

Determining the Effectiveness of Ontological Education Based on Giddens' Theory on Job Alienation and Job Burnout in Male Prison Staff

Karandish M¹, *Mahdad A², Golparvar M³

Author Address

1. PhD student in Psychology, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran;

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran;

3. Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

*Corresponding Author Email: a.mahdad4490@gmail.com

Received: 2021 August 14; Accepted: 2021 September 9

Abstract

Background & Objectives: Prison staff faces a lot of pressure and tension due to their relationship with prisoners and criminals, which this factor led to increases their job burnout and job alienation. These two structures reduce employee performance and job and organizational effectiveness. Job burnout refers to job-related psychological trauma such as emotional exhaustion, loss of personality traits, and decreased personal success. Also, job alienation refers to differences in the nature of the job role and human nature or differences in job realities and personal preferences. One of the ways to improve job characteristics is the method of ontological education and ontology is one of the main areas studied in Giddens sociological perspective (2000) in response to the materialist, consumerist approaches and disregard for genuine human concerns. The present study was conducted to determine the effectiveness of ontological education based on Giddens' theory on job alienation and burnout in male prison staff.

Methods: This study was quasi-experimental with a pretest-posttest design with a control group. The research population was the staff of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Province prisons in 2018. The sample of this study was 30 qualified people of prison staff who after reviewing the inclusion criteria were selected by purposive sampling. The inclusion criteria were as follows: having job problems based on the interview by the researcher, aged 26 to 55 years, minimum diploma education, being married, willingness to participate in research, no history of receiving ontological education, and not using other treatment methods simultaneously. The exclusion criteria were as follows: unwillingness to continue treatment and absence of more than one session or delay in more than three sessions. The samples are randomly placed into two equal groups. The experimental group received ten 60-minute sessions (one session per week) of ontological education based on Giddens' theory and the control group did not receive any education. The intervention was performed by the first researcher with the help of an experienced research colleague with a PhD degree in clinical psychology in the training hall of one of the prisons. The content of ontological education was prepared by researchers based on Giddens' theory (2000) and approved by five faculty members of the Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan) and Yasuj branches and Iran University of Medical Sciences. The study groups in the pretest and posttest stages answered the Job Alienation Questionnaire (Boeree, 2001) and Job Burnout Questionnaire (Maslach & Jackson, 1981). The obtained data were analyzed by the Chi-square test, independent t test and univariate analysis of covariance in SPSS-23 software at the significance level of 0.05.

Results: Based on the Chi-square test results, the experimental and control groups were not significantly different in terms of education level ($p=0.396$), age range ($p=0.129$), organizational position ($p=1.000$), and work experience ($p=0.309$). Also, based on independent t test results, the experimental and control groups in the pretest stage were not significantly different in the variables of job alienation ($p=0.328$) and job burnout ($p=0.779$). However, in the posttest stage, they were significantly different in both variables of job alienation ($p<0.001$) and job burnout ($p<0.001$). In addition, the results of univariate analysis of covariance showed that after eliminating the effect of the pretest, the experimental group and the control group had a significant difference in the posttest stage in terms of job alienation ($p<0.001$) and job burnout variables ($p<0.001$). According to the effect size, 87% of the changes in job alienation and 89% of the changes in job burnout resulted from the ontological training.

Conclusion: According to the results of this study, ontological education based on Giddens' theory had an effective role in reducing job alienation and job burnout of male prison staff. Therefore, prison counselors and psychologists can use ontological education to improve the job characteristics of male prison staff.

Keywords: Ontological education, Job alienation, Job burnout, Male prison, Staff.

تعیین اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرد زندان

مراد کاراندیش^۱، *علی مهداد^۲، محسن گل‌پرور^۳

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران؛

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران؛

۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

*رایانامه نویسنده مسئول: a.mahdad4490@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲۳ مرداد ۱۴۰۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۸ شهریور ۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان زندان به دلیل ارتباط با زندانیان و مجرمان با فشارها و تنش‌های فراوانی مواجه هستند که این امر سبب افزایش ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در آنان می‌شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرد زندان انجام شد. **روش بررسی:** روش این مطالعه، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون همراه با گروه گواه بود. جامعه پژوهش را کارکنان مرد زندان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند. نمونه‌ها در این پژوهش سی نفر از کارکنان داوطلب واجد شرایط زندان‌ها بودند که پس از بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه با روش نمونه‌گیری هدفمند وارد مطالعه شدند. سپس به روش تصادفی در دو گروه مساوی قرار گرفتند. گروه آزمایش ده جلسه شصت‌دقیقه‌ای به صورت یک جلسه در هفته، آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز را دریافت کرد؛ اما برای گروه گواه آموزشی ارائه نشد. گروه‌ها در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به پرسش‌نامه ازخودبیگانگی شغلی (بوثری، ۲۰۰۱) و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (مسلج و جکسون، ۱۹۸۱) پاسخ دادند. داده‌ها با آزمون‌های خی‌دو، تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل و تحلیل کوواریانس تک‌متغیری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، گروه آزمایش و گروه گواه پس از حذف اثر پیش‌آزمون، در مرحله پس‌آزمون از نظر متغیرهای ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی تفاوت معناداری داشتند ($p < ۰/۰۰۱$). باتوجه به اندازه اثر، ۸۷ درصد از تغییرات ازخودبیگانگی شغلی و ۸۹ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی نتیجه آموزش هستی‌شناختی بود. **نتیجه‌گیری:** براساس نتایج این پژوهش، آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز نقش مؤثری در کاهش ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان مرد زندان دارد؛ بنابراین، مشاوران و روان‌شناسان زندان‌ها می‌توانند از روش آموزش هستی‌شناختی برای بهبود ویژگی‌های شغلی کارکنان مرد زندان استفاده کنند. **کلیدواژه‌ها:** آموزش هستی‌شناختی، ازخودبیگانگی شغلی، فرسودگی شغلی، کارکنان مرد، زندان.

