پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
دوره 6، شماره 4، زمستان 1395

رابطه بین جدایی- تفرد با رضایت شغلی در دو گروه از مدیران بومی و غیر بومی استان گیلان

حمیدرضا عریضی[1*]، مرضیه حاج رسولیها[2]

1- استاد روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
2- کارشناس ارشد، در رشته روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی علوم و پژوهشات تهران (اصفهان)، اصفهان، ایران.

دریافت: 1394/11/29 پذیرش: 1395/5/16

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و جدایی – تفرد در دو گروه از مدیران بومی و غیربومی استان گیلان می‌باشد. نمونه پژوهش شامل 277 نفر از مدیران بومی و غیربومی سازمان‌های استان گیلان بودند که با استفاده از جدول مورفی و میورز برای تعیین حجم نمونه، براساس اندازه اثر انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزار رضایت شغلی جاج و بونو و پرسشنامه جدایی - تفرد استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که رضایت شغلی مدیران بومی بیش از مدیران غیربومی است و نیز مشخص شد که مدیران بومی و غیربومی در متغیرهای جدایی – تفرد تفاوت معناداری نشان می‌دهند. همچنین بین رضایت شغلی و جدایی – تفرد در این مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه در مدیران غیر بومی بیش از مدیران بومی است. بنابراین انتخاب مدیران غیربومی می‌تواند با توجه به عملکرد آنها در مقیاس جدایی – تفرد صورت گیرد تا افراد غیر بومی که به سمت‌های مدیریتی گمارده می‌شوند کمتر از شغل خود، ناخشنود گردند. همچنین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران بعدی به بررسی رابطه سازه دلبستگی با رضایت شغلی بپردازند که تکمیل‌کننده این مطالعه نیز می‌تواند باشد.

* نویسنده مسئول مقاله: E-mail: dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، جدایی – تفرد، مدیران بومی و غیر بومی.

1- مقدمه

مهم‌ترین سازه سازمانی که با آن بیشترین حجم پژوهش ها انجام شده، رضایت شغلی است، و به‌خصوص پاسخ به این سؤال در رضایت شغلی منعکس می‌شود که، آیا شغل، به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد؟[1]؛ به عبارت دیگر رضایت شغلی، یعنی احساس خرسندی و رضایتی که فرد از کار خود به دست می‌آورد و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است [2]. از طرف دیگر رضایت شغلی برحسب نیازهایی که باید ارضا شوند یا ارزش‌هایی که باید افراد به آنها نایل شوند، تعریف می‌شود [3]. اما باید توجه داشت که رضایت شغلی نه تنها به امور مادی به بلکه عوامل روانشناختی مربوط است. درواقع رضایت شغلی هم از خصوصیات افراد نظیر ارزش‌ها نگرش‌ها و گرایش‌های ساخت‌یافته آنان تأثیر می‌پذیرد و هم متأثر از وضعیتی است که فرد در آن قرار گرفته است [4]. از جمله عوامل روانشناختی که می‌تواند در دوران کودکی فرد ریشه داشته باشد، دلبستگی است. دلبستگی که در کودکی شکل می‌گیرد، در بزرگسالی بر ویژگی‌های روانشناختی در محیط کار (مانند استرس) تأثیر دارند. تا آن جایی که میزان استرس افراد دارای سبک دلبستگی ایمن کمتر از افراد دارای سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگراست و سبک دلبستگی به‌خوبی می‌تواند رضایت شغلی و استرس شغلی را پیش‌بینی کند و بر این اساس مدل‌های میانجی و تعدیلی برای دلبستگی بزرگسالی ارائه شده‌اند [5؛ 6؛ 7]. همچنین علی‌رغم فرایند جهانی‌شدن، مکان (بومی‌بودن) همچنان یکی از موضوعات قوی دلبستگی محسوب می‌شود [8] و اجزای شناختی که در رابطه با ادراکات محیطی هستند، در رابطه با سطوح مختلف دلبستگی و هویت توصیف می‌شوند [9]. در مقابل دلبستگی الگوی رشدی دیگر جدایی – تفرد[1] است که تابع دو خط تحول، خط جدایی و خط تفرد می‌باشد. خط جدایی یا

