

واکاوی نقش آسیب‌های هنجاری بر انزوای کاری از طریق تضعیف سرمایه روان‌شناختی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۴

محسن گل‌پرور^۱، فرزانه خلج^۲

از صفحه ۷۶ تا ۱۰۵

چکیده

واکاوی نقش آسیب‌های هنجاری برای پدیده‌های فردی و اجتماعی مختلف، کاوشی برای شناسایی پیامدهای این آسیب‌هاست. با شناسایی پیامدهای زیانبار آسیب‌های هنجاری انگیزه برای استفاده از راهبردهای مدیریت این آسیب‌ها به وجود خواهد آمد. این پژوهش با هدف تعیین رابطه آسیب‌های هنجاری (تعارض هنجاری، بیگانگی و بی‌هنجاری) با احساس انزوای کاری با توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی اجرا شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان یک سازمان خصوصی در شهر تهران است که از بین ایشان ۲۵۶ نفر به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه تعارض هنجاری، پرسشنامه بیگانگی، پرسشنامه بی‌هنجاری، پرسشنامه احساس انزوای کاری و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شد. نتایج نشان داد بین انزوای کاری با سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار ($p < 0/01$)، اما بین انزوای کاری با بیگانگی شغلی رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد. همچنین سرمایه روان‌شناختی با بیگانگی شغلی ($p < 0/01$)، با تعارض هنجاری ($p < 0/05$) و با بی‌هنجاری ($p < 0/01$) رابطه منفی و معناداری داشت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل واسطه‌ای نشان داد سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای پاره‌ای در رابطه بیگانگی کاری با انزوای کاری و متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه بی‌هنجاری با انزوای کاری است. نتایج این پژوهش را می‌توان در راستای مدیریت موثر آسیب‌های هنجاری مورد استفاده قرار داد.

کلمات کلیدی

تعارض هنجاری، بی‌هنجاری، بیگانگی، سرمایه روان‌شناختی، انزوای کاری.

۱. دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان (رایانامه نویسنده مسئول): drmgolparvar@gmail.com

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

مقدمه

در شرایط رقابتی امروز، سازمان‌ها نیازمند به‌کارگیری و استفاده از تمامی امکانات و دانش علمی اجتماعی، فرهنگی و روان‌شناختی بشر درباره رفتارها و تجربه‌های اجتماعی انسان در سال‌های اخیر حجم و روند رو به رشدی را در محیط‌های اجتماعی و کاری نشان می‌دهد. گذراندن زمان غیرقابل اجتناب در محیط‌های گروهی مانند محیط‌های کار، امکان وقوع و تحول بسیاری از پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی را فراهم می‌کند. به معنایی ساده‌تر با حضور انسان در محیط جمعی این زمینه و بستر مهیا می‌شود تا انسان‌ها درگیر فرایندهای نفوذ گروهی شوند و تحت تاثیر آن پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی خرد و کلانی را خلق کنند. وجود فرایندهای نفوذ گروهی برای برخی از افراد به دلایل وجود عوامل خرد تا کلان مختلف گاهی به پدیده‌ای رنج‌آور و مشکل‌آفرین تبدیل می‌شود. در این پژوهش بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری (PNSA)^۱ تلاش شده است برخی فرایندها و روندها موثر بر سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری، بررسی و تبیین شود. بر اساس رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، بی‌هنجاری^۲، تعارض هنجاری^۳ و بیگانگی^۴، سه خرده‌نظام کلان به خرد آسیب‌شناختی هستند که دارای توان تعامل و یا هم‌افزایی با یکدیگر برای تاثیر بر رخدادهای رفتاری و اجتماعی هستند (گل‌پرور، ۱۳۹۳: ۱۰۴).

مسئله اصلی این پژوهش این بوده که با وجود شواهد یک‌دهه گذشته درباره همبسته‌های اجتماعی، نگرشی و رفتاری متعدد برای آسیب‌های هنجاری (گل‌پرور، خلج و تاجیک، ۱۳۹۴: ۵۳ و ۵۴) در کنار متغیرهایی مانند سرمایه روان‌شناختی (آگاروال و فرن‌دال^۵، ۲۰۱۷: ۴۴۱) و احساس انزوای اجتماعی و کاری (مارشال و همکاران^۶، ۲۰۰۷: ۱۹۵)، پژوهش‌های انجام شده در حوزه سه آسیب هنجاری مطرح در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، نشان می‌دهد آن‌طور که شایسته است به نقش عوامل هنجاری خرد و کلان (نظیر بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) بر ظرفیت‌های سرمایه‌ای

-
1. Normative Pathological Systems Approach
 2. anomie
 3. normative conflict
 4. alienation
 5. Agarwal & Farndale
 6. Marshall, Michaels & Mulki



(مانند سرمایه روان‌شناختی یا اشکال دیگر سرمایه مانند سرمایه عاطفی و سرمایه اجتماعی) و روابط بین‌فردی اجتماعی انسان توجه جدی نشده است. این شکاف در حالی است که عوامل کلان تا خرد آسیب‌شناسی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) هم به لحاظ فرهنگی و اجتماعی و هم به لحاظ ماهیت با نفوذ خود ممکن است بر سرمایه روان‌شناختی افراد تأثیرات پایدار و قابل توجهی به‌جای گذارند. از لحاظ کلی، پس از تأثیرپذیری سرمایه روان‌شناختی از سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، در سطح روابط اجتماعی، یکی از این سازه‌های جدید که تحت تأثیر غیرمستقیم آسیب‌های هنجاری (از طریق تضعیف سرمایه روان‌شناختی) قرار می‌گیرد، احساس انزوا^۱ است.

در محیط‌های کاری و اجتماعی عوامل مختلفی ممکن است باعث جذب افراد به گروه یا طرد و انزوا^۱ ایشان شود. این عوامل ممکن است در سطوح مختلف فردی یا اجتماعی وجود داشته باشد. در عین حال ممکن است طی سلسله روابط زنجیره‌ای و چند سطحی عوامل اجتماعی و فرهنگی به عنوان عناصر محیط بر افراد، ابتدا موجب تأثیر بر عنصری فردی و روانی شود و سپس شکل ارتباط فرد با دنیای اطراف خود را تحت تأثیر قرار دهد. تمام این موارد مسائلی بوده است که به اندازه روشن و کافی، دانش علمی در باب آن وجود ندارد. بنابر آن چه بیان شد، مسئله محوری این پژوهش این بوده است که آیا سه مولفه رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) می‌توانند از طریق تضعیف سرمایه روان‌شناختی، موجب افزایش سطح انزوا^۱ کاری شوند؟ در ادامه پیشینه و مبانی نظری برای روشن شدن وضعیت دانش علمی موجود در باره مسئله پژوهش ارائه شده است.

پیشینه پژوهش

گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند از سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه منفی اما بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت است. مدل آزمون تأیید شده در این پژوهش، نشان داده است نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری ابتدا موجب

تضعیف سرمایه روان‌شناختی و سپس سرمایه روان‌شناختی به تنهایی بر احساس انزوای کاری تاثیر می‌گذرد. در سطح کنشی و عملیاتی، نتایج این پژوهش نشان داده است سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه (میانجی) در رابطه آسیب‌های هنجاری با تعالی‌یابی است.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه رهبری ستمگرانه و رفتارهای غیراخلاقی: رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (مطالعه موردی یک سازمان صنعتی و تولیدی، بر اساس الگوی‌سازی معادلات ساختاری)" نشان داده‌اند سبک رهبری ستمگرانه ابتدا باعث تقویت بی‌هنجاری، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری می‌شود؛ سپس بی‌هنجاری، بیگانگی شغلی را و بیگانگی شغلی، تعارض هنجاری ادراک‌شده را تقویت می‌کند. در پایان، تعارض هنجاری ادراک‌شده بستر را برای افزایش رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌کند. تحلیل واسطه‌ای نیز در این پژوهش نشان داده است بی‌هنجاری سازمانی، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک‌شده، متغیرهای واسطه‌ای برای رابطه رهبری ستمگرانه با رفتارهای غیراخلاقی هستند.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند در اثر مجموعه‌ای روابط زنجیره‌ای، بی‌عدالتی سازمانی ابتدا باعث تقویت تعارض هنجاری ادراک و سپس تعارض هنجاری ادراک شده باعث تقویت رفتارهای انحرافی می‌شود.

نادری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با تمرکز بر نقش بیگانگی اجتماعی (که دو مولفه از شش مولفه آن یکی بی‌هنجاری و دیگری انزوا بوده است) بر بی‌تفاوتی اجتماعی، نشان دادند بین بیگانگی اجتماعی با بی‌تفاوتی اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد.

