گام دوم بازخورد با ضریب بتای استاندارد $-0/177$ افزوده شده به عدالت ارتباطی، مقدار

افراد سازمان نشان‌دهنده نبودن تبعیض در دریافت اطلاعات درون سازمان و وجود ارتباطات مطلوب و بهره‌مندی مناسب از فرصت‌های سازمان و در نتیجه موجب کارایی و اثربخشی و علاقه‌مندی به سازمان خواهد بود. یافته‌های این پژوهش با مطالعات سیفتین، کامسزم، رمضان و آدن (۲۰۱۰)، حسین‌زاده (۱۳۸۹)، توسلی (۱۳۸۵)، کوهن، چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) همسو می‌باشد.

بنابراین با توجه به دستاوردهای این پژوهش به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود که از طریق فرایند طراحی مجدد مشاغل سعی در بالا بردن ویژگی‌های شغلی بنمایند و در اتخاذ تصمیمات مربوط به کارکنان و توزیع پاداش‌ها نهایت تلاش خویش را برای رعایت عدالت و انصاف به‌کار بگیرند و شبکه‌های ارتباطی را برای کارکنان به‌منظور رابطه دو سویه باز بگذارند.

این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌هایی است که از آن جمله می‌توان به انجام آن در یک واحد صنعتی اشاره نمود که در تعمیم نتایج آن باید احتیاط کرد. و همچنین می‌توان به عدم استنباط علی از نتایج به دلیل روش مورد استفاده در پژوهش اشاره کرد. محدودیت مربوط به پرسشنامه‌های خودسنجی شامل این پژوهش نیز بوده است.

منابع

- توسلی، غ. (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی کار و شغل، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهها (سمت). تهران، چاپ هشتم.
- حسین‌زاده، ح. (۱۳۸۹). بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار، دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه علوم اجتماعی.
- زکی، م.ع. (۱۳۸۸). مطالعه موردی بیگانگی اجتماعی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان. پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، چاپ سوم، ۲۵-۵۱.
- سوسن‌آبادی، م.، مهداد، ع.، و مهدیزادگان، ا. (۱۳۹۰). رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با ابعاد از خودبیگانگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی - سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- گل‌پرور، م.، و کیلی، ن. (۱۳۸۹). تعیین رابطه غنی‌سازی شغل، پیچیدگی هدف و رهبری تحولی با عملکرد وظیفه، رفتارهای مدنی سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان شرکت مجتمع صنایع و معادن احیا سپاهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی - سازمانی. دانشگاه خوراسگان.
- گل‌پرور، م.، نصری، م.، و ملک‌پور، م. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۱۵: ۴۶-۲۵.

نمی‌کنند. همچنین بین تنوع مهارت با انزوای اجتماعی نیز رابطه منفی و معناداری وجود دارد که این به معنی آن است که یک شغل زمانی که بتواند زمینه‌ای برای رشد و تعالی استعدادها گوناگون انسان فراهم نماید، می‌تواند شغل کامل‌تر و محبوب‌تری برای افراد باشد تا جایی که این احساس مطلوبیت در روابط اجتماعی اشخاص نیز قابل مشاهده است و احتمال تجربه کردن انزوای اجتماعی را در این افراد پایین می‌آورد. همچنین بین بعد دیگر ویژگی‌های شغلی به‌نام اهمیت وظیفه با بیهودگی، ناتوانی و انزوای اجتماعی به‌عنوان مؤلفه‌های از خودبیگانگی شغلی نیز رابطه منفی و معناداری به‌دست آمده است. این یافته‌ها گویای آن است که هرچه فرد از میزان اثربخشی شغلش بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج سازمان، آگاه باشد و در واقع شغل مهمتری داشته باشد، احتمال تجربه کردن احساس بیهودگی، ناتوانی و انزوای اجتماعی این شخص ضعیف‌تر و نادرتر است.

