

همایش بین المللی روانشناسی و فرهنگ زندگی

## International Conference on Psychology and Lifestyle

### رابطه ساده و ترکیبی آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با شادمانی

فرزانه خلج<sup>۱</sup>، محسن گل‌پرور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اصفهان،

واحد خوراسگان، ایران

[fa.khalaj@gmail.com](mailto:fa.khalaj@gmail.com)

<sup>۲</sup> دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اصفهان، واحد خوراسگان، ایران

[drmgolparvar@hotmail.com](mailto:drmgolparvar@hotmail.com)

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه آسیب‌های هنجاری با شادمانی شغلی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک سازمان خصوصی در شهر تهران در زمستان ۱۳۹۱ تشکیل دادند که از میان آن‌ها دویست و پنجاه و شش نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های بیگانگی کاری، بی‌هنجاری سازمانی، تعارض هنجاری و شادمانی شغلی (روانی، اجتماعی و معنوی) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه (به شیوه همزمان) تحلیل شد. بیگانگی کاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه منفی و معنادار ( $p < 0/01$ ) است. اما تعارض هنجاری و بی‌هنجاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار ( $p < 0/05$  و  $p < 0/01$ ) است. نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان نشان داد که بیگانگی به صورت منفی و تعارض هنجاری و بی‌هنجاری به صورت مثبت پیش‌بینی کننده شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی هستند. نتایج این پژوهش نشان داد که آسیب‌های هنجاری دارای توان بالقوه‌ای برای برقراری ارتباط با شادمانی هستند.

واژگان کلیدی: تعارض هنجاری، بی‌هنجاری، بیگانگی، شادمانی.

همایش بین المللی روانشناسی و فرهنگ زندگی

## **International Conference on Psychology and Lifestyle**

### **The Simple and Integrative Relationship between Normative Pathologies (Anomie, Normative Conflict and Alienation) with Happiness**

**Farzane, Khalaj 1; Mohsen, Golparvar 2**

*1 Msc. in I/O Psychology, Department of I/O Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Iran*

*2 Associate Professor, Department of I/O Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Iran*

#### **Abstract**

*The aim of this study was to examine the relationship between normative pathologies with job happiness. The samples of this study were chosen among the employees of a private organization in Tehran at winter 2013 and 256 of them were selected using simple random sampling. Research instruments were the job alienation, organizational anomie, normative conflict and job happiness questionnaires. Data was analyzed through Pearson's correlation coefficient and regression analysis (enter method). The results showed that there is a negative significant relationship between work alienation and psychological, social and spiritual happiness, but there is a positive significant relationship between normative conflict and organizational anomie with psychological, social and spiritual happiness. Results of simultaneous multiple regression analysis indicated that alienation negatively, but normative conflict and anomie positively predict psychological, social and spiritual happiness. The results of current research showed that normative pathologies have the potential to communicate with happiness.*

**Keywords:** Normative conflict, Anomie, Alienation, Happiness.

همایش بین المللی روانشناسی و فرهنگ زندگی

## International Conference on Psychology and Lifestyle

### ۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها از پیچیدگی‌های به مراتب بیشتری از قبل برخوردار هستند. این مساله سبب شده تا به‌طور ناخواسته جو عمومی بعضی سازمان‌ها برای برخی کارکنان غیرقابل تحمل شده و به این ترتیب کارکنان را مجبور به کم‌کاری، عدم تعهد و ترک شغل که هر یک هزینه‌های زیادی را به یک سازمان تحمیل می‌کنند، نماید. در متن تغییر و تحولاتی که خواسته و ناخواسته در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد، آسیب‌دیدگی‌های چهارگانه تنظیم‌کننده کنش و واکنش‌های کلی در سطح فردی، گروهی و سازمانی از اهمیتی بسیار زیاد برخوردار است. رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری<sup>۱</sup> (NPSA) با نگاهی به هنجارهای آسیب‌دیده در سطح سازمانی، گروهی و فردی از زمره رویکردهای نظری معرفی شده در ایران است که تلاش نموده تا تاثیرات تعاملی یا موازی سه نظام ترتیبی کلان تا خرد موسوم به بی‌هنجاری<sup>۲</sup> (عامل آسیب‌شناختی هنجاری کلان در سطح سازمان)، تعارض هنجاری<sup>۳</sup> (عامل آسیب‌شناختی هنجاری میانی در سطح گروهی) و بیگانگی<sup>۴</sup> (عامل آسیب‌شناختی هنجاری در سطح فردی) را بر پدیده‌های مختلف در سطح سازمان تبیین نماید (گل‌پرور، ۱۳۹۳). از لحاظ رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، هنگامی که سازمانی دچار بی‌هنجاری می‌شود، بی‌ثباتی، بی‌نظمی، شکاف میان اهداف مشروع و معتبر اجتماعی با راهبردهای دستیابی به اهداف و تضعیف مقررات و هنجارهای تنظیم‌کننده کنش و واکنش در گروه‌ها بی‌پرده خود را نمایان می‌سازند. در سطح فردی، بی‌هنجاری تجربه احساس درماندگی، بیهودگی، اضطراب و تردید نسبت به آینده است که در اثر تعامل با جوی مملو از بی‌نظمی و آشوب پدید می‌آید (گل‌پرور، جوادیان، سلیمیان، اسماعیلیان اردستانی و احمدی، ۱۳۹۱).

