

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۰۷/۲۷
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۸۸/۰۹/۲۳
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۱/۰۹

مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
بهار ۱۳۸۹، دوره‌ی ششم، سال ۱۷-۲
شماره‌ی ۱، صص: ۷۸-۴۵

بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه‌ی نظری شهر شیراز

فرشته مصطفوی راد*

محمد رضا بهرنگی**

مصطفی عسکریان***

ولی الله فرزاد****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی با متغیر میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی از کار در مدیران مقطع متوسطه‌ی شهر شیراز انجام شد. نمونه‌ی مورد بررسی ۴۱۲ مدیر بودند. که ۲۳۴ نفر از آنها به پرسشنامه‌های ارسالی جواب دادند. چهار پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی دنیسون، تعهد سازمانی مایر و آلن، کیفیت زندگی کاری والتون و کاسیو و بیگانگی از کار محقق ساخته مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به مبانی نظری، نمونه‌ی ارایه شد که یافته‌های پژوهش، مدل را تأیید نمود و نتیجه‌ی تحلیل مسیر نشان داد که رابطه‌ی منفی و معنی‌داری بین متغیر فرهنگ سازمانی با بیگانگی از کار، بین متغیر فرهنگ سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی، و بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی از کار با متغیر میانجی تعهد سازمانی وجود دارد. بین متغیر کیفیت و تعهد نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری به دست آمد. با انجام تحلیل مسیر، فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری برای کاهش بیگانگی از کار در سازمان‌های آموزشی شناخته شد.

واژه‌های کلیدی: بیگانگی از کار، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، مدیران آموزشی، تحلیل مسیر.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران (نویسنده مسئول)

fereshteh.mostafavee@gmail.com

behrangimr@mail.com

mostafaaskarian@yahoo.com

vfarzad@yahoo.com

** دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

*** دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

**** دکتری روان‌شناسی پرورشی دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

از جمله مسایل مهم در سازمان‌های امروزی، کم کاری، تمارض، بیزاری از کار و سرانجام ترک خدمت کارکنان می‌باشد. ضرورت دارد که مدیران همواره در پی یافتن علت این پدیده‌ها و این که چه عامل‌هایی موجب دلسردی و بیگانگی کارکنان نسبت به سازمان می‌شوند، باشند. کوهن^۱ (۱۳۶۹) معتقد است که «گسترش ساختارهای سازمانی و فعالیت انسان‌ها در درون آن، بیانگر این حقیقت است که بحران‌های اجتماعی بیش‌تر ریشه در سازمان‌ها دارند.» یکی از این بحران‌ها که توسط اندیشمندان مورد مطالعه قرار گرفته است «بیگانگی^۲ از کار در سازمان» است. واژه‌ی «بیگانگی» ترجمه‌ی لغت لاتین *alienation* است. از نظر بودون و بوریکاد^۳ (۱۹۸۰) این واژه در معنای جامعه‌شناختی، جدایی و قطع پیوند میان فرد و دیگران را نشان می‌دهد؛ و از نظر دینی «بیگانگی» به معنای قطع پیوند میان انسان و خدایان است. محسنی تبریزی (۱۳۷۰) واژه‌ی بیگانگی را دارای سه کاربرد روانی، حقوقی و جامعه‌شناختی می‌داند. در معنای جامعه‌شناختی، بیگانگی به تنفر یا بیزاری در احساس و نیز احساس انفصال، جدایی و دور افتادن فرد از خود، دیگران و یا جامعه و کار اشاره دارد. در ابتدا فیلسوفان بر تحلیل فلسفی و انتزاعی این پدیده در زندگی اجتماعی انسان‌ها پرداختند، بعدها اندیشمندان به تعریف علمی و شناسایی عامل‌های مؤثر بر آن پرداختند. و آن را در قالب دو رویکرد جامعه‌شناختی و روان‌شناختی مورد مطالعه و ارزیابی قرار دادند (ایمان، ۱۳۷۷).

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی با متغیر میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی از کار در مدیران مقطع متوسطه‌ی شهر شیراز انجام شده است. زیرا که با بررسی‌های به عمل آمده در مورد بیگانگی از کار جامعه‌ی آماری این پژوهش (مدیران مدرسه‌های متوسطه) مشاهده نشد لذا هدف این پژوهش سعی در شناخت و تبیین بیگانگی از کار و وجود یا عدم وجود آن و عوامل تأثیرگذار بر آن و ارتباط متغیرهای فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با بیگانگی در این گروه دارد. مطالعه‌ی بیگانگی از کار، شاخصی برای ارزیابی وضعیت یکی از نظام‌های مهم اجتماعی (یعنی سازمان‌های آموزشی) خواهد بود.

1- Kohen

2- Work Alienation

3- Boudon & Bourricaud

پیشینه‌ی تحقیق

رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی با متغیر میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی از کار، از مسایل پیچیده در حوزه‌ی علوم انسانی است. از زمانی که نظریه‌های رسمی از تفکر هگل^۱ (۱۹۷۷) و نظریه‌های اقتصادی مارکس (۱۹۷۶)^۲ بوجود آمد، بحث در مورد این مفهوم و منبع و معنی «بیگانگی» تا به امروز مطرح بوده است. در نظریه‌های جامعه‌شناختی، بیگانگی در سه رویکرد متمایز قابل بحث است:

در رویکرد ستیز، بیگانگی علل ساختاری دارد. یعنی بیگانگی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی منشا دارد. جورج لوکاخ^۳ نیز مانند هگل، معتقد است که بیگانگی زمانی در جامعه به عنوان یک فرایند اجتماعی ظاهر می‌گردد، که انسان به ابزار تبدیل شود (هورتون^۴، ۱۹۶۴). اریش فروم از منظر دیگری به این مسأله می‌نگرد. او بیگانگی را حالتی می‌داند که در آن، شخص خود را غریبه حس می‌کند و از خود بیگانه می‌شود. در این حالت انسان خود را مرکز عالم و خالق اعمال خود نمی‌داند؛ بلکه او در دست اعمال و نتیجه‌ی آن محکوم است. او از آنها اطاعت و یا حتی ستایش می‌کند. به نظر وی باید علت‌های بیگانگی را در نهادهای اجتماعی - از جمله بوروکراسی سازمانی، مالکیت و غیره - جستجو کرد (مارکوس^۵، ۱۹۶۴). اما گئورگ زیمل^۶ - جامعه‌شناس آلمانی - فردگرایی را لازمه‌ی زندگی مدرن و از خود بیگانگی را پیامد حتمی آن می‌داند (شارون، ۱۳۸۲).

در رویکرد کارکردگرایی هم، بیگانگی از ساختارهای اجتماعی و فرهنگی ناشی می‌شود؛ و آن را پدیده‌ی تحمیلی می‌داند که ثبات نظام اجتماعی را متزلزل می‌کند. دورکهایم^۷ و مرتون^۸ نیز علت‌های بیگانگی را در ساختارهای اجتماعی - فرهنگی جستجو می‌کنند؛ اما هر یک از نقطه نظر خاص خود به این مسأله می‌نگرند. بدین معنا که دورکهایم به رابطه‌ی فرد و جامعه توجه می‌کند؛ و مسأله‌ی نابسامانی را مطرح می‌کند که در زمان انتقال جوامع از انسجام

1- Hegel

2- Marx

3- Gyorgy Lukacs

4- Horton

5- Marcus

6- Georg Zimmel

7- Durkheim Emile

8- Merton

اجتماعی - مکانیکی به ارگانیکی شتاب گرفته و سبب تضعیف ارزش‌ها می‌شود (پاپنهایم^۱، ۱۹۵۹). پیامدهای این امر می‌تواند به گسترش اخلاق فردی به جای اخلاق جمعی و در نهایت به بیگانگی ختم شود. محور بحث در این دیدگاه، ارزیابی کارکرد نهادها در جهت حفظ و گسترش تعادل و نظم اجتماعی است. بدین معنی که هر گونه بحرانی می‌تواند باعث بروز مشکلات جدی در تعادل نظام گردد (رانسی^۲، ۱۹۸۸).

سومین رویکرد، رویکرد تفهیمی است؛ که اندیشمند بارز آن مارکس وبر^۳ است. اصطلاح مفهوم نزد او بیانگر شکل عینی موقعیت‌های رفتاری و کنشی است. از دیدگاه این متفکر آلمانی تنها جهانی که به مفهوم تفسیر یابنده در برابر ما قرار گیرد، جهانی تغییرپذیر و دگرگون شونده است (آشتیانی، ۱۳۸۳).

«بیگانگی» در رویکرد روانشناختی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سیمن^۴ در ۱۹۵۹ یکی از اساسی‌ترین مطالعه‌های خود را در روان‌شناسی اجتماعی برای روشن شدن مفهوم «بیگانگی» آغاز کرد و ابعاد چندگانه‌ی آن را مورد مطالعه قرار داد. و پنج بعد را در بیگانگی مشخص کرد: ۱- بی قدرتی^۵، ۲- بی معنایی^۶، ۳- بی‌هنجاری^۷، ۴- بی‌بزاری از خود^۸، ۵- انزوای اجتماعی^۹.

«بی قدرتی» از انتظارهای فرد برای تسلط بر روی محیطش ریشه می‌گیرد؛ و زمانی روی می‌دهد که افراد برای ایجاد پیامدهای مطلوب در محیط قدرتی ندارند. «انزوای اجتماعی» به معنای انزوای فرهنگی از جامعه است؛ و فرد با آنچه که برای جامعه ارزشمند است، هم عقیده نیست.

«بی معنایی» نشان دهنده‌ی کسی است که در یافتن و به کار بردن معیارهای مناسب برای داوری در خصوص اهمیت کارها و ارزش‌ها دچار اشکال شده است.

-
- 1- Pappenheim
 - 2- Runci
 - 3- Marx Weber
 - 4- Seeman
 - 5- powerlessness
 - 6- meaninglessness
 - 7- normlessness
 - 8- self-estrangement
 - 9- isolation

در «بی‌هنجاری»، برای فرد، نظام‌های اجتماعی و مقررات رفتاری آن از هم گسسته‌اند. در «بیزاری از خود»، فرد با رفتارهایی درگیراست که منعکس‌کننده‌ی ارزش‌ها، نیازها و آرزوهای واقعی او نیست، زیرا خود ناشی از ناتوانی است.

