

تحلیل ساختاری روابط ابعاد ادراک از ویژگی‌های شغل با عملکرد شغلی بر اساس میانجی‌گری بیگانگی از کار با رویکرد PLS در شاغلان مراکز بهداشت و درمان صنعت نفت شمال غرب ایران

فهیمة محمدی زنجیره^۱، بهنام طالبی^{۲*}، اسداله خدیوی^۳

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۳/۱۴ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۶/۰۱

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: عملکرد شغلی منابع انسانی از شاخص‌های کلیدی ارزیابی آن‌ها در تغییرات قرن حاضر است. این پژوهش باهدف تحلیل ساختاری روابط بین ابعاد ادراک از ویژگی‌های شغلی با عملکرد شغلی بر اساس میانجی‌گری بیگانگی از کار با رویکرد PLS انجام شد. **مواد و روش کار:** پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و بر اساس معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه شاغلان بهداشت و درمان صنعت نفت شمال غرب ایران در رده‌های مختلف به تعداد ۲۴۰ نفر بوده است. از بین این ۲۴۰ نفر، ۱۴۵ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری تمامی متغیرها از پرسشنامه استفاده شده و ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه‌ها معتبر بودن آن‌ها را برآورد کرده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان بر اساس ویژگی‌های شغلی با میانجی‌گری بیگانگی از کار با ضریب تعیین ۰/۹۶ و توانایی پیش‌بینی بیگانگی از کار بر اساس ویژگی‌های شغلی با ضریب تعیین ۰/۸۸ در سطح بالا بودند. بین ابعاد بازخورد، هویت و اهمیت ادراک از ویژگی‌های شغل با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. بین بعد تنوع ویژگی‌های شغلی با بیگانگی از کار و همچنین بین بیگانگی از کار و عملکرد شغلی رابطه معکوس معنی‌داری وجود داشت ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری: برنامه‌های مدیریت منابع انسانی که می‌توانند ادراک از ویژگی‌های شغلی را ارتقا داده و بیگانگی کاری را کاهش دهند، می‌توانند باعث بهبود عملکرد کاری کارکنان بهداشتی شوند.

کلیدواژه‌ها: سلامت، شاغلان بهداشت و درمان، ویژگی‌های شغل، عملکرد شغلی، بیگانگی از کار

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و یکم، شماره پنجم، پی‌درپی ۱۶۶، مرداد ۱۴۰۲، ص ۳۹۴-۴۰۵

آدرس مکاتبه: تبریز- دانشگاه آزاد اسلامی- دانشکده علوم تربیتی، تلفن: ۰۹۱۴۲۵۲۶۲۳۱

Email: btalebi1972@gmail.com

مقدمه

ماهیت وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد شغل، کارکنان را برمی‌انگیزاند تا هرچه بیشتر کار را فرا بگیرند و خلاق باشند. به دنبال آن هرچه سطح انگیزش شغلی افراد از طریق غنی‌سازی شغلی بالاتر می‌رود، سطح دقت و نوآوری کارآمد آن‌ها بالاتر خواهد رفت (۲). ویژگی‌های شغلی نقش بسیار مهمی را در عملکرد افراد در سازمان ایفا می‌کند (۳). افرادی که احساسات روان‌شناختی مثبتی با شغل خود دارند و انتقال مثبت انرژی، عواطف و مهارت‌ها را در محیط کار درک می‌کنند، معتقدند که در محل کار

عملکرد هر فرد در سازمان، معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از مقایسه میزان خروجی یا موفقیت فرد با انتظارات سازمانی دست می‌آید. عملکرد شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد (۱). در مدل ویژگی‌های شغل، تعامل بین ویژگی‌های اصلی شغل یک کارمند، منجر به حالات روان‌شناختی درونی می‌شود که بر نتایج شخصی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. بر اساس این مدل، مشاغل غنی‌شده در قالب ویژگی‌های تنوع مهارت،

^۱ دانشجوی دوره دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تبریز، ایران

برای آن‌ها ارزش قائل هستند و شغل آن‌ها با توانایی‌ها و علائق آن‌ها مطابقت دارد (۴).

مطالعات لی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) (۵)، نورچاژنوا^۲ و همکاران (۲۰۲۰) (۶)، مک دونالد^۳ و همکاران (۲۰۱۵) (۷)، استانیکیزی^۴ و همکاران (۲۰۱۸) (۸)، رجیبی و شیرازیان (۱۳۹۶) (۹)، ریسی و همکاران (۲۰۱۳) (۱۰)، سورر^۵ و همکاران (۲۰۱۸) (۱۱) رابطه مثبت ویژگی‌های شغل با عملکرد شغلی را تأیید نموده‌اند. جوهری و یحیی^۶ (۲۰۱۶) در مطالعه رابطه ویژگی‌های شغل، درگیری شغلی و عملکرد شغلی بر روی ۲۶۴ نفر از شاغلان خدمات عمومی، رابطه معنادار مثبت بین تنوع مهارت، بازخورد و اهمیت وظیفه با عملکرد شغلی را گزارش نموده‌اند (۱۲). گلدن هويز^۷ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه بر روی ۱۳۴ کارمند در استرالیا و ارزیابی عملکرد آن‌ها بر اساس گزارش هفتگی همکاران در طول سه هفته کاری، به اثر معنادار غیرمستقیم معناداری شغل بر بهبود عملکرد دست یافتند (۱۳). مطالعه کرمی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد بین حالات اساسی روان‌شناختی (تجربه معناداری شغل، تجربه مسئولیت‌پذیری شغل و تجربه آگاهی از نتایج) و عملکرد رابطه وجود دارد (۱۴).

بیگانگی کاری به‌عنوان آگاهی از اختلاف بین ادراک کارکنان از موقعیت کاری واقعی آن‌ها و نگرانی‌های شخصی آن‌ها مانند الزامات، ارزش‌ها، آرمان‌ها، خواسته‌ها یا انتظارات تعریف می‌شود (۵). بیگانگی کار ابتدا در مطالعات کارل مارکس^۸ مطرح شد. آنچه مارکس مطرح کرد، ناتوانی کارکنان در کارهایشان است به‌گونه‌ای که از دست دادن کنترل کارشان موجب بیگانگی کار می‌شود (۱۵). مثلاً در محل کار مدرن، تخصص در زمینه وظایف موردنیاز است و زمانی که کمبود تخصص پیش می‌آید، باعث عدم کنترل فعالیت‌های کاری و احساس بیگانگی برای کارکنان می‌شود. همچنین بیگانگی کاری به‌عنوان جدایی شناختی از شغل، ناامیدی و منفی‌بافی ناشی از عدم دستیابی به اهداف در محل کار و بی‌تفاوتی رفتاری تعریف شده و در ابعاد بی‌قدرتی، بی‌معنی بودن و انزوای اجتماعی، بی‌هنجاری و خودبیگانگی طبقه‌بندی شده است (۱۶).