1. Separation - individuation

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

استقلال، محوری است که براساس آن، هویت و تداوم فرد تضمین می‌شود. خط تفرد محوری است که از روابط بین فرد و موضوع های سرمایه‌گذاری وی براساس مبادلات حسی تشکیل شده است [10، ص 337]. افراد با نیاز به تفرد و جدایی از خانواده اصلی، در حقیقت هویتی بالغانه را پی می‌ریزند و ظرفیت‌های لازم برای نیازهای خود را بنا می‌گذارند تا نقش‌ها و مسئولیت‌های بالغانه‌ای را بپذیرند [11]. بلوس[1] براساس نظر مارگارت ماهلر[2] دو نوع جدایی - تفرد کودکی و نوجوانی را از هم جدا می‌کند و معتقد است میزان، در طی کردن تجربیات این دوره، سلامت شخصیت، روابط اجتماعی و توانایی تصمیم‌گیری مستقل دوران بزرگسالی فرد را پیش‌بینی می‌کند [12]. از طرفی هیجانات منفی کودکی تا جوانی و بزرگسالی ادامه پیدا می‌کند [13]. برخی پژوهشگران جدایی – تفرد را با موفقیت تحصیلی و سازگاری افراد مرتبط می‌دانند [14؛ 15؛ 16؛ 17]. از طرفی بومی بودن یا غیر بومی بودن مدیران در دنیا محور پژوهش‌های زیادی قرار گرفته است. بنا به تعریف کارکنان غیربومی کارکنانی هستند که در مکانی غیر از محل زندگی خود به صورت موقت زندگی و یا کار می‌کنند [18].

سازمان‌های دولتی در استان‌ها از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف کلان برنامه‌ریزی شده در کشور محسوب می‌شوند و تحرک این سازمان‌ها به وجود عواملی مانند کارکنان با روحیه بالا و واجد نگرش‌های شغلی مطلوب وابسته است تا با به کار بستن و استفاده از توان خود در اعتلای سازمان بکوشند [2]. یک سؤال اساسی این است که آیا مدیری را که از شهر خود دور می‌شود می‌توان به کودکی تشبیه کرد که قدرت دور شدن از والدین خود را دارد؟ در نظریه ماگارت ماهلر خط جدایی – تفرد در کودکانی رشد یافته است که می‌توانند تا فاصله دورتری از والدین خود، دور شوند. ماهلر این دور شدن در سال‌های نوپایی را که کودک با چشم نگران به والد به مانند نقطه پرگار وجود خود می‌نگرد، توانمندی وی می‌داند [10]. از نوجوانی به بعد می‌توان رد این سازه را هم چنان یافت آنجا که او در سنین ورود به دانشگاه ناگزیر به انتخاب رشته در شهری دیگر است؟ در این راستا ثابت شده است تا دانش‌آموزانی که یکی از ملاک‌های انتخاب رشته آنها دوربودن از محیط خانواده بوده است، استقلال‌طلبی

1. Blos
2. Mahler

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

بالاتری داشته و الگوی عملی جدایی – تفرد در آنها بالاست و همچنین دانشجویانی که یکی از ملاک‌های انتخاب رشته آنها وجود دانشگاه در محل اقامت آنها است دلبستگی ناایمن داشته و در صورت جدایی از والدین دچار اضطراب جدایی می‌شوند و این متغیرها پیش‌بینی‌کننده رضایت از رشته تحصیلی آنها است[19]. این سؤال پیش می‌آید که آیا در سنین میانسالی که او در دنیای شغلی بدل به مدیر غیر بومی در شهر دیگری می‌شود، همچنان در صورت دارا بودن توانمندی جدایی– تفرد، از این دور شدن از شهر خود نیز دارای رضایت شغلی است؟ در این صورت انتخاب مدیران در شهر دیگر را می‌توان با سنجش سازه جدایی– تفرد بهبود بخشید.

2- پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور

در این راستا پژوهش‌ها نشان دادند که سازگاری مدیران غیربومی از لحاظ عملکرد شغلی با کارکنان بومی متمایز است[20؛ 21]. چرا که دلبستگی مکانی عموماً به عنوان گره‌های هیجانی که افراد با محل اقامتشان رشد می‌دهند، تعریف می‌شوند. دلبستگی مکانی و هویت مکانی در شهرها بیشتر از شهرستان‌ها است و با اندازه بزرگی و کوچکی شهرها و مدتی که فرد در آن سکونت داشته است، همبستگی مثبت دارد [22] و روابط مهم اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [23] و یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های هویت مکانی به شمار می‌رود [24]. اهمیت دلبستگی مکانی تا آنجا است که می‌تواند به دیدگاه مشخص در مدیریت مشارکتی منجر شود و باعث ایجاد یک فضای باز اجتماعی و فراگیر شود. همچنین شالوده اجتماعی روابط عاطفی به مکان و بینش روابط محلی افراد مربوط می‌شود [25]. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در حدود 70 درصد مدیران آمریکایی که مأموریت کاری در کشورهای در حال توسعه داشتند، پیش از پایان دوره مأموریت به کشور خود بازگشتند [26] و تنها 30 درصد تا 50 درصد مدیران غیربومی تا پایان مأموریت در کشورهای دیگر باقی مانده‌اند [27]. همچنین ناتوانی مدیران غیربومی در زندگی در کشور بیگانه یکی از شایع‌ترین دلایل شکست مأموریت‌های آنان است [28]. همچنین مدیران بومی نشان دادند که با فرض شرایط تحصیلی، تجربه و توانایی‌های فنی برابر، موفق‌تر از مدیران غیر بومی هستند [29]. در یک

