

## **The effect of employees' loneliness on career advancement with mediating effect of perceived organizational support**

**Reza Amini Brujeni<sup>1</sup>, Alireza Moghadam<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Master degree, Department of Industrial Management, Faculty of Economics and Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran, Email: a\_reza\_b2005@yahoo.com

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Industrial Management, Faculty of Economics and Management and

<sup>3</sup>Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

### **Abstract**

The purpose of this research is to investigate the effect of loneliness of employees in the organization on career advancement, risk-taking and trust with the mediating effect of perceived organizational support. The descriptive research method was correlation type. The statistical population of the present research is all the employees of the social security organization of P Borujen city, from whom 70 people were selected by stratified random sampling and answered the relevant questionnaires that included loneliness in the organization, career advancement, organizational support, risk-taking and trust. In order to analyze the data in the present research, from the statistics at two descriptive and inferential levels; Pearson correlation, confirmatory factor analysis, path analysis and structural equations were used. The findings showed that there is a negative and significant relationship between loneliness in the organization and risk-taking and trust in the organization. There is a direct, positive and significant relationship between perceived organizational support and risk-taking and trust in the organization and career advancement. Loneliness in the organization has a negative and indirect effect on perceived organizational support through the mediation of risk-taking and trust. It has a negative and indirect effect on career advancement through the mediation of perceived organizational support.

**Keywords:** Loneliness in organization, Career advancement, Perceived organizational support, Risk taking, Trust.

**Citation:** Amini Brujeni, Reza & Moghadam, Alireza (2023). The effect of employees' loneliness on career advancement with mediating effect of perceived organizational support. *Psychological researches in management*, 9(1), 153-173. (in Persian).

Received: September 30, 2022

Revised: October 26, 2022

Accepted: November 05, 2022

Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Published by Hazrat-e Masoumeh University

doi: 20.1001.1.24764833.1402.9.1.7.2

## اثر تنهایی کارکنان در سازمان بر پیشرفت شغلی، ریسک‌پذیری و اعتماد با اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده\*

رضا امینی بروجنی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه نویسنده

مسئول: a\_reza\_b2005@yahoo.com

علیرضا مقدم

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

### چکیده

گرچه این پیشرفت‌های فناوری باعث سرعت بخشیدن به کار و کاهش اشتباهات شده‌اند اما مضراتی نیز در پی داشته‌اند. یکی از این مضرات، افزایش احساس تنهایی و در پی آن گوشه‌گیری در سازمان‌ها است. هدف از این پژوهش، بررسی اثر تنهایی کارکنان در سازمان بر پیشرفت شغلی، ریسک‌پذیری و اعتماد با اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق پیش رو کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن است که از بین آن‌ها به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۷۰ نفر انتخاب شد و به پرسشنامه‌های مربوطه که شامل تنهایی در سازمان، پیشرفت شغلی، حمایت سازمانی، ریسک‌پذیری و اعتماد بود پاسخ دادند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر، از آمار در دو سطح توصیفی و استنباطی؛ همبستگی پیرسون، تحلیل عامل تأییدی، تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین تنهایی در سازمان با ریسک‌پذیری و اعتماد در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و ریسک‌پذیری و اعتماد در سازمان و پیشرفت شغلی رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجیگری ریسک‌پذیری و اعتماد تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد. همچنین بر پیشرفت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

**کلیدواژه‌گان:** تنهایی در سازمان، پیشرفت شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، ریسک‌پذیری، اعتماد.

**استناد:** امینی بروجنی، رضا و مقدم، علیرضا (۱۴۰۲). اثر تنهایی کارکنان در سازمان بر پیشرفت شغلی، ریسک‌پذیری و اعتماد با اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۱۵۳-۱۷۳.

## مقدمه

برای یک انسان، تنهایی مفهومی است که مخالف طبیعت اوست زیرا انسان همواره نیازمند روابط اجتماعی است. محققان، تنهایی را به عنوان احساسات دردناک و ناراحتی عاطفی که به علت کمبود یا عدم رضایت‌بخش بودن روابط اجتماعی یا روابط میان‌فردی ایجاد می‌شوند تعریف می‌کنند (Rotenberg, 2010). تمام افراد، تنها به علت سرشتشان، تنها نیستند بلکه عوامل محیطی نیز می‌توانند مؤثر باشند. زمانی که محیط، امکان روابط اجتماعی را به خوبی تأمین نکند، حتی یک فرد با شخصیتی اجتماعی ممکن است رفتارها و افکاری داشته باشد که به افراد تنها نسبت داده می‌شود. یکی از محیط‌هایی که می‌تواند تنهایی را به فرد القا کند سازمان‌ها هستند. تنهایی در سازمان ممکن است نه تنها علل مختلف بلکه عواقب متفاوتی نیز داشته باشد. با حرکت جوامع به سوی صنعتی شدن هر چه بیشتر، افزایش استفاده از اینترنت، تیم‌های مجازی و آرایش‌های کاری جایگزین، توجه به کارکنان به‌عنوان انسان‌هایی نیازمند روابط اجتماعی کاهش یافته است. شناخت تأثیرات تنهایی در سازمان به چند دلیل مهم است. اول اینکه بدون روابط رضایت‌بخش اجتماعی، کارکنان ادراک حمایت اجتماعی پایینی از جانب سازمان دارند که این موضوع موجب عدم بروز رفتارهای فراتر از نقش می‌شود. دوم، زمانی که کارکنان روابط اجتماعی ضعیف را تجربه کنند، کمتر احساس تعلق و شناخته شدن توسط سازمان به آن‌ها دست می‌دهد و تعهدشان نسبت به سازمان کاهش می‌یابد و در نهایت، همکاران منابع حیاتی و اطلاعات را از طریق ارتباطات رسمی و غیررسمی تبادل می‌کنند. بدون تبادل منابع کافی، کارکنان تنها علاقه چندانی به انجام مؤثر کارهایشان ندارند (Long & Dora, 2012).

لانگ و دورا (۲۰۱۲)، اعتقاد دارند کارکنان تنها در مقایسه با کارکنانی که احساس تنهایی نمی‌کنند، کیفیت پایین‌تری از تبادلات بین رئیس-کارمند و سازمان-کارمند و در کل حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند. کارمندان تنها علاوه بر ارزیابی ضعیف از خود، نگرشی منفی به دیگران دارند و به نیت‌های دیگران مشکوک‌اند، پس تا جایی که ممکن است با آن‌ها وارد تبادلات اجتماعی نمی‌شوند که این خود بر کیفیت عملکردشان به دلیل دریافت حمایت کمتر، مؤثر است؛ اما کارکنانی که با کارفرمایانشان تبادل اجتماعی دارند سطح بالاتری از تعهد به سازمان به شکل تلاش اضافی، تعهد و تمایل به از خود گذشتگی را به علت ادراک حمایت سازمانی نشان می‌دهند.

افراد تنها به علت ریسک‌گریزی‌شان اکثراً از قبول نقش‌های اضافی که توسط سرپرستان به آن‌ها داده می‌شود طفره می‌روند که این موضوع می‌تواند بر ارزیابی سرپرستان از میزان شایستگی این افراد تأثیر بگذارد، سرپرستان توجه زیادی به کارکنانی که احساس کنند شایستگی زیادی ندارند نمی‌کنند؛ بنابراین کارمندان تنها امکان کمتری نسبت به سایر کارمندان برای برقراری رابطه تبادلی با سرپرستان خود و جلب حمایت آن‌ها دارند. یکی از تبادلات می‌تواند تسهیل امکان پیشرفت برای کارمند باشد به همین دلیل، این مورد تأثیری مستقیم بر پیشرفت شغلی آن‌ها دارد (Wang, 2010).

