

## ارزیابی جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی و تأثیرات آن بر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد)

فریدون وحید، استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

محمد اسماعیل انصاری، دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

منصور حقیقتیان، دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

مهناز بزمی، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان\*

### چکیده

این مقاله با هدف تبیین رابطه میان بیگانگی شغلی با فرهنگ سازمان در سازمان‌های آموزشی، در میان کارکنان نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهر مشهد اجرا شده است. از میان حجم کل جامعه آماری تعداد ۲۸۵ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۷) و پرسشنامه بیگانگی شغلی سیمن (۱۹۹۱) بوده است، که پس از بررسی روایی (تحلیل عامل تأییدی) و پایایی (روش همسازي درونی) به منظور بررسی روابط میان متغیرها از روش معادلات ساختاری (تحلیل عاملی و تحلیل مسیر) استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، حاکی از برازش مدل تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان با ضریب تأثیر  $\beta = -0.37$  و معناداری مدل با توجه به شاخص‌های برازش بود. بیشترین تأثیر بیگانگی شغلی بر مؤلفه سازگاری با ضریب تأثیر غیرمستقیم  $-0.30$  است. قویترین بار عاملی فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش در بعد سازگاری با بار عاملی  $0.81$  بود. در نهایت، خروجی لیزرل با مقادیر  $t = -12.49$  و  $R = -0.37$  رابطه میان بیگانگی شغلی و فرهنگ سازمانی را تبیین نمود. بنابراین، میان بیگانگی شغلی و فرهنگ سازمان رابطه وجود دارد؛ هرچه بیگانگی شغلی کاهش یابد، نمرات مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی افزایش می‌یابد. **واژه‌های کلیدی:** فرهنگ سازمانی، بیگانگی شغلی و سازمان آموزش و پرورش.

## مقدمه

مطالعه پیرامون فرهنگ در جامعه‌شناسی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. از منظر جامعه‌شناسی فرهنگ یکی از الگوهای اجتماعی در جامعه است. فرهنگ در واقع از مجموعه‌ای الگوهای کوچکتر تشکیل شده است که می‌توان آنها را قواعد باورها و ارزش‌ها نامید (شارون، ۸۲:۷۹). به نظر جامعه‌شناسان برای اینکه همکاری وجود داشته باشد، لازم است قواعدی وجود داشته باشد، افرادی که مایل باشند کنش‌هایشان را بر طبق قواعد هدایت کنند. این قواعد به کنترل افراد در کنش‌های اجتماعی و تأمین همکاری کنش‌های متقابل کمک می‌کند. از این طریق به تنظیم کنش‌های فرد بر طبق قواعد ساختاری می‌پردازد و به پایداری و دوام جامعه کمک می‌شود. همچنین، فرهنگ شامل ارزش‌ها و باورهاست. این ارزش‌ها و باورها به ایجاد یک حس مشترک که به انسجام و پایداری سازمان اجتماعی منجر می‌شود، کمک می‌کند. بیش از سیصد تعریف برای فرهنگ ارائه شده که در یک تعریف مورد توافق از نظر هابرماس، فرهنگ آگاهی مشترک جمعی است، که جامعه بر سر آن توافق کرده است. معنای فوق از فرهنگ، زمانی که وارد نظام‌های اجتماعی از قبیل خانواده و سازمان می‌شود، مبنای تحقیقات در مورد فرهنگ قرار می‌گیرد. به نظر شاین<sup>۱</sup> چیزی که فرهنگ (جوهر فرهنگ) را می‌سازد، باورهای نهفته است که افراد به طور مشترک آموخته‌اند و رفتارهای روزمره خود را بر پایه آن تنظیم می‌کنند. نتیجه این آموخته‌ها همین جمله رایج (راه و روش کار در سازمان ما) است (شاین، ۵۰:۸۳). یکی از دلایل مهم حفظ هر سازمان که مسلماً موجب افزایش بهره‌وری می‌شود، برخورداری از انسجام در ارزش‌ها و باورها و به طور کلی فرهنگ سازمان است. در صورت عدم وحدت در ارزش‌ها و باورهای حاکم و پایبندی به اصول و قواعد سازمان آسیب‌پذیر می‌شود. دنیسون<sup>۲</sup> عقیده دارد فرهنگ

سازمانی<sup>۳</sup> به ارزش‌های اساسی باورها و اصولی ارجاع داده می‌شود که شالوده اساسی سازمان است و قانون فرهنگ از هر قانونی قویتر است (دنیسون، ۲۰۰۸).

با توجه به اهمیت بحث فرهنگی سازمانی و این که لازمه موفقیت سازمان در پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی است؛ یکی از عواملی که می‌تواند همراهی با فرهنگ سازمان را مخدوش سازد، بیگانگی شغلی<sup>۴</sup> است. همان‌گونه که جامعه‌شناسان (مانند دورکیم، مرتن، پارسونز، وبر) تأکید کرده‌اند افراد بیگانه با جامعه ارزش‌های توافق شده را دنبال نمی‌کنند، در نتیجه نمی‌توانند در دستیابی گروه به اهداف جمعی موفق عمل کنند. بنابراین، بیگانگی از کار به عمل خارج از چارچوب ارزشی توافق و ادراک شده در سازمان منجر می‌شود، در نتیجه همراهی با فرهنگ سازمان (مجموعه ارزش‌ها و رویه‌ها) را کند و حتی متوقف می‌سازد، دستیابی سازمان به اهدافش را با مشکل روبه رو می‌کند. بیگانگی یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرایندهای مشارکت بوده؛ به مثابه مانعی بر سر راه مشارکت افراد تلقی می‌شود. صاحب‌نظرانی مانند دال<sup>۵</sup> (۱۹۷۶)، سیمن<sup>۶</sup> (۱۹۹۱ و ۱۹۵۹) انیمن<sup>۷</sup> (۱۹۷۶)، اسرول<sup>۸</sup> (۱۹۸۳) و فیوئر<sup>۹</sup> (۱۹۷۴)، مشارکت فرد را در ارتباط با انفعال وی از نظام باورها و ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات جمعی، اهداف فرهنگی و تأثیر آن بر الگوهای رفتار نظام جمعی (خانواده، سازمان و سایر نظامات اجتماعی) توضیح می‌دهند (محسنی تبریزی، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه جامعه‌شناسان همواره پدیده‌های اجتماعی را به دقت دنبال و بررسی می‌کنند، بیگانگی را مهمترین پدیده در دوران معاصر می‌دانند. به نظر اتزیونی، سی رایت میلز، لوکاج، مرتن، کوهن، وبر و بسیاری از جامعه‌شناسان دیگر، بیگانگی مهمترین پدیده دوران معاصر است، عمدتاً بیگانگی شغلی، بیگانگی سیاسی و اجتماعی

<sup>3</sup> Organizational Culture

<sup>4</sup> Job alination

<sup>5</sup> Dahl

<sup>6</sup> Seeman

<sup>7</sup> Heineman

<sup>8</sup> Srole

<sup>9</sup> Feuer

<sup>1</sup> schein

<sup>2</sup> Denison

۲۰۰۸:۲۸۸). فرانکوئیس<sup>۲</sup> معتقد است فرهنگ سازمان بر روی تمام تعاملات سازمان اثر دارد (فرانکوئیس، ۲۰۰۶: ۸۰). از نظر تورمینا<sup>۳</sup> یکی از عوامل مهمی که موفقیت سازمان را تضمین می‌کند، فرهنگ سازمان است (تورمینا، ۲۰۰۸: ۸۹). یکی از مهمترین عواملی که بر روی فرهنگ سازمان تأثیر دارد، بیگانگی از کار است. جامعه‌شناسان متوجه تبیین و تشریح چگونگی مخدوش شدن روابط اجتماعی، حالات و خصوصیات منفعلانه و پرخاشگرانه فرد در قبال جامعه و ساخت اجتماعی‌اند. از نظر سی رایت میلز بیگانگی مهمترین پدیده جامعه معاصر است.

