



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه روان رنجوری سازمانی ادراک شده با سابقه کاری کارکنان یک شرکت تولیدی - صنعتی

علیرضا سوادکوهی، منوچهر کامکار، حسین سماواتیان

محل کار: مجتمع دانشگاهی امیرالمؤمنین(ع)

نشانی: اصفهان، بزرگراه خلیج فارس، مجتمع دانشگاهی امیرالمؤمنین(ع). کدپستی ۸۱۴۶۵ صندوق پستی ۴۳۱۴

Email: savad53@yahoo.com

چکیده

مطالعات مربوط به روانشناسی سازمانی نشان می دهد روان رنجوری سازمانی می تواند متغیرهای فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. این پژوهش با هدف تعیین رابطه روان رنجوری سازمانی ادراک شده کارکنان با سابقه کاری آنها انجام شده است. برای این کار با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان گروه نمونه از کلیه کارکنان یک شرکت تولیدی - صنعتی که حدود ۳۷۰ نفر بودند انتخاب گردید. پژوهش از نوع همبستگی و به روش پیمایشی به اجراء درآمد. آزمودنی ها پرسشنامه های اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه سنجش روان رنجوری سازمانی (کامکار و همکاران، ۱۳۸۵) را تکمیل کردند، که ابزار تحقیق از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بوده است. نتایج تحلیل های همبستگی ساده پیرسون نشان داد بین روان رنجوری سازمانی ادراک شده کارکنان با سابقه کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری (۰/۰۰۱ P) وجود دارد. پیشنهاد می گردد بررسی بیشتری برای تعیین درستی یا نادرستی ادراک کارکنان با سابقه از سازمان صورت گیرد. زیرا می تواند تا حدود زیادی نگرش کارکنان را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار دهد.

واژه های کلیدی

روان رنجوری سازمانی^۱ - سلامت سازمانی^۲ - سابقه کاری - کارکنان^۳

¹ Organizational Neurosis

² Organizational Health

³ Employees



مقدمه

در اوایل قرن بیستم، جنبشی شکل گرفت که، سازمان را به عنوان موجودی زنده در نظر گرفت (رابینز^۱، ۱۳۷۴). در این دیدگاه سازمان شخصیتی مستقل از کارکنانش دارد که ممکن است دچار نارسایی شده و به همین دلیل مفهوم «سلامت سازمانی» و «بیماری سازمانی» برای سازمانها قابل تصور است (کامکار و آتش پور، ۱۳۸۶). از آن زمان مفاهیم سلامت و بیماری سازمانی در کانون توجه قرار گرفته و در نگاه روانشناختی به سازمانها، سازمان هایی که روان رنجوری دارند مورد توجه بیشتری بوده اند (کتس دی وریس^۲ و میلر^۳، ۱۹۸۴ و ۱۹۸۶).

نخستین بار، پرسشنامه ویژگی های نوروتیک سازمان ها به صورت یک چک لیست^۴ به منظور معرفی سازمان های نوروتیک توسط فیشر^۵ (۱۹۹۶) بر اساس مطالعات کتس دی وریس و میلر (۱۹۸۴) تدوین گردید (صادقی و همکاران، ۱۳۸۶).

مطالعات جانسون^۶ و ایندویک^۷ (۱۹۹۷) درباره افسردگی در محل کار، نشان داد در دنیای معاصر، روان شناسی کاربرد فراوانی در مدیریت سازمانها دارد. به طور خاص رویکرد روان کاوی می تواند سهم مهمی در تشخیص و اصلاح مسائل انسانی در سازمان ها داشته باشد. هیجان های سازمانی، بدکارکردی ها و نوروها^۸ تبدیل به مسائل روزمره ای شده و چالش های مستمری را به وجود می آورند (کرستن^۹، ۲۰۰۱). گابریل و کار (۲۰۰۲) پژوهشگران سازمانی و مدیریتی بسیاری بر ارتباط مطالعات مدیریت با بینش های پایه ای روانکاوی تأکید کرده اند. به طور ویژه تحقیقات کتس دی وریس در خصوص سازمان های نوروتیک در سال ۲۰۰۴ به بررسی الگوی روابط خصمانه مافوق و مادون و روان پویایی گروهی با هدف کمک به افراد در رویارویی با اضطراب آزاردهنده و افسرده کننده اختصاص یافت.

