

## بررسی رابطه بین بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، و بی‌معنایی و تعهد سازمانی

### اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی

روح انگیز پروهان

Roohip78@yahoo.com

#### چکیده:

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند. از اینرو، امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانتشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. هدف این تحقیق بررسی رابطه ی بین بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، و بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی بود. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ به تعداد ۹۸۹ نفر بود که حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» ۲۷۴ نفر برآورد گردید که این تعداد به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و تصادفی طبقه‌ایز بین جامعه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی «آلن و مایر» متشکل از ۲۱ گویه با ضریب آلفای ۰/۸۳ و پرسشنامه محقق ساخته با در نظر گرفتن مدل ملوین سیمن مشتمل بر ۱۳ گویه با ضریب آلفای ۰/۸۱ در طیف چهار درجه‌ای بود. داده‌های گردآوری شده به کمک آمار استنباطی همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس از طریق نرم‌افزار آماری SPSS و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، و بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنادار معکوسی وجود دارد.

**کلید واژه‌ها:** بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، بی‌معنایی، تعهد سازمانی، دانشگاه، هیات علمی.

## مقدمه:

تعهد یعنی وظیفه یا ضمانتی در مقابل کسی یا برای چیزی. در لغت، تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می کند (فرهنگ لغت آکسفورد ۱۹۶۹). تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانیبه شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان «نه شغل» است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (استرون، ۱۳۷۷).

لوتانز (۱۹۹۲) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند (لوتانز، ۱۹۹۲، نقل از عراقی، ۱۳۷۷).

سالانیسک (۱۹۷۷) مهمترین عامل تعهد را پیوند فرد با اقدام خود می داند چهار ویژگی را در این رابطه بیان می کند:

۱- صراحت و آشکار بودن عمل: این ویژگی شامل حد و میزانی است که می توان گفت عملی رخ داده است و می توان به وضوح به آن اشاره کرد. دو عامل اصلی که به افزایش صراحت می انجامد.

- قابلیت مشاهده
- عدم ابهام و روشن بودن عمل یا اقدام است. برای مثال بعضی از اقدامات به راحتی قابل مشاهده و روشن نیستند و با تردید و دودلی همراهند.

۲- قابلیت تجدیدنظر و قابل فسخ بودن عمل: بعضی از اقدامات می تواند براساس آزمون و خطا صورت پذیرد که در صورت مناسب بودن آنها را تکرار می کنیم. در حالیکه در صورت عدم تناسب آنها را تکرار نمی کنیم و ذهنیت خود را نسبت به آنها تغییر می دهیم. براساس این تحلیل بعضی از اقدامات، قابل فسخ و عدم تکراری است و شخص می تواند به راحتی تعهد خود را منتفی نماید، مانند پس دادن کالاهای خریداری شده، طلاق، استفاده از شغل و غیره. از سوی دیگر انجام بعضی از اقدامات، به خودی خود تعهد آورند و نمی توان از خود عمل و از آثار شر یا خیر آن رها شد مانند کتک زدن، مصرف غذا و یا شکستن یک چیزی. این اعمال قابل فسخ نیستند گرچه قابل بخشش و یا عذرخواهی می باشند.

۳- ویژگی سوم در این رابطه عبارت است از اراده<sup>۱</sup>: تعریف اراده نسبت به دو ویژگی قبل سخت تر است و غالباً با مفاهیم آزادی یا مسوولیت شخصی ارتباط پیدا می کند. به عبارت دیگر اراده همیشه با مفهوم آزادی و یا مسوولیت شخصی همراه نیست، چه بسا

که با وجود محدودیتها شخص براساس اراده خود عمل کند و چه بسا علیرغم وجود آزادی، اراده فرد محدود باشد و تحت تاثیر نیروهای خارجی قرار داشته باشد. اراده همچنین به معنای پذیرش مسوولیت نیز نمی باشد. برای مثال مدیری که براساس اراده خویش تصمیمی را اتخاذ نموده است چنانچه نتیجه ناگواری باشد سعی می کند آن را به دیگران نسبت دهد. در طیف مقابل وضعیتی را می توان تجسم کرد که نتیجه خوبی، مانند افزایش فروش حاصل شده است و تصمیم مدیر نیز در این میان تاثیر نداشته است. ولی مدیر سعی می کند نتیجه را به نبوغ و کارآیی خودش نسبت دهد. این مطلب همان چیزی است که تئوری اسناد به آن اشاره دارد. به هر حال اراده از مهمترین عوامل در این زمینه است که خود تحت تاثیر چهار عامل حق انتخاب، وجود فشارها و خواسته های خارجی، وجود مبانی ذاتی برای عمل و وجود سایر مسوولیت ها می باشد.

۴- ویژگی چهارم موثر بر تعهد عبارت است از شهرت عمل: این ویژگی اقدام به عمل فرد را با زمینه و بافت اجتماعی آن پیوند می دهد. منظور از شهرت آن است که دیگران از عمل یا عاملی چه می دانند و چه می خواهند. هرچه توقعات دیگران از فرد بیشتر باشد اهمیت کار زیادتر باشد میزان تعهد بیشتر خواهد بود. بنابراین استفاده درست از چهار عامل فوق که رابطه مستقیمی با تعهد دارد می تواند در پیش بینی میزان تعهد بیشتر خواهد بود (سالانیسک، ۱۹۷۷، نقل از مایر و شورمن، ۱۹۹۸).