از طرفی دیگر بیگانگی از کار یکی از مفاهیم و متغیرهای جدیدی است که هم عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌نوعی یکی از موانع ارتقا عملکرد شغلی در شاغلان سازمان‌های مختلف می‌باشد و هم از ادراک کارکنان از ویژگی‌های شغل اثر می‌پذیرد، کارکنانی که قربانی بیگانگی می‌شوند، اهمیت و توجه بیشتری به پاداش‌های خارجی نسبت به عملکرد شغلی خود می‌دهند، بنابراین به‌احتمال زیاد آن‌ها در مدت‌زمان کوتاهی کار خود را ترک می‌کنند (۱۷).

مطالعه آمارات^۹ و همکاران (۲۰۱۹) (۱۸)، کوردی^{۱۰} (۲۰۱۸) (۱۶)، گوا^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۶) (۱۹)، موتار^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۹) (۱۷)، سانتاس، ایشیک و دمیر^{۱۳} (۲۰۱۶) (۲۰)، کاپناک و همکاران (۲۰۱۶) (۴)، سیرون^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۶) (۲۱)، کارتال^{۱۵} (۲۰۱۸) (۲۲)، سینگ و رانداوا^{۱۶} (۲۰۱۸) (۲۳)، چیاپرو^{۱۷} (۲۰۱۴) (۲۴)، تامرز و دالک^{۱۸} (۲۰۱۳) نشان داده‌اند بیگانگی از کار بر کاهش عملکرد شغلی نقش مؤثری دارد (۲۵).

مطالعات نادری بنی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۶)، سینگ و رانداوا^{۱۹} (۲۰۱۸) (۲۳)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳) (۲۷)، قرلی و همکاران (۱۳۹۸) (۲۸) در رابطه بین ویژگی‌های شغل با بیگانگی از کار نیز نشان‌دهنده روابط معنادار بین متغیرهاست. شانتر^{۲۰} و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه پیشایندها و پیامدهای بیگانگی از کار بر روی ۲۸۳ نفر از کارکنان در بریتانیا نشان دادند استقلال تصمیم‌گیری، تنوع مهارت، هویت وظیفه و حمایت اجتماعی پیشامد بیگانگی از کار و انحراف و کاهش عملکرد از پیامدهای آن می‌باشند (۲۹). مظفری و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی رابطه ویژگی‌های شغل و ابعاد آن با بیگانگی از کار نشان دادند فقط بعد هویت تکلیف^{۲۱} با بیگانگی از کار رابطه معکوسی دارد (۳۰). مهتا^{۲۲} (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای بر روی ۳۱۲ نفر از کارکنان فناوری اطلاعات در هند به رابطه مستقیم و مثبت بیگانگی شغلی و بی‌هویتی شغلی پی بردند (۳۱). وندرستاکن و جانلیز^{۲۳} (۲۰۲۱) در مطالعه پیشایندهای بیگانگی از کار در ۲۹۴ کارمند و مدیر دانمارکی به رابطه منفی خودمختاری در کار و بیگانگی از کار پی برده‌اند (۳۲).

13 . Santas, Ishik & demir

14 . Siron

15 . Kartal

16 . Singh and Randhawa

17 . Chiaburu

18 . Tummers & Dulk

19 . Singh & Randhawa

20 . Shantz

21 . Task Identity

22 . Mehta

23 . Vanderstukken & Caniëls

1 . Lee

2 . Nurtjahjonoa

3 . Mac Donald

4 . Stanikzai

5 . Theurer

6 . Johari and Yahya

7 . Geldenhuis

8 . Karl Marx

9 . Amarat

10 . Kurdi

11 . Guo

12 . Muttar

درمان صنعت نفت شمال غرب ایران بود.

مواد و روش کار

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و بر اساس معادلات ساختاری بود که در ۶ ماهه دوم سال ۱۴۰۱ انجام یافت. جامعه آماری پژوهش عبارت از کلیه شاغلان مراکز بهداشت و درمان صنعت نفت شمال غرب کشور شامل پزشکان، پرستاران، ماماها، آزمایشگاه‌ها، سلامت محیط کار، مشاوران، کارکنان و مدیران ستادی بخش سلامت در رده‌های مختلف به تعداد ۲۴۰ نفر بود. تعداد نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۴ ۱۴۵ نفر انتخاب شد. شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر اساس سهم کادر درمان و کادر غیردرمانی بود، به این صورت که ابتدا سهم هریک از طبقات کادر درمانی و غیردرمانی و نیز طبقات فرعی آن‌ها، در جامعه آماری به‌صورت درصد مشخص شد و در مرحله بعدی، درصد سهم و تعداد نمونه هر یک از طبقات با توجه به حجم نمونه نهایی تعیین گردید. بر این اساس در مجموع ۶۵ نفر (۴۴/۸۳ درصد) شامل ۳۷ نفر پزشک (۲۵/۵۲ درصد)، ۲۳ نفر پرستار و ماما (۱۵/۸۶ درصد)، ۵ نفر دندان‌پزشک (۳/۴۵ درصد) از کادر پزشکی، و در مجموع ۸۰ نفر (۵۵/۱۷ درصد) شامل؛ ۸ نفر (۵/۵۲ درصد) کارکنان آزمایشگاه، ۷ نفر (۴/۸۳ درصد) کارکنان داروخانه، ۳ نفر (۲/۰۷ درصد) کارکنان دندان‌پزشکی، ۱۳ نفر (۸/۹۶ درصد) از سایر کادر درمانی (مشاوره، متصدیان پذیرش کلینیک تخصصی، کارکنان ادیومتری، طب صنعتی، بهداشت حرفه‌ای، بهداشت محیط، متصدی صدور دفترچه‌های درمانی، کارکنان اسناد پزشکی)، ۲۵ نفر (۱۷/۲۴ درصد) از کارکنان حراست، خدمات و تأسیسات، ۲۴ نفر (۱۶/۵۵ درصد) از کارکنان اداری و آموزشی بر اساس نسبت طبقات آن‌ها در جامعه آماری انتخاب شدند.

معیار ورود شامل، اشتغال در مراکز بهداشتی و درمانی صنعت نفت در شمال غرب کشور بوده است و اعضا نمونه در هر مرحله‌ای از مطالعه اختیار خروج از آن را داشته‌اند. معیار خروج از مطالعه، عدم علاقه‌مندی اعضا نمونه به ادامه مشارکت در پژوهش و نیز مخدوش بودن پرسشنامه به دلایل پاسخ ندادن به حداقل ۵ عبارت، پاسخ دادن به یک گزینه مشابه در حداقل ۵ عبارت متوالی، و یا حداقل داشتن ۵ عبارت بیش از یک پاسخ بوده است.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد.

