

## بررسی ارتباط بیگانگی از کار و مشخصات فردی پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاهی شهر بروجرد در سال ۱۳۹۳

مهوش کلهر<sup>۱</sup>، کبری رشیدی<sup>۲</sup>، رضوان نصرالهی<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده پرستاری بروجرد، بروجرد، ایران

۲. کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری بروجرد، بروجرد، ایران

۳. کارشناس ارشد جامعه شناسی، بیمارستان امام خمینی بروجرد، بروجرد، ایران

افلاک/سال دهم/ شماره ۳۵ و ۳۴/بهار و تابستان ۱۳۹۶

### چکیده

**مقدمه:** بیگانگی از کار نوعی احساس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کار اشاره دارد و شامل ابعادی چون بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری و انزوا می‌باشد. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بیگانگی از کار و مشخصات فردی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهرستان بروجرد در سال ۱۳۹۳ انجام گردید.

**مواد و روش‌ها:** تحقیق حاضر بر اساس نوع داده‌ها یک تحقیق کمی است و از لحاظ نوع برخورد با مسأله مورد بررسی و ورود به آن، مطالعه‌ای میدانی است. تکنیک مورد استفاده در این پژوهش پیمایش می‌باشد. تعداد ۱۶۹ نفر شرکت کننده به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با داشتن معیارهای ورود؛ مدرک دیپلم و بالاتر، شاغل در بیمارستان‌های چمران و امام خمینی (ره) شهرستان بروجرد در سال ۱۳۹۳ وارد مطالعه شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بیگانگی از کار استفاده شد که، پایایی آن با آلفای کرانباخ برابر ۰/۸۴ مورد تایید قرار گرفت، سپس به صورت خودآیایی توسط شرکت کنندگان تکمیل شد. داده‌ها با نرم افزار spss نسخه ۱۸ مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین میزان بیگانگی از کار و متغیرهای مورد مطالعه شامل وضعیت تاهل (۰/۲۸۹)، جنسیت (  $r=0/027, p=0/000$  )، تحصیلات (  $r=0/325, p=0/000$  )، پست سازمانی (  $r=0/456, p=0/000$  )، پست سازمانی دو پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر) (  $r=0/469, p=0/005$  ) بود.

**نتیجه‌گیری:** بین بیگانگی از کار با متغیرهای مشخصات فردی و شغلی پرستاران همبستگی مستقیم و متوسطی وجود دارد. لذا توجه به این مسئله از جانب مدیران سازمان ضروری است.

**واژه‌های کلیدی:** بیگانگی از کار، مشخصات فردی، پرستاران

آدرس مکاتبه: بروجرد، انتهای خیابان شریعی، دانشکده

پرستاری بروجرد، کتابخانه

پست الکترونیک: Kalhor\_m@yahoo.com

## مقدمه

انسان کار را صرفاً وسیله‌ای می‌داند برای کسب دستمزدی که به او امکان زندگی می‌دهد، سپس به کار به مثابه ابزاری نگاه می‌کند که ارزش آن تنها در استفاده و ارضای نیازهای دیگر جستجو می‌شود. در این صورت کار برای هدفی دیگر است نه این که خودش هدف باشد. زندگی اجتماعی منجر به ایجاد مفاهیمی مانند کار، تقسیم کار و توسعه و تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده است و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است. کار رکن اساسی رشد و توسعه است که موجب آسایش و رفاه در جامعه می‌شود (۱). پرستار یکی از اعضاء کلیدی در گروه مراقبت‌های بهداشتی و درمانی است و دارای نقش‌های گسترده‌ای از جمله نقش مراقبتی، حمایتی، درمانی، هماهنگی، مشورتی، مدیریتی و تحقیقاتی می‌باشد. نقش ارزنده او در پذیرش، آماده‌سازی، مراقبت‌ها و حمایت‌های جسمی و اجتماعی مورد قبول همه و بر هیچ کس پوشیده نیست. در تقسیم‌بندی‌های آکادمیک امروز، ارزش یک پرستار خوب، هم‌تراز یک پزشک خوب قرار می‌گیرد. کار یک پزشک خوب موقعی به حد مطلوب می‌رسد که یک پرستار خوب و ورزیده مسئولیت بیمار او را بر عهده داشته باشد. پرستاران به دلیل ماهیت کاری خود در معرض انواع و اقسام آسیب‌های شغلی هستند. با افزایش تعداد مراجعه‌کنندگان به مراکز درمانی و همچنین افزایش ساعت کاری، تعویض شیفت کاری و بارکاری بیماران نیازمند به مراقبت‌ها و خدمات فنی پیچیده بوده. اینجاست که خطر بیماری و آسیب‌های شغلی در این گروه بیشتر نمایان می‌شود (۲). پرستاران و پرسنل بهداشتی سالانه بیش از دویست هزار