گلدمن^{۱۰} (۲۰۰۶) با تمرکز بر اختلالات شخصیتی رهبران سازمانها، بدکارکردی سازمان را از این زاویه مورد مطالعه قرار داد. «رهبران زهراگین» اصطلاحی است که وی برای رهبران دارای مسائل شخصیتی به کار برد. حاصل برخی مطالعات رابطه عملکرد سازمان با عملکرد کارکنان را به طور دقیقتری نشان داده اند. وان فلیت^{۱۱} و گریفین^{۱۲} (۲۰۰۶) با بررسی نقش رهبری در انگیزش رفتارهای کاری ناسالم، سعی نموده اند نقش سازمانها در تأثیرگذاری بر رفتارهای انحرافی و بدکارکردی را مشخص نمایند. در مطالعه ای که با بهره گیری از مفاهیم روان شناسی در حوزه سازمان صورت گرفت، باروچ^{۱۳} و لامبرت^{۱۴} (۲۰۰۷) به بررسی مسأله اضطراب سازمانی پرداخته اند. تحقیق

¹ Rabinz

² Kets de vries

³ Miller

⁴ Checklist

⁵ Fischer

⁶ Johnson

⁷ Indvik

⁸ Neurosis

⁹ Kersten

¹⁰ Goldman

¹¹ Van Fleet

¹² Griffin

¹³ Baruch

¹⁴ Lambert



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مشترک اپلبام و روی - جیرارد^۱ (۲۰۰۷) با مبنایی نسبتاً مشابه با نظریه سازمان‌های نوروتیک، با طرح اصطلاحاتی از جمله رهبر سمی، مدیر سمی، فرهنگ سمی و سازمان سمی در قالب سموم محل کار به عمل آمده است.

تازه‌ترین مطالعه صورت گرفته در رابطه با روان‌رنجوری سازمان مربوط به شوارز^۲ (۲۰۰۷) می‌باشد. وی تلاش کرد با بررسی «آینده درونی سازمان» راهکاری برای تشخیص و درمان اختلالات سازمانی پیدا کند (مفهوم روان درمانی آینده محور). شوارز با الهام از اقدامات ملگس^۳ (۱۹۸۲)، نشان داد، آینده نقش محوری در اختلالات سازمانی دارد. او تأکید داشته، نحوه برنامه ریزی یک سازمان برای آینده، نشانه‌ای از سلامت روانی سازمان است. صاحب‌نظران بسیاری نیز معتقدند هیجان‌ها دخالت قابل توجهی در روند مدیریت دارند. به اعتقاد برادریج^۴ و تی لی^۵ (۲۰۰۸) مدیران باید از تأثیرات هیجان‌ها بر جوّ هیجانی محیط کار، احساسات کارکنان، اثربخشی و موفقیت سازمان، مطلع باشند.

تشخیص به موقع و مداخله مؤثر با روان‌رنجوری سازمانی را می‌توان یکی از اقدامات مؤثر در عارضه‌یابی سازمان برشمرد. عوامل روان‌شناختی همچون پیشداوری نابجا، تحریک‌پذیری، اضطراب، خشم، اختلال در تمرکز و ضعف حافظه پیامدهای زیانباری را بر سازمان‌ها وارد می‌آورد (اپلبام و روی جیرارد، ۲۰۰۷). به همین دلیل توجه جدی به مسائل مرتبط با روان‌رنجوری سازمانی اهمیت فراوانی دارد.