- پرسشنامه جمعیت شناختی شامل جنسیت، سابقه کار، واحد اداری محل خدمت و پست سازمانی بود.
- پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی عملکرد

دواداد^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای بر روی دانشکاران در سریلانکا نشان دادند بین تنوع کار، هویت وظیفه، بازخورد از شغل و بیگانگی از کار همبستگی منفی کم وجود دارد (۳۳). نارت^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای در ترکیه همبستگی منفی بیگانگی شغلی و استقلال در شغل را گزارش نموده‌اند. بر اساس نتیجه پژوهش آنان استقلال بر کاهش بیگانگی شغلی نقش مؤثری دارد (۳۴). اوزکوچ^۳ (۲۰۱۶) در مطالعه رابطه آزادی عمل با بیگانگی از کار و میانجیگری هویت‌سازمانی بر روی ۵۰۹ نفر از کارکنان در ترکیه، رابطه منفی معنادار بین آزادی عمل و بیگانگی از کار را گزارش نموده است (۳۵). علی و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی مروری عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار، ویژگی‌های شغل و ابعاد آن را به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی مؤثر بر بیگانگی از کار ارائه نموده‌اند (۳۶). شانترز و همکاران (۲۰۱۴) در بررسی پیشایندهای بیگانگی از کار معناداری کار را یکی از عوامل مؤثر بر آن گزارش نموده‌اند (۳۷).

با مروری بر مطالعات پیشین انجام‌شده می‌توان گفت از طرفی بیگانگی از کار در دستگاه‌های اجرایی در ایران به‌عنوان یک مسئله می‌باشد، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳) (۲۷)، رستگار خالد و همکاران (۱۳۹۳) (۳۸) وجود بیگانگی از کار در دستگاه‌های اجرایی را بالا گزارش نموده‌اند و ادبیات بیگانگی از کار نیز به نظر می‌رسد ناقص است (۱۷) و این متغیر نیازمند مطالعه بیشتری است. از طرفی دیگر علیرغم توجه ویژه به منابع انسانی در صنعت نفت، عملکرد نیروی انسانی هنوز با شرایط مطلوب فاصله قابل توجهی دارد (۴۰، ۳۹). عملکرد و شاخص‌های کاری همچون ساعات کار مفید، رضایت ارباب‌رجوع، کنترل هزینه‌ها همیشه از دغدغه‌های مدیران دستگاه‌های اجرایی بوده است (۴۱). تجارب شخصی پژوهشگر در بهداشت و درمان صنعت نفت نیز نشان‌دهنده این موضوع می‌باشد که بیگانگی از کار و عملکرد شاغلان در رده‌های مختلف می‌تواند بخشی از دغدغه مدیران این مرکز بوده و نیازمند اندیشه‌های جدید در این ارتباط پیرامون عوامل احتمالی مؤثر بر آن می‌باشد. بر اساس ادبیات نظری و پژوهشی و نیز با توجه به نوآوری و بکر بودن موضوع پژوهش، در ارتباط با عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار و نیز عملکرد شاغلان در این بخش از دستگاه‌های اجرایی، ادراک از ویژگی‌های شغل و ابعاد آن به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و متغیر بیگانگی از کار به‌عنوان متغیر میانجی و نیز متغیر عملکرد شاغلان به‌عنوان متغیر ملاک انتخاب شده است. بر این اساس هدف از مطالعه حاضر تحلیل ساختاری روابط ابعاد ادراک از ویژگی‌های شغل با عملکرد شغلی بر اساس میانجی‌گری بیگانگی از کار در شاغلان مراکز بهداشت و

^۳ . Özkoç

^۴ . Krejcie and Morgan

^۱ . Devadads

^۲ . Nart

برای اندازه‌گیری عملکرد شاغلان، بر اساس فرم ارزیابی سالانه عملکرد شاغلان دستگاه‌های مختلف اجرایی ایران که در بخش بهداشت و درمان نفت هم مورد استفاده می‌باشد، پرسشنامه‌ای طراحی شد.

مراحل طراحی این پرسشنامه عبارت‌اند از:

الف) طراحی پرسشنامه اولیه: مرحله اول شامل طراحی گویه‌ها بر اساس شرح وظایف شغلی، مبانی نظری و نیز فرم ارزشیابی سالانه عملکرد شاغلان بوده است. در این مرحله، تعداد ۲۶ گویه طراحی گردید.

ب) ارزیابی روایی محتوایی مرحله دوم شامل ارزیابی روایی محتوایی پرسشنامه و برآورد شاخص روایی محتوایی^۱ و نسبت روایی محتوایی^۲ بود. به منظور ارزیابی روایی محتوایی، پرسشنامه ۲۶ گویه ای، در اختیار ۱۶ نفر از خبرگان شامل مدیران و نیز اساتید رشته‌های مدیریت قرار گرفت. جهت محاسبه نسبت روایی محتوایی از خبرگان خواسته می‌شود تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. با توجه به جدول لاوشه^۳، بر اساس تعداد خبرگانی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار نسبت روایی محتوایی قابل قبول برای ۱۵ و ۲۰ نفر متخصص به ترتیب بایستی ۰/۴۹ و ۰/۴۲ باشد (۴۲). جهت بررسی شاخص روایی محتوایی از روش والتز و باسل^۴ استفاده شد، بدین‌صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ درجه‌ای مشخص می‌کنند. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص روایی محتوایی برابر با ۰/۷۹ است و اگر این شاخص در گویه ای کمتر از ۰/۷۹ باشد آن گویه بایستی حذف شود (۴۳). نتایج برآورد روایی محتوایی در دو شاخص نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی نشان داد در ۲۰ گویه از ۲۶ گویه مورد بررسی، مقدار شاخص روایی محتوایی بالاتر از ۰/۷۹ و مقدار نسبت روایی محتوایی بالاتر از ۰/۴۹ بوده است. بر این اساس روایی محتوایی این پرسشنامه در ۲۰ گویه نهایی هم در شاخص روایی محتوایی و هم در نسبت روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفته است.

ج) اجرای اولیه آزمون:

در این مرحله از مراحل ساخت آزمون، پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای، به‌صورت اولیه روی ۳۵ نفر از شاغلان در مراکز بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز اجرا شد. سؤالاتی که ضریب آلفای

پایینی دارند می‌توانند در این مرحله حذف شوند. نتایج محاسبه ضریب پایایی با فرمول الفای کرونباخ، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داده است که مقدار پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۸ و مقدار پایایی هر یک از گویه‌ها بالاتر از ۰/۷ بوده است و هیچ گویه‌ای حذف نشد.

د) اجرای اصلی روی گروه هدف و ارزیابی روایی سازه: در ارزیابی روایی سازه این پرسشنامه بر روی نمونه اصلی مطالعه به تعداد ۱۴۵ نفر اجرا شده. برای برآورد روایی سازه ابتدا از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و در مرحله بعدی از آزمون تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم با نرم‌افزار PLS استفاده شد و برازش داده‌ها با استفاده از شاخص‌های اندازه‌گیری مدل درونی، مدل بیرونی و مدل کلی، مقادیر معتبری را نشان داد.

