

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم - شماره ۱ - بهار ۹۳
 صص ۸۰-۵۵

عوامل تاثیر گذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها

مهرداد گودرزوند چگینی^۱، اعظم نویان اشرف^{۲*}، فرداد علوی صائب^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۴/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۱۹

چکیده

هدف از این پژوهش، تبیین عوامل موثر بر بیگانگی از کار در بین مدرسین دانشکده و آموزشکده‌های فنی حرفه‌ای است که، به کاهش شکاف مطالعاتی ایجاد شده کمک کند. در این پژوهش نوع روش پژوهش، توصیفی - تحلیلی از نوع علی است. به دلیل فقدان یک ساختار جامع برای درک بیگانگی از کار، عوامل متعددی همچون ویژگی‌های ساختاری تمرکز و رسمیت، ویژگی‌های کاری استقلال، تنوع شغلی، جو چالش و خلاقیت، معنادار بودن کار، خود بیانگری یا اظهار وجود، کیفیت روابط کاری و درک عدالت با ابعاد رویه‌ای و توزیعی به عنوان عوامل تبیین کننده بیگانگی از کار با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش، مدرسین دانشکده و آموزشکده‌های فنی - حرفه‌ای استان گیلان با مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا ۴۹۲ نفر است که ۴۳۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای جمع آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیات، از پرسشنامه‌ای استفاده شده که توسط نیر و وهرا (۲۰۱۰)، برای سنجش این متغیرها تدوین شده است. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بیگانگی از کار در بین این نمونه وجود دارد، اما میانگین میزان بیگانگی از کار، کمتر از میانگین مورد انتظار است و مهم‌ترین و مؤثرترین عوامل پیش بینی کننده بیگانگی از کار در این نمونه به ترتیب عدم درک معنای کار و پس از آن عدم قابلیت کار برای خود بیانگری یا اظهار وجود، مناسب نبودن جو چالش و خلاقیت در محیط کار، کیفیت پایین روابط کاری و ویژگی ساختاری تمرکز در سازمان است.

واژه‌های کلیدی: بیگانگی از کار، مدرسین، ساختار، استقلال شغلی، عدالت سازمانی

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده فنی مهندسی صومعه سرا

* نویسنده مسئول: noyan_azam@yahoo.com

مقدمه

بیگانگی و ابعاد آن نظیر احساس بی‌قدرتی^۱، بی‌معنایی^۲، بی‌هنجاری^۳، تنفر از خود^۴، انزوا^۵ و تنفر فرهنگی^۶ یکی از پدیده‌های اجتماعی است که در اکثر فرهنگ‌ها در دامنه‌ی وسیعی از موضوعات همچون الهیات، فلسفه، جامعه‌شناسی، روانشناسی و روان پزشکی و مدیریت به عنوان یک آسیب، بحران و یا معضل اجتماعی شناخته شده است. با وجود این که اولین بار به وسیله هگل^۷ و مارکس^۸ معرفی شده، ولی این مفهوم به شیوه‌های گوناگون تعریف شده است که نگرش-نگرش‌های گوناگون محققانی که این مفهوم را مورد مطالعه قرار داده‌اند منعکس می‌کند (Banifatemeh & Rasouli, 2011, p2). امروزه به دلیل بروز پدیده‌ی بیگانگی از کار، فرایند کار دچار اشکال شده و این باعث می‌شود که کار نتواند به کارکرد واقعی خود در ابعاد گوناگون فردی، اقتصادی و اجتماعی برسد، از یک حالت نابهنجار و نامطلوب برخوردار شود و موجب توقف رشد و پویایی فرهنگی، از هم‌پاشیدگی ساخت اجتماعی، سوء انسجام اجتماعی و... گردد. همه این موارد تداوم حیات جامعه را به خطر می‌اندازد. افراد فکر می‌کنند که قادر به کنترل محیط خود و محصولات ساخته دست خود نیستند و احساس می‌کنند از طرف مسئولین فراموش شده‌اند. نقشی در اداره امور ندارند و دقیقاً طبق برنامه‌ریزی دیگران باید کار کنند، هیچ‌گونه ملاک و شایستگی و لیاقت در ارتقاء شغلی آنان موثر نیست. به این جهت از منابع به نحو مطلوب استفاده نمی‌گردد و اثربخشی فردی کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی کارکنان خود را تابع دستورات می‌بینند و در اصطلاح میلز^۹ به «آدمک بشاش» تبدیل می‌شوند (Lakdi & Fahmipour, 2002, p152). بیگانگی هم‌چنین منبع استرس در سازمان است. فرد بیگانه شده با سازمان، مفهوم تمرکز بر زمان و مکان را از دست می‌دهد. بیگانگی از کار رابطه منفی با کنترل فعالیت، خودنظمی اقدامات، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر دارد، و منجر به افزایش فقر و در نهایت کاهش رضایتمندی شغلی می‌شود (Brendel Ilan, 2011, p1-2). بیگانگی از کار در کارکنان دانش محور مثل مدرسین دانشکده‌ها به صورت سندرمی است که به صورت احساس بی‌تفاوتی، بی‌زاری، سرخوردگی و ناکامی