مدلهای تئوریک تجزیه و تحلیل تعهد سازمانی:

به منظور بحث پیرامون منشا شکل گیری تعهد سازمانی در افراد و تقویت آن مدلهایی شکل گرفته است. این مدلها عبارتند از:

۱- مدل تبادل تعهد سازمانی: در این مدل، تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است.

۲- مدل روانشناسی تعهد سازمانی: مطالعات بر مبنای این مدل از تعهد به عنوان یک گرایش فعال و مثبت در میان سازمان بحث می کند. این گرایش شامل وفاداری به سازمان و تعیین هویت فرد با اهداف و ارزش های آن می باشد. فردی که به سازمان خود وفادار باشد و اهداف و ارزش های خود را در اهداف ارزش های سازمان ببیند، نسبت به آن سازمان تعهد بالایی را نشان داده است. برخلاف روش تبادل، این روش به عوامل روابط شغلی و سازمانی مانند غنی سازی شغلی، سبک مدیریت و اندازه سازمان ... بسیار تکیه می کند.

۳- مدل جنسیت تعهد سازمانی: این مدل به این نکته که زن و مرد در تعهد سازمانی دارای سطوح مختلفی هستند اشاره دارد. زیرا زن در فرایند اجتماعی شدن نقش بزرگتری را نسبت به مرد، در مورد خانواده می پذیرد و در ابتدا تاکید وی را به نقش خانوادگی اش قرار می دهد. این مدل مدعی است که زنان آمادگی کمتری نسبت به مردان برای پذیرش مسوولیت در سازمان دارند.

۴- مدل شغلی تعهد سازمانی: این مدل به این مطلب که تعهد سازمانی تابعی از محیط کار است اشاره می کند و پیشنهاد می کند که اختلاف در تعهد سازمانی تنها به واسطه تجربیات مختلف سازمانی پدید می آید. این مدل می گوید وقتی زنان در موقعیت های سازمانی مشابه همکاران مردشان قرار می گیرند، تعهدشان به وسیله همان عوامل شکل می گیرد، بنابراین زنان ممکن است در قلمرو و مشاغل مردان، همان ارزش ها و گرایشات را نظیر مردان، در آن حرفه از خود بروز دهند (شریفی، ۱۳۸۹).

تحقیقاتی که در زمینه تعهد سازمانی کارکنان صورت گرفته بیشتر از تحقیقاتی است که در زمینه تعهد سازمان نسبت به کارکنان می‌باشد. مطالعاتی که توسط ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) صورت گرفته، اهمیت نقش تعهد سازمان نسبت به کارکنان را مشخص می‌کند و آن را با ارزش تلقی می‌کند. آنها مطرح می‌کنند که درک کارکنان از تعهد سازمان نسبت به آنها، مبتنی بر عقاید عموم کارکنان در رابطه با میزان توجه سازمان به سعادت و خوشبختی آنها است. آنها با استفاده از مفهوم «نظام مبادله اجتماعی» استدلال کردند که کارکنانی که سطوح بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند با احتمال بیشتر، احساس تکلیف می‌کنند که از طریق تعهد عاطفی به سازمان و رفتارهای کاری، آن را جبران نمایند (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). هم چنین، از بعد تئوریک نظر بر این است که ارتباط بین تعهد سازمانی و غیبت بطور معکوس می‌باشد. و شواهد تجربی که بررسی کننده بین این دو متغیر باشد ناچیز است. مایر و همکاران (۱۹۹۳) در مطالعه‌ای متوجه شدند که ارتباط بین تعهد عاطفی و غیبت عمدی بطور معکوس است. در این مطالعه ارتباطی بین تعهد مستمر و غیبت یافت نشد. بهر حال در صورتی که متغیرهایی مثل سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی در بررسی مد نظر باشد، اهمیت آماری این روابط کاهش می‌یابد (مایر و همکاران، ۱۹۹۳). مطالعات انجام شده رابطه معکوس بین تعهد سازمانی و تأخیر کارکنان را نشان می‌دهد. یعنی افراد متعهدتر سعی می‌کنند بموقع سر کارشان حاضر شوند. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که تعهد بطور خیلی شدید با تأخیر کارکنان رابطه معکوس دارد (انجل و پری، ۱۹۸۱، نقل از عراقی، ۱۳۷۳).

از خود بیگانگی یا الیناسیوندر لغت به معنای جدایی از خود است و در اصطلاح به وضعی اطلاق می‌شود که در آن، انسان-ها تحت چیرگی نیروهای خودآفریده‌شان قرار می‌گیرند و این نیروها به عنوان قدرت‌های بیگانه در برابرشان می‌ایستند (کوزر ترجمه ثلاثی، ۱۳۷۷). از خود بیگانگی مفهومی است که با نظریات کارل مارکس فیلسوف آلمانی آمیخته است. اما مضامین آن ریشه در گذشته دارد و در علوم مختلف از قبیل فلسفه، تاریخ، جامعه‌شناسی، اقتصاد و... معانی مختلفی یافته است. همچنین ریشه از خودبیگانگی در رهیافت یهودی-مسیحی قرار دارد؛ از خود بیگانگی در این رهیافت به-معنای بیگانگی از خدا یا محرومیت از فیض است. در رهیافت تاریخی، بیگانگی مفهومی کاملاً تاریخی دارد. به این معنا که اگر انسان بیگانه است باید از چیزی و در نتیجه علل معینی بیگانه شده باشد. عللی که کنش و واکنش رویدادها و اوضاع مرتبط با انسان به‌عنوان موضوع این بیگانگی است که در چارچوبی تاریخی خود را متجلی می‌کنند. این مفهوم به تدریج از امور ذهنی به امور عینی انتقال یافت. ژان ژاک روسو در میانه قرن هیجدهم به بیگانگی انسان از طبیعت اشاره کرد (ایشتوان، ترجمه شمس‌آوری و فیروزمن، ۱۳۸۰). وی رویکردی اخلاقی به اثرات غیر انسانی بیگانگی داشت. هگل بیش از دیگر اندیشمندان به این مفهوم توجه کرد بعد از او شاگردش کارل مارکس این مفهوم را با ابزار جامعه‌شناسی بررسی کرد. در واقع مفهوم از خود بیگانگی از فلسفه آرمان‌گرایانه آلمانی به‌ویژه از طریق هگل و آنهایی که نوه‌گلیان جوان نامیده می‌شوند، وارد جامعه‌شناسی نوین شد (کوزو، ترجمه ارشاد، ۱۳۸۲) سپس توسط مارکسیست‌ها و نئومارکسیست‌ها و دیگران این مفهوم در نظریات اجتماعی-اقتصادی به کار گرفته شد (مرادی، ۱۳۸۹).

