



# احساس غربت در کارکنان اقماری

دکتر محمدرضا ایروانی - مریم عظیمی





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# احساس غربت در کارکنان اقماری

تالیف:

دکتر محمدرضا ایروانی محمدآبادی

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر)

مریم عظیمی

(کارشناس ارشد مشاوره خانواده)



انتشارات موجک



سرشناسه: ابروانی محمد آبادی، محمدرضا، ۱۳۴۴ - Irvani M,M  
عنوان و نام پدیدآور: احساس غربت در کارکنان اقماری / تألیف دکتر محمدرضا ابروانی محمدآبادی، مریم عظیمی.  
مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.  
مشخصات ظاهری: ۱۶۴ ص.  
شابک: ۹-۲۰۳-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۴۴۰۰۰۰ ریال  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۴۳ - ۱۶۶.  
موضوع: غربت زدگی -- ایران -- نمونه پژوهی  
موضوع: Homesickness -- Iran -- Case studies  
موضوع: یکی از شرکت‌های منطقه ویژه عسلویه -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی  
موضوع: رضایت از کار -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه پژوهی  
موضوع: Job satisfaction -- Iran -- Psychological aspects -- Case studies  
موضوع: محیط کار -- ایران -- جنبه‌های روانشناسی -- نمونه پژوهی  
موضوع: Work environment -- Iran-- Psychological aspects -- Case studies  
موضوع: کیفیت زناشویی -- ایران -- نمونه پژوهی  
موضوع: Marital quality -- Iran -- Case studies  
شناسه افزوده: عظیمی، مریم، ۱۳۶۱-  
رده بندی کنگره: BF۵۷۵  
رده بندی دیویی: ۱۵۲/۴  
شماره کتابشناسی ملی: ۷۳۵۰۵۲۶



انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: احساس غربت در کارکنان اقماری  
تألیف: دکتر محمدرضا ابروانی محمدآبادی، مریم عظیمی  
مشخصات ظاهری: ۱۶۴ صفحه، قطع وزیری  
چاپ اول: پاییز ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد  
قیمت: ۴۴۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹-۲۰۳-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸  
کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

# فهرست مطالب

صفحه

عنوان

---

۱	پیش‌گفتار.....
۵	فصل اول: احساس غربت.....
۵	۱-۱ خانواده.....
۵	۲-۱ احساس غربت.....
۶	۳-۱ دیدگاه‌های مختلف در مورد احساس غربت.....
۶	۱-۳-۱ دیدگاه دلبستگی به محل.....
۷	۲-۳-۱ دیدگاه تعلق‌پذیری.....
۸	۳-۳-۱ دیدگاه نظریه پردازان شخصیت.....
۸	۴-۳-۱ دیدگاه روانشناسی اجتماعی.....
۹	۵-۳-۱ دیدگاه ایس.....
۹	۶-۳-۱ نظریه درمان عقلانی-عاطفی آلبرت ایس.....
۱۰	۷-۳-۱ دیدگاه شناختی-رفتاری.....
۱۰	۸-۳-۱ نظریه شخصیت.....
۱۲	۴-۱ سلامت روانی با شخصیت سالم.....
۱۲	۱-۴-۱ اختلال شخصیت.....
۱۶	۲-۴-۱ پذیرش بی‌قید و شرط خود.....

## فصل دوم: تفکیک خویشتن (تمایز یافتگی خود) ..... ۲۱

- ۱-۲ نظریه تمایز یافتگی خود ..... ۲۱
- ۲-۲ استعاره عقال شتر ..... ۲۲
- ۳-۲ سطوح تمایز یافتگی ..... ۲۳
- ۴-۲ ویژگی‌های افراد تمایز یافته و تمایز نیافته ..... ۲۴
- ۵-۲ مؤلفه‌های تمایز یافتگی ..... ۲۵
- ۶-۲ کاربرد نظریه تمایز یافتگی در زندگی زناشویی ..... ۲۶
- ۷-۲ استعاره جوجه تیغی ..... ۲۷
- ۸-۲ تمایز یافتگی و نشانگان سلامت روانی و جسمی ..... ۲۸
- ۹-۲ استعاره گربه سگ ..... ۲۹
- ۱۰-۲ تمایز یافتگی فرآیندی به سوی استقلال سالم ..... ۳۰
- ۱۱-۲ خود جمعی نامتمایز ..... ۳۲