در کسب‌وکار، روابط نقش مهمی بازی می‌کنند. وقتی با آدم‌های موفق صحبت می‌کنیم، آن‌ها دلیل موفقیتشان را در نوع رابطه و اعتمادی می‌دانند که بین همکاران و دوستان برقرار کرده‌اند که باعث می‌شود بتوانند در کنار یکدیگر کار

کنند. این موضوع برای سازمان‌های دولتی نیز کاربرد دارد (عباسی، ۱۳۹۶). ارتباط کارکنان، روندی مداوم بوده و مستلزم وجود مهارت در ارسال و دریافت پیام است. واژه ارتباطات به مفهوم انتقال اطلاعات از یک فرد به فردی دیگر و درک آن، توصیف‌شده است. این فرآیند به عنوان مسئولیت یک مدیر، گاهی اوقات «ارتباطات کارکنان» نامیده می‌شود. مدیران شایسته، می‌دانند که تصورات کارکنان از رهبرانشان به چگونگی رد و بدل کردن اطلاعات در فرآیند ارتباطات بستگی دارد. ارتباطات خوب، به خصوص وقتی یک مدیر در حال پرورش روحیه جمعی است یا وقتی که کارکنان به واسطه تغییرات سازمانی پی در پی، یا تنگناهای اقتصادی، احساس ناامنی و تهدید می‌کنند، از اهمیت زیادی برخوردار است (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۰).

در کل، در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دولتی به منظور پیشرفت هر چه بیشتر و سریع‌تر، نیازمند شناساندن قابلیت‌ها و توانایی‌های خود هستیم. بهترین راه برای دست یافتن به این هدف برقراری ارتباط با همکاران و سرپرستان و شناساندن خود و توانایی‌هایمان به آن‌هاست. با این‌حال مواردی مانند پیشرفت فناوری و استفاده از ابزارهای ارتباط از راه دور تا حدودی مانع از برقراری ارتباطات مستقیم و شناخته شدن مناسب توسط سازمان و اعضای آن شده‌اند. این موضوع، خود مانعی برای پیشرفت فرد خواهد بود. با توجه به آنچه بیان شد، این پژوهش با هدف اصلی تبیین رابطه بین تنهایی کارکنان و پیشرفت شغلی ایشان از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده انجام شد. از دیگر اهداف این پژوهش بررسی میزان تنهایی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن و مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری آن، بررسی میزان ادراک از حمایت سازمانی توسط کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن و عوامل شکل‌گیری آن و همچنین بررسی میزان رضایت از پیشرفت شغلی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن و ابعاد آن می‌باشد.

## مبانی نظری

### تنهایی و تنهایی در سازمان

تنهایی یک معضل اجتماعی برای همه انسان‌هاست. تنهایی مجموعه‌ای از عکس‌العمل‌های احساسی ناشی از ناتوانی در داشتن روابط نزدیک و تأمین نیازهای اجتماعی، تجربیات ناخوشایند ناشی از کمبود روابط اجتماعی یا تجربیات فردی ناشی از متغیرهای موقعیتی و ویژگی‌های شخصیتی است (Ayazlar & Güzel, 2013). تنهایی از مجموعه‌ای از پاسخ‌های ذهنی و احساسی تشکیل شده که به صورت یک ساختار در کنار هم قرار می‌گیرند و یک وضعیت روحی و روانی است که ناشی از کمبود در روابط اجتماعی فرد است، چه از نظر میزان ارتباطات و چه از نظر کیفیت آن. بنا به نظر گیلبرت<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۱۱) تنهایی زمانی به وجود می‌آید که درک فرد از روابط فعلی‌اش ارضاکنده انتظارات او از روابطش نباشد. تحقیقات تا به امروز نشان می‌دهند تنهایی یک تجربه ناراحت‌کننده است که برای سلامت روانی و سلامت عمومی مضر است. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که تنهایی با افسردگی و خجالتی بودن، عزت‌نفس پایین، روان‌پریشی، اضطراب اجتماعی و کمبود شایستگی اجتماعی مرتبط است (Wright, 2005).

<sup>۱</sup> Gilbert

تنهایی در محیط کار را می‌توان به‌عنوان «تنگنای احساسی که ناشی از کمبود روابط بین فردی با کیفیت بین کارکنان در محیط سازمان» تعریف کرد (Wright, 2004). همچنین مفهوم تنهایی در سازمان را می‌توان به‌عنوان نارضایتی فرد از کیفیت روابطش با دیگر کارکنان بیان کرد (Wright, 2006). رایت (۲۰۰۶)، مفهومی دو بعدی از تنهایی در سازمان را بیان کرد. یکی از ابعاد کمبود عاطفی است که کیفیت روابط بین فردی در سازمان را بیان می‌کند. مفاهیم مرتبط به این بعد مانند احساسات، گوشه‌گیر شدن و بیگانه شدن که ساختاری مشابه با تنهایی احساسی دارند. بعد دیگر، همراهی اجتماعی نام دارد که به کافی بودن شبکه‌های اجتماعی در سازمان توجه می‌کند. این بعد شامل مفاهیمی مانند اشتراک، گذران وقت و عضویت در گروه می‌شود و مشابه با تنهایی اجتماعی است. اکثر روابط در سازمان شدیداً تحت تأثیر ویژگی‌های سازمانی و کاری هستند، مانند سلسله مراتب سازمان، رقابت فردی و ارشدیت. بر اساس رایت (۲۰۰۵) هر چه فضای سازمان، رقابتی‌تر باشد، روابط اجتماعی واقعی، سخت‌تر حاصل می‌شوند. شواهد، نشان می‌دهند که تنهایی در سازمان می‌تواند ناشی از محیط سازمانی رقابتی و عدم همکاری باشد. همچنین رایت بیان می‌کند که ممکن است که پایه‌های تنهایی در سازمان منحصراً قسمتی از ویژگی‌های شخصیتی افراد نباشد. عوامل سازمانی مانند محیط منفی اجتماعی یا احساسی، طراحی ضعیف شغل و مدیریت ناکارآمد می‌توانند مسئول ایجاد احساس تنهایی در سازمان باشند.

### حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت اجتماعی، عاملی بسیار مهم برای ارتقای سلامت روانی افراد چه در سازمان و چه خارج از آن است. حمایت سازمانی ادراک‌شده بر درک کارکنان از کیفیت روابط تبادلی در سازمان مؤثر است و این ادراکات از طریق کیفیت روابط تبادلی با سازمان بر نگرش‌ها و رفتارهای کارمندان به صورت غیر مستقیم، مؤثر است. پایه و اساس نظریه حمایت سازمانی، تبادلات اجتماعی میان کارمندان و سازمانشان است (Eisenberger et al., 1996). در چارچوب حمایت سازمانی، در یک قرارداد روانشناسی، مدیران انگیزاننده‌هایی مانند موقعیت‌های آموزش و ارتقا، حمایت و پاداش‌های شغلی را در قبال تعهد و وفاداری کارمندان تأمین می‌کنند. حمایت سازمانی درک شده باعث وابستگی کارمندان به سازمان می‌شود، چرا که آن‌ها متوجه یک رابطه تبادلی سودمند میان فعالیت‌هایشان و پاداشی که دریافت می‌کنند می‌شوند. کارفرمایان معمولاً کارمندان را بر اساس فداکاری و وفاداری ارزش‌گذاری می‌کنند. باارزش بودن از نظر سازمان منفعی نیز دارد؛ مانند تصدیق شدن، احترام، پرداخت و ارتقا و همچنین دسترسی به اطلاعات و شکل‌های دیگر حمایت که برای انجام بهتر شغل لازم‌اند. پاداش‌های سازمانی و شرایط کاری مناسب مانند پرداخت خوب، ارتقا، غنی‌سازی شغل و نفوذ بر سیاست‌های سازمان در صورتی منجر به ادراک حمایت سازمانی بیشتر می‌شود که کارمند باور داشته باشد ناشی از عملکرد داوطلبانه سازمان است و نه اثر فشارهای خارجی (Eisenberger et al., 1996).