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

پژوهش داخلی که بر پزشکان عمومی در استان کردستان انجام شد، پزشکان غیر بومی رضایت شغلی کمتری نشان دادند [30]. همچنین پژوهش بر کارکنان بهداشتی در استان چهار محال و بختیاری نشان داد، کارکنان بومی نسبت به افراد غیر بومی رضایت شغلی بالاتری دارند [31]. مدیران بومی در استان کهگیلویه و بویراحمد نشان دادند که در مقایسه با مدیران غیربومی استان، استرس کمتری را تجربه می‌کنند [32]. به‌علاوه بر نقش بلاتکلیفی افراد در یک موقعیت فرهنگی متفاوت تأکید شده است [33؛ 34]. مطابق با این رویکرد پژوهشگران فشارزاهای روانی مختلف، نقش فشارزاهای روانی موقعیتی و حمایت اجتماعی را به عنوان پیش‌بینی‌های موفقیت مدیران غیر بومی مورد بررسی قرار دادند و در این بررسی‌ها معلوم شده است که بعد تداخل کار– خانواده در کارکنان غیر بومی نسبت به میانگین جامعه بالا می‌باشد. به این صورت که مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف کار و وظایف خانواده ایجاد می‌کند و باعث ایجاد زمینه‌ای برای بروز ناسازگاری نقش برای این کارکنان می‌شود [35؛ 36؛ 37]. با این حال یک شکاف عمده، عدم توجه به متغیرهای روان‌شناختی مربوط به دوران اولیه تحول فرد است که در او اضطراب جدایی ایجاد می‌کند و نیز با توجه به اهمیتی که رضایت شغلی مدیران و کارکنان در بهره‌وری سازمان‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی دارند و نیز باتوجه به رضایت شغلی و سلامت روانی مدیران و الگوهای ارتباطی مختلفی که در اعتلا و پیشرفت سازمان و یا عدم پیشرفت آن نقش دارند، این پژوهش بر آن است تا به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و جدایی – تفرد در دوگروه از مدیران بومی و غیر بومی استان گیلان بپردازد.

3- روش‌شناسی و طرح پژوهش

این پژوهش به لحاظ نوع مطالعه یک پژوهش رابطه‌ای است. پژوهش رابطه‌ای شامل مطالعه رابطه بین متغیرها و پژوهش‌های پس رویدادی است [38]. پژوهش‌های رابطه‌ای را در حالت کلی می‌توان به پژوهش‌های اکتشافی و تائیدی تقسیم کرد که از نوع تأییدی یا تحلیل میانجی[1] یا تحلیل فرونشان یا تحلیل تعدیلی است و پژوهش حاضر از نوع

1. Mediator analysis

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

تحلیل‌های تأییدی است. تحلیل‌های تأییدی از پژوهش‌های رابطه‌ای بسیار پیچیده‌تر هستند که فقط به پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین می‌پردازد. این پژوهش به رابطه سه متغیر با متغیر رضایت و باتوجه به نقش تعدیلی رضایت شغلی می‌پردازد. برای تعیین حجم نمونه می‌توان از سه روش 1- کرجسی، مورگان 2- کوکران 3- اندازه اثر (d) کوهن استفاده کرد که روش سوم بسیار دقیق‌تر است زیرا اگر در یک پژوهش اندازه اثر کم یا زیاد باشد، حجم نمونه با دو روش اول یکسان به دست می‌آید، در صورتی که براساس اصول اولیه پژوهش زمانی که اندازه اثر کوچک است، مشخص است که حجم نمونه بسیار بزرگ‌تری نیاز است.

مقیاس رضایت شغلی [39]: این مقیاس دارای 5 پرسش بوده و طیف پاسخگویی به آن، طیف لیکرتی و 5 درجه‌ایی می‌باشد، به طوری که به گزینه کاملاً مخالفم نمره 1 و به گزینه کاملاً موافقم نمره 5 تعلق می‌گیرد. دو سؤال این مقیاس - سؤال 3 و 5 - به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس در زبان فارسی ترجمه شده است [40].

پرسشنامه جدایی – تفرد[1]: در این پژوهش احساس فعلی نسبت به فرایند جدایی و فردیت‌یابی به‌وسیله پرسشنامه جدایی - تفرد سنجیده شد. در آغاز پرسشنامه ویرایش و برای افراد بزرگسال آماده و سپس در این پژوهش به کار گرفته شد. این پرسشنامه (1986) ساخته و اعتباریابی شد [15]. این پرسشنامه شامل 7 زیرمقیاس، اضطراب جدایی، غوطه‌وری در اضطراب، عملکرد معکوس، انکار وابستگی، پرورش‌یابی، گرفتاری همسال، گرفتاری معلم، جدایی سالم و انتظار طرد می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای همه مقیاس‌ها بجز اضطراب جدایی و جدایی سالم، بالای 0/70 است [15؛ 41؛ 42]. در این پژوهش از سه زیرمقیاس، اضطراب جدایی، غوطه‌وری در اضطراب و انتظار طرد استفاده شد. همچنین در یک پژوهش، مقدار آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس اضطراب جدایی را در زنان 0/78 و در مردان 0/71، برای غوطه‌وری در اضطراب به‌ترتیب 0/79 و 0/75 و برای انتظار طرد 0/83 و 0/81 به دست آمد [18]. همچنین در پژوهشی که عریضی و جوانمرد (1391) انجام دادند، مقدار آلفای کرونباخ

1. Separation-individuation test of adolescence

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

برای این سه زیرمقیاس را به‌ترتیب 0/64، 0/62 و 0/69، 0/81 و 0/74، 0/76 به دست آوردند. در این پژوهش نیز مقدار آلفای کرونباخ برای اضطراب جدایی 0/61، غوطه‌وری در اضطراب 0/59 و انتظار طرد 0/63 به دست آمد.