در این پرسشنامه، بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره این پرسشنامه ۱۰۰ می‌باشد. در این مطالعه، پایایی ترکیبی این پرسشنامه ۰/۸۹ و روایی همگرای آن ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک از ویژگی‌های شغل:

پرسش نامه ادراک شاغلان از ویژگی‌های شغل هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) دارای ۱۵ گویه است که هر یک از ابعاد پنج گانه شغل شامل: تنوع^۵ با گویه‌های ۱ تا ۳، هویت^۶ با گویه‌های ۴ تا ۶ ماهیت^۷ با گویه‌های ۷ تا ۹، بازخورد^۸ با گویه‌های ۱۰ تا ۱۲ و اهمیت^۹ را با گویه‌های ۱۳ تا ۱۵ اندازه می‌گیرد (۴۴). این پرسشنامه علی‌رغم قدیمی بودن همچنان یکی از ابزارهای رایج گردآوری داده‌ها در اندازه‌گیری ادراک از ویژگی‌های شغل در ایران و سایر کشورها هست. لی و همکاران (۲۰۲۱) (۵)، قربانی جاجرم (۱۳۹۵) (۴۵)، قمری (۱۳۹۱) (۴۶) و طالبی و شمس (۲۰۱۲) (۴۷) نیز در تحقیقات خود روایی و پایایی معتبری برای این پرسشنامه گزارش استفاده نموده‌اند. نتایج مقدار پایایی کل پرسشنامه ویژگی‌های شغل ۰/۷۸ و مقدار پایایی ویژگی‌های شغل؛ شامل تنوع، هویت، ماهیت، بازخورد و اهمیت به ترتیب برابر با ۰/۷۴، ۰/۸۲، ۰/۷۵، ۰/۷۷، ۰/۷۷ بود و هیچ عبارتی حذف نشد. در این مطالعه، پایایی ترکیبی این پرسشنامه ۰/۹۷ و روایی همگرای آن ۰/۹ به دست آمد.

پرسشنامه محقق ساخته بیگانگی از کار:

برای اندازه‌گیری بیگانگی از کار بر اساس نظریه سیمن^{۱۰} و پرسشنامه رستگار خالد و همکاران که بر اساس دسته بندی سیمن برای کارکنان ایرانی طراحی و اعتبار سنجی شده است، پرسشنامه‌ای

6. Autonomy
7. Identity
8. Feedback
9. Significance
10. Seeman

1. Content Validity Index
2. Content Validity ratio
3. Lawshe
4. Waltz and Basel
5. Variety

گرفت. با توجه به اینکه بر اساس نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول، بار عاملی کلیه گویه ها در هر سه پرسشنامه بالای ۰/۴ به دست آمد و بر اساس نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم، همه گویه های مورد استفاده در اندازه گیری متغیرها یا ابعاد فرعی متغیرها در تبیین آن متغیر یا ابعاد فرعیشان، از مقادیر T بالاتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده اند، همه گویه ها در اندازه گیری متغیرها معتبر بوده و هیچ گویه ای حذف نشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (R^2) تصحیح شده برابر با ۰/۹۶ و مقدار نیکویی برازش (GOF) برابر با ۰/۶ بود و مقادیر برازش، معتبر بودن پرسشنامه ها و مدل را نشان داد. پایایی کل پرسشنامه ها و ابعاد آن هم با استفاده از پایایی ترکیبی و هم با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ بالای ۰/۷ به دست آمد. برای تحلیل داده های جمع آوری شده از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته ها

در بین شاغلان مورد مطالعه؛ تعداد ۴۴ نفر (۳۰/۳۴ درصد) زن و تعداد ۱۰۱ نفر (۶۹/۶۶ درصد) مرد بوده اند. ۶۵ نفر (۴۴/۸۳ درصد) جزء کادر پزشکی شامل پزشکان، دندان پزشکان، پرستاران و ماماها و ۸۰ نفر (۵۵/۱۷ درصد) از آن ها کارکنان غیر پزشکی شامل آزمایشگاه، مشاوره، داروخانه، اداری و پشتیبانی، سلامت کار، خدمات عمومی، امور مالی و اسناد پزشکی بوده اند. از لحاظ پست سازمانی تعداد ۱۶ نفر (۱۱/۰۳ درصد) دارای سمت مدیریتی بوده اند؛ لحاظ سوابق خدمتی، ۶۰ نفر (۴۱/۳۸ درصد) دارای سابقه خدمتی کمتر از ۱۰ سال، ۲۸ نفر (۱۹/۳۱ درصد) دارای سوابق خدمتی ۲۰ تا ۱۰ سال و ۵۷ نفر (۳۹/۳۱ درصد) دارای سابقه خدمتی بیش از ۲۰ سال می باشند.

طراحی شد. این پرسشنامه ۱۰ گویه ای هر یک از ابعاد بیگانگی از کار؛ شامل بی قدرتی^۱، بی معنایی^۲، انزوای اجتماعی^۳، بی هنجاری^۴ و تنفر از خویش^۵ را با دو گویه می سنجد. رستگار خالد و همکاران در مطالعه خود پایایی کل پرسشنامه را ۰/۷۸ و پایایی ابعاد آن را به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۸۴ معتبر گزارش نموده است (۳۸). در این پژوهش پرسشنامه رستگار خالد و همکاران، بازنگری شده و روایی محتوایی و روایی سازه این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته است. به منظور ارزیابی روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۶ نفر از مدیران و نیز اساتید رشته های مدیریت قرار گرفت. در این پژوهش، روایی محتوایی این پرسشنامه در ۱۰ گویه نهایی شده و هم در شاخص روایی محتوایی و هم در نسبت روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. در ارزیابی روایی سازه این پرسشنامه ابتدا از تحلیل عاملی اکتشافی و در مرحله بعدی از آزمون تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است و برازش داده ها با استفاده از شاخص های اندازه گیری مدل درونی، مدل بیرونی و مدل کلی، مقادیر معتبری را نشان داده است. بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت، حداقل نمره ۱۰ و حداکثر نمره این پرسشنامه ۵۰ می باشد. نتایج مقدار پایایی کل پرسشنامه بیگانگی کاری ۰/۷۴ و مقدار پایایی مؤلفه های بیگانگی کاری؛ شامل بی قدرتی، بی معنایی، انزوای اجتماعی، بی هنجاری و تنفر از خویش به ترتیب برابر با ۰/۷۲، ۰/۷۱، ۰/۷۳، ۰/۷، ۰/۷۳ بوده است و هیچ عبارتی حذف نشده است. در این مطالعه، پایایی ترکیبی این پرسشنامه ۰/۹۱ و روایی همگرای آن ۰/۶۸ به دست آمده است.

