

ساخت، تعیین روایی و اعتبار مقدماتی مقیاس تعیین شیوه کنش
روان نژدانه سازمان‌ها*

Preliminary construction and validation of a scale measuring neurotic
behaviour in organisations

.Hamid Samie adel M.A.

M.A Psychology shahid beheshte U.N

E-mail: hamid.s.adel@gmail.com

,Shahryar Shahidi Ph.D.

Associate professor shahid beheshte U.N

Hamid Reza Oreizi Ph.D.

Assistant professor Isfahan U.N

Mohammad Kazem Salimizadeh Ph.D.

Assistant professor Allameh tabatabaee U.N

حمید سمیع عادل

کارشناس ارشد روان شناسی عمومی از دانشگاه شهید بهشتی

دکتر شهیار شهیدی،

دانشیار گروه روان شناسی دانشگاه شهید بهشتی

دکتر حمیدرضا عریضی

استادیار گروه روان شناسی دانشگاه اصفهان.

زنده یاد دکتر محمد کاظم سلیمی زاده

استادیار سابق گروه روان شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

Abstract: The aim of the present research was to validate a scale measuring neurotic functioning style of organizations. For this purpose, 224 men second tier managers and foremen working in three organization including Mobarakeh steel complex, Esfahan steelworks and Sepahan industrial group in the City of Esfahan were used as subjects. Cronbach's Alpha and split - half method indicated that reliability was sufficient. Correlation between the Neurotic Style Scale and Job Description inventory (JDI) was not significant but a significant correlation was found between the scale and the Motivational Variates Questionnaire (MVQ). This shows that desirable construct validity exists. Factor analysis with oblimin rotated led to extracting the following bipolar factors: 1. dramatic-depressive; 2. schizoid -paranoid; 3. depressive - schizoid; 4. paranoid - compulsive and 5. dramatic. Some normative data for the scale such as percentile norms, T and stanine scores were also calculated for the scale. Content validity rates (CVR) of Lawshe were also satisfactory. The ratings were done by two groups of experts in psychology and management. Psychology experts generally had higher ratings than experts in management. One interesting finding of the present research was the absence of a pure neurosis style in the three organisations.

Keywords: organisation, reliability, validity, neurotic behavior

چکیده: هدف این پژوهش ساخت، تعیین روایی و اعتبار مقیاسی برای تعیین شیوه کنش روان نژدانه در سازمان‌ها بود. ۲۲۴ نفر مرد به عنوان گروه نمونه از سرپرستان و مدیران میانی، در سه سازمان مجتمع فولاد مبارکه، ذوب آهن اصفهان و پروفیل سپاهان به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ضریب اعتبار همسانی درونی با روش آلفا کرونباخ و ضریب تنصیف در سطح مطلوب بود. از نظر تعیین روایی سازه ضرایب همبستگی مقیاس پژوهش با مقیاس متغیرهای انگیزشی (MVQ) معنی دار بود، اما با مقیاس شاخص توصیفی شغل (JDI) معنی دار نبود. نتایج تحلیل عاملی مقیاس با چرخش متمایل، منجر به استخراج ۵ عامل نمایشی - افسرده خو، اسکیزوئید-پارانویایی، افسرده خو-اسکیزوئید، پارانویایی-سواسی و نمایشی شد. برای مقیاس، هنجارهای درصدی، نمرات T و نه بخشی تهیه شد. ضرایب روایی محتوای لوشه از نظر استادان مدیریت و روان شناسی در سطح مطلوب بود. یافته دیگر عدم وجود رگه خالص روان نژندی در سه سازمان مورد بررسی بود.

کلیدواژه‌ها: اعتبار، روایی، سازمان، کنش روان نژندی

مقدمه

در تعریف سازمان‌ها می‌توان گفت سازمان‌ها ساز و کارهایی هستند که فعالیت‌های کاری به وسیله آن‌ها شکل می‌گیرد و سازمان می‌یابد تا اهدافی که متقابلاً نسبت به آن‌ها توافق شده است حاصل شود (کورمن^۱، ۱۳۷۶). به نظر بلو و اسکات^۲ علت وجودی سازمان‌ها این است که هر یک به گروهی از انسان‌ها سود می‌رسانند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۷۹).

از سوی دیگر بنا بر تعریف کتس دو وریس و میلر^۳ (۱۹۸۴) سازمان‌های روان‌نژند^۴ شرکت‌های آشوب زده‌ای هستند که علائم و بد کارکردی‌های^۵ آن‌ها ممکن است ترکیب شوند و «نشانگان»^۶ مختلفی از آسیب‌شناسی را به وجود آورند. درست همان طوری که ترکیب علائم متعدد باعث تشکیل یک اختلال در انسان می‌شود، الگوهای مشابهی از نقائص راهبردی و ساختاری، اغلب به آسیب‌های مختلط سازمانی منتهی می‌شود. این پژوهشگران با نتیجه‌گیری از یافته‌های روان‌تحلیل‌گری و روان-پزشکی، در کتاب «سازمان روان‌نژند» پنج شیوه‌کنش^۷ روان‌نژندانه سازمان‌ها را خیلی کلی مشخص کرده‌اند. «نوع پارانویایی»^۸ نمایانگر بی‌اعتمادی و بدگمانی، نوع وسواسی^۹ نمایانگر کمال‌گرایی و وسواس‌گونه، نوع نمایشی^{۱۰} نمایانگر ابراز افراطی هیجانات و خودنمایشگری، نوع افسرده‌خو^{۱۱} نمایانگر احساس‌های گناه و بیهودگی و نوع اسکیزوئید^{۱۲} نمایانگر گوشه‌گیری و فقدان ذوق و شوق در سازمان هستند.

در ادبیات سازمانی اعتماد^{۱۳}، دارای سوابق پژوهشی است. این مفهوم نقطه مقابل شیوه پارانویایی است که نمایانگر وجود شک و ظن و بی‌اعتمادی در سازمان است. بنا بر تعریف اطمینان به دیگری به حسن نیت طرفین بستگی دارد (رینگ^{۱۴} و ون دوون^{۱۵}، ۱۹۹۲). برای تأیید شمول اعتماد به مثابه عاملی بحرانی در طراحی و مدیریت سازمان‌ها شواهد بنیادی وجود دارد (نیکولسون^{۱۶}، ۱۹۹۵) پژوهش شاپیر^{۱۷} (۱۹۸۷) نشان می‌دهد که وقتی اعتماد پائین است، مکانیزم‌های دیگر کنترل به کار می‌افتند (نیکولسون، ۱۹۹۵). یافته‌های دیگر بیانگر آنند که همیاری پیامدی از اعتماد پیش موجود بین بازیگران اقتصادی است (گامبتا^{۱۸}، ۱۹۸۸). اعتماد همچنین ممکن است ناشی از منابع سازمانی مثل قانون باشد (لوهمان^{۱۹}، ۱۹۷۹).

ادبیات پژوهشی اهمیت اعتماد را در اجرای تغییر سازمانی تشخیص داده است. دورنمای عدالت سازمانی ارائه‌راهی به سوی تغییر سازمانی براساس مفهوم اعتماد است (نولوی^{۲۰}، کرمان^{۲۱} و شاپیرو، ۱۹۹۵).