## پیشرفت شغلی

هر فرد پس از مدتی کار در سازمان در صورتی که تمایل به ماندن در آن سازمان داشته باشد به دنبال پیشرفت در آن می‌باشد. مقیاس‌های تعیین‌کننده پیشرفت شغلی عبارت‌اند از: موقعیت در سلسله مراتب سازمانی، رضایتمندی شغلی، رضایت از زندگی و میزان تمایل به ترک شغل (Baruch et al., 2014). در تمام دنیا بسیاری از سازمان‌ها نه تنها جهت برنامه‌ریزی در باب تخصیص پاداش‌ها و امکانات دست به بررسی رضایت، احساسات و نگرش‌های کارکنان خود می‌زنند، بلکه این عمل را بیشتر به این جهت که نگران ادراکات کارکنان از شغل و انگیزش ایشان هستند به انجام می‌رسانند. این امر باعث می‌شود تا موفقیت شغلی ادراک‌شده کارکنان در راستای اثربخشی و عملکرد سازمان، بالا برود. بر اساس اشاره ونگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، موفقیت شغلی شامل نتایج به دست آمده از طریق تلاش‌های فرد است که موجب ادراک وی از شانس پیشرفت در سازمان می‌شود. بر اساس مشخصه‌های اصلی موفقیت شغلی که توسط باروش (۲۰۱۴)، مورد اشاره قرار گرفت، معنا و مفهوم این متغیر همسو با معنا و مفهوم واژه شغل، دو جنبه ذهنی (درون‌زاد) و عینی (برون‌زاد) را در بر می‌گیرد. جنبه عینی این پدیده را سطح حقوق و مزایا، پایه فرد در سازمان و میزان ترفیعات و در مقابل جنبه ذهنی یا درون‌زاد آن را رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آن‌ها را انجام می‌دهد مشخص می‌کند (گل‌پرور، ۱۳۹۰). بر اساس گزارش گرین<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) همبسته‌های موفقیت شغلی را می‌توان در هفت طبقه قرار داد: سرمایه‌گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمان‌ها، عوامل انگیزشی، روابط بین فردی، انتخاب‌ها یا راهبردهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های سازمانی و پایگاه خانوادگی. پیوندهای اجتماعی نیرومند در درون و بیرون سازمان، همخوانی ارزشی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، تشویق و حمایت شغلی و ارتباط با یک فرد رایزن همگی می‌توانند احساس موفقیت شغلی را در افراد بالا ببرند (گل‌پرور و قضوی، ۱۳۸۹).

## اعتماد

بایرن<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۰) اشاره می‌کنند طبق گفته مایر<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، اعتماد به عنوان تمایل به آسیب‌پذیر بودن به دلیل انتظار برای عمل متقابل توسط فرد مقابل تعریف می‌شود. بر اساس مولم<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، وارد شدن در تبادلات اجتماعی، یک تصمیم ریسکی است و نیاز به اعتماد دارد؛ بنابراین، انتظار داریم تا کارکنان تنها تمایل کمتری برای پذیرش نقش‌هایشان در سازمان داشته باشند تا کارکنان غیر تنها. افراد تنها به جای گسترش شبکه اجتماعی‌شان، کمتر تمایل به وارد شدن در تبادلات اجتماعی دارند، چرا که نگران‌اند تلاش‌های اضافه‌ای که می‌کنند در آینده جبران نشوند. طبق شور و همکاران (۲۰۰۶) اعتماد یک جنبه جدایی‌ناپذیر از تبادل اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. تبادل اجتماعی بر پایه اعتماد است اعتمادی که در اثر تعاملات میان شرکا تعهد ایجاد می‌کند و باعث بده بستان میان افراد به منظور انجام

<sup>1</sup> Wang

<sup>2</sup> Green

<sup>3</sup> Byrne

<sup>4</sup> Mayer

<sup>5</sup> Molm

تعهدشان می‌شود و در نهایت منجر به ایجاد حس حمایت شدن توسط طرف مقابل می‌شود. محققانی مانند شور و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که اعتماد، پایه‌های روابط تبادل اجتماعی را شکل می‌دهد.

## ریسک‌پذیری

واژه ریسک به معنای لغت یعنی جسور بودن و بروز رفتار یا اقدام به عملی با آینده‌ای نامعلوم به نحوی که نمی‌توان نتایج این اقدام را با اطمینان تشخیص داد. در نظریه کلاسیک تصمیم‌گیری، ریسک اغلب تابع توزیع نتایج احتمالی و یا تابع عدم اطمینان نتایج، یعنی احتمال وقوع هر نتیجه همراه با ارزش ذهنی آن نتیجه تلقی می‌شود (Hung, 2008). ریسک را می‌توان میزان عدم اطمینان و زیان بالقوه گزینه‌ای دانست که در نتیجه دست زدن به یک رفتار یا رفتارهای خاص اتفاق می‌افتد (Forlani & Mullins, 2000) بنابراین ریسک، احتمال ادراک شده دریافت پاداشی است که لازمه آن موفقیت در یک موقعیت ویژه است، موقعیتی که در آن احتمال وقوع حالت دیگری نیز وجود دارد؛ یعنی حالتی که هم پاداش موفقیت و هم پیامدهای شکست در آن، نسبت به حالت اول، کمتر است (Salleh, 2011). برخی معتقدند که ریسک‌پذیری، خصیصه‌ای شخصیتی است و بر مبنای آن می‌توان افراد را به دو دسته ریسک‌پذیر و ریسک‌گریز تقسیم کرد؛ اما در سال‌های اخیر، پژوهش‌های بسیاری، این مفهوم‌سازی یک‌جانبه از ریسک را به چالش کشیده‌اند و مدعی شده‌اند که ادراک ریسک و گرایش به ریسک‌پذیری، بسته به زمینه و موقعیت تصمیم‌گیری متفاوت است. (Wang, 2009). پژوهشگران معتقدند ریسک‌پذیری افراد در چهار موقعیت کلی می‌تواند موضوع مطالعه و بررسی باشد: ریسک مالی (مانند ترک شغل کم درآمد، اما با امنیت شغلی بالا و انتخاب شغلی پُر درآمد، اما با امنیت شغلی کمتر)، ریسک سلامتی یا فیزیولوژیک (مانند انجام یک عمل جراحی پُرخطر به جای تغییر تدریجی سبک زندگی در مواجهه با یک بیماری)، ریسک اخلاقی (مانند تقلب در یک رقابت مهم برای پیروز شدن که افشای آن می‌تواند پیامدهای ناگواری در پی داشته باشد) و ریسک اجتماعی (مانند پذیرش پروژه‌ای بلند پروازانه که موفقیتش شهرت بسیار به همراه دارد؛ ولی احتمال اتمام موفق آن بسیار اندک است) (Stewart & Roth, 2010).