نفی^۱ (۲۰۱۵الف) با توجه به این‌که در نظام‌های سازمانی بی‌هنجار معمولاً "بدبینی و بی‌نظمی بر شرایط حکمفرماست و افراد به دلیل بیگانگی از کار دارای تعهد و دل‌بستگی بالایی نسبت به شغل و کار خود نیستند، در پژوهشی نشان داد بین بدبینی نابهنجار حاکم بر سازمان با سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. در فراتحلیلی نیز نفی (۲۰۱۵ب) نشان داد مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت هستند. کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی تا اندازه‌ای



به میزان توجه و ارضای نیازهای روانی اجتماعی افراد مربوط می‌شود. به همین علت می‌توان گفت در یک فضای سازمانی طبیعی و نه در یک فضای آسیب دیده از حضور آسیب‌های هنجاری، نیاز به پیوندجویی و نیاز به بقاء و امنیت مبتنی بر روابط اجتماعی تامین می‌شود و به این ترتیب احساس انزوای کاری کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی به عنوان عاملی مثبت در ارتباط با کیفیت زندگی کاری مطلوب، می‌تواند با احساس انزوای کاری دارای رابطه منفی باشد.

توکماک^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی که با هدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین کار هیجانی با بیگانگی کاری انجام داده است، به این نتیجه دست یافت که بین سرمایه روان‌شناختی و بیگانگی کاری رابطه منفی و معناداری وجود دارد. قادر و جافری^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با این تاکید که در سازمان‌های بی‌هنجار نظام حمایت از کارکنان به شدت آسیب دیده است، نشان داده‌اند تسلط فضای حمایتی بر سازمان با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت است. بر اساس نظر سیدیکیو و همکاران (۲۰۱۴) خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، از زمره عواملی است که موجب توانمندی فرد در گروه و سازمان می‌شود و به این ترتیب مانعی برای احساس انزوای کاری خواهد بود.

ناتایی و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند بی‌هنجاری سازمانی برای بهزیستی که به شدت با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه مثبت است، عاملی تهدیدکننده است. دی لارا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داده‌اند احساس اجحاف و بی‌عدالتی رویه‌ای به‌طور جدی می‌تواند باعث تعارض هنجاری ادراک شود و سپس تعارض هنجاری ادراک شده نیز می‌تواند باعث تقویت رفتارهای انحرافی در محیط کار شود. ریگلی (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان داده است اعتماد، رضایت و تعهد که از زمره متغیرهای همبسته مثبت با سرمایه روان‌شناختی هستند با احساس انزوای کاری دارای رابطه منفی هستند.

-
1. Tokmak
 2. Qadeer & Jaffery
 3. Ntayi, Ahiauzu & Eyaa

دی لارا و رودریگز (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان داده‌اند از آنجا که بی‌هنجاری حاوی مفهوم بی‌نظمی و غیر قاعده‌مند بودن افراد در محیط کار است، در یک محیط کاری آشوب‌زده، حتی در سطح ادراکی در نزد افراد، می‌توان از نگرش‌های بی‌هنجار^۱ و نامساعد ایجاد شده توسط فضای آنومیک در سازمان سخن به میان آورد. این نگرش‌های بی‌هنجار به‌طور طبیعی چندان افراد را برای انجام رفتارهای و حالات مثبت ترغیب نمی‌کند. همچنین این پژوهشگران نشان داده‌اند نگرش نامساعد نسبت به همکاران و مدیران به‌عنوان یک شخص در افرادی که سطح بی‌هنجاری سازمانی را بالا ارزیابی و ادراک می‌کنند، نسبت به افرادی با بی‌هنجاری سازمانی ادراک شده پایین با رفتار مدنی - سازمانی نسبت به همکاران و مدیران دارای رابطه منفی بالاتری است.

کوهن^۲ (۱۹۹۵) در یک بررسی، تحلیلی در باب اخلاق و جرم در سازمان‌های تجاری الگویی ارائه کرده است که در آن بی‌هنجاری با ارزش‌های اجتماعی، راهبرد تجاری، فرهنگ سازمانی و رفتار انحرافی مرتبط است. وی بر این باور است که مجموعه‌ای از عناصر خرد و کلان درون و برون سازمانی می‌توانند زمینه ساز بی‌هنجاری در سازمان‌ها شوند و در پی آن زمینه‌های اجتماعی و روانی رفتارهای منفی را فراهم کنند. کانونگو^۳ (۱۹۹۰) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ و بیگانگی کاری: الگوهای غربی در برابر واقعیت‌های شرقی" نشان داده است بیگانگی از امور کاری در افراد از یک طرف ممکن است حاصل تضعیف عاطفی، روانی و هیجانی افراد در محیط کار باشد و از طرف دیگر به محض پدیدآیی، بیگانگی خود قادر است عواطف، هیجانات و رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار دهد.

مبانی نظری

تفکر اصلی در طرح رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، این است که وقتی در حوزه‌ای کلان مانند فضای کلی سازمان بی‌هنجاری، بی‌نظمی و آشوب اتفاق می‌افتد، به واسطه سرایت اثر نظام‌های کلان به نظام‌های خردتر، احساس آشوب، بی‌ثباتی، تردید و بی‌نظمی کلان (بی‌هنجاری) به سطح گروهی (تعارض هنجاری) و سپس به سطح فردی

-
1. Anomic attitudes
 2. Cohen
 3. Kanungo



(بیگانگی) انتقال می‌یابد و از این طریق طیف متنوعی از متغیرهای اجتماعی، فرهنگی و روان‌شناختی را در این بین از خود متأثر می‌کند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۶). بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی هر یک به واسطه رابطه مثبتی که با یکدیگر دارند و با تاکید بر پویایی‌های بین نظام‌های خرد و کلان که در نظریه نظام‌ها مطرح شده است، چه به صورت موازی و چه به صورت تعاملی می‌توانند متغیرهای مختلف را از خود متأثر کنند (گل‌پرور، خلج و تاجیک، ۱۳۹۴: ۵۳). این تاثیر و تاثرات میان سه مولفه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری اگر نه به‌طور کامل، اما به‌طور نسبی در نظریات اندیشمندانی چون دورکیم^۱، مارکس^۲ یا دیگر اندیشمندان حوزه فرهنگ، فلسفه، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی قابل ردیابی است (پاپنهایم، ۱۳۸۷: ۳؛ دریابندی، ۱۳۶۹: ۵ و ۶؛ مزاروش، ۱۳۸۰: ۲؛ اشمیت^۳، ۲۰۱۲: ۳۶ و ۳۷). متغیرهای اصلی مطرح در مطالعه حاضر از نظر محتوا و تعریف در ادامه آمده‌اند.

بی‌هنجاری: اولین مولفه مطرح در نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری، به عنوان پدیده‌ای با ماهیت کلان، بی‌هنجاری است. بی‌هنجاری وجود بی‌ثباتی، بی‌نظمی، شکاف میان اهداف مشروع و معتبر اجتماعی با راهبردهای دستیابی به اهداف و نبود مقررات و هنجارهای تنظیم‌کننده کنش و واکنش در گروه‌ها، نهادهای اجتماعی یا جامعه محسوب می‌شود (دی‌لارا و رودریگز^۴، ۲۰۰۷: ۸۴۴). 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، ۱۳۹۳: ۱۰۳).

تعارض هنجاری: در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، تعارض هنجاری نظام آسیب‌شناختی هنجاری مرتبه دوم یا نظام میانی (پس از بی‌هنجاری) است که در سطح گروهی افراد را درگیر می‌کند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۷ و ۱۳۹۴: ۵۳؛ پاکر و چاستن^۵، ۲۰۱۰: ۶؛ گات‌ورث^۱، ۲۰۱۳: ۲). اجمالی می‌توان گفت تعارض هنجاری

1. Durkheim
2. Marx
3. Schmidt
4. De Lara & Rodriguez
5. Packer & Chasteen

ادراک‌شده، تعارض و تقابل بین قواعد و هنجارهای درون یک یا چند گروه کاری با قواعد و هنجارهای رسمی در کل سازمان است (دی‌لارا، وارانو تاکارانت و دینگ^۲، ۲۰۰۹: ۳۸۳). به معنایی ساده‌تر وقتی افراد هنجارها و مقررات نهاد اجتماعی وسیع‌تر و گسترده‌تر را برای منافع گروهی خود زیرپا می‌گذارند و آن را نادیده می‌گیرند، درگیر پدیده تعارض هنجاری می‌شوند (گات‌ورث، ۲۰۱۳: ۲).