4- یافته‌های پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش، تمام مدیران سازمان‌های دولتی استان گیلان شامل 400 مدیر، بود و برای انتخاب نمونه مورد نیاز از جدول مورفی و میوز استفاده شد [39]. با استفاده از جدول مورفی و میوز برای توان آماری 0/8 مقدار v_2 (error-1= عبارت خطا) برابر 273 و حجم نمونه $N = v_1 + v_2 + 1 = 277$ نفر به دست می‌آید. با توجه به اینکه تعداد متغیرهای پیش بین سه متغیر ($V_1 = 3$) است و در پژوهشی [2] اندازه اثر (0/411 = d و 0/042 = r^2) بوده است با توجه به نسبت مدیران بومی و غیربومی در استان گیلان که 39 درصد مدیران، غیر بومی هستند، این نسبت برای مدیران بومی 199 و برای مدیران غیربومی 78 نفر تعیین شد. نمونه مدیران بومی با میانگین سن 42/89 و میانگین سال‌های استخدام 17/42 با انحراف معیار به‌ترتیب 8/69 و 5/47 و نمونه مدیران غیربومی با میانگین سنی 40/69 و میانگین سنوات استخدام 15/24 با انحراف معیار به‌ترتیب 9/07 و 6/24 بودند. میانگین سنوات تحصیلی مدیران غیربومی 18/44 و میانگین سنوات تحصیلی مدیران بومی 18/61 با انحراف معیار به‌ترتیب 3/41 و 2/96 بود. 84 درصد مدیران غیربومی و 92 درصد از مدیران بومی متأهل بودند. حجم نمونه 277 نفر شامل 78 نفر از مدیران غیربومی و 199 نفر مدیران بومی بود و روش انتخاب نمونه در هر دو گروه به شیوه انتخاب تصادفی ساده بود.

در جدول 1، نتایج تحلیل MANOVA برای مقایسه متغیرها در دو گروه مدیران بومی و مدیران غیربومی آورده شده است.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

جدول 1 نتایج تحلیل واریانس چند متغیره، مقایسه متغیرهای وابسته بین دو گروه مدیران بومی و غیربومی

نام آزمون	مقدار	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا
اثر پیلایی	0/856	7/543	26	0/783
اثر هیتلینگ	2/107	12/803	26	0/748
لامبدای ویلکز	0/319	11/947	26	0/629
ریشه روی	0/672			

اثر پیلایی، بزرگ‌ترین ریشه روی و t^2 هیتلینگ بین دو گروه مدیران حداقل در یکی از متغیرهای چهارگانه وابسته تفاوت وجود دارد برای یافتن موضع تفاوت از آزمون F گروه‌های مستقل استفاده شد. (با توجه به معادله $F_{1,n}=t^2$ در مقایسه دو گروه، مقدار آن به طور دقیق برابر مربع مقدار t است). برای استفاده از آزمون F نخست همسانی واریانس بین گروه‌ها با آزمون لوین و همچنین آماره باکس بررسی شد و با توجه به معنادار بودن آزمون لوین، مقایسه بین گروه‌ها در جدول 2 گزارش شده است.

جدول 2 یافته‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و نتایج مربوط به آماره F مستقل در متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌ها / مقیاس‌ها	مدیران بومی			مدیران غیر بومی			F
		ضریب پایایی	میانگین	انحراف معیار	ضریب پایایی	میانگین	انحراف معیار	
جدایی تفرد	اضطراب جدایی	0/77	2/65	0/57	0/82	2/47	0/53	5/90*
	غوطه‌وری دراضطراب	0/78	2/38	0/49	0/77	2/33	0/41	0/69*
	انتظار طرد	0/73	2/48	0/38	0/77	2/24	0/35	23/04*
رضایت شغلی	رضایت شغلی	0/81	3/39	0/46	0/79	2/27	0/44	345/96**

*= P<0/05 **= P<0/01

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

همان طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود، بین اضطراب جدایی، انتظار طرد و رضایت شغلی در دو گروه مدیران بومی و مدیران غیر بومی، تفاوت در سطح 0/05 معنادار است. تفاوت دو گروه مدیران بومی در رضایت شغلی در سطح 0/01 > p معنادار است. در متغیر غوطه‌وری و در اضطراب در دو گروه تفاوت معناداری در سطح 0/05 مشاهده نشد.