مورد آسیب شغلی را تجربه می‌کنند. خطراتی که این افراد را تهدید می‌کند شامل: تماس با پاتوژن‌های منتقله از راه خون و سایر عوامل عفونی، خطرات شیمیایی، روانی، اجتماعی، فیزیکی و ارگونومی است. لذا پرستاران به عنوان یکی از ارزشمندترین نیروهای انسانی در سیستم بهداشت و درمان کشور ایفای نقش می‌کنند. بنابراین پژوهشگر شناخت آسیب‌های شغلی این قشر را ضروری می‌داند. از آنجایی که باید توان افراد در راه ایجاد رابطه سالم و سازنده به کار گرفته شود، وجود مشکلات روحی، اجتماعی، خانوادگی و اقتصادی بر کارکرد پرستاران به عنوان یک انسان کارآمد در انجام وظایف شغلی تأثیر زیان بار خواهد داشت. هر گونه بی‌توجهی نسبت به کادر پرستاری منجر به کاهش کیفیت خدمات پرستاری ارائه شده به بیماران می‌گردد. بنابراین رعایت شرایط استاندارد برای محیط کار می‌تواند به کاهش فشارهای شغلی پرستاران منجر گردد. بر اساس آمار اعلام شده توسط سازمان نظام پرستاری در مهرماه سال ۱۳۹۰ حدود ۱۰۰۰۰ پرستار در شغل‌های غیر پرستاری مشغول به کار هستند. اشتغال به حرفه‌های غیر پرستاری به دلیل مشغله کمتر و شرایط کاری بهتر نیز در بین پرستاران رایج است (۳). انسان موجودی خلاق و سازنده است، که با فعالیت‌های خود، هم طبیعت و هم خود را می‌سازد و شکوفا می‌کند. اما همین ساخته‌ها و آفریده‌های انسانی از کنترل انسان خارج می‌شوند، وجود مستقل پیدا می‌کنند و به او تحمیل می‌شوند و این سرآغاز بیگانگی از کار انسان است. بیگانگی از کار نوعی احساس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کار اشاره دارد. بر اساس نظر سیمن بیگانگی از کار دارای چهار بعد

می‌باشد احساس بی قدرتی، بی معنایی، بی هنجاری و انزوای اجتماعی یعنی جدا شدن شخص از سایر اجزای محیط خویش است. به عنوان یک عامل عمده برای سلامت روان کارکنان در ظرف مدت کوتاهی کلیت کار را تحت تاثیر قرار خواهد داد. همچنین از خود بیگانگی که یک اختلال کلی است، از محیط‌های متعدد و حالات عاطفی درونی، که خود ناشی از مناسبات بین پرستاران و بیماران و مسئولین در حین کار است پدید می‌آید. از سوی دیگر کمبود پرستار منجر به اضافه کاری اجباری پرستاران، افزایش حجم و ساعات کاری آنان و به تبع آن خستگی و فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت می‌شود. مطالعات حاکی از آن است که فرسودگی شغلی به طور واضح و شفاف بر بدنه جامعه پرستاری ایران سایه افکنده است. حجم کاری زیاد از مهمترین عوامل تاثیر گذار بر آن است. افزایش ساعات کار بیش از هشت ساعت در روز به طور معنی‌داری موجب فرسودگی عاطفی در پرستاران می‌گردد (۴). انسان موجودی خلاق و سازنده است. با فعالیت های خود، هم طبیعت و هم خود را می‌سازد و شکوفا می‌کند. اما همین ساخته‌ها و آفریده‌های انسانی از کنترل انسان خارج می‌شوند و به طور مستقل به او تحمیل می‌شوند. این سرآغاز بیگانگی انسان است. بیگانگی از کار نوعی احساس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کار اشاره دارد. بر اساس نظر بلونر از خودبیگانگی دارای چهار بعد است: ناتوانی، بی معنی و مفهوم بودن، انزوا و بی‌زاری از خود. منظور از ناتوانی این است که اشخاص نتوانند فعالیت‌های خود را کنترل کنند. ناتوانی از نفوذ در سیاست‌های مدیریت، نظارت بر شرایط استخدام و جریان بلافاصله و مستقیم کار بی معنایی

هنگامی صورت می‌پذیرد که؛ تخصصی شدن و تابع مقررات اداری گشتن، پیوند ارگانیک کارمند را با جریان کار تقلیل دهد و آنها را در تعیین سهم خود در روند کار دچار اشکال کند. یکسان و تخصصی شدن کار زمینه‌ی بی معنایی را افزایش می‌دهد. احساس انزوا هنگامی است که؛ فرد نسبت به اوضاع و احوال کار به هیچ وجه احساس تعلق نکند و نتواند یا نخواهد که، خود را با سازمان و اهداف آن تطبیق دهد. آخرین بُعد، یعنی بی‌زاری از خود، ناشی از تأثیر ذهنی کار است. بدین ترتیب که هر گاه کار برای پرستار از نظر روحی ارضاکننده نباشد و فعالیت برایش جاذبه‌ای نداشته باشد، احساس ملالت، یکنواختی و حتی انزجار می‌کند (۵). مطالعه گلدتروپ و لاک وود نشان می‌دهد که درصد بالایی از مردم کار را همراه با کسالت، به طور یکنواخت و به صورت ناتمام انجام می‌دهند، یعنی تجربه ذهنی‌شان هم جهت با طبیعت عینی کارشان است (۶). هینگلی و همکاران تحقیقی در زمینه استرس شغلی انجام داده‌اند و چنین نتیجه گرفته‌اند، پرستاران بخش‌های ویژه و عمومی در معرض استرس بیشتری قرار دارند. همچنین از تحقیقات تجربی انجام شده در ایران که به بررسی جامعه شناختی بیگانگی به همراه بررسی موردی بیگانگی از کار پرداخته‌اند، نتایج نشان داد که شاغلین در زمینه‌های دستیابی به اهداف، میزان رضایت از ارتقاء شغلی و اعمال کنترل بر شاغلین؛ بیشترین میزان نارضایتی و بیگانگی از کار را احراز داشته‌اند (۷). در تحقیق دیگری نتیجه گرفتند که عدم استفاده از خلاقیت‌ها و توانایی‌های شخصی در محیط کار و همچنین عدم امکان مشارکت فعالانه در انجام کارها، ناتوانی کارگران در تاثیر گذاری در فرآیند تصمیم گیری‌ها،