«بیگانگی از کار» به عنوان یک مسأله‌ی سازمانی در دهه‌ی ۱۹۵۰ با عصرماشینی شدن شروع شد (بلائر^۱، ۱۹۶۴؛ شپارد^۲، ۱۹۶۹). امروزه نیز با ورود تکنولوژی به سازمان‌ها، تغییر در ماهیت و وظیفه‌ی کاری، تجربه‌ی کاری مرتبط با تکنولوژی، تمرکز بر انعطاف سازمان‌ها، توجه به عامل‌های فردی و شخصیتی، و توجه به روابط انسانی این امر دوباره مورد توجه قرار گرفته است. از نظر رابطه‌ی کارمند و مدیر، بیگانگی از اخلاق کاری ضعیف، نارضایتی شغلی و یا ناامیدی مشکلی جدی‌تر است. فرد بیگانه از کار ممکن است بطور کلی همکاران، رئیس، شغل و سازمان خود را در محیط کار رد کند. فانس^۳ (۱۹۶۸) در الگوی خود نشان داده که انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در سطح‌های بالاتر سازمان، می‌تواند بیش‌تر از سطح‌های پایین آن باشد؛ چون ادراک تحول در سطح‌های بالاتر بیش‌تر است. در مطالعه‌ی از هزاران مدیری که در دوره‌های تعلیم خوشبختی شرکت کرده بودند، درجه‌های بالایی از بیگانگی فردی و اجتماعی دیده شد، که نشان دهنده‌ی آن بود که نیازهای شخصی آنها برآورده نشده بود؛ و آنها نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کردند احساس بیگانگی قابل ملاحظه‌ی، داشتند (تارنوویسک^۴، ۱۹۷۳). در مطالعه‌ی دیگری از یک هزار مدیر و کارشناس با سن متوسط، مشخص شد که در حدود ۸۰٪ از آنها در آخر سن سی سالگی دارای حالت‌های ناامیدی کامل بوده‌اند؛ و ۱۵٪ از آنها هرگز به طور کامل از این حالت ناامیدی خارج نشده‌اند (شولتز^۵، ۱۹۷۴). این داده‌ها اهمیت پدیده‌های فردی و محیطی را نشان می‌دهد. زیرا حرفه‌ی‌ها و مدیران درعمل به عنوان الگوی رفتاری برای بقیه هستند؛ و فعالیت‌های آنها طوری است که به نظر می‌رسد عاری از قضاوت عمل می‌کنند؛ در صورتی که زمانی که بیگانگی را در شغل خود تجربه می‌کنند؛ بر نگرش‌ها و رفتار آنها نیز به طور منفی اثر می‌گذارد، و احتمال دارد که این نگرش‌ها و رفتارها را در سازمان به دیگران نیز انتقال دهند (کورمن، ۱۳۷۰).

-
- 1- Blauner
 - 2- Shepard
 - 3- Faunce
 - 4- Tarnowieske
 - 5- Shultz

تاکنون فرض بر این بوده که جامعه‌هایی که شغل‌های حرفه‌ی و مدیریتی دارند، جامعه‌های مطلوبی هستند؛ زیرا مردم در این موقعیت‌ها هم در شغل‌شان و هم در جنبه‌های غیرشغلی در زندگی‌شان راضی‌تر هستند (ساراسون^۱، ۱۹۹۷). دلیل‌هایی که برای این درجه‌ی بالای رضایت ذکر می‌شود، این است که حرفه‌ی‌ها و مدیران شخصیت اجتماعی بارزتری دارند؛ دامنه‌ی درگیری و چالش با فعالیت‌های شغلی‌شان بیش‌تر است؛ و در مواجهه با تقاضاهای محیطی استقلال بیش‌تری دارند. امروزه مشخص شده که این فرضیه‌ها ممکن است آن‌طور که در گذشته بوده، درست نباشد. مطالعه‌های بالا این امر را به خوبی نشان می‌دهد. مدیران مؤسسه‌های آموزشی نیز در معرض این چالش‌ها قرار دارند. در مطالعه‌ی نیز که سیدروکین^۲ (۲۰۰۴) در رابطه با بیگانگی و محیط‌های آموزشی انجام داد، مسأله‌ی عدم مشارکت افراد در سازمان را در بروز بیگانگی از محیط آموزشی دخیل دانسته است.

در تحقیقی که جای^۳ (۲۰۰۶) در مورد تعهد سازمانی انجام داد، نتیجه گرفت که توانمندسازی معلمان مدرسه، ارتباط‌های قوی در مدرسه و استقلال در کار برای کارمندان و معلمان باعث تعهد بیش‌تر به سازمان می‌شود. این تحقیق نشان داده است که تقویت هویت معلمان و کارمندان، و درگیر کردن آنها در کار، آنها را به سازمان بیش‌تر متعهد می‌کند؛ و انزوای اجتماعی آنها را کاهش می‌دهد. این امر در تحقیق گلن^۴ (۲۰۰۷) در میان اعضای هیأت علمی نیز تأیید شده است. مدیران درگیری زیادی با تهدیدها و تقاضاهای محیطی در داخل و خارج سازمان دارند، که باید بر آنها فائق آیند؛ که این فشارها و تغییرهای زندگی کاری، آنان را در برابر خطر از خود بیگانگی، ناامیدی و در نتیجه بیگانگی از کار و همکاران نیز قرار می‌دهد. علاوه بر آن، اعضای کادر آموزشی نیز در معرض بیگانگی از کار و همکاران قرار می‌گیرند. در تحقیقی که ایلماز و سارپکایا^۵ (۲۰۰۹) نیز درباره‌ی علت بیگانگی از کار معلمان انجام داد، بی‌قدرتی معلمان را بیش از ابعاد دیگر بیگانگی مشاهده کرد؛ که علت آن را در ساختار اداری محیط آموزشی و نداشتن ارتباط صحیح با همکاران می‌داند.

1- Sarason

2- Sidorkin

3- Jay

4- Glenn

5- Yilmaz, Sadi & Pinar Sarpkaya

با مرور پژوهش‌های مربوط به بیگانگی و بیگانگی از کار در جامعه‌های پیشرفته و سازمان‌های کنونی، می‌توان مشاهده کرد که با افزایش پیچیدگی‌های سازمانی و انسان‌هایی که در سازمان‌ها در جهت تحقق هدف‌های فردی و سازمانی تلاش می‌کنند، عامل‌هایی وجود دارند که باعث دلسردی و بیگانگی کارکنان می‌شوند. مشکلی که ممکن است تمام نظام‌های اجتماعی به شکل‌های مختلفی به آن گرفتار شوند. یکی از مهم‌ترین نظام‌های اجتماعی در هر جامعه، سازمان‌های آموزشی هستند. زیرا رسالت نظام آموزشی، پرورش و تربیت نسل‌هایی برای آینده است؛ آینده‌یی که بسیار پیشرفته‌تر، پیچیده‌تر و کامل‌تر از وضع موجود خواهد بود. مدیر و مسئول مؤسسه‌ی آموزشی، در هر سطحی از تعلیمات رسمی، قدرتی نخواهد بود که فقط بازگو کننده‌ی بخشنامه‌ها و مجری آیین‌نامه‌ها و ناظر بر اجرای برنامه‌های رسمی باشد؛ بلکه برعکس، وظیفه خواهد داشت آموزش و پرورش را در راه سازندگی هدایت کند؛ و بین مؤسسه و جامعه ارتباط ایجاد نماید؛ سازمان تربیتی را با جامعه‌یی که مؤسسه در آن قرار دارد متحد سازد و در گروه مدیریت هماهنگی به وجود آورد (عسکریان، ۱۳۷۳). با در نظر گرفتن این موردها، مدیران همواره در معرض قضاوت عمومی قرار دارند؛ و این سؤال مطرح می‌شود که آیا آنها در انجام این رسالت موفق بوده‌اند؟ و اینکه چه عامل‌هایی می‌تواند آنها را در به انجام رساندن آن یاری کند.

یکی از عامل‌هایی که باعث می‌شود مدیریت نقش و نگرش جدیدی نسبت به کارکنان اتخاذ کند، شأن و منزلت کارکنان را بالا برده و فرصت‌هایی را برای رشد و بالندگی آنها فراهم کند، از طریق تغییر فرهنگ سازمانی^۱ می‌باشد. پس می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان عامل تغییر و افزایش سلطه‌ی افراد بر خود و محیط کاری خود نیز مورد توجه قرار داد. رابینز^۲ (۱۳۷۸) بیان می‌کند که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار به حساب می‌آید، که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود؛ به طوری که شایستگی و تناسب نگرش‌ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی، موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان در آید. فرهنگ سازمانی در زمره‌ی مهم‌ترین عامل‌های وحدت بخش و انسجام آفرین در عرصه‌ی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌رود. مازلاچ و لایتر^۳ (۱۹۹۷)

1- Organizational Culture

2- Robbins

3- Maslach & Leiter

دریافتند زمانی که کارمندان خسته هستند و قادر به کار کردن نیستند، احساس می‌کنند که بی‌استفاده هستند، از نظم‌پذیری خارج بوده و قادر به تمرکز روی نیازهای دیگران نیستند. بنابراین احساس نارضایتی شغلی و یا بی‌قدرتی و بی‌کفایتی می‌کنند. اگر از این موردها جلوگیری نشود مشکل در سازمان ادامه می‌یابد و روی فرهنگ سازمانی و فرضیه‌های کارمندان اثر می‌گذارد. بنابراین می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی ضعیف، جو بسته و ناسالم، منجر به آشفتگی و فشار روانی منجر می‌شود، که نشانه‌های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است؛ و آثار آن به صورت کاهش بهره‌وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود. افرادی که این حالت‌ها را تجربه می‌کنند خسته، بی‌رمق، بدون اشتیاق و دارای احساس بی‌ارزش بودن و به رسمیت نشناخته شدن هستند؛ و بیش‌تر به ترک کار یا جابجایی و غیبت از کار تمایل دارند (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰، وبر و پلیسکین^۲، ۲۰۰۴).