و بر اظهار می‌دارد که در همه پهنه‌های زندگی نوین، انسان‌ها دیگر نمی‌توانند در یک کنش مهم اجتماعی شرکت کنند، مگر آنکه به یک سازمان بزرگ بپیوندند، در آن به انجام دادن وظایف خاصشان بپردازند. آنها تنها در صورتی در سازمان پذیرفته می‌شوند که آرزوها و گرایش‌های شخصی‌شان را در پیشگاه هدف‌ها و دستورالعمل‌های غیرشخصی حاکم بر سازمان، قربانی کنند (آرون، ۲۰۰۸: ۲۹۰). تحقیقات متعدد نشان دادند که میان بیگانگی شغلی و به مخاطره افتادن ارزش‌های سازمان رابطه وجود دارد (مصطفوی‌راد، ۲۰۰۸: ۵۲).

با توجه به اینکه تحلیل و ارزیابی اجتماعی انسان در درون نظام اجتماعی، یکی از اهداف اساسی مطالعات علوم اجتماعی است؛ و در این میان، مطالعه کنش اجتماعی انسان‌ها و چگونگی ایفای نقش در واحدهای اجتماعی، از جمله سازمان‌ها همواره مورد اهتمام بوده است، با توجه به اندک بودن تحقیقاتی با رویکرد جامعه‌شناسی در این زمینه، ضرورت مطالعه پیرامون تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان احساس می‌شود، تا با شناخت میزان تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمانی، نیز تأثیر آن بر هرکدام از مؤلفه‌های فرهنگ سازمان، برنامه‌ریزان و مسئولان را با میزان تأثیرات

مورد توجه است. واژه بیگانگی دارای سه کاربرد است که کاربرد جامعه‌شناسی آن به جدایی و دور افتادن انسان از خود، جامعه یا کار اشاره دارد (ایمان، ۱۳۷۷: ۸). این مقاله به بررسی تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان می‌پردازد. در این میان، بررسی میزان تأثیر بیگانگی شغلی بر هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و شناخت میزان بیگانگی شغلی در میان کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد از اهداف دیگر این پژوهش است.

### بیان مسأله و ضرورت تحقیق

سازمان‌ها به دلایل زیادی همواره موضوع مورد علاقه برای مطالعه هستند. آنها مکانیزم‌های حیاتی برای پیگیری هدف‌های دسته‌جمعی در جوامع مدرن هستند. با ورود به هزاره سوم شتاب تغییرات در محیط سازمان‌ها، سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود در محیطی پرچالش باید به فرهنگ سازمان توجه نمایند (انصاری، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

در دو دهه اخیر کشورها متوجه یک عامل استراتژیک مهم و تعیین‌کننده موفقیت یا عدم موفقیت سازمان گردیدند و این موضوع همان فرهنگ سازمان است (ابزری و دلوی، ۱۳۸۸: ۱۷۳)؛ چرا که فرهنگ هر سازمان به عنوان عامل اساسی در شکل بخشیدن به سازمان است و تأثیر بسزایی بر ساختار سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان و از همه مهمتر بر استراتژی سازمان دارد، بایدها و نبایدها را مشخص می‌کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهد (انصاری، ۱۳۹۰: ۱۲۲). عموماً بی‌توجهی به فرهنگ سازمان اگر به شکست مطلق سازمان نینجامد، حداقل اشکالات عدیده‌ای در روند حرکت سازمان ایجاد می‌کند و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده هدر می‌دهد. فرهنگ سازمان به دلایل متعددی مورد توجه و اهمیت است. به نظر باربوسا و کاردوسا<sup>۱</sup>، فرهنگ سازمانی یک کنترل‌کننده اجتماعی است که برای تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (باربوسا و کاردوسا،

<sup>2</sup> Francois

<sup>3</sup> Taormina

<sup>1</sup> Barbosa & Cardosa

با  $r=0/34$ ، عوامل شخصیتی با  $r=0/28$  و عوامل فرهنگی با  $r=0/23$  مجموعاً  $r=0/46$  از واریانس فرهنگ کار را تبیین نمودند.

مظاهری (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن و اثرات شغلی و سازمانی آن بر اساس مدل چهار وجهی پتی در بین کارکنان سازمان‌های دولتی» نشان داد که بیگانگی از کار با متغیرهای چهارگانه: رضایت از شغل، تعهد شغلی، اخلاق کار و انگیزش شغلی رابطه منفی و معنادار دارد.

معیدفر (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی» به بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مرتبط با آن پرداخت. جامعه آماری کلیه کارکنان واحدهای دولتی استان تهران بود. یافته‌ها نشان داد که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی بالاتر از حد متوسط و در سطح رضایت‌بخش قرار دارد؛ اما نکته مهم این پژوهش رابطه معکوس میان اخلاق کار با پایگاه اجتماعی و اقتصادی و میزان شهروندی و سطح تحصیلات اعضای نمونه است. عواملی همچون بیگانگی اجتماعی سیاسی، انتظارات برآورده نشده، انزوای فردی و کناره‌گیری اجتماعی و سازمانی، احساس بی‌عدالتی سازمانی و اجتماعی و عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر هستند، تهدید می‌کند.

مازلوچ و لایتر<sup>۸</sup> (۱۹۹۷) در پژوهشی با عنوان «اعتماد با فرسودگی شغلی: چگونه سازمان باعث استرس شخصی می‌شود و درباره آن چه باید انجام داد؟» دریافته‌اند زمانی که کارکنان احساس کنند قادر به کارکردن نیستند؛ احساس می‌کنند بی‌استفاده هستند، از نظم‌پذیری خارج بوده و قادر به تمرکز بر روی نیازهای دیگران نیستند و احساس بی‌کفایتی و بی‌قدرتی می‌کنند. اگر از این موارد جلوگیری نشود، مشکل

بیگانگی بر فرهنگ آشنا نمود، در حل مسائل سازمانی مؤثر واقع شد. این مقاله در پی تبیین رابطه میان بیگانگی شغلی با فرهنگ سازمانی است. به منظور سنجش فرهنگ سازمانی از مدل دنیسون استفاده شده است. این مدل فرهنگ سازمانی را در چهار بعد شامل: درگیر شدن در کار<sup>۱</sup>، سازگاری<sup>۲</sup>، یکپارچگی<sup>۳</sup> و مأموریت<sup>۴</sup> می‌سنجد. به منظور سنجش بیگانگی شغلی، از مؤلفه‌های بیگانگی سیمن، شامل سه شاخص: احساس بی‌قدرتی<sup>۵</sup>، احساس پوچی و بی‌معنایی<sup>۶</sup> و احساس از خود بیگانگی<sup>۷</sup> استفاده شده است.