در زندگی مدرن و ماشینی امروز توده عظیمی از مردم جهان به نوعی «از خود بیگانگی» که ناشی از آثار سوء تکنولوژی پیشرفته عصر حاضر است مبتلا هستند. کارخانه‌های بسیار عظیم و پیچیده، ماشین‌ها و دستگاه‌های مدرن و دقیق، تاسیسات پرسنلی و تکنیکی، تقسیم کارهای پیچیده و غیره از جمله عواملی هستند که به پیدایش و شیوع آن کمک می‌کنند. به عنوان مثال: روشها و تکنیک‌های پیچیده موجب می‌شوند تا تولید کالاها به صورت «مدار تکمیل» یا «خط تولید» صورت گیرد که در طول خط تولید کارگران و متخصصان بسیاری قرار دارند و هر یک مسئول بخش بسیار ناچیزی از مجموعه کارهای لازم جهت راه‌اندازی و تولید محصول مورد نظر هستند و به علت تداوم کارهای جزئی نه تنها از کلیت انسانی و ارزش واقعی خویش و تامل در وضع خود غافل می‌مانند بلکه از امور و مسائل مربوط خویش همچون مسائل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی نیز بی‌اطلاع می‌مانند و در نتیجه از خود بیگانه می‌شوند (سعادت‌مند، ۱۳۶۷).

یکی از مشخصه‌های اساسی از خود بیگانگی انکار آن است. یعنی نفی درک کردن شرایط قربانی توسط او، آن چنان که هست. آلن تورن در عین لغزیدن از رابطه‌های استثمار به رابطه‌های فرمانروایی در دهه ۱۹۷۰ برای فرمانبران، ضرورت برای زیستن و پذیرفتن شرایط شان بنا بر نفی کردن این فرمانروایی و این از خود بیگانگی، کمتر از آن را نشان نمی‌دهد: «از خود بیگانگی مستلزم پذیرفتن سمت گیری‌ها و پراتیک‌های اجتماعی و فرهنگی توسط طبقه فرمانبر است که بنا بر منافع طبقه برتر تعیین یافته و رابطه‌های طبقاتی را ضمن مطرح کردن وجود وضعیت اجتماعی و فرهنگی مسلم به عنوان عرصه مشترک برای همه بازیگران و تعریف پذیر بدون توسل به رابطه‌های فرمانروایی پنهان می‌کنند. نفی از خود بیگانگی نخست نفی فرمانروایی است» (تورن، ۱۹۷۳، نقل از دوران، ترجمه کیوان، ۱۳۸۹). نفی از خود بیگانگی و فرمانروایی می‌تواند از راه دو روند در هم تنیده صورت پذیرد. از یک سو، از راه ناممکن بودن درک کردن این از خود بیگانگی و از سوی دیگر، از راه نفی به تقریب آگاهانه این از خود بیگانگی برای برآوردن نیازهای بی‌میانجی.

یکی از متغیرهای عمده بیگانگی از کار احساس بی‌قدرتی است. از نظر ما، گرچه بی‌قدرتی شرط کافی برای بیگانگی از کار نیست ولی شرط لازم برای آن است. به عکس، سایر وجوه بیگانگی شرط لازم برای بی‌قدرتی نیستند. بنابراین، به این جنبه از بیگانگی بیش از سایر جنبه‌ها می‌پردازیم. بلونر در مقابل بیگانگی و صنعت مدرن، بی‌قدرتی را حالتی می‌داند که طی آن شخص به شیئی تبدیل می‌شود که تحت کنترل دیگران و یا یک نظام غیرشخصی (مانند تکنولوژی) قرار دارد و یا نمی‌تواند خود را به عنوان موضوعی برای تحول و یا از بین بردن سلطه تبدیل کند. شخص بی‌قدرت همچون یک شیئی واکنش نشان می‌دهد تا کنش. او هدایت و سلطه می‌شود تا این که خود را هدایت کند. لئونارد پیرلین در تحقیقی درباره بیگانگی از کار پرستاران چند بیمارستان، بی‌قدرتی را آن چنان متغیر مهمی در بیگانگی از کار می‌داند که آن را مترادف بیگانگی معرفی می‌کند (صبری دشتی، ۱۳۸۰).