پژوهشی دربارهٔ اثربخشی آن بر ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی یافت نشد. نتایج پژوهش هولاندا نشان داد، بین ایدئولوژی هستی‌شناختی و ازخودبیگانگی شغلی رابطهٔ معنادار منفی مشاهده می‌شود (۱۴). ووگیو و همکاران دریافتند، مشکلات هستی‌شناختی و ازخودبیگانگی همبستگی مثبت دارند (۱۵). در پژوهشی دیگر مک‌کینون گزارش کرد، دیدگاه هستی‌شناختی دارای نقش مؤثری بر افزایش همدلی در شغل پرستاری است (۱۶). براساس نتایج پژوهش کاراندیش و همکاران، آموزش هستی‌شناختی باعث کاهش ابهام نقش و تعارض نقش می‌شود (۱۷). یاریان و دین‌پرور به این نتیجه رسیدند که آموزش امنیت هستی‌شناختی، افزایش هویت دینی و امنیت روانی و امنیت شغلی را در پی دارد (۱۸). در پژوهشی دیگر اسماعیلی گزارش کرد، درمان مرور زندگی با تأکید بر اصول هستی‌شناختی اسلامی باعث کاهش اختلال استرس می‌شود (۱۹).

کارکنان زندان به‌عنوان افرادی که زندانیان را کنترل و مدیریت می‌کنند، با فشارها و مشکلات فراوانی مواجه هستند که این موضوعات باعث افزایش ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در آنان می‌شود و پژوهش‌های اندکی با هدف بهبود ویژگی‌های شغلی آن‌ها انجام شده است؛ بنابراین، کارکنان زندان نیازمند توجه بیشتر و استفاده از راهکارهای آموزشی مناسب و متنوع برای بهبود ویژگی‌های مختلف به‌ویژه ویژگی‌های شغلی هستند. ازسوی دیگر، روش‌های آموزشی مختلفی با هدف بهبود ویژگی‌های شغلی اجرا شده است. یکی از روش‌هایی که دربارهٔ اثربخشی آن بر آن‌ها پژوهشی یافت نشد، روش آموزش هستی‌شناختی است. نکتهٔ حائز اهمیت دیگر اینکه آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریهٔ گیدنز در واکنش به رویکردهای آموزشی مادی‌گرایی ایجاد شده است و به‌نظر می‌رسد، در بهبود ویژگی‌های شغلی مؤثر واقع شود؛ در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریهٔ گیدنز بر ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرد زندان انجام شد.

۲ روش‌بررسی

روش این مطالعه، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون همراه با گروه گواه بود. جامعهٔ آماری پژوهش را کارکنان مرد زندان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند. برای تعیین حجم نمونه از معادلهٔ زیر و پژوهش پازن و اصفهانی اصل (۲۰) با مقادیر $\sigma = 4/685$ (انحراف معیار)، $d = 5/73$ (اختلاف میانگین پیش‌آزمون فرسودگی شغلی از پس‌آزمون)، $\alpha = 0/05$ توان آزمون و $\alpha = 0/05$ استفاده شد که براساس آن برآورد حجم نمونه برای هر گروه ۱۴/۰۳ نفر بود. در این پژوهش حجم نمونه برای هر گروه پانزده نفر لحاظ شد.

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2(z_{1-\beta} + z_{1-\beta})^2}{d^2} = \frac{2(4/685)^2(10/4976)^2}{(5/73)^2} = 14/03$$

بودند که پس از بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه با روش نمونه‌گیری