بیگانگی از کار و رهبری سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی، تمرکز و نوع رابطه‌ی آن به صورت رسمی و غیررسمی را ساروس، تانسکی، وینتر، سانتورا و دنستن^۳ (۲۰۰۲) بررسی کردند. آنها بی‌قدرتی، بی‌معنایی و بی‌ارزشی از خود در سازمان را اندازه‌گیری کردند. این تحقیق تقویت ارزش‌ها، باورها و توجه افراد سازمان به آن را یکی از راه‌های مبارزه با بیگانگی پیشنهاد کرده است. پس می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان عامل تغییر و افزایش مراقبت افراد بر خود و بر محیط کاری خود نیز مورد توجه قرار داد، که یک بعد کلی روانشناختی در رویکردهای سازمانی و شخصی می‌باشد. سطح مواظبت فرد در محیط کار، موضوع تحقیق‌های بسیاری بوده است؛ که برخی از آنها پیشنهاد می‌کنند که باید پیوندی میان مواظبت در محیط کار و متغیرهای پیامدی مهم مانند سلامت فکری^۴، رضایت شغلی^۵ و درگیری در کار^۶ باشد (بازرمن^۷، ۱۹۸۲؛ گلاس و سینگر^۸، ۱۹۷۲؛ کاراسک، ۱۹۷۹؛ گومبرگ^۹، ۱۹۹۰؛ لاولر و

-
- 1- Spector
 - 2- Weber & Pliskin
 - 3- Sarros., Tanwski., winter., Santora., & Densten
 - 4- mental health
 - 5- job satisfaction
 - 6- job involvement
 - 7- Bazeramn
 - 8- Glass & Singer
 - 9- Gomberg

مورمان^۱ (۱۹۸۲). حال این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان این پیوند را برقرار کرد؟ یافته‌های علوم انسانی نشان می‌دهد که کار در صورتی که برای پاسخگویی به نیاز انسان‌ها و همچنین تحقق هدف‌های سازمان هدایت و سازمان داده شود، همواره دارای بیش‌ترین بازده و بالاترین کیفیت است. جامعه‌شناسان معتقدند که اگر انتخاب کار، نادرست و با فرد ناسازگار باشد، پیامدهای منفی بسیاری در رفتار و شخصیت فرد بر جای خواهد گذاشت. چنانچه کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد «امری خارجی» تلقی شود، در معنای خاص کلمه باعث از خود بیگانگی و بیگانگی فرد از کار می‌شود (توسلی، ۱۳۷۵). در حال حاضر توجه به کیفیت زندگی کاری^۲ و تعیین عامل‌های مؤثر بر آن، مورد توجه اندیشمندان مسایل سازمانی است. علا^۳ (۱۳۷۱) می‌گوید: با تعیین کیفیت زندگی کاری می‌توان نشان داد که وقتی کارمند احساس کند که بر برخی از جنبه‌های زندگی کاری خود تسلط دارد، احساس بیهودگی نمی‌کند، و جهت رسیدن به هدف‌های سازمان از بیش‌تر توانایی خود استفاده می‌کند. کیفیت زندگی کاری در واقع نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه‌ی مدیریت است، که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. پژوهشی که در سال ۱۹۹۷ توسط اداره‌ی مرکزی کار بمبئی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری انجام گرفت، نشان داد که نقش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و شرکت در حلقه‌های کیفیت به میزان قابل توجهی بیگانگی از کار را کاهش داده، و باعث افزایش رضایت شغلی و درک و برداشت مثبت از جو سازمانی گردید (دوای ودی،^۳ ۱۹۹۷).

گروور، جئونگ و کایتینگر^۴ (۱۹۹۵) نیز نشان داده‌اند که کارمندان با دسترسی به منفعت‌های خانوادگی، تعهد سازمانی بیش‌تر و قصد کم‌تری برای ترک سازمان دارند. ویات و یووا^۵ (۲۰۰۱)، کانسیدین و کالوس^۶ (۲۰۰۳)، لیز و ساندر^۷ (۲۰۰۵) نیز در مطالعه‌های خود

1- Lawler & Mohrman

2- quality of work life

3- Dwivedi

4- Groover, Jeong, Keitinger, & Jeng

5- Wyatt & Yue Wah

6- Considine & Callus

7- Lees & Sandra

نشان داده‌اند که بهبود کیفیت زندگی کاری به طور آشکار و نهان در افزایش رضایت کلی کارکنان، احساس تعلق، خود انگاره‌ی مثبت با دیگران، و با خود کنار آمدن و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان مؤثر بوده است. پس علاوه بر کیفیت زندگی کاری، مسأله‌ی تعهد سازمانی نیز مطرح می‌شود، که هر دو از مهم‌ترین مسایل انگیزشی در مطالعه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی می‌باشند. اولین دیدگاه در این زمینه مربوط به پورتر، استیرز و مودی^۱ (۱۹۷۴) می‌باشد؛ که معتقدند فردی که به شدت متعهد به سازمان است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد، و با آن در می‌آمیزد، و از عضویت در آن لذت می‌برد. پژوهش نریمیسا (۱۳۷۳) تعهد سازمانی بالا و تحقیق اثنی عشری (۱۳۷۸) افزایش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و توانمندی کارکنان، کاهش در بیگانگی از کار را نشان داده است. بوگلر و سومچ^۲ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافتند که مشارکت بیش‌تر افراد در سازمان، تصمیم‌گیری‌ها، احساس و درک آنها از توانمندی‌هایشان و تمایل آنها برای رشد حرفه‌یی، باعث تعهدشان به سازمان می‌شود. همچنین سیکورسکا^۳ (۲۰۰۵) در تحقیق خود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را پیش‌بینی کننده‌ی خوبی در تعهد سازمانی دانست. یاجن^۴ (۲۰۰۶) رابطه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی سازمان را انجام داد و نتیجه گرفت که با بالا رفتن تعهد سازمانی، بیگانگی از کار در سازمان کاهش می‌یابد. تونکس و نلسون^۵ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود دریافتند، که احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویت در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود، که از میان آنها بی‌معنایی منجر به کاهش تعهد سازمانی و در نتیجه کاهش عملکرد فرد در سازمان می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که هم متغیرهای محیطی و هم متغیرهای فردی در بروز از بیگانگی از کار مؤثر هستند. فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری از عامل‌های سازمانی و فردی می‌باشند که بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی تأثیر گذاشته، و همچنین از عامل‌هایی هستند که با بیگانگی از کار در سازمان ارتباط دارند (علوی، ۱۳۷۱).

1- Porter, Steers, & Mowday

2- Bogler & Somech

3- Sikorska

4- Ya-Chen

5- Tonks & Nelson

هدف‌ها و سؤال‌های تحقیق

از سوی دیگر در مورد بیگانگی از کار جامعه‌ی آماری این پژوهش (مدیران مدرسه‌های متوسطه) تحقیقی صورت نگرفته؛ لذا این پژوهش سعی دارد بیگانگی از کار، وجود یا عدم وجود آن، عامل‌های تأثیرگذار بر آن، ارتباط متغیرهای فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با بیگانگی در این گروه را بشناسد و تبیین کند. مطالعه‌ی بیگانگی از کار شاخصی برای ارزیابی وضعیت یکی از نظام‌های مهم اجتماعی (یعنی سازمان‌های آموزشی) خواهد بود.

چه نوع رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری با میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی از کار وجود دارد؟

چه نوع رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی با بیگانگی از کار وجود دارد؟

چه نوع رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی با میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی از کار وجود دارد؟

توان متغیرهای پیش‌بینی کننده (فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی) در تبیین متغیر پیش‌بینی شونده (بیگانگی از کار) در جامعه‌ی آماری به چه میزان می‌باشد؟

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق

روش این پژوهش با توجه به نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، روش توصیفی (غیرآزمایشی) و از نوع همبستگی است. تحقیق‌های همبستگی می‌توانند دو هدف اساسی (هدف پیش‌بینی و هدف اکتشافی) را دنبال کنند، (حسن‌زاده، ۱۳۸۲، ص ۱۸۰). این پژوهش هم از نوع مطالعه‌های اکتشافی و هم از نوع مطالعه‌های پیش‌بینی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری شامل مدیران زن و مرد مقطع متوسطه‌ی نظری دولتی شهر شیراز می‌باشد. که تعداد آنها بر طبق آمار سال ۱۳۸۶-۱۳۸۷ سازمان آموزش و پرورش استان فارس ۴۱۲ نفر

مدیر از ۱۶۸ دبیرستان دخترانه و ۱۵۱ دبیرستان پسرانه می‌باشد، که با احتساب دو نوبته بودن بعضی از دبیرستان‌ها شامل ۲۱۵ مدیر زن و ۱۹۷ مدیر مرد از چهار ناحیه‌ی شهر شیراز می‌باشد. با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌بندی تعداد نمونه ۲۵۲ نفر به دست آمد. با توجه به روش تحقیق اندازه‌ی نمونه‌ی مناسب برآورد شد. زیرا مدل معادلات ساختاری بر اساس کوواریانس بنا شده، و چون کوواریانس مانند ضریب‌های همبستگی، زمانی که برای نمونه‌های کوچک به کار می‌روند، پایداری کمی دارند؛ بنابراین این مدل بر پایه‌ی نمونه‌های بزرگ بنا شده است. همانند رگرسیون چند متغیره انتظار می‌رود که اندازه‌ی اثر و توزیع متغیرهای مورد اندازه‌گیری روی قدرت تحلیل‌ها اثر بگذارد. بنابراین اندازه‌ی نمونه در حدود ۲۰۰ نفر برای مدل‌های کوچک و متوسط مناسب است (تاباچینیک و فیدل^۱، ۲۰۰۱). پرسشنامه‌ها به نسبت افراد و به صورت تصادفی در هر ناحیه توزیع و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص، تعداد ۲۳۴ پرسشنامه‌ی کامل در پژوهش شرکت داده شد، که مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزار جمع‌آوری داده‌های تحقیق

در این تحقیق از چهار پرسشنامه بدین شرح استفاده شده است. همه‌ی سؤال‌ها در مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و خیلی زیاد تا خیلی کم (۱ تا ۵) تهیه شد. سؤال‌های منفی نیز به صورت برعکس نمره‌گذاری شد.

