

## بررسی ارتباط درک ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران

فاطمه قزلی<sup>۱\*</sup>، محسن کوشان<sup>۲</sup>، محمدحسن رخسانی<sup>۳</sup>، محمدرضا قاسمی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد داخلی جراحی بالینی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۲. عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۳. عضو هیئت علمی گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران
۴. عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۱  
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۳

**زمینه و هدف** بیگانگی شغلی با پیامدهای منفی در سطح کارایی کارکنان و سازمان مرتبط است. با توجه به اهمیت نقش پرستاران در سیستم بهداشتی - درمانی، پژوهش حاضر با این هدف انجام شد تا ارتباط بین درک ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی را با بیگانگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار تعیین کند.

**مواد و روش‌ها** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی در سال ۱۳۹۷ بود. جامعه آماری این پژوهش را پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار تشکیل داد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۱۸۱ پرستار بررسی شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام، پرسش‌نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و پرسش‌نامه بیگانگی شغلی بوئر بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی شامل رگرسیون خطی و تحلیل واریانس، با نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۱) انجام شد. **یافته‌ها** میانگین و انحراف استانداردهای نمره متغیر ویژگی شغلی  $1/61 \pm 60/73$ ، توان انگیزشی  $4/25 \pm 9/2$ ، حمایت سازمانی  $8/52 \pm 61$  و بیگانگی شغلی  $1/73 \pm 96/88$  بود. همچنین براساس نتایج تحلیل رگرسیون، بین درک ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی رابطه معنادار وجود داشت ( $p < 0/05$ ). **نتیجه‌گیری** بین ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران رابطه معکوس معناداری وجود داشت؛ به این ترتیب که متغیر ویژگی‌های شغلی به میزان بیشتری تغییرات متغیر بیگانگی شغلی را نشان می‌داد. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای کیفی جهت تبیین ویژگی‌های مختلف حرفه پرستاری به منظور ارائه راهکارهایی جهت غنی‌سازی اجزای ویژگی شغلی انجام شود.

## کلیدواژه‌ها:

ادراک، ویژگی‌های شغلی، حمایت سازمانی، بیگانگی شغلی، پرستار.

## ۱. مقدمه

شناخته شده است. جامعه‌شناسان معتقدند اگر انتخاب کار ناصحیح باشد و با فرد سازگار نباشد، تبعات منفی بسیاری در رفتار و شخصیت وی برجای می‌گذارد. [۱] بیگانگی کارکنان با شغلشان به دلیل تأثیر مستقیم بر میزان تلاش و عملکرد

شغل عبارت است از مجموعه وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی که از طرف سازمان به‌عنوان کار واحد

\* نویسنده مسئول: فاطمه قزلی

نشانی: دانشجوی کارشناسی ارشد داخلی جراحی بالینی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران

تلفن: ۰۹۰۲۲۶۰۱۲۵۲ دورنگار:

رایانه: Ghezeli.fateme@gmail.com

شناسه ORCID: 0000 - 0003 - 2526 - 1162

شناسه ORCID نویسنده اول: 0000 - 0003 - 2526 - 1162

مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۷، شماره ۶، بهمن و اسفند ۱۳۹۸، ص ۷۴۷-۷۵۳

آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانه: [journal@medsab.ac.ir](mailto:journal@medsab.ac.ir)

شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

بودن از سوی سازمان باعث می‌شود کارکنان دریابند که قطعاً از نظر سازمان مورد ارزش و احترام هستند و عضوی مؤثر از آن به‌شمار می‌روند. حمایت سازمانی ادراک‌شده یکی از انواع مبادلات اجتماعی بین کارکنان و سازمان است. زمانی که کارکنان درمی‌یابند سازمان به الزامات خود به کارکنان پایبند است، آن‌ها نیز به الزامات خود نسبت به سازمان متعهد می‌شوند. [۹] نخستین بار آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) ایده حمایت سازمانی ادراک‌شده را به‌طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح کردند. [به نقل از ۱۰] محیط‌های کاری حمایت‌آمیز مهم‌ترین عامل ایجاد رضایت شغلی در پرستاران است. [۴] در نتیجه حمایت مدیران از پرسنل پرستاری نقش اساسی در بهره‌وری و کیفیت مراقبت آن‌ها دارد. [۹] طبق پژوهش‌های انجام‌شده، مهم‌ترین پیامد حمایت سازمانی افزایش تعهد سازمانی کارکنان است. [۶، ۱۱] تعهد سازمانی عامل مهمی در بهره‌وری و رسیدن به اهداف سازمان است و همچنین باعث افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران می‌شود. [۱۱] دانهام و همکاران [۱۲] به این نتیجه رسیدند که پنج ویژگی اصلی شغل با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. هوسر [۱۳] در پژوهش خود اذعان کرد که رابطه حاکی از مشارکت و حمایت و ارائه اطلاعات در احساس توانمندی پرستاران نقش مهمی دارد. گاردنر و همکاران [۱۴] به این نتیجه رسیدند که وجود محیط کاری مثبت، پرستاران را قادر به اجرای مراقبت حرفه‌ای می‌کند و بر توان تصمیم‌گیری آن‌ها می‌افزاید. امروزه در سراسر جهان، کاهش تعهد سازمانی پرستاران مشکلات سازمانی بسیاری را مانند افزایش ترک خدمت، انگیزه پایین شغلی، کاهش عملکرد پرستاران و به تبع آن عملکرد نامطلوب بیمارستان‌ها به‌وجود آورده و در نتیجه سبب افت خدمات مراقبتی و بازده بیمارستان‌ها شده است. [۱۵] نتایج پژوهش وحیدا و همکاران نشان می‌دهد که بیگانگی شغلی بیشترین اثر را در غیبت و ترک خدمت در میان پرستاران داشته است. [۱۶]

مطابق نتایج پژوهش شرفی و همکاران [۱۷]، ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار برای ازخودبیگانگی شغلی هستند. نتایج پژوهش بنایی و همکار [۱۸] نیز نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغلی (بازخورد، استقلال، تنوع مهارت) بیگانگی شغلی را تبیین می‌کند. تحقیقات اثبات کرده است که فقط نیازهای اقتصادی عامل برانگیختن کارکنان نیست؛ عوامل غیراقتصادی دیگری هم وجود دارد که در انگیزه و رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی می‌گذارد. از مهم‌ترین عوامل درون‌شغلی اثرگذار بر انگیزه کارکنان، ویژگی‌های شغلی است. [۱۹]

کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان‌ها، از دیرباز مورد توجه صاحب‌نظران بوده است. [۲] در ساختار نظام اداری، بیگانگی با شغل آسیبی جدی است و عدم توجه مناسب و دقیق به آن باعث بروز مسائل و عوارض روانی - اجتماعی در محیط کار خواهد شد. کاهش انگیزه‌های کاری، ازدست دادن خلاقیت، کاهش عملکرد شغلی، افزایش غیبت، احساسات منفی، انزوا، احساس ناکارآمدی، بیماری‌های شغلی، نگرانی‌ها و استرس‌های مزمن و طولانی بخشی از اثرات این معضل است که این تبعات فقط دامن‌گیر فرد و سازمان نخواهد بود و چه بسا اثرات آن جامعه را درگیر می‌کند. [۳] در سازمان‌هایی همچون بیمارستان، بزرگ‌ترین بخش کارکنان آن را پرستاران تشکیل می‌دهند؛ در نتیجه اهمیت جذب و بقای کارکنان امری ضروری است. چون این گروه دارای نیروی بالقوه قابل توجهی هستند که می‌تواند بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی تأثیر بگذارد. [۴] خصوصیات مدیریتی بیمارستان، ویژگی‌های شغلی پرستاران و نیز میزان حمایتی که پرستاران برای مراقبت دریافت می‌کنند، بر نحوه عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد. [۵] در دیدگاه ویژگی شغلی، خود شغل عاملی مهم جهت برانگیختن کارکنان و ایجاد رضایت پایدار در آن‌ها خواهد بود؛ در صورتی که شغل به‌خوبی طراحی شود و از نظر ویژگی‌های شغلی غنی باشد، عملکرد کارکنان را تا حد زیاد بهبود می‌بخشد و از خستگی شغلی نیروی کار جلوگیری می‌کند. [۶] یکی از کامل‌ترین الگوهای موجود برای تحلیل طرح شغل، مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام است. این مدل بیان می‌کند که ویژگی‌های شغلی مانند تنوع مهارت، ماهیت شغل، اهمیت شغل، آزادی عمل در کار و بازخورد با انگیزش و رضایت شغلی ارتباط دارند. [۷] سه بُعد اول سبب معنادار بودن کار می‌شود. بُعد چهارم مربوط به مسئول بودن در قبال نتایج کار بوده و بُعد آخر درباره آگاهی از نتایج کار است. نتیجه پیدایش این حالت‌های روحی در کارکنان، انگیزه بیشتر، افزایش کیفیت کار، رضایت بیشتر و غیبت کمتر است. مدل ویژگی‌های شغلی به‌طور مستقیم نگرش کارکنان به شغلشان و رفتار کاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث رضایت بیشتر آن‌ها از کار می‌شود. [۸] ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران رابطه دارد. یکی از راه‌های کاهش استرس شغلی تناسب ویژگی‌های شغلی با فرد است؛ بنابراین برای مقابله با استرس شغلی در پرستاران باید به ویژگی‌های شغل پرستاری پرداخت که این تحلیل شغل در نهایت با هدف غنی‌سازی آن شغل انجام می‌شود. [۷] از جمله عوامل دیگری که می‌تواند بر بیگانگی شغلی اثرگذار باشد، مسئله حمایت سازمانی است. [۱] ادراک مورد حمایت

$$n = \frac{\left( z_{1-\frac{\alpha}{2}} + z_{1-\beta} \right)^2}{\left( \frac{1}{2} \ln \left( \frac{1+\rho}{1-\rho} \right) \right)^2} + 3 = \frac{(1.96 + 1.28)^2}{\left( \frac{1}{2} \ln \left( \frac{1+0.3}{1-0.3} \right) \right)^2} + 3 = 113$$

فرمول شماره ۱: تعیین حجم نمونه‌های پژوهش

برای اطمینان بیشتر و با در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه ها، پیش‌بینی شد که این حداقل نمونه مورد نیاز تأمین نشود. بنابراین حجم نمونه تا ۲۰۰ نفر افزایش داده شد. به‌منظور جمع آوری داده‌ها، پژوهشگر پس از اخذ کد اخلاق (1396.68IR.MEDSAB.RE) و با ارائه معرفی‌نامه به مدیریت بیمارستان‌ها، مجوز شروع بررسی را دریافت کرد. معیار انتخاب نمونه‌ها در این پژوهش داشتن تجربه کاری حداقل یک سال بود. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسش‌نامه استاندارد و فرم اطلاعات دموگرافیک بود که عبارت‌اند از: ۱. پرسش‌نامه بیگانگی شغلی بوئر که دارای ۳۰ سؤال با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. دامنه نمرات این پرسش‌نامه بین ۳۰-۱۵۰ قرار دارد که نمرات بالاتر نشان‌دهنده بیگانگی شغلی بیشتر است. پایایی کل این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه گردید. ۲. پرسش‌نامه پانزده‌سؤالی ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام که دارای ۵ مؤلفه (تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال و بازخورد شغلی) بوده که براساس مقیاس لیکرت هفت‌گزینه‌ای تدوین شده است. [۲۵-۲۴] شواهد مربوط به روایی و پایایی این مقیاس بر مبنای گزارش بنایی و ریسل (۲۰۰۷) در حد قابل قبول بوده است. همچنین پایایی کل این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. ۳. پرسش‌نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر که دارای ۱۶ سؤال بوده که سؤالات ۲، ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۲ و ۱۳ به‌روشن معکوس نمره‌گذاری شدند. از این پرسش‌نامه در بیش از ۷۳ تحقیق علمی به‌صورت‌های مختلف استفاده شده که از میزان پایایی بسیار مطلوب و معتبری برخوردار بوده است. در پژوهش رهاذز آیزنبرگر (۱۹۸۶)، آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ۰/۹۵ گزارش شده است. [۲۷-۲۶] پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۱ محاسبه گردید. پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها، یک روز برای تکمیل آن‌ها به پرستاران فرصت داده شد. در پایان با وجود توزیع ۲۰۰ نسخه از هریک از پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۱۹۱ پرسش‌نامه به‌صورت تکمیل‌شده بازگردانده شد که پس از کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های ناقص و مخدوش (۱۰ مورد)، ۱۸۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۱) و آمار توصیفی -