زندان به‌دلیل آنکه کنترل و مدیریت جمعیتی مجرم و خلاف‌کار را برعهده دارد، یکی از محیط‌های استرس‌زا است (۱). کارکنان زندان‌ها به‌سبب ارتباط با زندانیان و مجرمان با فشارها و تنش‌های فراوانی مواجه هستند (۲) که این امر می‌تواند سبب افزایش فرسودگی شغلی^۱ در آن‌ها شود (۳). فرسودگی شغلی فرایندی از خستگی فیزیکی و هیجانی و روانی است که در اثر استرس‌ها، فشارها و تنش‌های شغلی ایجاد می‌شود (۴). این سازه به آسیب‌های روان‌شناختی مرتبط با شغل و حرفه مثل خستگی عاطفی، تهی‌شدن از ویژگی‌های شخصیتی و کاهش موفقیت شخصی اشاره دارد که در نتیجهٔ استرس‌های شغلی مداوم و مکرر ناشی از تعادل‌نداشتن میان تقاضاهای شغلی و مهارت‌های شغلی و تفاوت بین انتظارات و واقعیت‌ها به‌وجود می‌آید (۵). فرسودگی شغلی سبب کاهش کیفیت خدمات کارکنان، افزایش تأخیر و غیبت و افت روحیه، کارآمدی و مسئولیت‌پذیری می‌شود (۶). یکی دیگر از مشکلات استرس‌های مداوم و مکرر شغلی، ازخودبیگانگی شغلی^۲ است (۷) که به تفاوت ماهیت نقش شغلی و ماهیت انسانی یا تفاوت واقعیت‌های شغلی و تمایلات شخصی اشاره دارد. ازخودبیگانگی شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان توانمندی خود را در کنترل و مدیریت فرایندهای کاری از دست می‌دهند و نمی‌توانند خود را در شغل به‌طور مناسبی ابزار کنند (۸). ازخودبیگانگی شغلی بعد از صنعتی‌شدن جوامع مطرح شد که در نتیجهٔ احساس بیهودگی، بیزاری از جامعه و کار، ناهنجاری، ناتوانی شغلی و انزوای اجتماعی ایجاد می‌شود و بر ویژگی‌های کارکنان و عملکرد سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد (۷). این سازه سبب می‌شود تا کارکنان قوانین و هنجارها و ارزش‌های سازمانی را دنبال نکنند؛ پس، نه‌تنها در دستیابی سازمان به اهداف خود کمکی نمی‌کنند، بلکه باعث تأخیر در دستیابی به آن‌ها می‌شوند (۹).

از روش‌های بهبود ویژگی‌های شغلی، روش آموزش هستی‌شناختی^۳ است (۱۰). هستی‌شناختی یکی از حیطه‌های اصلی بررسی‌شده در دیدگاه جامعه‌شناختی گیدنز^۴ در واکنش به رویکردهای مادی‌گرایی و مصرف‌گرایی و بی‌توجهی به دغدغه‌های اصیل انسانی است (۱۱). آموزش هستی‌شناختی به‌جای تأکید بر کاهش بیماری‌ها و اختلال‌های روان‌شناختی^۵، با استفاده از تکنیک حل مسئله بر ادراک آزادی و مسئولیت و ابراز صادقانه تأکید می‌کند (۱۲)؛ چون، براساس آن بسیاری از کنش‌ها و واکنش‌های نامناسب در موقعیت‌های اجتماعی نتیجهٔ بی‌توجهی به مسائل وجودی و هستی‌گرایی است (۱۳). پژوهش‌های اندکی دربارهٔ آموزش هستی‌شناختی انجام شده است و

بنابراین، نمونه‌ها سی نفر از کارکنان داوطلب واجد شرایط زندان‌ها

4. Giddens

5. Psychological disorders

1. Job burnout

2. Job alienation

3. Ontological education

همکاران پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ محاسبه کردند (۲۳).

– پرسش‌نامه از خودبیبیگانی شغلی (بوثری، ۲۰۰۱): پرسش‌نامه از خودبیبیگانی شغلی دارای سی گویه است. گویه‌های آن با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، نظری ندارم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴) و کاملاً موافقم (نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌گذاری برخی گویه‌ها به صورت معکوس است. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌های آن به دست می‌آید؛ بنابراین، دامنه نمرات پرسش‌نامه بین ۱۵۰ تا ۳۰ و نمره بیشتر نشان‌دهنده از خودبیبیگانی شغلی بیشتر است (۲۲). روایی سازه ابزار با روش تحلیل عاملی به تأیید رسید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شد (۲۴). در ایران، شرفی و همکاران پایایی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه کردند (۲۵).

گروه آزمایش ده جلسه شصت دقیقه‌ای به صورت یک جلسه در هفته، آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز را دریافت کرد؛ اما برای گروه گواه آموزشی ارائه نشد. مداخله توسط پژوهشگر اول با کمک یک همکار پژوهشی با سابقه و دارای مدرک دکتری تخصصی روان‌شناسی بالینی در سالن آموزشی یکی از زندان‌ها به شکل گروهی انجام گرفت. محتوای آموزش هستی‌شناختی توسط پژوهشگران براساس نظریه گیدنز (۱۰) تهیه شد. این محتوا توسط پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای اصفهان (خوراسگان) و یاسوج و دانشگاه علوم پزشکی ایران که در زمینه هستی‌شناختی جزو خبرگان بودند، پس از دو بار اصلاح تأیید شد. خلاصه جلسات عناوین و شرح جلسات آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز در جدول ۱ گزارش شده است.