پایگاه‌هایی که در جامعه اشغال می‌کنند، انتظارات آن‌ها شکل می‌گیرد. افراد با پایگاه‌های بالاتر انتظارات و توقعات بالاتری از سازمان خود دارند و در صورتی که این توقعات برآورده نشود، به شکل یک آسیب، ناهنجاری و به نوعی بیگانگی از کار، خود را نشان می‌دهد. هر چه توقعات و رضایت از سازمان بیشتر باشد امنیت شغلی در فرد بیشتر خواهد شد. رابطه این دو متغیر با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، قابل تبیین است، زیرا رضایت از شغل در درجه اول به رضایت فرد از میزان حقوق و دستمزدی که جهت تامین نیازهای اولیه‌ی نظیر خوراک و پوشاک به کار می‌گیرد بستگی دارد. در غیر این صورت عدم ارضای آنها موجب نارضایتی، غیبت از کار، احساس جدایی و انفصال از کار می‌شود. با توجه به نکته‌ی فوق هرچه امنیت شغلی کمتر باشد میزان بیگانگی از کار بالاتر خواهد بود (۱۰). طی مطالعات گذشته ثابت شده است که؛ دو مؤلفه «نیاز به کار برای تأمین معاش» و «احساس رنج به جای لذت در محیط کار» در بین دو گروه دارای پست‌های مدیریتی و پست‌های غیر مدیریتی متفاوت نمی‌باشد. در صورتی که «احساس بی قدرتی در محیط کار» و «عدم وجود روابط انسانی در محیط کار» در گروهی که پست‌های مدیریتی (مترون، سوپروایزر و مسئول بخش) داشتند به وضوح بیشتر احساس می‌شد و این تفاوت با آزمون من و تینی معنی‌دار نشان داده شده است ( $p < 0.01$ ). شاید دلیل این امر این باشد که احراز پست‌ها و سمت‌های بالا با توجه به بالا بودن میزان دریافتی و داشتن پست و مزایای آن در مؤلفه‌های «نیاز به کار برای تأمین معاش» و «احساس رنج به جای لذت در محیط کار» چندان مشهود نباشد. بنابراین بیگانگی از کار

فقدان پاداش، نداشتن روابط صمیمانه با همکاران، احساس استثمار شدن و فقدان کنترل و تملک بر ابزار تولید از عوامل به وجود آورنده احساس بیگانگی از کار و نارضایتی از کار می‌شود (۴). رستمی هوارق به بررسی عوامل اجتماعی موثر بر بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه‌کنندگان شبکه‌های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران پرداختند. هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل موثر بر بیگانگی از کار بوده است. محقق با استفاده از این نظریه ملوین‌سیمن و همکاران، به ارائه فرضیه‌ها پرداخته است. این تحقیق نشان می‌دهد که هر چه فرد تحصیلات، سابقه‌کاری، رابطه‌ی دوستانه و غیر رسمی بیشتری داشته باشد، میزان بیگانگی از کار وی کمتر می‌باشد. نمره کل بیگانگی از کار در بین پست‌های سازمانی مختلف متفاوت می‌باشد (۸). مطالعات نشان داده‌اند که با افزایش پست سازمانی نمره کل بیگانگی از کار افزایش می‌یابد. به طوری که در بین مترون‌ها و سرپرستان به حداکثر می‌رسد، شاید دلیل این افزایش بیگانگی، با وجود ارتقا مزایای اقتصادی و اجتماعی آن، ازدیاد مسئولیت و افزایش حجم و ساعات کاری باشد. همچنان که حسین‌زاده و همکاران در مطالعه‌ی خود معنادار بودن رابطه بین سطح اقتصادی اجتماعی با بیگانگی از کار را تایید نموده‌اند (۹). بنابراین هر چه پایگاه اجتماعی بالاتر باشد بیگانگی از کار بیشتر خواهد بود. طبق دیدگاه پارسونز هر کنش متقابل سه عنصر را در بر می‌گیرد: اول انتظارات متقابل میان عامل‌ها، دوم ارزش‌ها و هنجارهایی که بر رفتار و عامل‌ها حاکم است و سوم ضمانت اجرایی، پاداش و تنبیه دریافتی در صورت عدم برآوردن انتظارات متقابل. بنابراین می‌توان گفت که افراد طبق