به رغم آنکه بسیاری از پژوهشگران نیاز به پژوهش بیشتر در این زمینه را گوشزد کرده‌اند، اما پس از گذشت ۲۴ سال هنوز ابزاری برای اندازه‌گیری و سنجش این پنج شیوه ساخته نشده است. به عنوان مثال کرستن^{۲۲} (۲۰۰۵) ضمن توصیف مبسوط رفتار روان‌نژندانه در سازمان‌ها

بر اهمیت ساخت ابزاری مناسب برای سنجش این رفتار به عنوان بخش مهمی از ارزیابی بحران^{۲۳} در سازمان ها تاکید ویژه کرده است.

این پژوهش با توجه به ادبیات و دانش موجود در این زمینه (کتس دو وریس و میلر، ۱۹۸۴؛ فیشر^{۲۴}، ۲۰۰۴) و فهرست بازبینی^{۲۵} که فیشر (۱۹۹۹) برای متخصصان سازمانی تهیه کرده است تا برای تشخیص از آن استفاده کنند، به ساخت^{۲۶} و تعیین روایی^{۲۷} مقیاسی^{۲۸} برای تعیین شیوه کنش روان نژدانه در سه سازمان پرداخته است، تا به سؤالات زیر پاسخ دهد.

۱. آیا مقیاس ساخته شده دارای روایی سازه^{۲۹}، محتوایی^{۳۰} و اعتبار^{۳۱} است؟

۲. هنجارهای^{۳۲} مقیاس در سه مرکز صنعتی چگونه است؟

۳. آیا رابطه بین شیوه کنش روان نژدانه سازمان ها، رضایت شغلی و متغیرهای انگیزشی در سازمان (در سطح فردی) معکوس است؟

روش

پژوهش حاضر از نوع توسعه‌ای^{۳۳} است، زیرا از یافته‌های آن می‌توان برای اصلاح ساختار سازمانی، توسعه و تحول آن استفاده کرد. همچنین این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی نیز است.

جامعه آماری کلیه مدیران یا سرپرستان میانی^{۳۴} در سه مرکز صنعتی واقع در شهر اصفهان بودند. تعداد کل مدیران یا سرپرستان میانی این مراکز عبارتند از: ۴۱۵ نفر در مجتمع فولاد مبارکه واقع در جنوب اصفهان، ۲۳۰ نفر در شرکت ذوب آهن واقع در غرب اصفهان و ۵۰ نفر در شرکت پروفیل سپاهان واقع در شرق اصفهان. از میان آن ها تعداد ۲۵۰ آزمودنی مرد انتخاب شدند. نمونه‌گیری در مجتمع فولاد مبارکه و ذوب آهن اصفهان با توجه به فهرست اسامی به صورت تصادفی ساده انجام شد. به این صورت که نمره هر فرد در جعبه ای قرار گرفت و ۲۰۰ نمره به طور تصادفی از درون جعبه بیرون کشیده شد. در شرکت پروفیل سپاهان به دلیل کم بودن تعداد جامعه آماری مدیران و سرپرستان میانی، کل آن ها انتخاب شدند. از ۲۵۰ آزمودنی ۲۳۳ نفر پرسشنامه ها را تکمیل کردند. از این تعداد پرسشنامه ۹ پرسشنامه در مقیاس سازمان روان نژد و ۱۷ پرسشنامه در مقیاس شاخص توصیفی شغلی^{۳۵} (JDI) به دلیل ناقص بودن اطلاعات کنار گذاشته شدند. در نهایت در مقیاس سازمان روان نژد ۲۲۴، و در مقیاس شاخص توصیفی شغل ۲۱۶ پرسشنامه تحلیل شدند.

ابزار پژوهش

مقیاس تهیه شده برای تعیین شیوه کنش روان نژدانه سازمان ها، شامل ۴۰ پرسش که هر یک دارای یک طیف ۹ درجه‌ای است. این ۴۰ پرسش پس از تعیین روایی صوری^{۳۶} و محتوایی از میان ۸۰ سؤال طرح شده توسط مؤلفین، بر اساس فهرست بازبینی فیشر (۲۰۰۴) و پیشنهادات کتس دو وریس و میلر (۱۹۸۴)، انتخاب شدند. در این طیف عدد ۹ بیانگر بالاترین حد وجود خصوصیت موردنظر در جو^{۳۷} سازمانی است و هر چه به عدد ۱ نزدیک شویم، از شدت آن کاسته می‌شود. در مقابل عدد ۱ خصوصیت موردنظر در قالب جمله‌ای متضاد با جمله اصلی عدد ۹ آمده است. مقیاس تشخیصی شیوه‌های کنش روان نژند در سازمان، دارای ۴۰ سؤال و هر یک از پنج خرده مقیاس آن: پارانوایی، وسواسی، نمایشی، افسرده خو و اسکیزوئید، دارای ۸ سؤال است که به طور پراکنده در مقیاس قرار گرفته اند. نمونه ای از سؤال های این مقیاس به ترتیب شیوه‌های فوق عبارتند از:

- ۱- جو^{۳۸} بی‌اعتمادی وجود دارد ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ جو^{۳۹} اعتماد وجود دارد.
 - ۲- کارکنان بیش از حدکمال گرا هستند ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ کارکنان به هیچ وجه کمال گرا نیستند.
 - ۳- کارکنان خودنمایی می‌کنند ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ کارکنان خودنمایی نمی‌کنند.
 - ۴- کارکنان احساس بی‌کفایتی می‌کنند ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ کارکنان احساس با کفایتی می‌کنند.
 - ۵- کارکنان گوشه‌گیر هستند ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ کارکنان اجتماعی هستند.
- ضریب اعتبار آلفا و تنصیف گاتمن برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۱ بود. در روایی سازه با اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی ارزش ویژه ۱۲ عامل بزرگتر از ۱ و میزان تبیین پراکندگی مشترک بین متغیرها برای این ۱۲ عامل برابر با ۶۶/۱۸ درصد کل پراکندگی متغیرها است. با استخراج ۵ عامل از مجموعه پرسش ها، به اندازه ۴۴/۹۴ درصد کل پراکندگی تبیین می‌شود. به عنوان نشانگر^{۳۸} برای روایی سازه از مقیاس شاخص توصیفی شغل (JDI) استفاده شد که توسط اسمیت^{۳۹}، کندال^{۴۰} و هالین^{۴۱} ساخته شده و در بیش از ۴۰۰ پژوهش به کار رفته است (هومن، ۱۳۸۱). JDI رضایت از پنج جنبه شغلی: نفس کار، همکاران، سرپرست، دستمزد و فرصت‌های ترفیع ارزیابی می‌کند. ماهیت مقیاس بر پایه این اعتقاد استوار است که رضایت شغلی در مقایسه با ادراک فرد از شغل‌های جایگزینی که در دسترس وی قرار دارند، مورد قضاوت قرار می‌گیرد. این پرسشنامه ۴۸ سؤال دارد ولی فرم ایرانی آن ۴۰ سؤالی و از روایی سازه، صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را طهماسبی (۱۳۷۹)، ۰/۸۷،

قهفرخی (۱۳۷۵)، ۹۴/۰ و کلیه شواهد مربوطه، اعتبار قابل قبولی برای آن گزارش کرده اند (به نقل از هومن، ۱۳۸۱).

از مقیاس دیگری نیز به نام «متغیرهای انگیزشی در سازمان»^{۴۲} که «رویدادهای بحرانی»^{۴۳} بد و خوب را ارزیابی می‌کند، استفاده شد. رویدادهای خوب و بد هر کدام شامل ۱۳ پرسش است که از مقیاس متغیرهای انگیزشی در سازمان انتخاب شده که توسط «ماچانگوا»^{۴۴} و «اشمیت»^{۴۵} (۱۹۸۳) ساخته شده است. این ۲۶ پرسش از میان ۲۷ پرسش انگیزش زدا (بد) و ۲۳ پرسش انگیزشی (خوب) انتخاب شده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۵. گزارش شده است (عریضی، ۱۳۸۰).