هدفمند وارد مطالعه شدند. ملاک‌های ورود آزمودنی‌ها به پژوهش عبارت بود از: تکمیل فرم رضایت‌نامه؛ سن ۲۶ تا ۵۵ سال؛ حداقل تحصیلات دیپلم؛ متأهل بودن؛ تمایل به شرکت در پژوهش؛ نداشتن سابقه دریافت آموزش هستی‌شناختی و استفاده نکردن از سایر روش‌های درمانی به طور هم‌زمان. ملاک‌های خروج از مطالعه شامل تمایل نداشتن برای ادامه دادن درمان و غیبت بیشتر از یک جلسه یا تأخیر بیشتر از سه جلسه بود. برای انجام این پژوهش پس از هماهنگی با مسئولان زندان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد، سی نفر پس از مصاحبه و بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه انتخاب شدند و بعد از بیان اهمیت و ضرورت پژوهش و رعایت نکات اخلاقی، فرم رضایت‌نامه شرکت در پژوهش به امضای آن‌ها رسید. سپس، نمونه‌ها به روش تصادفی ساده با کمک قرعه‌کشی در دو گروه مساوی شامل گروه‌های آزمایش و گواه قرار گرفتند. گروه‌ها علاوه بر تکمیل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل تحصیلات، سن، پست سازمانی و سابقه کار در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون به پرسش‌نامه فرسودگی شغلی^۱ (۲۱) و پرسش‌نامه از خودبیبیگانی شغلی^۲ (۲۲) پاسخ دادند. – پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (مسلج و جکسون، ۱۹۸۱): پرسش‌نامه فرسودگی شغلی دارای ۲۲ گویه است. گویه‌های آن با استفاده از مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت به صورت خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، قابل ملاحظه (نمره ۳)، ملایم (نمره ۴)، نسبتاً زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۶) و خیلی زیاد (نمره ۷) نمره‌گذاری می‌شود و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌های آن به دست می‌آید؛ بنابراین، دامنه نمرات پرسش‌نامه بین ۲۲ تا ۱۵۴ و نمره بیشتر نشان‌دهنده فرسودگی شغلی بیشتر است (۲۱). روایی سازه ابزار با روش تحلیل عاملی به تأیید رسید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد (۲۱). در ایران، سینا و

جدول ۱. خلاصه عناوین و شرح جلسات آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز

جلسه	عناوین	شرح جلسات
اول	توجیه و آشناسازی	بیان قوانین برای شرکت در جلسات و شرح اهداف کلی جلسات
دوم	اعتماد اجتماعی و امنیت روانی	تعریف اعتماد اجتماعی و امنیت روانی و بیان برخی از مصداق‌های آن در کار زندانبانی
سوم	معنادهی، امیدواری و هدفمندی	تعریف معنا، امید و هدفمندی در زندگی و تبیین ارتباط این مفاهیم با اختلال‌های روانی
چهارم	حق انتخاب و اراده آزاد	بیان اهمیت حق انتخاب و استقلال فردی در دستیابی به اهداف و راهکارهای رفع موانع آن‌ها
پنجم	هویت‌یابی و از خودبیبیگانی	تعریف هویت و از خودبیبیگانی شغلی و بیان برخی از مصداق‌های آن در کار زندانبانی
ششم	انزوای هستی‌شناختی و معنویت	تبیین مفهوم اضطراب تنهایی بنیادین و نقش معنویت در کنارآمدن با مفهوم مرگ و نیستی
هفتم	مسئولیت‌پذیری	راهکارهای تقویت حس مسئولیت‌پذیری و تعهد درقبال کار در کارکنان زندان
هشتم	خودکارآمدی و تاب‌آوری	بیان منابع خودکارآمدی و تاب‌آوری و نقش آن‌ها در مقابله با مشکلات روزمره
نهم	راهکارهای مقابله‌ای	تشریح راهکارهای مسئله‌مدار و هیجان‌مدار مقابله با مشکلات زندانبانی
دهم	مرور و جمع‌بندی مطالب	بحث و گفت‌وگو درباره محتوای برنامه آموزشی و مرور مطالب جلسات

۳ یافته‌ها

با توجه به جدول ۲، براساس آزمون خی‌دو گروه‌های آزمایش و گواه از نظر اطلاعات جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات ($p=0/396$)، دامنه سنی ($p=0/129$)، پست سازمانی ($p=1/000$) و سابقه کار ($p=0/309$) تفاوت معناداری نداشتند.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با ابزارهای مذکور با آزمون‌های خی‌دو، تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل، کولموگروف اسمیرنف، شاپیرو-ویلک، لون، مقایسه شیب خطوط رگرسیونی و تحلیل کوواریانس تک‌متغیری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