بیگانگی احساسی از بی‌قدرتی است که شخص به امور خود دارد. احساس این که چیزهایی که به‌طور مؤثری بر فعالیت و کار وی تأثیر دارند، خارج از کنترل او هستند. طبق این تعریف، بیگانگی لزوماً وابسته به سلسله مراتب مسئولیت و اقتدار سازمانی است. بنا به این تعریف، بی‌قدرتی با ساختار سلسله مراتبی مسئولیت و اقتدار سازمانی ارتباط دارد. سازمان به وسیله نظام اقتدار، یعنی توزیع و تجویز حق تأثیرگذاری بر کنش‌های دیگران، افراد خود را از نظر توان تصمیم‌گیری درباره کنش‌های خود و دیگران در سلسله مراتب مختلف سازمانی می‌نشانند. در همین خصوص جان کنت گالبرایت در کالبدشناسی قدرت، عوامل قدرت را شخصیت، مالکیت و سازمان می‌داند ولی تأکید می‌کند که: «مالکیت و شخصیت فقط در حمایت سازمان اثربخشند» (گالبرایت، ترجمه شهسا، ۱۳۶۶).

روحي و همكاران (۱۳۹۰) در پژوهشي به بررسي ارتباط بين رضاي شغلي و تعهد سازماني در پرستاران شاغل در بيمارستان هاي دانشگاه علوم پزشكي گلستان پرداخته اند. بين رضاي شغلي و تعهد سازماني، ارتباط معني دار مستقيمي مشاهده شده است. اشرفي سلطان احمدی و همكاران (۱۳۸۹) پژوهشي را با هدف بررسي رابطه تعهد سازماني و فرسودگي شغلي دبيران مدارس مقطع راهنمائي شهرستان مهاباد انجام داده اند. يافته ها نشان داده است كه بين تعهد سازماني و فرسودگي شغلي رابطه معني دار وجود دارد و همچنين فرسودگي شغلي با متغيرهاي تعهد عاطفي تعهد مستمر و تعهد هنجاري همبستگي معكوس و معني داري دارد. يانگ (۲۰۰۸) تحقيقي با عنوان تأثير جامعه پذيري اعضا جديد بر تعهد سازماني، رضاي تشغلي و گرايش به تركشغل در صنعت هتل در ۶۱ هتل بين المللي در تايوان انجام داده است. نتايج بدست آمده بيانگر آن بوده است كه جامعه پذيري سازماني تعهد سازماني و رضاي تشغلي را افزايش ميدهد و تركشغل در ميان كاركنان هتل كاهش ميدهد. اكپارا و وين (۲۰۰۸) پژوهشي با عنوان اثر جو اخلاقي روي تعهد سازماني و رضاي شغلي در نيچريه: نتايجي براي توسعه مديريت انجام داده اند. هدف اين تحقيق بررسي تأثير جو اخلاقي روي رضاي شغلي و تعهد سازماني در کشور نيچريه و شناسايي فعاليت هاي غير اخلاقي در بين مديران کشور نيچريه بوده است. نتايج نشان داده است كه همبستگي بين انواع جو اخلاقي و تعهد سازماني مثبت و معنادار مي باشد. بري (۲۰۰۸) پژوهشي تحت عنوان بررسي رابطه بين معلم رهي، جو سازماني و تعهد سازماني انجام داده است. نتايج حاصله نشان داده است كه فعاليتهاي رهي سرپرستان و تعهد سازماني آنها و جو سازماني در تعهد سازماني كاركنان متاثير گذار است و برعكس ادراكات سرپرستان از تعهد سازماني در استان و جو سازماني در تعهد سازماني سرپرستان متاثير گذار است.

كازمي و همكاران (۱۳۹۰) پژوهشي را به منظور تعيين رابطه بين نظام ارزشي مديران و ويژگي هاي شخصيتي آن ها با سه متغير مشاركت شهروندي، نگرش به شايسته سالاري و بيگانگي سازماني انجام داده اند. بر اساس نتايج به دست آمده تفاوت هاي معناداري بين سازمان هاي ديوان سالار و سنتي و نيز روابط معناداري بين نظام ارزشي و ويژگي هاي شخصيتي با متغيرهاي ملاك به دست آمده است. بني فاطمه و رسولي (۱۳۹۰) در پژوهشي به بررسي ميزان بيگانگي اجتماعي در بين دانشجويان دانشگاه تبريز و عوامل مرتبط با آن پرداخته اند. نتيجه حاصل از آزمون فرضيه ها نشان دهنده وجود رابطه معني دار بين متغيرهاي اعتماد اجتماعي، رضاي اجتماعي به عنوان متغيرهاي مستقل و بيگانگي اجتماعي به عنوان متغير وابسته تحقيق بوده است. اسلامي (۱۳۸۰) پژوهشي را با هدف بررسي ارتباط بين عوامل فشارزاي شغلي با ايجاد از خود بيگانگي در كاركنان ادارات و نواحی آموزش و پرورش شهر کرمان انجام داده است. نتايج بدست آمده نشان داده است كه بين ابهام، تعارض و گرانباري نقش با ايجاد از خود بيگانگي در كاركنان، رابطه نسبتا قوي وجود دارد. سولهگ (۲۰۱۲) در پژوهشي به مقايسه ميزان از خود بيگانگي فرهنگي و سياسي دانش آموزان بومي و غيربومي نروژي پرداخته است. نتايج بدست آمده نشان داده است كه از خود بيگانگي فرهنگي و سياسي در بين دانش آموزان مهاجر، بيشتر از دانش آموزان نروژي الاصل بوده است. ايلماز و ساريكيا (۲۰۰۹) در تحقيقي به شناسايي عوامل اصلي بيگانگي در كار در بين جامعه معلمان پرداخته اند. نتايج بدست آمده نشان داده است كه بي قدرتي بيش از ساير ابعاد بيگانگي در بين معلمان وجود داشته است كه از جمله دلایل آن را در ساختار اداري محيط آموزشي و نداشتن ارتباط صحيح با همكاران دانسته اند.