عنوان "بیگانگی سازمانی" بیان نمودند که هرچه میزان تأکید بر موازین و مقررات اداری، شدیدتر باشد به همان اندازه احساس بیگانگی از کار نزد افراد افزایش می‌یابد. همچنین بیگانگی از کار به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌شود. به عبارت دیگر تمرکز گرایی و تأکید بر فردیت بر موازین و مقررات نه تنها به بیگانگی از کار در افراد بلکه به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌گردد. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین سابقه کار با بیگانگی از کار رابطه‌ای وجود نداشت. بنابراین فرضیه مذکور تأیید نمی‌شود که با نتایج بدست آمده در مطالعه حسین زاده و همکاران در یک راستا می‌باشد. شاید دلیل این امر آن باشد که، پدیده بیگانگی از کار، جو غالب در سازمان بوده که تمام کارکنان با هر نوع سابقه کاری، شرایط را یکسان درک می‌کنند و یا این بیگانگی به نوعی ملموس و محسوس نمی‌باشد. یا کارکنان آن را به عوامل دیگری مانند: عوامل روحی- روانی پرسنل، شرایط فیزیکی، خط مشی و رویه‌های زودگذر، مدیریت وارونه منتسب می‌کنند (۱۱). همچنین نتایج مطالعات والتر (۱۹۸۳) نشان داد که میزان بیگانگی در میان کارکنان جوان تر و با سابقه کمتر، بیشتر از کارکنان با سابقه بالاتر است؛ به گونه‌ای که ناامیدی و یأس از فضای شغلشان بسیار دیده می‌شود (۱۳). با توجه به تفاسیر فوق الذکر محقق ترغیب شد که این مطالعه را با هدف بررسی ارتباط بیگانگی از کار پرستاران شاغل با مشخصات فردی و شغلی در بیمارستان‌های دولتی شهرستان بروجرد انجام دهد.

هم احساس نمی‌شود. در حالی که تمرکز بر ساختار اداری و قرار گرفتن در چرخه بوروکراتیک سازمانی و حرکت در چهارچوب قوانین و مقررات و ساختار ایستاتیک سازمانی، عدم رعایت عدالت توزیعی و روبه‌ای در سازمان و روابط خشک اداری مانع از برقراری روابط دوستانه و سرلوحه قرار دادن نظریه روابط انسانی (عدالت تعاملی) شده است. این موضوع باعث می‌شود که انسان در عین آن که مدیر است و مقتدر، ولی تنها باشد و بی همراه و احساس بیگانه بودن در میان جمع داشته باشد (۹). در تحقیق دیگری نشان داده شد که، یک پدیده نسبتاً رایج در جوامع جدید صنعتی و همچنین در جوامع در حال توسعه؛ در میان کارگران و میان کارکنان سازمان‌های بزرگ و پیچیده اداری وجود دارد. محقق ضمن تأکید بر این نکته که طبق نظر جامعه‌شناسان بیگانگی یک واقعیت، ناشی از محیط اجتماعی است که فرد در آن زیست می‌کند و به کنش متقابل با دیگران می‌پردازد. وی معتقد است که مهم‌ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا بیگانگی از کار است (۱۰). یکی از عوارض مهم در نظام اداری ایران عدم احساس تعلق خاطر و عدم تعصب نسبت به سازمان از طرف پرسنل و کارکنان ادارات است، که نتیجه بیگانگی از کار است. کارگر مزین در تحقیق خود نشان داد که بین برخی ابعاد بیگانگی از کار مانند: احساس بی‌هنجاری، احساس بی‌معنایی، بی‌مفهومی کار و بهره‌وری نیروی کار رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد. بدین معنا که هرچه احساس بی‌هنجاری و بی‌معنا و بی‌مفهومی کار افزایش یابد، از بهره‌وری نیروی کار کاسته خواهد شد (۱۱). مایکل آیکن و جerald هیچ دو جامعه‌شناس آمریکایی در تحقیق خود تحت

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر بر اساس نوع داده‌های جمع‌آوری و تحلیل شده، تحقیقی کمی است و از لحاظ نوع برخورد با مسأله مورد بررسی و ورود به آن مطالعه‌ای میدانی است. تکنیک مورد استفاده در این پژوهش پیمایش می‌باشد. جامعه آماری در این مطالعه شامل کلیه‌ی پرستاران با مدرک دیپلم و بالاتر، از هر دو جنس و شاغل در بیمارستان‌های شهید چمران و امام خمینی شهرستان بروجرد (۳۰۰ نفر) بوده است. از آنجا که به طور طبیعی امکان مطالعه دیدگاه‌های تمامی پرستاران وجود نداشت، به همین دلیل بر اساس جدول مورگان کرجی تعداد ۱۶۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسشنامه حاوی ۲۸ سوال از نوع سوالات بسته در مقیاس سنجش ۵ درجه ای لیکرت بوده است، که به هریک از گزینه‌ها امتیازی به صورت خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، خیلی کم (۲) و کم (۱) اختصاص داده شده است. حداقل امتیاز ۲۸ و حداکثر امتیاز ۱۴۰ می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق پایان نامه‌ی شریف پاشا (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته شده است، که نتایج پایانی آن با روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر نیز محقق پرسشنامه‌ی تهیه شده را ابتدا به ۱۰ نفر از پرستاران شاغل در مکان‌های مطالعه که دارای شرایط مشابه نمونه آماری مورد پژوهش بودند، دادند تا تکمیل نمایند، سپس بعد از ۲۰ روز مجدد توسط همین