شیوه اجرا

برای اجرای پژوهش حاضر ابتدا ۸۰ سؤال از خصوصیات که بر اساس پیشنهادات کتس دو وریس و میلر (۱۹۸۴) که در کتاب "سازمان روان نژند" مطرح شده بود تهیه و تنظیم شد. پس از تعیین روایی صوری و محتوایی تعداد سؤال‌ها به ۴۰ تقلیل یافت. حذف سؤال‌ها براساس نتایج مربوط به روایی صوری و محتوایی و روایی اکولوژیک^{۴۶} صورت گرفت. منظور از روایی اکولوژیک بررسی همخوانی پرسش‌ها با درک فرهنگی آزمودنی‌ها در جامعه مورد پژوهش است. به این ترتیب سؤال‌هایی که از نظر متخصصان روان‌شناسی و مدیریت مناسب نبودند و یا مضمون آن‌ها تکرار سؤالات قبلی بود از مجموع سؤال‌ها کنار گذاشته شدند.

پس از آماده شدن پرسشنامه برای اجرا، معرفی نامه‌هایی از طرف آموزش دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی برای سه مرکز صنعتی مجتمع فولاد مبارکه، ذوب آهن اصفهان و شرکت توزیع گاز اصفهان صادر گردید. برای اجرای مقدماتی، مجتمع فولاد مبارکه انتخاب و پرسشنامه در مورد ۴۰ نفر از مدیران و سرپرستان میانی آن اجراء شد. اشکالات جزئی برطرف و توضیحات لازم اضافه شد. چون ضریب اعتبار در سطح مطلوب ۰/۹۱۷ بود، اجرای نهایی مقیاس در مورد نمونه‌های موردنظر در سه مرکز صنعتی صورت گرفت. به آزمودنی‌ها گفته شد که برداشت خود را از جوّ سازمانی موردنظر با توجه به سابقه خدمت خود روی مقیاس علامت بزنند. شاخص توصیفی شغل نیز به طور همزمان برای تعیین رضایت شغلی آزمودنی‌ها و به عنوان نشانگر روایی سازه به آن‌ها داده شد. در دو سازمان اول (فولاد مبارکه و ذوب آهن) برای تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری دو هفته مهلت داده شد، این مهلت به دلیل عدم دسترسی به همه آزمودنی‌ها در یک زمان مشخص داده شد، بسیاری از سرپرستان در شیفت‌های کاری متفاوتی مشغول به کار بودند. ولی در پروفیل سپاهان یک ساعت پس از

تحویل، پرسشنامه‌ها جمع آوری شد. در فولاد مبارکه و پروفیل سپاهان پس از پایان وقت مقرر تعدادی از پرسشنامه‌ها باز گردانده نشد، این تعداد ۵۳ پرسشنامه بود که سرپرستان آن‌ها را تکمیل نکرده بودند، که تلاش شد دوباره با آزمودنی‌ها تماس حاصل شود. پس از این کار درصدی که حدود ۳۶ پرسشنامه بود باز گردانده شدند، ولی ۱۷ عدد آن‌ها را سرپرستان باز نگردانده و از تکمیل آن‌ها خودداری کردند. ۹ پرسشنامه هم به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شدند. در ذوب آهن این مراحل به دلیل محدودیت‌های اجرایی توسط مسؤولین خود سازمان انجام شد، البته پس از تحویل پرسشنامه‌ها با پرسش نفر به نفر از آزمودنی‌ها اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها توسط خود افراد کامل شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

اعتبار

- ۱- اجرای مقدماتی: ضریب اعتبار مجموع پرسش‌ها در میان ۴۰ آزمودنی برابر با ۰/۹۱۷ بود که ضریبی نسبتاً چشمگیر است و نشان می‌دهد ابزار تدوین شده برای اجرای نهایی از هماهنگی درونی کامل برخوردار است.
- ۲- اجرای نهایی: ضریب همبستگی مجموع پرسش‌ها در میان ۲۲۴ آزمودنی برابر با ۰/۹۰۵ بود که ضریبی نسبتاً چشمگیر است و نشان می‌دهد که ابزار تدوین شده برای اجرای نهایی از هماهنگی درونی کامل برخوردار است.
- ۳- تنصیف: داده‌ها در جدول ۱ آمده است که اعتبار با روش دو نیمه کردن را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی با روش دو نیمه کردن

آلفای کرونباخ	بخش ۱	ارزش	۰/۸۷۲
	بخش ۲	تعداد پرسش‌ها	۲۰ الف
		ارزش	۰/۸۰۶
		تعداد پرسش‌ها	۲۰ ب
		تعداد پرسش‌ها	۴۰
همبستگی بین فرم‌ها			۰/۶۸۹
ضریب اسپیرمن - براون		طول هم ارز	۰/۸۱۶
		طول نا هم ارز	۰/۸۱۶
ضریب تنصیف گاتمن			۰/۸۱۱

روایی سازه

برای تعیین روایی سازه از روش "تحلیل عاملی"^{۴۷} استفاده شد. روش استخراج "تحلیل مؤلفه-های اصلی" بود و روش چرخش "متمایل با ملاک کایزر"^{۴۸} بود که در ۲۸ تکرار چرخش همگرا شده است. نتایج اولیه تحلیل مولفه‌های اصلی در مورد ابزار پژوهش نشان داد که بار عاملی هیچ پرسشی کمتر از ۰/۳۵ نیست و لزومی ندارد هیچیک از ۴۰ سؤال حذف شوند. مشخصه‌های آماری اولیه که با اجرای تحلیل مولفه‌های اصلی به دست آمد، نشان می‌دهد که ارزش ویژه ۱۲ عامل بزرگتر از ۱ است و میزان تبیین پراکندگی^{۴۹} مشترک بین متغیرها برای این ۱۲ عامل در مجموع برابر با ۶۶/۱۸ درصد کل پراکندگی متغیرها است. چنانچه بر پایه نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی و شاخص‌هایی که در بالا بدان اشاره شد از مجموعه پرسش‌ها تعداد ۵ عامل استخراج شود، به اندازه ۴۴/۹۴ درصد کل پراکندگی تبیین می‌شود. عامل یکم با ارزش ویژه ۸،۲۲/۹۷ درصد پراکندگی کل و در نهایت عامل پنجم با ارزش ویژه ۱/۷۱ در حدود ۴/۲ درصد پراکندگی کل متغیرها را توجیه می‌کند. ارزش‌های ویژه این ۵ عامل، که عبارتند از: ۱. نمایشی-افسرده ۲. اسکیزواید-پارانویایی ۳. افسرده-خو-اسکیزواید، ۴. پارانویایی-سواسی ۵. نمایشی، و درصد پراکندگی و ضریب پایایی هر یک از آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. ارزش ویژه، درصد تبیین پراکندگی، درصد تراکمی و ضریب پایایی عامل‌ها