پرسشنامه های ویژگی های شغل و بیگانگی از کار با استفاده از خوداظهاری و توسط خود شاغلان و پرسشنامه ارزیابی عملکرد شاغلان توسط مدیران مستقیم آنان پاسخ داده شده است. در پژوهش حاضر برای هر سه پرسشنامه مورد استفاده، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم مورد تأیید قرار

جدول (۱): شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	انحراف معیار ± میانگین	وضعیت
بیگانگی کاری	۱۰	۴۰	۱۸/۱۹ ± ۷/۷	کمتر از متوسط
تنوع	۶	۱۵	۱۲/۴۰ ± ۲/۶۵	بالاتر از متوسط
هویت و استقلال	۶	۱۵	۱۲/۳۱ ± ۲/۸۰	بالاتر از متوسط
ماهیت	۶	۱۵	۱۲/۵۱ ± ۲/۶۳	بالاتر از متوسط
اهمیت	۶	۱۵	۱۲/۸۴ ± ۲/۵۲	بالاتر از متوسط
بازخورد	۶	۱۵	۱۲/۴۸ ± ۲/۸۱	بالاتر از متوسط

۴. Normlessness

۵. Self-estrangement

۱. Powerlessness

۲. Meaninglessness

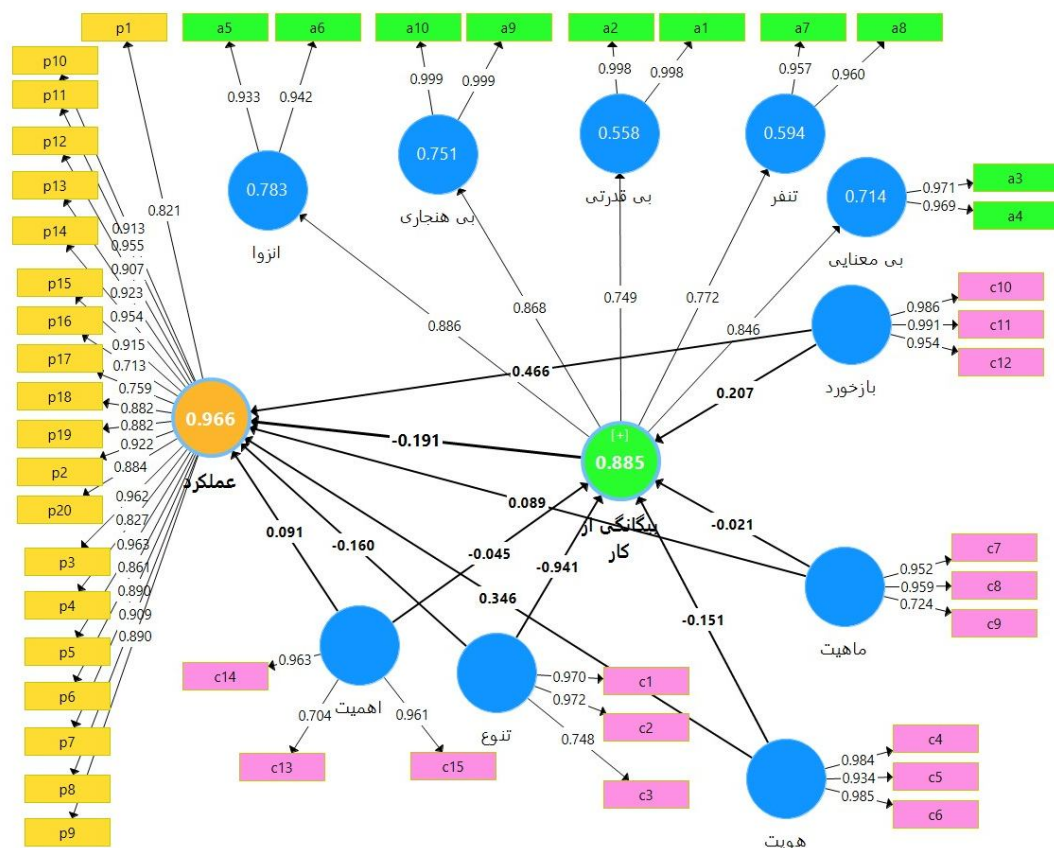
۳. Social Isolation

برابر با ۰/۶ و بالاتر از ۰/۳۶ بود، الگوی کلی نیز از نیکویی برازش بالایی برخوردار بود و بر این اساس مدل کلی ارائه شده از اعتبار بالایی برخوردار بود.

بر اساس شکل یک، در بررسی ضرایب استاندارد مسیر اثر مستقیم ابعاد ویژگی‌های شغل شامل: بازخورد، ماهیت شغل، هویت شغل، تنوع، اهمیت بر عملکرد شغلی، سطح معناداری ضریب مسیر اثر مستقیم بعد تنوع شغل بر بیگانگی از کار، با ضریب -۰/۹۴ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. ضریب مسیر اثر مستقیم ابعاد بازخورد، هویت و اهمیت بر عملکرد شغلی به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۴۶، ۰/۳۴ و ۰/۰۹ در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. ضریب مسیر اثر مستقیم بیگانگی از کار بر عملکرد شغلی ۰/۱۹ - در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

بر اساس جدول ۱، بیگانگی کاری با میانگین $18/19 \pm 7/7$ در حد پایین‌تر از متوسط، ابعاد ویژگی‌های شغل در همه ابعاد مورد بررسی، در حد بالاتر از متوسط و عملکرد شاغلان با میانگین $83/80 \pm 17/18$ در حد بالاتر از متوسط بوده است.

برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. بر این اساس در مرحله اول برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است. در شکل ۱ و ۲ با توجه به معیارهای ارزیابی برازش مدل، به این دلیل که اولاً مقدار بار عاملی همه گویه‌ها بالای ۰/۷ بوده است، ثانیاً مقدار T در همه مسیرها بالای ۱/۹۶ بوده است، ثالثاً در الگوی پیش‌بینی عملکرد شاغلان، مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۹۶ و بالاتر از ۰/۶۷ و بالاتر از متوسط بود، مدل اندازه‌گیری و ساختاری از برازش مناسبی برخوردار بود. همچنین بر اساس شاخص GOF می‌توان گفت با توجه به اینکه در پیش‌بینی عملکرد، این شاخص