به هر حال بي شك، يكي از مهمترين عوامل اثرگذار بر پيشرفت و موفقيت سازمان ها به ويژه از نوع آموزشي، ميزان وفاداري و تعهدی است كه كاركنان سازمان بدان دارند. اما همانطور كه پيشتر نیز گفته شد، تعهد كاركنان به سازمان، مشروط به وجود

عوامل متعددی است که هر یک به نوبه خود برای فرد مهم می باشند و در تحقیقات مختلف به بررسی آنها پرداخته شده است. اما موضوعی که در عصر کنونی، کمتر مورد بررسی، تحقیق و تفحص قرار گرفته، عاملی تحت عنوان ازخودبیگانگی است. مفهومی که بسیار گسترده بوده و در کمین تک تک آدمیان می باشد و ممکن است زندگی شغلی و خانوادگی آنها را به خطر اندازد. این عامل دارای پنج متغیر مهم است که از جمله ی آن ها احساس بی‌هنجاری (وضعیتی فکری و ذهنی است که در آن فرد این احتمال را به حد مفراطی بر خود مفروض و متصور می‌دارد که تنها کنش‌هایی را به حوزه‌های هدف نزدیک می‌سازد که مورد تایید جامعه نیستند)، احساس بی‌قدرتی (عبارت است از احتمال و یا انتظار متصوره از سوی فرد در قابل بی‌تاثیری عمل خویش و یا تصور این باور که رفتار او قادر به تحقیق و تعیین نتایج مورد انتظار نبوده و وی را به هدفی که براساس آن کنش او تجهیز گردیده رهنمون نیست)، و احساس بی‌معنایی (هنگامیکه فرد نتواند نحوه کارکرد سازمان اجتماعی مسلط بر خود را درک کند و در نتیجه موفق به پیش‌بینی عاقبت اعمال خود نباشد و معنا و مفهوم آن را دریابد؛ دچار احساس بیهودگی و پوچی می‌شود. احساسی که بسیاری از کارکنان «کم‌کار» سازمان می‌توانند داشته باشند) می باشد (سیمن، ۱۹۵۹). در سازمان‌ها، ازخودبیگانگی ناشی از بوروکراسی و ساختار دیوانسالاری مدرن، عدم تجانس بین رفتار فرد و سیستم پاداش دانسته شده است (سیمن، ۱۹۷۵). عواملی که هر یک، فرد را دچار اختلال در برخورد، اعمال و کارکردهای خود نموده و سبب می‌گردد که وی نسبت به سازمان خود دل‌سرد شود. دل‌سردی کارکنان از سازمان، موجب تغییر در میزان تعهد سازمانی فرد گردیده و رسیدن به اهداف سازمان را با مشکل مواجه می‌نماید. بر این اساس، ضروری است تا قبل از وقوع هرگونه اتفاق ناخوشایندی برای سازمان به ویژه نظام آموزش عالی کشور، به بررسی رابطه ی بین بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، و بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته و راه‌حل‌های بنیادین نسبت به از بین بردن مشکلات موجود، ارائه گردد.

## روش شناسی:

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی‌است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ می باشد. با توجه به گستردگی جامعه آماری و میسر نبودن امکان اجرای تحقیق بر روی کل جامعه، از دو روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای و سپس روش تصادفی طبقه‌های ساده‌استفاده شده است. برای این منظور، ابتدا از بین هشت واحد دانشگاه آزاد منطقه ۱۲ (کرج، قزوین، تاکستان، قم، بوئین زهرا، هشتگرد، نظرآباد و شال) که تعداد کل اعضای هیات علمی تمام وقت آنها ۱۱۱۵ نفر گزارش شد، چهار دانشگاه کرج، قزوین، تاکستان و قم که دارای ۹۸۹ هیات علمی تمام وقت بودند، به صورت کاملاً تصادفی انتخاب و سپس با توجه به جدول تعیین حجم «مورگان» ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

جهت سنجش میزان احساس بی‌هنجاری، احساس بی‌قدرتی، و احساس بی‌معنایی جامعه آماری تحقیق، به طراحی پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مدل ازخودبیگانگی «ملوین سیمن (۱۹۵۹) اقدام گردیده است. بطوریکه پرسشنامه مذکور، مشتمل بر ۱۳ گویه در طیف ۴ درجه‌ای از هرگز تا همیشه بوده است و عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۴ نشان دهنده بیشترین ارزش می باشد.

هم چنین، جهت سنجش میزان تعهد سازمانی جامعه مورد مطالعه از پرسشنامه استاندارد آلن و مییر (۱۹۸۷) استفاده گردیده است. پرسشنامه مذکور، دارای سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است که متشکل از ۲۱ گویه در مقیاس چهار درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد. هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب (۱، ۲، ۳ و ۴) امتیاز دارند. لازم به ذکر است که سوالات ۸، ۱۳ و ۱۵ به شیوه معکوس نمره داده می‌شوند. به طوری‌که عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۴ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد.