¹- powerlessness

²- meaninglessness

³- normlessness

⁴- Self estrangement

⁵- Isolation

⁶- Cultural estrangement

⁷- Hegel

⁸- Marx

⁹- Mills

در دانشکده؛ نگرش منفی نسبت به آموزش و کار در دانشکده؛ بی‌علاقگی نسبت به آنها؛ بی‌هویت دانستن همکاران، دانشجویان؛ سهل‌انگاری نسبت به آموزش و ارتباطات اجتماعی؛ عدم همکاری با مدیریت و سایر همکاران بروز می‌کند. با توجه به اهمیت آموزش و تعلیم در توسعه و تحول هر کشور، این عوامل باعث می‌شوند که پژوهش و بررسی عوامل بیگانگی از کار در این زمینه ضروری و اجتناب ناپذیر باشد (Kumar, 2010, p.2). از نظر کارشناسان، دلزدگی و از خود بیگانگی کارکنان و فقدان تلاش آنها نتیجه تنبلی نیست، بلکه ناشی از ضعف مدیریت و ساختار سازمان است. بسیاری معتقدند که افراد به صورت پویا به سازمان‌ها می‌پیوندند، اما بر اثر روابط درون سازمانی و بر اثر اقدامات ناصحیح و خود محورانه و خود خواهانه‌ی مدیران که خود ناشی از مشروع نبودن قدرت آنهاست از رشد، خلاقیت و نوآوری باز می‌مانند و به عنصری غیر فعال، منزوی، بی‌تفاوت، غیر مسئول، نابهنجار تبدیل می‌شوند. در این سازمان‌ها اجازه‌ی کمترین کنترلی بر محیط کار به آنها داده نمی‌شود و آنان به متکی بودن، زیردست و تابع بودن تشویق می‌شوند (Tavassoli, 2001, p.111). هدف این پژوهش تبیین رابطه بین ویژگی ساختاری تمرکز و پیچیدگی؛ استقلال شغلی، تنوع شغل، جو چالش و خلاقیت، معنادار بودن کار، خودبیانگری؛ کیفیت روابط کاری؛ ادراک از عدالت رویه‌ای و توزیعی با بیگانگی از کار در بین کارکنان دانش محور، یعنی مدرسین و مربیان دانشکده و آموزشکده‌های فنی حرفه‌ای استان گیلان است. از آنجا که تعلیم و تعلم افراد در محیط دانشکده‌ها و آموزشکده‌های فنی حرفه‌ای، زیربنای توسعه و تحول هر کشور است و آنان زمانی می‌توانند نقش خود را به خوبی ایفا کنند که دارای نیروهای فعال، سازنده، توانمند، خلاق و موثر باشند. بنابراین در این پژوهش، محققین در پی پاسخ به این پرسش هستند که چه عواملی بر بیگانگی از کار در بین مدرسین دانشکده و آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای تاثیرگذار است؟

مرور ادبیات

بیگانگی از کار

بیگانگی انسان سخن دیروز، امروز و فردا نیست، بلکه این مفهوم از بدو پیدایش انسان با او همراه بوده است، با این تفاوت که نوع و میزان آن با توجه به شرایط تاریخی و موقعیت‌های اجتماعی تغییر می‌کند. از بیگانگی به عنوان یکی از دشوارترین و غامض‌ترین کلمات در زبان یاد کرده‌اند و تا مدت‌ها در سه معنی حقوقی، روانی و جامعه‌شناختی به کار می‌رفت. در معنی حقوقی به معنای انتقال دادن، حواله و واگذاری حقوق یا مایملک است. در مفهوم جامعه‌شناختی، به معنای تنفر یا بیزاری، احساس انفصال، جدایی و دور افتادن از خود، جامعه، کار و غیره است. در مفهوم روانشناسی و روان‌درمانی، به معنی جنون، شیدائی، شوریدگی است. خود واژه آییناسیون تا قرن‌ها به مفهوم بیگانگی فکری بود. تا دهه ۱۹۴۰ بیگانگی در هر سه معنای فوق کاربرد داشت لکن

از بعد از جنگ جهانی دوم معنی، مفهوم و کاربرد آن دستخوش تحول گردید به گونه‌ای که به عنوان یک مفهوم اساسی مورد توجه فلاسفه، ادبا، شعرا، جامعه‌شناسان، روانشناسان و منتقدان اجتماعی قرار گرفت و به انحاء گوناگون تعریف و تفسیر شد (Adibi Sadeh & Moazzeni, 2003, p41). در واقع بیگانگی با فلسفه هگل آغاز شد و با فلسفه مارکس همگانی شد (Tavassoli, 2001, p58). با وجود این که اولین بار به وسیله هگل^۱ و مارکس معرفی شده است. تحقیقات مربوط به بیگانگی در طول سال‌های دهه ۱۹۷۰ به اوج رسیده و توجه به آن در سال‌های اخیر رو به افول بوده است (Banifatemeh & Rasouli, 2011, p2). هگل قبل از مارکس گفت که بشر از خود بیگانه است برای این که کار انسانی از خود بیگانه است. او می‌گفت که احتیاجات بشری همیشه یک قدم از منابع اقتصادی قابل دسترس جلوتر است و در نتیجه مردم همیشه محکوم به کار سخت برای رفع احتیاج ارضاء نشده خود هستند. این جنبه، چیزی است که هگل خود آن را کار از خود بیگانه نامیده بود. او به این نتیجه رسید که هر نوع کاری، کاری است از خود بیگانه، زیرا در هر نوع جامعه و در هر نوع شرایطی بشر محکوم به جدا شدن از محصولات کار خود می‌شود (Mendel, 1970, p3-4). یکی از عواملی که سبب اشتها مفهوم بیگانگی و جلب توجه صاحب‌نظران بدان شد، چاپ آراء فلسفی و اقتصادی مارکس جوان در سال ۱۹۳۲ بود (Mohseni Tabriz, 1991, p31). بنا به عقیده مارکس، بیگانگی، شرایطی است که بر اساس آن فرد دچار انزوا شده و رابطه‌اش را با محیط کار قطع یا ضعیف می‌کند و با این حال تمایلی به کنترل یا بیان ایده‌های درونی ندارد. وی تحت این شرایط دچار از خود بیگانگی شده و قادر به اجرای درست وظایف نیست. اصل پیدایش این پدیده، در تغییراتی جستجو می‌شود که طی فرآیند صنعتی شدن، ایجاد کارخانه‌های بزرگ، تعیین سلسله مراتب سازمانی، تخصصی شدن مشاغل، الگوهای جدید نظارت شغلی و تغییر روش زندگی بوجود آمدند. تحت شرایط کاپیتالیسمی، تمامی ابزارهای مربوط به توسعه تولید، به ابزارهای سلطه یا بهره‌جویی از فرد تولیدکننده تبدیل می‌شود. مارکس می‌گوید در نتیجه وقوع این رابطه مخرب، کارکنان سه شکل قابل درک بیگانگی را تجربه می‌کنند که عبارتند از بیگانگی از فرآورده‌های کار، بیگانگی از خود، بیگانگی از سایرین که در این صورت، کیفیت منحصر به فرد بشری نادیده گرفته می‌شود. به نحوی که شاهد بیگانگی کارکنان از ویژگی‌های بشری هستیم (Nelson & o' 2006, p3). سیمن در زمره نخستین روانشناسانی است که با رویکردی روانشناختی اجتماعی کوشیده‌اند تا مفهوم بیگانگی را در قالبی منظم و منسجم تدوین و تعریف نمایند. در واقع سیمن، تفسیر امروزی‌تری از بیگانگی از کار ارائه می‌کند. که عبارتند از: احساس بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری یا احساس نابهنجاری، احساس انزوای اجتماعی، احساس انزوا و جدایی از خود