بیگانگی: عامل مرتبه سوم در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (PNSA)، که نسبت به بی‌هنجاری (نظام بیرونی کلان) و تعارض هنجاری (نظام میانی یا مرتبه دوم)، یک نظام خردتر (نظام درونی یا فردی) محسوب می‌شود، بیگانگی است. بیگانگی کاری شامل احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاری است (گل‌پرور، واثنی و جاودیان، ۱۳۹۰: ۱۱۱ و ۱۱۲؛ باناسال^۳، ۲۰۱۷: ۴۱۸). بیگانگی در محیط‌های اجتماعی به حالتی اشاره می‌کند که بر اساس آن فرد احساس جداسازی از خود، اهداف و روابط اجتماعی‌اش را تجربه می‌کند (حسام‌قازی، ۱۳۹۴: ۲۵؛ محسنی‌تبریزی، ۱۳۷۰: ۲۶؛ اوزر، اگوراوغلو، سایجیلی و سونگل^۴، ۲۰۱۷: ۱). دو بعد بسیار معروف و شناخته شده بیگانگی، بیگانگی شخصی^۵ (از خود) و بیگانگی اجتماعی^۶ است (وئوقی و ساری، ۱۳۹۲: ۹۰؛ بانایی و ریسل^۷، ۲۰۰۷: ۴۶۴). از نظر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (PNSA)، بیگانگی از فعالیت‌های کاری، به دلیل این‌که انسان در شرایط طبیعی و هنجار از راه کار و فعالیت‌های شغلی خود هویت و معنای زندگی خود را کامل می‌کند، خود هنجار آسیب‌دیده تلقی می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱: ۷).

سرمایه روان‌شناختی: سرمایه روان‌شناختی حالتی مثبت از تحول فردی است و شامل خودکارآمدی^۸، امیدواری^۱، تاب‌آوری^۲ و خوش‌بینی^۳ است (گل‌پرور و همکاران،

1. Gutworth
2. De Lara, Verano -Tacoronte & Ding
3. Bansal
4. Özer, Uğurluoğlu, Saygılı & Songur
5. Personal alienation
6. Social Alienation.
7. Banai & Reisel.
8. Kappagoda, Othman & De Alwis



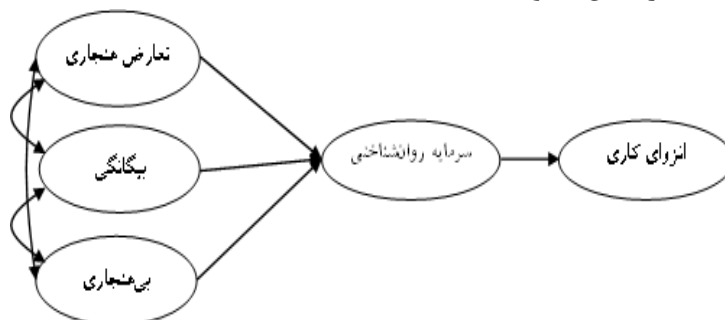
۱۳۹۴: ۵۴؛ کنتره‌راس، درو و اسپینوزا^۴، ۲۰۱۷: ۸۱). خودکارآمدی از نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۵ وارد حوزه سرمایه روان‌شناختی می‌شود و به‌عنوان اطمینان فرد به توانایی‌های خود از جمله آمادگی برای انگیزش لازم و استفاده از منابع در اختیار خود همراه با اقدامات و اعمال مورد نیاز برای انجام موثر وظیفه‌ای معین در یک بافت خاص است (برگیم و همکاران^۶، ۲۰۱۵: ۲۸). افراد خودکارآمد افرادی هستند که به صورت فعال قادر به شکل دادن زندگی خود اقدام می‌کنند (صالحی‌صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۴ و ۱۴۵). امیدواری به‌عنوان مولفه مکمل خودکارآمدی، نیز حالتی انگیزشی و شناختی دارد که دارای دو مولفه احساس انرژی معطوف به هدف (عاملیت داشتن) و اتکاء بر گذرگاه‌هایی (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) است که انسان را به‌سوی موفقیت به حرکت در می‌آورند (گل‌پرور و صلواتی، ۱۳۹۴: ۱۲۸ و ۱۳۳). سومین مولفه سرمایه روان‌شناختی، یعنی تاب‌آوری به توان نظامدار سازگاری معطوف است و به معنایی دقیق‌تر داشتن ظرفیت جلو و عقب رفتن (انعطاف‌پذیری) در زمان مواجهه با موانع یا شکست را در بر می‌گیرد (حسینی بهشتیان و میرزازاده، ۱۳۹۵: ۲۱؛ یم، سئو، چو و کیم^۷، ۲۰۱۷: ۷).

در محیط کار تاب‌آوری به توان منعطف و سازگارانۀ فرد در مواجهه با خطر یا دشواری‌های مهم اطلاق می‌شود. تاب‌آوری در محیط کار سازه‌ای مبتنی بر توانایی مثبت روان‌شناختی است که عامل محوری آن همان توانایی انعطاف‌پذیری در برابر سختی، عدم قطعیت، تعارض، شکست یا حتی تغییر و پیشرفت مثبت یا مسئولیت‌پذیری فزاینده است (هارمز و لوتانز^۸، ۲۰۱۲: ۵۹۰). بالاخره آخرین مولفه سرمایه روان‌شناختی که از نظریات اسناد اقتباس شده، خوش‌بینی است. منظور از این سازه، تمایل به نگرستن به دنیا به عنوان مکانی است که در آن رخدادها و وقایع مطلوب در انتظار

1. Self-efficacy
2. Hope
3. Resiliency
4. Contreras, Dreu & Espinosa
5. Bandura
6. Bergheim, Nielsen, Mearns & Eid
7. Yim, Seo, Cho & Kim
8. Harms & Luthans

انسان هستند. انسان خوش‌بین انتظار دارد وقایع و حوادث خوب برای وی اتفاق بیفتند؛ بنابراین، در محیط کار، خوش‌بینی بر حسب اینکه فرد تا چه اندازه انتظار دارد تا رخداد‌های محیط اطراف وی به موفقیت منتهی شوند و وی در نهایت با وجود هر عامل دیگری به اهداف خود برسد اطلاق می‌شود (نیومن و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۱۲۲).

انزوای کاری: احساس انزوای کاری شکلی از تجربه حضور مبتنی بر گسست پیوندهای اجتماعی در محیط گروه و جمع است که ویژگی اصلی آن را احساس جداسازی همراه با فقدان فرصت برای تعامل هیجانی و اجتماعی با دیگران در محیط کار تشکیل می‌دهد (سیدیکیو، اوکباساران، ژو و هیرست^۲، ۲۰۱۴: ۱۳۸). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، انسان‌ها برای دستیابی به عضویت گروهی مبتنی بر پیوندهای حمایت‌آمیز به دلیل نیاز به بقا و امنیت، تلاش فزاینده و قابل توجهی از خود نشان می‌دهند. به همین دلیل نیز در صورتی که افراد احساس کنند پیوندهای حمایت‌آمیز اجتماعی آن‌ها دارای استحکام یا پایداری لازم نیست یا احساس کنند در حال از دست دادن پیوندهای معطوف به نیاز به بقا و امنیت خود هستند، دچار تنش می‌شوند (سیدیکیو و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۳۸). در مجموع، در پژوهش حاضر در قالب رویکردی هم‌افزا به حضور بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی، به رابطه ساختاری و زنجیره‌ای این سه سازه آسیب‌شناسی هنجاری با سرمایه روان‌شناختی^۳ و انزوای کاری^۴ در قالب مدل ارائه شده در شکل ۱ توجه شده است.



شکل ۱: الگوی نظری رابطه آسیب‌های هنجاری با احساس انزوای کاری با توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی

1. Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst
2. Siddique, Rasli & Mahfar
3. Psychological capital
4. work isolation



مطابق آنچه در شکل ۱ ارائه شده است، رابطه آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی از لحاظ نظری به این شکل قابل بیان است که وقتی کارکنان احساس می‌کنند بر فضای اجتماعی و تعاملات درون سازمان بی‌هنجاری حکمفرماست (بی‌هنجاری)، گروه کاری آن‌ها در تعارض با سیاست‌ها و برنامه‌های رسمی و مشروع سازمان قرار می‌گیرد (وجود تعارض هنجاری) و در عین حال به دلیل بی‌هنجاری و تعارض هنجاری افراد نسبت به شغل خود که لازم است معنا و مفهومی فردی برای آن‌ها داشته باشد احساس بیگانگی (بیگانگی کاری) می‌کنند. در اثر وقوع فرایند مورد اشاره منطقی است که به تدریج افراد در محیطی آکنده از نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، احساس کنند شرایط موجود مایوس‌کننده و عاری از هرگونه نتایج مثبت و نویدبخش برای آنان است (گل‌پرور، ۱۳۹۳: ۱۰۶) و بر همین اساس به تدریج از سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان کاسته شود. در حمایت از این نظر، در پژوهش‌هایی نشان داده شده است بسترهای عملیاتی برای پیوند بین بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی وجود دارد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۳).

