

ارزیابی پیامدهای توجه به ویژگی های شغلی و نقش آن در کاهش از خود بیگانگی شغلی

معصومه مجاهد^{۱*}

ایرج رادمهر^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

چکیده

تحقیق حاضر، مطالعه ای توصیفی درباره ویژگی های شغلی، از خودبیگانگی شغلی و ارتباط بین این دو متغیر است. از خودبیگانگی مفهومی است که بر آثار شمار زیادی از متفکران و اندیشمندان علم مدیریت و سازمان تأثیر گذاشته است. در این میان سه تن از صاحب نظران این حیطه که مفهوم فوق را به صورت جدی تری مورد بحث و بررسی قرار دادند، می توان از کارل مارکس، ماکس وبر و مانهایم یاد نمود که هر کدام از آنها از اندیشه های وزینی در مورد از خود بیگانگی شغلی کارکنان برخوردار بوده و به طور مفصل در مورد عوارض فردی، سازمانی و اجتماعی آن بحث نمودند. محققان بر این باورند که از خودبیگانگی شغلی در سازمان هایی رواج دارد که افراد دارای مشاغل ساده، تکراری، بی اهمیت و بدون اختیار هستند و به عبارتی فاقد ویژگی های شغلی چون تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی هستند.

واژگان کلیدی

ویژگی های شغلی، تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی، از خود بیگانگی شغلی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول:

m.mojahed47@yahoo.com)

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.