پژوهش گلاسما و همکاران [۲۰]، بیان شده است که ویژگی‌های شغلی تأثیر مستقیمی در سطح استرس شغلی پرستاران دارد. فرجی و همکاران [۲۴] نیز به این نتیجه رسیدند که میان ویژگی‌های شغلی و سطح استرس شغلی پرستاران ارتباط معناداری مشاهده می‌شود. همچنین بررسی کمیرانو و همکاران [۲۱] گویای آن است که ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای از خودبیگانگی شغلی است. توسلی و همکار [۲۲] نیز اظهار کردند که مهم‌ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا بیگانگی از شغل است. از آنجا که بیگانگی شغلی به‌واسطه تأثیرات فراوانی که در حوزه‌های مختلف، خاصه عملکرد کاری افراد و متعاقباً عملکرد سازمان دارد، ضرورت بررسی عوامل شکل‌دهنده آن در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های دولتی که از بودجه دولت استفاده می‌کنند، بسیار احساس می‌شود. پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین بخش از نیروهای حرفه‌ای، در خط مقدم خدمات‌رسانی در سیستم بهداشتی - درمانی، بیشترین ارتباط را با مددجویان دارند و دارای نقش‌ها و وظایف متعدد و گسترده‌ای هستند. به‌دلیل همین تعدد و پیچیدگی نقش‌ها، پرستاری فعالیتی حرفه‌ای است که به احساس مسئولیت، دقت و هشیاری زیادی نیاز دارد. بنابراین هرگونه کمبود و نارسایی در این گروه مستقیماً بر کیفیت و کمیت مراقبت‌های بهداشتی و درنهایت سلامت افراد و جامعه اثر خواهد گذاشت. [۲۳] از آنجا که بیگانگی شغلی علاوه بر اتلاف منابع، اثرات منفی بر سلامت جامعه برجای خواهد گذاشت، لزوم بررسی این عوامل در پرستاران شاغل که بزرگ‌ترین گروه کاری در بیمارستان و تسهیل‌کنندگان مراقبت بیمارستانی‌اند، ضرورت می‌یابد. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش تعیین درک از ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی و بررسی رابطه آن‌ها با بیگانگی شغلی پرستاران است.

## ۲. مواد و روش‌ها

این مطالعه یک پژوهش توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی بود که با هدف تعیین ارتباط درک از ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۷ انجام شد. جامعه آماری آن را پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، شامل بیمارستان‌های چشم‌تیه، محمد واسعی، قمر بنی هاشم جوین و امداد شهید بهشتی، تشکیل داد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه‌ها با توجه به مطالعات مشابه، از فرمول زیر استفاده شد. حداقل نمونه ها ۱۱۳ نفر در نظر گرفته شد.

تحلیلی شامل رگرسیون و آنالیز واریانس استفاده شد.