طبق نظریه کتس‌دی‌وریس و میلر (۱۹۸۴)، بدعملکردی یک سازمان انعکاسی از یک «نوروز» موجود در مدیران اجرایی آن سازمانها می‌باشد. البته گاهی اوقات مشکل از این فراتر رفته و به اختلالات سایکوتیک^۶ می‌انجامد. عملکرد سازمان روان‌رنجور (نوروتیک)^۷ به گونه‌ای است که به تدریج سازمان را به سمت ضعف عزت نفس^۸، وسواس^۹، افسردگی^{۱۰}، بدعملکردی و در نهایت عدم اثربخشی سوق می‌دهد (کوهن و کوهن^{۱۱} ۲۰۰۳). فیشر (۲۰۰۲) بیان کرده است یک سازمان روان‌رنجور عموماً درباره توانایی‌های خود در سازگاری و موفقیت دچار نگرانی، شک و دودلی است. کارکنان چنین سازمانی ناشاد و غیر مولدند که به سادگی کار خود را ترک کرده و سازمان را از استعدادهای بالارزش محروم می‌سازند. در این سازمان‌ها مدیریت‌های خرد مسلط می‌شوند. نوآوری و ریسک‌پذیری و آزادی عمل تحت کنترل قرار می‌گیرد (فیشر، ۲۰۰۲).

در یکی از اولین تحقیقات داخلی، آتش پور (۱۳۸۴) ضمن بررسی شاخص‌های سازمان‌های بیمار (روان‌رنجور)، رابطه پنج سبک مدیریتی نوروتیک را با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اعم از، خلاقیت و ابتکارات فردی، هدایت و رهبری، نظام تشویق، هماهنگی و انسجام، ارتباطات، ریسک‌پذیری، کنترل، حمایت مدیریت، همانندی و مسئولیت‌پذیری مورد مطالعه قرار داد.

کامکار و همکاران (۱۳۸۵) در یک تحقیق جامع، نخستین آزمون تشخیص آسیب‌های روانی سازمانی را در قالب یک پرسشنامه ۵۶ سؤالی، ساختند و در سطحی وسیع هنجاریابی^{۱۲} نمودند. اختلال سازمان مضطرب توسط کامکار و همکاران به اختلال‌های روانی سازمانی که قبلاً معرفی شده بودند، اضافه شده است.

1 Appelbaum & Roy-Girard

2 Schwars

3 Melges

4 Brotheridge

5 T. Lee

6 Psychotic

7 Neurotic Organization

8 Self-esteem

9 Obsession

10 Depressive

11 Cohen, W & Cohen, N

12 Normalization



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

همچنین در پژوهشی مشابه، سمیع عادل و همکاران (۱۳۸۶) اقدام به ساخت و تعیین روایی و اعتباریابی مقدماتی مقیاسی با ۴۰ سؤال برای تعیین کنش روان‌نژندانه سازمانها نمودند.

در تحقیق دیگری با عنوان رابطه شاخص‌های سازمان‌های بیمار و مؤلفه‌های ریسک‌پذیری^۱ و مسئولیت‌پذیری^۲ که توسط صادقی و همکاران (۱۳۸۶) صورت گرفته است، مشخص شد بین سبک پارانوئید و سبک افسرده و مؤلفه ریسک‌پذیری رابطه معنی‌داری وجود دارد. تازه ترین تحقیق داخلی، توسط فاضلی (۱۳۸۸) با استفاده از مقیاس سمیع عادل، رابطه ابعاد روان‌شناختی (پارانوئیدی، وسواسی، افسرده، نمایشی و اسکیزوئید) سازمان با اختلالات عملکردی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران از دیدگاه کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، بین ابعاد روان‌شناختی سازمان و اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان بطور کلی رابطه درونی معنی‌داری وجود دارد.

با وجود این، بیشتر تحقیقات ادامه‌دار در رابطه با بدعملکردی و روان‌رنجوری سازمان مربوط به «کنس‌دی‌وریس» است (کنس دی‌وریس و میلر، ۱۹۸۴، کنس دی‌وریس و میلر ۱۹۸۶، کنس دی‌وریس، ۱۹۹۱، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴). کنس‌دی‌وریس و میلر (۱۹۸۴) کسانی‌اند که اولین بررسی‌های علمی را در این زمینه انجام داده‌اند. این دو محقق در کتاب سازمان‌های روان‌رنجور (نوروتیک) به تجزیه و تحلیل ویژگی‌های سازمان‌های روان‌رنجور پرداخته‌اند.