با وقوع بی‌هنجاری در سطح سازمان یکی از پدیده‌های آسیب‌شناختی هنجاری که امکان رشد پیدا می‌کند، تعارض هنجاری است. با شروع شکل‌گیری تعارض هنجاری، کارکنان به ایجاد گروه‌های غیررسمی برای تعدیل فشارهای روان‌شناختی و اجتماعی ناشی از بی‌هنجاری روی می‌آورند. از طرف دیگر و به‌طور طبیعی در اغلب شرایط با شکل‌گیری گروه‌های اجتماعی، هنجارهای تنظیم‌کننده روابط بین اعضای گروه با یکدیگر و با دنیای اطراف خود به سرعت پدید می‌آیند. آنچه در متن تعارض هنجاری از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است این واقعیت است که بین هنجارهای اجتماعی گروهی افراد با هنجارهای رسمی سازمان تعارض پدیدار می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱؛ گات‌ورث<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). دلیل این امر واضح است. گروه‌های درگیر تعارض هنجاری در بی‌هنجاری شکل گرفته‌اند و رجحان‌ها و ارزش‌های مورد تأکید کارکنان در تضاد و تقابل با ارزش‌ها و رجحان‌های سازمان قرار می‌گیرد و بدین ترتیب، زمینه برای تغییر ادراکات، عواطف و رفتارهای مثبت کارکنان فراهم می‌شود (نی و اینگرام<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸؛ هادسون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹؛ دی‌لارا، تاکورونته و تینگ‌دینگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). به لحاظ نظری وقوع گسست و تعارض بین هنجارهای گروهی غیررسمی با هنجارهای سازمانی رسمی، از طریق ساز و کارهای فشار روانی-اجتماعی امکان ظهور پیدا می‌کنند. به بیانی ساده‌تر، وقتی بین هنجارهای گروه کاری و هنجارهای سازمانی تضاد و تعارض پیش می‌آید، افراد باید مشخص کنند که می‌خواهند از هنجارهای رسمی سازمان پیروی کنند یا از هنجارهای تعریف شده گروه غیررسمی خود در تعارض با هنجارهای رسمی سازمان قرار دارد. در چنین موقعیت‌هایی این احتمال زیاد است که افراد پیروی از هنجارهای غیررسمی گروه خود را بپذیرند و فعالیت‌های

1. Normative Pathologic System Approach (NPSA)
2. anomie
3. normative conflict
4. alienation
5. Gutworth
6. Nee & Ingram
7. Hodson
8. Manrique de Lara, Tacoronte & Ting Ding

## International Conference on Psychology and Lifestyle

خود را بر مبنای آن تنظیم کنند (ترنر و هسلم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). علاوه بر چالش‌های تعارض‌آلودی که با وقوع تعارض هنجاری بین اعضای گروه‌های شکل‌گرفته در بی‌هنجاری با سازمان پدیدار می‌شود، فرایندهای فشار و نفوذ گروه افراد را مستعد بیگانه شدن از شغل و کارشان می‌کند (گل‌پرور، واثقی و مصاحبی، ۱۳۸۹). به‌طور خلاصه بیگانگی کاری شامل ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع زندگی کاری و شغلی، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس حقیر شمردن خود، نفرت از کارها و عدم دل‌بستگی به امور شغلی و کاری است (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۸۸؛ صداقتی‌فرد و عبدالله‌زاده، ۱۳۸۸؛ سولو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ ولدبگی و قبادی، ۲۰۱۱). برآیند مجموعه توضیحات ارائه شده در باب سه نظام آسیب‌شناختی هنجاری (بی-هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) این است که سه سازه هنجاری آسیب‌شناختی مورد اشاره می‌توانند پیامدهای عاطفی، شناختی و نگرشی متعددی را ایجاد کند (گل‌پرور، ۱۳۹۳). یکی از پیامدهای روانی (عاطفی)، اجتماعی و معنوی که دارای توان تاثیر پذیری از نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری است، شادمانی در حین انجام وظایف کاری و شغلی است.