پرستاران تکمیل شدند. روایی پایایی آن با آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ مورد تایید قرار گرفت. پس از تایید روایی و پایایی پرسشنامه حاضر محقق آنها را در محل کار شرکت‌کنندگان توزیع نموده و پس از تکمیل آنها توسط پرستاران، بوسیله‌ی محقق جمع‌آوری شدند. برای آزمون فرضیات تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین وضعیت تاهل، جنسیت، تحصیلات، پست سازمانی و میزان بیگانگی از کار پرستاران، از آمار توصیفی و استنباطی متناسب و آزمون کای دو و ضریب همبستگی پیرسون متناسب با هر فرضیه و آزمون‌های مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه یا معادل ناپارامتری آن استفاده گردید. محقق داده‌های گردآوری شده را با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است.

## یافته‌ها

نتایج حاکی از آن است که ۷۰٪ نمونه‌ها متاهل (۱۱۸ نفر)، ۸۶٪ زن (۱۴۵ نفر)، ۸۳٪ دارای مدرک لیسانس (۱۴۱ نفر) بوده‌اند و از این تعداد ۲۹ نفر (۱۷/۲ درصد) مسئول شیفت، ۱۱۸ نفر (۶۹/۸ درصد) کارشناس پرستاری بوده‌اند. همچنین شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۸ نفر (۱۰/۷ درصد) در پست‌های مدیریتی و ۱۵۱ نفر (۸۹/۳ درصد) غیر مدیریتی مشغول به خدمت بودند. نتایج فراوانی و درصد مشخصات دموگرافیک نمونه‌ها در جدول شماره یک مشخص شده است.

جدول شماره ۱: ویژگیهای جمعیت شناختی آزمودنی‌های پژوهش

متغیرها		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۴۵	٪۸۶
	مرد	۲۴	٪۱۴
وضعیت تاهل	مجرد	۴۶	٪۲۷
	متاهل	۱۱۸	٪۷۰
	سایر	۵	٪۳
وضعیت تحصیلات	دیپلم	۱۰	٪۶
	فوق دیپلم	۱۰	٪۶
	لیسانس	۱۴۱	٪۸۳
	کارشناسی ارشد	۸	٪۵
وضعیت پست سازمانی	مترون	۲	٪۱/۲
	سوپروایزر و مسئول واحد	۸	٪۴/۷
	سرپرستاری	۸	٪۴/۷
	مسئول شیفت	۲۹	٪۱۷/۲
	کارشناس پرستاری	۱۱۸	٪۶۹/۸
	بهبیار	۴	٪۲/۴
پست سازمانی مدیریتی		۱۸	٪۱۰/۷
پست سازمانی غیر مدیریتی		۱۵۱	٪۸۹/۳

همان طور که در نتایج جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود میانگین بیگانگی از کار پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۹۵/۳۸ و انحراف استاندارد ۲۵/۰۰۵ بوده است. هم چنین مقدار آزمون  $t = ۴۹/۶$  با اطمینان ۹۹ درصد معنادار می‌باشد. یعنی مقدار میانگین بالا تر از حد متوسط است. تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار استنباطی نشان داد که بین وضعیت تاهل و میزان از خود بیگانگی پرستاران رابطه معناداری وجود دارد ( $p = ۰/۰۲۷$ ) همچنین با توجه به شدت همبستگی بدست آمده ۰/۲۸۹، همبستگی مستقیم و متوسطی بین دو متغیر وضعیت تاهل و بیگانگی از کار وجود دارد. بر این اساس فرضیه‌ی وجود ارتباط بین تاهل و بیگانگی از کار تایید می‌شود. بین دو متغیر جنسیت و بیگانگی از کار همبستگی معناداری وجود دارد ( $p = ۰/۰۰۰$ )، همچنین با توجه به شدت همبستگی بدست آمده ۰/۳۲۵، همبستگی مستقیم و متوسطی بین دو متغیر جنسیت و بیگانگی از کار پرستاران وجود دارد؛

بر این اساس فرضیه وجود ارتباط بین بیگانگی از کار و جنسیت تایید می‌شود. بین دو متغیر وضعیت تحصیلات و بیگانگی از کار نیز همبستگی معناداری وجود دارد ( $p = ۰/۰۰$ ). همچنین با توجه به شدت همبستگی بدست آمده ۰/۴۵۶، همبستگی مستقیم و متوسطی بین دو متغیر تحصیلات و بیگانگی از کار پرستاران وجود دارد؛ بر این اساس فرضیه وجود ارتباط بین بیگانگی از کار و وضعیت تحصیلات تایید می‌شود. این نتایج بیانگر آن است که پرستارانی که دارای تحصیلات بالاتر هستند در مقایسه با پرستاران با تحصیلات کمتر میزان بیگانگی از کار، کمتری را تجربه می‌کنند. بین دو متغیر پست سازمانی و بیگانگی از کار همبستگی معناداری وجود دارد ( $p = ۰/۰۰۰$ ). همچنین با توجه به شدت همبستگی بدست آمده ۰/۲۵۲، همبستگی مستقیم و متوسطی بین دو متغیر پست سازمانی و بیگانگی از کار پرستاران وجود دارد؛ بر این اساس فرضیه وجود ارتباط بین بیگانگی از کار