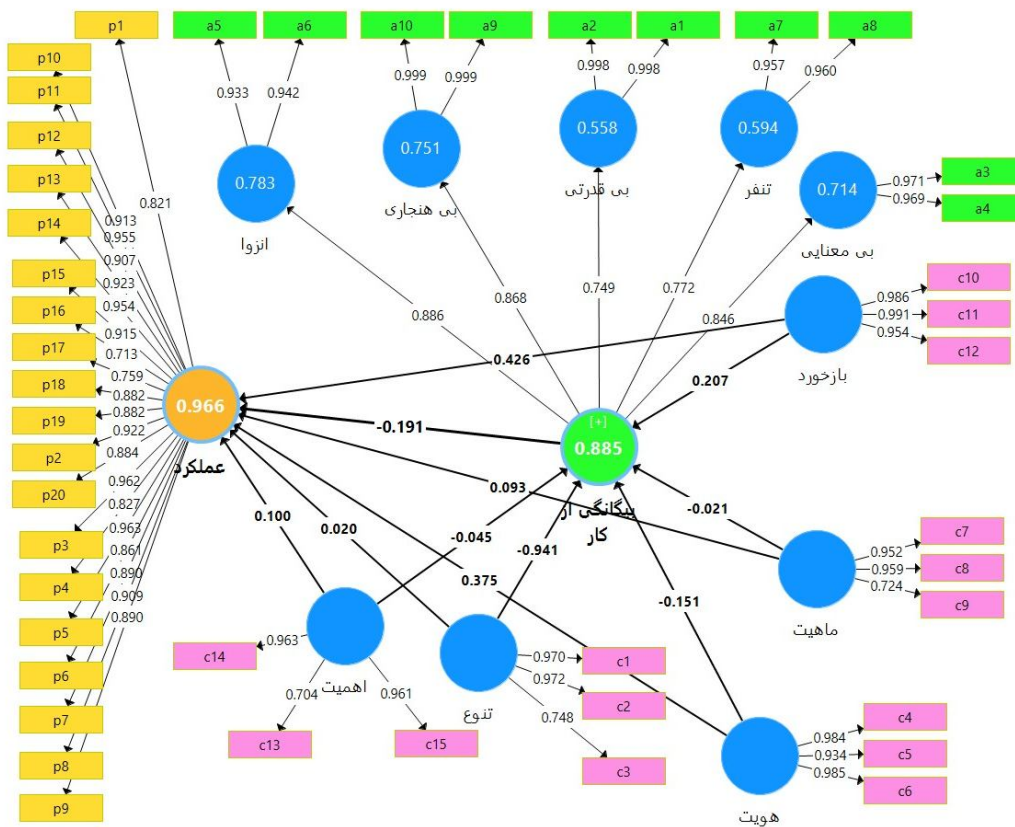
شکل (۱): مقادیر اثر مستقیم ابعاد ویژگی‌های شغل بر بیگانگی از کار و عملکرد شغلی در شاغلان سلامت

جدول (۲): مقادیر اثر غیرمستقیم و سطح معناداری ابعاد ویژگی‌های شغل بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری بیگانگی از کار در شاغلان

متغیرها	ضریب مسیر	سطح معناداری
بازخورد < بیگانگی کاری < عملکرد کار	۰/۰۴	۰/۱۸
ماهیت < بیگانگی کاری < عملکرد کار	۰/۰۰۴	۰/۲۱
هویت < بیگانگی کاری < عملکرد کار	۰/۰۲	۰/۰۷
تنوع < بیگانگی کاری < عملکرد کار	۰/۱۸	۰/۰۳
اهمیت < بیگانگی کاری < عملکرد کار	۰/۰۰۹	۰/۳۲

بازخورد، ماهیت، هویت، تنوع، و اهمیت به ترتیب برابر با ۰/۴۲، ۰/۰۹، ۰/۳۷، ۰/۰۲ و ۰/۱ می‌باشد که اثر کل ابعاد بازخورد با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱، هویت شغل با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ و اهمیت شغل در سطح معناداری ۰/۰۳ معنادار می‌باشد. همچنین اثر کل بیگانگی از کار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۱۹ در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد

بر اساس جدول دو، اثر غیرمستقیم بعد تنوع شغل از ابعاد ویژگی‌های شغل بر عملکرد شغلی با میانجیگری بیگانگی از کار، ضریب مسیر برابر با ۰/۱۸ و در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و سایر ابعاد ویژگی‌های شغل، اثر غیرمستقیم معناداری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری بیگانگی از کار ندارند. بر اساس شکل دو، اثر کل هر یک از ابعاد ویژگی‌های شغل بر عملکرد شغلی با میانجیگری بیگانگی از کار، ضریب مسیر ابعاد



شکل (۲): مقادیر اثرات کل ابعاد ویژگی‌های شغل و بیگانگی از کار بر عملکرد شغلی در شاغلان سلامت

بحث و نتیجه‌گیری

اختلال در احساس خود، نگرش کارکنان، هدف سازمان و شبکه‌های اجتماعی و انسانی مشخص می‌شود زاغی و همکاران (۲۰۱۹) (۴۸)، کوردی (۲۰۱۸) (۱۶)، سعید و همکاران (۲۰۱۸) (۴۹)، گوا و همکاران (۲۰۱۶) (۱۹)، چیاپرو و همکاران، (۲۰۱۴) (۲۴) بر رابطه منفی بین بیگانگی از کار و بازده عملکرد تأکید دارند. تامرز و دالک (۲۰۱۳) دریافتند که وقتی ماماها نسبت به کار خود احساس بیگانگی می‌کنند، این امر بر تلاشی که برای کار خود انجام می‌دهند تأثیر منفی می‌گذارد (۲۵)

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت: ادراک از ویژگی‌های شغل از عوامل کلیدی و تعیین کننده در ارتقاء عملکرد شاغلان بهداشت و درمان صنعت نفت می‌باشد و بر این اساس بایستی در راستای ادراک مثبت شاغلان از ویژگی‌های شغلی خود زمینه‌های مناسب‌تری را فراهم نمود. چنانچه کارکنان کار خود را در جریان فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی مهم تشخیص دهند و ز روند فعالیت‌های جاری در سازمان، ماهیت مشخصی برای شغل خود را درک نموده و به اهمیت آن در عملکرد سازمان و تکمیل مأموریت‌های پی ببرند، انتظار می‌رود از کار خود لذت بیشتری ببرند، احساس رضایت بیشتری داشته باشند و تمایل کمتری به ترک کار داشته باشند که این احساس رضایت و لذت با دریافت بازخورد از نتایج عملکردی و به کارگیری تنوعی از مهارت‌ها در راستای بهبود فعالیت‌های شغلی، موجب تلاش بیشتر و در نهایت عملکرد بهتر خواهد شد.

محدودیت عمده این پژوهش استفاده از روش‌های کمی و ابزار پرسشنامه می‌باشد که محدودیت‌های خاص خود را دارد و روش‌های کیفی پژوهش و ابزار مصاحبه می‌تواند به اطلاعات پرجزئیاتی ز نمونه پژوهش منجر شود. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌هایی همچون مدیریت مشارکتی و کار تیمی، زمینه مناسب‌تری برای ارتقا ادراک مثبت از ویژگی‌های شغلی و نیز کاهش بیگانگی از کار در راستای بهبود عملکرد شغلی فراهم شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از رساله دکترای تخصصی با کد ۱۰۲۴۸۵۱۹۷۸۵۶۹۷۱۱۳۹۹۱۶۲۳۴۰۱۴۳ و با شناسه اخلاقی IR.IAU.TABRIZ.REC.1401.185 می‌باشد از کلیه مسئولین محترم دانشگاه آزاد اسلامی، همچنین از تمامی مشارکت‌کنندگان فرآیند پژوهش قدردانی می‌گردد.