### ۳. یافته‌های پژوهش

در این مطالعه، ۱۸۱ پرستار شرکت کردند که ۷۰/۳ درصد آن‌ها زن بودند. میانگین و انحراف معیارهای سن آن‌ها  $۳۰/۸۲ \pm ۶/۳۹$ ، سابقه شغلی افراد  $۵/۷۶ \pm ۶/۷۵$  سال، ویژگی شغلی  $۱/۶۱ \pm ۶۰/۷۳$ ، توان انگیزشی  $۴/۲۵ \pm ۹/۲$ ، حمایت سازمانی  $۸/۵۲ \pm ۶۱$  و بیگانگی شغلی  $۱/۷۳ \pm ۹۶/۸۸$  بود. در ضمن تمام مدل‌ها در حضور متغیرهای تأثیرگذار سن، جنس، تأهل، سابقه خدمت، پست سازمانی، شرایط استخدامی، حقوق و بخش مربوطه تحلیل شد. با

توجه به نتایج آزمون رگرسیون ( $p < 0/05$ ) در جدول تحلیل واریانس، می‌توان گفت بین درک ویژگی‌های شغلی با بیگانگی شغلی پرستاران ارتباط معکوس وجود داشت. ضریب تعیین  $R^2$  در این مطالعه ۰/۲۱ است که به معنای تبیین بیش از ۲۱ درصد از تغییرات متغیر بیگانگی شغلی به وسیله ویژگی شغلی است. همچنین بین درک حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران ارتباط معکوس وجود داشت ( $p < 0/05$ ).

با توجه به نتایج جدول ۱، رابطه بین تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، بازخورد و استقلال شغلی با بیگانگی شغلی از نظر آماری معنادار است ( $p < 0/05$ ).

جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون سازه ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی

p-value	آماره آزمون	خطای		میانگین		مدل
		ضریب	استاندارد شده	ضریب	میانگین	
$p < 0/001$	۴/۹۱	-۰/۴۴	۲۲/۲۵	۱۰۹/۳۵	۶۰/۷۳	(ثابت)
$p < 0/001$	-۵/۲۶		۰/۰۹	-۰/۴۷		ویژگی شغلی
$p < 0/001$	۱۲/۳	-۰/۲۴	۱۰/۳	۱۲۶/۸۶	۶۱	(ثابت)
$p < 0/005$	-۲/۶۹		۰/۱۶	-۰/۴۹		حمایت سازمانی
$p < 0/001$	۲۹/۵۸	-۰/۴	۳/۹۱	۱۱۵/۷۹	۱۰/۸	(ثابت)
$p < 0/001$	-۵/۲۳		۰/۳۳	-۱/۷۷		تنوع مهارت
$p < 0/001$	۲۷/۱۸	-۰/۴۳	۴/۴۵	۱۲۱/۰۷	۱۱/۹	(ثابت)
$p < 0/001$	-۵/۷۷		۰/۳۵	-۲/۰۵		هویت شغلی
$p < 0/001$	۲۱/۹۸	-۰/۲۸	۵/۱۷	۱۱۳/۸۶	۱۳/۲	(ثابت)
$p < 0/005$	-۳/۴۷		۰/۳۷	-۱/۳۱		اهمیت شغل
$p < 0/001$	۲۵/۷۹	-۰/۳۸	۴/۵۸	۱۱۸/۲۲	۱۱/۱	(ثابت)
$p < 0/001$	-۴/۹۵		۰/۳۹	-۱/۹۵		خودمختاری
$p < 0/001$	۳۰/۸۵	-۰/۱۹	۳/۳۶	۱۰۳/۸۰	۱۳/۵	(ثابت)
$p < 0/005$	-۲/۳۸		۰/۲۲	-۰/۵۲		بازخورد

متغیر وابسته: بیگانگی شغلی

دیدگاه گاردنر و همکاران [۱۴] نیز اساساً حمایت مدیران از پرسنل پرستاری نقش اساسی در بهره‌وری و کیفیت مراقبت آن‌ها دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های تحقیقات نادری بنی و همکاران [۱]، بنایی و ریسل [۱۸]، شرفی و همکاران [۱۷] و چیاپورو و همکاران [۲۸] مبنی بر رابطه ویژگی شغلی با بیگانگی شغلی تناسب دارد. نتایج پژوهش نشان داد متغیر ویژگی شغلی تغییرات متغیر بیگانگی شغلی را تبیین می‌کند. کشتکاران و همکاران [۲۹] نیز به رابطه معناداری بین ویژگی‌های شغل و دل‌بستگی شغلی پرستاران دست یافتند. بنابراین می‌توان گفت کارکنانی که دارای مشاغل غنی‌شده و چالش‌برانگیز هستند، بیگانگی شغلی کمتر و دل‌بستگی شغلی بیشتری دارند و به نحو احسن پاسخ‌گوی انتظارات سازمان هستند. بین درک حمایت

### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به میانگین نمره متغیر ویژگی شغلی و انحراف استاندارد آن و همچنین نمره توان انگیزشی، میزان درک پرستاران از ویژگی شغلی خود در سطح پایینی قرار داشت. این نکته بیانگر آن است که احتمالاً طراحی شغل به گونه‌ای بوده که امکان استفاده از تمامی مهارت‌ها و استعدادها کارکنان فراهم نشده است. در این تحقیق، تأثیر ویژگی‌های دموگرافیک در متغیرها خیلی اندک بود؛ در نتیجه از ذکر آن‌ها در تحلیل یافته‌ها خودداری شد. با توجه به میانگین نمره متغیر حمایت سازمانی و خطای استاندارد می‌توان گفت میزان درک پرستاران از حمایت سازمانی در سطح مطلوبی قرار داشت. این موارد با یافته‌های پژوهش نادری بنی و همکاران [۱] همسو است. از

شاغل، ویژگی شغلی در سطح پایین، حمایت سازمانی در سطح مطلوب و بیگانگی شغلی در سطح متوسط قرار دارد. چنانچه در بیمارستان‌ها تمامی فرصت‌های لازم برای بروز استقلال و خلاقیت در اختیار پرستاران قرار گیرد، خطرپذیری تحت عنوان ابتکار و نوآوری تشویق شود، به دانش و مهارت‌های پرستاران اعتماد شود و درصدد غنی‌سازی حرفه پرستاری باشند، همه این عوامل باعث کاهش بیگانگی شغلی در پرستاران می‌شود. از آنجا که پژوهش حاضر نخستین جستار درباره بیگانگی شغلی پرستاران در ایران است، امکان مقایسه با سایر پژوهش‌ها را محدود کرده؛ به همین دلیل تکرار مطالعات مشابه می‌تواند به روشن کردن بیشتر مفهوم و نیز عوامل مؤثر بر آن کمک کند. در نتیجه نیاز به پژوهش‌های افزون‌تر در جامعه و نمونه‌های بزرگ‌تر ضرورت دارد.

### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری رشته داخلی جراحی در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار است. بدین وسیله از مدیریت پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار و تمام کارکنان پرستاری بخش‌های بیمارستان‌های سبزوار که در اجرای این پژوهش همکاری کردند، صمیمانه سپاس‌گزاری می‌شود.

سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران رابطه معکوس وجود داشت. این نتیجه با یافته‌های بررسی نادری بنی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌جهت است. با توجه به اندک بودن تأثیر این متغیر در بیگانگی شغلی، مدیریت سازمان‌ها در کنار تلاش برای افزایش درک مثبت کارکنان از حمایت سازمانی خود، باید اولویت بیشتری برای موضوع طراحی شغل قائل شوند و این مسئله را در بازنگری استراتژی‌های حوزه منابع انسانی خود در نظر بگیرند. با توجه به نتایج تحلیل واریانس ارائه‌شده در جدول ۱، بین تنوع مهارت با بیگانگی شغلی پرستاران رابطه معکوس وجود داشت. این نتیجه، هم‌راستا با یافته‌های پژوهش شرفی و همکاران [۱۷]، نشان داد در سازمانی که کارکنان از مهارت‌های متنوع تری برخوردارند، احتمال بروز بیگانگی با شغل کمتر است؛ زیرا زمانی که آنان از استعدادها و توانایی‌های ذهنی و عملی مختلفی در کارشان استفاده می‌کنند، با چالش‌های بیشتری مواجه می‌شوند؛ بنابراین در چنین مشاغلی که بستری مناسب برای شکوفا شدن استعدادهای افراد وجود دارد، کارکنان بیزاری از کار را تجربه نمی‌کنند. همچنین بین هویت شغلی، اهمیت شغل، بازخورد و خودمختاری با بیگانگی شغلی پرستاران رابطه معکوس وجود داشت. این نتایج با دستاوردهای مطالعه نادری بنی و همکاران [۱۱] مبنی بر اینکه بین ابعاد ویژگی‌های شغل و بیگانگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و این امر به‌خصوص در سازمان‌های دولتی بسیار محسوس است، تناسب داشت. در مجموع یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد در پرستاران