### بررسی پیشینه

فتحی و پور یوسفی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت»، به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین ۱۳۰ زن کارگر صنعتی در شهرستان ابهر با استفاده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی کویین پرداختند. عوامل مؤثر بر فرهنگ کار به پنج دسته تقسیم شده بودند: شامل عوامل شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی و عوامل سازمانی. یافته‌ها نشان داد که بین عوامل شخصیتی و فردی (خود پنداره، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و ابتکار و رضایت از ذات کار) با فرهنگ کار رابطه مستقیم  $r=0/57$  وجود دارد. همچنین، رابطه بین عوامل شغلی (رضایت از شغل و ارتقای شغلی)  $r=0/61$ ، عوامل اقتصادی (ارضای نیازهای مادی و تخصیص امکانات رفاهی)  $r=0/56$  عوامل فرهنگی (رفع نگرش جنسیتی، بی‌اعتنایی به باورهای نادرست جامعه)  $r=0/61$  و عوامل سازمانی (مشارکت در تصمیم‌گیری، امنیت در محیط کار و حمایت مدیریت)  $r=0/63$  با فرهنگ کار تبیین شد. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که عوامل سازمانی

<sup>1</sup> Involvement

<sup>2</sup> Adaptability

<sup>3</sup> Consistency

<sup>4</sup> Mission

<sup>5</sup> Power lessness

<sup>6</sup> Feeling of futility

<sup>7</sup> Self-Estrangement

<sup>8</sup> Maslach & Leiter

علمی در کار، تعهد آنان را افزایش داده، رابطه منفی معناداری با بیگانگی شغلی دارد.

جای<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «تعهد شغلی معلمان در مدارس شهری» نشان داد که هر چه بیگانگی معلمان کمتر باشد، توانمندی‌های آنان بیشتر بروز می‌کند. استقلال در کار آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه تعهد هم افزایش می‌یابد.

توسلی و قدیمی (۱۳۸۰) در بررسی پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران، وجود بیگانگی شغلی را در ساختار نظام اداری تأیید نمودند و آن را پدیده رایج در جوامع جدید دانستند.

محسنی تبریزی (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی- فرهنگی، بررسی انزوا ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران»، به رابطه معنادار و منفی میان مشارکت و بیگانگی اشاره می‌کند، آثار بیگانگی را در زندگی اجتماعی که مهمترین آن عدم مشارکت است، بررسی می‌کند.

معیدفر (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «اخلاق کار به عنوان یک مسأله اجتماعی»، اشاره نمود که میان فرهنگ کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد. فرهنگ کار ضعیف با بیگانگی مرتبط است.

مقدس و احمدی (۱۳۸۱) در بررسی جامعه‌شناسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمان‌های دولتی، به تأثیر بیگانگی شغلی در بهره‌وری و رابطه معنادار آن اشاره نمودند.

صدقتی و عبدالله‌زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن با هدف شناسایی احساس بیگانگی شغلی در میان کارمندان دولتی شهر گرمسار» عنوان کردند که سطحی از بیگانگی، میان کارکنان وجود دارد و علت آن تکراری بودن کار و رابطه درآمد و ارتقای شغلی با بیگانگی است.

در سازمان ادامه می‌یابد و روی فرهنگ سازمانی و فرضیات کارکنان اثر می‌گذارد.

اسپکتور<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی پرستاران» نشان داد که بیگانگی شغلی بیشترین اثر را در غیبت و ترک خدمت در میان پرستاران داشت.

وبرو پلیسکن<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سیستم اطلاعاتی یکپارچه بر فرهنگ سازمان و چارچوب اثرگذاری آن»، نشان دادند افرادی که حالت بی‌قدرتی را تجربه می‌کنند، دارای احساس بی‌ارزش بودن و به رسمیت شناخته نشدن هستند و بیشتر به ترک کار، جا به جایی یا غیبت از کار تمایل دارند.

تونکس و نلسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «یک دیدگاه ترکیبی بیگانگی کارکنان»، دریافتند که احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویت، در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود. و میان بیگانگی و کاهش تعهد سازمانی و عملکرد فرد رابطه وجود دارد.

یاچن<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «ارتباط متقابل بین رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای، بیگانگی سازمانی و تأثیرات مربیگری در مدرسه مربیگری والیبال» به این نتیجه رسید که با کاهش بیگانگی، تعهد افزایش می‌یابد.

ایلماز و سارپکایا<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «بیگانگی در سازمان‌های آموزشی و مدیریت آن درباره بیگانگی شغلی معلمان» مشاهده نمودند که، بی‌قدرتی از ابعاد بیگانگی بیشتر قابل ملاحظه است و علت آن را نداشتن شبکه ارتباطی صحیح میان همکاران دانستند.

گلن<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «آسیب بیگانگی در میان استادان زن» نشان داد که درگیر شدن کارکنان هیأت

<sup>1</sup> Spector

<sup>2</sup> Weber & Pliskin

<sup>3</sup> Tonks & Nelson

<sup>4</sup> Ya-Chen

<sup>5</sup> Yilmaz & sarpkaya

<sup>6</sup> Glenn

<sup>7</sup> Jay

پدیده‌ای تحمیلی است و نظام اجتماعی را متزلزل می‌کند. رویکرد تفهیمی که جهان تفسیر یابنده را تغییرپذیر و دگرگون شونده می‌پندارد، معتقد است تفسیرگری کنشگر پدیده‌های اجتماعی را شکل می‌دهد و علت رشد بیگانگی را در رشد افراطی فرایند عقلانیت می‌داند (ایمان، ۷:۸۳).

کارکردگرایانی نظیر مرتن، بیگانگی را به ساختار اجتماعی و فرهنگی جامعه مربوط می‌دانند و معتقدند زمانی که بین اهداف و ابزار رسیدن به آن تعارض باشد، بیگانگی رخ می‌دهد. مرتن بیگانگی را بحران اجتماعی می‌داند که می‌تواند با ورود به سازمان توانمندی‌های سازمان را در کارکردهای مثبت خدشه‌دار کند و سازمان را در رسیدن به اهداف با مشکل روبه‌رو سازد. جامعه‌شناسان کارکردگرا، نظیر: مرتن و دورکیم با اشاره به تضعیف ارزش‌ها در جریان بیگانگی، از آن به عنوان یک آسیب مهم جامعه مدرن یاد می‌کنند. دورکیم بیگانگی را عامل تضعیف ارزش‌ها و رشد اخلاق فردی به جای جمعی و نهایتاً عدم تعادل نظام اجتماعی می‌داند. مرتن نیز در حالی که اقدام جمعی را نتیجه پذیرش اهداف و انتخاب ابزار به منظور توفیق سازمان می‌داند، انحراف و کجروی را که برحسب شاخص بیگانگی سنجیده می‌شود، در قالب پس زدن و رد اهداف مورد رضایت و توافق طرفین و عدم پذیرش ابزار و وسایل مورد پذیرش جمعی، برای نیل به اهداف گروهی نشان می‌دهد. از نظر زیمل، زندگی در شهرها که بر فرد رقابت، تقسیم کار، روتینه شدن روابط، تخصص، فردگرایی، قبول روح عینی و طرد روح ذهنی را تحمیل می‌کند؛ فرد را به سمت بیگانگی سوق می‌دهد. از نظر وبر، طبقه اجتماعی در بروز بیگانگی مؤثر نیست. هر طبقه اجتماعی مثل کارگر، معلم، کارمند و دانشمند می‌تواند در سیستم کاری جامعه مدرن احساس بیگانگی کند. از نظر ویر زمینه‌ای که طی آن افراد در زیر قید فشارها، نظم و دستورها و ممنوعیت‌های سیستم قرار می‌گیرند مهم است. بدین ترتیب، بیگانگی شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها پدیده‌ای رایج در جوامع جدید است (توسلی، ۹۵:۸۰).