همبستگی‌های میان متغیرهای پژوهش برای گروه مدیران غیر بومی و مدیران بومی در جدول‌های 3 و 4 ارائه شده است.

جدول 3 ضرایب همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش در مدیران غیر بومی

	اضطراب جدایی	غوطه‌وری در اضطراب	انتظار طرد	رضایت شغلی
اضطراب جدایی	1			
غوطه‌وری در اضطراب	0/38**	1		
انتظار طرد	0/34**	0/26*	1	
رضایت شغلی	-0/53**	-0/57**	-0/62**	1

*= P<0/05 **= P<0/01

رابطه بین سه متغیر اضطراب– جدایی، غوطه‌وری در اضطراب و انتظار طرد همگی در جهت مثبت در بین مدیران غیر بومی معنادار بود که نشان می‌دهد این عوامل مستقل از یکدیگر نیستند. اما هر سه متغیر با رضایت شغلی در سطح بالا (P< 0/01) رابطه منفی و معنادار دارند، به عبارت دیگر دلبستگی به والد در کودکی با رضایت شغلی افراد در بزرگسالی رابطه دارد.

جدول 4 ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در مدیران بومی

	اضطراب جدایی	غوطه‌وری در اضطراب	انتظار طرد	رضایت شغلی
اضطراب جدایی	1			
غوطه‌وری در اضطراب	0/35*	1		
انتظار طرد	0/27*	0/23*	1	
رضایت شغلی	-0/20*	-0/17	-0/22*	1

*= P<0/05

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

در جدول 3 مشاهده می‌شود که هر چند رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای مربوط به جدایی – تفرد در بین مدیران وجود دارد، اما به ظاهر افت همبستگی بین رضایت شغلی با این متغیرها در بین مدیران بومی پدید می‌آید.

برای مطالعه در مورد اینکه آیا بومی بودن مدیران می‌تواند متغیر تعدیلی باشد یا خیر؟ رگرسیون تعدیلی نشان داد که R^2 مربوط به هر سه ضریب بومی بودن در اضطراب جدایی، غوطه‌وری در اضطراب و انتظار طرد در سطح $p < 0/01$ معنادار است برای مقایسه روابط در جدول 5 نتایج حاصل از تبدیل r (ضریب همبستگی) به Z فیشر در بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش در دو گروه مدیران بومی و غیر بومی آورده شده است.

جدول 5 مقایسه بین جدایی – تفرد و رضایت شغلی در دو گروه از مدیران بومی و غیر بومی برحسب z فیشر

رضایت شغلی جدایی - تفرد	Z فیشر رضایت شغلی در بین مدیران غیر بومی	Z فیشر رضایت شغلی در بین مدیران بومی	Z فیشر مقایسه روابط (معناداری z فیشر مرتبط به تبدیل رابطه همبستگی)
اضطراب جدایی	-0/59**	-0/20**	2/86**
غوطه‌وری دراضطراب	-0/65**	-0/17*	3/53**
انتظار طرد	-0/73**	-0/22*	3/75**

تفاوت رابطه بین جدایی – تفرد و رضایت شغلی در دو گروه مدیران بومی و مدیران غیر بومی در سطح 0/05 متفاوت و معنادار است. متغیر بومی بودن (یا نبودن) در رابطه بین متغیرهای جدایی – تفرد و خشنودی، یک متغیر تعدیل‌کننده است. در بین مدیران غیر بومی رضایت شغلی به میزان بسیار بالاتری با جدایی – تفرد رابطه دارد.

5- نتیجه‌گیری

بررسی ویژگی‌های مدیران و به‌خصوص ویژگی‌های روان‌شناختی آنان همواره مورد علاقه پژوهشگران در عرصه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و نیز سازمان‌ها قرار داشته تا به کمک این ویژگی‌ها درجهت افزایش رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد شغلی بهتر مدیران و کارکنان