## توسعه فرضیه و الگوی مفهومی حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی

راهبردهای حمایت اجتماعی در درون سازمان را می‌توان در سه دسته تقسیم‌بندی کرد: (۱) حمایت شخصی، شامل دریافت حمایت و مبادله اطلاعات در باب مسائل مربوط به شغل با دوستان. (۲) حمایت همکاران (دوستان)، دریافت حمایت و راهنمایی از دوستان و همکاران باتجربه‌تر؛ و (۳) حمایت شبکه‌ای، این دسته از حمایت‌ها نیز دریافت حمایت از شبکه‌ای از افراد مرتبط که در موقعیت‌هایی دارای قدرت قرار دارند را شامل می‌شود. شواهد تحقیقاتی قابل توجهی در این حوزه که وجود هر یک از این نوع حمایت‌ها در محیط‌های کار باعث افزایش سطح موفقیت شغلی ذهنی و عینی می‌شود وجود دارد (گل‌پرور و قزوی، ۱۳۸۹).

بسیاری از کارکنان از اشکال مختلف حمایت‌های موجود در محیط کار به صورت ابزاری به منظور دستیابی به

فرصت‌های پیشرفت شغلی بیشتر استفاده می‌کنند (همان). اینجاست که کارکنان، تنها به علت تنهایی‌شان و در نتیجه کمبود تبادلات و حمایت‌های اجتماعی مورد نیازشان به خوبی قادر به دستیابی به موفقیت و پیشرفت در شغلشان نیستند؛ چرا که از لحاظ نظری وجود حمایت اجتماعی بیشتر در هر یک از حوزه‌های شخصی، همکاران و شبکه‌ای هم به‌عنوان چهارچوب ارجاع و هم به‌عنوان پدیده‌ای که بستر و زمینه پیشرفت و ارتقاء را فراهم می‌سازد با موفقیت ذهنی و عینی (برونزاد و درونزاد) رابطه دارند.

وقتی در محیط کار، افراد شاهد حمایت همکاران، مدیران و سرپرستان در سطوح مختلف از خود و عملکردشان باشند تا اندازه‌ای به امنیت روانی و شغلی می‌رسند. در واقع یکی از کارکردهای مهم حمایت اجتماعی در محیط کار، تجربه احساس امنیت است. این تبیین، همسو با یافته‌های گزارش‌شده توسط راوری و همکاران (۱۳۹۱) است.

در کل همان‌گونه که پیش‌ازاین بیان شد کارکنان تنها در سازمان به دلیل تبادلات کم با همکاران و سرپرستانشان، حمایت اجتماعی کمتری از همکاران، مدیران و سازمان دریافت می‌کنند که این خود عاملی مؤثر بر موفقیت شغلی و امکان پیشرفت شغلی ایشان است. لذا می‌توان فرضیه‌های زیر را بیان کرد:

**فرضیه اول:** تنهایی در سازمان بر ریسک‌پذیری، تأثیر منفی و معنادار دارد.

**فرضیه دوم:** تنهایی در سازمان بر میزان اعتماد در سازمان، تأثیر منفی و معنادار دارد.

**فرضیه سوم:** ریسک‌پذیری بر حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

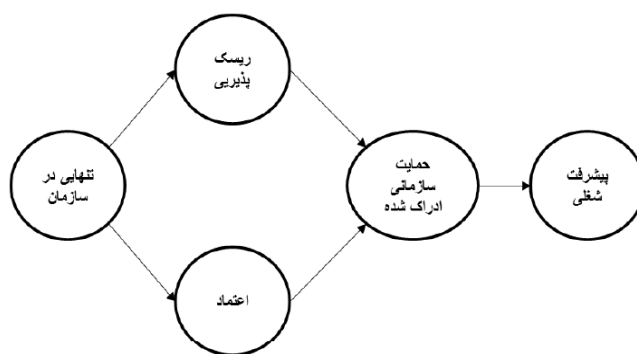
**فرضیه چهارم:** اعتماد بر حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه پنجم:** حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رضایت از پیشرفت شغلی، تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

**فرضیه ششم:** تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجیگری ریسک‌پذیری، تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

**فرضیه هفتم:** تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری اعتماد، تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

**فرضیه هشتم:** تنهایی در سازمان بر رضایت از پیشرفت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.



شکل (۱) مدل مفهومی



## پیشینه پژوهش

تا به امروز، تعداد انگشت شماری از تحقیقات، طبیعت تنهایی در سازمان را بررسی کرده‌اند. پژوهش‌چندانی در مورد تنهایی در سازمان در داخل کشور انجام نشده است.

در پژوهشی که توسط پرلمان<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) انجام شد، دو دلیل برای توجه کم به مقوله تنهایی نسبت به سایر مقوله‌های روان‌شناختی در طول تاریخ بیان کردند. در درجه اول، تعداد بسیار زیادی از مردم خجالت می‌کشند تا تأیید کنند که تنها هستند، چراکه این به معنای پذیرش شکست اجتماعی است. دلیل دیگر این است که هیچ راه مناسب یا اخلاقی برای به کار بردن تنهایی در جلسات تجربی وجود ندارد. بر اساس پژوهش

لائو و گرالد<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) احتمال تأثیر تفاوت‌های جنسیتی بر ادراک تنهایی بین مردان و زنان وجود دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که تفاوت‌های جنسیتی و متغیرهایی مانند احترام به خود و عرف‌های اجتماعی جنسیتی بر ادراک از تنهایی مؤثر هستند. تحقیق دیگر توسط استینبرگ<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۹)، در مورد تجربه تنهایی و گوشه‌گیری در سازمان بر روی ۱۵ نفر بزرگ سال کر انجام شد. فرض محققان، این بود که به دلیل مشکلات در برقراری روابط اجتماعی، افراد کر ممکن است شرایط سخت حرفه‌ای و روانی را در سازمان تجربه کنند. تحقیق آن‌ها نشان داد که در مورد بعضی از شرکت‌کنندگان، موانع ارتباطی در سازمان باعث به وجود آمدن احساس تنهایی می‌شود که بر عملکردشان اثر منفی دارد. در تحقیق دیگری که توسط ملامید<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۱) روی ۳۱ نفر از متخصصان درمانی در درمانگاه‌های سرپایی انجام شد رابطه‌ای محکم بین رضایت شغلی و سطح پایین احساس تنهایی پیدا کردند. به علاوه کیوبیت و روبرت<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) در تحقیقی بر روی ۲۹۳ مدیر مدرسه ابتدایی متوجه شدند که مهم‌ترین پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و کاهش موفقیت شخصی در بین مدیران مدارس ابتدایی تنهایی است. رایت (۲۰۰۵) در پژوهش آنلاینی که بر روی ۳۶۲ نفر از کارمندان سازمان‌های مختلف نشان داد که فضای سازمان پیش‌بینی کننده حس تنهایی در سازمان و سلامت کارکنان است. آیزلار و گوزل (۲۰۱۳) در تحقیقی بر روی ۱۵۶ نفر از کارکنان هتل‌های پنج ستاره در منطقه دیدیم ترکیه نشان دادند که تنهایی در سازمان تأثیری منفی بر تعهد سازمانی دارد. همچنین لیو<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی اینترنتی بر روی ۷۰۰۰ نفر زن و مرد جوان در سن بین ۱۸ تا ۳۷ سال در کشور سوئد، رابطه بین تنهایی و ریسک‌پذیری جنسی را بررسی کرد و رابطه‌ای منفی میان این دو متغیر پیدا کرد.