## فصل سوم: کیفیت رابطه زناشویی ..... ۳۷

- ۱-۳ ازدواج موفق ..... ۳۷
- ۲-۳ ارتباط زناشویی ..... ۳۸
- ۳-۳ ارتباط و اهمیت آن ..... ۳۹
- ۴-۳ اهداف و ویژگی‌های ارتباط ..... ۴۰
- ۵-۳ مهارت‌های ارتباطی ..... ۴۱
- ۶-۳ مهارت‌های ارتباطی در اسلام ..... ۴۷
- ۷-۳ ارتباط موثر بین زن و شوهر ..... ۴۷
- ۸-۳ رویکرد غنی سازی ارتباط ..... ۴۸
- ۹-۳ اصول اساسی درمان غنی سازی ارتباط ..... ۵۰
- ۱۰-۳ چگونگی آموزش مهارت‌های غنی سازی ارتباط ..... ۵۱
- ۱۱-۳ برنامه ارتباط بین زوجین (CC) ..... ۵۲



۱۲-۳ برنامه ارتقاء ارتباط (RE) ..... ۵۳

### فصل چهارم: رضایت شغلی ..... ۵۵

۱-۴ اهمیت رضایت شغلی ..... ۵۵

۲-۴ ماهیت رضایت شغلی ..... ۵۷

۳-۴ تعاریف رضایت شغلی ..... ۵۸

۴-۴ ابعاد رضایت شغلی ..... ۵۹

۵-۴ فواید بررسی رضایت شغلی ..... ۶۰

### فصل پنجم: نظریه‌های رضایت شغلی ..... ۶۱

۱-۵ نظریه نیازها ..... ۶۱

۲-۵ رضایتمندی ..... ۶۱

۳-۵ نظریه‌های محتوایی ..... ۶۳

۱-۳-۵ نظریهٔ مراحل مختلف زندگی ..... ۶۳

۲-۳-۵ نظریهٔ سلسله مراتب نیازها ..... ۶۴

۳-۳-۵ نظریهٔ زیستی تعلق رشد ..... ۶۴

۴-۳-۵ نظریهٔ نیازهای اکتسابی ..... ۶۴

۵-۳-۵ نظریهٔ دو عاملی هرزبرگ ..... ۶۵

۴-۵ نظریه‌های فرایندی ..... ۶۵

۱-۴-۵ نظریهٔ هدف گذاری ..... ۶۶

۲-۴-۵ مدل اساسی انگیزش ..... ۶۷

۵-۵ نظریه‌های ریز مدل ..... ۶۸

۱-۵-۵ نیازهای فیزیولوژیک ..... ۷۰

۲-۵-۵ نیازهای ایمنی ..... ۷۱

۳-۵-۵ نیازهای اجتماعی ..... ۷۲

- ۷۲..... ۴-۵-۵ نیاز به احترام .....
- ۷۳..... ۵-۵-۵ نیاز به خود شکوفایی .....
- ۷۳..... ۶-۵ نظریه بقا رشد (تفکیک انگیزاننده‌ها به سه حوزه وجودی، رابطه و رشد) آلدرفر .....
- ۷۴..... ۷-۵ نظریه برابری و انتظار .....
- ۷۸..... ۸-۵ نظریه‌های درشت مدل .....
- ۷۸..... ۹-۵ نظریه دو عاملی هرزبرگ .....

### فصل ششم: عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ..... ۷۹

- ۷۹..... ۱-۶ مطالعات ادوین لاک .....
- ۷۹..... ۲-۶ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی .....
- ۸۱..... ۳-۶ عوامل سازمانی .....
- ۸۲..... ۴-۶ ماهیت شغل .....
- ۸۳..... ۵-۶ عوامل محیطی .....
- ۸۶..... ۶-۶ عوامل فردی .....

### فصل هفتم: تحقیقات مرتبط با احساس غربت ..... ۸۹

#### فصل هشتم: مطالعه موردی ..... ۱۰۳

- ۱۰۳..... ۱-۸ بیان مسأله .....
- ۱۰۷..... ۲-۸ اهمیت موضوع .....
- ۱۱۱..... ۳-۸ اهداف .....
- ۱۱۱..... ۴-۸ تعاریف کلمات کلیدی .....

#### فصل نهم: روش و ابزار ..... ۱۱۳

- ۱۱۳..... ۱-۹ روش پژوهش .....