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

آنها گام‌های مؤثری برداشته شود. در این بین می‌توان به بومی بودن و غیر بومی بودن مدیران اشاره کرد. یکی از وظایف عمده مدیران غیر بومی سازگار شدن با فرهنگ ناآشنا، زندگی تازه و شرایط جدید کاری است. باتوجه به تفاوت‌های اقلیمی در ایران و ویژگی‌های فرهنگی و بومی خاص هر استان، این سازگاری برای مدیران جزو ملزومات کاری به حساب می‌آید. در این پژوهش معلوم شد رضایت شغلی مدیران بومی بیش از مدیران غیر بومی است و نیز مشخص شد که مدیران بومی و غیربومی در متغیرهای جدایی– تفرد تفاوت معناداری نشان می‌دهند. همچنین بین رضایت شغلی و جدایی – تفرد در این مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه در مدیران غیر بومی بیش از مدیران بومی است و به‌ویژه انتظار طرد در مدیران غیر بومی بیشتر است. این نتایج را شاید بتوان به مواجه‌شدن با فرهنگی جدید و نیز شوک فرهنگی ناشی از آن مربوط دانست [43]. فقدان و محرومیت، تجارب طرد، احساسات ناتوانی یا درماندگی و درهم‌آمیختگی نقش از جمله پیامدهای شوک فرهنگی است [44]. نوآوری مهم این پژوهش یافتن ردپای رضایت شغلی تا دیرینه ترین خطوط پیوندی آن در دوران کودکی است که نشان می‌دهد فروید در تأکید بر نقش این دوران در بزرگسالی تا چه حد هوشمندانه فرضیه‌پردازی کرده است. نوفرویدی‌هایی از قبیل ماهلر با نظریه‌پردازی در مورد جدایی – تفرد، جنبه روان‌شناختی آن را در دور شدن افراد از شهری که با آن پیوند و الفت دارند، نشان داده‌اند. در این پژوهش هر چند از این نظریه در مقایسه دو گروه از مدیران بومی و غیر بومی استفاده شد، اما علی‌رغم پیشینه نظری، برای آن پیشینه تجربی وجود نداشته و تا جایی که پژوهشگران بررسی کرده‌اند، نخستین مقاله در بررسی رابطه جدایی– تفرد با رضایت شغلی است که کاملاً نوآورانه است. در جامعه ایرانی وجود ویژگی‌های خاص فرهنگی هر استان چنین بیگانگی‌هایی را ایجاد می‌کند. از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به نوع گویش‌های متفاوت در نقاط مختلف کشور، از جمله گویش خاص گیلکی در استان گیلان اشاره کرد. همچنین تفاوت‌ها در آداب و رسوم نیز شایان توجه است. به‌علاوه غرابت‌های قبیله‌ایی و عشیره‌ایی در جامعه ایرانی دیری است که در ارکان زندگی افراد تأثیر به‌سزایی دارند. این غرابت‌ها موجب برقراری ارتباط و اعتماد سخت‌تر بین مدیران و کارکنان آنها می‌شود و مدیران را در دراز مدت دچار فرسودگی روانی می‌کند و شاید همین عامل انتظار طرد در مدیران غیر بومی را به طور معناداری افزایش می‌دهد. از طرفی ویژگی‌های شخصیتی مدیران از جمله الگوهای دلبستگی

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

نیز می‌تواند در این میان نقش داشته باشد، به این صورت که گرایش به استقلال و فردیت با دلبستگی ایمن ضدیت ندارد و بیگانگی کم نسبت به والدین می‌تواند اضطراب ناشی از جدایی – تفرد را کاهش دهد [13]. افراد برای فردیت‌یابی به حمایت والدین و تداوم ارتباط با آنها نیاز دارند. دوری از خانواده و عدم تداوم ارتباط با آنها خود می‌تواند در معناداری اضطراب جدایی در مدیران غیربومی نقش داشته باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های خارج از کشور [27؛ 44؛ 33؛ 35] همسو می‌باشد. همچنین با پژوهش‌هایی در داخل کشور [30؛ 31؛ 32] همسو است. اضطراب جدایی، انتظار طرد و غوطه‌وری در اضطراب نتیجه عملکرد والدینی است که نمی‌توانند با کودکان خود تعامل کنند و بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اگر می‌خواهیم فرزندان جامعه ما در آینده به عنوان مدیرانی تربیت شوند که از کار خود رضایت داشته باشند (با توجه به ضریب بالای همبستگی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های جدایی – تفرد) باید والدین در مورد تعامل با کودکان آموزش ببینند [45]. نتایج این آموزش‌ها در خانواده‌های با طبقه اجتماعی اقتصادی پایین 3 تا 6 سال پس از آموزش [46] در کاهش اضطراب جدایی [47] و غوطه‌وری در اضطراب [48] و انتظار طرد [49؛50؛ 51] مثبت بوده است.

5-1- محدودیت‌ها

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود. نتایج این پژوهش مربوط به مدیران شاغل در استان گیلان بوده است، بنابراین تعمیم یافته‌ها برای مدیرانی که در استان‌های دیگر، به‌خصوص استان‌های بزرگ و مادر (تهران و نظایر آنها) خدمت می‌کنند، باید با احتیاط صورت گیرد.

5-2- پیشنهادها

در این پژوهش رابطه بین متغیرهای جدایی – تفرد با رضایت شغلی بررسی شد. سازه دلبستگی به لحاظ نظری تکمیل‌کننده این مطالعه می‌تواند باشد و پژوهشگران بعدی می‌توانند به مطالعه دلبستگی با رضایت بپردازند. برعکس دلبستگی، جدایی– تفرد نشان‌دهنده تمایل به استقلال از والدین است، اما در مقابل آن قرار ندارد بلکه آدمی در نخستین سال‌های زندگی به

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

هر دو نیاز دارد. با توجه به این مطالعه دیده می‌شود که کاهش رضایت شغلی در مدیران غیر بومی که اضطراب و انتظار طرد بالاتری دارند، بیشتر است. بنابراین انتخاب مدیران غیر بومی می‌تواند باتوجه به عملکرد آنها در مقیاس جدایی – تفرد صورت گیرد، تا افراد غیر بومی که به سمت‌های مدیریتی گمارده می‌شوند، کمتر از شغل خود، ناراضی شوند.