در رابطه با پیشرفت شغلی نیز کوشازاده و عزیزآبادی (۱۳۹۳)، در پژوهشی که بر روی ۲۰۷ نفر از جامعه کارکنان ۸۰۷ نفری در یک سازمان دولتی در شرق کشور انجام دادند به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک

<sup>1</sup> Perlman

<sup>2</sup> Lau & Gerald

<sup>3</sup> Steinberg

<sup>4</sup> Melamed

<sup>5</sup> Gilbert & Robot

<sup>6</sup> Liu

خدمت کارکنان پرداختند.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر یک تحقیق کمی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع روش نیز توصیفی-همبستگی می‌باشد و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها نیز یک تحقیق پیمایشی (میدانی) به حساب می‌آید. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن و حومه تشکیل می‌دهد که از میان آن‌ها ۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از انواع پرسشنامه‌های استاندارد و محقق‌ساخته استفاده شده است که این پرسشنامه‌ها به شرح ذیل است:

جدول ۱) معرفی پرسشنامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	نام پرسشنامه	ضریب آلفا	تعداد سوالات	نگارنده پرسشنامه	ابعاد سنجش
احساس تنهایی	UCLA	۰/۸۰۵	۲۰	راسل و همکاران (۱۹۷۸)	۱- تنهایی درونی ۲- گوشه‌گیری اجتماعی
حمایت سازمانی	NCETA	۰/۸۲۴	۱۸	ادی و همکاران (۲۰۰۵)	۱- حمایت شغلی ۲- حمایت همکاران ۳- حمایت سرپرست
ریسک‌پذیری	ریسک‌پذیری	۰/۸۱۴	۱۵	محقق ساخته	۱- ریسک فیزیکی ۲- ریسک روانی
سطح اعتماد	تعیین سطح اعتماد در سازمان	۰/۷۸۳	۱۴	پالاسکیویچ (۲۰۱۰)	۱- اعتماد به سازمان ۲- اعتماد به همکاران ۳- اعتماد به سرپرست
پیشرفت شغلی	PTIMIS	۰/۸۴۳	۱۵	هاثورن و بروسونی (۲۰۱۲)	۱- تعهد مدیریت ۲- آموزش ۳- شفافیت ارتقا

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در تحقیق حاضر، از آمار در دو سطح توصیفی و استنباطی؛ همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده می‌گردد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و LISREL انجام گرفت.

## یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان در این مطالعه بر اساس شاخص‌های سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار ارزیابی شدند که نتایج حاصل به شرح جدول ۱ است.

جدول (۲) توزیع جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

متغیر	طیف	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۳	۷۵/۷۱
	مرد	۱۷	۲۴/۲۹
وضعیت سنی	۱۸-۲۵	۲	۲/۸۶
	۲۶-۳۵	۲۷	۳۸/۵۷
	۳۶-۴۵	۴۰	۵۷/۱۴
	۴۶ به بالا	۱	۱/۴۳
میزان تحصیلات	دیپلم	۷	۱۰
	فوق دیپلم	۱۱	۱۵/۷۱
	کارشناسی	۴۹	۷۰
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳	۴/۲۹
سابقه کار	کمتر از ۱ سال	۱	۱/۴۳
	۱-۳	۴	۵/۷۱
	۳-۵	۱۰	۱۴/۲۸
	۵-۱۰	۳۰	۴۲/۸۶
	۱۰-۱۵	۱۸	۲۵/۷۲
	بیش از ۱۵ سال	۷	۱۰

جدول (۳) تعیین رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق

پیشرفت شغلی	حمایت	اعتماد	ریسک‌پذیری	تنهایی	ضریب همبستگی	
-۹۵۵**	-۹۴۱**	-۹۴۳**	-۹۴۵**	۱	ضریب همبستگی	تنهایی
...	...	...	...		درجه معناداری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	تعداد	
۹۸۹**	۹۹۴**	۹۹۶**	۱	-۹۴۵**	ضریب همبستگی	ریسک‌پذیری
...	...	...		...	درجه معناداری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	تعداد	
۹۸۶**	۹۹۴**	۱	۹۹۶**	-۹۴۳**	ضریب همبستگی	اعتماد
...	...		...	...	درجه معناداری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	تعداد	
۹۹۸**	۱	۹۹۴**	۹۹۴**	-۹۴۱**	ضریب همبستگی	حمایت
...		...	...	...	درجه معناداری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	تعداد	

۱	۹۸۸**	۹۸۶**	۹۸۹**	-۹۵۵**	ضریب همبستگی درجه معناداری	پیشرفت شغلی
۷۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	تعداد	

به منظور مشخص ساختن رابطه، نوع و میزان آن بین متغیرهای اصلی تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. نتایج این دو ضریب در سطح ۹۹ درصد اطمینان برای متغیرهای تحقیق، نشان از رابطه معنادار، مستقیم و منفی احساس تنهایی با سایر متغیرهای تحقیق دارد. به این صورت که با افزایش احساس تنهایی در سازمان مورد مطالعه، متغیرهای اعتماد، حمایت، پیشرفت و ریسک کاهش و بالعکس با کاهش احساس تنهایی این متغیرها افزایش می‌یابند. ضرایب همبستگی بین متغیر احساس تنهایی با متغیرهای ریسک‌پذیری، اعتماد، حمایت سازمانی و پیشرفت شغلی، نشان از شدت رابطه بین متغیر اصلی تحقیق و سایر متغیرهای وابسته دارد. همچنین نتایج ضریب پیرسون برای متغیرها نشان می‌دهد که بین متغیر ریسک‌پذیری با متغیرهای اعتماد، حمایت و پیشرفت شغلی رابطه معنادار، مستقیم و مثبتی وجود دارد که با افزایش ریسک‌پذیری، متغیرهای نام‌برده نیز افزایش می‌یابند. نتایج همبستگی متغیر اعتماد با متغیر حمایت و پیشرفت شغلی نیز نشان می‌دهد که بین این متغیرها نیز در سطح ۹۹ درصد رابطه معنادار، مستقیم و مثبتی وجود دارد. در نهایت، ضریب پیرسون، نشان از رابطه معنادار، مستقیم و مثبتی میان متغیر حمایت سازمانی و پیشرفت شغلی دارد. با توجه به ضرایب به دست آمده در نتیجه می‌توان گفت بین احساس تنهایی و چهار متغیر دیگر تحقیق، رابطه معنا در مستقیم و منفی و بین متغیرهای وابسته تحقیق، رابطه معنادار، مستقیم و مثبتی پا برجا می‌باشد.

### تبیین رابطه متغیرها بر اساس معادلات ساختاری

در این پژوهش همچنین برای آزمون فرضیات از معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. بدین منظور پس از چند مرحله تصحیح، مدل زیر از رابطه متغیرها به دست آمده است که اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد.

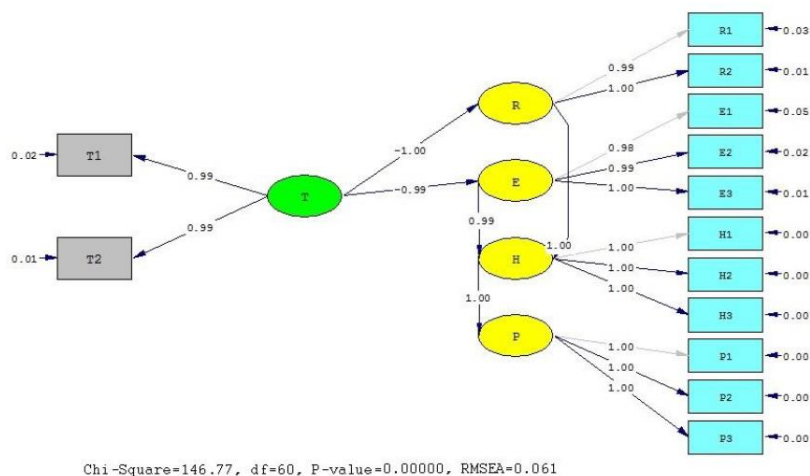
جدول (۴) نتایج گزارش برازش کلی مدل با داده‌ها از خروجی لیزرل