گلپرور و عریضی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان «نقش مشارکت شهروندان، شایسته‌سالاری و ساختار سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها» نشان دادند، بیگانگی سازمانی، مشارکت شهروندی و نگرش نسبت به شایسته‌سالاری، نگرش‌های مهم و سرنوشت‌سازی هستند، که می‌تواند بر وندادهای یک سازمان را تحت تأثیر قرار دهند.

جمع‌بندی و مروری بر تحقیقات انجام شده بیانگر اهمیت مطالعه بیگانگی شغلی در سازمان است. و این که بیگانگی شغلی و مؤلفه‌های آن پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مهم مانند تعهد سازمانی، فرهنگ کار، درگیر شدن در کار، اعتماد، رفتار شهروندی، فرسودگی شغلی، عملکرد، وجدان کار و رضایت شغلی است.

از طرفی، با توجه به اهمیتی که فرهنگ سازمان در رشد و موفقیت سازمان دارد و پژوهش‌های متعددی بر تأثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد، اثر بخشی و کارایی تأکید نمودند، عمده تحقیقات بر تأثیر فرهنگ سازمان بر متغیرهای مختلف سازمانی می‌پردازد. در حالی که لازم است به این موضوع نیز توجه گردد که فرهنگ سازمان می‌تواند از عواملی متأثر گردد؛ و در این میان، بیگانگی شغلی یک سازه اجتماعی مهم است و همان‌طور که در مروری بر تحقیقات مشخص شد، کمتر از زاویه بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرهنگ سازمان و از آن جمله بیگانگی به آن پرداخته شده است.

### مبانی نظری پژوهش

تبیین و تشریح چگونگی مخدوش شدن روابط اجتماعی و تأثیرات سوء آن بر ساختارها و روابط میان فرد و جامعه؛ با عنوان بیگانگی شناخته شده و همواره مورد توجه جامعه‌شناسان است. در نظریه‌های جامعه‌شناسی، بیگانگی در سه رویکرد متمایز قابل بحث است:

رویکرد ستیز، منشا بیگانگی را در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌داند. در رویکرد کارکردگرایی بیگانگی از ساختارهای اجتماعی فرهنگی ناشی می‌شود؛ که

به نظر سیمین، در شرایط بیگانگی از کار، کارکنان احساس می‌کنند که در کارشان از اختیار لازم برخوردار نیستند، کارشان پوچ و بی‌معناست و نقشی در موفقیت سازمان ندارد، حاشیه‌ای و کم‌اهمیت است و هیچ تناسبی با عملیات سازمان ندارد، چالشی نیست و منجر به به‌کارگیری قوای ذهنی آنان نمی‌شود؛ بنابراین، فرصتی برای رشد و تعالی در سازمان ندارند و باید تنها به در آمد ناشی از کار دلخوش کنند. در چنین حالتی کارکنان از کار بیگانه هستند، بنا به نظر جامعه‌شناسان این بیگانگی شغلی بفرایندهای جاری در سازمان مانند روابط میان کارکنان و ایفای نقش تأثیر می‌گذارد. از این رو، بیگانگی هم می‌تواند ناشی از فشار ساختارها و هم ناشی از درک و معنی فرد از موقعیت (شرایطی که فرد در آن قرار دارد) باشد. بنابراین، چنانچه کارکنان بیگانه از کار به عنوان درون‌داد وارد سیستم (سازمان) شوند، بر سازمان (ساختار، فرایند، هدف‌ها) تأثیر گذاشته (ازجمله فرهنگ سازمان) و برون‌داد سازمان را که دستیابی سازمان به اهداف است، تحت تأثیر قرار می‌دهند. و از آنجا که کارکنان به عنوان کنشگران سازمان (عاملیت) با ساختار در رابطه دیالکتیک و متعامل هستند، کنشگران (کارکنان) توانایی عقلانیت دارند و درک دائمی از کنش‌هایشان دارند، همچنین، از انگیزه‌های کنش برخوردارند که نیازهای آنان را پوشش می‌دهد؛ بنابراین، تنها تحت تأثیر ساختار نیستند، بلکه می‌توانند بر محیط خویش تأثیر گذارند.

بیگانگی شغلی به عنوان یک ویژگی در کارکنان می‌تواند بر فرهنگ سازمان به عنوان یک ویژگی ساختاری تأثیر گذارد. در این پژوهش فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون اندازه‌گیری شده است. دنیسون فرهنگ سازمانی اثر بخش را شامل چهار ویژگی درگیر شدن در کار، سازگاری، یکپارچگی و مأموریت می‌داند. درگیر شدن در کار از طریق سازماندهی کارکنان در گروه‌های کاری و افزایش قابلیت‌های انسانی به منظور توانمندسازی کارکنان صورت می‌پذیرد. در سازمان یکپارچه درک از ارزش‌های بنیادین و توافق بر سر آن و سطح

روان‌شناسان اجتماعی نیز پدیده بیگانگی را مورد توجه قرار داده‌اند؛ از جمله سیمین که بیگانگی را معلول ایجاد شکاف و فاصله‌ای می‌داند که بین ادراک و برداشت فرد از اوضاع مشهود کاری و موضوعات مورد علاقه وی، مانند: نیازها، گرایش‌ها، تمایلات، انتظارات و ارزش‌ها به وجود می‌آید. سیمین در سال ۱۹۵۹ برای اندازه‌گیری بیگانگی پنج مؤلفه را معرفی نمود، شامل: احساس بی‌قدرتی<sup>۱</sup>، احساس پوچی<sup>۲</sup>، احساس بی‌هنجاری<sup>۳</sup>، احساس انزوا<sup>۴</sup> یا جدایی از ارزش‌ها، احساس از خود بیگانگی<sup>۵</sup>. سپس سیمین در فاصله سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۹۱ به اصلاح و تعدیل نشانگرهای فوق پرداخت و در نهایت، با حذف دو مؤلفه بی‌هنجاری و انزوا و کناره‌گیری، کار خود را با سه مؤلفه باقی مانده دنبال کرد. این سه مؤلفه، مورد استفاده بسیاری از پژوهشگران در سطح سازمان قرار گرفته است (مندوزا، ۲۰۰۷: ۶۰). در این تحقیق نیز از سه شاخص زیر استفاده شده است:

۱. احساس بی‌قدرتی: به حالتی اشاره دارد که کارکنان احساس می‌کنند استقلال شغلی و کاری نداشته، آزادی عمل آنها به شدت محدود است و هیچ کنترلی روی فعالیت‌های خود ندارند.

۲. احساس پوچی و بی‌معنایی: این حالت زمانی رخ می‌دهد که یک فرد در درک رابطه میان فعالیت کاری خود و هدف سازمان، احساس ناتوانی می‌کند و نمی‌داند چه نقشی را در رابطه با برآورده ساختن اهداف سازمان ایفا می‌کند و سهم مشارکتش چقدر است.

۳. احساس از خود بیگانگی: در حالت از خود بیگانگی، فرد تصور می‌کند که کار او فرصتی برای ظهور استعدادهايش فراهم نمی‌کند و صرفاً وسیله‌ای برای رفع نیازهای بیرونی و فرعی اوست (الوداری، ۱۸:۹۱).