۲. Job Alienation Questionnaire

۱. Job Burnout Questionnaire

جدول ۲. مقایسه اطلاعات جمعیت‌شناختی گروه‌های آزمایش و گواه براساس آزمون خی دو

متغیر	ابعاد	گروه آزمایش فراوانی (درصد)	گروه گواه فراوانی (درصد)	مقدار احتمال
سطح تحصیلات	دیپلم	۲ (۱۳/۳۳)	۵ (۳۳/۳۳)	۰/۳۹۶
	کارشناسی	۸ (۵۳/۳۳)	۷ (۴۶/۶۷)	
	کارشناسی ارشد	۵ (۳۳/۳۳)	۳ (۲۰)	
دامنه سنی	۲۶ تا ۳۰ سال	۲ (۱۳/۳۳)	۸ (۵۳/۳۳)	۰/۱۲۹
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲ (۱۳/۳۳)	۳ (۲۰)	
	۳۶ تا ۴۰ سال	۶ (۴۰)	۲ (۱۳/۳۳)	
	۴۱ تا ۴۵ سال	۳ (۲۰)	۱ (۶/۶۷)	
	۴۶ تا ۵۰ سال	۲ (۱۳/۳۳)	۱ (۶/۶۷)	
			۴ (۲۶/۶۷)	
پست سازمانی	اداری	۴ (۲۶/۶۷)	۴ (۲۶/۶۷)	۱/۰۰۰
	نگهبانی	۱۱ (۷۳/۳۳)	۱۱ (۷۳/۳۳)	
سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۱ (۶/۶۷)	۱ (۶/۶۷)	۰/۳۰۹
	۶ تا ۱۰ سال	۴ (۲۶/۶۷)	۹ (۶۰)	
	۱۱ تا ۱۵ سال	۸ (۵۳/۳۳)	۴ (۲۶/۶۷)	
	بیشتر از ۱۵ سال	۲ (۱۳/۳۳)	۱ (۶/۶۷)	

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، براساس آزمون تی مقایسه فرسودگی شغلی ($p=۰/۷۷۹$) تفاوت معناداری وجود نداشت؛ اما در میانگین‌های دو گروه مستقل، بین گروه‌های آزمایش و گواه در مرحله مرحله پس‌آزمون در هر دو متغیر از خودبیبگانگی شغلی و فرسودگی پیش‌آزمون در متغیرهای از خودبیبگانگی شغلی ($p=۰/۳۲۸$) و شغلی تفاوت معناداری مشاهده شد ($p<۰/۰۰۱$).

جدول ۳. مقایسه میانگین نمرات متغیرها در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل ارزیابی براساس آزمون تی مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل

متغیر	مرحله	گروه آزمایش			مقدار احتمال
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	
از خودبیبگانگی شغلی	پیش‌آزمون	۷۲/۴۷	۹/۸۴	۷۵/۶۰	۰/۳۲۸
	پس‌آزمون	۶۱/۵۳	۱۰/۱۴	۷۶/۰۰	<۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی	پیش‌آزمون	۹۶/۳۳	۱۰/۳۱	۹۷/۲۶	۰/۷۷۹
	پس‌آزمون	۸۱/۹۳	۸/۷۴	۹۷/۸۷	<۰/۰۰۱

بررسی پیش‌فرض‌های تحلیل کوواریانس تک‌متغیری نشان داد، فرض نرمال بودن براساس آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک متغیرهای از خودبیبگانگی شغلی و فرسودگی شغلی گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون رد نشد ($p>۰/۰۵$). همچنین، فرض برابری واریانس‌ها براساس آزمون لون و فرض برابری شیب خطوط رگرسیونی براساس بررسی اثر متقابل بین گروه و پیش‌آزمون رد نشد ($p>۰/۰۵$)؛ بنابراین، شرایط استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس تک‌متغیری وجود داشت.

باتوجه به جدول ۴، براساس آزمون تحلیل کوواریانس تک‌متغیری، روش آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز باعث کاهش هر دو متغیر از خودبیبگانگی شغلی و فرسودگی شغلی شد که باتوجه به اندازه اثر، ۸۷ درصد از تغییرات از خودبیبگانگی شغلی و ۸۹ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی نتیجه روش مداخله یعنی آموزش هستی‌شناختی بود ($p<۰/۰۰۱$).

جدول ۴. نتایج بررسی اثربخشی آموزش هستی‌شناختی بر متغیرها براساس آزمون تحلیل کوواریانس تک‌متغیری

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	مقدار احتمال	اندازه اثر	توان آماری
از خودبیبگانگی شغلی	پیش‌آزمون	۱۹۰۵/۱۰	۱	۱۹۰۵/۱۰	۳۵۰/۷۸	<۰/۰۰۱	۰/۹۳	۱/۰۰۰
	گروه	۹۵۲/۸۱	۱	۹۵۲/۸۱	۱۷۵/۴۴	<۰/۰۰۱	۰/۸۷	۱/۰۰۰
	خطا	۱۴۶/۶۴	۲۷	۵/۴۳				
فرسودگی شغلی	پیش‌آزمون	۱۵۸۹/۶۳	۱	۱۵۸۹/۶۳	۱۸۹/۰۴	<۰/۰۰۱	۰/۸۸	۱/۰۰۰
	گروه	۱۷۱۶/۹۳	۱	۱۷۱۶/۹۳	۲۰۴/۱۸	<۰/۰۰۱	۰/۸۹	۱/۰۰۰
	خطا	۲۲۷/۰۴	۲۷	۸/۴۱				