^۱ - Hegel

(Squarez Mendoza & DeLara, 2008, p62). مفهوم بیگانگی از کار، جداسدن شخص از سایر اجزای محیط خویش است و شامل احساس بیگانگی و غریبگی و قطع ارتباط با کار، با محتوای کار و با خود است (Nair & Vohra, 2010). بیگانگی از کار، به عنوان یک عامل عمده و مستعد ساز برای سلب سلامت روان کارکنان ظرف مدت کوتاهی، کلیت کار را تحت تاثیر قرار خواهد داد. آنان که دچار بیگانگی از کار می‌شوند بیش‌تر دچار غیبت، تاخیر، سوء رفتار شغلی و... خواهند شد و در نهایت فقدان بهره وری نشانه عمده بروز بیگانگی شغلی است (Rezapor & Mousavian, 2007, p51).

ویژگی‌های ساختاری تمرکز و رسمیت

آیکن و هیچ (۱۹۶۷) میزان تمرکز را در سازمان بر اساس «سلسله مراتب قدرت» و «مشارکت در تصمیم‌گیری» و همچنین میزان رسمیت را با «مدون‌سازی کاری» و «بینش قانونی و دقت کاری»، مطرح کرده‌اند. به عبارتی، آیکن و هیچ (۱۹۷۰)، اظهار داشتند که میزان تمرکز، نشانگر حدی است که قدرت در میان موقعیت اجتماعی افراد توزیع شده است و رسمیت را استفاده از قوانین در سازمان عنوان نمودند (Dewar & et al., 1980, p 285)، تمرکز میزان یا درجه‌ای است که تصمیم‌گیری در نقطه خاصی از سازمان متمرکز است (Robbins, 2006, p868). مقصود از رسمیت درجه یا میزان استاندارد بودن کارهای سازمان است. اگر میزان رسمیت کارها کم باشد رفتار کارگر یا کارمند تا حدی برنامه‌ریزی نشده خواهد بود و فرد دارای آزادی عمل زیادی خواهد شد (Robbins, 2006, p871). تمرکز با تفویض اختیار رابطه معکوس دارد. اگر تفویض اختیار بیش‌تری صورت گیرد، حالت مقابل تمرکز یعنی عدم تمرکز رخ می‌دهد. در این صورت نقطه تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان است (Jamshidi, 2009, p110). رسمیت به مقررات، روش‌ها و مدارک کتبی اطلاق می‌شود که به موجب آنها شرح وظایف، دستورالعمل‌ها و فرمان‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان باید آن را رعایت و اجرا نمایند، مشخص می‌شود. مدارک موجود نشان می‌دهد که سازمان‌های بزرگ به صورت رسمی‌تری اداره می‌شوند (Daft, 2008, p285). رسمیت وقتی حداکثر است که رویه‌های رسمی زیاد باشد و شیوه‌های انجام کار به‌طور دقیق مشخص شده باشد. وقتی یک موقعیت منحصر به فرد وجود داشته باشد و رویه‌های رسمی برای انجام کار موجود نباشد، گفته می‌شود که رسمیت در سازمان حداقل است (Hall, 2007, p 421). در تلاش به منظور درک آنچه که موجب ایجاد بیگانگی می‌شود، آلن و لافولت^۱، آیکن و هیچ^۲، بلونر^۳،

^۱- Allen & Lafolletet

^۲- Aiken & Hage

^۳- Blauner

۱۹۴۴؛ گرین، ۱۹۷۸؛ ارگان و گرین^۱، ۱۹۸۱ منغیرهایی را که در آثار مکتوب مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند عمدتاً ویژگی‌های ساختاری تمرکز و رسمیت بوده‌اند. آلن و لافولت (۱۹۷۷)، در پژوهشی با عنوان "تاثیر ساختار بر بیگانگی از کار" دریافتند که تمرکز سبب افزایش بیگانگی از کار می‌شوند، اما در ادبیات بررسی رابطه رسمیت و بیگانگی از کار، نتایج متناقضی دیده می‌شود (Nair & Vohra, 2010).