<sup>1</sup> Power lessness

<sup>2</sup> Feeling futility

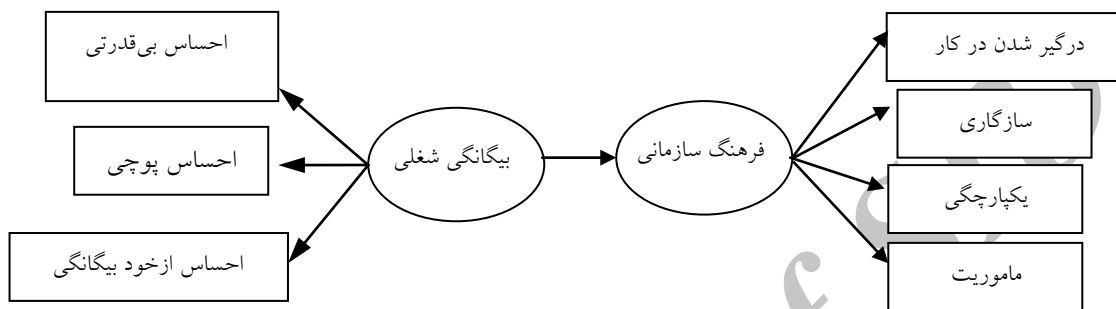
<sup>3</sup> Norm lessness

<sup>4</sup> Value esolation

<sup>5</sup> Self-Estrangment

روشنی از اهداف، استراتژی روشن دنبال نمودن اهداف و چشم‌انداز روشن از آینده سازمان اشاره دارد. بازنگری پژوهش‌های فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که مدل دنیسون از فرهنگ سازمانی، بسیاری از مفاهیم مربوط به فرهنگ سازمانی سازمان‌های ایران را در بر می‌گیرد (قربانی، ۱۱۰:۸۸).

بالایی از هماهنگی وجود دارد. منظور از سازگاری در فرهنگ سازمان، این است که سازمان به خوبی به تقاضاهای محیط پاسخ می‌دهد، دارای قابلیت ریسک‌پذیری بالا بوده و برای ایجاد تغییر، توانمندی و تجربه بالایی دارد. مأموریت در فرهنگ سازمانی دنیسون، به ویژگی‌های دارا بودن حس



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

منبع: برگرفته از فرایند پژوهش

### پرسش‌های تحقیق

در راستای تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان سؤال‌های زیر مطرح است:

- ۱- آیا میان بیگانگی شغلی و فرهنگ سازمان رابطه وجود دارد (مدل مفهومی تأیید می‌شود)؟
- ۲- میزان تأثیر بیگانگی شغلی بر هر یک از ابعاد فرهنگ سازمان چگونه است؟
- ۳- بیگانگی شغلی بیشترین تأثیر را بر کدام بعد از فرهنگ سازمان دارد؟
- ۴- کدام بعد فرهنگ سازمان در آموزش و پرورش قویتر است؟
- ۵- کدام بعد بیگانگی شغلی در آموزش و پرورش بیشتر

مشاهده شد؟

### روش تحقیق

روش تحقیق پیمایش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۷)، با چهار مؤلفه و ۶۰ گویه که هر ۱۵ گویه آن یک مؤلفه فرهنگ سازمان را می‌سنجد، و پرسشنامه سنجش بیگانگی سیمن (۱۹۹۱) شامل سه مؤلفه و ۱۵ گویه که هر ۵ گویه مربوط به یکی از مؤلفه‌های بیگانگی است. به منظور سنجش روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی استفاده و سنجش پایایی با روش همسازی درونی (ضریب آلفا کرونباخ) اندازه‌گیری شده است. در ادامه، جداول مربوط به روایی و پایایی ارائه می‌شود.

جدول ۱- مقادیر آزمون KMO و بارتلت برای بیگانگی شغلی و فرهنگ سازمانی

|            |         |                     |            |               |
|------------|---------|---------------------|------------|---------------|
| Sig= ۰/۰۰۰ | df= ۱۲۹ | Chi-square= ۱۳۴۲/۲۰ | KMO= ۰/۷۶۸ | بیگانگی شغلی  |
| Sig= ۰/۰۰۰ | df= ۶۶  | Chi-square= ۱۱۷/۰۶۳ | KMO= ۰/۸۱۰ | فرهنگ سازمانی |



جدول ۲- ضریب پایایی فرهنگ سازمانی و ابعاد آن

| ابعاد فرهنگ سازمانی | شاخص                | آلفای کرونباخ | ابزار اندازه‌گیری             | تعداد گویه |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------------|------------|
| درگیر شدن در کار    | توانمندسازی         | ۰/۶۶۸         | پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون | ۵          |
|                     | تیم‌گرایی           | ۰/۶۹۵         |                               | ۵          |
|                     | توسعه قابلیت‌ها     | ۰/۷۰۱         |                               | ۵          |
| سازگاری             | یادگیری سازمانی     | ۰/۷۷۲         | پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون | ۵          |
|                     | مشتری‌مداری         | ۰/۷۰۸         |                               | ۵          |
|                     | ایجاد تغییر         | ۰/۶۹۲         |                               | ۵          |
| یکپارچگی            | انسجام و هماهنگی    | ۰/۷۲۶         | پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون | ۵          |
|                     | توافق               | ۰/۷۴۰         |                               | ۵          |
|                     | ارزش‌های بنیادین    | ۰/۶۵۳         |                               | ۵          |
| ماموریت             | چشم‌انداز           | ۰/۷۲۰         | پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون | ۵          |
|                     | اهداف و مقاصد       | ۰/۶۶۰         |                               | ۵          |
|                     | نیت و جهت استراتژیک | ۰/۷۰۲         |                               | ۵          |

جدول ۲- ضریب پایایی بیگانگی شغلی و ابعاد آن

| ابعاد بیگانگی از کار | شاخص                     | آلفای کرونباخ | ابزار اندازه‌گیری                   | تعداد گویه |
|----------------------|--------------------------|---------------|-------------------------------------|------------|
| احساس بی‌قدرتی       | آزادی عمل در کار         | ۰/۷۰۹         | پرسشنامه بیگانگی از کار<br>کار سیمن | ۱          |
|                      | فرصت اظهار نظر           | ۰/۶۸۶         |                                     | ۱          |
|                      | تصمیم‌گیری شغلی          | ۰/۷۴۵         |                                     | ۱          |
|                      | تعیین فعالیت توسط دیگران | ۰/۷۰۸         |                                     | ۱          |
|                      | اختیارات اندک کاری       | ۰/۶۹۳         |                                     | ۱          |
|                      | ارزنده بودن شغل          | ۰/۷۱۲         |                                     | ۱          |
| احساس پوچی           | ابهام ارزش شغلی          | ۰/۷۰۱         | پرسشنامه بیگانگی از کار<br>سیمن     | ۱          |
|                      | تناسب کار فرد با همکاران | ۰/۶۷۳         |                                     | ۱          |
|                      | تناسب کار فرد با سازمان  | ۰/۷۳۵         |                                     | ۱          |
|                      | درک پیشبرد اهداف سازمان  | ۰/۶۶۳         |                                     | ۱          |
|                      | تعالی و پیشرفت شغلی      | ۰/۷۵۲         |                                     | ۱          |
|                      | اهمیت صرفاً مادی شغل     | ۰/۷۳۸         |                                     | ۱          |
| احساس از خود بیگانگی | فرصت خلاقیت              | ۰/۷۰۰         | پرسشنامه بیگانگی از کار<br>کار سیمن | ۱          |
|                      | ارزش ذاتی شغل            | ۰/۷۰۶         |                                     | ۱          |
|                      | چالشی و جذاب بودن کار    | ۰/۷۳۴         |                                     | ۱          |