کارکنان زندان با استرس‌ها و تنش‌های بسیاری مواجه هستند که این عوامل باعث ایجاد اختلال‌هایی در شغل آن‌ها می‌شود؛ در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف تعیین اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرد زندان انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر کاهش ازخودبیگانگی شغلی در کارکنان زندان بود. درباره اثربخشی آموزش هستی‌شناختی بر ازخودبیگانگی شغلی پژوهشی یافت نشد؛ اما این یافته از جهاتی با نتایج پژوهش‌های هولاندا مبنی بر رابطه معنادار منفی بین ایدئولوژی هستی‌شناختی و ازخودبیگانگی شغلی (۱۴) و ووگیو و همکاران مبنی بر همبستگی مثبت مشکلات هستی‌شناختی و ازخودبیگانگی (۱۵) و مک‌کینون مبنی بر نقش دیدگاه هستی‌شناختی بر افزایش همدلی در شغل پرستاری (۱۶) همسوست.

در تبیین یافته مذکور پژوهش حاضر می‌توان گفت، آموزش هستی‌شناختی همان فلسفه زندگی و دیدگاه فرد به پدیده‌های هستی است که به باورهای فرد چارچوب و جهت می‌بخشد و وی را به سمت هدف‌های متعالی سوق می‌دهد و هدایت می‌کند. محتوای این آموزش‌ها برگرفته از مبانی فلسفی زندگی افراد و جامعه است و به همین دلیل ماهیتی منحصربه‌فرد دارد که می‌تواند نقش مؤثری در کاهش مشکلات زندگی شغلی و افزایش تعهد شغلی و اجتماعی و سازمانی داشته باشد (۱۱). نکته مهم دیگر اینکه هستی‌شناختی افق وسیعی از گذشته و حال و آینده را نمایش می‌دهد و شامل همه امکانات، شرایط و موقعیت‌هایی است که افراد می‌توانند برای بهبود سلامت خود و جامعه از آن استفاده کنند؛ پس، آموزش هستی‌شناختی گستره بسیار زیادی را در بر می‌گیرد و در صورت آموزش مناسب و صحیح آن می‌تواند نقش مؤثری بر بهبود ویژگی‌های شغلی داشته باشد (۱۳)؛ بنابراین، می‌توان انتظار داشت که آموزش هستی‌شناختی نقش مؤثری در کاهش ازخودبیگانگی شغلی ایفا کند.

دیگر یافته پژوهش حاضر حاکی از اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان زندان بود. درباره اثربخشی آموزش هستی‌شناختی بر فرسودگی شغلی نیز پژوهشی یافت نشد؛ اما این یافته از جهاتی با نتایج پژوهش‌های کاراندیش و همکاران مبنی بر اثربخشی آموزش هستی‌شناختی بر کاهش ابهام نقش و تعارض نقش (۱۷) و یاریان و دین‌پرور مبنی بر اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر افزایش امنیت روانی و امنیت شغلی (۱۸) و اسماعیلی مبنی بر اثربخشی درمان مرور زندگی با تأکید بر اصول هستی‌شناختی اسلامی بر کاهش اختلال استرس (۱۹) همسوست.

در تبیین یافته مذکور پژوهش حاضر می‌توان گفت، برخی محتواهای آموزشی در بسته آموزش هستی‌شناختی شامل هدفمندی، حق انتخاب و اراده آزاد، مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی و راهکارهای مقابله‌ای مسئله‌مدار بر نقش تعیین جهت‌گیری صحیح در زندگی تأکید دارد و راهکارهای مشخصی را برای انتخاب مسیر مناسب، از بین مسیرهای مختلف در زندگی شغلی بیان می‌کند. این راهکارها با تأکید بر کاهش

تعارض در نقش‌های خانوادگی و شغلی باعث افزایش کارآمدی و کاهش سردرگمی در زندگی شخصی و شغلی می‌شود (۱۷). همچنین، یکی از عوامل کاهش‌دهنده مشکلات شغلی، اهمیت به خویشتن و ماهیت هستی‌شناختی مشکلات شغلی است تا بتوان از این منظر ضمن کمک به شناخت هویت فردی و اجتماعی زمینه را برای انجام فعالیت‌های شغلی کارآمد و سالم در محیط سازمانی فراهم آورد؛ پس، آموزش هستی‌شناختی از یک‌سو می‌تواند باعث عملکرد شغلی بهتر و بهره‌وری و اثربخشی بیشتر کارکنان در محیط کار شود و ازسوی دیگر مشکلات شغلی را کاهش دهد (۱۸). نکته حائز اهمیت دیگر اینکه هستی‌شناختی نظام‌های معنایی به افراد پیشنهاد می‌دهد که می‌تواند تعارض‌های خانوادگی را به‌شیوه منحصربه‌فردی حل و فصل کند؛ بنابراین، پیام‌ها و راهکارهایی که آموزش هستی‌شناختی در رابطه متقابل بین منبع معنوی و روابط خانوادگی ارائه می‌دهد، باید به‌طور جدی مدنظر قرار گیرد؛ زیرا این پیام‌ها و راهکارها تأثیر زیادی بر ماهیت و دفعات تعاملات خانوادگی تعارض‌آمیز و راهکارهای مناسب برای مقابله با آن‌ها دارد (۲۶)؛ بنابراین، منطقی به‌نظر می‌رسد که آموزش هستی‌شناختی نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد.