کنس‌دی‌وریس و میلر (۱۹۸۴) معتقدند، تخیلات درونی اعضای کلیدی سازمانها (مدیران ارشد) جزء عوامل اصلی است که بر سبک نوروتیک بیشتر آنها تأثیر می‌گذارد. سازمان‌های روان‌رنجور، سازمان‌های آشوب زده‌ای‌اند که علائم، نشانه‌ها و اختلالات عملکردی (بدکارکردی) آنها با یکدیگر ترکیب شده و سندرم یکپارچه‌ای از آسیب‌ها را شکل می‌دهد. دی‌وریس و میلر برای هر کدام از اختلال‌های روانی سازمانی (سازمان افسرده^۳، وسواسی^۴، اسکیزوئید^۵، پارانوئید^۶ و نمایشی^۷) ویژگی‌های خاصی شناسایی کرده‌اند، که مورد اشاره قرار می‌گیرد:

در «سازمان افسرده» عدم فعالیت، فقدان اعتماد به نفس، محافظه کاری شدید و انزوای دارای انگیزه بوروکراتیک، نوعی جو انفعال و بی‌هدفی شدید، صرفاً کارهای برنامه‌ریزی و روتین شده که نیاز به تدبیر خاصی ندارد، روش‌های تجاری محدود کننده و تعرفه‌های بالا برای محدود ساختن رقابت خارجی. میزان پائین تغییر و عدم وجود رقابت جدی که وظیفه مدیریت را کاملاً آسان می‌کند، دیده می‌شود (کامکار و آتش‌پور، ۱۳۸۶، ص ۵۴). در این سازمانها مدیران اجرایی افسرده‌اند و رفتارهای غیر عملکردی و اسرار سازمانی افزایش می‌یابند (هوبوکن، ۱۹۹۱). اعتقاد به ناتوانی تغییر شرایط از ویژگی‌های مدیران ارشد این سازمانها می‌باشد (کنس‌دی‌وریس، ۲۰۰۴).

ویژگی‌های «سازمان وسواسی» شامل برنامه‌ریزی قبلی تمام مراحل عملیات تا آخرین جزئیات، تأکید بر نظم و کمال و پیروی تمام عیار از فرایندهای استاندارد و تثبیت شده، تأکید زیاد روی ابزارهای کنترلی و سیستم‌های اطلاعاتی برای حصول اطمینان از درست کار کردن ماشین سازمانی، تجویزی بودن امور، سامانندی و وجود قواعد رسمی و پایبندی به سلسله مراتب می‌باشد (کامکار و آتش‌پور، ۱۳۸۶، ص ۴۸).

- 1 Risk-taking
- 2 Responsibility
- 3 Depressed Organization
- 4 Obsessive-compulsive
- 5 Schizoid
- 6 Paranoid
- 7 Dramatic



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

«سازمان اسکیزوتیید» از خصوصیات مانند خلاء مدیریتی، جلوگیری از تعامل توسط مدیر ارشد سازمان به دلیل ترس از مشارکت، تجربه محیط سازمانی از سوی مدیران به صورت مکانی اندوه‌بار که پر از افراد عذاب آور می‌باشد، باور به پایان دردناک تماس‌ها به دلیل ناملیدی‌های گذشته، تمایل به فرو رفتن در رؤیا به منظور جبران حس فقدان موفقیت رنج می‌برد (کامکار و آتش‌پور، ۱۳۸۶، ص ۵۷). رهبر سازمان اسکیزوتیید دچار حس ناامنی و گوشه‌گیری است. در این سازمان هیچ احساس روشنی از جهت‌گیری مشاهده نمی‌شود (کتس‌دی‌ورس و میلر، ۱۹۸۴). ویژگی محوری دیگر، مبارزات داخلی سیاسی به ویژه در میان مدیران رده دوم است، که تلاش می‌کنند فقدان قدرت مدیریت ارشد را جبران کنند (شوارز، ۲۰۰۷).