شادمانی را می‌توان به عنوان تجربه عاطفه مثبت، عدم تجربه عاطفه منفی و احساس کلی رضایت از زندگی در نظر گرفت (وار و کلاپرتون، ۲۰۰۹). بررسی‌های انجام شده بر روی شادمانی در محیط کار نشان می‌دهد که این پدیده در قالبی عملیاتی به این شکل قابل طرح است: احساسات مثبت همراه با اقدام و عمل در استفاده بهینه از منابع در دسترس برای غلبه بر چالش‌هایی که حین کار با آن‌ها روبرو می‌شویم (پرایس-جونز، ۲۰۱۰). از چنین دیدگاهی شادمانی منبعی از سرمایه عاطفی است که اقدام و عمل مناسب را در لحظه لحظه تجارب کاری و شغلی برای افراد به ارمغان می‌آورد (گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴). چنین تأکیدی بر پیوند میان احساسات مثبت و اقدام و عمل بهینه در شادمانی شغلی نگاهی برآمده از یک رویکرد پراگماتیک به شادمانی است که در پژوهش حاضر بر آن تأکید ویژه‌ای شده است (پرایس-جونز، ۲۰۱۰). این که شادمانی شغلی می‌تواند چه ابعادی داشته باشد، تاکنون چندان مورد توافق نبوده است. با این حال تجارب معطوف به شادمانی را می‌توان مبتنی بر رویکردی زیستی-روانی-اجتماعی - معنوی به ماهیت وجودی انسان و به لحاظ مضمون و محتوا در یکی از ابعاد شادمانی روان‌شناختی (نشاط و شور در فضای ذهنی افراد نسبت به شغل)، شادمانی اجتماعی (شور و نشاط حاصل از پیوندها و روابط اجتماعی شغلی)، شادمانی معنوی (شور و نشاط مربوط به تلاش‌های هدفمند و مفید شغلی) و شادمانی زیست‌شناختی (احساس شور و نشاط فیزیکی و جسمانی در زمان انجام وظایف شغلی) طبقه‌بندی نمود (گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴). البته هر یک از این ابعاد به صورت عملی ممکن است از ابعاد دیگر دارای تفکیک نباشند، ولی هر یک از این ابعاد، یک بعد از تجارب وجودی انسان را در تعامل با شغل و وظایف شغلی پوشش می‌دهند.

نکته حائز اهمیت است که اکنون لازم است به آن توجه شود این است که بر مبنای رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری سه سازه بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی چگونه ممکن است بر شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی تاثیر بگذارند. در درجه اول بر مبنای رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری پیش‌بینی می‌شود که بیگانگی، به این دلیل که شادمانی از زمره مولفه‌های سرمایه عاطفی مثبت برای افراد محسوب می‌شود که مستلزم شرایط شغلی رضایت‌بخش و معنادار است (گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴) و بیگانگی باعث گسست عاطفی و روانی از شغل و وظایف کاری می‌شود (بانایی و ریسل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) با شادمانی در سطح روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه منفی باشد. در حمایت از این پیش‌بینی رابطه منفی بین بیگانگی با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی مطرح شده توسط رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری شواهد پژوهشی چندی وجود

1. Turner & Haslam
2. Sulu
3. Banai & Reisel

## International Conference on Psychology and Lifestyle

دارد. وچو<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) در پژوهشی نشان داد که بین بیگانگی از کار و وظایف شغلی با رضایت شغلی که ارتباطی تنگاتنگ با شادمانی دارد (گل‌پرور و عابدینی، ۲۰۱۴) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. ستلس، کورتینا، بوچانان و ماینر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که بین رضایت شغلی با بیگانگی رابطه به نسبت نیرومندی (برابر با ۰/۶-) وجود دارد. از لحاظ نظری بیگانگی افراد را نسبت به کار و وظایف کاری خود بی‌انگیزه نموده و از این طریق زمینه را برای کاهش سطح رضایت شغلی و به دنبال آن کاهش سطح شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی شغلی فراهم می‌سازد. در خصوص جهت رابطه بین بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی شغلی علی‌رغم تلاش‌های مکرر شواهد پژوهشی قابل‌طرحی در دسترس قرار نگرفت. با این حال بر پایه رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، برخی پیش‌بینی‌های احتمالی قابل طرح است. بر اساس رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، زمانی که در حوزه‌ای کلان مانند وضعیت سازمان در نزد کارکنان احساس آشوب و بی‌نظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هرگونه اتفاق دیگری ابتدا لازم است شکلی از سرایت اثر آشفتگی کلان (بی‌هنجاری) به ادراکات خرد فردی (بیگانگی) و یا ادراکات گروهی و تیمی (تعارض هنجاری) اتفاق بیفتد. دلیل نظری این امر آن است که اگر ادراکات شغلی و گروهی نیز دچار آشفتگی و اختلال نشوند می‌توانند از انتقال اثر بی‌هنجاری به پیامدهای روانی پیشگیری نمایند. بنابراین بر اساس پیش‌بینی‌های رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری چه در قالب روابط زنجیره‌ای و چه در قالب روابط تعدیلی، وجود بیگانگی شغلی بالا و یا تقویت شده برای انتقال اثر بی‌هنجاری بر پیامدهای ادراکی و عاطفی نظیر شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی ضروری است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). شواهد پژوهشی ارائه شده توسط دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) و دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) از این ایده و نظر که تسلط یک فضای ناسالم در سازمان زمینه را برای وقوع رفتارها و ادراکات منفی در کارکنان فراهم می‌سازد حمایت می‌کند. از بعد نظری رفتارها و ادراکات منفی اغلب با احساس شادمانی در تعارض قرار داشته و با مولفه از سرمایه عاطفی رابطه منفی دارند (پرایس-جونز، ۲۰۱۰).