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	ضریب همبستگی
۱. نمایشی-افسرده-خو	۸/۹۷۷	۲۲/۴۴۳	۲۲/۴۴۳	۰/۱۸۵۶
۲. اسکیزواید-پارانویایی	۲/۶۹۸	۶/۷۴۴	۲۹/۱۸۷	۰/۷۶۴
۳. افسرده-خو-اسکیزواید	۲/۶۱۰	۶/۵۲۵	۳۵/۷۱۲	۰/۷۵۰
۴. پارانویایی-سواسی	۱/۹۷۵	۴/۹۳۹	۴۰/۶۵۰	۰/۶۵۸
۵. نمایشی	۱/۷۱۷	۴/۲۹۳	۴۴/۹۴۳	۰/۶۲۴

میزان اشتراک مواد ۴۰ پرسشی که از طریق تحلیل مولفه‌های اصلی به دست آمد در جدول ۳ آمده است. در این جدول کمترین میزان اشتراک برابر با ۰/۲۲۳ و متعلق به پرسش ۲۲ است (کارکنان نسبت به سازمان خود شدیداً متعصب هستند). بیشترین میزان اشتراک برابر با ۰/۶۴۳ و ۰/۶۲۶، به ترتیب متعلق به پرسش‌های ۳۲ (کارکنان از تحت حمایت نبودن وحشت دارند) و ۱۳ (کارکنان هر کاری را انجام می‌دهند تا جلب توجه کنند) است.

چنان که اشاره شد به منظور به دست آوردن ساختاری با معنا از بارهای عاملی؛ عوامل استخراج شده بر پایه روش‌های متداول و کاربرد چرخش متمایل، به محورهای جدید انتقال داده

شدند. ماتریس الگو در جدول ۴ آمده است. از مشاهده ارقام ماتریس جدول ۴ موارد زیر استنباط می‌شود.

۱- پرسش‌های ۱، ۱۳، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۳۸، ۴۰ پیچیدگی و دست کم در دو عامل بار عاملی دارند.

جدول ۳- میزان اشتراک مواد ابزار پژوهش با اجرای تحلیل مولفه‌های اصلی

میزان اشتراک	پرسش	میزان اشتراک	پرسش
۰/۳۴۱	۲۱	۰/۵۶۷	۱
۰/۲۲۳	۲۲	۰/۴۶۲	۲
۰/۳۶۳	۲۳	۰/۵۱۶	۳
۰/۵۱۵	۲۴	۰/۵۷۹	۴
۰/۳۹۸	۲۵	۰/۴۶۷	۵
۰/۴۳۸	۲۶	۰/۳۳۹	۶
۰/۴۲۰	۲۷	۰/۵۰۸	۷
۰/۲۷۰	۲۸	۰/۳۲۰	۸
۰/۴۲۰	۲۹	۰/۴۳۴	۹
۰/۳۹۸	۳۰	۰/۵۸۴	۱۰
۰/۴۶۳	۳۱	۰/۳۴۵	۱۱
۰/۶۴۳	۳۲	۰/۴۹۶	۱۲
۰/۵۵۴	۳۳	۰/۶۲۶	۱۳
۰/۵۳۳	۳۴	۰/۴۸۸	۱۴
۰/۳۸۷	۳۵	۰/۵۰۳	۱۵
۰/۲۹۱	۳۶	۰/۵۲۹	۱۶
۰/۴۱۳	۳۷	۰/۵۱۹	۱۷
۰/۴۳۸	۳۸	۰/۴۶۴	۱۸
۰/۲۸۲	۳۹	۰/۵۵۰	۱۹
۰/۳۵۸	۴۰	۰/۵۳۴	۲۰

۲- بقیه پرسش‌ها یا بسیار ناب و فاقد پیچیدگی و یا بار عاملی آن‌ها در عامل‌های اصلی فاصله زیادی با عوامل دیگر دارد.

۳- بزرگ‌ترین ضریب در ماتریس الگو (همبستگی هر پرسش با هر عامل) با بار عاملی بیشتر از ۰/۶ قرار دارد.

جدول ۴: ماتریس الگو

	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5
Q۵	۰/۶۶۴				
Q۷	۰/۶۴۰				
Q۱۴	۰/۶۱۱				
Q۴	۰/۶۰۱				
Q۱۵	۰/۵۸۷				
Q۹	۰/۵۱۷				
Q۲۳	۰/۵۱۴				
Q۳۹	۰/۴۹۴				
Q۸	۰/۴۸۰				
Q۲۵	۰/۴۶۰				
Q۲۴	۰/۴۱۴				
Q۱۳	۰/۳۷۸				
Q۳۸	۰/۳۵۸				
Q۳	۰/۳۵۵				
Q۴۰	۰/۳۵۴				
Q۳۲		۰/۷۱۴			
Q۳۱		۰/۵۹۳			
Q۴۰		۰/۴۸۸			
Q۲۶		۰/۴۷۷			
Q۲۱		۰/۴۵۵			
Q۳۵		۰/۳۹۴			
Q۱		۰/۳۸۸			
Q۲۰		۰/۳۸۱			
Q۲۰		۰/۳۶۰			
Q۲۵		۰/۳۵۵			

ادامه جدول ۴

	F _۱	F _۲	F _۳	F _۴	F _۵
Q۱۹			۰/۷۰۰		
Q۱۰			۰/۶۰۷		
Q۲۰			۰/۵۷۹		
Q۲۹			۰/۵۴۱		
Q۳۴			۰/۴۳۸		
Q۳۵			۰/۳۸۴		
Q۳۰			۰/۳۵۴		
Q۱۶				۰/۶۸۷	
Q۲				۰/۶۷۲	
Q۳۷				۰/۶۰۸	
Q۱				۰/۵۵۹	
Q۶				۰/۴۵۳	
Q۱۷				۰/۴۲۳	
Q۲۷				۰/۴۲۳	
Q۲۲				۰/۳۹۳	
Q۱۱				۰/۳۸۷	
Q۳۶				۰/۳۶۶	
Q۱۲					۰/۶۷۶
Q۳۸					۰/۵۵۷
Q۱۳					۰/۵۲۸
Q۱۸					۰/۵۰۰
Q۲۸					۰/۴۵۴
Q۲۳					۰/۳۸۲

بر پایه ماتریس مولفه چرخش یافته، مجموعه پرسش‌هایی که مشترکاً با یک عامل همبسته بوده تشکیل یک پاره آزمون^۵ می‌دهند که به شرح زیر نام‌گذاری شد.

عامل یکم: پرسش‌های ۳، ۴، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۳۸، ۳۹، ۴۰: نمایشی - افسرده خو

عامل دوم: پرسش‌های ۱، ۲۰، ۲۱، ۲۵، ۲۶، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۵، ۴۰: اسکیزوئید - پارانویایی

عامل سوم: پرسش‌های ۱۰، ۱۹، ۲۰، ۲۹، ۳۰، ۳۴، ۳۵: افسرده‌خو - اسکیزوئید

عامل چهارم: پرسش‌های ۱، ۲، ۶، ۱۱، ۱۶، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۶، ۳۷: پارانویایی - وسواسی

عامل پنجم: پرسش‌های ۱۲، ۱۳، ۱۸، ۲۸، ۳۳، ۳۸: نمایشی

جدول ۵. مشخصه های آماری مقیاس سازمان روان نژد در سه سازمان و در کل

گروه	مشخصه های آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین پرسش ها
مجتمع فولاد مبارکه		۸۱	۱۹۹/۸۶	۳۸/۸۶	۴/۶۶
ذوب آهن		۱۰۹	۲۰۸/۷۰	۳۹/۴۰	۵/۲۱
پروفیل سپاهان		۳۴	۲۱۶/۶۶	۳۶/۴۷	۵/۴۰
کل		۲۲۴	۲۰۶/۶۶	۳۹/۰۳	۵/۱۶