استقلال شغلی

استقلال احتمالاً مهمترین ویژگی شغلی مطالعه شده است که جایگاه مهمی را در روش‌های طراحی انگیزش شغلی به خود اختصاص داده است. بنابر تعریف هاگمن و الدهام (۱۹۷۵)، استقلال شغلی اشاره به میزان آزادی و اختیار فرد، طی اجرای وظایف شغلی محوله دارد و استقلال شغلی، میزانی است که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد و نتیجه‌ی آن، احساس مسئولیت‌پذیری افراد در انجام دادن کارها و رسیدن به اهداف تعیین شده است. از این رو استقلال شامل سه جنبه به هم مرتبط و کلیدی یعنی زمان‌بندی کار، تصمیم‌گیری و روش‌های اجرای کار است (Morgeson & Humphery, 2006, p13)، بنابر نقطه نظر بریو (۱۹۹۹)، استقلال شغلی اشاره به وسعت آزادی عمل فرد در اجرای وظایف محوله دارد. این آزادی عمل به شدت وابسته به طراحی شغلی اعمال شده توسط مدیران است (Aubo, 2007, p484). طبق تئوری کلی و مهم هاگمن و الدهام، مهارت‌های لازم برای انجام یک کار باید متنوع باشد. به علاوه کار باید مهم بوده و شاغلین یک شغل باید تا حدودی احساس استقلال و بازتاب چگونگی انجام کار خود را دریافت کند (Rendal & Shimon, 1996, p18). کارکنان می‌خواهند رهبری شوند نه مدیریت. آنها درباره کارشان بیش‌تر از یک مدیر می‌دانند که حتی آنها را آموزش می‌دهد. آنها برای اینکه در دستیابی به نتایج خلاق باشند، انتظار آزادی دارند و برای اینکه به سمت نیازهای شرکت برده شوند، انتظار هدایت دارند. آنها مدیران سنتی را که دائم به آنها امر و نهی می‌کنند، نمی‌خواهند. در دنیای موج سوم (دانش و ارتباطات) با ورود به عرصه فرا صنعتی و تحولاتی که در زمینه کسب و کار (تنوع محیطی، استفاده فراوان از تکنولوژی‌های تکراری، پیچیدگی ساختارها و تخصصی شدن فعالیت‌ها اتفاق افتاده است، نقش نیروی انسانی دستخوش تحول شده است. کارکنان خوب آموزش دیده، توفیق‌گرا هستند. آنها می‌خواهند چالش‌های ذهنی خود را حل کنند و دانش فنی‌شان را توسعه دهند. کارکنان دانش محور بسیار هستند. آنها می‌توانند هر کجا جا به جا شوند و مهم‌تر اینکه غالباً می‌توانند هر جایی کار کنند (Ahanchian, 2007, p255). بلونر (۱۹۶۴)، موتاز

¹ - Organ & Green

(۱۹۸۱) توانستند نشان دهند که وظایف روزانه و تکراری که استقلال کمتری به کارگر می دهند به بیگانگی از کار منتهی می شوند (Nair & Vohra, 2010, p 605).

تنوع مهارت‌ها

طبق تئوری کلی و مهم راجع به انگیزانندگی شغل توسط هاگمن و الدهم، مهارت‌های لازم برای انجام یک کار باید متنوع باشد. منظور از تنوع مهارت، درجه نیازمندی شغل به فعالیت‌های متنوعی است که لازمه آن داشتن مهارت‌ها و استعداد‌های گوناگون است. تنوع، وظایف و فعالیت‌های بیش‌تری را به شغل اضافه می‌کند به‌گونه‌ای که شغل مذکور خسته کننده نباشد. این کار باعث عریض‌تر شدن شغل شده و تعدادی از وظایف گوناگونی که کارمند انجام می‌دهد بیش‌تر می‌شود. این کار را می‌توان به وسیله گردش شغلی هم انجام داد (Sobkhiz, 2007, p3). مک کورمیک^۱ (۱۹۷۹)، لیستی از عناصر کاری برای تحلیل شغل فراهم می‌کند. هر چه عناصر کاری بیش‌تر باشد تنوع نیز بیش‌تر است. تنوع کار بنا بر تعاریف هاگمن و الدهم (۱۹۷۵)، میزان فعالیت‌های متفاوتی است که کارمند تا آن اندازه نیاز دارد که کاری را از آغاز تا پایان و با پیامدی مشخص انجام دهد (Bremner & Carriel, 2011, p3). تنوع مهارت‌ها، تعداد و گوناگونی مهارت‌های لازم برای انجام کار است. مشاغل نیازمند فعالیت‌های گوناگونی هستند که در برگزیده استفاده از شماری از مهارت‌ها و استعدادهاست. هنگامی که وظیفه‌ای نیازمند فعالیت‌های تلاش برانگیز یا مهارت‌ها و استعداد‌های گوناگون است، آن وظیفه از سوی هر فردی که آن را انجام می‌دهد، معنی‌دار تلقی می‌شود. هرگاه شغلی مهارت چندگانه کارمند را به کار گیرد آن فرد شغل را شخصا معنی‌دار می‌یابد هرچند که به هر صورت آن شغل به‌گونه مطلق دارای اعتبار و اهمیت چندانی نباشد (Hackman & Oldham, 1975). بر اساس تحقیقات سیمز، زیلاگی و کالر (۱۹۷۶) به نظر می‌رسد که انجام مشاغلی که شامل مجموعه متنوعی از عملکردها و فعالیت‌های قابل اجرا هستند، جالب و لذت بخش است (Nair & Vohra, 2010, P 602).

چالش و خلاقیت

خلاقیت در دو دهه اخیر، مخصوصا بعد از کارهای گیلفورد^۲، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. اما پرسش اصلی در مورد تعریف خلاقیت تا حدودی لاینحل باقی مانده است، زیرا هریک از اندیشمندان به‌گونه‌ای خلاقیت را تعریف نموده‌اند. در فرهنگ روانشناسی وبر، خلاقیت عبارت است از ظرفیت دیدن روابط جدید، پدیدآوردن اندیشه‌های غیرمعمول و فاصله گرفتن از الگوی سنتی