۱- پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون، وی در مدل خود ویژگی‌های فرهنگی را این چنین بیان کرده است: درگیر شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت. هر یک از این ویژگی‌ها نیز با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شوند.

۱- ویژگی «درگیر شدن در کار» شامل: توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه‌ی قابلیت‌ها می‌باشد.

۲- ویژگی «سازگاری» شامل: ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی می‌باشد.

۳- ویژگی «انطباق‌پذیری» شامل: ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی می‌باشد.

۴- ویژگی «رسالت» شامل: گرایش و جهت استراتژیک، هدف‌ها و مقصدها و چشم‌انداز می‌باشد.

این پرسشنامه شامل ۳۸ گویه می‌باشد؛ که ۱۰ سؤال درگیر شدن در کار، ۹ سؤال سازگاری، ۹ سؤال انطباق‌پذیری و ۸ سؤال رسالت را مورد سنجش قرار می‌دهند. دنیسون، چو و یانگ^۱ (۲۰۰۰) با استفاده از تحلیل عاملی و مدل‌های ساختاری با تعداد زیادی پاسخ‌دهنده (۳۶۴۵۲ نفر) با استناد به ضریب آلفای ۰/۸۳ و پایایی با روش بازآزمایی ۰/۷۲ که لومبارد و مک کالی^۲ (۱۹۹۴) از این پرسشنامه به دست آورده‌اند، پرسشنامه و مدل خود را تأیید کرده‌اند. حمدی، کاووسی و بختایی (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود از این الگو استفاده کرده‌اند. به منظور تأیید عامل‌های اندازه‌گیری سازه فرهنگ سازمانی تحلیل عاملی تأییدی نیز انجام شد. نسبت **KMO** برابر با ۰/۷۸ بود که این مقدار نشانگر کفایت نمونه‌گیری محتوایی عالی مقیاس می‌باشد. همچنین مقدار χ^2 دو در آزمون کرویت بارتلت نیز برای این مقیاس برابر با ۴۰۱۸/۰۰۴ بود که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار بود. سپس بر اساس شیب نمودار اسکری و درصد واریانس قابل تبیین، ۴ عامل انتخاب و مورد چرخش قرار گرفتند. پس از چرخش و تعیین ارزش ویژه و بار عاملی هر سؤال عامل‌ها تأیید گردیدند.

۲- **پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی مایر و آلن**^۳ (۱۹۹۷). این پرسشنامه آخرین نسخه‌ی تجدیدنظر شده‌ی پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی می‌باشد، که توسط مایر، آلن و اسمیت^۴ (۱۹۹۳) و مایر و آلن (۱۹۹۷) در تحقیق‌های سازمانی به کار رفته است. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه و ۳ خرده پرسشنامه زیر مقیاس **تعهد عاطفی**، **تعهد مستمر** و **تعهد هنجاری** می‌باشد. مایر و همکاران در فراتحلیل مطالعاتی که در ۱۵ سال گذشته (از سال ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۰) پرسشنامه‌ی ۱۸ گویه‌ی را به کار برده بودند، میانگین ضریب پایایی را برای **تعهد عاطفی** ۰/۸۲، برای **تعهد مستمر** ۰/۷۳ و برای **تعهد هنجاری** ۰/۷۶ به دست آورده‌اند. برای بررسی مناسب بودن داده‌ها از آزمون مقدماتی استفاده شد، که نسبت **KMO** برابر با ۰/۷۱ و مقدار χ^2 دو در آزمون کريت بارتلت برابر با ۱۰۰۹/۵۵۳ بود، که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار بود. سپس بر اساس شیب نمودار اسکری و درصد واریانس قابل تبیین، ۳ عامل انتخاب و مورد چرخش قرار گرفتند. پس از چرخش و تعیین ارزش ویژه و بار عاملی هر سؤال عامل‌ها تأیید شدند.

1- Denison, Cho, & Young

2- Lombardo & McCauley

3- Meyer & Allen

4- Smith

۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL). پرسشنامه‌یی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه‌یی است که بزاز جزایری (۱۳۸۵) در تحقیق خود به منظور ارایه‌ی الگویی برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌های ایران تهیه کرده است؛ که تلفیقی از الگوی والتون و کاسیو می‌باشد. ۳ مؤلفه‌ی اصلی تحت عنوان عامل ساختاری - مدیریتی، روانشناختی و اجتماعی در آن وجود دارد. پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ $0/896$ به دست آمده است. روایی آن نیز از طریق روایی محتوایی به دست آمده است. برای بررسی مناسب بودن داده‌ها از آزمون مقدماتی استفاده شد؛ که نسبت KMO برابر با $0/79$ و مقدار خی دو در آزمون کزیت بارتلت برابر با $2516/228$ بود؛ که در سطح $0/0001$ معنی‌دار بود. سپس بر اساس شیب نمودار اسکری و درصد واریانس قابل تبیین، ۳ عامل انتخاب و مورد چرخش قرار گرفتند. پس از چرخش و تعیین ارزش ویژه و بار عاملی هر سؤال عامل‌ها تأیید شدند.

۴- پرسشنامه‌ی بیگانگی از کار که محقق ساخته بوده و با بررسی ادبیات موضوع، مؤلفه‌های مربوطه شناسایی شد.

تحلیل عامل مقیاس بیگانگی از کار

به منظور مطالعه‌ی ساختار عاملی مقیاس بیگانگی از کار، از روش تحلیل عامل به روش مؤلفه‌های اصلی^۱ (PC) استفاده شد. در این راستا پس از اجرای روش تحلیل عامل در مورد این مقیاس و قبل از اجرای استخراج عامل‌های موجود در آن، دو شاخص نسبت KMO^2 و نتیجه‌ی آزمون کرویت بارتلت^۳ که به ترتیب نشانگر کفایت نمونه‌گیری محتوایی و کفایت ماتریس همبستگی سؤال‌های مقیاس همبستگی برای ادامه‌ی عملیات تحلیل عاملی بود، مورد بررسی قرار گرفت. نسبت KMO برابر با $0/76$ بود؛ که این مقدار نشانگر کفایت نمونه‌گیری محتوایی عالی مقیاس می‌باشد. همچنین مقدار خی دو در آزمون کرویت بارتلت نیز برای این مقیاس برابر با $7154/389$ بود که در سطح $P < 0/0001$ معنی‌دار بود. سپس بر اساس نمودار

1- Principal Components

2- Kaiser, Maier, & Olkin

3- Bartlett Sphericity Test

اسکری^۱ و درصد واریانس قابل تبیین توسط عامل‌ها، ۵ عامل استخراج و به روش واریماکس^۲ مورد چرخش قرار گرفتند. پس از چرخش ماتریس عامل‌ها، محتوای هر عامل بر مبنای مقدار بار عاملی هر سؤال در عامل‌ها مشخص شد. کفایت عامل‌ها با توجه به واریانس اختصاصی در عامل‌ها و تمایز میان عامل‌های مشخص، به دست آمد. در انتها این عامل‌ها به این صورت نام گذاری شدند: بی‌قدرتی، بی‌هنجاری، بی‌زاری از خود، بی‌معنایی و انزوای اجتماعی.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

روایی صوری با نظر استاد راهنما و استادان مشاور و استادان آگاه و صاحب نظر به دست آمد. برای به دست آوردن روایی سازه- به ویژه برای پرسشنامه‌ی بیگانگی از کار- همانگونه که ذکر شد، از روش تحلیل عاملی استفاده شد. برای سنجش همسانی درونی نیز از ضریب پایایی آلفای کرونباخ استفاده شد؛ که نتیجه‌ی آن بدین شرح می‌باشد: بیگانگی از کار ۰/۹۲، فرهنگ سازمانی ۰/۸۹، کیفیت زندگی کاری ۰/۸۲، و تعهد سازمانی، ۰/۶۵.

روش تجزیه و تحلیل آماری

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحلیل استنباطی داده‌ها از رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای spss و lisrel استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در زیر برخی از اطلاعات توصیفی نمونه (مانند میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و کجی برای متغیر) گزارش می‌شود.

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده، ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی محاسبه شده است. ضریب‌های محاسبه شده در ماتریس همبستگی در جدول ۲ ارائه شده است.

1- Scree plot
2- Varimax

بر اساس داده‌های ماتریس همبستگی جدول ۲ همبستگی‌های بین تمامی متغیرهای پژوهش معنادار است؛ به جز همبستگی تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. سایر همبستگی‌ها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. بیش‌ترین همبستگی مربوط به تعهد سازمانی با فرهنگ سازمانی است. و کم‌ترین میزان همبستگی مربوط به تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

به منظور بررسی سؤال‌های اول تا چهارم طبق جدول ۳، برآورد اثرهای مستقیم متغیرهای مستقل پژوهش بر بیگانگی از کار نشان داد که:

۱- متغیر تعهد سازمانی ($P < ۰/۰۳$ و $T = ۶/۰۴$ و $B = ۰/۳۶$) با بیگانگی از کار رابطه‌ی منفی و معنی‌دار دارد.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی نمونه: میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و کجی برای متغیرها (n=234)

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	کجی	حداقل فراوانی	حداکثر فراوانی	مقدار T
کیفیت زندگی کاری	۲۹/۲۷۴	۷/۱۱۲	-۰/۴۲	-۲/۵۲	۱۱	۴۵	۶۲/۹۶۶
فرهنگ سازمانی	۱۰/۴۷۰	۳/۶۷۴	۰/۳۹۵	-۲/۴۸	۲	۱۹	۴۳/۵۹۹
تعهد سازمانی	۱۹/۰۷۷	۵/۲۶۴	۰/۸۲۸	۰/۴۰۰	۴	۲۸	۵۵/۴۳۶
بیگانگی از کار	۱۷/۶۱۵	۸/۳۶۴	۰/۶۳۲	۰/۰۳۱	۲	۴۱	۳۲/۲۱۶