جدول ۶. مشخصه های آماری زیر مقیاس ها در سه سازمان و در کل

نمایشی	زیر مقیاس گروه		اسکیزوئید / پارانویابی	افسرده خو / اسکیزوئید	نمایشی / افسرده خو	پارانویابی / اوسواسی
	تعداد سؤال	میانگین				
۶	۱۵	۱۰	۷	۱۰	۱۰	۶
۲۹/۴۱	۷۱/۸۷	۵۴/۳۰	۳۴/۴۸	۵۱/۳۹	۲۹/۴۱	۲۹/۴۱
۸۱	۸۱	۸۱	۸۱	۸۱	۸۱	۸۱
۷/۰۳۵	۲۰/۲۸	۱۲/۳۰	۱۰/۱۱	۹/۱۲	۷/۰۳۵	۷/۰۳۵
۴/۹۰	۴/۴۹	۵/۴۳	۴/۹۲	۵/۱۳	۴/۹۰	۴/۹۰
۳۰/۹۸	۷۸/۱۸	۵۲/۵۱	۳۵/۵۶	۵۳/۰۷	۳۰/۹۸	۳۰/۹۸
۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹
۷/۰۶	۱۶/۱۸	۱۱/۸۱	۸/۶۴	۱۱/۹۲	۷/۰۶	۷/۰۶
۵/۱۶	۵/۲۱	۵/۲۵	۵/۰۸	۵/۳۰	۵/۱۶	۵/۱۶
۳۱/۲۹	۸۳/۴۴	۶۰/۰۸	۳۲/۰۲	۵۵/۷۰	۳۱/۲۹	۳۱/۲۹
۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴
۶/۵۳	۱۵/۸۸	۱۱/۶۰۰	۱۰/۷۰	۹/۹۹۸	۶/۵۳	۶/۵۳
۵/۲۱	۵/۵۶	۶/۰۰	۴/۵۷	۵/۵۷	۵/۲۱	۵/۲۱
۶	۱۵	۱۰	۷	۱۰	۶	۶
۳۰/۴۶	۷۶/۷۰	۵۴/۳۱	۳۴/۶۳	۵۲/۸۳	۳۰/۴۶	۳۰/۴۶
۲۲۴	۲۲۴	۲۲۴	۲۲۴	۲۲۴	۲۲۴	۲۲۴
۶/۹۹	۱۸/۱۲	۱۲/۱۸	۹/۵۵	۱۰/۷۵	۶/۹۹	۶/۹۹
۵/۰۷	۵/۱۱	۵/۴۳	۴/۹۴	۵/۲۸	۵/۰۷	۵/۰۷

یافته‌های توصیفی

در جدول های ۵ و ۶ مشخصه‌های آماری مقیاس و زیرمقیاس های پژوهش در کل و در سه سازمان به تفکیک آمده است. چون هنجار های پیشین برای مقیاس وجود ندارد، توضیح مقایسه‌ای ارائه نشده است.

روایی محتوا

برای اعتباریابی محتوا از فرمول ضریب اعتبار محتوای لوشه^{۵۱} استفاده شد. در فرمول ضریب اعتبار محتوای لوشه:
$$CVR = \frac{n - N/2}{N/2}$$
، n = تعداد متخصصانی که پرسش‌ها را ضروری دانسته اند و N = تعداد کل متخصصان است (عریضی، ۱۳۸۰). برای به دست آوردن ضرایب اعتبار محتوای لوشه، پس از تحلیل عاملی و مشخص کردن عوامل آن، از ۱۰ استاد مدیریت و ۱۰ استاد روان شناسی در مورد این که «آیا پرسش‌های هر کدام از این عوامل می‌توانند بیان کننده نوعی سازمان باشند؟» نظرخواهی شد. میانگین نتایج در جدول ۷ به تفکیک استادان مدیریت و روان شناسی آمده است.

جدول ۷. میانگین ضرایب اعتبار محتوای لوشه

تعداد پرسش‌ها	میانگین ضریب اعتبار محتوای لوشه (N=10))		اعتبار محتوا عوامل مقیاس
	استادان روانشناسی	استادان مدیریت	
۱۵	۰/۶۷	۰/۳۹	نمایشی- افسرده خو
۱۰	۰/۷۳	۰/۳۱	اسکیزوئید- پارانویایی
۷	۰/۵۹	۰/۳۷	افسرده خو- اسکیزوئید
۱۰	۰/۸۱	۰/۳۴	پارانویایی- وسواسی
۶	۰/۴۷	۰/۳۹	نمایشی

همان طور که در جدول دیده می‌شود استادان روان شناسی در همه عوامل، اعتبار محتوای مقیاس را بالاتر ارزیابی کرده اند. بالاترین اعتبار محتوا در میان استادان روان-شناسی مربوط به عوامل پارانویایی-وسواسی و اسکیزوئید-پارانویایی و در میان استادان مدیریت مربوط به عوامل نمایشی-افسرده خو و نمایشی اختصاص یافته است. پائین ترین اعتبار محتوا میان استادان روان شناسی مربوط به عامل نمایشی و در میان استادان مدیریت مربوط به عامل اسکیزوئید-پارانویایی است.

یافته‌های استنباطی: نشانگر های روایی سازه

- ۱- شاخص توصیفی شغل: بین روان نژندی سازمانی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۱۴/۰ به دست آمد که معنادار نبود.
- ۲- متغیرهای انگیزشی در سازمان: اجرای این دو مقیاس متغیرهای انگیزشی در سازمان و روان- نژندی سازمانی در مورد ۴۵ نفر از سرپرستان مجتمع فولاد مبارکه به طور جداگانه صورت گرفت که جدول ۸ نتایج آن را نشان می دهد.

جدول ۸. ضرایب همبستگی بین زیر مقیاس های سازمان روان نژند با رویدادهای بحرانی خوب و بد مقیاس متغیرهای انگیزشی در سازمان

تعداد آزمودنی‌ها	(انگیزشی) رویدادهای بحرانی خوب	(انگیزش زدا) رویدادهای بحرانی بد	متغیرهای انگیزشی سازمان روان نژند
۴۴	*-۰/۲۹	*۰/۳۷	نمایشی- افسرده خو
۴۴	*-۰/۳۱	*۰/۴۲	اسکیزوئید- پارانوایی
۴۵	*-۰/۳۴	*۰/۳۹	افسرده خو- اسکیزوئید
۴۵	*-۰/۳۷	*۰/۳۴	پارانویایی- وسواسی
۴۳	*-۰/۲۹	*۰/۳۲	نمایشی

* = P<0/01

همان طور که ملاحظه می شود رویدادهای بحرانی بد با هر ۵ زیر مقیاس همبستگی مثبت دارد و رویدادهای بحرانی خوب با هر ۵ زیر مقیاس همبستگی منفی نشان می دهد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از چرخش متمایل و نیز نامگذاری عامل‌ها نشان داد که عوامل نمایشی- افسرده خو، اسکیزوئید- پارانوایی، افسرده خو- اسکیزوئید، پارانوایی- وسواسی، و نمایشی کاملاً با یافته‌ها و نظریه کتس دووریس و میلر (۱۹۸۴) و فیشر (۲۰۰۴) مطابقت ندارد. نکته جالب توجه این نتایج این است که حداقل در سازمان‌های مورد بررسی این روان‌نژندی‌ها به طور خالص وجود ندارد و به جز شیوه نمایشی که به صورت خالص در عامل پنجم آمده است، بقیه شیوه‌ها به صورت زوج‌های معنی‌دار «از دیدگاه روان شناسی بالینی» آمده‌اند. با اینکه محدودیت‌های یکی از سازمان‌ها (ذوب آهن) باعث شد خود مسؤولین سازمانی پرسشنامه‌ها را در بین آزمودنی‌های انتخاب شده تقسیم کنند ولی پس از اجرا با پرسش نفر به نفر از آزمودنی‌ها اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها توسط خود آن‌ها تکمیل شده‌اند، با این وجود این محدودیت باعث می شود