^۱ - Mc Cormick

^۲ - G.P.Guilford

تفکر. به نظر آیزنک^۱ (۱۹۷۹) خلاقیت فرایندی روانی است که منجر به حل مسأله، ایده سازی، مفهوم سازی، ساختن اشکال هنری و نظریه پردازی می شود که بدیع و یکتاست، به گونه کلی، خلاقیت فرآیندی فکری و روانی است و محصول خلاقیت، پدیده های نو و جدید و با این حال دارای ارزش نیز می باشد. البته خلاقیت یک توانایی عمومی است و در همه افراد کمابیش وجود دارد. فرآیند خلاقیت فرآیندی هدفدار یا جهت دار، یا برای نفع شخصی یا برای نفع گروه اجتماعی است. خلاقیت یکی از راه های تفکر است و ناشی از تفکر واگرا است و مترادف هوش نیست که توانایی های ذهنی را در برگیرد. افراد خلاق دارای ویژگی هایی نظیر انگیزه پیشرفت سطح بالا، کنجکاوی فراوان، علاقه زیاد به نظم و ترتیب، قدرت ابراز وجود و خودکفایی، شخصیت غیرمتمتعرف و کامروا، پشتکار و انضباط در کارها، استقلال و دارای طرز فکر انتقادی و تفکر شهودی می باشند (Hasanzadeh & Imanifar, 2011). فرانکل^۲ (۱۹۵۵) بیان داشت که خلاقیت می تواند اثری ملموس، اندیشه ای ناملموس و یا خدمتی باشد که یک فرد به دیگران داده که باعث معنا بخشیدن به زندگی می شود. فروم (۱۹۵۵) در تعریف خلاقیت بیان داشت که خلاقیت آن چیزی است که باعث می شود انسان از ماهیت منفعل و تصادفی وجود فراتر رفته و بر این اساس به احساس آزادی و هدف داشتن دست یابد. کایزر^۳ (۱۹۶۸)، خلاقیت را به کارگیری توانایی های ذهنی برای تولید یک ایده یا مفهوم می داند. تاکید این تعریف بر ذهنی بودن فرآیند خلاقیت می باشد. دراکر (۱۹۹۹) استدلال کرد که نو آوری یا ایجاد فضایی برای نشان دادن خلاقیت باید بخشی از کار کارکنان باشد (Nair & Vohra, 2010, p605). امابیل^۴ (۱۹۸۸) صاحب نظر خلاقیت و استاد دانشگاه هاروارد بیان می کند خلاقیت عبارت است از تولید ایده های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار می کنند، در تعریف دیگری عنوان می کند خلاقیت متشکل از سه عنصر مهارت های مربوط به حوزه فعالیت، مهارت های تفکر خلاق و انگیزش درونی است و هر سه جزء را متاثر از محیط کار می داند. امابیل (۱۹۹۰) می گوید: ((من طی ۱۲ سال و با انجام ۱۲ پژوهش دریافتم که انگیزه ی درونی مهم ترین نقش را در خلاقیت ایفا می کند. اگر افراد از ابتدا به کار علاقه داشته باشند و با لذت و رضایت وارد کار شوند و نه با فشار خارجی، می توانند خلاقیت بیش تری از خود نشان دهند)). هم چنین در تحقیقاتی که از زندگی نام آوران، نویسندگان، دانشمندان و هنرمندان به عمل آمده این موضوع تایید شده است (Hoseini, 2001, p4). دراکر

^۱- Eyzenk

^۲- Frankle

^۳- Keiser

^۴- Amabile

(۱۹۹۹)، هم‌چنین استدلال کرد که نوآوری یا ایجاد فضایی برای نشان دادن خلاقیت باید بخشی از کار کارکنان باشد (Nair & Vohra, 2010, P 602).

معنادار بودن کار

هر چند کار می‌تواند به صورت داوطلبانه و بدون حقوق و یا اینکه با حقوق باشد، اما معنای مشابهی دارد. کار معنادار برای متصدی آن اساساً "ارزشمند و مفید دانسته می‌شود. بنا به تعریف سیمن^۱ (۱۹۶۷) بی‌معنا بودن کار، احساس ناتوانی به معنی عدم درک رابطه‌ی بین آن کاری که فرد در انجام آن مشارکت می‌کند با اهداف بزرگتر و اجتماعی آن کار است. اسپرتیزر^۲ (۱۹۹۵) اظهار داشت یک کارمند ممکن است از راه ارتباط با شغل خود از لحاظ معنوی و یا از راه همانندسازی با هدف کار یا رسالت سازمان موجب معنا بخشی به کار شود. به عبارتی وی اظهار داشت که معناداری کار هنگامی روی می‌دهد که تناسبی بین اهداف کاری و ارزش‌های فردی کارمند وجود داشته باشد. در صورت عدم تناسب بین مقاصد فرد و واقعیت شغل، فرسودگی روانی حاصل می‌شود. طبق مدل ویژگی‌های شغلی هکمن و اولدهم (۱۹۷۵)، کارمندان زمانی بی‌معنایی در کار را تجربه می‌کنند که حیطه‌های شغلی محدودی داشته باشند (Sarros et al. 2002, p 287)، موتاز^۳ (۱۹۸۱) بیان داشت که بی‌معنایی کار هنگامی وجود دارد که کارکنان احساس می‌کنند نقش اندکی در کل فرایند تولید داشته و از این رو اهمیت نقش‌شان را در آن نمی‌بینند. هنگامی که این فرصت به کارمندان داده می‌شود تا توانایی و استعدادشان در پیگیری هدف و نتیجه‌ای ارزشمند و مشخص را به حداکثر برسانند در این صورت احتمال بیش‌تری وجود دارد که کارشان را به عنوان امری تلقی کنند که در برآوردن امیال و اهداف مشخص‌شان به آنها کمک می‌کند (Bremner & Carriel, 2011, p3). در بسیاری از تحقیقات یافت می‌شود که کار معنادار، با مقاصد ترک سازمان همبستگی زیاد دارد. کادرون^۴ (۱۹۹۴) و تاورزپیرین^۵ (۲۰۰۳) خاطر نشان کردند که بسیاری از کارکنان، اهمیت و معناداری کار را پیامد شغلی ارزشمندتری نسبت به اکثر پاداش‌های خارجی رتبه بندی می‌کنند. سیمن (۱۹۶۷، ۱۹۷۵) بیان داشت که شرایط کار بی‌معنا، عامل تعیین کننده مهم دیگر بیزاری از خود می‌باشد (Sarros et al., 2002, p 287). کار معنادار تبدیل به یک پیامد شغلی ارزشمند برای تعداد زیادی از کارکنان شده است که توجه زیادی در ادبیات پژوهش رفتار سازمانی و مدیریت نیز دریافت می‌کند (Scroggins, 2008, P68). انتظار می‌رود که

^۱- Seeman

^۲- Spreitzer

^۳- Mottaz

^۴- Caudorn

^۵- Towers Perrin

تنوع مهارت، هویت کار، اهمیت کار و استقلال شغلی به شکل قابل ملاحظه‌ای با کار معنادار مرتبط هستند (Bremner & Carriel, 2011, p4). از نظرموتاز (۱۹۸۱)، شرایط کاری بی‌معنا به عنوان یک عامل مؤثر بیگانگی از کار تلقی شده است (Nair & Vohra, 2010, P 602).