### References

- [1]. Naderi Bani M, Bordbar Gh, Pezeshki Najaf Abadi F. Explaining work alienation with job characteristics and organizational support. *Journal of Business Management Exploration*. 2016; 7(14):103-25. (persian)
- [2]. Sedaghati Fard M, Abdollahzadeh M. Survey of job alienation among personnel and the effective factors on it. *Journal of Industrial Psychology/ Organizational*. 2009; 1(1): 9-22. (persian)
- [3]. Yarmohammad Tavaski M, Hamsi F. Sociological analysis of alienation from work the structure of Iran. *Journal of Social, Economic, Scientific and cultural Work and Society*. 2013;159. (persian)
- [4]. Habibzadeh H, Ghorbanzadeh K, Khalkhali H, Mohammadpour I. The relationship between quality of work life and clinical competency in nurses. 2012: 332-9. (persian)
- [5]. July S, Shalli M, Hoshmand A. Relationship between drug errors and nurses' work environment. *Medical Surgical Nursing Journal*. 2016: 30-9. (persian)
- [6]. AbdolManifi S, Khodami Borujeni D, Rahimian I. The impact of job characteristics on organizational indifference vocational training centers in Isfahan. 2016: 693-719. (persian)
- [7]. Faraji O, Valiee S, Moridi G, Ramazani A, Rezaei Farimani M. Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals. 2012; 7(25): 54-63. (persian)
- [8]. Ahmadzadeh Ghasab A, Heydari M, Abbasi Moghaddam M. Motivating potential score (MPS) determination using by job characteristics and its relationship with job Satisfaction Among headquarters staffs of tehran university of medical sciences. 2013; 7(4): 325-36. (persian)
- [9]. Asgari Mobarakeh A, Karimi F. The Relationship between Spiritual Leadership, Perceived organizational Support and Job burnout in Nurses Working at the Medical University of Isfahan. 2016:11(5). (persian)
- [10]. Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71(3): 7-500.
- [11]. Taslimi M, Bazargan A, Mossakhani M, Aludary H. Compilation a model of transformational leadership development at the universities of the country to decrease work alienation. *Governmental Journal*. 2012: 3(8): 19-38. (persian)
- [12]. Dunham R, Grube J, Castaneda M. Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*. 1994; 79: 370-380.
- [13]. Houser J. A model for evaluating the context of nursing care delivery. *The Journal of Nursing Administration*. 2003; 33(1): 39-47.
- [14]. Gardner JK, Thomas-Hawkins Ch, Fogg L, Latham CE. The Relationships between Nurses' Perceptions of the Hemodialysis Unit Work Environment and Nurse Turnover, Patient Satisfaction, and Hospitalizations. 2007; 34(3): 271-282.
- [15]. Zargar Shirazi F, Ahadi H, Naderi F, Farrokhi N. The Role of Psycho Immune System Capacities, Organizational Commitment, and Organizational Respect in Predicting the Nurses' Job Burnout Dimensions. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2015: 42-53. (persian)