در کنار مبانی نظری رابطه آسیب‌های هنجاری با سرمایه روان‌شناختی، شواهد در دسترس نشان می‌دهد عوامل مختلفی مانند سبک مدیریت و رهبری سرپرستان (که عنصری حیاتی در شکل‌گیری و تداوم نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری هستند) همراه با عناصر جو سازمانی (جو اخلاقی سازمان)، حمایت سازمانی، تعهد، رضایت، تمایل به ترک خدمت، ابهام نقش و تعارض نقش از زمره متغیرهایی هستند که با انزوای کاری در ارتباط هستند (ریگلی^۱، ۲۰۰۷: ۴۳؛ مارشال و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۹۶ و ۱۹۷). فراتر از متغیرهای مزبور، سرمایه روان‌شناختی با اتکاء بر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی دارای توان بالایی است تا بر احساس انزوای کاری تاثیر منفی به جای گذارده آن را کاهش دهد. از لحاظ نظری، مبتنی بر نظریه منابع بقاء، سرمایه روان‌شناختی، منبع حیاتی روانی محسوب می‌شود که در لحظات و شرایط دشوار افراد از آن بهره‌های مختلفی برای تداوم بقاء خود می‌برند. به معنایی ساده‌تر، وجود

1. Riggle

خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به‌عنوان مولفه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی زمینه‌ساز تلاش هدفمند، بردباری و نشان دادن پشتکار همراه با امید به آینده و خوش‌بینی هستند که سپری در برابر برخی آسیب‌های ناشی از فضای کلان‌گروه و سازمان می‌شوند. به همین دلیل نیز در زمان مواجهه با عوامل ایجادکننده انزوای کاری افراد دارای سرمایه روان‌شناختی سطح بالا با تلاش و کوشش سعی در غلبه بر این عوامل خواهند کرد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۴؛ ۶۶ و ۶۷) و به این ترتیب از افزایش سطح انزوای کاری خود جلوگیری خواهند کرد. این امر در صورتی اتفاق خواهد افتاد که سرمایه روان‌شناختی خود از طریق عوامل دیگری تضعیف نشده باشد. در صورتی که سرمایه روان‌شناختی خود از طریق عوامل دیگری نظیر نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) تحت تاثیر قرار گرفته باشد، این اثر چه تضعیف باشد چه تقویت متغیری نظیر انزوای کاری را نیز غیرمستقیم تحت تاثیر قرار خواهند داد. این فرایند که به‌طور خلاصه در شکل ۱ ارائه شده، دارای حمایت‌های پژوهشی چندی است که در ادامه این حمایت‌ها ارائه شده‌اند.

در نگاهی انتقادی به نتایج پژوهش‌های مزبور مشخص است که رابطه صریح بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی چندان که باید و شاید مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. این موضوع در حالی است که نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری در کنار یکدیگر یا در شرایطی در تعامل با یکدیگر فضایی آسیب‌زا ایجاد می‌کنند که سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را تضعیف ساخته و به آن‌ها آسیب وارد می‌کنند. یکی از نمودهای این آسیب در سطح فردی، تضعیف سرمایه روان‌شناختی است. در پی تضعیف سرمایه روان‌شناختی، مطابق با آنچه در شکل ۱ ارائه شد، احساس انزوای کاری تحت تاثیر سرمایه روان‌شناختی تضعیف شده قرار خواهد گرفت. این مجموعه پیش‌بینی‌ها در این پژوهش به محک آزمون گذاشته شده‌اند. اهمیت انجام این پژوهش به رفع خلاء دانشی که در حوزه آثار بی‌واسطه و بی‌واسطه نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری وجود دارد، مربوط می‌شود. در عین حال با مستند کردن نقش نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری برای پدیده‌های ارزشمندی مانند سرمایه روان‌شناختی و به دنبال آن برای انزوای کاری، زمینه و بستر لازم برای اندیشیدن و در پیش گرفتن راه‌کارهایی برای مهار نظام‌های



آسیب‌شناختی هنجاری فراهم خواهد شد. بر اساس آنچه بیان شد فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر در نظر گرفته شده‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی) با انزوای کاری رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: الگوی ساختاری رابطه آسیب‌های هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است.

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان سازمان خصوصی^۱ در شهر تهران به تعداد چهارصد و پنجاه نفر تشکیل داده‌اند. 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. برای نمونه‌گیری بر مبنای روش تصادفی ساده از فهرست اسامی کارکنان عمل شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، چهارده پرسشنامه (معادل دو و نیم درصد) به دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار گذاشته شدند و گروه نمونه پژوهش به ۲۵۶ نفر تقلیل یافت. از پنج پرسشنامه در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد.

(۱) پرسشنامه تعارض هنجاری ادراک‌شده: برای سنجش تعارض هنجاری ادراک شده از پنج سؤال معرفی شده توسط دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) که قبلاً در ایران توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) ترجمه و استفاده شده است، استفاده شد. این پنج سؤال، تعارض ادراک شده در هنجارهای غیررسمی گروه کاری و همکاران را با هنجارهای رسمی سازمان سنجش قرار می‌کند و مقیاس پاسخ‌گویی آن در این پژوهش

^۱. به جهت رعایت اصول اخلاقی از ارائه نام سازمان مورد نظر در این پژوهش اجتناب شده است.

هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بود. دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹) از راه 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 کرده‌اند. این پژوهشگران رابطه بین تعارض هنجاری ادراک‌شده را با رفتارهای انحرافی کاری معطوف به سازمان و افراد برابر با ۰/۲۸۷ و ۰/۲۷۱ ($p < 0/01$) گزارش کرده‌اند (دی‌لارا و همکاران، ۲۰۰۹: ۳۸۶). همچنین دی‌لارا و همکاران (۲۰۰۹: ۳۸۶) آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ را برای این پرسشنامه به عنوان شواهدی از پایایی آن گزارش کرده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) نیز از راه 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 کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ به دست آمد.

۲) پرسشنامه بی‌هنجاری سازمانی: برای سنجش بی‌هنجاری سازمانی از پرسشنامه هشت سؤالی معرفی شده توسط دی‌لارا و رودریگز (۲۰۰۷) که 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^۱ 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: ۸۵۳ و ۸۵۵). گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) علاوه بر مستند کردن روایی سازه این پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۷۲ را برای آن گزارش کرده‌اند. همچنین به-عنوان شواهدی از روایی واگرایی این پرسشنامه در ایران همبستگی‌های منفی و



معناداری بین بی‌هنجاری سازمانی با نگرش‌های معطوف به دیگر افراد در محیط کار و رفتارهای مدنی (شهروندی) گزارش شده است (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹: ۱۵۲ و ۱۵۴). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۷۵ به دست آمد.

۳) پرسشنامه بیگانگی شغلی: بیگانگی شغلی با پرسشنامه هشت سؤالی معرفی شده توسط بانایی و ریسل (۲۰۰۷) که گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰) آن را در ایران ترجمه و آماده اجرا کرده‌اند، 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 می‌کند. بانایی و ریسل (۲۰۰۷) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۱، روایی سازه^۲ این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۷ به بالا را برای آن گزارش کرده‌اند. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰) نیز از راه تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه این پرسشنامه را مستند و آلفای کرونباخ ۰/۹ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. 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، ۱۳۹۰: ۱۱۷). همچنین به‌عنوان شواهدی از روایی همگرای 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، ۱۳۹۰: ۱۱۷). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

۴) مقیاس انزوای کاری: برای سنجش احساس انزوای کاری از پرسشنامه ده سؤالی ساخته و معرفی شده توسط مارشال و همکاران (۲۰۰۷) که دو حوزه احساس انزوا از همکاران و احساس انزوا از شبکه کاری سازمان را پوشش می‌دهد و مقیاس پاسخ‌گویی آن در این پژوهش پنج درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) بود، استفاده شد. مارشال و همکاران (۲۰۰۷) در چهار مطالعه مستقل، روایی (برحسب تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی) و پایایی این ابزار (برحسب آلفای کرونباخ) را بررسی و شاخص‌های مطلوبی

1. Exploratory Factor Analysis (EFA)
2. Construct validity

برای آن گزارش کرده اند. تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده در پژوهش حاضر (در این تحلیل **KMO** برابر با ۰/۸۸، آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۹۹۹/۹۷ و معنادار $p < ۰/۰۰۱$ و بارهای عاملی ۰/۴۲ تا ۰/۸۵ بودند) روایی سازه این پرسشنامه را مستند کرد و آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

(۵) پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه بیست و شش سوالی که توسط مک‌گی^۱ (۲۰۱۱) با چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی و مقیاس پاسخگویی شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم =۶) ساخت و ارائه شده، استفاده به عمل آمد. مک‌گی (۲۰۱۱) روایی و پایایی این پرسشنامه را همراه با فرم‌های بیست و پنج و دوازده سوالی سرمایه روان‌شناختی به طور گسترده و وسیعی بررسی کرده و شواهدی متقنی از روایی و پایایی این پرسشنامه ارائه کرده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط تنی چند از کارشناسان در پژوهش بررسی و تایید شده است. در پژوهش گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس بر روی بیست و شش سوال این پرسشنامه همان چهار عامل معرفی شده توسط مک‌گی (۲۰۱۱) را در نسخه فارسی ترجمه شده انجام داده و آلفای کرونباخ به ترتیب برای خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ به دست آمده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۷ و ۰/۸۲ 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 و سپس اقدام به پاسخگویی به پرسشنامه‌ها کنند. در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲ (SEM) استفاده شد. تحلیل‌های مورد اشاره با نرم افزار آماری SPSS^۳ نسخه ۱۸ و نرم افزار ساختارهای گشتاوری^۴ (AMOS) نسخه ۱۶ انجام شد.