درنهایت بازخورد به‌عنوان پنجمین بعد ویژگی‌های شغلی با تمام ابعاد از خودبیگانگی شغلی (بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، ناتوانی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی) رابطه منفی و معناداری در سطح $(P \leq 0/01)$ به‌دست آمده است و این نشان می‌دهد زمانی که مقدار اطلاعاتی که فرد می‌تواند به‌طور مستقیم و روشن در مورد صحیح بودن عملکردش کسب کند بجا، به‌موقع و همه‌جانبه باشد فرد هیچ‌یک از ابعاد از خودبیگانگی شغلی را تجربه نخواهد کرد.

علاوه بر این، بخش دیگر یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه منفی و معنادار بین عدالت توزیعی با بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، ناتوانی، بی‌هنجاری و بی‌زاری از کار و عدالت رویه‌ای با بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، ناتوانی و بی‌زاری از کار و عدالت ارتباطی با تمامی ابعاد از خودبیگانگی شغلی، نشان می‌دهد. بنابراین هنگامی که کارکنان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها در سطح سازمان را درک نمایند، احساس بیهودگی، بی‌زاری از جامعه و ناتوانی را تجربه نخواهند نمود.

همچنین زمانی که کارکنان از شیوه‌ها و سیاست‌های اتخاذ تصمیم در سازمان آگاهی داشته باشند و تصور نمایند در سازمانی که در آن کار می‌کنند برای تصمیم‌گیری در امور، اطلاعات دقیق و ضروری جمع‌آوری و سپس تصمیم‌گیری می‌شود. احساس بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، ناتوانی و بی‌زاری از کار را تجربه نخواهند کرد، چرا که طالب فرایندهایی هستند که این فرایندها عادلانه باشند و علاقه‌مندند که اطلاعات درست و کامل دریافت نمایند، چرا که ادراک عدالت ارتباطی

- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Development of a job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hirschfeld, R., & Feild, H.S., (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 789- 800.
- Rogelberg, S G.(2007). Encyclopedia of industrial and organizational psychology. *Sage publication, thousand oaks*: London, 2: 834-867.
- Seyfettin, S., Camcesme, M., Adnan, C., & Ramazan, K. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 27-38
- Mitchell, M.L. & Jolly, J.M. (2007). *Research Designs Explain*. Thomson Wads Worth, USA: Sixth Ed.
- Mohseni Tabrizi, A., Zanjani, H., Taleghani, M., & Taleghani, M. (2011). Alienation of Work and its Impact on Labor Productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 1(11), 2051-2058.
- Nair, N., & Vohara, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Journal of Management Decision*. Vol. 48(4), 660- 615.
- Neihoff, B.P., Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Tummers, L.Vanthiel, S., Steijn, B., & Bekkers, V. (2011). Policy alienation and work alienation: Two worlds apart? Paper presented in NIG conference: Rotterdam.
- Whittington, J., Goodwin, V., & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects of employee outcomes. *Journal of the Leadership Quarterly*. 15, 593- 606.
- مهرداد، ع. (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. انتشارات جنگل، تهران.
- هومن، ح. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی. مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، چاپ اول.
- Aiken, M., & Hage, J., (2001). Relationship of centralization to other structural properties. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 72-92.
- Banai, M., & Reisel, W.. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation. A six country investigation. *Journal of Work Business*, Vol. 42, 463 – 476.
- Banai, M., Reisel, W., & Probest, T.M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(2), 375 – 392.
- Banai, M., & Teng, B.S. (1996). Comparing job characteristics, leadership style and alienation in Russia. *Journal of International Management*, 2, 359- 224.
- Boeree, L., (2001). Alienation in the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 193-202.
- Camerino, D., Conway, P.M., & Heijden, V. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. In Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Aging Workers (Costa G., Goedhard J.A. & Ilmarinen J., eds), Elsevier, The Netherlands, 61–66.
- Costas, J. & Fleming, P. (2009). Beyond Dis-identification: Towards a Discursive Approach to Self-Alienation in Contemporary Organizations. *Human Relations*, 62 (3), 353-378
- Cohen- Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: a Meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.