آمد. سپس این تصمیم گرفته شد که پرسشنامه در میان مدیران به صورت سرشماری بین ۵۲ نفر اجرا و در میان کارکنان با ضریب افزایش ۲۵٪ بین ۳۰۰ نفر توزیع گردد. پرسشنامه‌های برگشتی قابل استفاده ۴۱ پرسشنامه برای مدیران و ۲۴۷ پرسشنامه برای کارشناسان بود. حجم نهایی نمونه ۲۸۸ نفر بوده است. شایان به ذکر است که پرفسور دنیسون معتقد است برای حجم جامعه بین ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ باید ۲۸٫۵٪ بابت حجم نمونه انتخاب شود تا نتایج واقعی باشد که در اینجا برابر با ۲۸۵ نفر می‌شود (منوریان، ۱۷۱:۸۷). بنابراین، حجم نمونه با توجه به مدل دنیسون از اعتبار لازم برخوردار است. جدول ۳ اطلاعات مربوط به حجم نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۳- اطلاعات مربوط به حجم نمونه

| حجم/گروه  | حجم جامعه | ضریب تخصیص | حجم نمونه | ضریب برگشت | حجم نهایی |
|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| مدیران    | ۵۲        | ۷٪         | ۱۷        | سرشماری    | ۴۱        |
| کارشناسان | ۷۲۶       | ۹۳٪        | ۲۴۰       | ۲۵٪        | ۲۴۷       |

به منظور پاسخ سؤال اول پژوهش یعنی تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان و تأیید مدل مفهومی، ابتدا عوامل بیگانگی شغلی و فرهنگ سازمان که در جدول ۲ آمده بود، با روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. جدول ۴ خروجی لیزرل؛ یعنی نتایج تحلیل عاملی تأییدی را برای متغیر مستقل (بیگانگی شغلی) و متغیر وابسته (فرهنگ سازمان) همراه با مقادیر شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد.

جدول ۴- نتایج تحلیل عاملی متغیر مستقل و وابسته با مقادیر برازندگی

| نام متغیر مکنون | RMSEA | CFI  | GFI  | AGFI | df/χ | تعداد عامل‌ها |
|-----------------|-------|------|------|------|------|---------------|
| بیگانگی از کار  | ۰/۰۵  | ۱/۰۰ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ | ۲/۳۴ | ۳ عامل        |
| فرهنگ سازمانی   | ۰/۰۱  | ۰/۹۹ | ۰/۹۷ | ۰/۹۴ | ۱/۷۸ | ۴ عامل        |

به منظور تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان، ابتدا در جدول ۵ بارهای عاملی هر یک از ابعاد بیگانگی شغلی نشان داده شده است، که همه شاخص‌های به دست آمده حاکی از بیان معنادار بودن ابعاد بیگانگی شغلی در سنجش مفهوم بیگانگی است. سپس در ادامه تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان، نتایج برازش مدل معادلات ساختاری (خروجی لیزرل) در شکل ۲ و شاخص‌های

اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از روش معادلات ساختاری (تحلیل عاملی - تحلیل مسیر) در نرم‌افزار لیزرل تحلیل شده‌اند. جامعه آماری کلیه کارکنان نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد شامل ۷۷۸ نفر کارکنان رسمی هستند که به دو طبقه مدیران و کارشناسان تقسیم شده‌اند. حجم نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب انتخاب شده است. حجم جامعه مدیران ۵۲ نفر (شامل رئیس اداره و مجموعه معاونان اداره) و حجم جامعه کارشناسان ۷۲۶ نفر بوده‌اند. بنابراین، با ضریب تخصیص ۷٪ برای مدیران و ۹۳٪ برای کارکنان تعداد ۱۷ نفر مدیر و ۲۴۰ نفر کارشناس با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران به دست

۲۳٪ از اعضای نمونه در میان کارشناسان زن و ۷۷٪ مرد هستند. و ۲۸٪ از اعضای نمونه در میان مدیران زن و ۷۲٪ مرد هستند. سن کارکنان بین ۲۸ تا ۵۴ سال با میانگین ۴۰ سال و نیز میانگین سابقه خدمت ۱۸ سال است. ۱۷٪ کارکنان فوق دیپلم، ۵۱٪ لیسانس و ۳۱٪ فوق لیسانس هستند.

#### یافته‌ها

به طور کلی، شاخص‌های برازندگی مدل در خروجی‌های لیزرل شامل شرایطی است که در آن FI، GFI، AGFI، PGFI، همگی به سمت یک میل کند؛ یعنی اگر از ۰/۹ بزرگتر باشد و RMSEA بیشتر از ۰/۰۸ باشد، قابل قبول است. البته، در برخی مقالات تا ۰/۱۱ هم گزارش شده است. همچنین  $\chi^2/df$  باید کوچکتر از ۳ باشد و قدر مطلق T-value در سطح معناداری ۰/۰۵ باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد.

برازندگی مدل که همه مطلوب است، در جدول ۶ آمده است، سازمانی است. که بیانگر ارتباط متغیر مکنون بیگانگی از کار با فرهنگ

جدول ۵- رده‌بندی ابعاد بیگانگی از کار بر اساس بار عاملی

| متغیر مکنون بیگانگی از کار | بار عاملی | R <sup>2</sup> | t      |
|----------------------------|-----------|----------------|--------|
| احساس بی‌قدرتی             | ۰/۵۷      | ۰/۳۳           | ۹/۴۶   |
| احساس پوچی                 | ۰/۷۸      | ۰/۷۵           | -۱۰/۷۵ |
| احساس از خود بیگانگی       | ۰/۶۱      | ۰/۳۷           | -۹/۷۷  |

جدول ۶- شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی

| χ <sup>2</sup> /df | AGFI | GFI  | CFI  | RMSEA | R     | R <sup>2</sup> |
|--------------------|------|------|------|-------|-------|----------------|
| ۲/۳۰               | ۰/۹۷ | ۰/۹۹ | ۱/۰۰ | ۰/۰۸  | -۰/۳۷ | ۰/۱۴           |

می‌شود، بر اساس داده‌ها رابطه میان متغیرهای مکنون بیگانگی شغلی با فرهنگ سازمان معنادار است.

در نهایت، به منظور تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان جدول ۷ آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه

جدول ۷- رده‌بندی عوامل متغیرهای مستقل و وابسته بر اساس بارهای عاملی در مدل نهایی

| متغیر وابسته                                      | بار عاملی | R <sup>2</sup> | t    | متغیر مستقل          | بار عاملی | R    | t      |
|---|-----------|----------------|------|----------------------|-----------|------|--------|
| درگیر شدن در کار                                  | ۰/۶۵      | ۰/۴۳           | ۵/۲۱ | احساس بی‌قدرتی       | ۰/۵۷      | ۰/۳۳ | ۹/۴۶   |
| سازگاری   | ۰/۸۱      | ۰/۶۵           | ۶/۲۶ | احساس پوچی           | ۰/۷۸      | ۰/۷۵ | -۱۰/۷۲ |
| یکپارچگی  | ۰/۷۷      | ۰/۵۹           | ۱/۰۴ | احساس از خود بیگانگی | ۰/۶۱      | ۰/۳۷ | -۹/۷۷  |
| ماموریت   | ۰/۷۹      | ۰/۶۲           | ۶/۲۸ |                      |           |      |        |
| رابطه متغیرهای مکنون بیگانگی شغلی با فرهنگ سازمان |           |                |      | بار عاملی            |           |      | t      |
|   |           |                |      | -۰/۳۷                |           |      | -۱۲/۴۹ |

مربوط به احساس پوچی، سپس از خود بیگانگی و در نهایت احساس بی‌قدرتی است.

به منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهش؛ یعنی بررسی میزان بیگانگی شغلی بر هر یک از ابعاد فرهنگ سازمان، ضرایب غیرمستقیم مسیر محاسبه شده و در جدول ۸ آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، بیشترین ضریب تأثیر فرهنگ سازمانی در بعد سازگاری است و این بدان معناست که در فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش بعد سازگاری قویتر، سپس یکپارچگی، ماموریت و درگیر شدن در کار است. همچنین، بیشترین ضریب تأثیر در بیگانگی شغلی

جدول ۸- ضرایب مسیر تأثیر بیگانگی شغلی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمان

| t-value | ضرایب مسیر | تأثیر بیگانگی شغلی بر ابعاد فرهنگ سازمان |
|---------|------------|--|
| -۱۲/۴۹  | -۰/۲۴      | بیگانگی شغلی با درگیر شدن در کار         |
| -۶/۹۹   | -۰/۳۰      | بیگانگی شغلی با سازگاری                  |
| -۶/۸۹   | -۰/۲۹      | بیگانگی شغلی با یکپارچگی                 |
| -۶/۸۷   | -۰/۲۹      | بیگانگی شغلی با ماموریت                  |

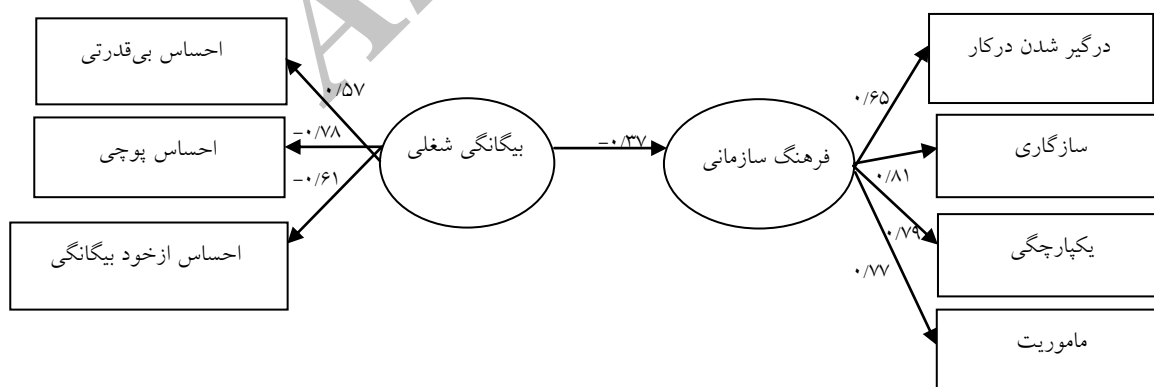
سازمان‌های ضروری در جامعه است و شرط بقا و ماندگاری جامعه در کارکردهای آموزش و پرورش نهفته است. بنابر این، آموزش و پرورش بر الزامات محیط کار و مخاطبان خود (اعم از دانش‌آموزان، خانواده و سایر نهادهای اجتماعی مرتبط) آگاه است. از سویی، سازمان آموزش و پرورش سازمانی بالقوه پویاست (از حیث ساختار، محتوا و مخاطبان) و فرایند تغییر جزء لاینفکی از ذات نظام‌های آموزشی است. بنابراین، لازم است برای هماهنگی با تغییرات، سازمان از درجه بالایی از سازگاری برخوردار باشد. بالا بودن بار عاملی مؤلفه سازگاری در فرهنگ سازمان نیز در راستای همین امر است. در مورد بیگانگی شغلی، بیشترین ضریب تأثیر مربوط به بعد احساس پوچی بود. در حالت پوچی، کارکنان احساس ابهام در ارزش شغلشان دارند و اینکه تصور ارزنده بودن شغل در میان آنان روشن نیست. کارکنان تناسب کار خود با کل عملیات سازمان را درک نمی‌کنند و نمی‌توانند تصور کنند که کار آنها تا چه میزان به پیشبرد اهداف سازمان کمک می‌کند. همان‌گونه که جامعه‌شناسان یادآور می‌شوند، در شرایط تغییرات در نظام اجتماعی، از افراد انتظار می‌رود که خود را با سرعت تغییرات وفق دهند و در چارچوب مسئولیت‌های حرفه‌ای خود در سازمان عمل نمایند. بنابراین، دور از انتظار نیست که در درک تناسب کار خود با کل عملیات سازمان دچار ابهام شوند.

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، ضرایب تأثیر بیگانگی شغلی بر هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی مشخص گردید و ملاحظه می‌شود که بیشترین ضریب تأثیر غیر مستقیم بیگانگی شغلی بر مؤلفه سازگاری است؛ یعنی بیگانگی شغلی بیشترین تأثیر را بر بعد سازگاری در سازمان دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

سهم اصلی این پژوهش در علم جامعه‌شناسی، مشخص نمودن تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان است. همچنین، مشخص نمودن وزن مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در سازمان آموزش و پرورش و سهم مؤلفه‌های بیگانگی شغلی در فهم بیگانگی از کار در آموزش و پرورش.

یکی از نتایج این تحقیق، بالا بودن بار عاملی مؤلفه سازگاری نسبت به سایر مؤلفه‌های فرهنگ سازمان در آموزش و پرورش است. منظور از سازگاری عبارت است از توجه به الزامات محیط کاری در فعالیت‌ها. سازمان‌های سازگار در برگیرنده سیستمی از هنجارها و اعتقاداتی هستند که قابلیت دریافت، تفسیر و اعمال علایم محیطی را در تغییرات رفتار درونی سازمان افزایش می‌دهد و شانس بقا و رشد و توسعه سازمان را بالا می‌برد (منوریان، ۱۳۸۷: ۱۷۱). آموزش و پرورش از



شکل ۲- مدل نهایی ارتباط بیگانگی شغلی با فرهنگ سازمان

منبع: خروجی آزمون مدل در نرم افزار لیزرل

فرایندهای جاری در آن به منظور اخذ تصمیمات مناسب سازمانی و درک درست از فرایندهای سازمانی مؤثر باشد.

#### منابع

آرون، ریمون. (۱۳۸۲). *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، باقر پرهام، تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.

ابزری، مهدی ودلوی، محمدرضا. (۱۳۸۸). «میل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیستم، شماره پیاپی ۳۳، ش ۱، ص ۱۷۱-۱۹۶.

الوداری، حسن. (۱۳۹۱). *مثلث بیگانگی شغلی (اضلاع، ریشه‌ها، رویکردها)*، تهران: سیمای دانش.

انصاری، محمد اسماعیل و دیگران. (۱۳۹۰). «ارایه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه‌ای (مطالعه موردی یک شرکت تولیدی)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۲، شماره ۴۷، ش ۲، ص ۱۲۲-۱۴۲.

انصاری، محمد اسماعیل و ربانی، رسول. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی کار و مشاغل، دیدگاه‌ها و نظریه‌ها*، دانشگاه اصفهان.