-
1. Mac Gee
 2. Statistical Package for Social Science (Version 18)
 3. Structural Equation Modeling (SEM)
 4. Analysis of Moment Structures (AMOS)



یافته‌های پژوهش

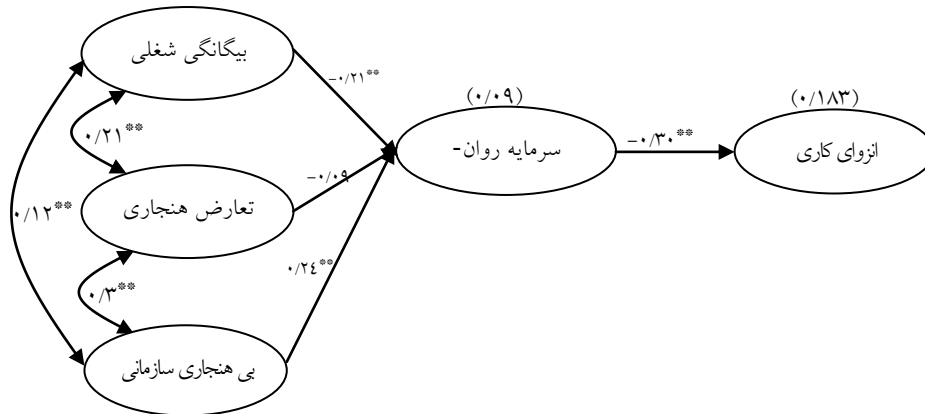
از دویست و پنجاه و شش نفر نمونه پژوهش، ۲۱۰ نفر (معادل ۸۲ درصد) دارای تحصیلات تا دیپلم، ۲۷ نفر (معادل ۱۰/۵ درصد) دارای تحصیلات کاردانی و ۱۹ نفر (معادل ۷/۴ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند. بیشتر اعضای نمونه در گروه سنی تا ۳۰ سال (۱۶۸ نفر معادل با ۶۵/۵ درصد) و دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال (۲۱۹ نفر معادل با ۸۵/۵ درصد) و در وضعیت تاهل (۱۹۳ نفر معادل با ۷۵/۴ درصد) بودند. همچنین بیشتر اعضای نمونه را با توجه به نسبت کارکنان زن و مرد در کل جامعه آماری، مردان (۲۴۵ نفر معادل با ۹۵/۷ درصد) تشکیل دادند. میانگین سنی نمونه برابر با ۲۹/۷۶ سال (با انحراف معیار برابر با ۵/۰۴ سال) و میانگین سابقه شغلی ایشان برابر با ۶/۴۱ سال (برابر با ۴/۰۷ سال) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. لازم به ذکر است بر مبنای پیشینه متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر، تمام متغیرهای مورد استفاده و ابزارهای آن‌ها در سطح فاصله‌ای (نه رتبه‌ای) هستند.

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

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	انزوای کاری	۳/۲	۰/۷۹	-			
۲	سرمایه روان‌شناختی	۴/۳۳	۰/۷۸	-۰/۲۹**	-		
۳	بیگانگی شغلی	۳/۳۴	۰/۷۳	۰/۳۱**	-۰/۲۵**	-	
۴	تعارض هنجاری	۲/۳۲	۰/۹۴	۰/۰۳	-۰/۱۴*	۰/۲۳**	-
۵	بی‌هنجاری سازمانی	۳/۰۱	۰/۷۳	۰/۰۱	-۰/۲۳**	۰/۱۷**	۰/۴۴**

$$p < .01^{***}$$

همان‌گونه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین انزوای کاری با سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار ($p < .01$)، اما با بیگانگی شغلی رابطه مثبت و معنادار ($p < .01$) وجود دارد. سرمایه روان‌شناختی با بیگانگی شغلی ($p < .01$)، با تعارض هنجاری ($p < .05$) و با بی‌هنجاری سازمانی ($p < .01$) دارای رابطه منفی و معنادار است. در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری بررسی شد. در شکل ۲ الگوی اولیه بررسی شده از راه مدل سازی معادلات ساختاری ارائه شده است.



شکل ۲: مدل اولیه آزمون شده از طریق مدل سازی معادلات ساختاری

لازم به ذکر است برای وضوح بیشتر، نشانگرهای مربوط به ابعاد و سوالات متغیرها از شکل ۲ حذف شده است. در درجه اول چنان‌که در مدل اولیه ارائه شده در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تعارض هنجاری به عنوان یکی از سه مولفه آسیب هنجاری، با سرمایه روان شناختی دارای رابطه معناداری نیست ($p > 0.05$). از طرف دیگر، یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای χ^2 دو غیرمعنادار، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) - بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۳ (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه میانگین مجددورات باقیمانده^۴ (RMSR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجددورات خطا^۵ (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (میرز و همکاران، ۲۰۰۶). با توجه به آنچه بیان شد، علاوه بر رابطه غیرمعنادار تعارض هنجاری با سرمایه روان شناختی در مدل اولیه (شکل ۲)، χ^2 دو مدل پیشنهادی اولیه معنادار ($p < 0.01$)، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی بزرگ‌تر از ۳، GFI، CFI و IFI هر سه کمتر از ۰/۹۵، RMR و RMSEA نیز از ۰/۰۸ بزرگ‌تر بودند. معناداری χ^2 دو، بزرگ‌تر بودن نسبت χ^2 دو به درجه آزادی از عدد ۳ و RMSEA بزرگ‌تر از نقطه برش مطلوب، نشان می‌دهد الگوی

1. Goodness of Fit Index (GFI)
2. Comparative Fit Index (CFI)
3. Incremental Fit Index (IFI)
4. Root Mean Square of Residual (RMSR)
5. Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)
6. Meyers, Gamst & Guarino



پیشنهادی به اصلاح و بازنگری نیاز دارد (میرز و همکاران، ۲۰۰۶). بررسی ضرایب مسیر الگوی اولیه همراه با شاخص‌های اصلاح نشان داد بازنگری‌هایی باید به این شکل در الگو انجام شود: در ابتدا مسیر تعارض هنجاری به سرمایه روان‌شناختی به دلیل غیرمعنادار بودن ضریب آن حذف شد، سپس برای افزایش سطح شاخص‌های برازش یک مسیر از بیگانگی شغلی به انزوای کاری به طور مستقیم افزوده شد. این تغییرات در الگوی نهایی و بازنگری شده مبتنی بر پیشینه‌ی پژوهش و شاخص‌های اصلاح انجام شدند (ریگلی، ۲۰۰۷؛ نافی، ۲۰۱۵؛ میرز و همکاران، ۲۰۰۶). در جدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازنگری شده پژوهش آمده است.