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرها

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	فرهنگ سازمانی	تعهد سازمانی	بیگانگی از کار
کیفیت زندگی کاری	۱			
فرهنگ سازمانی	۰/۳۱۸***	۱		
تعهد سازمانی	۰/۱۳۷*	۰/۷۴۸***	۱	
بیگانگی از کار	۰/۲۳۱***	۰/۷۲۸***	۰/۷۱۲***	۱

**P<0/01 *p<0/05

جدول ۳. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

اثرها	اثرهای مستقیم	اثرهای غیرمستقیم	اثرهای کل	معنی داری	T	R2	خطای واریانس
از تعهد سازمانی به بیگانگی از کار	-۰/۳۶	-	-۰/۳۶	۰/۰۳	۶/۰۴	۰/۶۲	۰/۳۸
از فرهنگ سازمانی به بیگانگی از کار	-۰/۴۹	-۰/۲۰	-۰/۶۹	۰/۰۲	۱۶/۶۱		
از کیفیت زندگی کاری به بیگانگی از کار	-	-/۰۵	-۰/۰۵	۰/۰۴	۳/۳۵	۰/۵۵	۰/۴۵
از فرهنگ سازمانی به تعهد سازمانی	۰/۵۸		۰/۵۸	۰/۰۲	۱۴/۶۰		

۲- متغیر فرهنگ سازمانی ($P < ۰/۰۲$ و $T = ۱۶/۶۱$ و $B = ۰/۴۹$) با بیگانگی از کار رابطه‌ی منفی و معنی دار دارد.

۳- متغیر کیفیت زندگی کاری ($P < ۰/۰۴$ و $T = ۳/۳۵$ و $B = ۰/۱۶$) با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی دار دارد.

۴- متغیر فرهنگ سازمانی ($P < ۰/۰۲$ و $T = ۱۴/۶۰$ و $B = ۰/۵۸$) با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی دار دارد.

به منظور بررسی سؤال‌های پنجم و ششم طبق جدول ۳ اثرهای غیرمستقیم متغیرهای مستقل پژوهش بر بیگانگی از کار نشان داد که: فرهنگ سازمانی از طریق تأثیرگذاری روی تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار $۰/۲۰-$ می‌باشد. که اثر کل فرهنگ سازمانی ($-۰/۶۹$) به روی بیگانگی از کار معنی دار است ($P < ۰/۰۲$).

کیفیت زندگی کاری از طریق تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار اثر می‌گذارد؛ اثر کل آن $۰/۰۵-$ می‌باشد که معنی دار می‌باشد ($P < ۰/۰۴$). بین متغیر تعهد سازمانی و بیگانگی از کار، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی هیچ متغیر میانجی وجود ندارد. لذا اثرهای کل آن برابر با ضریب‌های اثر مستقیم می‌باشد. به جهت اینکه ضریب‌های اثر مستقیم در قسمت‌های قبلی گزارش شده‌اند، از تکرار مجدد آنها خودداری می‌شود. میزان واریانس تبیین شده بیگانگی از کار توسط متغیرهای تعهد سازمانی و فرهنگ

سازمانی برابر ۰/۶۲ است. و میزان واریانس تبیین شده‌ی تعهد سازمانی توسط متغیرهای کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی برابر ۰/۵۵ است.

نیکویی برازش مدل

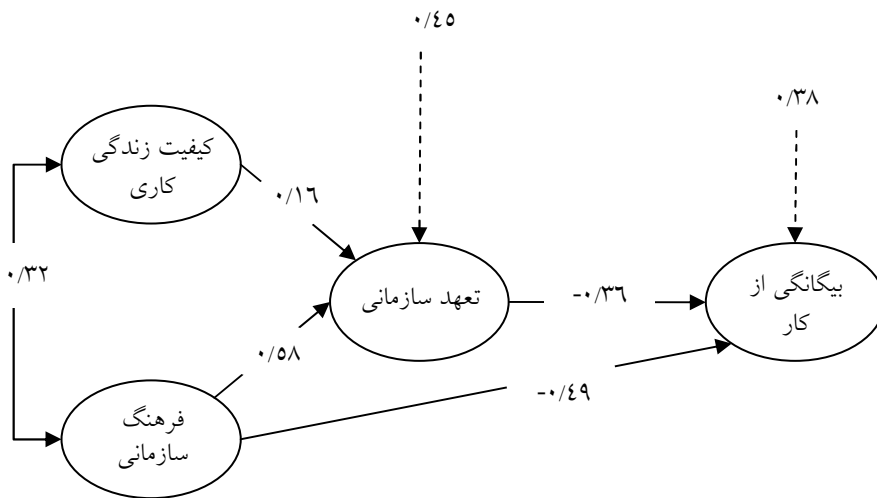
برای سنجش کفایت برازش مدل، آماره‌ها و شاخص‌های مختلفی عرضه شده است. از آنجا که هر یک از این شاخص‌ها تنها جنبه‌ی خاصی از برازش مدل را منعکس می‌سازد، از این رو برای سنجش برازش مدل، در عمل از چندین شاخص استفاده می‌شود. سان^۱ (۲۰۰۵) نیز برای سنجش برازش مدل در مطالعه‌هایی از نوع مطالعه‌ی حاضر - که هدف آن بررسی روایی سازه‌ی ابزارهای روان سنجی است - شاخص‌های زیر را پیشنهاد می‌کند: ریشه‌ی دوم برآورد خطای تقریب (RMSEA)، شاخص تاکر - لویز (TLI)^۲ یا شاخص نرم نشده برازش (NNFI)^۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) شاخص مرکزی مک دونالد (MC)^۴ و ریشه‌ی دوم میانگین مجذورات پس مانده‌های استاندارد شده (SRMR). در مطالعه‌ی حاضر، برای سنجش برازش مدل، به گزارش شاخص‌های مهم می‌پردازیم. مقدار شاخص‌های برازش (GFI)^۵، (AGFI)^۶، (CFI) به ترتیب (۱)، (۰/۹۵)، (۱) است که حاکی از برازش بسیار زیاد

جدول ۴. آماره‌های نیکویی برازش مدل

شاخص‌های برازش	ارزش
GFI شاخص نیکویی برازش	۱
AGF شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	۰/۹۵
CFI ریشه استاندارد میانگین باقیمانده‌ها	۱
RMSEA ریشه خطای میانگین مجذورات	۰/۰۷۵
X^2 مجذور خی	۲/۳۱
DF درجه آزادی	۱
P سطح معناداری	۰/۱۲۸

- 1- Sun
- 2- Tucker-Lewis Index
- 3- Non-Normed Fit Index
- 4- McDonald's Centrality Index
- 5- Goodness of Fit Index
- 6- Adjusted Goodness of Fit Index

نمودار ۱-۱. مدل برازش شده برای کل نمونه



مدل است. مقدار $RMSEA$ به ترتیب (۰/۰۷۵) است؛ که کم بودن ارزش این شاخص نشان دهنده‌ی برازش بهتر مدل است (نمودار ۱).

برازش الگوی تحلیلی

نتیجه‌ی تحلیل مسیر با توجه به ضریب‌های بتا (ضریب تأثیر متغیر مستقل)، B^2 ضریب تعیین، T (آزمون معنی‌داری حضور متغیر مستقل) به شرح زیر است: متغیر «فرهنگ سازمانی» تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار می‌باشد؛ که به طور منفی و معنی‌دار با بیگانگی از کار رابطه دارد (Beta=۰/۶۶). متغیر «تعهد سازمانی» دومین عامل مؤثر بر بیگانگی از کار است؛ که به میزان ۳۶ درصد (Beta=۰/۳۶) به طور منفی و معنی‌دار با بیگانگی از کار رابطه دارد و از نظر آماری قابل تأیید است. «کیفیت زندگی کاری» سومین عامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار است؛ که به میزان ۵ درصد با بیگانگی از کار رابطه‌ی منفی و معنی‌دار دارد. Beta=-۰/۰۵. نمودار تحلیل مسیر ارائه شده بیانگر آن است که متغیرهای فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری، هم به طور مستقیم و هم با واسطه بر متغیر وابسته تأثیر دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه‌های تحلیل پس از برآزش کامل داده‌ها با مدل ارائه شده، نشان داد که بیش‌تر مفروضات در ارتباط با نوع رابطه‌ها میان متغیرهای موجود در مدل قابل تأیید می‌باشد. با توجه به نتیجه‌های ضریب‌های مسیر، اثر منفی و معنی‌دار تعهد سازمانی با بیگانگی از کار به دست آمد، که این یافته‌ها با یافته‌های پژوهشی دیگر ماتیو و زاجاک ۱۹۹۰، نریمسا ۱۳۷۳، هیرشفلد و فیلد ۲۰۰۰، مایر، استنلی، هرسکوویچ و توپولنیتسکی ۲۰۰۲. بانای، رایسل و پروبست ۲۰۰۴، بوگلر و سومچ ۲۰۰۴، یاچن ۲۰۰۶، تونکس و نلسون ۲۰۰۸ هم‌مانگی دارد. این نتیجه بدین معنی است که درگیر کردن افراد در کار و تقویت هویت آنها باعث تعهد بیش‌تر به سازمان شده و مدیران با مشارکت سازمانی، نفوذ و پویایی بالا، دارای روحیه‌ی بالا و بیگانگی پایینی می‌باشند. در تحقیقی که در سال ۲۰۰۰ در مورد اعضای آموزشی مدرسه در استرالیا انجام شد، مؤلفه‌هایی که معلمان را به سازمان آموزشی خود متعهد نموده، تلاش برای ارتقای عملکرد، متعهد بودن به افراد سازمان و همچنین صرف وقت بیش از حد، وظیفه و انتظار سازمان بوده است. این پژوهش نشان داد که تعهد افراد نه تنها با کار آنها بلکه با ارزش‌ها و باورهای فرد نیز مرتبط است، و در درون فرد جای دارد (کراسول، ۲۰۰۶). این ارزش‌ها و باورها هر قدر قوی باشند، فرهنگ آن سازمان قوی است که در این فرهنگ، مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان کم‌تر به قوانین و رویه‌های رسمی نیاز دارد. زیرا وقتی کارکنان، فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنمای رفتار ذاتی آنها می‌شود (رابینز، ۱۳۸۳). احساس هویت بخشیدن به اعضای سازمان از دیگر کارکردهای فرهنگ سازمانی است. از طرفی تعهد گروهی را آسان می‌کند، که احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمان را در پی دارد. علاوه بر آن، باعث ثبات نظام اجتماعی می‌شود. زیرا کارکنان با احساس اطمینان از امنیت شغلی، فضایی را که آکنده از تعهد پر هیجان به سخت کوشی و پذیرش نظارت‌های دقیق است، برای سازمان به وجود می‌آورند (طوسی، ۱۳۷۲).

رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با بیگانگی از کار در مطالعه‌ی حاضر، رابطه‌ی منفی و معنی‌داری را نشان داده، که با یافته‌های مازلاچ و لایتر، ۱۹۹۷؛ اسپکتور، ۲۰۰۰؛ سیدروکین، ۲۰۰۴؛ وبر و پلیسکین، ۲۰۰۴ همخوانی دارد. از طرف دیگر توانمندی افراد سازمان - که یکی از مؤلفه‌های

فرهنگ سازمانی است- در عملکرد افراد سازمان و ایجاد تعهد اثر مستقیمی دارد. تحقیق‌های دیگری فرضیه دیگر این پژوهش را تأیید می‌کند، که اثر فرهنگ سازمانی بر کاهش بیگانگی را از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بررسی می‌کند، که همراستا با یافته‌های اثنی عشری ۱۳۷۸، جای ۲۰۰۶ و ایلماز ۲۰۰۹ می‌باشد. و تأکید بر این امر که فرهنگ سازمانی قوی، باعث تعهد قوی می‌شود؛ و این امر نیز بی‌قدرتی، انزوا و بیگانگی از کار را کاهش می‌دهد.

«کیفیت زندگی کاری» یکی دیگر از متغیرهای پژوهش می‌باشد؛ که اثر آن از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بر کاهش بیگانگی از کار مورد بررسی قرار گرفت؛ و فرض پژوهش تأیید شد. که با تحقیقات، گروور، جنونگ و کایتینگر (۱۹۹۵) دواى ودی، ۱۹۹۷، ویات و یووا ۲۰۰۱، کانسیدین و کالوس ۲۰۰۳ و لیز و ساندر ۲۰۰۵ همسو می‌باشد. درمورد عامل‌های مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، دیدگاه‌های مختلفی مطرح است.

طرفداران مدیریت علمی بر این اعتقاد هستند که کیفیت زندگی کاری صرفاً به عامل‌های بیرونی شغل، نظیر حقوق و دستمزد و دیگر مزایای ملموس ایمنی و بهداشت محیط کار بستگی دارد.

در مقابل آن نگرش، طرفداران رویکرد رابطه‌های انسانی معتقد هستند که گرچه پاداش‌های بیرونی در خور توجه و مهمند، اما پاداش‌های درونی بیش‌ترین تأثیر را بر بهره‌وری، کارایی، غیبت از کار و خروج از خدمت دارند.

در این میان رویکرد سومی هم با عنوان رویکرد «جهت‌گیری نسبت به کار» مطرح است، که با نگرش اقتضایی معتقد است اولویت پاداش‌های درونی و بیرونی به افراد بستگی دارد.

با این وجود هر سه دیدگاه در این فرض که کیفیت زندگی کاری با عملکرد افراد ارتباط دارد، اتفاق نظر دارند (لويس^۱ و همکاران، ۲۰۰۱). دولان و شولر^۲ (۱۳۷۶: ۳۵۱) معتقدند که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کار معنی‌دارتری هستند. کارکنان در خواست دارند در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان تغییرهایی داده شود. امروزه اهمیت پاداش‌های غیر اقتصادی در مقایسه با پاداش‌های اقتصادی در حال افزایش است. و مدیریت ضعیف افراد در محل کار می‌تواند نه تنها کیفیت زندگی کاری، بلکه کیفیت زندگیشان

1- Lewis

2- Dolan & Schuler

را به طور کلی پایین آورد. برخی محققان مانند ایلماز^۱ (۲۰۰۸) می‌گویند که رضایت از زندگی، یک نمود روانشناختی است، که از نگرش افراد به زندگی، انتظار افراد از زندگی و توانایی آنها در پی بردن به این انتظارات ناشی می‌شود، و روی زندگی سازمانی آنها اثر می‌گذارد. با توجه به این دیدگاه‌ها می‌توان تأثیر متقابل رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت از زندگی سازمانی و اهمیت آن را در اینگونه تحقیقات دید. امروزه در تعریف کیفیت زندگی کاری، از رضایت شغلی به عنوان یکی از نتیجه‌های کیفیت زندگی کاری نام برده شده است. چنان سیرگی، جوزف، فراتی، زیگل و جین لی (۲۰۰۷) نیز در مطالعه‌ی خود کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کننده خوبی در رضایت شغلی دانسته‌اند؛ سراجی و درگاهی^۲ (۲۰۰۶) نیز معتقدند که عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری، به هم‌هی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند.

با آنکه هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این امر مسأله‌ی پیچیده‌ی است. زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است. شاید یکی از دلایل‌های آن این باشد که چون برداشت هر فرد از شرایط مطلوب با هم متفاوت است، اندازه‌گیری آن کاری مشکل است. به نظر سیمن، در دنیای صنعتی، انسان در بسیاری از حرفه‌ها و شغل‌ها در رابطه‌های تولیدی خاصی قرار می‌گیرد، که در آن دیگر کار و تولید، فرد را به هدف و تعالی مورد انتظار رهنمون نیستند. او کار می‌کند بدون آنکه به ارزش واقعی کار خود واقف باشد، و از نتیجه‌ی کار خویش محظوظ و متمتع شود. نتیجه، زوال و از دست رفتن مفهوم واقعی و آغاز نفی خود و تولید است. در چنین وضعیتی، فرد از شانس و فرصت لازم برای خلق و تولید محصولی که او را راضی و خرسند کند، برخوردار نیست؛ و در نوعی احساس انزجار از رابطه‌های اجتماعی تولید گرفتار است. (محسنی تبریزی به نقل از سیمن ۱۹۵۶: ۷۸۶-۷۸۹) به نظر سیمن، ساختار بروکراسی جامعه‌ی مدرن شرایطی را ایجاد و ایفا کرده است، که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی پیشگیری از پیامدها و نتیجه‌های رفتار خود نیستند؛ و نحوه‌ی هدایت و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی طوری است که فرد بین رفتار خود و پاداش مأخوذ از جامعه

1- Yilmaz, Ercan

2- Saraji & Dargahi

نمی‌تواند ارتباطی برقرار کند؛ و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی شده و او را به کنشی منفعل و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد (محسنی تبریزی به نقل سیمن ۱۹۵۶: ۷۸۳-۹۱).

در این تحقیق رابطه‌ی مستقیمی بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی دیده نشد. اما از طریق متغیرهای واسطه‌یی (که در این تحقیق «تعهد سازمانی» بود) مورد تأیید قرار گرفت. زیرا همانگونه که بحث شد ایجاد تعهد سازمانی یک جنبه‌ی مهم از کارایی مدیران می‌باشد، که اثر زیادی بر چرخش شغل، کاهش ترک شغل و غیبت، تغییر نگرش افراد، افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های سازمان و در نتیجه کاهش جدایی و انزوای فرد از کار، همکاران و خود را دارد. می‌توان مشاهده کرد که تعهد سازمانی متغیر مهمی در مطالعه‌های سازمانی می‌باشد، که می‌تواند هم به عنوان متغیر مستقل و هم متغیر میانجی در کاهش بیگانگی از کار در سازمان‌ها به خوبی عمل کند. در جایی که دیدگاه‌های سنتی تعهد به طور گسترده‌یی روی تعهد سازمانی تمرکز کرده‌اند، تعدادی از محققان، تعهد کارمندان را به صورت چندگانه می‌بینند. همانطور که رایچر^۱ (۱۹۸۵) بحث می‌کند، نظریه‌یی که در ادبیات تعهد چندگانه وجود دارد، آن است که تعهد کارمندان به محیط کار نمی‌تواند به تنهایی تعهد به سازمان را توضیح دهد؛ زیرا که طبیعت ائتلافی سازمان‌ها ایجاب می‌کند که تعهد چند بعدی باشد. به علاوه محققان اخیراً بیان کرده‌اند که کارمندان می‌توانند به شغل، مدیریت فوقانی، سرپرستان، همکاران و مشتریان تعهد داشته باشند. لی و اوشلوفسکی^۲ (۲۰۰۲) این نوع تعهد را دارای قدرت انگیزشی قوی‌تری برای ماندن در سازمان و افزایش رفتارهای مطلوب می‌دانند. با شناخت عامل‌های انگیزشی مختلف افراد، درک ما از رفتارهایی که باعث علاقه‌مندی افراد به سازمان می‌شود، بیش‌تر خواهد شد. توجه به مسأله‌ی تعهد در ورای سازمان که باعث ایجاد انگیزه برای رسیدن به سطح بالایی از عملکرد و رضایت می‌شود، باید از چشم‌انداز جدیدتری نگریسته شود. به نظر می‌رسد باید به این نوع تعهد نیز در پژوهش‌های سازمانی توجه شود.