در «سازمان پارانوئیدی» بدگمانی‌های مدیریتی بصورت تأکید شدید بر اطلاعات و جاسوسی و ابراز کنترل، شیوه‌های پیچیده سیستم‌های اطلاعات مدیریت برای زیر نظر داشتن محیط و کنترل فرایندهای درونی خودنمایی می‌کند. سعی در شناسایی تهدیدها و چالش‌های دولت، رقبا و مشتریان، کنترل‌ها بصورت نظارت بر عملکرد عملیات داخلی (کامکار و آتش‌پور، ۱۳۸۶، ص ۴۴)، واریس بدون وقفه کارکنان برای یافتن نشانه‌هایی از بی وفایی، حمله و دشمنی واقعی یا خیالی (کوهن و کوهن ۲۰۰۳) از دیگر ویژگی‌های این سازمان‌ها است. سازمان پارانوئیدی بیشتر رفتار واکنشی دارد تا رفتار فعال و این رویکرد در استراتژی آن نمایان است. پارانوئیدی سازمانی اغلب از یک دوره چالش‌های آسیب‌زا ناشی می‌شود (شوارز، ۲۰۰۷).

«سازمان نمایشی» بیش فعال، تکانه‌ای، مخاطره‌جو و به شکل خطرناکی بی پرواست. تصمیم‌گیرندگان آنها در جهانی از حدس و گمان و احساسات، نه در جهان واقعیت‌ها زندگی می‌کنند. به پروژه‌ها، محصولات و بازارهای بسیار مختلف و با شیوه‌ای بی‌برنامه و بی هدف می‌پردازند. میل به آرمان‌های هیجانی و نمایشی باعث می‌شود سرمایه‌گذاری‌های خطرناک را به عنوان حق انحصاری خود حفظ کنند. بی‌پروایی، ریسک‌پذیری و تنوع‌بخشی، درون‌مایه‌های موجود در این سازمان‌ها می‌باشد. پرداختن به محصولات جدیدی و رها کردن محصولات قدیمی، سهم بزرگی از سرمایه سازمان را در معرض ریسک قرار می‌دهد (کامکار و آتش‌پور، ۱۳۸۶، ص ۵۱).

در «سازمان مضطرب» انتظار دائمی وقوع حوادث نامطلوب، احساس دلهره و نگرانی، بیقراری در هنگام ورود به محل کار، بروز سوء هاضمه و پدیده سردرد بین آحاد کارکنان وجود دارد. فضا و جو سازمان به گونه‌ای است که افراد دچار بی‌اشتهایی روانی و در نهایت سوء هاضمه می‌گردند. معمولاً اضطراب محیط کار به محیط خانه انتقال یافته و مشکل سرریزشدگی یا تداخل کار- خانواده به وجود می‌آید. نگرش منفی ناشی از نوع برخورد مدیران ارشد با کارکنان همواره موجب احساس گناه رنج‌آور از سوی افراد می‌شود (کامکار و همکاران، ۱۳۸۵).

پیشینه تحقیق حکایت از آن دارد مسأله روان‌رنجوری سازمانی می‌تواند متغیرهای فردی و سازمانی مهمی را تحت تأثیر قرار دهد. برای همین پرداختن به آن از جوانب گوناگون اهمیت فراوانی دارد. پژوهش حاضر به دنبال آن بوده که مشخص نماید روان‌رنجوری سازمانی با یکی از ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان (سابقه کاری) ارتباط دارد یا خیر. به طور دقیق‌تر سؤال تحقیق این بوده که آیا نوع ادراک کارکنان از ابعاد شش‌گانه روان‌رنجوری سازمانی با سابقه کاری آنها رابطه معنی‌داری دارد یا خیر. با تکیه بر نتایج این تحقیق می‌توان میزان تأثیرپذیری کارکنان از روان‌رنجوری سازمانی که به مرور زمان رخ می‌دهد را مشخص نمود.

روش پژوهش

پژوهش به روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان قراردادی یک شرکت تولیدی- صنعتی در سال ۱۳۸۹ به تعداد حدود ۳۷۰ نفر بوده است. تعداد ۱۹۰ نفر نمونه بر اساس جدول انتخاب نمونه آماری کرجسی و



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مورگان^۱ (حسن زاده، ۱۳۸۷، ص ۱۳۳) به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه روان رنجوری سازمانی (کامکار و همکاران، ۱۳۸۵) و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی بود. پرسشنامه روان رنجوری سازمانی شامل ۵۶ سؤال است که هر سؤال دارای پنج گزینه (اصلاً، به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه) می باشد. کامکار و همکاران ضمن ساخت و هنجاریابی آزمون مربوط ویژگی های روانسنجی آن را به صورت زیر گزارش کرده اند.