بدیهی است که اجرای هر پژوهشی محدودیت‌هایی دارد. با درنظرگرفتن این مسئله انجام پژوهش روی کارکنان زندان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد، تعمیم نتایج را به سایر کارکنان و کارکنان زندان‌های شهرهای دیگر با مشکل مواجه می‌کند. محدودیت دیگر پژوهش حاضر این بود که برنامه آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز که یک جامعه‌شناس است، تدوین شد؛ ازاین‌رو نیاز است اثربخشی این برنامه آموزشی با سایر برنامه‌های آموزشی وجودی و هستی‌شناختی و حتی با روش‌های برگرفته از موج سوم روان‌درمانی مقایسه شود. محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر، استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، پیگیری نشدن نتایج در بلندمدت، تک‌جنسیتی بودن نمونه پژوهش، حجم نمونه نسبتاً اندک در هر گروه و مقایسه‌نشدن اثربخشی آن با سایر روش‌های آموزشی یا درمانی بود؛ بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره اثربخشی برنامه آموزش هستی‌شناختی بر سایر متغیرها و گروه‌ها، استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی، پیگیری تداوم اثربخشی نتایج آموزش هستی‌شناختی، انجام این پژوهش روی کارکنان زن زندان‌ها و افزایش حجم نمونه در گروه‌ها پیشنهاد می‌شود. این نتایج دارای تلویحات کاربردی برای مدیران و مسئولان زندان‌ها است و آنان با کمک مشاوران و روان‌شناسان می‌توانند با استفاده از روش آموزش هستی‌شناختی گام مؤثری در جهت بهبود ویژگی‌های شغلی کارکنان خود به‌ویژه کاهش ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی شغلی بردارند.

۵ نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر حاکی از اثربخشی آموزش هستی‌شناختی مبتنی بر نظریه گیدنز بر کاهش ازخودبیگانگی و فرسودگی شغلی در کارکنان زندان بود. در پژوهش حاضر مشخص شد، این شیوه آموزشی می‌تواند با بهره‌گیری از آموزش اعتماد اجتماعی، امنیت روانی، معنادگی، امیدواری، هدفمندی، حق اراده و انتخاب، هویت‌یابی، معنویت،

شرکت‌کنندگان صورت گرفت و فرم رضایت‌نامه شرکت در پژوهش توسط آن‌ها امضا شد.

رضایت برای انتشار

رضایت برای انتشار در این پژوهش غیرقابل اجرا است.

دردسترس بودن داده‌ها و مواد

امکان دسترسی به داده‌ها وجود دارد.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند، هیچ‌گونه تضاد منفعی ندارند.

منابع مالی

پژوهش حاضر با هزینه شخصی نفر اول انجام شد.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش جمع‌آوری داده‌ها و ورود به رایانه، انجام مداخله و نگارش اولیه مقاله بر عهده نفر اول، تحلیل داده‌ها و نگارش مقاله بر عهده نفر دوم و بررسی و نگارش نهایی مقاله بر عهده نفر سوم مقاله بود.

مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و راهکارهای مقابله‌ای مناسب نقش مؤثری در کاهش ازخودبیگانگی و فرسودگی شغلی داشته باشد.

۶ تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از مسئولان زندان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد به دلیل همکاری با پژوهشگران و از کارکنان زندان‌ها به سبب مشارکت فعال در پژوهش صمیمانه تشکر و قدردانی کنند.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیه اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

این مقاله دارای کد اخلاقی با شماره IR.IAU.KHUISE.REC.1397.035 از کمیته اخلاق در پژوهش‌های زیست‌پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بود. همچنین، بیان رعایت نکات اخلاقی برای