نتایج را با احتیاط مورد بررسی قرار دهیم. توجه به این عوامل نشان می‌دهد که مقیاس سازمان روان نژند که در مرحله نهایی پژوهش تدوین شد، تقریباً به گونه ای کلی عوامل سازنده روان نژندی سازمانی را با توجه به نظریه‌ها و پیشینه‌های مطالعاتی پوشش می‌دهد، با این تفاوت که روان نژندی‌ها در چهار عامل به صورت خالص یافت نمی‌شوند، بلکه به صورت زوج‌های روان نژندی، شیوه کنش روان نژندانه سازمان را نشان می‌دهند. از این رو می‌توان به نتایج حاصل از اجرای آن‌ها (با توجه به معنی‌دار بودن زوج‌های روان نژندی، از دیدگاه آسیب شناسی روانی) و تعیین شیوه کنش روان نژندانه سازمان‌ها تا حدی اطمینان داشت. ضریب روایی محتوای لوشه نشان داد که استادان روان شناسی مقیاس پژوهش را از استادان مدیریت معتبرتر می‌دانند، ولی در مجموع، ضرایب، نشانگر روایی محتوایی مطلوب مقیاس سازمان روان نژند است. ضرایب همبستگی مقیاس با مقیاس رضایت شغلی که رابطه معناداری را بین این دو مقیاس نشان نداد. در توضیح نظری رضایت شغلی سه دسته نظریه وجود دارد: نظریه مربوط به موقعیت، مربوط به شخصیت و مربوط به تعامل شخصیت و موقعیت (جاج و بونو^{۵۲}، ۲۰۰۱). این پژوهش در چارچوب نظریه‌های شخصیت انجام شد، و عدم رابطه معنی‌دار ممکن است به یکی از دو دلیل زیر باشد: ۱. متغیرهای شخصیتی مربوط به رضایت شغلی که تا کنون شناخته شده اند یا مربوط به هسته ارزیابی خود^{۵۳} است که شامل جایگاه مهار، اعتماد به نفس، ثبات هیجانی، خوداثربخشی تعمیم یافته است و یا مربوط به عاطفه مثبت و منفی است. پژوهش حاضر نشان داد که متغیرهای سازمانی شخصیت (روان نژندی سازمانی) با رضایت شغلی مرتبط نیستند. ۲. متغیرهای موقعیتی سازمانی توانسته اند متغیرهای روان نژندی سازمانی را پوشش دهند و مجموع برآیندی دو مؤلفه موقعیتی و شخصیتی را غیر معنی‌دار سازند، یعنی پرسشنامه JDI که در این پژوهش برای سنجش رضایت شغلی به کار رفت مؤلفه موقعیتی را اندازه گیری می‌کند و تعامل شخصیت و موقعیت را مدنظر قرار نمی‌دهد. بررسی این دو گزینه با روش و ابزارهای پژوهش حاضر میسر نیست و گامی فراروی پژوهشگران دیگر قرار می‌دهد. دلیل انتخاب شاخص توصیفی شغل به عنوان نشانگر روایی سازه این بود که هیچ گونه سابقه پژوهشی در هیچ کجا یافت نشد که مقیاسی شبیه به ابزار پژوهش پیشنهاد کند. سؤال پژوهش این بود که آیا رابطه بین سازمان روان نژند و رضایت شغلی معکوس است؟ که رابطه معکوس بود ولی معنی‌دار نبود. در اجرای دیگری که ۴۵ نفر از سرپرستان مجتمع فولاد مبارکه ابزار پژوهش را همراه با مقیاس متغیرهای انگیزشی در سازمان تکمیل کردند، همبستگی بالایی به دست آمد که نشانه روایی سازه بود. همان طور که در بخش یافته‌ها مشاهده شد، نتایج دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف در اجرای مقدماتی، در اجرای نهایی و در پاره آزمون‌ها پس از تحلیل عاملی، کاملاً مطلوب و نشان دهنده هماهنگی درونی پرسشنامه پژوهش بود. این امر می‌تواند به دلیل پشتوانه نظری مناسب این

پرسش ها و همین طور دقت در طراحی و تعیین روایی صوری آن ها باشد. تحلیل عاملی، نتایج پیش بینی های نظری را تا اندازه ای دگرگون کرد. در پیش فرض پژوهش برای هر شیوه روان نژدانه ۸ پرسش در نظر گرفته شده بود. با توجه به عدم وجود رگه خالص روان نژندی، تعداد پرسش ها برای هر کدام از پاره آزمون ها از ۱۵ تا ۶ پرسش متغیر شد. با تحلیل پرسش های موجود در عامل ها این نتیجه حاصل شد که پرسش های ۲۰، ۲۵ و ۴۰ که برای تعیین شیوه اسکیزوئید در نظر گرفته شده بودند، کارکردی دوگانه دارند، یعنی در عوامل افسرده خوبی نیز دیده می شوند، این امر با شباهت های علائم بالینی بین این دو روان نژندی قابل توجیه است. پرسش های ۵، ۷، ۱۵، ۳۲ و ۱۲ چیزی غیر از منظور اولیه را می سنجدند. مثال جالب در این مورد پرسش ۱۲ بود: «کارکنان بیش از حد کمال گرا هستند» پیش فرض پرسش این بود که با توجه به کمال گرایی افراطی در افراد وسواسی این پرسش شیوه وسواسی را بسنجد ولی این پرسش در عامل نمایشی قرار گرفته است. به این معنا که کارکنان کمال گرایی را صفتی نمایشی تعبیر کرده اند.

پرسش های ۱، ۱۳، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۳۸ و ۴۰ در میان عواملی که دارای اشتراک بودند، تکرار شده اند. برای مثال پرسش های ۱۳ و ۳۸ بین عوامل نمایشی- افسرده خو و عامل پنجم یعنی نمایشی تکرار شده است. شایان ذکر است که عامل نمایشی تنها عاملی بود که رگه خالص روان نژندی را طبق نظریات قبلی نشان داد. با توجه به این نتایج می توان این گونه به پرسش های پژوهش پاسخ داد:

۱. مقیاس ساخته شده با استفاده از روش های تحلیل عاملی اکتشافی راه روایی سازه را پیموده است.
۲. با توجه به نسبت روایی محتوای لوشه از استادان مدیریت و روان شناسی مقیاس ساخته شده دارای روایی محتوا است.
۳. با توجه به ضرایب اعتبار بالا در اجرای مقدماتی و نهایی با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف و همینطور اعتبار قابل قبول در هر ۵ عامل مقیاس اعتبار دارد.
۴. هنجارهای مقیاس در بخش مربوط نمایش داده شده است.
۵. پاسخ سؤال ۱: پژوهش با توجه به معنی دار نبودن رابطه مقیاس با رضایت شغلی خیر بود.
۶. پاسخ سؤال ۲: پژوهش با توجه به معنی دار بودن رابطه مقیاس با متغیر های انگیزشی در سازمان مثبت بود.