روایی سازه آزمون با استفاده از تحلیل عواملی اکتشافی درجه اول و با چرخش از نوع واریماکس مورد بررسی قرار گرفته است. پایایی آزمون نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، دو نیمه کردن و بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفته است. آلفای کرونباخ برای عوامل مذکور به ترتیب معادل ۰/۹۱، ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ و ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدست آمده اند. نتایج بازآزمایی نیز نشان داده است ضرایب بازآزمایی عوامل شش گانه به ترتیب معادل ۰/۷۵، ۰/۵۸، ۰/۵۸، ۰/۷۳، ۰/۵۰ و ۰/۷۲ می باشند و در سطح $p \leq 0/05$ معنی دار بوده اند. ضریب بازآزمایی کل آزمون نیز معادل ۰/۶۲ محاسبه و گزارش گردیده است. در تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی ساده پیرسون استفاده گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۵ تحلیل شدند.

نتایج پژوهش

جهت بررسی رابطه روان رنجوری سازمانی ادراک شده کارکنان با سابقه کاری کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد شش گانه روان رنجوری سازمانی ادراک شده و سابقه کاری کارکنان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری
اختلال سازمان مضطرب	۱۸۱	۰/۱۸۵	۰/۰۱۳
اختلال سازمان افسرده	۱۸۱	۰/۲۱۱	۰/۰۰۴
اختلال سازمان وسواس	۱۸۱	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱
اختلال سازمان اسکیزوئید	۱۸۱	۰/۱۸۰	۰/۰۱۵
اختلال سازمان پارانوئید	۱۸۱	۰/۱۵۶	۰/۰۳۶
اختلال سازمان نمایشی	۱۸۱	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱
نمره کلی روان رنجوری سازمانی	۱۸۱	۰/۲۲۴	۰/۰۰۲

همانطور که از جدول ملاحظه می گردد، بین سابقه کاری و همه ابعاد روان رنجوری سازمانی (شامل اختلال سازمان مضطرب $p \leq 0/05$ و $r = 0/185$ ، اختلال سازمان افسرده $p \leq 0/01$ و $r = 0/211$ ، اختلال سازمان وسواس $p \leq 0/01$ و $r = 0/251$ ، اختلال سازمان اسکیزوئید $p \leq 0/05$ و $r = 0/180$ ، اختلال سازمان پارانوئید $p \leq 0/05$ و $r = 0/156$ و اختلال سازمان نمایشی $p \leq 0/01$ و $r = 0/251$) و نمره کلی روان رنجوری سازمانی $p \leq 0/01$ و $r = 0/224$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. قابل ذکر است تعداد ۹ نفر از افراد، سابقه کاری خود را ذکر نکرده بودند. به همین دلیل در جدول تعداد اعضای گروه نمونه ۱۸۱ نفر ذکر شده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین ابعاد روان رنجوری سازمانی ادراک شده و نمره کلی آن با سابقه کاری کارکنان وجود دارد. یعنی اینکه افزایش سابقه کاری کارکنان همراه با این است که آنها سازمان خود را روان رنجور تر ادراک می کنند. به نظر می رسد