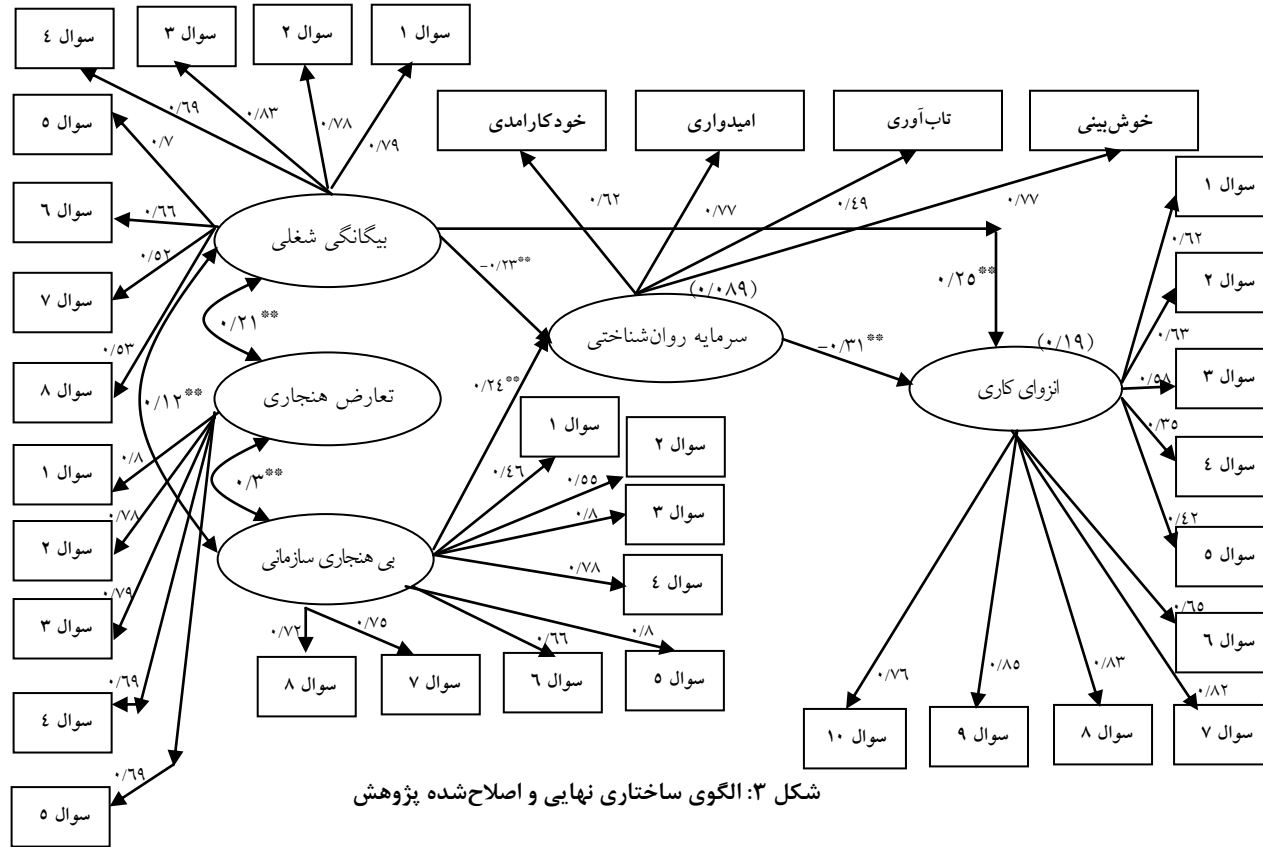
جدول ۲: مسیرهای مدل نهایی و اصلاح شده رابطه مولفه‌های آسیب‌های هنجاری با سرمایه

روان‌شناختی و انزوای کاری

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R ²
۱	بیگانگی شغلی ← سرمایه روان‌شناختی	-۰/۱۵**	۰/۰۴	-۰/۲۳**	۰/۰۰۱	۰/۰۸۹
۲	بی‌هنجاری سازمانی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۳**	۰/۰۵	۰/۲۴**	۰/۰۰۱	
۳	سرمایه روان‌شناختی ← انزوای کاری	-۰/۳۹**	۰/۰۷	-۰/۳۱**	۰/۰۰۱	۰/۱۹
۴	بیگانگی شغلی ← انزوای کاری	۰/۲۱**	۰/۰۵	۰/۲۵**	۰/۰۰۷	

** $p < 0/01$ * $p < 0/05$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از سه مولفه آسیب‌های هنجاری، بیگانگی شغلی ($\beta = 0/21$ $p < 0/01$) و بی‌هنجاری سازمانی ($\beta = 0/14$ $p < 0/01$) با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه معنادار هستند و توانسته‌اند ۸/۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کنند. در ادامه سرمایه روان‌شناختی ($\beta = -0/31$ $p < 0/01$) و بیگانگی شغلی ($\beta = 0/35$ $p < 0/05$) با انزوای کاری دارای رابطه معنادار و توانسته است ۱۹ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند. شاخص‌های برازش مدل نهایی و بازنگری شده نیز به این شرح بود: χ^2 دو مدل نهایی برابر با ۲/۸۹ و غیرمعنادار ($p > 0/05$)، درجه آزادی برابر با ۳، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی برابر با ۰/۹۶، **GFI** برابر با ۰/۹۹، **CFI** برابر با ۱، **IFI** برابر با ۱، **RMR** برابر با ۰/۰۱۵ و **RMSEA** برابر با ۰/۰۰۱ به دست آمد. در شکل ۳ الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.



شکل ۳: الگوی ساختاری نهایی و اصلاح‌شده پژوهش



چنان‌که در شکل ۳ دیده می‌شود، بیگانگی شغلی و بی‌هنجاری سازمانی با انزوای کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه غیرمستقیم هستند و تعارض هنجاری هم با سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری در مدل نهایی پژوهش دارای رابطه نیست. بر اساس مدل ارائه شده در شکل ۳، نتایج مربوط به فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش به ترتیب است: فرضیه اول مبنی بر اینکه بین آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد، به این شکل تایید می‌شود که از بین سه آسیب هنجاری فقط بیگانگی و بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه هستند. فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین آسیب‌های هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی) با انزوای کاری رابطه وجود دارد، به این صورت تایید می‌شود که از بین سه آسیب هنجاری فقط بیگانگی مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی و بی‌هنجاری نیز از طریق سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری به‌طور غیر مستقیم دارای رابطه هستند. فرضیه سوم مبنی بر اینکه بین سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری رابطه وجود دارد، نیز تایید می‌شود. در جدول ۳، آثار غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی و بازنگری شده (شکل ۲) ارائه شده است.

جدول ۳: آثار غیرمستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد برای انزوای کاری

ردیف	آثار غیرمستقیم	انزوای کاری	
		غیراستاندارد	استاندارد
۱	اثر غیرمستقیم بیگانگی شغلی بر انزوای کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۵۲*	۰/۰۷۱*
۲	اثر غیرمستقیم بی‌هنجاری سازمانی بر انزوای کاری از طریق سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۷۸**	۰/۰۷۴**

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

ضرایب ارائه شده در جدول ۳ براساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث استرپ در سطح $p < 0.05$ معنادار هستند. بررسی آثار واسطه‌ای نیز حاکی از آن بود که سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای پاره‌ای^۱ در رابطه بیگانگی کاری با انزوای کاری و متغیر واسطه‌ای کامل^۲ در رابطه بی‌هنجاری سازمانی با انزوای کاری هستند. بر اساس نتایج ارائه شده در شکل ۳ و جدول ۳، نتیجه مربوط به فرضیه چهارم مبنی بر این‌که

1. partial mediator
2. complete mediator

الگوی ساختاری رابطه آسیب‌های هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است به این صورت است: با حذف رابطه تعارض هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و افزودن یک رابطه از بیگانگی شغلی به انزوای کاری، مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار شد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی) با سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری در قالب یک الگوی سه سطحی (نظام‌های سه‌گانه آسیب‌شناختی هنجاری ← سرمایه روان‌شناختی ← انزوای کاری) اجرا شد، تلویحات و حمایت‌هایی از آثار بی‌واسطه و باواسطه بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و بیگانگی (سه نظام کلان به خرد آسیب‌شناختی) با سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری نشان داد.

در سطح اول و دوم (شکل ۲) و در ارتباط با فرضیه اول پژوهش، نشان داده شد که فقط بی‌هنجاری به صورت مثبت و بیگانگی به صورت منفی با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه هستند. از نظر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری این انتظار وجود داشت که در درجه اول بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه منفی باشد و در عین حال تعارض هنجاری نیز با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه معنادار باشد. این دو پیش‌بینی در عمل در این پژوهش تحقق نیافت. بر اساس نتایج پژوهش حاضر فقط بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه منفی بود. این یافته با یافته توکماک (۲۰۱۴) مبنی بر رابطه منفی بین بیگانگی و سرمایه روان‌شناختی همسویی نشان می‌دهد. در حوزه رابطه بین بی‌هنجاری و تعارض هنجاری با سرمایه روان‌شناختی پژوهشی در دسترس قرار نگرفت تا بتوان همخوانی یا ناهمخوانی نتایج این پژوهش را با آن بررسی و تبیین کرد. در تبیین رابطه منفی بیگانگی با سرمایه روان‌شناختی باید گفت که با وقوع بیگانگی کاری افراد احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاری را تجربه می‌کنند. در عین حال با وقوع بیگانگی، فرد احساس گسست درون روانی از خود و اهداف کاری و روابط اجتماعی‌اش را تجربه می‌کند. این امر در حالی است که سرمایه روان‌شناختی



مشمتمل بر سازه‌های مثبت خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری نسبت به خود، آینده کاری، دستیابی به اهداف و موفقیت است. به صورتی صریح و آشکار روشن است که وقتی فرد بر اثر بیگانگی دچار گسست از خود و از وظایف و امور شغلی‌اش می‌شود، فضای درون روانی وی برای حفظ سرمایه روان‌شناختی و به ویژه برای احساس خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری مهیا نیست؛ به همین دلیل سرمایه روان‌شناختی تضعیف می‌شود. بنابراین، سازوکار اصلی پیوند منفی میان بیگانگی کاری با سرمایه روان‌شناختی ایجاد فضای مبتنی بر احساس ناتوانی، فقدان کنترل شخصی بر وقایع کاری، احساس بی‌معنا بودن فعالیت‌های کاری و اجتماعی و احساس بی‌ارزشی، مشتمل بر احساس تحقیر خود، نفرت از کارها و عدم پایبندی به امور کاری است که بر اثر بیگانگی کاری در سطح روانی فرد به وجود می‌آید. رابطه بعدی در الگوی ساختاری نهایی تایید شده در پژوهش (شکل ۲) به رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی مربوط می‌شود. از لحاظ نظری و بر مبنای رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری این انتظار وجود داشت که چون بی‌هنجاری در سطح ادراک شده منجر به تجربه احساس بی‌نظمی و حکمفرمایی نوعی برهم‌ریختگی و آشوب در محیط‌های کار می‌شود و از این طریق قادر است تا رفتارهای نظام‌مند معطوف به هدف و موفقیت را تضعیف نماید، بنابراین لازم است تا با سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه منفی باشد. ولی این پیش‌بینی در این پژوهش مورد تایید قرار نگرفت.

رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی در این پژوهش ممکن است دلایل بسیاری داشته باشد که به برخی از محتمل‌ترین آن‌ها اشاره خواهد شد. یکی از احتمالات جدی درباره رابطه مثبت بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی به این حقیقت باز می‌گردد که وقتی بر فضای کلی سازمان آن‌گونه که کارکنان درک می‌کنند بی‌ثباتی، بی‌نظمی، شکاف میان اهداف مشروع و معتبر اجتماعی با راهبردهای دستیابی به اهداف و نبود مقررات و هنجارهای تنظیم‌کننده کنش و واکنش در گروه‌ها، نهادهای اجتماعی یا جامعه وجود دارد، افراد مجال و فرصت بیشتری خواهند داشت تا با تمرکز بر خود و اهدافشان به جای اهداف سازمان در راستای دستیابی به نتایج فردی مورد انتظار خود حرکت کنند. این حرکت به این دلیل برای آن‌ها امکان‌پذیر است که قواعد متقن و

تنظیم‌کننده‌ای برای هدایت افراد به سوی اهداف سازمان وجود ندارد. در چنین شرایطی با احتمال زیاد افراد با تمرکز آسوده بر اهداف و نتایج فردی احساس کنند سرمایه روان‌شناختی آن‌ها افزایش یافته است. با توجه به سوالات مطرح شده برای سنجش بی‌هنجاری (مانند چقدر افراد در این سازمان هرطور که دلشان بخواهد امور و کارها را پیش می‌برند یا نظم و انسجام در این سازمان چقدر خوب است) به خوبی می‌توان شواهدی در تایید این تبیین ارائه کرد که به دلیل تسلط بی‌هنجاری در سازمان افراد با خیالی آسوده‌تر می‌توانند بر اهداف و نتایج فردی تمرکز کنند و به این ترتیب سطح سرمایه روان‌شناختی خود را ارتقاء بخشند. یافته بعدی که باید به آن توجه شود، به عدم رابطه بین تعارض هنجاری با سرمایه روان‌شناختی (شکل ۲ را نگاه کنید) مربوط می‌شود. تعارض هنجاری به لحاظ ماهیت و بر اساس آنچه در این پژوهش سنجش شده است به تضاد در تمرکز بر اهداف گروه کاری با اهداف کلی سازمان مربوط می‌شود. در واقع، در زمان وقوع تعارض هنجاری افراد به جای این که اهداف سازمان را مد نظر قرار دهند بر اهداف تعیین شده توسط گروه کاری خود که در تعارض با منافع سازمان نیز هست تمرکز می‌کنند. بنابراین، با احتمال زیاد تعارض هنجاری به لحاظ ماهیت ممکن است در بسیاری شرایط با سرمایه روان‌شناختی که حالتی از رشد و تحول فردی با تمرکز بر توانایی‌های خود همراه با خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری است ارتباط پیدا نمی‌کند.

ارتباط‌های سطح بعدی (شکل ۲) در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش (رابطه آسیب‌های هنجاری با انزوای کاری) به رابطه مثبت بیگانگی با انزوای کاری مربوط می‌شود. از نظر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری، بیگانگی با ایجاد گسست روانی و اجتماعی فرد از وظایف و امور شغلی باعث توجه دیگران به عملکرد فرد می‌شود، زیرا در حالت معمول انتظار می‌رود به عنوان یک هنجار متعارف، افراد وظایف خود را با مسئولیت‌پذیری و اشیاق انجام دهند. عدم مشاهده اشتیاق و مسئولیت‌پذیری که بر اثر بیگانگی در افراد نمایان می‌شود عاملی اساسی و حیاتی برای بی‌توجهی و در موارد طرد فرد از طرف مدیران و همکاران خواهد شد. در این میان علاوه بر این، بیگانگی سطح سرمایه روان‌شناختی را نیز تضعیف می‌کند و به این ترتیب فرد پشتوانه‌های سرمایه‌ای



لازم را نیز برای خارج کردن خود از شرایط انزوای کاری نخواهد داشت. برآیند این هر دو افزایش سطح انزوای کاری خواهد بود.

در آخر، رابطه نهایی (شکل ۲) در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش (رابطه سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری) به رابطه منفی بین سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری مربوط است. بر اساس رویکرد نظری منابع بقاء، سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع روانی با اهمیت زمینه‌ساز و تقویت‌کننده میزان توانمندی و تلاش هدف‌محور و موفقیت‌مدار برای افراد است. این تلاش هدف‌محور و موفقیت‌مدار عامل اصلی برای تعامل مثبت و سازنده افراد با دیگران است و به این ترتیب باعث کاهش احساس انزوای کاری خواهد شد. همچنین رابطه منفی بین سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری که در این پژوهش به دست آمده با نظر سیدیکو و همکاران (۲۰۱۴) که کرده‌اند بین انزوای کاری و خودکارآمدی رابطه منفی وجود دارد، همسویی نشان می‌دهد. در نهایت با توجه به تبیین‌های ارائه شده برای سه فرضیه اول تا سوم، مدل نهایی مطرح شده در فرضیه چهارم، با حذف رابطه تعارض هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و اضافه شدن یک رابطه مستقیم بین بیگانگی با انزوای کاری مورد تایید قرار گرفت. مدل نهایی پژوهش از لحاظ نظری تاییدی بر نقش‌هایی است که بالاخص دو آسیب هنجاری، یعنی بی‌هنجاری و بیگانگی از طریق سرمایه روان‌شناختی (با توجه به نقش تضعیف‌کننده بیگانگی و نقش تقویت‌کننده بی‌هنجاری) برای تقویت انزوای کاری فراهم می‌کنند.

در پایان نیز باید به محدودیت‌های پژوهش در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. مهم‌ترین محدودیت مطرح در این پژوهش این است که الگوی نهایی تایید شده در این پژوهش یک الگوی ارتباطی است؛ بنابراین، برداشت علت و معلولی تام از آن منطقی نیست. محدودیت دیگری که باید به آن توجه کرد این است که نتایج این پژوهش از سازمانی غیرانتظامی به دست آمده است؛ بنابراین، در تعمیم نتایج به سازمان‌های انتظامی و دولتی تا زمان تکرار پژوهش در این سازمان‌ها لازم است احتیاط شود.

پیشنهادها

در مجموع نتایج این پژوهش اشاراتی در حوزه گسترش دانش موجود در باب نقش‌ها و کارکردهای نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری (بی‌هنجاری، تعارض هنجاری و