نتایج این پژوهش قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی شاغلان بر اساس ابعاد ادراک از ویژگی‌های شغل و بیگانگی از کار را در حد بالا و پیش‌بینی کاهش بیگانگی از کار بر اساس ادراک از ویژگی‌های شغل را نیز در حد بالا نشان داده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر اثر مستقیم ابعاد هویت و استقلال، اهمیت، و بازخورد ویژگی‌های شغلی بر کاهش بیگانگی از کار و افزایش عملکرد شغلی و نیز اثر غیرمستقیم بعد بازخورد ویژگی‌های شغلی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری بیگانگی از کار معنادار می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات قبلی همسو می‌باشد. مطالعات مهتا (۲۰۲۲) (۳۱)، وندریستاکن (۲۰۲۱) (۳۲)، دواداد (۲۰۲۱) (۳۳)، نارت و همکاران (۲۰۱۸) (۳۴) رابطه معنادار ویژگی‌های شغل و بیگانگی از کار را گزارش نموده‌اند

درک ویژگی‌های شغل بر عملکرد، نگرش و رفتار کارکنان در هر دو حوزه کاری و زندگی تأثیر می‌گذارد. کارمندان معمولاً پیش‌بینی می‌کنند که کار از نظر روانی یک فعالیت رضایت‌بخش باشد و در صورتی که انتظارشان برآورده نشود نسبت به کار و شغل خود نگرش‌های منفی پیدا می‌کنند. یک شغل خوب طراحی شده به صاحب شغلش اجازه می‌دهد که کار خود را ارزشمند بداند. به عبارت دیگر، ویژگی‌های شغلی، رفتار را از طریق فرآیند ادراکی تحت تأثیر قرار می‌دهند. هنگامی که کار کسل کننده یا محدود می‌شود، افراد بیگانگی کاری را تجربه می‌کنند و عناصر شغلی که به خوبی طراحی شده باشند، می‌توانند بیگانگی کاری را در بین کارکنان کاهش دهند. کارکنانی که در مشاغل یکنواخت، تکراری و تحت نظارت دقیق مشغولند، نسبت به افرادی که درگیر کارهای جالب هستند، بیشتر مستعد بیگانگی هستند

مطالعات لی و همکاران (۲۰۲۱) (۵)، نورچازنوا و همکاران (۲۰۲۰) (۶) رابطه معنادار ویژگی‌های شغل با عملکرد شغلی را گزارش نموده‌اند

کارکنانی که از آزادی در فرآیند تصمیم‌گیری برخوردارند، برای انجام کار به تنوعی از مهارت‌ها نیاز دارند، ماهیت مشخصی ز شغل خود را درک می‌کنند و در عین مهم شمردن کار خود، از نتایج کار خود بازخورد دریافت می‌کنند مسئولیت کار را بر عهده می‌گیرند و نقشی محوری برای تقویت عملکرد در محل کار ایفا می‌کنند همچنین نتایج پژوهش نشان داد بیگانگی کاری با عملکرد شغلی رابطه معنادار و منفی دارد مطالعات نشان داد که روابط منفی بین بیگانگی کاری و عملکرد شغلی وجود دارد زیرا بیگانگی با

^۱ . Zoghbi

References:

- Moghaddam Hosseini S, Talebi B. A Partial Least Squares Path Model of Principals' Performance in School Health Services Based on Spiritual Intelligence in Tabriz Female High Schools. *Int J Sch Health* 2018;5(3):1
8. <https://doi.org/10.5812/intjsh.77217>
- Ahmadzadeh Ghasab A, Heydari M, Abbasi Moghaddam MA. Motivating Potential Score (MPS) Determination Using By Job Characteristics And Its Relationship With Job Satisfaction Among Headquarters Staffs Of Tehran University Of Medical Sciences. *Payavard Salamat* 2013;7(4):325-36. (Persian)
- Kossek E, Kalliath T, Kalliath P. Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *Int J Manpow* 2012;33. <https://doi.org/10.1108/01437721211268285>
- Kaynak R, Toklu AT, Elçi M, Toklu IT. Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS SEM Approach. *Int J Bus Manag* 2016;11(5):146-66. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Lee E K, Kim S H, Park J H. Mediating effect of work engagement between job characteristics and nursing performance among general hospital nurses. *Front Nurs* 2021;8(3):241-8. <https://doi.org/10.2478/for-2021-0025>
- Nurtjahjono G, Nimran U, Musadieg M, Utami H. The Effect of Job Characteristic, Person Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *J Public Admin Stud* 2020;005:5-7. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2>
- Md M, Tulandi C. The Effect of Job Characteristic, Welfare and Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*. 2015;3(2).
- Ullah I, Mughal YH, Jehangir M. Job characteristic model and relationship with employee performance: Case study of Qurtuba University. *Int J Info Sys Soc Change* 2018;9(4):45-57. <https://doi.org/10.4018/IJISSC.2018100104>
- Rajabi P, Shirazian Z. An investigation of the effect of job characteristics on the development of job path and its adaptive capabilities. *J Res Hum Resour Manag* 2018;9(4):107-27. (Persian)
- Raeissi P, Nasiripour AA, Lotfi SR, Abrisham A, Akbarzadeh M. An Investigation of the Relationship between Job Characteristics of Emergency Medical Technicians and Scene Time in Traumatic Injuries of Mashhad. *J Police Med* 2013;2(1):47-54. (Persian)
- Theurer CP, Tumasjan A, Welpe IM. Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PLoS One* 2018;13(10):e0204089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Johari J, Yahya KK. Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *Eur J Train Dev* 2016;40(7):554-75. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Geldenhuis M, Bakker AB, Demerouti E. How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *Eur J Work Organ Psychol* 2021;30(1):83-94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Karami A, Farrokhi NA, Kondorani A. The relationship of Job Characteristics with Basic Psychological States and Job Outcomes in National Iranian Oil Company. *Indust Organ Psych Stud* 2016;2(2):83-104. (Persian)
- Marx K. Alienation and social classes. *Social stratification*: Routledge; 2019.
- Kurdi F. The Impact of Job Alienation on the Performance among Palestine Medical Complex