عنوان آماری	دامنه قابل قبول	داده خروجی نرم‌افزار	نتیجه آزمون
کای مربع تقسیم بر درجه آزادی	$\chi^2 / df < 3$	$14/77 / 60 = 2/44$	تأیید مطلوبیت
مقدار معناداری	$P > 0.05$	۰/۰۰	تأیید مطلوبیت
مجذور میانگین خطای تقریب	$RMSEA < 0.08$	۰/۰۶۱	تأیید مطلوبیت
شاخص نکویی برازش	$GFI > 0.9$	۰/۹۵۱	تأیید مطلوبیت
شاخص نکویی برازش بهنجار	$AGFI > 0.9$	۰/۹۱۵	تأیید مطلوبیت
شاخص نکویی تطبیقی	$RMR > 0.09$	۰/۴۶۹	تأیید مطلوبیت
شاخص تدریجی برازش	$IFI > 0.9$	۰/۹۵۷	تأیید مطلوبیت

شاخص برازش بهنجار	NFI>0.9	۰/۹۴۲	تأیید مطلوبیت
شاخص برازش تطبیقی	CFI >0.9	۰/۹۵۷	تأیید مطلوبیت
شاخص برازش نسبی	RFI >0.9	۰/۹۲۵	تأیید مطلوبیت
شاخص برازش مقتصد بهنجار	PNFI >0.5	۰/۷۲۵	تأیید مطلوبیت

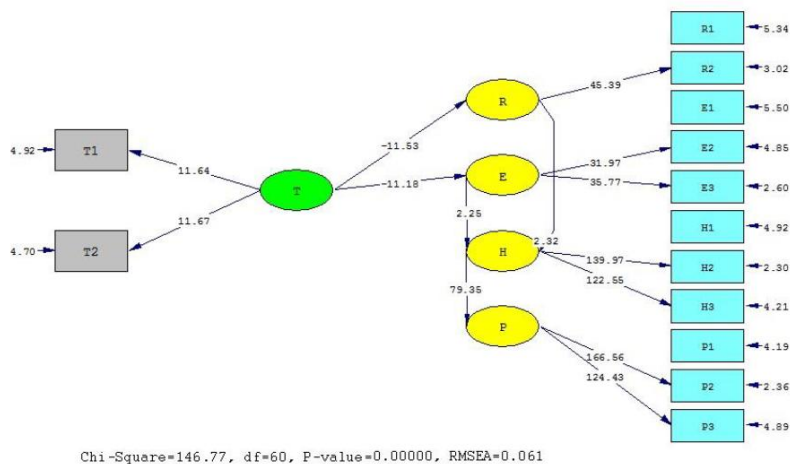
با توجه به خروجی لیزرل مقدار  $X^2$  به درجه آزادی برابر ۲/۴۴ به دست آمده است که بر اساس قوانین معادلات ساختاری چنانچه این آماره کمتر از ۳ حاصل گردد نشان از مناسب بودن مدل دارد. همچنین خروجی RMSEA در این آزمون برابر با ۰/۰۶۱ به دست آمده که این مقدار نیز کمتر از ۰/۰۸ بوده و بر اساس قوانین معادلات ساختاری، هر چه این مقدار، کمتر باشد مدل از برازش مناسب تری برخوردار است. در کل، مدل به دست آمده از داده‌های پژوهش از برازش مناسب برخوردار می‌باشد. نتایج برازش کلی مدل لیزرل در جدول ۴ آورده شده است.

#### آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری



شکل ۲) مدل معادلات ساختاری برای فرضیه‌های تحقیق (ضرایب استاندارد)

در شکل ۲، معنادار بودن اعداد به دست آمده از مدل‌ها بررسی می‌شود. در رابطه با معناداری اعداد، با توجه به این که در سطح اطمینان ۰/۹۵ یا خطای ۰/۰۵ فرضیات، آزمون می‌شوند، برای آزمون T، اعدادی معنادار خواهند بود که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشند.



شکل ۳) مدل معادلات ساختاری برای فرضیه‌های تحقیق (اعداد معناداری)

در شکل ۳، اعداد به دست آمده برای آزمون  $T$  برای بررسی روابط علی متغیرها نشان داده شده است. بر این اساس، با توجه به مدل در حالت اعداد معناداری در شکل ۲ و مدل تخمین استاندارد در شکل ۳، فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند.

**فرضیه اول:** تنهایی در سازمان بر ریسک‌پذیری تأثیر مستقیم، منفی و معنادار دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده بین دو متغیر، برابر با  $-۱$  می‌باشد. ضریب معناداری بین این دو متغیر  $۱۱/۵۳$  - نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

**فرضیه دوم:** تنهایی در سازمان بر میزان اعتماد در سازمان تأثیر مستقیم، منفی و معنادار دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده بین دو متغیر، برابر با  $۰/۹۹$  - می‌باشد. ضریب معناداری بین این دو متغیر  $۱۱/۱۸$  - نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

**فرضیه سوم:** ریسک‌پذیری بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده بین دو متغیر، برابر با  $۱$  می‌باشد. ضریب معناداری بین این دو متغیر  $۲/۳۲$  نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

**فرضیه چهارم:** اعتماد بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده بین دو متغیر، برابر با  $۰/۹۹$  می‌باشد. ضریب معناداری بین این دو متغیر  $۲/۲۵$  نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

**فرضیه پنجم:** حمایت سازمانی ادراک‌شده بر میزان پیشرفت شغلی، تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده بین دو متغیر، برابر با  $۱$  می‌باشد. ضریب معناداری بین این دو متغیر  $۷۹/۳۵$  نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

**فرضیه ششم:** تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ریسک‌پذیری، تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

با توجه به شکل ۲، ضریب استاندارد شده بین متغیرهای تنهایی در سازمان و ریسک‌پذیری، برابر ۱ می‌باشد. همچنین ضریب استاندارد شده بین متغیرهای ریسک‌پذیری و حمایت سازمانی ادراک شده، برابر ۱- است؛ بنابراین تأثیر غیرمستقیم تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ریسک‌پذیری، برابر ۱- خواهد بود که نشان‌دهنده تأثیر منفی و غیرمستقیم است.

**فرضیه هفتم:** تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری اعتماد تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

با توجه به شکل ۲ ضریب استاندارد شده بین متغیرهای تنهایی در سازمان و اعتماد برابر ۰/۹۹- می‌باشد. همچنین ضریب استاندارد شده بین متغیرهای اعتماد و حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۹۹ است؛ بنابراین تأثیر غیرمستقیم تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری اعتماد برابر ۰/۹۸- خواهد بود که نشان‌دهنده تأثیر منفی و غیرمستقیم است.

**فرضیه هشتم:** تنهایی در سازمان بر پیشرفت شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد.

با توجه به شکل ۲ و فرضیه‌های قبل ضریب استاندارد بین تنهایی در سازمان و حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ریسک‌پذیری و اعتماد به ترتیب برابر ۱- و ۰/۹۸- هستند. همچنین ضریب استاندارد شده بین حمایت سازمانی ادراک شده و پیشرفت شغلی برابر ۱ است. پس ضریب غیرمستقیم بین تنهایی در سازمان و پیشرفت شغلی از مسیر ریسک‌پذیری، برابر با ۱- و از مسیر اعتماد، برابر با ۰/۹۸- است.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه مسأله اصلی این تحقیق، بررسی رابطه میان تنهایی در سازمان و پیشرفت شغلی (در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن) است، شواهدی مبنی بر رد فرضیه‌های تحقیق پیدا نشد و کلیه فرضیه‌ها تأیید شدند. هدف اصلی تحقیق علاوه بر تبیین رابطه بین تنهایی و پیشرفت شغلی، بررسی عوامل میانجی مؤثر بین این متغیرها مانند ریسک‌پذیری، اعتماد و حمایت سازمانی درک شده، بوده است؛ به زبان ساده‌تر تبیین این که تنهایی در سازمان چگونه باعث کاهش پیشرفت شغلی فرد می‌شود.