در این تحقیق، برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی استفاده گردیده است. بدین صورت که پس از تهیه پرسشنامه‌ها، چندین نسخه از آن در اختیار تعدادی از اساتید، متخصصان و کارشناسان ذیربط قرار گرفت و از آنها درخواست شد تا نظرات اصلاحی خود را در ارتباط با پرسشنامه‌ها بیان نمایند. پس از دریافت نظرات و اصلاح پرسشنامه‌ها، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه‌های مذکور در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داده شد و پس از حذف و اضافه‌های لازم، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. هم چنین، برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها، به اجرای آزمایشی هر دو پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد گردید و نتایج بدست آمده، نشان‌دهنده پایایی بالا و انسجام درونی گویه‌های هر دو پرسشنامه می‌باشد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی همچون ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق، تحلیل رگرسیون به منظور پیش‌بینی تغییر در متغیر وابسته در صورت تغییر در متغیر مستقل تحقیق، آزمون مستقل جهت مقایسه تفاوت بین میانگین دو گروه و آزمون تحلیل واریانس به جهت مقایسه تفاوت بین میانگین سه گروه و بیشتر از طریق نرم‌افزار آماری SPSS و Excel استفاده شده است.

#### یافته‌ها :

- چه رابطه‌ای بین احساس بی‌هنجاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟



جدول شماره ۳-۱ مقدار ضرایب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌هنجاری اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی و هر یک از مولفه‌های تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین مولفه احساس بی‌هنجاری با مولفه‌های تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۱۹۱-، ۰/۳۱۹- و ۰/۱۷۶- می‌باشد. بطوریکه بیشترین میزان همبستگی با مولفه تعهد مستمر و کمترین میزان همبستگی با تعهد هنجاری دیده می‌شود. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده که تماماً کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنادار معکوسی بین احساس بی‌هنجاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد.

جدول شماره ۳-۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌هنجاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی

مولفه	شاخص‌ها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
احساس بی‌هنجاری	ضریب همبستگی پیرسون	-0.191**	-0.319**	-0.176**
	سطح معناداری (دو دامنه)	0.002	0.000	0.004
	تعداد	274	274	274

- چه رابطه‌ای بین احساس بی‌قدرتی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

جدول شماره ۳-۲ مقدار ضرایب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌قدرتی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی و هر یک از مولفه‌های تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین مولفه احساس بی‌قدرتی با مولفه‌های تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۳۹۱، -۰/۳۸۵ و -۰/۲۹۱ می‌باشد. بطوریکه بیشترین میزان همبستگی با مولفه تعهد عاطفی و کمترین میزان همبستگی با تعهد هنجاری دیده می‌شود. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده که تماماً کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معکوس و معناداری بین احساس بی‌قدرتی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد.

جدول شماره ۳-۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌قدرتی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی

مولفه	شاخص‌ها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
احساس بی‌قدرتی	ضریب همبستگی پیرسون	-0.391**	-0.385**	-0.291**
	سطح معناداری (دو دامنه)	0.000	0.000	0.000
	تعداد	274	274	274

- چه رابطه‌ای بین احساس بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

جدول شماره ۳-۳ مقدار ضرایب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌معنایی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی و هر یک از مولفه‌های تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین مولفه احساس بی‌معنایی با مولفه‌های تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۱۹۰، -۰/۳۵۳ و -۰/۱۷۱ می‌باشد. بطوریکه بیشترین میزان همبستگی با مولفه تعهد مستمر و کمترین میزان همبستگی با تعهد هنجاری دیده می‌شود. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده که تماماً کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معکوسی بین احساس بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد.

جدول شماره ۳-۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین احساس بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی

مؤلفه	شاخص‌ها	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
احساس بی‌معنایی	ضریب همبستگی پیرسون	-.190**	-.353**	-.171**
	سطح معناداری (دو دامنه)	.002	.000	.004
	تعداد	274	274	274

بحث و نتیجه گیری:

نتایج نشان داد که رابطه معنادار معکوسی بین احساس بی‌هنجاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد. بی‌هنجاری یکی از عوامل اجتماعی است که بر تمایل فرد به کناره‌گیری و عدم مشارکت‌جویی در تصمیمات و برنامه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد. در واقع، بی‌هنجاری زمانی به وجود می‌آید که معیارهای روشنی برای راهنمایی رفتار در حوزه معینی از زندگی اجتماعی وجود نداشته باشد و فرد در چنین شرایطی احساس بی‌جهتی و نگرانی کند (فتحعلی و نادری، ۱۳۸۸). با توجه به نتایج بدست آمده باید اذعان داشت که اعضای هیات علمی دانشگاه، به عنوان نخبگان و سردمداران علمی کشور، زمانیکه احساس بی‌قانونی یا بی‌هنجاری در محیط کاری خود نموده و دستیابی به اهداف و مقاصدشان را با مشکلاتی عدیده، رودررو ببینند، تعهدشان نسبت به سازمان کاهش یافته و این امر، خللهای جبران ناپذیری را به نظام آموزشی وارد خواهد نمود. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط بنی فاطمه و رسولی (۱۳۹۰) که عنوان نموده‌اند بین بی‌اعتمادی و رضایت اجتماعی با احساس بی‌هنجاری در دانشجویان تبریزی رابطه معنادار وجود دارد؛ حاجی زاده میمندی (۱۳۸۸) که نشان داده است بین احساس بی‌هنجاری با منزلت علمی اعضای هیات علمی دانشگاه یزد همبستگی وجود دارد؛ اثنی عشری (۱۳۷۸) که بیان نموده است عدالت و تعهد سازمانی بالا، منجر به کاهش بی‌هنجاری در بین کارمندان می‌گردد؛ شفیق‌آبادی و ولی نوری (۱۳۷۳) که اذعان داشته‌اند بین احساس بی‌هنجاری با خودپنداری دانشجویان زبان رابطه معناداری وجود دارد؛ همسو می‌باشد. هم چنین، یافته هانشان داد که رابطه معنادار معکوسی بین احساس بی‌قدرتی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد. روابط و ضوابط قراردادی و نظم مفرط در اعمال انسانی، بوروکراسی و عقلانیت مفرط ناشی از آن، صنعتی شدن، تخصص و زنجیری که تمدن جدید به دست و پای بشر متمدن بسته است، از جمله عواملی هستند که در بروز احساس بی‌قدرتی در انسان دخیل می‌باشند (و بر ۱۹۴۶، مانهایم ۱۹۳۶). بطوریکه در تحقیقات انجام شده، احساس بی‌قدرتی بدلالی همچون ساختار اداری محیط آموزشی و نداشتن ارتباط صحیح با همکاران، بیش از سایر ابعاد بیگانگی در بین کارکنان سازمان وجود داشته است (ایلماز و سارپکایا، ۲۰۰۹). به همین دلیل گفته شده است که بین میزان اثربخشی پایین با میزان احساس بی‌قدرتی ارتباط وجود دارد (بندورا ۱۹۸۶). زیرا زمانیکه فرد در سازمان خود احساس بی‌اختیاری یا بی‌قدرتی می‌نماید، سعی می‌کند تا در تصمیم‌گیری‌ها کمتر مشارکت جوید که این امر خود سبب پایین آمدن کارایی و اثربخشی سازمانی می‌گردد. نتایج

حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط بنی فاطمه و رسولی (۱۳۹۰) که عنوان نموده‌اند بین بی اعتمادی و رضایت اجتماعی با احساس بی‌قدرتی در دانشجویان تبریزی رابطه معنادار وجود دارد؛ حاجی زاده میمندی (۱۳۸۸) که نشان داده است بین احساس بی‌قدرتی با منزلت علمی اعضای هیات علمی دانشگاه یزد همبستگی وجود دارد؛ ایمان و قائدی (۱۳۸۳) که نشان دادند بین میزان رضایتمندی سیاسی و تحصیلی با احساس بی‌قدرتی رابطه معناداری وجود دارد؛ شفیق آبادی و ولی نوری (۱۳۷۳) که اذعان داشته‌اند بین احساس بی‌قدرتی با خودپنداری دانشجویان زبان رابطه معناداری وجود دارد؛ مازلاچ و لایتر (۱۹۹۷) که نشان دادند بین احساس بی‌قدرتی کارکنان با فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد؛ همسو می‌باشد.

هم چنین، رابطه معنادار معکوسی بین احساس بی‌معنایی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامینشان داده شد. طبق نظر اشنایدرز (بی‌تا) ناامیدی احساس پوچی نمودن حالت‌تکان‌دهنده‌ای است که با احساس ناامیدی و نا توانی بی‌علاقگی به زندگی و کار آشکار می‌شود. فرد در اثر ناامیدی به شدت غیرفعال شده و نمی‌تواند موقعیت‌مختلف خود را بسنجد و تصمیم بگیرد (اشنایدرز، بی‌تا، نقل از اسلامینسب، ۱۳۷۳). تحقیقات انجام شده حکایت از آن دارند که هر چه اعتماد بنفس فرد بالاتر باشد، وی در برابر شقوق مختلف و محیط پیچیده، بهتر می‌تواند دست به انتخاب مناسب زده و با آن کنار آید (ایمان و قائدی، ۱۳۸۳) و کمتر از زیر بار مسئولیت‌های سازمانی محول شده، شانه خالی کند. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط بنی فاطمه و رسولی (۱۳۹۰) که عنوان نموده‌اند بین بی اعتمادی و رضایت اجتماعی با احساس بی‌معنایی در دانشجویان تبریزی رابطه معنادار وجود دارد؛ تونکس و نلسون (۲۰۰۸) که بیان کرده‌اند بی‌معنایی، منجر به کاهش تعهد سازمانی و عملکرد فرد در سازمان می‌گردد؛ مصباح و عابدیان (۱۳۸۵) که اذعان داشته‌اند بین عوامل فشارزای روانی با ناامیدی در دانشجویان رابطه معنی داری وجود دارد؛ اینیوتی و دیویس (۲۰۰۳) و ساوالاین (۲۰۰۲) که نشان داده‌اند بین سلامت عمومی با احساس معناجویی در زندگی و کار رابطه مستقیم وجود دارد (اینیوتی و دیویس، ۲۰۰۳؛ ساوالاین، ۲۰۰۲، نقل از سعیدی، ۱۳۸۲)؛ شفیق آبادی و ولی نوری (۱۳۷۳) که اذعان داشته‌اند بین احساس بی‌معنایی با خودپنداری دانشجویان زبان رابطه معناداری وجود دارد؛ همسو می‌باشد. اما نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط حاجی زاده میمندی (۱۳۸۸) که اذعان داشته است بین احساس بی‌معنایی با منزلت علمی اعضای هیات علمی دانشگاه یزد رابطه معناداری وجود ندارد؛ ایمان و قائدی (۱۳۸۳) که نشان دادند بین میزان رضایتمندی تحصیلی با احساس بی‌معنایی رابطه معناداری وجود ندارد؛ همخوانی ندارد. که از دلایل این عدم همخوانی می‌توان به مواردی همچون سال‌های متفاوت انجام تحقیق، جامعه آماری مورد مطالعه و... اشاره نمود.

#### منابع:

- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل بهترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی. شماره ۳۵. صص ۷۳-۶۵.
- استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی. مدیریت در آموزش و پرورش. دوره ۵. شماره ۱۷. صص ۷۴-۷۳.