در این پژوهش و با توجه به ضرایب مسیر می‌توان مشاهده کرد، که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان مؤثرترین و قوی‌ترین عامل، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی در کاهش بیگانگی از

1- Reicher

2- Lee & Oshlofski,

کار در سازمان‌های آموزشی باشد. مطالعه‌های فرهنگ سازمانی بر این فرض استوارند که سازمان‌ها می‌توانند فرهنگ خاص خود را داشته باشند؛ و مدیریت سازمان نقش اساسی در شکل‌دهی این فرهنگ نقش اساسی دارد؛ که در پژوهش‌های جامعه‌شناسان و محققان سازمانی مورد توجه خاصی بوده است. آنچه که در مرور پژوهش‌های فرهنگ سازمانی مشهود است، تأکید بر ارزش‌ها و باورهاست. همانگونه که شاین^۱ (۱۳۸۳ ص ۵۰) می‌گوید «چیزی که در واقع فرهنگ - جوهر فرهنگ - را می‌سازد، باورهای نهفته‌ی است که افراد به طور مشترک آموخته‌اند و رفتارهای روزمره‌ی خود را بر پایه‌ی آن تنظیم می‌کنند. نتیجه‌ی این آموخته‌ها همین جمله‌ی رایج «راه و روش کار در سازمان ما» است. ولی حتی کارکنان سازمان نیز نمی‌توانند بدون کمک دیگران، باورهایی را که رفتار روزانه‌شان بر پایه‌ی آن است، از نو بسازند. اما نکته‌ی که باید بدان توجه داشت این است که آیا می‌توان فرهنگ را به عنوان وسیله‌ی عمده‌ی برای اثر بخشی و رشد سازمان دانست؟ و آیا می‌توان ارتباط علی بین فرهنگ و سایر پدیده‌ها برقرار کرد؟ آیا می‌توان ارزش‌ها و باورها را با روش‌های کمی رایج درک کرد؟ آیا می‌توان فرهنگ‌های سازمانی را با هم مقایسه کرد؟ آیا تنها با بکارگیری فرهنگ قوی می‌توان بیگانگی از کار را کاهش داد؟

این امر - همانطور که فرهنگی (۱۳۸۰) نیز به آن اشاره می‌کند - ناشی از دشواری مفهوم انتزاعی فرهنگ می‌باشد. شاین (۱۳۸۳) نیز اذعان می‌دارد که «بزرگ‌ترین ریسک در کار با مفهوم فرهنگ، ساده سازی بیش از حد و از قلم انداختن چند وجه بنیادی آن است که اصل به شمار می‌آیند. او این اصول را بدین صورت بر می‌شمارد:

۱- فرهنگ ژرف است: اگر با آن به سان پدیده‌ی سطحی برخورد نمایند. اگر فکر کنید می‌توانید آن را به دلخواه دست ورزی و عوض کنید، سند شکست خود را امضا کرده‌اید. افزون بر این، بیش از آنچه شما فرهنگ را بسازید، فرهنگ شما را می‌سازد؛ شما خود، این را خواسته‌اید. زیرا فرهنگ است که به زندگی روزانه‌ی شما معنا می‌دهد و آن را پیش‌بینی پذیر می‌کند. شما وقتی دیدید و آموختید چه چیزهایی کارایی دارد، باورها و پندارهایی پیدا می‌کنید، که در نهایت از حوزه‌ی خود آگاهی شما فراتر می‌رود؛ و به شکل قانون نهفته‌ی در می‌آید، که به شما نشان می‌دهد چگونه کار کنید، چگونه حس کنید و چگونه درباره‌ی چیزها

1- Scheine

بیندیشید.

۲- فرهنگ، گسترده است: گروه‌ها در حین آموختن شیوه‌ی ادامه‌ی حیات در محیط خود، درباره‌ی تمام جنبه‌های ارتباط‌های درونی و بیرونی خود نیز می‌آموزند. باورها و پندارها بر محور زندگی روزانه (کنار آمدن با رییس، برخورد با مشتری، اقتضای کار در شرکت، ترفیع، تشخیص مقدمات سازمان و مانند اینها) شکل می‌گیرند. بنابراین سر در آوردن از فرهنگ، می‌تواند یک کار پایان ناپذیر باشد؛ اگر برای فهم فرهنگ سازمان خود دلیل و انگیزه‌ی خاصی نداشته باشید، ممکن است آن را کاری بیهوده بیابید و کلافه شوید.

۳- فرهنگ، پایدار است: اعضای هر گروه دوست دارند به باورهای فرهنگی خود بیاویزند. زیرا فرهنگ به زندگی آنها معنا می‌دهد و آن را پیش‌بینی پذیر می‌سازد. انسان‌ها وضع پیش‌بینی ناپذیر و بی‌نظم را دوست ندارند، و سخت می‌کوشند آن را استوار و بهنجار کنند. بنابراین، اقدام به هر نوع تغییر در فرهنگ، نگرانی و سرپیچی فراوانی پدید می‌آورد. اگر می‌خواهید برخی مبانی فرهنگی سازمان خود را دگرگون کنید، باید توجه داشته باشید که با پاره‌یی از ریشه‌دارترین شخصیت‌های سازمان خود گلاویز می‌شوید. و نکته‌ی آخر اینکه شاین، پندارهای فرهنگی را تنها به کار و بار درونی سازمان مربوط نمی‌داند، بلکه مربوط می‌داند به اینکه سازمان در قبال محیط‌های گوناگونی - که در آنها فعالیت دارد - خود را چگونه می‌بیند.

زمانی که فرهنگ غالب بر سازمان تحت تأثیر عامل‌های گوناگون داخلی و خارجی به تدریج رو به افول می‌گذارد، زمینه برای بروز کم‌کاری و بی‌زاری از کار و احساس بی‌قدرتی در فرد شکل می‌گیرد. در این هنگام فرهنگ سازمان از روش‌های رسمی سازمان، ساختار سازمانی، روش‌های جزا و پاداش فاصله می‌گیرد، رابطه‌های مدیریت و کارکنان از مسیرهای تنگ سلسله‌مراتب رسمی اختیار جریان گرفته، کارکنان جدایی خود را از مدیریت احساس کرده و به تدریج از فرهنگ اولیه‌ی سازمان فاصله می‌گیرند (ترابی کیا، ۱۳۷۷). از آنجا که تغییر فرهنگ سازمانی بسیار مشکل و زمان‌بر است، هر چه در سازمان فرهنگ عمیق‌تر و قوی‌تر باشد، به علت تجربه‌ی طولانی افراد با فرهنگ موجود و تعهد افراد نسبت به آن، تغییر آن مشکل‌تر است. علاوه بر این ابعاد عملکردی. برخی روان‌شناسان مانند

لازاروس^۱ (۱۹۹۱) درمود ماهیت عاطفی فرهنگ سازمانی بحث کرده‌اند، که به احساس خوشبختی فرد در سازمان توجه دارد و میزان آن را با تلاش افراد برای تغییر ابهام‌های محیطی به منظور تطابق با آن ارزیابی می‌کنند. برای مثال میزان نگرانی که افراد در یک محیط تجربه می‌کنند، توسط درک آنها از آن محیط و تطابق خود برای غلبه بر آن اندازه‌گیری می‌شود. به عقیده‌ی لازاروس تطابق بین این دو به ارزیابی مثبت یا منفی فرد از خوشبخت بودن در سازمان بر می‌گردد که آن نیز به نوبه خود ماهیت عاطفی فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

بنابراین برای تغییر فرهنگ سازمانی و هدایت آن به سوی نتیجه‌ی مطلوب بایداز آموزش، توسعه‌ی نظام مشارکتی و درگیر کردن افراد، تشویق خلاقیت و نوآوری، توانمند سازی کارکنان، تقویت ارزش‌ها و هنجارها، دستورهای اخلاقی و ادراکات بهره جست. همانگونه که عسکریان (۱۳۷۸) بیان می‌کند: «فرهنگ سازمانی، ارزش‌هایی است که از طرف سازمان تعیین می‌شود؛ و در تعامل با ارزش‌های نیروی انسانی شکل می‌گیرد و اساس زندگی سازمانی می‌شود». آنچه که در مرور پژوهش‌های بیگانگی می‌توان مشاهده کرد آن است که هنوز در مورد این ابعاد و عوامل‌های تأثیرگذار بر آن، در میان اندیشمندان توافق نظری وجود ندارد. از دید دانشمندان جامعه شناسی، عامل‌های اجتماعی و زمینه‌های اجتماعی، باعث بیگانگی فرد از جامعه و از کار می‌شوند، و سازمان‌ها خود یکی از عامل‌های ایجاد بیگانگی تلقی می‌شوند، چنانکه فراست^۲ (۵۰۱:۱۹۸۰) بیان می‌کند: «سازمان خود مانع مهمی است که افراد را از طبیعت واقعی خودشان دور می‌کند». از دیدگاه وی، سازمان‌ها خود یک منبع بیگانگی هستند. این جدایی آنها از خود درونی شان می‌تواند عدم وابستگی به سازمان و جدایی آنها از رابطه‌های فردی سازمانی را باعث شود. این امر به عدم توانمندی، بی‌قدرتی و انزوای انسان منجر شده و در نهایت بیگانگی را به دنبال دارد. از دید روان‌شناسان سازمانی، فرد باید محور این مطالعه‌ها باشد. هر چند که در مرور مطالعه‌ها این امر مشهود است که فرد هم به طور فردی و هم در بستر اجتماعی و چگونگی تعامل وی با محیط مورد مطالعه قرار گرفته است. با توجه به نتیجه‌های به دست آمده در این مطالعه و با استناد به پژوهش‌های ذکر شده،

1- Lazarus

2- Frost

نقش مهم فرهنگ سازمانی قوی در ایجاد تغییرات بنیادی در سازمان‌های آموزشی به منظور رویارویی مدیران با چالش‌های محیطی، درگیر کردن افراد در امور سازمان و ایجاد محیطی خلاق و پویا بیان شد. بنابراین توجه به فرهنگ سازمانی امری مهم است، که هم بر رفتار فردی و هم رفتار سازمانی اثر می‌گذارد، که کاهش بیگانگی از کار و همکاران را به دنبال دارد. توجه به تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری نیز در جلوگیری از انزوا و احساس بی‌قدرتی و بی‌هنجاری افراد دارای اهمیت است. علاوه بر آن متغیرهای دیگری که در ارتباط با بروز بیگانگی می‌باشند؛ مانند سبک رهبری، ساختار سازمانی، نوع شخصیت، نقش پاداش‌های غیراقتصادی، عامل‌های انگیزشی و عامل‌های فردی و اجتماعی نیز باید مورد مطالعه قرار گیرند. در سازمان‌های غیر آموزشی نیز بررسی این موضوع دارای اهمیت است که باید در تحقیق‌های سازمانی و در سطح ملی بدان توجه شود. از طرفی روش‌های دیگری (مانند روش کیفی برای اندازه‌گیری بیگانگی و فرهنگ سازمانی) پیشنهاد می‌شود. همانگونه که عده‌ی نیز (از جمله لاکورس، ویلنویو و کلاوس^۱، ۲۰۰۳) معتقدند، هنوز باید برای شناخت روش‌های اندازه‌گیری بیگانگی از کار و عامل‌های تأثیرگذار بر آن پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد.