در مجموع پیشینه بررسی شده از نقش‌های احتمالی نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) برای شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی خبر می‌دهد. با این حال در پژوهش‌های انجام شده به این نکته چندان توجهی نشده است. به همین دلیل در حوزه رابطه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی خلاء جدی دانش علمی و پژوهشی وجود دارد. با توجه به همین خلاء دانش این پژوهش با هدف بررسی رابطه ساده و ترکیبی نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی صورت بندی و اجرا شده تا بخشی از خلاء مورد اشاره را برطرف نماید. سوال اصلی پژوهش نیز که تلاش شده تا با جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به آن پاسخ داده شود این است که آیا بین نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی رابطه وجود دارد.

## ۲- روش

مطالعه حاضر از نظر نوع تحقیق، توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی محسوب می‌شود. از آنجایی که هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین رابطه ساده و ترکیبی تعارض هنجاری، بی‌هنجاری سازمانی و بیگانگی شغلی با سرمایه روان‌شناختی بود،

1. Vecchio  
2. Settles, Cortina, Buchanan & Miner

## International Conference on Psychology and Lifestyle

روش پژوهش همبستگی انتخاب گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یک سازمان خصوصی<sup>۱</sup> در شهر تهران به تعداد چهارصد و پنجاه نفر تشکیل داده است. بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری، حجم نمونه مورد نیاز برای پژوهش حاضر دویست و هفتاد نفر در نظر گرفته شده است. این تعداد به منظور افزایش سطح توان آماری نتایج حاصل از تحلیل-های آماری در نظر گرفته شده است. برای نمونه‌گیری بر مبنای روش تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی کارکنان عمل گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، چهارده پرسشنامه (معادل دو و نیم درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به دویست و پنجاه و شش نفر تقلیل یافت.

### ۳- ابزار پژوهش

**الف) پرسشنامه تعارض هنجاری ادراک‌شده:** برای سنجش تعارض هنجاری ادراک‌شده از پنج سؤال معرفی شده توسط دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) که قبلاً در ایران توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته، استفاده شد. این پنج سؤال، تعارض ادراک‌شده در هنجارهای غیررسمی گروه کاری و همکاران را با هنجارهای رسمی سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن در این پژوهش هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بود. دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) از طریق گزارش رابطه منفی بین عدالت رویه‌ای با تعارض هنجاری ادراک‌شده و رابطه مثبت بین این متغیر با رفتارهای انحرافی، روایی واگرا و همگرایی این پرسشنامه را مستند ساخته‌اند. این پژوهشگران رابطه بین تعارض هنجاری ادراک‌شده را با رفتارهای انحرافی کاری معطوف به سازمان و افراد برابر با ۰/۲۸۷ و ۰/۲۷۱ ( $p < ۰/۰۱$ ) گزارش نموده‌اند (دی‌لارا و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ را برای این پرسشنامه به عنوان شواهدی از پایایی آن گزارش نموده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بر روی پنج سؤال این پرسشنامه، پنج سؤال را با بارهای عاملی ۰/۴۵ تا ۰/۶۷ بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ به دست آمد.

**ب) پرسشنامه بی‌هنجاری سازمانی:** برای سنجش بی‌هنجاری سازمانی از پرسشنامه هشت سؤالی معرفی شده توسط دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) که مبتنی بر نظرات اسرول (۱۹۵۶) می‌باشد و در ایران توسط گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) ترجمه و ارائه شده استفاده شد. این پرسشنامه از پرسشنامه‌های معتبر و شناخته شده برای سنجش احساس بی‌هنجاری است که در سال ۱۹۷۳ توسط مرکز تحقیقات افکار ملی<sup>۲</sup> در ایالات متحده برای سنجش روان‌شناختی بی‌هنجاری مورد استفاده قرار گرفته است (دی‌لارا و رودریگز، ۲۰۰۷). این پرسشنامه نیز بر حسب مقیاس پاسخ‌گویی هفت درجه‌ای پاسخ داده می‌شود (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) و فقط یکی از سؤالات آن نیاز به معکوس‌سازی امتیاز دارد. دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) در تحلیل عاملی اکتشافی یک عامل را با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برای این پرسشنامه به دست آوردند. بخش دیگری از نتایج گزارش شده در خارج از ایران حاکی از آن است که به عنوان شواهدی از روایی واگرایی این پرسشنامه، همبستگی منفی و معناداری بین بی‌هنجاری سازمانی و رفتارهای مدنی (شهروندی) وجود دارد (دی‌لارا و رودریگز، ۲۰۰۷). گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) علاوه بر مستند ساختن روایی سازه این پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۷۲ را برای آن گزارش نموده‌اند. همچنین به‌عنوان شواهدی از روایی واگرایی این پرسشنامه در ایران

۱. به دلیل توافق به عمل آمده و به جهت رعایت اصول اخلاقی از ارائه نام سازمان مورد نظر در این پژوهش اجتناب شده است

2. National Opinion Research Center

## International Conference on Psychology and Lifestyle

همبستگی‌های منفی و معناداری بین بی‌هنجاری سازمانی با نگرش‌های معطوف به دیگر افراد در محیط کار و رفتارهای مدنی (شهرودی) گزارش شده است (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۵ به دست آمد.