- [16]. Vahida F, Ansari M, Haghghatian M, Bazmi M. Sociological Assessment of Occupational Alienation and Impact on Organizational Culture in Educational Organizations. 2014; 25(2): 1-14. (persian)
- [17]. Sharafi L, Mehdad A, Fazel A. The Relationship of Job Characteristics and Organizational Justice Dimensions with Job Alienation. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2013; 14(3): 51-9. (persian)
- [18]. Banai, M, Reisel W. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation. Journal of World Business. 2007: 463-76.
- [19]. Shaemi Barzaki A, Abzari M, Moaedi Z. Analysis of the Impact of Hackman & Oldham Job Features Model on Employee Organizational Indifference. Journal of Organizational Behavior. 2014; 3(10): 89-111. (persian)
- [20]. Gelsma TI, Doef M, Maes S, Akerboom S, Verhoven Ch. Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. International journal of stress management. 2005; 12(3): 222-40.
- [21]. Camerino D, Conway PM, Heijden V. The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. In Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Wellbeing of Aging Workers. 2005: 61 -6.
- [22]. Tavassoli Gh, Ghadimv M. The phenomenon of alienation from work in the structure of the Iranian administrative system. Human Sciences Research. 2001; (30): 87-115. (persian)
- [23]. July S, Shalli M, Hoshmand A. Evaluation of nursing students' views on nursing profession and its reasons. Journal of Nursing Research. 2006: 25-21.
- [24]. Faraji A, Pourreza A, Hosseini M, Arab M, Akbari F. The role and effect of the Job Characteristic Model (JCM) on job satisfaction. Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research. 2008; 6(2): 31-8. (persian)
- [25]. Hackman JR, Oldham GR. Motivation Through the Design of Work: Test of Theorv. Organizational Behaviour and Human Performance. 1976.
- [26]. Hosseini M, Mahdad A, Golparvar M. Analysis of the relationship between perceived organizational support with perceived occupational stress and deviant behavior based on structural equation model. Journal of Social Psychology. 2013: 17-29. (persian)
- [27]. Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 1986; 71(3): 500-7.
- [28]. Chiaburu D, Thundivil T, Wang J. Alienation and its correlates: Ameta-analysis. EuropeanManagement Journal . (2014): 32, 24-36.
- [29]. Keshtkaran A, Kavosi Z, Gholipour A, Sohrabi Zadeh S, Sharafi Z. Work Engagement & Effective Factors among Nurses In General Teachin Hospital of Shiraz University of Medical Science. 2012; 6(2):147-56. (persian)

## Investigate the Relationship between Perceptions of Job Characteristics and Organizational Support with Job Alienation among Nurses

Fateme Ghezali\*<sup>1</sup>, Mohsen Koushan<sup>2</sup>, Mohamad Hasan Rakhshani<sup>3</sup>, Mohamad Reza Ghasemi<sup>4</sup>

1. Nursing master student, Sabzevar university of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
2. Instructor, School of Nursing and Midwifery Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
3. Instructor, Department of Biostatistics, School of Public Health, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran
4. Instructor, School of Nursing and Midwifery Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran

### Abstract

**Introduction:** Work alienation is related with negative consequences on the employees and the organization's efficiency. Considering the role of nurses in the healthcare system main purpose of this study was to study the relationship between perceptions of job characteristics and organizational support with job alienation among nurses Working in hospitals affiliated with the Sabzevar University of Medical Sciences.

**Methods:** This study was Analytical descriptive (Cross-sectional) in 2018. The population were 181 Nurses in hospitals in Sabzevar who were selected by cluster sampling. We used three instruments in this study, Job Characteristics (Hackman & Oldham), Organizational support (Eisenberger et al) and Job Alienation (Boeree). Information analyzed by Descriptive and inferential statistics includes linear regression and variance analysis by SPSS 21.

**Results:** Mean and standard deviations scores Job Characteristics were  $60/73 \pm 1/61$ , Motivational Potential Score  $9/2 \pm 4/25$ , Organizational support  $61 \pm 8/52$ , Job alienation  $96/88 \pm 1/73$ . Also based on the results of regression analysis, there is a relationship between perception of Job characteristics and organizational support with Job alienation ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** The results showed that there is a meaningful and reverse relationship between Job Characteristics and Organizational support with Job Alienation, The variables of job characteristics show a greater variation of the job alienation. Therefore, it is suggested a qualitative study to explain the various characteristics of the nursing profession in order to provide ways to enrich the components of the job characteristics.

**Received:** 2018/10/13

**Accepted:** 2018/11/24

**Keywords:** Perceptions, Job Characteristics, Organizational Support, Job Alienation, Nurse.