- Employees. *International Humanities Studies*. 2018;5(3):15-29.
17. Muttar A, Youssif M, Mahdi O, Nassar I. Antecedents and Consequences of Work Alienation -A Critical Review. *J Stat Appl Probab* 2019;8(3):279-88. <https://doi.org/10.18576/jsap/080311>
18. Amarat M, Akbolat M, Ünal Ö, Güneş Karakaya B. The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *J Nurs Manag* 2019;27(3):553-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
19. Guo W, Dai R, Yang J. The effect of leadership task behavior and relational behavior on job performance: Investigating the moderating role of work alienation. *J Serv Sci Manag* 2016;09(02):97-110. <https://doi.org/10.4236/jssm.2016.92013>
20. Santas G, Universitesi H, Isik O, Demir A, Universitesi H, Universitesi AK. The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *S Asian J Manag Sci* 2016;10(2):30-8. <https://doi.org/10.21621/sajms.2016102.03>
21. Siron RB, Muttar AK, Ahmad ZA, Tarsipan MAB. The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship. *Int Bus Manag* 2016;10(16):3598-606.
22. Kartal N. Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *Int J Healthc Manag* 2018;11(3):251-9. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>
23. Singh S, Randhawa G. Exploring Work Alienation: A Proposed Model of Predictors and Consequences. *J Manag Res* 2018;18(3).
24. Chiaburu DS, Thundiyil T, Wang J. Alienation and its correlates: A meta analysis. *Eur Manag J* 2014;32(1):24-36. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>
25. Tummers L, Dulk L. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work to-family enrichment. *J Nurs Manag* 2013;21(16):850-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>
26. Naderi Beni M, Bordbar GR, Pezeshki Najaf Abadi F. Explanation of Work Alienation with Job characteristics and Perceived Organizational Support. *J Bus Admin Res* 2015;7(14):169-90.
27. Godarzvand Cheghini M, Noyan Ashraf A, Alavi Saeb F. Factors Influencing Work Alienation, Relationships, and Solutions. *J New Approaches Educ Res* 2014;5(17):55-80. (Persian)
28. Ghezeli F, koshan M, Rakhshani Mh, Ghasemi MR. Investigate The relationship between perceptions of job characteristics and organizational support with job alienation among nurses. *J Sabzevar Univ Med Sci* 2020;26(6):747-53. (Persian)
29. Shantz A, Alfes K, Bailey C, Soane E. Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept. *J Manag Inq* 2015;24(4):382-93. <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>
30. Mozaffari G, Hariri N, Abazari Z. A Study of relationship between Perceptions of the work environment (Job Characteristics, Occupational Role) and the librarian's work alienation Case study: Islamic Azad Universities of Tehran libraries. *J Inf Syst Serv* 2016;5(2):53-64. (Persian)
31. Mehta P. Work alienation as a mediator between work from home related isolation, loss of task identity and job insecurity amid the COVID 19 pandemic. *Int J Workplace Health Manag* 2022;15(3):287-306. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2021-0070>
32. Vanderstukken A, Caniëls MCJ. Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels. *Career Dev Int* 2021;26(5):640-56. <https://doi.org/10.1108/CDL-01-2021-0013>
33. Devadads UM. Work Alienation and its Determinants among Knowledge Workers in the Information Technology Firms in Sri Lanka. *Int J Eco Bus Hum Behav* 2021;2(4):10-24.
34. Nart S, Nart S, Çelik C. The antecedents of work

- alienation: implications for information technology employee, International Conference on Political Economy. 2019. Athens. 247-64.
35. Özkoç A. Job Autonomy and Work Alienation: Organizational and Occupational Identification as a Mediator. *Eur J Bus Manag* 2016;8:61-73.
36. Ali TY, Rasheed S, Hussain R. Drivers of work alienation: a narrative review. *IBT J Bus Stud* 2015;2(2).
37. Shantz A, Alfes K, Truss C. Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *Int J Hum Resour Manag* 2014;25(18):2529-50. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667431>
38. Rastegarkhaled A, Kaveh M, Mohammadi M. Social Capital and Alienation. *Soc Dev Welfare Plann* 2014;6(19):203-51. (Persian)
39. Alizadeh A, Bagherzadeh MB, Tabari M, Valipour P. A strategic model of human resource management based on the comparative public policy approach: The case of the petroleum industry. *Strat Stud Oil Energy Indus* 2023;13(51):53-72. (Persian)
40. Amidi M, Hashemzadeh G, Alizadeh A. Knowledge Management Pattern for Oil Industry Based On Grounded Theory Considering Technical and Human Related Issues. *Strat Stud Oil Energy Indus* 2019;10(39):97-126. (Persian)
41. Saleh G, Mehdizadeh Ashrafi A, Hajalian F, Jahangirfard M. Codification of Indicators Affecting the Organizational Performance Management (Case Study of Oil Industry). *Strat Stud Oil Energy Indus* 2021;12(48):180-97. (Persian) https://doi.org/10.1111/oet.13_12709
42. Abdali E, Talebi B, Khadivi A. Validation of Rosenberg Teachers' Occupational Stress Scale on Iranian Teachers. *J Occup Health Epidemiol* 2022;11(4):281-90.
43. Wilson FR, Pan W, Schumsky DA. Recalculation of the Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio. *Meas Eval Couns Dev* 2012;45(3):197-210. <https://doi.org/10.1177/0748175612440286>
44. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *J Appl Psychol* 1975;60(2):159. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
45. ghorbani z, Malekzadeh G, Khorakian A. Investigating the Mediating Role of Rational and Intuitive Decision-Making Styles of Managers on the Relationship between Emotional Intelligence and Innovative Behaviors. *Organ Behav Stud Q* 2016;5(2):51-84. (Persian)
46. Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 2011. *J Mod Rehabil* 2012;6(3):5-12. (Persian)
47. Talebi B, Elnaz S. Study of the relationship between job characteristics and teachers productivity. *J Basic Appl Sci Res* 2012;2(10): 10272-8.
48. Zoghbi Manrique de Lara P, Viera Armas M. Using Alienation at Work to Explain Why Managers' Dishonesty Does Not Lead to Firm Performance. *Eur Manag Rev* 2019;16(2):273-84. <https://doi.org/10.1111/emre.12181>
49. Saeed I, Fatima T, Junaid M. Impact of Organization Cynicism on Work Outcomes: Mediating Role of Work Alienation. *J Soc Sci* 2018;11(1):122-38. <https://doi.org/10.51239/nrjss.v0i0.8>

STRUCTURAL ANALYSIS OF RELATIONSHIPS BETWEEN COMPONENTS OF PERCEPTION OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB PERFORMANCE BASED ON THE MEDIATION OF ALIENATION FROM WORK WITH PLS APPROACH IN EMPLOYEES OF HEALTH CENTERS IN THE OIL INDUSTRY OF NORTHWEST IRAN

Fahimeh Mohammadi Zanjireh¹, Behnam Talebi², Assadollah Khadivi³

Received: 04 June, 2023; Accepted: 23 August, 2023

Abstract

Background & Aims: The job performance of human resources in organizations is one of the key indicators of their evaluation in the rapid changes of this century. This research was conducted with the aim of structural analysis of the relationship between the components of perception of job characteristics and job performance based on the mediation of work alienation.

Materials & Methods: The present study was descriptive of correlation type and based on structural equations. The statistical population of this study included all 240 health and treatment workers in the oil industry of northwest Iran in different categories. Among these 240 people, 145 were selected based on the Karjesi and Morgan table and by stratified random sampling method. Questionnaires were used to measure all the variables, and the psychometric properties of the questionnaires were evaluated and their validity was estimated. To analyze the data, PLS software was used at a significance level of 0.05.

Results: The results showed that the ability to predict employees' job performance based on job characteristics with the mediation of alienation from work with a coefficient of determination of 0.96 and the ability to predict alienation from work based on job characteristics with a coefficient of determination of 0.88 were high. There was a positive and significant relationship between feedback, identity, and perceived importance of job characteristics with job performance. There was a significant inverse relationship between the diversity dimension of job characteristics and alienation from work and between alienation from work and job performance ($P < 0.05$).

Conclusion: Human resource management programs that can improve the perception of job characteristics and reduce work alienation can improve the work performance of health workers.

Keyword: Health, Healthcare worker, Job Characteristics, Job Performance, Work Alienation

Address: Dept. of Educational Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Tel: +989142526231

Email: btalebi1972@gmail.com

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.

¹ PhD Student in Educational Administration, Department of Educational Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

³ Associate Professor, Department of Educational Administration, Tabriz Branch, Farhangian, Tabriz, Iran