خود بیانگری و اهمیت آن

مهارت‌های اجتماعی اکتسابی هستند و در نتیجه‌ی تعامل با دیگران تکامل می‌یابند. یکی از این مهارت‌ها، مهارت ابراز وجود است از آن جایی که یادگیری این مهارت منجر به احساس توانمندی، اعتماد به نفس بیش‌تر، کاهش استرس و نیز پیشگیری از آسیب‌ها می‌شود مهارتی با اهمیت تلقی می‌شود (Hejazi & bahadorkhan, 2004). خود بیانگری، توانایی برای انجام کار و اجازه‌ی اظهار وجود است. این معیار به ارزیابی این مسئله می‌پردازد که تا چه میزان یک کار برای ابراز وجود مناسب است (Nair & Vohra, 2010, p605). منظور از ابراز وجود رفتاری است که شخص را قادر می‌سازد به نفع خود عمل کند، بدون هیچ‌گونه اضطرابی روی پاهای خود بایستد، احساسات واقعی خود را صادقانه ابراز کند و با توجه نمودن به حقوق دیگران حق خود را بگیرد (Mo'tamedin & Badri, 2005). شیوه‌ای که در برقراری ارتباط با دیگران اتخاذ می‌شود، مساله‌ی حائز اهمیتی در پویایی‌های بین فردی است. ارتباطات ضعیف می‌تواند به روابط ناسالم منجر شود و فشار روانی را افزایش دهد. در واقع ابراز وجود مشخصه مهم پاسخ افراد در یک موقعیت است که در آن موضع و علائق یک فرد در تعارض با موضع و علائق دیگران قرار می‌گیرد که خود می‌تواند تضادهای بالقوه به همراه داشته باشد؛ این موضع در مشاغل نیازمند به تعاملات و همکاری‌های بین گروهی اهمیت فراوانی دارد. بر اساس تحقیقات، رابطه معناداری بین ابراز وجود با عزت نفس، بهداشت روانی، عملکرد اجتماعی و سازگاری روانشناختی وجود دارد (Ranjbar & Sajadian, 2010). آموزش ابراز وجود می‌تواند بر مشکلاتی که دارای جنبه‌های شناختی و رفتاری همانند اضطراب، افسردگی، هراس‌های اجتماعی و افزایش تعاملات اجتماعی هستند اثرگذار باشد (Keikhave Farzaneh, 2011). خودبیانگری به معنی اظهار ویژگی‌ها و خصیصه‌های شخصی است (Merriam-Webster dictionary). برای این که گروه به شیوه مؤثر عمل کند باید روشی را در پیش بگیرد که افراد آنچه در دل دارند بیرون بریزند و احساسات خود را ابراز نمایند (Robbins, 2007, p 584). هنگامی که کارکنان دانشی به معناداری کار و قابلیت به کار بردن آن به عنوان ابزاری برای ابراز وجود پی می‌برند، این امر می‌تواند مانعی برای بیگانگی از کار در آنها باشد (Nair & Vohra, 2010, P 602).

کیفیت روابط کاری

برای بسیاری از کارکنان و اعضای سازمان، گروه مهم‌ترین منبع ارتباطات اجتماعی (روابط متقابل یا تعامل) است. ارتباطاتی که در درون گروه کاری صورت می‌گیرد نمایانگر ابراز نفرت، درجه استیصال یا رضایت فرد و نوع احساسات اوست. بنابراین ارتباطات خوب موجب تخلیه انسان از فشار روانی می‌شود و در راه تامین نیازهای اجتماعی به وی کمک می‌کند. در یک گروه یا سازمان، ارتباطات چهار نقش را ایفا می‌کند. آنها عبارتند از: کنترل، ایجاد انگیزه، ابراز احساسات و اطلاعات (Robbins, 2007, p 582-583). برخی از مدیران اجرایی می‌گویند: رابطه مستقیمی میان سودآوری و توانایی در برقراری ارتباطات با کارکنان وجود دارد و گفته می‌شود: بهره برداری خوب با ارتباطات خوب، رابطه تنگاتنگی دارند. برقراری ارتباطات خوب، برای عملکرد سازمان در سطح عالی و کسب بیش‌ترین سود، ضروری است. ارتباط موثر با کارکنان و درک انگیزه‌های ارتباطی آنان در توفیق مدیران در دستیابی به اهداف طراحی شده سازمان عامل موثری است. افرادی که برآستی دوستدار بهبود توان خود در ارتباطات باشند با توجه کافی به این امر می‌توانند به سوی اهداف خود گام بردارند (Rezaiyan, 2007, p284-287). لی و جابلین (۱۹۹۵)، رابطه‌ی مافوق-زیردست را عاملی اصلی و ضروری در انجام وظایف کاری در سازمان عنوان کردند. بنابراین روابط ضعیف مافوق-زیردست می‌تواند عاملی در چشیدن تجربه‌ی بیگانگی از کار باشد. فرد علاوه بر روابطی که با مدیرش دارد، روابطی نیز با سایر افراد در سازمان همچون هم‌کاران، زیردستان، مراجع کنندگان و... دارد. بنابراین، ممکن است این فرضیه مطرح باشد که روابط کاری ضعیف که شامل رابطه با مافوقان و سایر روابط کاری در کل است، می‌تواند عاملی در چشیدن تجربه‌ی از بیگانگی از کار برای کارکنان دانش محور باشد. کارمن^۱ (۱۹۸۱)، از نیازهای ارضا نشده‌ای که ناشی از نارضایتی از روابط بین فردی است تحت عنوان عدم رضایت از تعلق نام برده است و این امر را به بیگانگی در میان مدیران حرفه‌ای مربوط می‌داند (Nair & Vohra, 2010, p 602).