**ج) پرسشنامه بیگانگی شغلی:** بیگانگی شغلی با پرسشنامه هشت سؤالی معرفی شده توسط بانایی و ریسل (۲۰۰۷) که از کورمن و همکاران (۱۹۸۱) اقتباس شده و گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۱) آن را در ایران ترجمه و آماده اجرا نموده‌اند، سنجش شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به صورت لیکرت هفت درجه‌ای است (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) و دو حوزه‌ی بیگانگی شخصی و بیگانگی اجتماعی را سنجش می‌نماید. بانایی و ریسل (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱</sup>، روایی سازه<sup>۲</sup> این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۷ به بالا را برای آن گزارش نموده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۱) نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۹ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. همچنین شواهد حاصل از بررسی این پرسشنامه در ایران حاکی از آن است که هفت سوال از هشت سوال این پرسشنامه با بارهای عاملی ۰/۴۹ تا ۰/۸۴ به‌طور بسیار مطلوبی بر همان عامل بیگانگی شغلی قرار می‌گیرند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین به-عنوان شواهدی از روایی همگرایی این پرسشنامه، همبستگی مثبت و معناداری برابر با ۰/۴۲ و ۰/۶۵ بین پرسشنامه بیگانگی و دو پرسشنامه گرانباری نقش و فرسودگی هیجانی گزارش شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

**د) پرسشنامه شادمانی شغلی:** برای سنجش شادمانی شغلی از پرسشنامه پانزده سؤالی ساخت و معرفی شده توسط گل-پرور و عابدینی (۲۰۱۴) که سه حوزه شادمانی روانی (پنج سوال)، اجتماعی (پنج سوال) و معنوی (پنج سوال) را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن شش درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۷) است استفاده شد. تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده توسط گل‌پرور و عابدینی (۱۳۹۱) روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برابر با ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای شادمانی شغلی روانی، اجتماعی و معنوی به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۸۹ و ۰/۹۴ به دست آمد.

اجرای پرسشنامه‌های این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی بوده است. به این ترتیب که در آغاز هر پرسشنامه توصیفی خلاصه در اختیار افراد قرار گرفته تا مطالعه نموده و سپس اقدام به پاسخگویی به پرسشنامه‌ها نمایند. در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. کلیه‌ی تحلیل‌های صورت گرفته با نرم افزار آماری SPSS<sup>۳</sup> نسخه ۱۸ انجام شده است.

### ۴- یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

1. Exploratory Factor Analysis (EFA)
2. Construct validity
3. Statistical Package for Social Science (Version 18)

## International Conference on Psychology and Lifestyle

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱	بیگانگی شغلی	۳/۳۴	۰/۹۷	-				
۲	تعارض هنجاری	۲/۳۲	۰/۹۴	۰/۲۲**	-			
۳	بی‌هنجاری سازمانی	۳/۰۱	۰/۷۳	۰/۱۷**	۰/۴۴**	-		
۴	شادمانی روانی	۳/۰۲	۱/۰۵	-۰/۴۲**	۰/۱۲*	۰/۲۱**	-	
۵	شادمانی اجتماعی	۳/۰۹	۰/۹۹	-۰/۳۵**	۰/۲۲**	۰/۲۵**	۰/۷۷**	-
۶	شادمانی معنوی	۲/۹۶	۱/۰۹	-۰/۳۶**	۰/۱۴*	۰/۱۹**	۰/۸**	۰/۷۴**

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیگانگی شغلی با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه منفی و معنادار ( $p < 0.01$ ) است. اما تعارض هنجاری و بی‌هنجاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار ( $p < 0.05$ ) و در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای پیش‌بینی سه مولفه شادمانی شغلی ارائه شده است.

جدول ۲. پیش‌بینی مولفه‌های شادمانی شغلی از طریق مولفه‌های نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری

ردیف	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	t	P	R	F
متغیر ملاک: شادمانی روانی								
۱	مقدار ثابت	۳/۴۵	۰/۲۸	-	۱۲/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	۰/۲۷۷
	بیگانگی شغلی	-۰/۵۴	۰/۰۶	-۰/۴۹	-۸/۹۷	۰/۰۰۰		
	تعارض هنجاری	۰/۱۵	۰/۰۷	۰/۱۳	۲/۲	۰/۰۳		
	بی‌هنجاری سازمانی	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۲۴	۳/۹۶	۰/۰۰۰		
متغیر ملاک: شادمانی اجتماعی								
۲	مقدار ثابت	۳/۱۲	۰/۲۷	-	۱۱/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۵۱۴	۰/۲۶۵
	بیگانگی شغلی	-۰/۴۶	۰/۰۶	-۰/۴۴	-۷/۹۸	۰/۰۰۰		
	تعارض هنجاری	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۲۲	۳/۶۹	۰/۰۰۰		
	بی‌هنجاری سازمانی	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۲۳	۳/۸۲	۰/۰۰۰		
متغیر ملاک: شادمانی معنوی								
۳	مقدار ثابت	۳/۳	۰/۳۱	-	۱۰/۶۵	۰/۰۰۰	۰/۴۶۶	۰/۲۱۷