همان‌طور که این تحقیق، نشان داد بین تنهایی و ریسک‌پذیری، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان به این موضوع اشاره کرد افراد غیر تنها اکثراً برون‌گرا هستند و از همراهی اجتماعی لذت می‌برند، فرصت‌های ریسکی را می‌پذیرند و نیازمند انگیزش هستند. این افراد به دنبال روابط اجتماعی هستند (Saklofske et al., 1986). همچنین از نظر رفتاری، تنهایی اغلب با تمرکز بر خود، خجالتی بودن و پایین بودن ریسک‌پذیری، همراه است.

به همین صورت، افراد تنها نسبت به افراد غیر تنها تمایل کمتری به اظهار خود دارند که ممکن است مانع روابط اجتماعی‌شان شود و منجر به تنهایی بیشترشان گردد (Jones et al., 1982). این نتایج با یافته‌های لیو (۲۰۱۵)، رایت (۲۰۰۵)، سالفوسکی (۱۹۸۶) و جونز و همکاران (۱۹۸۲) هم‌راستا می‌باشد.

مطابق با تحقیق انجام‌شده بین تنهایی و اعتماد در سازمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج هم‌راستا با نتایج تحقیقات روتنبرگ (۲۰۱۰)، سگرین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، جونز و همکاران (۱۹۸۱)، برمان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، فرانکن و براون<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) است. در تبیین این یافته می‌توان این‌گونه بیان کرد که افراد تنها رفتارهای منفی بیشتری مانند بی‌اعتمادی و سرکوب احساسات را در روابطشان نشان می‌دهند و اکثراً نسبت به درجه صمیمیتشان در روابط اجتماعی‌شان، ناراضی هستند. فضاهای غیردوستانه و رقابتی در طول زمان، موجب اعتماد کم و روابط محدود و هدف‌دار می‌شود (Franken & Brown, 1995) و همچنین آرونسون و پاتنو (۱۹۹۷)، اثبات کردند که کودکان در سن مدرسه زمانی که فضای همکاری حاکم باشد اعتماد و دوستی بیشتری از خود نشان می‌دهند. از طرفی دوستی در محل کار شامل تعهد متقابل، اعتماد، میل متقابل و ارزش‌های مشترک بین افراد در سازمان است (Berman et al., 2002).

در تحقیق انجام‌شده بین ریسک‌پذیری و حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج هم‌راستا با نتایج تحقیقات علی‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) و نوس و آیزنبرگر (۲۰۱۳) است. علی‌زاده و همکاران (۲۰۱۳)، روابط مثبت و محکمی میان حمایت سازمانی ادراک‌شده و نوآوری و تمایل به موفقیت و ریسک کردن پیدا کردند. نوس و آیزنبرگر<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، نشان دادند که بین ریسک‌پذیری، اعتماد و حمایت سازمانی، روابطی مثبت وجود دارد.

مطابق فرضیه چهارم این تحقیق بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت از پیشرفت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این فرضیه تأیید شد. این نتایج با نتایج تحقیقات لئو و همکاران (۲۰۱۵) موزامیل<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، بیتتی رحمت (۲۰۱۱)، وست و ریشر<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) و رایت (۲۰۰۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت دوستی در سازمان موجب کاهش استرس از طریق افزایش حمایت می‌شود و این خود باعث انجام بهتر وظایف توسط مدیران و کارمندان می‌شود (Eisenberger, 1986). همچنین دوستی در فضای کار موجب حمایت متقابل و در نتیجه، انجام بهتر وظایف می‌شود (West & Richter, 2002). طبق گفته‌های موزامیل (۲۰۱۷) حمایت اجتماعی بالا در سازمان موجب کاهش غیبت از کار می‌شود و این منجر به رضایت بیشتر از شغل و پیشرفت شغلی خواهد شد. رایت (۲۰۰۵)، بیان می‌کند که نبود حمایت از جانب سرپرست ممکن است باعث گوشه‌گیری کارمند و محدود شدن اطلاعات

<sup>1</sup> Segrin

<sup>2</sup> Berman

<sup>3</sup> Franken & Brown

<sup>4</sup> Neves & Eisenberger

<sup>5</sup> Muzamil

<sup>6</sup> West & Richter



لازم برای انجام درست وظایف توسط وی شود.

از دیگر یافته‌های این پژوهش، تأثیر منفی و غیرمستقیم تنهایی در سازمان بر حمایت سازمانی ادراک‌شده است که این نتایج هم‌راستا با نتایج تحقیقات، رایت (۲۰۰۵) و مورفی و کاپشیک<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) می‌باشد. رایت، تنهایی را بر میزان ریسک‌پذیری و حمایت سازمانی درک‌شده توسط کارمندان، مؤثر می‌داند. ویتنبرگ و ریس، تنهایی در سازمان را با فضای اجتماعی احساسی سازمان، حمایت سرپرست و همکاران و فشار کاری سنگین مرتبط می‌داند. رووک، تنهایی را نقطه مقابل حمایت اجتماعی می‌داند؛ در حالی که مورفی و کاپشیک، کمبود حمایت اجتماعی را فقط یکی از دلایل تنهایی می‌دانند و نه تنها دلیل آن.

از طرفی تنهایی در سازمان بر رضایت از پیشرفت شغلی با میانجیگری حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد. این نتایج هم‌راستا با نتایج تحقیقات آیزلار و گوزل (۲۰۱۳) و کایماز و همکاران (۲۰۱۴) است. طبق پژوهش‌هایی که انجام شده که در سازمان افرادی که در سطوح پایین سازمان هستند و موفقیت شغلی کمتری به دست آورده‌اند افرادی مستعدتر نسبت به تنهایی هستند. همچنین افراد تنها، تعهد کمتری نسبت به سازمان دارند و همین امر باعث ترک خدمت آن‌ها می‌شود.

این تحقیق نیز همانند همه تحقیقات با محدودیت‌هایی مواجه بود که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: کمبود تحقیقات مشابه در زمینه موضوع تحقیق به علت تازگی موضوع مخصوصاً در کشورمان و نبود مقالات مشابه فارسی، عدم وجود ابزارهای اندازه‌گیری استاندارد برای سنجش برخی از متغیرها که برای رفع این مشکل از ترکیبی از پرسشنامه‌های محقق ساخته و موجود استفاده شد و اعتبار و پایایی آن‌ها مد نظر قرار گرفت. مشکلات تعیین شاخص و تبدیل مقوله‌های کیفی به مقادیر کمی، تمایل کم برخی از کارکنان به پاسخ‌دهی دقیق به پرسش‌ها، به‌خصوص پرسش‌های مربوط به تنهایی، اعتماد و حمایت، مخصوصاً پرسش‌هایی که به گونه‌ای سرپرست را هدف قرار می‌دادند. با وجود دادن این اطمینان به کارکنان که اطلاعات، محرمانه خواهد بود؛ و احتمال این که نتایج و یافته‌های به دست آمده، قابل تعمیم به سایر جوامع آماری نباشند.