¹ Krejcie & Morgan



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

کارکنان با سابقه بالا اطلاعات و شناخت کامل تری از سازمان خود دارند، در حالیکه اطلاعات آنها از سازمان‌های دیگر ناقص است. احتمالاً این موضوع مقایسه نادرست سازمان با سازمان‌های دیگر و به دنبال آن قضاوت غلط آنها درباره سازمان را موجب شده است. از سوی دیگر ویژگی‌هایی نظیر تکرار و افزایش سن ممکن است موجب دل‌زدگی و خستگی آنها شده و ادراک آنها از سازمان را تحت تأثیر قرار داده باشد. البته این مسأله باید به وسیله روش‌ها و ابزارهای دیگر مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص گردد به واقع سازمان مبتلا به روان‌رنجوری است یا نه، زیرا ممکن است ادراک کارکنان با سابقه به واقعیت نزدیک‌تر باشد. اما در مورد کارکنان کم سابقه به نظر می‌رسد این دسته از کارکنان به دلیل تازه‌وارد بودن، بیشتر جذب ابعاد مثبت و مطلوب سازمان شوند و به همین علت ادراک مطلوب‌تری از سازمان داشته باشند. همچنین ممکن است شرایط نامساعد دوره بیکاری و سختی‌های تلاش برای یافتن کار، در شکل‌گیری ادراک مثبت کارکنان کم سابقه از سازمان بی‌تأثیر نباشد.

با فرض درست بودن ادراک کارکنان با سابقه از سازمان پیشنهاد می‌گردد، نسبت به تشخیص و مداخله برای درمان سازمان اقدام گردد و با فرض نادرست بودن ادراک کارکنان با سابقه از وضعیت سازمان لازم است به دنبال شناسایی دلایل شکل‌گیری این نگرش و ادراک غلط بود. برای مثال مطلع کردن آنها از اوضاع و شرایط مطلوب سازمان و نیز افزایش آگاهی کارکنان با سابقه نسبت به سازمان‌های دیگر از طریق فراهم کردن امکان بازدید آنها از سازمانها یا تهیه و نمایش فیلم از اوضاع سایر سازمان‌ها و برشمردن امتیازات سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر امکان مقایسه صحیح‌تری را فراهم می‌نماید. هرگونه کوتاهی در این خصوص سبب می‌گردد ادراک کارکنان کم سابقه نیز تحت تأثیر کارکنان با سابقه قرار گیرد. پیشینه پژوهش نشان می‌دهد چنانچه روان‌رنجوری سازمانی به حال خود رها شده و اقدامی برای مداخله و درمان آن صورت نگیرد، به مرور زمان شدت یافته و آثار نامطلوبی در سازمان و افراد آن به جا می‌گذارد. زیرا عدم توجه جدی به این مسأله باعث ریشه دواندن شاخصه‌های روان‌رنجوری در سازمان شده و موجب مزمن شدن بیماری سازمان خواهد شد. در نتیجه علاوه بر آنکه درمان سازمان دشوارتر یا حتی غیرممکن می‌گردد، کارکنان نیز با مشاهده اوضاع نابسامان حاکم بر سازمان کم امید خود را برای بهبودی و بهتر شدن اوضاع سازمان از دست خواهند داد.

بنابراین جا دارد مدیران سازمان‌هایی که به سلامت سازمانی می‌اندیشند به طور ادواری اقدام به بررسی آسیب‌شناسانه سازمان از جهت سلامت یا روان‌رنجوری نمایند. این اقدام می‌تواند در قالب طرح پایش سلامت سازمانی صورت گیرد. تشخیص به موقع و مداخله زودهنگام و درمان سریع روان‌رنجوری سازمان مانع از حاد و مزمن شدن بیماری شده و ضریب اطمینان سلامت سازمانی را افزایش می‌دهد.

منابع فارسی

- آتش پور، سید رضا. (۱۳۸۴). بررسی شاخص‌های سازمان‌های بیمار (نوروتیک) و رابطه آن با فرهنگ سازمانی، به راهنمایی: اکبر اعتباریان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان (کارشناسی ارشد مدیریت دولتی).
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. جلد دوم، چاپ اول. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- سمیع عادل حمید، شهیدی شهریار، عریضی حمیدرضا، سلیمی زاده، محمد کاظم. (۱۳۸۶). ساخت، تعیین روایی و اعتبار مقدماتی مقیاس تعیین شیوه کنش روان‌نزدانه سازمان‌ها. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۴ و ۵: ۴۷۹-۴۶۰.
- صادقی، شهلا، آتش پور، سید رضا، آتش پور، سید حمید. (۱۳۸۷). رابطه بین شاخص‌های سازمان‌های بیمار و مؤلفه‌های ریسک‌پذیری و مسئولیت‌پذیری. مجموعه مقالات همایش نقش و جایگاه روانشناسی در سایر علوم، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)، ۲۸ آذر ۱۳۸۶، صص ۱۸۱-۱۵۹.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