- شریفی، اصغر (۱۳۸۹). عوامل موثر در توسعه تعهد سازمانی کارکنان. قابل دسترسی در: [www.sharifinamin.blogfa.com](http://www.sharifinamin.blogfa.com)
- کوزر، لوئیس (۱۳۷۷). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی. (ترجمه: محسن ثلاثی). تهران: علمی.
- ایشتوان، مساروش (۱۳۸۰). نظریه بیگانگی مارکس. (ترجمه: حسن شمس‌آوری و کاظم فیروزمند). تهران: مرکز.
- کوزر، لوئیس؛ روزنبرگ، برنارد (۱۳۸۲). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی. (ترجمه: فرهنگ ارشاد). تهران: نی.
- مرادی، فریبا (۱۳۸۹). از خود بیگانگی. قابل دسترسی در: [www.pajoohe.com](http://www.pajoohe.com)
- سعادت‌مند، زهره (۱۳۶۷). از خودبیگانگی انسان. مجله تربیت. شماره ۳۵. صص ۳۸-۴۵.
- دوران، ژان پیر (۱۳۸۹). ابزارهای معاصر از خود بیگانگی کار. (ترجمه: ب کیوان). قابل دسترسی در: [www.negaresh.de](http://www.negaresh.de)
- صبری دشتی، خسرو (۱۳۸۰). بیگانگی از کار در بخش‌های دولتی و خصوصی. نشریه صنعت بیمه. شماره ۶۳. صص ۱۳۲-۱۰۷.
- گالبرایت، جان کنت (۱۳۶۶). کالبدشناسی قدرت. (ترجمه: دکتر احمد شهنسا). تهران: مترجم.
- روحی، قنبر؛ آسایش، حمید؛ رحمانی انارکی، حسین؛ عباسی، علی (۱۳۹۰). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. پایش. سال ۲. شماره ۱۰. صص ۲۹۲-۲۸۵.
- اشرفی سلطان احمدی، حسین؛ مهرمند، احمد؛ غلامیان، علیرضا؛ عزیزی نژاد، بهاره (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. پژوهش‌های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز). دوره ۱۸. شماره ۵. صص ۲۹-۱.
- کاظمی، ملیحه السادات؛ عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۰). رابطه ارزش‌ها و شخصیت مدیران با شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دیوان‌سالار و سنتی. روان‌شناسی کاربردی. سال ۲. شماره ۵. صص ۶۵-۴۸.
- بنی فاطمه، حسین؛ رسولی، زهره (۱۳۹۰). بررسی میزان بیگانگی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز و عوامل مرتبط با آن. جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان). سال ۱. شماره ۲۲. صص ۲۶-۱.
- اسلامی، منوچهر (۱۳۸۰). بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با ایجاد از خودبیگانگی در کارکنان ادارات ونواحی آموزش و پرورش شهر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- فتحعلی، علیرضا؛ نادری، میثم (۱۳۸۸). بررسی دلایل رفتار قانونگریزی شهروندی. قابل دسترسی در: [www.modiryar.com](http://www.modiryar.com)
- حاجی زاده میمنندی، مسعود (۱۳۸۸). بررسی رابطه از خودبیگانگی و منزلت علمی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه یزد. فصلنامه آموزش عالی ایران. سال ۲. شماره ۳. صص ۱۶۸-۱۳۵.
- اثنی‌عشری، فریده (۱۳۷۸). بررسی عوامل موثر بر بیگانگی سازمانی در سازمانهای دولتی شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه شیراز.
- ایمان، محمدتقی؛ قائدی، حسین (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر بر بیگانگی سیاسی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز). دوفصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد. سال ۱. شماره ۲. صص ۱۰۴-۷۹.
- اسلامینسب، علی (۱۳۷۳). روانشناسی اعتماد بنفیس. تهران: مهرداد.
- مصباح، نسرین؛ عابدیان، احمد (۱۳۸۵). رابطه میزان استرس با ناامیدی در دانشجویان ساکن خوابگاه‌ها. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار). سال ۲. شماره ۱۲. صص ۱۵۹-۱۵۴.

- Meyer, M., Allen, M (1993). A three- component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review. Vol 5. No 1. PP: 61-89 .
- Tonks, G. R. & Nelson, L. G. (2008). HRM: A contribution employee alienation? Researcher and Practice in Human Resource Management. Vol 16, No1. PP: 1-17.
- Weber, M (1946). Essays in Sociology. N.Y. Free Press.
- Mannheim, K (1936). Ideology and Utopia. London. San Francisco. Jossey-Bass.
- Bandura, A (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs. NJ: Prentice – Hall Inc.
- Maslach, C., Leiter, M (1997). The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it.
- Seeman, Melvin (1959). On the Meaning of Alienation. ASR. Vol 14. No 24. PP: 783-791.
- SEEMAN T.M (1975). Alienation studies: annual review of sociology. New York: Seminar Press from T. E. Marx's concept of man N.Y.
- Solhaug, Trond (2012). Political Alienation among Migrant Youths: Exploring the Mechanisms of Political Alienation and Acculturation among Migrant Youths in Norwegian Schools. Education, Citizenship and Social Justice. Vol 7. No 1. PP: 3-18.
- Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. Service Industries Journal, Vol. 28. No.4. PP: 429-443.
- Berry, Jason Robert. (2008). The relationships among leadership practices, organizational climate, and organizational commitment within church ministry settings. Unpublished Doctoral dissertation, Regent University.