وجود دارد؛ بر این اساس فرضیه وجود ارتباط بین بیگانگی از کار و وضعیت پست سازمانی امدیریتی (مترون، سوپروایزر، مسئول واحد، سرپرستار بخش) و غیر مدیریتی (استاف، این چارچ، مسئول شیفت، کارشناس، بهیار) تایید می‌شود.

و وضعیت پست سازمانی تایید می‌شود. بین دو متغیر پست سازمانی (مدیریتی و غیر مدیریتی) و بیگانگی از کار همبستگی معنا داری وجود دارد ( $p=0/005$ ). همچنین با توجه به شدت همبستگی بدست آمده  $0/469$ ، همبستگی مستقیم و متوسطی بین دو متغیر پست سازمانی (مدیریتی و غیر مدیریتی) و بیگانگی از کار پرستاران

جدول شماره ۲: میزان بیگانگی از کار شرکت کنندگان و نتایج آزمون پیرسون پیرامون بیگانگی از کار بر حسب وضعیت تاهل، جنسیت، تحصیلات، پست سازمانی، پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر)

t	p	حداکثر	حداقل	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد
۴۹.۶	۰/۰۰۰	۹۹/۲	۹۰.۶	۱۶۸	۲۵	۹۵/۴	۱۶۹
ارتباط بیگانگی از کار با متغیرها							
شدت همبستگی							
p							
وضعیت تاهل							
۰/۰۲۷ (**)							
۰/۲۸۹							
جنسیت							
۰/۰۰۰ (**)							
۰/۳۲۵							
وضعیت تحصیلات							
۰/۰۰۰ (**)							
۰/۴۵۶							
پست سازمانی							
۰/۰۰۰ (**)							
۰/۲۵۲							
پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر)							
۰/۰۰۵ (**)							
۰/۴۶۹							

\* سطح معناداری  $>0/05$ ، \*\* سطح معناداری  $>0/01$

سازمانی مختلف متفاوت بود. ولی آزمون کروسکال والیس این معناداری را در سطوح بالاتر، بالا نشان نداد ( $p=0/049$ ). با افزایش پست سازمانی نمره کل بیگانگی از کار افزایش یافته و در مورد مترون‌ها و سر پرستاران به حداکثر رسید.

در مطالعه حاضر همچنین ارتباط بین نمره بیگانگی از کار با پست‌های سازمانی مختلف (کارشناس، مسئول شیفت، سرپرستار یخش، سوپروایزر و مترون) مورد سنجش قرار گرفت. همان طور که در نتایج جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود. آزمون کراسکال والیس با سطح معنی داری بسیار بالا وجود تفاوت بین نمرات را در زیر گروه بی قدرتی در محیط کار را مورد تایید قرار داد. این نمرات به شدت با ارتقای پست سازمانی افزایش می‌یافت به طوری که در بین مترون‌ها به حداکثر خود رسید ( $p=0/007$ ). همچنین نمره کل بیگانگی از کار نیز بین پست‌های



جدول شماره ۳: مقایسه نمرات زیر گروه‌های بیگانگی از کار در دو گروه دارای پست‌های سازمانی مدیریتی و غیر مدیریتی

زیر گروه بیگانگی از کار	میانگین نمره پست‌های غیر مدیریتی	میانگین نمره پست‌های مدیریتی	سطح معناداری (P) در آزمون من ویتنی
نیاز به کار برای تامین معاش	۷/۷۲	۷/۵۴	۰/۶۳۷
احساس رنج به جای لذت در محیط کار	۳۱/۲۳	۲۳/۱۰	۰/۲۰۲
بی قدرتی در محیط کار	۱۹/۴۳	۲۲/۵۸	**۰/۱۰۰
عدم وجود روابط انسانی در محیط کار	۱۷/۵۸	۱۹/۷۷	*۰/۰۲۱
نمره کل بیگانگی از کار	۷۵/۹۱	۸۲/۴۰	**۰/۰۰۹