بیگانگی) برای سرمایه روان‌شناختی و انزوای کاری در سطح‌های مختلف در راستای ایجاد نظم و ارتقای کیفیت زندگی بالاتر در قالب یک الگوی سه سطحی (آسیب‌های هنجاری) سرمایه روان‌شناختی (انزوای کاری) به همراه دارد. اولین نکته دانشی به نقش تضعیف‌کننده بیگانگی برای سرمایه روان‌شناختی همراه با نقش تقویت‌کننده آن برای افزایش انزوای کاری مربوط است. دومین نکته به‌طور همزمان به رابطه مثبت بین بی‌هنجاری با سرمایه روان‌شناختی و همچنین رابطه منفی بین سرمایه روان‌شناختی با انزوای کاری ربط دارد. این یافته‌ها به‌طور نسبی از این دیدگاه مطرح در رویکرد نظام‌های آسیب‌شناسی هنجاری حمایت می‌کند که انحراف از هنجارهای متعارف کلان تا خرد (بی‌هنجاری، تعارض و بیگانگی)، در سطح عمومی و انتظامی نظام‌های هنجاری را آسیب‌زا می‌کند و افراد، نظام‌های اجتماعی و به تبع آن سازمان‌ها را با مشکلات مواجه می‌کند. بنابراین، در سطح کاربردی لازم است تا به ویژه میزان بیگانگی به‌طور پیوسته در نظام‌های سازمانی و اجتماعی رصد شود و در صورت مشاهده وقوع بیگانگی تدابیری از قبیل اجرای دوره‌های مشاوره با افراد دارای بیگانگی یا اجرای آموزش‌هایی در راستای آگاهی‌بخشی در خصوص پیامدهای بیگانگی در سطح اجتماعی و سازمانی عملیاتی شود. پژوهشگران علاقه‌مند می‌توانند این پژوهش را با متغیرهای دیگری نظیر رشد و توانمندی حرفه‌ای و اجتماعی مورد تکرار قرار دهند و به این ترتیب دانش گسترده‌تری در خصوص کارکردهای آسیب‌های هنجاری تولید و در اختیار مجامع علمی، انتظامی و سازمانی قرار دهند. همچنین برای تعیین میزان تعمیم‌پذیری نتایج بهتر است در پژوهش‌های آینده نقش آسیب‌های هنجاری برای انزوای اجتماعی که شکلی جامع‌تر از انزوای کاری است را در راستای مشخص‌تر شدن راهبردهای مورد نیاز انتظامی برای کنترل آسیب‌های هنجاری از طریق نیروی انتظامی بررسی شود.

تشکر و قدردانی

در پایان از مدیران و کارکنان سازمانی که با مشارکت و همکاری خود امکان اجرای مطالعه حاضر را فراهم کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم و از خداوند متعال برای تک‌تک ایشان آرزوی سلامتی و موفقیت می‌کنیم.



منابع

- پاپنهایم، فرینس. (۱۳۸۷). از خودبیگانگی انسان مدرن (ترجمه مجید مددی) (چاپ اول). تهران: نشر آگاه.
- حسینی بهشتیان، محمد و میرزازاده، رقیه. (۱۳۹۵). اثر بخشی آموزش تاب‌آوری بر راهبردهای تنظیم هیجان و رضایت از زندگی زنان سرپرست خانوار. فصلنامه جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۷(۳)، ۲۱-۴۱.
- حسام‌قازی، روزان. (۱۳۹۴). مدرنیسم توسعه نیافتگی و از خودبیگانگی طبقه متوسط جدید در ایران بعد از انقلاب. فصلنامه جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۶(۱)، ۸۷-۱۱۱.
- دریابندری، نجف. (۱۳۶۹). درد بی‌خویشنتی؛ بررسی مفهوم الیناسیون در فلسفه غرب (چاپ اول): تهران: نشر کتاب پرواز.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ اشجعی‌دلچه، راضیه و صفری‌اوجقاز، فروزان. (۱۳۹۶). سرمایه روانشناختی و بهبود عملکرد منابع انسانی: تحلیلی بر نقش میانجی کاهش تنبلی اجتماعی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۴)، ۱۴۱-۱۷۲.
- گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۳). تاثیر آسیب‌های هنجاری (تعارض، بی‌هنجاری و بیگانگی) بر رفتارهای مدنی و خلاقانه. دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، ۵(۱)، ۱۰۱-۱۲۱.
- گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ سلیمیان، نجمه؛ اسماعیلیان‌اردستانی، زهره و احمدی، اکرم. (۱۳۹۱). رابطه رهبری ستمگرانه و رفتارهای غیراخلاقی: رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. فصلنامه بهبود مدیریت، ۶(۲)، ۴-۲۲.
- گل‌پرور، محسن؛ خلج، فرزانه و تاجیک، افسانه. (۱۳۹۴). نقش سه آسیب هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل سازی معادلات ساختاری. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۴)، ۷۲-۵۱.
- گل‌پرور، محسن و صلواتی، اعظم. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای فرسودگی هیجانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۰(۳۸)، ۱۲۷-۱۴۸.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی نقش بی‌هنجاری سازمانی در رابطه نگرش‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها با رفتارهای مدنی. فصلنامه علوم اجتماعی، ۷(۱)، ۱۴۱-۱۶۷.
- گل‌پرور، محسن؛ واثقی، زهرا و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری رابطه سرپرستی سوءاستفاده‌گرانه، گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی شغلی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۵(۱۹)، ۱۰۷-۱۲۵.

- گل‌پرور، محسن؛ واثقی، زهرا و مصاحبی، محمدرضا. (۱۳۸۹). بی‌عدالتی سازمانی، تعارض هنجاری ادراک‌شده و رفتارهای انحرافی: مقدمه‌ای بر رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری. اصفهان: دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.
- محسنی‌تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰). بیگانگی، مفهوم‌سازی و گروه‌بندی تئوری‌ها در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی. فصلنامه علوم اجتماعی، ۲(۲)، ۲۵-۷۳.
- مزاروش، ایشتون. (۱۳۸۰). نظریه بیگانگی مارکس (ترجمه حسن شمس‌آوری و کاظم فیروزمند) (چاپ اول). تهران: نشر مرکز.
- نادری، حمدالله؛ بنی‌فاطمه، حسین و حریری‌اکبری، محمد. (۱۳۸۸). الگوسازی ساختاری رابطه بین بیگانگی و بی‌تفاوتی اجتماعی، دوفصلنامه علوم اجتماعی، ۶(۲)، ۲۹-۵۹.
- وثوقی، منصور و ساری، محسن. (۱۳۹۲). گونه‌های مختلف بیگانگی اجتماعی جوانان. مجله توسعه اجتماعی ایران، ۵(۳)، ۹۰-۱۰۶.
- Agarwal, P., & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 440-458.
- 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.
- Bansal, A. (2017). A revelation of employee feelings of alienation during post-mergers and acquisition: An outcome of perceived organizational justice. *Journal of Organizational Change Management*, 30(3), 417-439.
- Berghem, K., Nielsen, M. N., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74(2015), 27-36.
- Cohen, D. (1995). Ethics and crime in business firms: organizational culture and the impact of anomie. In Adler, F., & Laufer, W. (Eds.), *the legacy of anomie theory* (pp. 183-206), Transaction Publishers, New Brunswick, NJ.
- Contreras, F., de Dreu, I., & Espinosa, J. C. (2017). Examining the relationship between psychological capital and entrepreneurial intention: An exploratory study. 13(3), 80-88.
- 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). *Personnel Review*, 36(6), 843-866.

- De Lara, P. Z. M., Verano-Tacoronte, D., & Ding, J.M. T. (2009). Procedural justice and workplace deviance: The mediating role of perceived normative conflict in work groups. *Decisions Organizations*, 381-393.
- Gutworth, M. (2013). Applying the normative conflict model to organizational deviance. *TCNJ Journal of Student Scholarship*, XV, 1-9.
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: an example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Kanungo, S. (1990). Culture and work alienation: Western models and eastern realities. *International Journal of Psychology*, 25(3-6), 795-812.
- Mac Gee, E.A. (2011). An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement. PhD Dissertation, University of Tennessee. [http:// trace. tennessee. edulatk-graddiss/999](http://trace.tennessee.edu/atk-graddiss/999).
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measures. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Meyers, L.S., Gamst, G., & Guarrino, A.J. (2006). *Applied multivariate research: design and interpretation*. Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Nafei, W. (2015a). The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on Menoufia university hospitals. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 50-74.
- Nafei, W. (2015b). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42-59.
- Ntayi, J. M., Ahiauzu, A., & Eyaa, S. (2013). Psychological climate, catharsis, organizational anomie, psychological wellness and ethical procurement behavior in Uganda's public sector. *Journal of Public Procurement*, 11(1), 1-32.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S121-S138.
- Özer, O., Uğurluoğlu, O., Saygılı, M., & Songur, C. (2017). The impact of work alienation on organizational health: A field study in

health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 1-7. <http://dx.doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>

- Packer, D., & Chasteen, A. (2010). Loyal deviance: Testing the normative conflict model of dissent in social groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(1), 5-18.
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.
- Riggle, R. J. (2007). The impact of organizational climate variables of perceived organizational support, workplace isolation, and ethical climate on salesperson psychological and behavioral work outcomes. Unpublished Doctoral Dissertation in Marketing, Department of Marketing University of South Florida.
- Tokmak, I. (2014). The moderating effect of psychological capital in the relation between emotional labor and work alienation. *Journal of Business Research (Turk)*, 6(3), 134-156.
- Schmidt, K. A. (2012). Alienational normlessness, isolation, and estrangement: A neo-thomistic approach. *Journal for the Sociological Integration of Religion and Society*, 2(1), 36-54.
- Siddique, M., Rasli, A., & Mahfar, M. (2014). A review of causes and consequences of workplace isolation. *Sains Humanika*, 2(3), 137-141.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans' administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12.