عدالت رویه‌ای و توزیعی

واژه عدالت سازمانی توسط گرین برگ (۱۹۸۷) به کار گرفته شده و به معنای درک افراد و عکس‌العمل آنها نسبت به میزان انصاف^۲ در سازمان است. عدالت یا انصاف به این معنی است که یک عملکرد و تصمیم‌گیری از لحاظ اخلاقی درست بوده و ممکن است از لحاظ دینی، انصاف، برابری و یا قانونی نیز قابل تعریف باشد. افراد همواره به‌گونه طبیعی مراقب عدالت و انصاف در وقایع و موقعیت‌های گوناگون زندگی روزانه خود هستند (Tabibnia & et al, 2008). در عدالت سازمانی

^۱ - Korman

^۲ - fairness

مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (Na'ami & Shokrkon, 2004, p2). واژه عدالت سازمانی به حدی اشاره می‌کند که کارمندان در محل کار رویه‌ها، کنش‌ها و واکنش‌ها، پیامدها و نتایج کار را منصفانه درک می‌کنند. این ادراک می‌تواند روی نگرش و رفتار کارکنان تاثیر خوب یا بد داشته باشد و در نهایت موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (Baldwin, 2006, p3). عدالت سازمانی، رعایت بی-طرفی در فرایندکار، پیامدهای آن و توزیع پاداش‌هاست. دو عامل از ابعاد عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه‌ای و توزیعی، حمایت قابل ملاحظه‌ای را در آثار مکتوب دریافت کرده‌اند. کالکوئیت (۲۰۰۱)، عدالت رویه‌ای را رعایت عدالت در فرایند تصمیم‌گیری بیان کرده است. عدالت رویه‌ای بین فرایند تصمیم‌گیری و نتایج آن تمایز قائل می‌شود و بویژه به مشارکت در رویه‌های تصمیم‌گیری تاکید دارد. اگر سازمان به افرادی که تصمیم‌ها بر آنها اثر می‌گذارد اجازه بدهد که دیدگاه‌های خود را در مورد موضوع مورد تصمیم بیان کنند و اطلاعات را در مورد اتخاذ تصمیمات ارائه کنند، افراد احساس می‌کنند که منافع آنها در بلند مدت حفظ شده و احساس می‌کنند که فرایند تصمیم‌گیری عادلانه است کالکوئیت (۲۰۰۱)، عدالت توزیعی را رعایت عدالت در جبران تلاش کارکنان و دادن پاداش به آنها بیان کرده است (Nair & Vohra, 2010). عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه توزیع نتایج اشاره دارد. مثل سطح پرداخت یا فرصت ارتقا در یک بافت سازمانی. منشاء این تئوری نظریه برابری آدامز^۱ است. آدامز در این تئوری بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تاکید می‌نمود. این تئوری بیان می‌دارد که افراد یک تعادل نسبی را با مقایسه داده- ستاده خود با داده- ستاده‌ی همکاران خود، به عنوان نتیجه مطلوب در نظر می‌گیرند (Cohen - Charash & Spector, 2001). کالکوئیت^۲ (۲۰۰۱)، عدالت رویه‌ای را عدالت در فرایند تصمیم‌گیری و عدالت توزیعی را عدالت برای تلاش و پاداش بیان کرده است (Shibaoka & et al 2010, p436).

آکواینو^۳ (۱۹۹۹)؛ کالبرت^۴ و همکاران، (۲۰۰۴)؛ اسکارلیکی و فالگر، (۱۹۹۷) دریافتند که عدالت سازمانی ضعیف می‌تواند به رفتار تلافی جویانه سازمانی یا خشونت منتهی شود. اسکروث و شا^۵ (۲۰۰۰)، دریافتند که "احساس بی‌عدالتی" سبب احساس بی‌ارزشی و کاهش اعتماد به نفس می‌شود و ارتباط فرد را با کارش قطع می‌کند (Nair & Vohra, 2010, p 602). شفیع پور مطلق و