به نظر می‌رسد وام‌گیری اصطلاحات آسیب‌شناسی روانی فردی توسط کتس دو وریس و میلر (۱۹۸۴) برای تعیین روان‌نژندی‌های سازمانی از طبقه بندی‌های مربوط به اختلالات شخصیت نشأت گرفته است.

نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل به دست آمده، روان‌نژندی‌های موردنظر را نه به صورت خالص که به صورت دو قطبی نشان می‌دهد. به عنوان مثال روان‌نژندی سازمانی اسکیزوئید-پارانویایی (عامل دوم) با گروه اول اختلالات شخصیت همخوانی دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی اصطلاح «اختلال شخصیت سازمانی» را مورد بررسی قرار دهند. عامل یکم (نمایشی-افسرده خو) از نتایج تحلیل عاملی که ۱۵ پرسش را شامل می‌شود، تأمل برانگیز است. در وهله اول این فکر به ذهن خطور می‌کند که چگونه سازمان نمایشی که هیجانات خود را به طور افراطی بروز می‌دهد، با سازمان افسرده خو که جوئی بی‌شور و نشاط دارد، می‌تواند ادغام شده باشد. با توجه به این که پاسخ دهندگان سازمان خود را با رجوع به خاطرات و تداعی‌هایشان برآورد می‌کنند، این فکر به ذهن متبادر می‌شود که سازمان‌ها می‌توانند از قطبی به قطب دیگر نوسان کنند. این توضیح، اختلالات خلقی و نوع دو قطبی را به یاد می‌آورد.

به نقل از کاپلان و سادوک (۱۳۷۹، ص ۱۱۳) از مدت‌ها قبل پزشکان گزارش می‌کنند که در بعضی از بیماران به نظر می‌رسد علامت اولیه افسردگی است، اما سیر اختلال فاصله به فاصله با علائم خفیف مانی مشخص می‌شود. چنین اختلالاتی اختلال دو قطبی II نامیده شده است. علائم خفیف مانیا با علائم مربوط به سازمان نمایشی همخوانی دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی اصطلاح «اختلال دو قطبی سازمانی» را مورد بررسی قرار دهند.

متخصصان فن رشته سنجش پیشنهاد می‌کنند که روش مؤلفه اصلی (PC)^{۵۴} مناسب تحلیل عاملی نیست و روش محور اصلی (PA)^{۵۵} مناسب‌ترین و ساده‌ترین روش برای این کار است. یکی از محدودیت‌های این پژوهش تعداد اندک سازمان‌ها بود. به همین دلیل پژوهشگران بعدی می‌توانند این تحقیق را در سطح داده‌های سازمان‌های متعدد درک کرده و آن را در سطح نظریه‌های چند سطحی^{۵۶} و با استفاده از آماره‌های آن مدل خطی سلسله مراتبی (HLM)^{۵۷} و تحلیل درون فردی-بین فردی (WABA)^{۵۸} بررسی کنند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی در مراحل مختلف تدوین مقیاس اعتبار منطقی و اعتبار اکولوژیک یا زیست-شناختی پرسش‌ها را مدنظر قرار دهند. دلایل حذف پرسش‌ها در مرحله اعتباریابی صوری و محتوایی باید بر مبنای این اعتبارها باشد.

بدیهی است پژوهش‌های بیشتر در این زمینه به روشن‌تر شدن این مفاهیم و متغیرهای همبسته با مقیاس سازمان روان‌نژند (NOT)^{۵۹}، یعنی مقیاس تهیه شده در پژوهش حاضر،
۴۷۵

می‌انجامد. باید توجه داشت که نتایج حاصل از پژوهش حاضر صرفاً نمایانگر روایی و اعتبار اولیه و مقدماتی است و تعیین قطعی و غایی نتایج نیاز به تجزیه و تحلیل پیشرفته تر و عمیق تری دارد. محدودیت‌های اعمال شده از طرف سازمان‌ها و نهادهای شرکت کننده نیز لازم است مورد توجه قرار گیرد. به عنوان مثال در دو سازمان فولاد مبارکه و ذوب آهن برای تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری دو هفته مهلت داده شد ولی در پروفیل سپاهان یک ساعت پس از تحویل، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. این مساله می‌تواند در پاسخ و و اکنش مدیران تاثیرگذار باشد و در این صورت نتایج پژوهش حاضر باید با احتیاط مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

یادداشت‌ها

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1.Korman | 2.Blau and Scott | 3.Kets de Vries and Miller |
| 4.The Neurotic Organization | 5.Dysfunctional | 6.Symptom |
| 7.Functioning style | 8.Paranoid | 9.Compulsive |
| 10.Dramatic | 11.Depressive | 12.Schizoid |
| 13.Trust | 14.Ring | 15.Van de Ven |
| 16.Nicholson | 17.Shapiro | 18.Gambetta |
| 19.Luhmann | 20.Novelli | 21.Kirkman |
| 22.Kersten | 23.Crisis | 24.Fischer |
| 25.Checklist | 26.Construct | 27.Validation |
| 28.Scale | 29.Construct validity | 30.Content validity |
| 31.Reliability | 32.Norm | 33.Developmental |
| 34.Second-tier Manager | 35.Job Descriptive Inventory | 36.Face validation |
| 37.Atmosphere | 38.Indicator | 39.Smith |
| 40.Kendal | 41.Hulin | 42.Motivators variables |
| 43.Critical incidences | 44.Muchungwa | 45.Schmitt |
| 46.Ecologic Validity | 47.Factor analysis | 48.Oblimin with Kaiser Normalization |
| 49.Variance | 50.Subtest | 51.Lawshe |
| 52.Judge and Bono | 53.Self-evaluation | 54.Principal Components Method |
| 55.Principal Axes Method | 56.Multimodal Theory | 57.Hierachical line model |
| 58.Within - analysis | 59.Neurotic Organization Test | |

منابع

عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۰). پیش‌بینی غیبت شغلی، تأخیر و عملکرد کارکنان صنایع فولاد/ ایران (مجموع فولاد مبارکه و شرکت فولاد اهواز) از آزمون‌های صنعتی فلانگان. رساله‌ی دکتری. دانشگاه شهید چمران اهواز. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

- کاپلان، هارولد و سادوک، بنیامین (۱۳۷۹). خلاصه‌ی روان پزشکی علوم رفتاری- روان پزشکی بالینی. جلد دوم، ترجمه نصرت الله پور افکاری. تهران: شهر آب
- کورمن، آبراهام. (۱۳۷۶). روان شناسی صنعتی و سازمانی ترجمه حسین شکرکن. تهران: رشد.
- مرتضوی، شهرناز، طیب، منیرالسادات، و امیر شاهی، میراحمد (۱۳۷۹). رابطه فرهنگ با مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی. تهران: نخل
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Fischer, T. F. (1999). *Checklist for Congregational Functioning style*. Ministry Health.
- Fischer, T. F. (2004). *Intervention in dysfunctional Organization*. Ministry Health.
- Gambetta, D. (Ed.), (1988). *Trust: Making and breaking Cooperative Relations*. London: Basil Blackwell.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 86, 90-92.
- Kets de Varies, Manfred F. R., and Miller, Danny (1984). *The Neurotic Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kersten, A. (2005). Crisis as usual: Organisational dysfunction and public relations. *Public Relations Review*, 31 (4), 544 – 549.
- Lehman, N. (1979). *Trust and Power*. New York: Wiley.
- Machungwa, P. D., Schmitt, N. (1983). *Journal of applied psychology*, 68, 31-42.
- Nicholson, Nigel (Eds). (1995). *Encyclopedic dictionary of Organizational behavior*. Cambridge, Massachusetts: Black well.
- Novella, J. L., Kirk man, B. L., & Shapiro, D. L. (1995). Effective Implementation of Organizational Change: An Organizational Justice Perspective. In C. L. Cooper, & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (Vol, 2, PP. 15-36). Chichester, UK: John Wiley.
- Ring, P. S. & Van de Venn, A. H. (1992). Structuring Cooperative relationships between Organizations. *Strategies Management Journal*, 3, 483-498.
- Shapiro. S. P. (1987). The Social Control of Interpersonal Trust. *American Journal of Sociology*, 93, 623-658.