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هر سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری یعنی به ترتیب بیگانگی شغلی ( $p < 0.01$ )، تعارض هنجاری ( $p \leq 0.01$ ) و بی‌هنجاری سازمانی ( $\beta = 0.24, p < 0.01$ ) پیش‌بینی‌کننده شادمانی روانی شغلی بوده‌اند و هر سه با یکدیگر ۲۷/۷ درصد از واریانس بعد از شادمانی را تبیین نموده‌اند. در ردیف دوم جدول ۲ نیز نشان داده شده که هر سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری یعنی به ترتیب بیگانگی شغلی ( $\beta = -0.44, p < 0.01$ )، تعارض هنجاری ( $\beta = 0.22, p \leq 0.01$ ) و بی‌هنجاری سازمانی ( $\beta = 0.23, p < 0.01$ ) پیش‌بینی‌کننده شادمانی اجتماعی بوده‌اند و این سه



## International Conference on Psychology and Lifestyle

متغیر با یکدیگر ۲۶/۵ درصد از واریانس شادمانی اجتماعی را تبیین نموده‌اند. در ردیف سوم جدول ۲ نشان داده شده که هر سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری یعنی به ترتیب بیگانگی شغلی ( $\beta = -0/43, p < 0/01$ )، تعارض هنجاری ( $\beta = 0/16, p < 0/01$ ) و بی‌هنجاری سازمانی ( $\beta = 0/19, p < 0/01$ ) پیش‌بینی‌کننده شادمانی شغلی معنوی بوده‌اند و توانسته ۲۱/۷ درصد از واریانس شادمانی معنوی را تبیین نمایند.

### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه ساده و ترکیبی آسیب‌های هنجاری (بیگانگی، تعارض هنجاری و بی‌هنجاری) با شادمانی شغلی اجرا شد، شواهدی از رابطه بین هر یک از سه مولفه بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی با شادمانی در سه بعد روانی، اجتماعی و معنوی به دست داد. در سطح روابط ساده بین بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با هر سه بعد شادمانی رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. در تلاش‌های مکرر برای یافتن پژوهشی که طی آن رابطه بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی مورد بررسی قرار گرفته باشد در دسترس قرار نگرفت. به همین دلیل این امکان که بتوان نتایج حاصل از این پژوهش را با یافته‌های دیگر پژوهشگران مورد مقایسه قرار دهیم فراهم نشد. با این حال از لحاظ نظری رابطه مثبت بین بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی در ابعاد روانی، اجتماعی و معنوی دارای تلویحات نظری با اهمیتی است که در ادامه به آن پرداخته خواهد شد. این پژوهش که بر مبنای رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری صورت‌بندی و به مرحله اجرا در آمد، با این فرض که بی‌هنجاری و تعارض هنجاری به عنوان دو عامل آسیب‌شناختی هنجاری کلان و متوسط (اولی در سطح کلان سازمانی و دومی در سطح گروهی و میانی) قادرند تا به دلیل ایجاد ادراکات منفی از شرایط و فضای موجود (گل‌پرور، ۱۳۹۳) تأثیرات منفی بر حالات عاطفی مستتر در شادمانی به جای گذاردن به پیش رفت. ولی نتایج نشان داد که بر خلاف انتظار، بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه مثبت است. این نتیجه می‌تواند به دلایل مختلفی به وجود آمده باشد. یکی از دلایل بسیار با اهمیت به این واقعیت باز می‌گردد که وقتی افراد در یک فضای بی‌هنجار سازمانی که در پی آن از طریق ائتلاف گروهی به تعارض هنجاری با هنجارهای رسمی سازمان کشیده می‌شوند، در حال فعالیت هستند، مقررات و هنجارهای رسمی تنظیم‌کننده کنش و واکنش‌های افراد اغلب ضعیف است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۱؛ دی‌لارا و همکاران، ۲۰۰۹). بنابراین آزادی عمل و اختیار فردی و یا گروهی بیشتری در اختیار افراد است. این آزادی عمل و احساس کنترل بر فرایندهای کاری و شغلی که افراد در هنگام تجربه بی‌هنجاری و احیاناً تعارض هنجاری آن را تجربه می‌کنند، می‌تواند عاملی مهم برای احساس شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی در افراد باشد.