منابع

فارسی

- آشتیانی، منوچهر (۱۳۸۳). *ماکس وبر و جامعه شناسی*. تهران: قطره.
- اثنی عشری، فریده (۱۳۷۸). *بررسی عامل‌های مؤثر بر بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر شیراز*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۲). *سازمان‌ها، سیستم‌های حقوقی، خردگرا، حقیقی، طبیعی و باز*. ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: کمال تربیت.
- ایمان، محمدتقی (۱۳۷۷). *بیگانگی سازمانی و مدیریت، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی*، دانشگاه تبریز، دوره ۴۱، شماره ۳، ص ۱-۲۳.
- بزاز جزایری، سیداحمد (۱۳۸۵). *تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری*. پایان نامه دکترا. دانشگاه شهید بهشتی.
- ترابی کیا، هایده (۱۳۷۷). *بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵). *جامعه شناسی کار و شغل*، تهران: سمت.
- حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۳). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: ساوالان.
- حمدی، کریم، کاووسی، اسماعیل و بختایی، امیر (۱۳۸۶). *شناخت فرهنگ محیط کار بر اساس مدل دنیسون، مجله اقتصاد و مدیریت*، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- دولان شیمون آل و رندال، اس شولر (۱۳۷۶). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، تهران: مرکز انتشارات مدیریت دولتی.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۳). *تئوری سازمان*، ترجمه سیدمهدی الوانی و دانایی فرد، تهران: صفا.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه پارسیان و اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

شارون، جونل (۱۳۸۲). *ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی، چاپ سوم.

شاین ادگار (۱۳۸۳). *فرهنگ سازمانی*، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، تهران: فرا.
طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). *فرهنگ سازمانی*، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۸۰). *مدیریت دولتی و فرهنگ اجتماعی. دانش مدیریت*. شماره ۵۵.
عسکریان، مصطفی (۱۳۷۳). *سازمان و مدیریت آموزش و پرورش*، چاپ ششم، تهران، امیرکبیر.

عسکریان، مصطفی (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی و روابط انسانی*، تهران: امیرکبیر، چاپ اول.
علا، عین‌الله (۱۳۷۱). *مدیریت بهره‌وری و شیوه بهبود آن*، تهران: قلم.
علوی، امین‌الله (۱۳۷۱). *روان‌شناسی مدیریت و سازمان*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
کورمن، ابراهیم (۱۳۷۰). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه حسین شکرکن، اهواز: رشد.
کوهن، آلون استانفورد (۱۳۶۹). *تئوری‌های انقلاب*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: قومس.
محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۰). *بیگانگی، مفهوم سازی و گروه‌بندی تئوری‌ها در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی، نامه علوم اجتماعی*، شماره ۲، تابستان.
نریمسا، سیامک (۱۳۷۳). *رابطه‌ی خشنودی شغلی با اختلالات افسردگی، اضطراب و بیماری‌های جسمی*، پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی بالینی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*, SAGE Publications Ltd, London.

Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). Managerial and personal control model: Prediction of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of international management*, 10 (3), 375-392.

- Bazerman, M. H. (1982). Impact of prosnal control on performance: Is added control always beneficial? *Journal of Applied Psychology*, 67, 427-479.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago University Press.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Boudon R. & Bourricaud, F. (1980). *A Critical Dictionary of Sociology*, London: Routledge Reference HM17. B6813 1989b.
- Considine, G., & Callus, R. (2003). *Development of quality of work life indication: Helping define decent work in developed economies*, Sydney: Australian Centre for Industrial Relations Research and training. Mode of access: Internet and world wide web. Available at: <http://WWW.Acirt.com/pubs/WP73.pdf>.
- Crosswell, L., & Elliott, B. (2006). *Committed teachers; passionate teacher: The dimension of passion associated with teach committed and engagement* (monograph on the internet) Available from: http://www.Aare.Au/04_pap/cro04237.pdf. Accessed jan, 29, 2006.
- Denison, D., Cho, H., & Young, J. (2000). *Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method*. Unpublished manuscript, University of Michigan Business School, Ann Arbor, MI.
- Dwivedi. R. S., (1997). *Human relations and organizational behavior: A global prespective*, 4thed, (McMillan, India).
- Feldman, D. C., & Arnold Hugh, J. (1986). *Organizational behavior*, (Mc Graw-Hill).
- Faunce, W. (1968). *Social problems of an industrial civilization*. New York: MCGraw-Hill.
- Frost, P. (1980). Toward a radical framework for practicing organization science. *The Academy of Management Review*, 5.
- Groover V., Jeong, S. R., Keitinger, W. J., & Jeng, J. T. C. (1995). The Implementation of Business Process Reengineering. *Journal of Management Information System* 12 (1), 109 – 144.
- Glenn, David, (2007). Alienation Harms female professors, *Study Finds. Chronicle of Higher Education*, 00095982, 53, 34.
- Glass, D., & Singer, J. E. (1972). *Urbann stress*. New York, NY: Academic Press.

- Gomberg, P. (1990). "Abortion and the Morality of Nurturance." *Canadian Journal of Psychology*, 21, 4.
- Hegel, G. W. F. (1977). *Phenomenology of Spirit*, trans. A.V. Miller, Oxford: Clarendon Press.
- Hirschfeld, R., Hubert, R., & Field, S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior Chichester*, 21 (7), 789.
- Horton, J. (1964). The dehumanization of anomie and alienation: A problem in the ideology of sociology. *British Journal of Sociology*, 15, 285-300.
- Karasekk, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administration Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Jay, R. Dee (2006). *Organizational commitment of teachers in urban schools*. Sage publication.
- Lacourse, E., Villeneuve, M., & Claes, M. (2003). Theoretical structure of adolescents alienation: A multigroup confirmatory factor analysis. *Adolescence*, 38 (152), 639-650.
- Lombardo, M. & McCauley, C. (1994). *Benchmarks: A manual and trainer's guide*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Lawler, E. E. & Mohrman, S.A. (1982). Quality circles after the fad. *Harvard Business Review*.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lee, S-H., & Oshlofski, D. (2002). *Rethinking employee commitment for productivity improvement*. Some critical issues and research strategies.
- Lees, M. & Sandra, K. (2005). *Improving life quality: A Diagnostic approach model, Bluewater health foundation. MCB university press. countries*, Cambridge M.A: Harvard University press.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., Tjam, E., (2001). *Extrinsic and intrinsic determinant of quality of work life. leadership in health service*. MCB university press.
- Marcuse, Hill. (1964). *One dimensional man*, Boston: Boston Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco. Jossey-Bass.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and meta analysis of the antecedents, Correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Marx, Karl. (1976). *The German ideology*. Progress publishers, Moscow.
- Meyer J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace. Thousand oaks*, CA: SAGE publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal Vocat Behave*, 61, 20-52 Howard A (ed). Jossey-Bass: San Fransisco, CA; 365+/44.
- Pappenheim, F. (1959). *The Alienation of modern man*, New York: *monthly review press*.
- Porter, L. W., Steers, M., Mowday, R. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology*, 58 (5), 603-609.
- Reicher, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 476-485.
- Runcie, J. F. (1988). Deviant behavior, Achving autonomy in a machine-pace environment. In M. O. Jones, D. M. Moore, y. R. C. Synder (Eds.), *Inside Organization, understanding the human dimention*, 129-140, London, Newbury Park.
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QW., *Iranian Journal public health*, 35.
- Sarason, S. (1997). *Work, aging and social change*. New York: The free press.
- Sarros, J. C., Tanwski, G. A., winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organization leadership. *British journal of management*, 13 (4), 285-304 (20).
- Schepard, J. M. (1969). *Man –Machine relationships, Attitudes toward work and meanings in the work role*. Dissertation (Doctor of Philosophy): Department of Sociology, Michigan State University.

- Schultz, D. (1974). Managing the middle-age manager. *Business management*, 7, 8-17.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *ASR*, 24, 783-791.
- Sidorkin, A. M. (2004). In the event of learning: alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*. 54, 3.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45: 196-205.
- Sirgy, M. Joseph, David, E. Fraty, Siegel, P., & Bong Jin Lee (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories, *Social Indicators Research*, 55, 247.
- Spector, A. (2000). Factors related to nursing burnout: A review of empirical knowledge. *Issue Mental Health Nursing*, 15 (4), jul. (331-358).
- Sun, J. (2005). Assessing Goodness of Fit in Confirmatory Factor Analysis. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 240- 256.
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tarnowieski, D. (1973). *The changing success ethic*. New York: American Management Association.
- Tonks, G. R. & Nelson, L. G. (2008). "HRM: A contribution employee alienation? *Researcher and Practice in Human Resource Management*, 16 (1), 1-17, ISSN 0218-5180 (2008) [Refereed Article].
- Wyat Thomas A. & Chay Yue Wah, (2001). *Perceptions of QWL: A study Singaporean employee devolopment, Research and practice in human resource management*, Singapore.
- Weber, X., & Pliskin, N. (2004). The effects of information system integration and organizational culture on a firm's effectiveness, *information and management*. (30), iss2.
- Ya-Chen, Huang, D. S. M. (2006). The relationship Among job satisfaction, professional commitment, oganizational alienation, and coaching efficacy of school volleyball coaches in Taiwan. *United State Sports Academy*, AAT 3227313 .
- Yilmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals. *Social Behavior and Personality*, 36 (8), 1085-1096.

- Yilmaz, S., & Pinar Sarpkaya (2009). Alienation in educational organization and it's management. *International Journal of Human Science*, 6, 2.
- Yin, R., Lunas, K., & William, A. (2005). *Decentralization and alienation. Defense technical information center OAI-PMH repository* (united states).