\* سطح معناداری < ۰/۰۵، \*\* سطح معناداری < ۰/۰۰۱

### بحث

با توجه به اهمیت نقش بررسی عوامل اجتماعی موثر بر از خود بیگانگی اجتماعی در میان پرستاران در این پژوهش به بررسی و تحلیل رابطه متغیرهایی چون وضعیت تاهل، جنسیت، تحصیلات، پست سازمانی و پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر) به عنوان متغیرهای مستقل و رابطه آنها با میزان بیگانگی از کار پرستاران به عنوان متغیر وابسته پرداخته شد. نتایج تحقیق بدین صورت است که: بین دو متغیر وضعیت تاهل و بیگانگی از کار همبستگی معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود ارتباط بین تاهل و بیگانگی از کار تایید می‌شود. این یافته دلالت دارد بر این که پرستاران مجرد بیشتر از متاهلین، بیگانگی از کار را تجربه می‌کنند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های دیگر همچون نبی لو (۱۴)، کارگرمزین (۱۵)، مایکن آیکن (۱۲) پاول (۱۳) همسو می‌باشد. همچنین بین دو متغیر وضعیت جنسیت و بیگانگی از کار همبستگی معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود ارتباط بین جنسیت و بیگانگی از کار تایید می‌شود. یافته‌های ما موید پژوهش‌های دیگر همچون حسین‌زاده و همکاران (۹) و نبی لو (۱۴) می‌باشد. ولی این

یافته با تحقیق حقیقتیان و همکاران ناهمسو می‌باشد، زیرا آنها تحقیق خود را بر روی پرسنل جهاد کشاورزی انجام داده‌اند (۱۶). در حالی که این تحقیق بر روی پرستاران صورت گرفته است. بنابراین شاید بتوان گفت نوع کار می‌تواند بر رابطه بین جنسیت و بیگانگی از کار تاثیر بگذارد. بررسی نتایج حاصل از شاخص همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین میزان بیگانگی از کار پرستاران مورد مطالعه با وضعیت تحصیلات همبستگی معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود ارتباط بین تحصیلات و بیگانگی از کار تایید می‌شود. از طرفی با توجه به این نکته که در مطالعه حاضر ۸۸٪ از شرکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی به بالا بودند، به همین دلیل این نتایج می‌توانند بیانگر این نکته نیز باشند که پرستارانی که دارای تحصیلات بالاتر هستند در مقایسه با پرستاران با تحصیلات پایین تر، میزان بیگانگی از کار کمتری را تجربه می‌کنند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های دیگر همچون رستمی هوارق (۸) و توسلی (۱۷) و رستگار خالد و همکاران (۱۸) همسو است. همچنین بین دو متغیر پست سازمانی و بیگانگی از کار همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین میزان بیگانگی از کار زنان با پست سازمانی نسبت به مردان بیشتر است. بر این اساس

و پویایی فرهنگی، از هم پاشیدگی ساخت اجتماعی، سوء انسجام اجتماعی روند کار شده است. عواملی چون بی قدرتی، مشارکت نداشتن در تصمیم گیری‌های سازمانی، احساس تبعیض و نومییدی از ارتقای شغلی، در آن دخیل هستند. توجه به تناسب بین متغیرهای دموگرافیک و نوع شغل و انتصاب پست‌های سازمانی و امکانات پرستاران و توجه به برنامه ریزی خرد و کلان برای افزایش بازده و کارایی این قشر از نیروی انسانی حائز اهمیت است.

### تقدیر و تشکر

از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی لرستان که در تصویب و تأمین هزینه‌های طرح تحقیقاتی به شماره (۵۳/۹۱) ما را یاری نموده‌اند، مدیریت محترم بیمارستان‌های دولتی شهرستان بروجرد، پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهرستان بروجرد و همکاران محترمی که در اجرای طرح کمک شایانی به ما نموده‌اند نهایت تشکر و قدردانی را داریم.

فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود ارتباط بین پست سازمانی و بیگانگی از کار تایید می‌شود. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی حسین‌زاده و همکاران (۹) همسو نمی‌باشد. شاید دلیل این امر این باشد که، احراز پست‌ها و سمت‌های بالا و شرایط کاری برای هر دو گروه یکسان است. همچنین در مطالعه حاضر ۸۶٪ شرکت کننده زنان بودند که نسبت به مردان بیشتر بوده است. در تحقیق حاضر بین دو متغیر پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر) و بیگانگی از کار پرستاران همبستگی معناداری وجود دارد. بر این اساس فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود ارتباط بین پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر) و بیگانگی از کار تایید می‌شود. این نتایج نشان دادند که؛ با افزایش پست سازمانی میزان بیگانگی از کار نیز افزایش یافته، به طوری که در مورد مترونها و سر پرستاران به حداکثر خود رسید. همچنان که حسین‌زاده و همکاران در مطالعه‌ی خود معنادار بودن رابطه بین سطح اقتصادی اجتماعی با بیگانگی از کار را تایید نموده‌اند (۹). در نهایت یک نتیجه کلی حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین بیگانگی از کار با متغیرهای مشخصات فردی و شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. که با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های نبی‌لو (۱۴)، کارگرمزین (۱۵)، مایکن آیکن (۱۲) و والتر (۱۳) همسو می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

بیگانگی از کار در سازمان‌ها به عنوان یکی از مهمترین عوامل تهدید کننده روند کار مطرح شده است که موجب توقف رشد