برخلاف بی‌هنجاری و تعارض هنجاری، مطابق با پیش‌بینی‌های رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (NPSA)، بیگانگی به‌عنوان مولفه سطح فردی نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری با شادمانی در هر سه بعد روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه منفی و معنادار بود (جدول ۱ را نگاه کنید). رابطه منفی بیگانگی با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی که در این پژوهش به دست آمد با یافته‌های گزارش شده توسط وچپو (۱۹۸۰) و ستلس و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه منفی بین رضایت شغلی با بیگانگی همسویی نشان می‌دهد. از لحاظ مضمون بیگانگی کاری شامل ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع زندگی کاری و شغلی، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس حقیر شمردن خود، نفرت از کارها و عدم دلبستگی به امور شغلی و کاری است (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۸۸؛ صداقتی‌فرد و عبدالله‌زاده، ۱۳۸۸؛ سولو، ۲۰۱۰؛ ولدبیگی و قبادی، ۲۰۱۱). تجربه بی‌معنا بودن وظایف و امور شغلی و فعالیت‌های کاری و اجتماعی که در متن یا حاشیه انجام

## International Conference on Psychology and Lifestyle

وظایف کاری اتفاق می‌افتد، ظرفیت بالایی دارند تا مانع از آن شوند تا فرد در حین انجام امور کاری و شغلی خود احساس شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی نکند. انسان‌ها موجوداتی هستند که ساعات قابل توجهی از مواقع بیداری خود را صرف انجام امور شغلی معین برای گذران امور زندگی خود می‌کنند. بنابراین در صورتی که افراد احساس کنند که امور شغلی آن‌ها تامین‌کننده نیازهای روانی و اجتماعی آن‌ها نیست، نه تنها احساس شادمانی نخواهند کرد، بلکه اسیر اندوه و غم نیز می‌شوند. این احساس اندوه و غم عاملی اساسی در کاهش سطح شادمانی تجربه شده در افراد خواهد بود. فراتر از روابط ساده میان سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری با سه بعد روانی، اجتماعی و معنوی شادمانی نتایج تحلیل رگرسیون نیز نتایج قابل توجهی به دست داد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای هر سه بعد شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی نشان داد (جدول ۲ را نگاه کنید) که بیگانگی به صورت منفی و تعارض هنجاری و بی‌هنجاری به صورت مثبت قادر به پیش‌بینی این شادمانی هستند. از لحاظ نیرومندی پیش‌بینی (بر مبنای مقدار عددی ضریب بتای استاندارد)، برای هر سه بعد شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی، ابتدا بیگانگی شغلی، سپس بی‌هنجاری و در آخر تعارض هنجاری قرار داشتند. این نتایج نشان می‌دهد که در حضور هر سه مولفه آسیب‌های هنجاری (بیگانگی، تعارض هنجاری و بی‌هنجاری) این بیگانگی است که به صورت منفی با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی رابطه برقرار می‌کند. به این معنی که حتی اگر بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی روانی، اجتماعی و معنوی دارای رابطه مثبت باشند، توان منفی بیگانگی به اندازه کافی نیرومند می‌باشد تا سطح شادمانی را تنزل دهد. از طرف دیگر به این واقعیت نیز لازم است توجه شود که بیگانگی که با ابعاد شادمانی دارای رابطه منفی است با بی‌هنجاری و تعارض هنجاری دارای رابطه مثبت است (جدول ۱ را نگاه کنید). به همین دلیل در صورت یک نگاه فرایندی-سیستمی کلان به خرد (بی‌هنجاری ← تعارض هنجاری ← بیگانگی) پیش‌بینی-های رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (NPSA) مبنی بر این‌که نظام‌های آسیب‌شناختی کلان به خرد از طریق انتقال اثر نظام‌های کلان به خرد به رفتارها، احساسات و عواطف افراد آسیب‌وارد می‌کنند (گل پرور، ۱۳۹۳؛ گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۱) قابل حمایت است. از نگاه رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (NPSA) وقتی در یک سازمان بی-هنجاری حاکم می‌شود، بستر برای وقوع تعارض هنجاری فراهم می‌گردد. با وقوع تعارض هنجاری نیز به این دلیل که تمرکز فرد به جای استانداردهای فردی بر استانداردهای گروهی متمرکز می‌شود، احتمال وقوع بیگانگی افزایش می‌یابد. در پایان این فرایند متغیرهایی مانند شادمانی در نهایت کاهش خواهند یافت نه افزایش.