این مقیاس باید توسط مدیران میانی یا سرپرستان میانی تکمیل شود. این مقیاس ارزیابی شما را از جو سازمانی خود تعیین می کند. بدیهی است صحت نتایج به دست آمده از این پژوهش در ارائه پیشنهادات سازنده به سازمان بسیار موثر است. پیشاپیش از همکاری شما صمیمانه سپاسگزاریم. عدد ۹ بیانگر بالاترین حد از وجود خصوصیت مورد نظر است و هر چه به سمت عدد ۱ نزدیک می شویم، شدت آن کاهش می یابد. لطفاً دور عددی که به بهترین شکل برداشت شما را از سازمان خود نشان می دهد، خط بکشید.

در این سازمان:

۱- جو بی اعتمادی وجود دارد.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	جو اعتماد وجود دارد
۲- کارکنان به جزئیات بیش از حد توجه می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان به جزئیات هیچ توجهی نمی کنند.
۳- کارکنان خودنمایی می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان خودنمایی نمی کنند.
۴- کارکنان احساس بی کفایتی می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان احساس با کفایتی می کنند
۵- کارکنان گوشه گیر هستند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان اجتماعی هستند.
۶- کارکنان به انگیزه های پنهانی دیگران بیش از حد توجه می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان هیچ توجهی به انگیزه های پنهانی دیگران ندارند.
۷- کارکنان حتی در مسایل ساده دچار شک و دودلی می شوند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان در هیچ مسئله ای دچار شک و دودلی نمی شوند.
۸- کارکنان خود را (تافته جدا بافته) می دانند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان خود را برتر از دیگران میدانند.
۹- کارکنان احساس درماندگی و نومیدی می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان احساس امیدواری می کنند.
۱۰- کارکنان نسبت به تشویق بی تفاوتند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان از تشویق خرسند می شوند.
۱۱- کارکنان به معانی پنهان کلمات بیش از معنای ظاهری آنها توجه دارند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان کمتر به معانی پنهان کلمات می پردازند.
۱۲- کارکنان بیش از حد کمال گرا هستند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان به هیچ کمال گرا نیستند.
۱۳- کارکنان هر کاری را انجام می دهند تا جلب توجه کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان هیچ کاری را که جلب توجه کند انجام نمی دهند.
۱۴- کارکنان اعتماد به نفس ندارند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان دارای اعتماد به نفس هستند.
۱۵- کارکنان نسبت به هم احساس بیگانگی می کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان نسبت به هم احساس نزدیکی و صمیمیت می کنند.
۱۶- کارکنان بیش از حد مراقب و گوش به زنگ هستند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان به هیچ وجه مراقب و گوش به زنگ نیستند.
۱۷- کارکنان همواره کارها را به تاخیر می اندازند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان همواره کارها را سر وقت انجام می دهند.
۱۸- کارکنان همواره به دنبال ایجاد هیجان هستند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان هیچ گاه به دنبال ایجاد هیجان نیستند.
۱۹- کارکنان برای بهتر شدن موقعیتشان هیچ تلاشی نمی کنند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان برای بهتر شدن موقعیتشان بسیار تلاشی می کنند.
۲۰- کارکنان هیچ شور و اشتیاقی نشان نمی دهند.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان شور و اشتیاق فراوانی نشان می دهند.
۲۱- کارکنان تصور می کنند در پس هر رفتاری معنایی پنهانی نهفته است.	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹	کارکنان هر رفتاری را آنگونه که هست تصور می کنند.

کارکنان هیچ تعصبی نسبت به سازمان خود ندارند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۲- کارکنان نسبت به سازمان خود شدیداً متعصب هستند.
بروز هیجانانگیز و عواطف کارکنان کاملاً عادی است.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۳- کارکنان هیجانانگیز و عواطف خود را به صورت غیر عادی بروز می دهند.
جو سازمان گرم و با شور و نشاط است.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۴- جو سازمان سرد و بدون شور و نشاط است.
کارکنان دوست دارند با دیگران معاشرت کنند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۵- کارکنان ترجیح می دهند با دیگران معاشرت نکنند.
کارکنان معتقدند رویدادهای گذشته تاثیر مثبتی بر آینده آنها خواهد گذاشت.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۶- کارکنان معتقدند بعضی رویدادهای گذشته بر آینده آنها تاثیر منفی خواهد گذاشت.
کارکنان می خواهند خودشان تصمیم بگیرند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۷- کارکنان نمی خواهند خودشان تصمیم بگیرند.
کارکنان هیچ گاه خودشان را مرکز توجه نمی دانند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۸- کارکنان همیشه خودشان را مرکز توجه می دانند.
کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی اشتیاقی نشان می دهند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۲۹- کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی اشتیاقی ندارند.
کارکنان نسبت به انتقاد واکنش معقول نشان می دهند..	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۰- کارکنان نسبت به انتقاد بی تفاوتند.
دید مدیران نسبت به کارکنان سازمان خود مثبت است.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۱- مدیران به کارکنان سازمان خود دید مثبتی ندارند.
کارکنان از تحت حمایت نبودن وحشت ندارند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۲- کارکنان از تحت حمایت نبودن وحشت دارند.
کارکنان سعی ندارند دیگران را به طور غیر معمول تحت تاثیر قرار دهند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۳- کارکنان سعی می کنند دیگران را به طور غیر معمول تحت تاثیر قرار دهند.
کارکنان از کار کردن لذت می برند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۴- کارکنان از کار کردن لذت نمی برند.
کمتر کسی در روابط کاری خود با دیگران تجربه شکست دارد.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۵- اکثراً در روابط کاری خود با دیگران تجربه شکست دارند.
کارکنان تنها خودشان و عوامل درون سازمان را بر آینده شغلی خود موثر می دانند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۶- کارکنان نیروهای خارجی از سازمان را بر آینده شغلی خود موثر می دانند.
کارکنان به سادگی با تغییرات سازمانی کنار می آیند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۷- کارکنان به سادگی با تغییرات سازمانی کنار نمی آیند.
کارکنان به هیچ وجه کار دیگران را به نام خود ثبت نمی کنند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۸- کارکنان عموماً نتیجه کار دیگران را به نام خود ثبت می کنند.
کارکنان نسبت به انجام کارها احساس گناه و تقصیر نمی کنند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۳۹- کارکنان هر کاری را با احساس گناه و تقصیر انجام می دهند.
گویی در سازمان همه می دانند چه کاری باید انجام دهند.	۱۲۳۴۵۶۷۸۹	۴۰- سر در گمی و گیجی در سازمان احساس می شود.