فاضلی فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه ابعاد روانشناختی شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران با اختلالات عملکردی و ویژگی های شخصیتی مدیران از دیدگاه کارکنان در شعب سه گانه تهران. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان*. کامکار، منوچهر، دلاور، علی، احدی، حسن، آزاد، حسین. (۱۳۸۵). ساخت و اعتباریابی آزمون تشخیص آسیب های روانی سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۲۹: پائیز ۱۳۸۵. صص ۳۰-۱.

کامکار، منوچهر، آتش پور، سید حمید. (۱۳۸۶). روانشناسی سازمان های بیمار (نوروتیک). چاپ اول. اصفهان: نشر مجبان.

منابع انگلیسی

- Appelbaum, Steven H., & Roy Girard, David. (2007). *Toxins in the workplace affect on organizations and employees*. Vol.7 NO .1. pp .17-28. Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701. Available from : <http://www.emeraldinsight.com> [Accessed 17 Apr 2010].
- Baruch, Yehuda., & Lambert, Rod. (2007). *Organizational anxiety: applying psychological concepts into organizational theory*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No .1, pp .84-99 .
- Brotheridge, Celeste M., & T Lee, Raymond. (2008). *The emotins of managing: an introduction to the special issue*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No 2, pp .108-117 .
- Cohen, W. and Cohen, N. (2003). *The paranoid organizations and 8 other ways your company can be crazy*. New York :AMACOM.
- Fischer, F. (2002). *Intervention in dysfunctional organization*. Ministry Health .Inc .U.S.A.
- Gabriel, Yiannis., Carr, Adrian. (2002). *Organizations, management and psychoanalysis: an overview*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol .17 No .5, pp .348-365 .
- Goldman, A. (2006). *Personality disorders in leaders implications of the DSM IV-TR in assessing dysfunctional organizations*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No .5, pp .392-414 .
- Hoboken. (1991). *Depressed organizations :Identifying the symptoms and overcome*. *Employment Relations Today*, 18,443-452.
- Johnson, Pamela R., & Indvik, Julie. (1997). *The scourge of the workplace: depression at work*. *Journal of Workplace learning*. Vol. 9 No .1, pp .12-16.
- Kersten, Astrid. (2001). *Organizing for powerlessness a critical perspective on psychodynamics and dysfunctionality*. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 14 No .5, pp .452-467.
- Kets de vries, Manfred, F.R. and Miller, D. Toulouse, J, friesen, p. Boviert, M and Theriault, R. (1984). *Using the life cycle to anticipate satifaction at work* . *Journal of forecasting in press*.
- Kets de vries, Manfred, F.R. and Miller, D. (1986). *Personality, culture and organization* . *Academy of Management Review*, 11,286-279.
- Kets de vries, Manfred, F.R. (1991). *Organization on the coach: chininca behavior and change* , san Francisco : Jossey -Bass.
- Kets de vries, Manfred, F.R. (2003). *A world expert throws some light on the dark side of leadership*. *Newzealand Management* ,50,2-10.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

Kets de vries, Manfred, F.R. (2004). *Dysfunctional Leadership*. *Encyclopedia of leadership*. Great Barrington, MA . Berkshire /sage .Retrived from www .Knowledge .In sead .Edu.

Kets de vries, Manfred, F.R. (2004). Organizations on the couch :a clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal Vol 22, No 2, pp .183-200.*

Schwars, Jan Oliver. (2007). Assessing future disorders in organizations :implications for diagnosing and treating schizophrenic, depressed or paranoid organizations .Vol .9 NO 2 .pp .15-26 .*Emerald Group Publishing Limited*, ISSN 1463-668 Available from :<http://www.emeraldinsight.com>. [Accessed 17 Apr 2010].

Van Fleet, David D., & Griffin, Ricky W. (2006). Dysfunctional organization culture .The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors .*Journal of Managerial Psychology*, Vol .21 No .8, pp .698-708.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.