در مجموع یافته‌های حاصل از این پژوهش شواهدی از نقش‌ها و کارکردهای نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری برای احساس شادمانی کارکنان در محیط‌های کار به دست داد. مهمترین یافته این پژوهش این‌که از میان سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، بیگانگی دارای بالاترین توان و بنابراین مهمترین مولفه برای تضعیف شادمانی در سه بعد روانی، اجتماعی و معنوی بود. علاوه بر این نتایج این پژوهش نشان داد که بی‌هنجاری و تعارض هنجاری در شرایطی که نقش بیگانگی مطرح نباشد می‌توانند از طریق احساس آزادی و اختیار موجب افزایش نسبی شادمانی شوند. با این حال از یک نگاه فرایندی با حضور بیگانگی در مسیر رابطه بین بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با شادمانی، با احتمال زیاد بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با تقویت بیگانگی عاقبت سطح شادمانی را مطابق با پیش‌بینی‌های رویکرد نظری نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری تضعیف خواهند کرد. پیشنهاد کاربردی مبتنی بر یافته‌های این پژوهش این‌که نظام‌های کنترل و اصلاح نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری بالاخص بیگانگی عاملی ضروری برای حفظ نشاط و شادمانی کارکنان در محیط‌های کار است. از بعد پژوهشی نیز لازم است در آینده پژوهشگران رابطه فرایندی بین سه مولفه کلان تا خرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری را با شادمانی و حتی رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد مذاقه و بررسی قرار دهند تا از این طریق دانش جامع‌تری در باب کارکردهای نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری برای نگرش‌ها و عواطف افراد در محیط‌های

## International Conference on Psychology and Lifestyle

کار به دست آید. در پایان نیز لازم است تا به محدودیت‌های پژوهش در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. مهمترین محدودیت مطرح در این پژوهش این که نتایج حاصل از پژوهش مبتنی بر ارتباط سنجی است، بنابراین برداشت علت و معلولی از نتایج منطقی نیست. محدودیت دیگری که لازم است به آن توجه شود این است که نتایج این پژوهش از یک سازمان خصوصی به دست آمده، بنابراین در تعمیم نتایج به سازمان‌های دولتی، احتیاط الزامی است.

### منابع

- [۱] حاجی‌زاده میمندی، مسعود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه از خودبیگانگی و منزلت علمی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه یزد. مجله آموزش عالی ایران، ۳۲(۳)، ۱۶۸-۱۳۵.
- [۲] صداقتی فرد، مجتبی، و عبدالله زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارمندان. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۱۱(۱)، ۲۲-۹.
- [۳] گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۳). تاثیر آسیب‌های هنجاری (تعارض، بی هنجاری و بیگانگی) بر رفتارهای مدنی و خلاقانه. دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، ۱۵(۱)، ۱۲۱-۱۰۱.
- [۴] گل‌پرور محسن، نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی نقش بی‌هنجاری سازمانی در رابطه نگرش‌های اعضای هیات علمی دانشگاهها با رفتارهای مدنی. دو فصلنامه علوم اجتماعی، ۷(۱)، ۱۴۱-۱۶۷.
- [۵] گل‌پرور محسن، واثقی زهرا، مصاحبی، محمدرضا. (۱۳۹۱). بی‌عدالتی سازمانی، تعارض هنجاری ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی: مقدمه‌ای بر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. دومین کنفرانس ملی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، ۱۰ و ۱۱ اسفندماه ۱۳۸۹.
- [۶] گل‌پرور، محسن، جوادیان، زهرا، سلیمیان، نجمه، اسماعیلیان‌اردستانی، زهره، و احمدی، اکرم. (۱۳۹۱). رابطه رهبری ستمگرانه با رفتارهای غیراخلاقی: رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. فصلنامه بهبود مدیریت، ۶(۲)، ۲۲-۴.

[1] Banai, M., & Reisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476.

[2] Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.

[3] Gutworth, M. (2013). Applying the Normative Conflict model to organizational Deviance. *Tcnj Journal of Student Scholarship*, XV, 1-9.

[4] Hodson, R. (1999). Organizational anomie and worker consent. *Work and Occupations*, 26(3), 292-323.

[5] De Lara, P. Z. M., Tacoronte, D.V., & Ting Ding, J. M. (2009). Procedural justice and workplace deviance: The mediating role of perceived normative conflict in work groups. *Journal of Decisions Organizations*, 381-393.

[6] De Lara, P. Z. M., & Rodriguez, T. F. E. (2007). Organizational Anomie as Moderator of the Relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 36(6), 843-866.

## International Conference on Psychology and Lifestyle

- [7] Nee, V., Ingram, P. (1998). Embeddedness and beyond: Institutions, exchange and social structure. In M. Brinton., & V.Nee (Eds.). *The new institutionalism is sociology* (pp.19-45). New York: Russell Sage Foundation.
- [8] Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. 1st edition, Wiley-Blackwell, West Sussex.
- [9] Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T., & Miner, K. M. (2012). Derogation, discrimination, and (dis)satisfaction with jobs in science: A gendered analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 179-191.
- [10] Srole L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716.
- [11] Sulu, S. (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
- [12] Turner, J.C., & Haslam, S.A. (2001). Social identity, organizations, and leadership. In M.E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 25-65). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- [13] Valadbigi, A., & Ghobadi, S. H. (2011). The study of the elements of work alienation: A case study of the Urmia white cement factory, western Azarbayjan province, Iran. *Asian Social Science*, 7(6), 206-219.
- [14] Vecchio, R. P. (1980). Worker alienation as a moderator of the job quality-job satisfaction relationship: The case of racial differences. *The Academy of Management Journal*, 23(3), 479-486.
- [15] Warr, P., & Clapperton, G. (2009). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. London: Routledge.