۲-۹ جامعه آماری و نمونه ..... ۱۱۳

۳-۹ ابزار اندازه گیری ..... ۱۱۴

۴-۹ روایی و پایایی پرسشنامه‌ها ..... ۱۱۷

### فصل دهم: یافته‌ها ..... ۱۱۹

۱-۱۰ متغیرهای جمعیت شناختی ..... ۱۱۹

۲-۱۰ یافته‌های توصیفی ..... ۱۲۰

۳-۱۰ آزمون فرضیه‌ها ..... ۱۲۲

### فصل یازدهم: جمع بندی ..... ۱۳۱

۱-۱۱ بحث و نتیجه گیری ..... ۱۳۱

۲-۱۱ پیشنهادها ..... ۱۳۷

### مناجات افراد تمایز یافته ..... ۱۳۹

### منابع ..... ۱۴۱

منابع فارسی ..... ۱۴۱

منابع انگلیسی ..... ۱۵۴



## پیش‌گفتار

یکی از مسائلی که امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی و وسایل حمل و نقل مورد توجه قرار گرفته است، انواع مهاجرتهاست. این مهاجرتها گاه جنبه دانشگاهی و علمی و گاه جنبه اقتصادی دارد، اما ویژگی مشترک همه این مهاجرتها، مشکلات مربوط به سازگاری و فشار روانی کنار آمدن با محیط جدید است. یکی از مفاهیم مربوط به این امر، احساس غربت است که در اثر ترس و احساس‌های ناگوار مربوط به تغییرات بسیار شدید موقعیت در جنبه‌های مختلف ایجاد می‌شود. احساس غربت به شکل احساس دل‌تنگی و تنها بودن و تمایل به بازگشت به محیط قبلی، به شکل معمول برای هر کسی اتفاق می‌افتد و به شکل حاد آن با مشکلات در سلامت بروز می‌کند. کار بخش بزرگی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد. حتی در جوامع بدوی نیز هر کسی مجبور به انجام کاری است و باید قسمتی از وظایف را به عهده گیرد. کار به معنای اخص عبارت است از شغل، مظهر زنده بودن انسان و زندگی انسانی. برای داشتن زندگی انفرادی و اجتماعی بهتر، باید کار کرد. کار تنها وسیله‌ای است که جایگاه انسان را در پهنه هستی انسانی تر کرده و او را برای تسخیر طبیعت و پیروزی بر ناملازمات آن هر روز نسبت به گذشته مستحکم تر می‌کند، ولی چگونه می‌توان به کار دلبستگی پیدا کرد؟ چگونه می‌توان کم‌کاری، عدم احساس مسئولیت، حضور نامنظم در محل کار و بی‌توجهی به خواسته‌های مراجعان و راهنمایی نکردن آنها، مراقبت نکردن از اموال، بی‌اعتنایی به کیفیت کار و گرایش به آسان‌طلبی را به رضایت‌شغلی و انجام کار با کیفیت مطلوب و حضور به موقع و مؤثر در محل کار تبدیل کرد؟ برخی افراد از کار خود لذت می‌برند. آنان نیروهای جسمی و روانی خود را صرف کارهایی می‌کنند که برخی از همکارانشان در مقابل آن کارها دچار استرس و فشار روحی می‌شوند و به طور کلی دارای نارضایتی شغلی‌اند. بیشتر مردم قسمت اعظم زندگی خود را کار می‌کنند؛ با این حال به ندرت وقت صرف می‌کنند تا ببینند که مشاغل آنها برایشان چه مفهومی دارد. کار مجربایی است که از راه آن بر محیط خود تأثیر می‌گذاریم و آن را تغییر

می‌دهیم، ضمن اینکه کار می‌کنیم تا جامعه خود را بسازیم. به عبارت دیگر، کار فعالیتی بدنی یا فکری برای تولید است و نیازهایی که توسط کار برآورده می‌شوند از این قرارند: نیاز به تسلط بر اوضاع و احوال، اشخاص، افکار و ماشین‌ها؛ نیاز به تأیید دیگران: حرفه شخص می‌تواند برای او پاداش دهنده باشد؛ نیاز به روابط شخصی و اجتماعی: به هنگام کار، فرد به یک واحد اجتماعی تعلق دارد و احساس می‌کند که جزیی از گروه است. امکان صحبت با همکاران و دوست شدن با آنها و داشتن روابط حسنه با سرپرست، رضایت عاطفی ایجاد می‌کند؛ نیاز به موقعیت اجتماعی یا پرستیژ؛ نیاز به خدمت کردن به دیگران (شرتوز، ۱۳۸۱).