## References

1. Tavassoli G. The sociology of work and jobs.-2ed. Tehran: Organization of Study and Compilation of Humanities Books (samt), Research and Development Center of Humanities 1998; 81-115.
2. Introduction to nursing and nursing jobs. [2015. 11. 43.] Available from [www.payju.ir](http://www.payju.ir)
3. Endalib M.A. boutdisciplin and nursing job. 825. IRAN. [2014. Mehr. 15. Doshanbeh]. Available from <http://www.irannurse.ir>
4. Godarzvand M, Chegini M, Noyan A, Alavi Saeb F. Factors affecting the alienation of work, relationships and strategies. Journal of New Rahyaft in Educational Administration 2014; 5, (17): 55-80 [In Persian]
5. Rangraz H. Impact of burnout due to work pressure on Iran due to the shortage of nurses in hospitals health policies. Journal of Strategic and macro policies. 2014; 2(7) 43-64 [In Persian]
6. Goldthorpe J, Lockwood D, Bechhofer F, Platt J. "The article reviews the book" "The Affluent Worker in the Class Structure," by John H 1970; 23(4):620.
7. Pirnejad H. "Job stress survey among staff of operation room in educational hospitals of Zahedan in 2013-2014". [project .code, 6067]. Zahedan: University of Medical Sciences Zahedan 2014 [In Persian]
8. Rostami Hvarq, Khosro " Social Factors Affecting the alienation of work and job satisfaction directors and producers of the first and second channels of IRIN[ Thesis . Government - Ministry of Science, Research, and Technology - Tehran University - Faculty of Science. 1373. Masters ]p.1 [In Persian]
9. Hossein-zadeh A, Bagheri M, Bakhtiari-Zadeh F." Evaluation of socio-economic factors affecting the alienation of work study staff Mahshahr Petrochemical Applied Sociology. Journal Isfahan University 2102; 22(2): 167-184 [In Persian]
10. Hajiabadi worker M. Sociological approach to the economy in the context of "general theory of action" "general theory of action. Journal honest 2011; 11 and 12: .1-13 [In Persian]
11. Sotodeh asl N, Bakhtiyari AH. Impact of Job Burnout and its related factors in nurses and midwives University of Medical Sciences Semnan. Journal of Medical Kurdistan 2007; 6: 77 [In Persian]
12. Aiken, J. & Hage, M. Organizational alienation: A comparative analysis. American Sociological Review,31 1966,P. 497-507.
13. Walter, Stephen Paul. Alienation , powerlessness, and social isolation amongcorrectional officers. [ph. university of Montana] 1986 .

14. Nabiloo H. Factors alienation of labor in Orumieh cement company. Guilan University master's thesis 2000: [In Persian]
15. Karegar Mozayen Anahita. Work Alienation and effect "on labor productivity; A Case Study on" employee Department of Labor and Social Affairs Gilan Province Kilan University, Faculty of Humanities, Department of Social Sciences 1384.
16. Haghghiatiyan Mansour, Hashemi Nejad Hashem, Myzayyan Alhh.brrsy cultural association of corporate social alienation and Agriculture Organization of the study staff. Journal of Iranian Social evelopment Studies 2015 (spring);7(2):62-72.
17. Tavasoli GH, Ghadimi M. Phenomenon of alienation from the govering bodies of Iran. University shahid beheshti, 2001; 30:81-115 [In Persian].
18. Rastegarkhaled A, Kaveh M, Mohammadi M. Social capital and the alienation of work. Journal of social Welfare and Development planning 2014; 19: 203-251 [In Persian].

## The Relationship Between Alienation from Work and Personal Characteristics of Nurses at University Hospitals in Boroujerd in 1393

**Kalhor M<sup>1</sup>, Rashidi K<sup>2</sup>, Nasrollahi R<sup>3</sup>**

1. Master of sciences Library and Information Science .dankhdh Boroujerd, Lorestan University of Medical, Tehran, Iran..

2. Master of Science in Nursing .dankhdh Boroujerd, Lorestan University of Medical , Tehran, Iran

3. Masters in Sociology. Imam Khomeini hospital social worker Borujerd, Tehran, Iran.

### Abstract

**Introduction:** Alienation from work is a cognitive sense which leads to the separation from work and workplace. This results in such dimensions as powerlessness, meaninglessness, anomie and isolation. This study aimed to investigate the relationship between alienation from work and personal characteristics of nurses at university hospitals in Boroujerd in 1393

**Materials and Methods:** The present study based on the type of data is a qualitative one. And in terms of dealing with analysis and survey it is a field study. The participants 169 Persons were recruited by simple random sampling. The eligible participants were nurses working with a high school diploma or a higher degree in the city of Boroujerd Chamran and Imam Khomeini hospitals in 1393. A questionnaire was used to collect data on the alienation from work. In this study, Cronbach's alpha's reliability was 0.84 Data collection was completed through self-administered questionnaires. In order to analyze the results, SPSS software version 18 was used.

**Results:** The results showed that, the direct correlation between the alienation of the working medium and the studied variables, marital status ( $r=0.289$ ,  $p=0.027$ ) Sex ( $r=0.325$ ,  $p=0.000$ ) Education ( $r=0.456$ ,  $p=0.000$ ) positions ( $r=0.252$ ,  $p=0.000$ ) two positions (admin and non-admin) ( $r=0.469$ ,  $p=0.005$ ).

**Conclusion:** The results showed that the alienation of the individual from work there is a certain variables. Therefore, the issue of the managers is essential.

**Keywords:** Alienation from Work, Demographic, Nurses