6- منابع

[1] کیت، د. (1370) *رفتار انسانی در کار، ترجمه طوسی*؛ تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.

[2] شاکری نیا ا. (1389) «رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اثربخشی مدیران دانشکده‌های دانشگاه گیلان». *پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی*، دانشگاه اصفهان

[3] Lumley E. J., Coetzee M., Tladinyane R., Ferreira N. (2011) "Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment", *Journal of Southern African Business Review*, 15(1):100 – 118.

[4] طالبان، م ر. (1381) تحلیل اجتماعی از رضایت شغلی، نامه پژوهش فرهنگی، 2: 51-54

[5] رحمیان بوگر ا.، نوری ا.، عریضی ح ر.، مولوی ح.، فروغی مبارکه ع ر. (1385) «بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با جهت به کارگیری و درگیری با کار در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان»، *مجله علوم تربیتی و روان شناسی*، دانشگاه شهید چمران اهواز، 3 (13): 109 -134.

[6] رحمیان بوگر ا.، نوری، ا.، عریضی، ح ر.، مولوی، ح.، فروغی مبارکه، ع ر. (1386) «رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران»، *مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، 2 (13): 148-157.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

[7] Adams E. K., Gunnar, M. R., Tanaka, A. (2004) "Adult attachment, parent emotion, and observed parenting behavior: Mediator and moderator models", *Child Dvelopment*, 1(75): 110-122.

[8] Lewicka M. (2011) "Place attachment: How far have we come in the last 40 years?", *Journal of Environmental Psychology*, 31 (3): 207-230.

[9] Rollero C., Piccoli N. D. (2010) "Place attachment, identification and environment perception: An empirical study", *Journal of Environmental Psychology*, 30 (2):198-205.

[10] دادستان پ. (1386) *روانشناسی مرضی تحولی از کودکی تا بزرگسالی*، چاپ ششم، تهران: نشر ذره.

[11] نژاد سبزی پ. (1390) «رابطه عوامل خانوادگی با فرار کودکان از منزل در خرم‌آباد»، مجله *رفاه اجتماعی*، 40: 129 -160.

[12] عریضی ح. م.، جوانمرد ش. (1391) «سنجش رابطه دلبستگی به والدین و جدایی- تفرد با توجه به نقش تفاوت‌های جنسیتی»، *زن در توسعه و سیاست*، 10 (3): 31-50.

[13] Pincus D.B., Ehrenreich J. T., Santucci L. C., Eyberg S. M. (2008) "The implementation of modified parent child interaction therapy for youth with separation anxiety disorder", *Cognitive and Behavioral Practice*, 15(2): 118-125.

[14] Levine J., Green C., Millon T. (1986) "Separation-individuation test of adolescence", *Journal of personality Assessment*, 50: 123-127.

[15] Lapsley D. K., Rice. K. G., Shadid. G. E. (1989) "Psychological Separation and Adjustment to College", *Journal of Counseling Psychology*, 36(3): 286-294.

[16] Lapsley D. K., Edgerton J., (2000) "Separation-individuation, adult attachment style, and college adjustment", *Journal of Counseling & Development*, 80 (4): 484–492.

[17] Mattanaha J. F., Hancock. G. R., Brand. B. L. (2004) "Parental attachment, separation - individuation, and college student adjustment: A structural

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

equation analysis of mediational effects", *Journal of Counseling & Development*, 51(2): 213-225.

[18] Andreason A. W. (2003) "Expatriate adjustment to foreingn assignment", *International Journal of Commerce and Management*, 13(1): 42-60.

[19] مغز رناسی ا. (1386) «بررسی رابطه عاطفه مثبت و منفی با ملاک‌های انتخاب رشته دانشجویان»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

[20] Wared C., Kennedy A. (2001) Coping with cross- cultural transition", *Journal of Cross – Cultural Psychology*, 32(5): 43- 636.

[21] Kraimer M. L., Wayene S. J. (2004) "An examination of perceived organizational support as a multidimensional constract in the context of an expatriate assignment", *Journal of Management*, 30(2): 209-0237.

[22] Casakin H., Hernande B., Ruiz C. (2015) "Place attachment and place identity in Israel cities: The influence of city size, Cities. 42. 224-230.

[23] Rollero C., Piccoli N. D. (2011) "Predictors of place attachment and identification with inhabitants: A comparison between native and relocated students", *Journal of Psicologia Sociale*, 2: 215-224.

[24] Casakin H., Neirug S. (2012) "Place identity in the neighborhood as perceived by the elder residents: Relations with attachment, dependence and place quality", *The role of Identity in the Perception*, Understanding, and Design of Built Environments, 107- 119.