کتاب حاضر با هدف تعیین پیش‌بینی احساس غربت بر اساس تفکیک خویشتن، کیفیت رابطه زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان اقماری پتروشیمی شهر عسلویه در سال ۱۳۹۸ به روش همبستگی تالیف شد. جامعه آماری این کتاب شامل کارکنان رسمی و قراردادی اقماری و بخشی از کارکنان پیمانکاری اقماری یکی از شرکت‌های منطقه ویژه عسلویه در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۳۱۰ نفر تشکیل دادند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۱۷۰ نفر برای شرکت در کتاب حاضر انتخاب گردیدند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه احساس غربت زارع و همکاران (۱۳۹۱)، پرسشنامه تفکیک خویشتن اسکورن (۱۹۹۵)، پرسشنامه کیفیت رابطه زناشویی باسی و همکاران (RDAS) - (۱۹۹۵) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۸۷) بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون) و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. نتایج کتاب نشان داد که تفکیک خویشتن قادر به پیش‌بینی احساس غربت کارکنان می‌باشد ( $R=0.46$ ) ولی کیفیت رابطه زناشویی و رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی احساس غربت کارکنان اقماری پتروشیمی شهر عسلویه نمی‌باشند ( $R=0.09$  و  $R=0.12$ ) ( $P<0.05$ ).

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: احساس غربت

فصل دوم: تفکیک خویشتن (تمایز یافتگی خود)

فصل سوم: کیفیت رابطه زناشویی

فصل چهارم: رضایت شغلی

فصل پنجم: نظریه‌های رضایت شغلی

فصل ششم: عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

فصل هفتم: تحقیقات مرتبط با احساس غربت

فصل هشتم: مطالعه موردی

فصل نهم: روش و ابزار

فصل دهم: یافته‌ها

فصل یازدهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانیم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب ما را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمائیم.

دکتر محمدرضا ایروانی محمدآبادی، مریم عظیمی

پاییز ۱۳۹۹



یکی از مسائلی که امروزه با پیشرفت علم و تکنولوژی و وسایل حمل و نقل مورد توجه قرار گرفته است، انواع مهاجرت‌هاست. این مهاجرت‌ها گاه جنبه دانشگاهی و علمی و گاه جنبه اقتصادی دارد، اما ویژگی مشترک همه این مهاجرت‌ها، مشکلات مربوط به سازگاری و فشار روانی کنار آمدن با محیط جدید است. یکی از مفاهیم مربوط به این امر، احساس غربت است که در اثر ترس و احساس‌های ناگوار مربوط به تغییرات بسیار شدید موقعیت در جنبه‌های مختلف ایجاد می‌شود. احساس غربت به شکل احساس دل‌تنگی و تنها بودن و تمایل به بازگشت به محیط قبلی، به شکل معمول برای هر کسی اتفاق می‌افتد و به شکل حاد آن با مشکلات در سلامت بروز می‌کند. کار بخش بزرگی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد. حتی در جوامع بدوی نیز هر کسی مجبور به انجام کاری است و باید قسمتی از وظایف را به عهده گیرد. کار به معنای اخص عبارت است از شغل، مظهر زنده بودن انسان و زندگی انسانی. برای داشتن زندگی انفرادی و اجتماعی بهتر، باید کار کرد. کار تنها وسیله‌ای است که جایگاه انسان را در پهنه هستی انسانی‌تر کرده و او را برای تسخیر طبیعت و پیروزی بر ناملازمات آن هر روز نسبت به گذشته مستحکم‌تر می‌کند، ولی چگونه می‌توان به کار دلبستگی پیدا کرد؟ چگونه می‌توان کم‌کاری، عدم احساس مسئولیت، حضور نامنظم در محل کار و بی‌توجهی به خواسته‌های مراجعان و راهنمایی نکردن آنها، مراقبت نکردن از اموال، بی‌اعتنایی به کیفیت کار و گرایش به آسان‌طلبی را به رضایت شغلی و انجام کار با کیفیت مطلوب و حضور به موقع و مؤثر در محل کار تبدیل کرد؟



کشفات موجک