این تحقیق نشان داد که پیشرفت شغلی، تحت تأثیر حمایت سازمانی است و آن هم بر حسب ریسک‌پذیری و اعتماد کارکنان تغییر می‌کند. بنابراین برنامه‌های پیشرفت شغلی می‌توانند به‌طور ناخواسته منجر به نابرابری و بی‌عدالتی در سازمان شوند. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها نسبت به گوشه‌گیری کارکنان خود، حساس باشند چرا که ممکن است مانع پیشرفت یک متخصص گوشه‌گیر به دلیل عدم ریسک‌پذیری و اعتماد ناشی از یک ویژگی شخصیتی شوند.

در زمینه تنهایی در سازمان در کشور ما بسیار کم، کار شده است و شاید این تحقیق، جزو اولین تحقیقات در این زمینه باشد. این مقوله با بسیاری از متغیرهای سازمانی دیگر مانند تعهد، وفاداری، سلامت، تمایل به ترک شغل و ... در ارتباط است که محققان می‌توانند این ارتباطات را بررسی کنند. در این تحقیق، محقق به علت حجم بالای تحقیق، روابط را

<sup>۱</sup> Murphy & Kapshik

فقط به صورت یک طرفه بررسی کرده است، در حالی که می‌توان به این روابط، به صورت معکوس نیز نگاه کرد (برای مثال تأثیر پیشرفت شغلی بر تنهایی) و در نهایت، جامعه‌های آماری و سازمانی دیگر مانند بیمارستان‌ها، بانک‌ها و شغل‌های خودکارفرما نیز می‌توانند مورد بررسی قرار گیرند.

## سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان بروجن که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

## تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ‌گونه تعارض منافع وجود ندارد.

## منابع

۱. راوری، علی؛ میرزایی، طیبه و ونکی، زهره (۱۳۹۱). تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری. مدیریت پرستاری، دوره ۱، شماره ۴، ص ۶۱-۷۱.
۲. رضاییان، علی؛ حاتمی، سکینه و دستار، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی. طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۴، ص ۲۱۷-۲۲۱.
۳. عباسی، محمد (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین مهارت اجتماعی و کیفیت زندگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت.
۴. علیزاده، فریده؛ فرزانه، فرزام و رضوی، سید محمدحسین (۱۳۹۳). مقایسه‌ی ادراک ریسک دانشجویان شرکت کننده در فعالیت‌های ورزشی (مطالعه موردی: دانشجویان دختر و پسر دانشگاه مازندران). پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۲، شماره ۶، ص ۵۱-۶۸.
۵. کوشازاده، سید علی و عزیزآبادی، ابوالفضل (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۲، ص ۲۵-۳۶.
۶. گل‌پرور، محسن و قزوی، اصغر (۱۳۸۹). نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی. روان‌شناسی معاصر، دوره ۵، شماره ۱، ص ۲۱-۲۹.
7. Ayazlar, G., & Güzel, B. (2013). the Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319 – 325.
8. Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518–527.
9. Berman, SL, & Down, J. (2002). Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the National Basketball Association. *Academy of management Journal*, 45(1), 13-31.
10. Byrne, Z., Pitts, V., Chiaburu, D., & Steiner, Z. (2010). Managerial trustworthiness and social exchange with the organization. *Journal of Managerial Psychology*, 26(2), 108-122.
11. Cubit, S, & Burt, CH, (2002). Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 59-71.
12. Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1996). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 3(71), 500 –507.
13. Ellis, R., & Heneman, HG. (1990). Career pattern determinants of career success for mature managers. *Journal of Business and Psychology*, 5, 3-21.

14. Forlani, D., & Mullins, J. H. (2000). Perceived Risks and Choices in Entrepreneur's New Venture Decisions. *Journal of Business Venturing*, 15(4), 305-322.
15. Franken, R.E., & Brown, D.J. (1996). The need to win is not adaptive: The need to win, coping strategies, hope and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 20(6), 805-808.
16. Green, J. D., & Campbell, W. K. (2003). Attachment and Exploration in Adults: Chronic and Contextual Accessibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 452-461.
17. Gilbert, P. (2011). "I, Robot": has the modern workplace lost its soul? The context for values-based, soul-full leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 7(2), 77-98.
18. Hjelm, E. (2014). *How loneliness affects sexual risk-taking behavior a cross-sectional study using data from a survey on young people in Skåne, Swede*. Lund University, Sweden.
19. Hung, K. T., & Tangpong, C. (2008). Measuring general Risk Propensity in Business Decisions. *Proceedings of the 39th Annual Meeting of the Decision sciences Institute, Baltimore*, 1881-1886.
20. Jones, W.H., & Moore, T.L. (1982). Loneliness and Social Support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(2), 195-211.
21. Lau, S., & Gerald, E. (1992). The Social Stigma of Loneliness: Effect of Target Person's and Perceiver's Sex. *sage journal*, 18(2), 182-189.
22. Liu, J., Yang, J., & Yang, Y. (2015). the relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 389-393.
23. Long, W.L., & Dora, C.L. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
24. Mayer, R.C., & Davis, J.H. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of management review*, 20(30), 709-734.
25. Melamed, S., Fried, Y., & Froom, P. (2001). The interactive effect of chronic exposure to noise and job complexity on changes in blood pressure and job satisfaction: A longitudinal study of industrial employees. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6(3), 182-195.
26. Molm, L.D., & Takahashi, N. (2000). Risk and trust in social exchange: An experimental test of a classical proposition. *American Journal of sociology*, 105(5), 1396-1427.
27. Muzamil, m. (2017). Intervening role of realized absorptivecapacity in organizational culture-

- openinnovation relationship: Evidence from an emerging market. *ournal of General Management*, 42(3), 5–20.
28. Neves, P., & Eisenberger, R. (2013). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205.
29. Perlman, B., & Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4),283-305.
30. Rotenberg, K.J., Addis, N., & Belts, L.R. (2010). The relation between trust, beliefs and loneliness during early childhood, middle childhood, and adulthood. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(8), 86-100
31. Saklofske, D.H., YackulicI, R.A., & Kelly, W. (1986). Personality and loneliness. *Personality and Individual Differences*, 7(6), 899-901.
32. Salleh, F., & Ibrahim, M. D. (2011). Demographic Characteristics Differences of Risk Taking Propensity among Micro and Small Business Owners in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 149-153.
33. Segrin, C.H., & Passalacqua, A. (1998). Functions of Loneliness, Social Support, Health Behaviors, and Stress in Association with Poor Health. *Ealth Communication*, 24(4), 312-322
34. Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk Propensity Differences between Entrepreneurs and Managers: A Meta-analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 154-153
35. Steinberg, A.G., & Sullivan, V.J. (1999). Loneliness and social isolation in the work place for deaf individuals during the transition years: A preliminary investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 30(1), DOI:10.1891/0047-2220.30.1.22
36. Wang, X. T., Kruger, D. J., & Wilke, A. (2009). Life history variables and risk-taking propensity. *Evolution and Human Behavior*, 30(2), 77-84
37. Weng, Q., McElroy, J.C., & Morrow, P.C. (2010). the relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400.
38. West, N., & Richter, J.R. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public administration review*, 62(2), 217-230
39. Wright, S.L., Burt, C.D.B., & Strongman, K.T. (2006), Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.

40. Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the Workplace (Doctor's thesis, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand)*.
41. Wright, S.L. (2005). *Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace*. In *The Effect of Affect in Organizational Settings*, Emerald Group Publishing Limited, 1, 123–142.
42. Wright, S.L. (2004). *The Experience of Loneliness in Organizational Settings, Management Department*. College of Business and Economics, University of Canterbury, New Zealand.