[25] Mohapatra, B., & Mohamed, A. R. (2013) "Place attachment and participation in management of neighbourhood green space: ً place based community management", *International Journal of Sustainable Society*, 5 (3): 266-283.

[26] Shay J., Bruce T. (1997) "Expatriate manager", *Cornell Hotel and Reataurant of Administration Journal*, 35:1036-1056.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

[27] Black. J. S., Mendelhall M., Oddou G. (1991) "Toward a Comprehensive model of international adjustment: An intergration of multiple theoretical perspectives", *Academy of Management Review*, 16: 219-317.

[28] Adler N. J., Gundersen A. (2007) International dimensions of organizational behavior, Published by Thomson Learning, Fiftieth Edition.

[29] هدایتی، ه. (1374) «بررسی عوامل فرهنگی بر اثربخشی مدیران ارشد استان کردستان بعد از پیروزی انقلاب اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و علوم اداری.

[30] قانعی ح. (1376) «میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان*، 2(6): 9-15.

[31] زاهدی م.، پالاهنگ ح.، غفاری م. (1379) «بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی در استان چهار محال و بختیاری»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*، 2(9):27-33.

[32] زاده باقری ق. پوردانش، ف.، سیدی، ا.، براتی، م. (1385) «تعیین میزان استرس در مدیران ارشد دستگاه‌های اداری استان کهکیلویه و بویراحمد»، *مجله ارمغان دانش*، (43):89-98.

[33] Sanchez J. I., Spector P. E., Cooper C. L. (2000) "Adapting to a boundarlyess world: A developmental expatriate model", *Academy of Management Executive*, 14:96-106.

[34] Dextras J., Marchand A., Haines V. (2012) "Organizational culture, work organization conditions, and mental health". *International Journal of Stress Management*, 19(2): 81-104.

[35] Shaffer M. A., Harrison D. A., Gilley K. M. (2001) "Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process", *Journal of International Business Studies*, 30: 557-581.

[36] عریضی ح. ر.، دیباجی م.، صادقی م. (1390) «بررسی رابطه تعارض کار – خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط‌یابی در کارکنان اقماری»، *مجله پژوهش‌های بالینی و مشاوره*، 1 (2).

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

[37] هاشمی شیخ شعبانی، ا.، ارشدی ن.، بذرافکن ح. (1390) «تحلیل ساختاری تعارض کار – خانواده با خشنودی شغلی و سلامتی» *فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده*، 1 (3): 349-365.

[38] گال، م. بورگ، و. گال، ج. (1998) *روش‌های تحقیق کمی‌وکیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران (1391)، تهران:انتشارات سمت.

[39] Murphy K. R., Myors B. (1998) "Statistical power analysis: A simple and general model for traditional and modern hypothesis tests", Mahwah. N. J. Erlbaum.

[40] Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E. (2001) "The job satisfaction and job performance relationship qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, 127: 376-407.

[41] Levine. J. B., Saintonge S. (1993) "Sychometric properties of the separation-individuation test of adolescence within a clinical population", *Journal of Clinical Psychology*, 49: 492-507.

[42] Kroger J., Green K. (1994) "Factor analytic structure and stability of the Separation-Individuation Test of Adolescence", *Journal of Clinical Psychology*, 50(5): 772-785.

[43] Winkelman M. (1994) "Cultural shock and adaptation", *Journal of Counseling and Development*, 73(2)": 121-173.

[44] Furnham A. F. (1992) "Doing business abroad or the perils of culture shock", *European Business Review*, 92(1):1-3.

[45] Tung R. L. (1981) Selection and training personnel for overseas assignment.Columbia Journal of World Business, 16(1): 129-143.

[46] Eyberg M. L., Lweis A. L., Bulter A. M., Chase R., Fussell R., Nelson M., Bussing R., Boggs R. S. (2009) "Manual for group parent – child interaction therapy", Retrived from: http// pcit.phhp.uf-edu/Measures/group pcit.

[47] Hood K. K., Eybery S. M. (2003) "Outcomes of parent – child interaction therapy: Mother's reports of maintenance three to six years after treatment", *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 32: 419-429.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]

[48] Choate M. L., Pincus D. B., Eyberg S. M., Barlow D. H. (2005) "Parent – child interaction therapy for treatment of separation anxiety disorder in young children", *Cognitive and Behavioral Practice*, 12: 126-135.

[49] Chase R. M., Eyberg S. M. (2008) Clinical presentation and treatment outcome for children with co morbid externalizing and internalizing symptoms, *Anxiety Disorder*, 22: 273 – 282.

[50] Cartwright – Hatton S., Mcnally D., White C. (2005) "Parenting skils training: An effective intervention for internalizing symptoms in younger children", *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 18: 37 – 52.

[51] Cartwright – Hatton S., Mcnally D., Doubleday E., (2006) "Anxiety in neglected population: Prevalence of anxiety disorders in preadolescent children", *Clinical Psychology Review*, 26: 817-833.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1395.6.4.8.2]