References

- Lambert EG, Liu J, Jiang S, Zhang J, Kelley TM. The antecedents of job involvement: an exploratory study among Chinese prison staff. *Int J Law Crime Justice*. 2018;54:21–33. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijlci.2018.06.002>
- Sørensen KM, Johnsen B. Prison officers' coping strategies in a high-profile critical situation: Imprisonment after the 2011 terrorist attacks in Norway. *Incarceration*. 2021;2(1):263266632110047. <https://doi.org/10.1177/26326663211004757>
- Sygit-Kowalkowska E, Piotrowski A, Hamzah I. Insomnia among prison officers and its relationship with occupational burnout: the role of coping with stress in Polish and Indonesian samples. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(8):4282. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18084282>
- Park IJ, Kim PB, Hai S, Dong L. Relax from job, don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2020;45:559–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.018>
- Wang C, Dai J, Li J. Mediating effects of hair cortisol on the mutual association of job burnout and insomnia: a retrospective exploratory study. *J Psychiatr Res*. 2019;117:62–7. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.07.001>
- Lei W, Li J, Li Y, Castaño G, Yang M, Zou B. The boundary conditions under which teaching–research conflict leads to university teachers' job burnout. *Studies in Higher Education*. 2021;46(2):406–22. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1811218>
- Santas G, Isik O, Demir A. The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*. 2016;10(2):30–8. <http://dx.doi.org/10.21621/sajms.2016102.03>
- Jagacinski CM, Kumar S, Keith MG. Expanding the nomological network of work avoidance: antecedents and consequences across contexts. *The Journal of Experimental Education*. 2020;88(2):221–44. <https://doi.org/10.1080/00220973.2019.1635564>
- Dağlı A, Averbek E. Investigating Organizational alienation behavior in terms of some variables. *Universal Journal of Educational Research*. 2017;5(2):228–37. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2017.050208>
- Giddens A. The third way and its critics. First edition. Cambridge: Polity Press; 2000.
- Wegerif R, Doney J, Richards A, Mansour N, Larkin S, Jamison I. Exploring the ontological dimension of dialogic education through an evaluation of the impact of Internet mediated dialogue across cultural difference. *Learn Cult Soc Interact*. 2019;20:80–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lcsi.2017.10.003>
- Karpov A. Ontological basis of the education phenomenon as a performer of its social and existential realities. *Postmodern Openings*. 2019;10(1):220–35. <https://doi.org/10.18662/po/64>
- Tony Carusi F, Szkudlarek T. Education is society ... and there is no society: the ontological turn of education. *Policy Futures in Education*. 2020;18(7):907–21. <https://doi.org/10.1177/1478210320933018>
- Holanda MNAB. Ideology and alienation: a necessary relationship. *Rev Katálysis*. 2019;22(2):235–51. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n2p235>
- Wogu IAP, Olu-Owolabi FE, Assibong PA, Agoha BC, Sholarin M, Elegbeleye A, et al. Artificial intelligence, alienation and ontological problems of other minds: A critical investigation into the future of man and

- machines. In: International Conference on Computing Networking and Informatics (ICCNI) [Internet]. Lagos: IEEE; 2017. <https://doi.org/10.1109/ICCNI.2017.8123792>
16. McKinnon J. In their shoes: an ontological perspective on empathy in nursing practice. *J Clin Nurs*. 2018;27(21–22):3882–93. <https://doi.org/10.1111/jocn.14610>
 17. Karandish M, Mahdad A, Golparvar M. The effectiveness of ontology training based on Giddens theory on role ambiguity and role conflict. *J Ind Organ Psychol Stud*. 2020;7(2):399–416. [Persian] https://jiops.scu.ac.ir/article_16240.html?lang=en
 18. Yarian S, Dinparvar Z. The effectiveness of ontological security training on religious identity, psychological safety, and job security in teachers. *Journal of The Ministry of Health and Medical Education*. 2020;4(1):58–65. [Persian] <http://islamiclifej.com/article-1-362-en.html>
 19. Esmaili M. Study the effectiveness of life review therapy with emphasis on Islamic ontology on decreasing the symptoms PTSD. *Culture Counseling*. 2010;1(2):1–20. [Persian] https://qccpc.atu.ac.ir/article_5871.html?lang=en
 20. Pazan F, Esfahani Asl M. Hardiness training on life satisfaction, job burnout and quality of life among the female employees of Ganjavian Hospital of Dezfoul. *Middle Eastern Journal of Disability Studies*. 2019;9:100. [Persian] <http://jdisabilstud.org/article-1-1602-en.html>
 21. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organiz Behav*. 1981;2(2):99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
 22. Boeree L. Alienation in the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 2001;49:193–202.
 23. Sina H, Karimzadeh S, Nazem F, Ahmadi E. Presenting a structural model for predicting dimensions of job burnout on the base of quality of working life, organizational commitment and knowledge management among female managers of Islamic Azad University, region 1. *Quarterly Journal of Woman & Society*. 2014;5(19):1–18. [Persian] http://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_637.html?lang=en
 24. Akram MW, Ismail K, Gilaninia S. Alienated organizations versus wise organizations: a new panorama organizations. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 2016;6(5):20–33. <https://doi.org/10.12816/0036840>
 25. Sharafi L, Mehdad A, Fazel A. The relationship of job characteristics and organizational justice dimensions with job alienation. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2013;14(3):51–9. [Persian] https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_533882.html?lang=en
 26. Rezapour Mirsaleh Y, Esma'ili M, Farahbakhsh K, Zoka'i MS. Dimensions of religious ontology in inner speech of religious couples with high marital adjustment. *Clinical Psychology Studies*. 2013;3(10):19–53. [Persian] https://jcps.atu.ac.ir/article_1986.html?lang=en