ایمان، محمدتقی. (۱۳۷۷). «بیگانگی سازمانی و مدیریت»، *نشریه دانشکده ادبیات علوم انسانی دانشگاه تبریز*، دوره ۴۱، ش ۳، ص ۱-۳۳.

ایمان، محمدتقی و اثنی عشری، فریده. (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران»، *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*، جلد هفدهم، ش ۲، ص ۱-۳۰.

ریتزر، جورج. (۱۳۸۴). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، محسن ثلاثی، تهران: نشر علم.

شارون، جوئل. (۱۳۷۹). *ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی*، منوچهر صبوری، تهران: نشرنی.

شاین، ادگار. (۱۳۸۳). *فرهنگ سازمانی*، محمد ابراهیم محبوب، تهران: انتشارات افرا.

صداقتی، مجتبی و عبدالله‌زاده، مریم. (۱۳۸۸). «بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن»، *فصلنامه تازه‌های*

در ارتباط با تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان، همان طور که در شکل ۲ (مدل نهایی) آمده است بار عاملی ۰/۳۷- حکایت از این دارد که به ازای یک واحد افزایش در نمره بیگانگی شغلی، ۰/۳۷ کاهش در نمرات مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی داریم و این توان تبیین قابل قبول است، زیرا دنیای اجتماعی جهان علیت‌هاست که باید به دنبال شناسایی آنها بود. گیدنز معتقد است که پدیده‌های هستی، نه ناشی از آگاهی (ساخت اجتماعی واقعیت) و نه ناشی از ساختار اجتماعی است، بلکه از دیالکتیک میان فعلیت‌ها و شرایطی به وجود می‌آید که در زمان و مکان رخ می‌دهد (ریتزر، ۲۰۰۴: ۶۰۰). از این گزاره می‌توان نتیجه گرفت که رابطه میان بیگانگی از کار (به عنوان ذهنیت کنشگر) با فرهنگ سازمان (به عنوان سازه ساختاری) رابطه‌ای دیالکتیک متناسب با شرایط زمان و مکان حاصل می‌شود و حالتی پویا دارد. این پژوهش با تبیین تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان در مدل نهایی نشان می‌دهد که بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان تأثیر دارد. نتایج تحلیل معادلات ساختاری نیز حاکی از برآزش مدل تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمان است. همه ابعاد فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش از سطح میانگین بالاتر بود. بالاترین بعد سازگاری است و در بیگانگی نیز بیشترین ضریب تأثیر را احساس پوچی دارد. پایین بودن بعد درگیر شدن در کار، بالا بودن بعد احساس پوچی در بررسی مؤلفه بیگانگی شغلی مشخص می‌کند به میزانی که کارکنان افزایش ابهام در شغلشان و عدم تناسب کار خود با عملیات سازمان را درک کنند، درگیر شدن در کار کاهش می‌یابد. از آنجا که آموزش و پرورش سازمانی دولتی و متمرکز است و دارای بوروکراسی سازمانی که قوانین بر این اساس به صورت هماهنگ وضع می‌شود، پیشنهاد می‌شود، سازمان سعی کند از طریق رشد توانمندی‌های کارکنان حس مسؤولیت‌پذیری را در آنها تقویت کند و با ارائه آموزش‌های لازم به کارکنان، مهارت کافی را برای اتخاذ تصمیمات مناسب شغلی در اختیار آنان قرار دهد، تا کارکنان از توانایی لازم و مهارت کافی برای تصمیم‌گیری در زمینه کاری برخوردار باشند. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند در فهم جامعه‌شناختی از سازمان و

- سازمان‌های دولتی شهر شیراز»، مجله علوم اجتماعی و انسانی شیراز، دوره نوزدهم، شماره اول، پیاپی ۳۷، ص ۱۳۸-۱۵۱.
- منوریان، عباس و همکاران. (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون، انتشارات دانشگاه شیراز.
- Barbosa, I. and Cardoso, c. c (2007) "Managing Diversity in Academic Organization: A Challenge to Organizational Culture, *Journal of Woman in Management Review*, 22(4), 247-188.
- Denison, D.R. Janovics, J. Young, J & Cho, H. J (2007) *Diagnosing Organizational Culture: Validating A Model. and Method.* working paper: International Institute for management development, Lausanne, Switzerland
- Francois, H. (2006) "Organizational Culture and Performance Measurement System", *Journal of Accounting, Organizational and Society*, 31,77-103.
- Glenn, D. (2007) *A Chronicle of Higher Education*, 00095982, 53, 34.
- Jay, R. Dee (2006) *Organizational Commitment of Teachers in Urban School*, Sage publication.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997) *The Truth about Burnout. How Organizations Cause Personal Strees and What to Do about It.* Sanfransisco Jossey- Bass.
- Nelson, L. .G. Tonks, G.R. (2008) ":A Contribution Eemployee Alienation", *Researcher and Practice in Human Resource Management*, 16(1), 16-1.
- Spector, A. (2000) "Factor Related to Nursing Burnout" *A Review of Empirical Knowledge. Issue Mental Health Nursing*, 15(4), jul.331-358 .
- Taormina, R.J. (2008) "Inter Relating Leadership Behaviors", *Organizational Socialization and Organizationalculture, Leadership and Organizational Development Journal*, 29(1), 102-85.
- Weber, X. & Pliskin, N. (2004) "The Effects Information System Integration and Organizational Culture and Firms Effectiveness", *Information and Management*.(30), iss2, P 81-90.
- Ya-chen, H. (2006) *The Relationship among Job Satisfaction, Professional Commitment Organizational Alienation, and Coaching Efficacy of School Volleyball Coaches in Taiwan*, United state, sports Academy, AAT 3227313
- yilmas, S. & Pinar Sarpkaya, (2009) "Alienation in Educational Organization and Its Management", *International Journal of Human Science*, Vol 6 , No 2 , 314-333
- روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، سال نخست، ش ۱، ص ۹-۲۲.
- توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی. (۱۳۸۰). «پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران»، پژوهش‌نامه علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، ش ۳۰، ص ۸۷-۱۱۵.
- فتحی، سروش و پوریوسفی، محمدعلی. (۱۳۹۱). «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت»، فصلنامه جامعه‌شناسی زنان، سال سوم، شماره اول، ص ۱۳۷-۱۵۴.
- گلپرو، محسن و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). «نقش مشارکت شهروندان، شایسته‌سالاری و ساختار سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها»، رفاه اجتماعی، ۶(۲۳)، ۲۵۱-۲۷۶.
- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۱). «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی- فرهنگی، بررسی انزوا ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ش ۲۶، ۱۳۹-۱۷۲.
- مصطفوی‌راد، فرشته و همکاران. (۱۳۸۹). «بررسی فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدارس متوسطه شیراز»، مجله علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران، دوره ۶، ش ۲۱، ص ۴۵-۷۸.
- مظاهری، محمدحسین. (۱۳۸۷). «بررسی اخلاق کار؛ عوامل اجتماعی مؤثر بر آن و اثرات شغلی سازمانی آن در بین کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر نجف‌آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، واحد دهقان.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ششم، ش ۲۳، ص ۳۲۱-۳۴۱.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۶). «اخلاق کار به عنوان یک مسأله اجتماعی»، ماهنامه مهندسی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، سال دوم، ش ۱۴.
- مقدس، علی‌اصغر و احمدی، خدیجه. (۱۳۸۱). «بررسی جامعه‌شناسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کادر اداری