^۱- Adams

^۲- Colquitt

^۳- Aquino

^۴- Colbert

^۵- Schroth & Shah

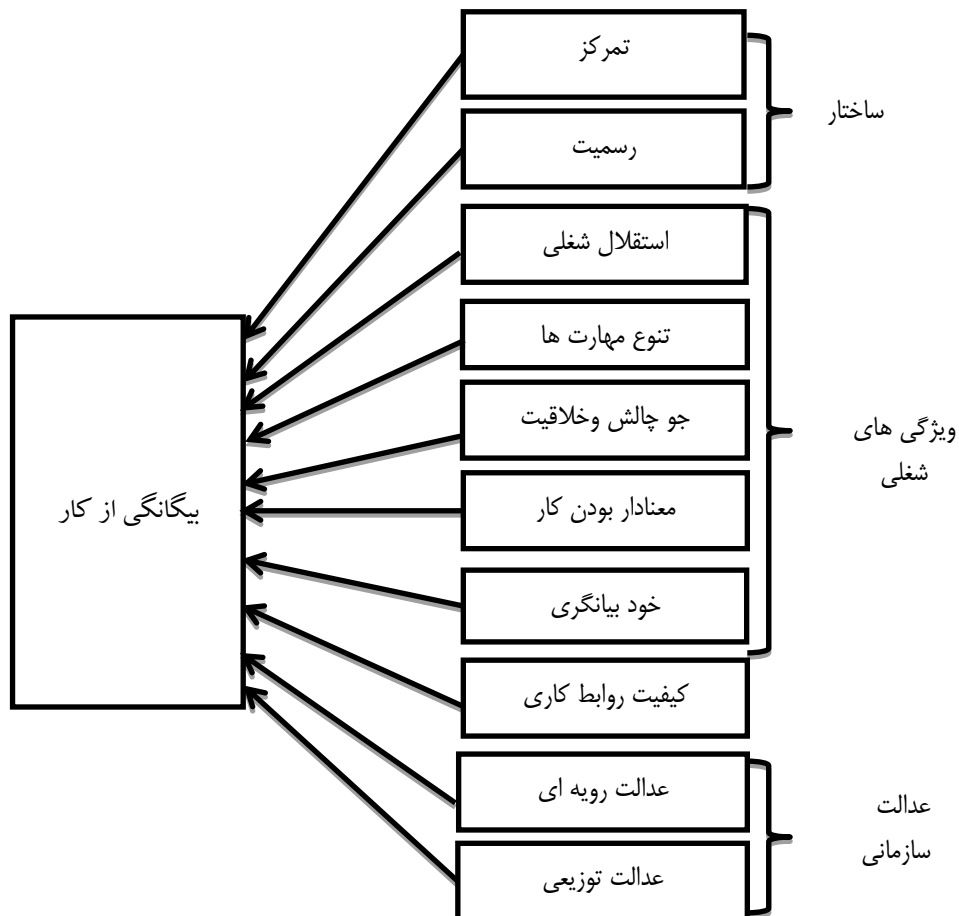
همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که مدیران آموزش و پرورش باید جو اعتماد در بین دبیران ایجاد کنند تا عدالت ادراک شده نزد آنان افزایش یابد (Shafiepour motlagh et. al, 2011, p6).

جدول ۱- خلاصه مفاهیم متغیرهای مدل را نشان می‌دهد

بیگانگی از کار	احساس بیگانگی و قطع ارتباط با خود و دیگران، با کار و محتوای آن
تمرکز	سلسله مراتب قدرت و مشارکت در تصمیم‌گیری
رسمیت	مدون سازی کاری و بینش قانونی و دقت کاری
استقلال شغلی	استقلال در زمان بندی کار، استقلال در تصمیم‌گیری و روش‌های اجرای کار
تنوع شغلی	میزان نیاز شغل به استفاده از مهارت‌های مختلف، وظایف و فعالیت‌های گوناگون
جو چالش و خلاقیت	میزانی که جو و محیط کار، محرک خلاقیت باشد و یا چالش ایجاد کند.
معنادار بودن کار	درک رابطه بین کار با اهداف بزرگتر و اجتماعی آن کار- با ارزش دانستن کار
خود بیانگری	توانایی برای انجام کار و ابراز وجود
روابط کاری	کیفیت روابط کار در رابطه فرد با کارفرمایان، زیر دستان و هم‌تایان.
عدالت رویه‌ای	مشارکت در رویه‌های تصمیم‌گیری و اصلاح رویه‌ها، اعمال رویه‌ها بر مبنای اطلاعات درست و دقیق
عدالت توزیعی	رعایت عدالت در جبران تلاش کارکنان و دادن پاداش به آنها

چارچوب نظری و فرضیات پژوهش

این پژوهش با استفاده از مدل نیر و وهرا (۲۰۱۰)، به تبیین عوامل بیگانگی از کار می‌پردازد و رابطه بین متغیرهای مستقلی چون ویژگی‌های ساختاری تمرکز و رسمیت؛ ویژگی‌های شغلی شامل استقلال، تنوع مهارت، خلاقیت، معنادار بودن، خودبیانگری؛ کیفیت روابط کاری و هم‌چنین درک از عدالت سازمانی رویه‌ای و توزیعی را با متغیر وابسته بیگانگی از کار مورد پژوهش قرار داده است. شکل ۱ مدل تحلیلی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل تحلیلی پژوهش (Nair & Vohra (2010

فرضیه های این پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین ویژگی ساختاری تمرکز و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی ساختاری رسمیت و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
- ۳- بین استقلال شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
- ۴- بین تنوع شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
- ۵- بین جو چالش و خلاقیت و بیگانگی از کار رابطه دارد.
- ۶- بین معنادار بودن کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
- ۷- بین خود بیانگری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

- ۸- بین کیفیت روابط کاری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
 ۹- بین درک از عدالت سازمانی رویه‌ای و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.
 ۱۰- بین درک از عدالت سازمانی توزیعی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی، تحلیلی است و از پرسشنامه‌ای با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. به عبارتی روش جمع آوری داده‌ها در این پژوهش از نوع میدانی است. جامعه آماری، مدرسین دانشکده و آموزشکده‌های فنی حرفه‌ای استان گیلان هستند که شامل یک دانشکده و ۶ آموزشکده فنی حرفه‌ای وابسته به وزارت آموزش عالی است. طبق برآورد صورت گرفته تعداد جامعه آماری مدرسین دارای مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا ۴۹۲ نفر بوده است. به علت سهولت دسترسی به اعضا، ۴۳۲ نفر به عنوان نمونه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیات، از پرسشنامه‌ای استفاده شده که توسط نیر و وهرا (۲۰۱۰)، برای سنجش این متغیرها تدوین شده است. این پرسشنامه در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت سنجیده شده است، روایی پرسشنامه توسط نظرات جمعی از اساتید مجرب و هم‌چنین سایر صاحب‌نظران مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و ضعف و کاستی‌های آن کاهش یافته است و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای محاسبه شده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲ به صورت زیر گزارش گردیده است:

جدول ۲- آلفای کرونباخ به درصد

متغیرها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ به درصد
بیگانگی از کار	۸	.۸۵/۶
تمرکز	۵	.۷۰/۹
رسمیت	۸	.۷۴/۴
استقلال	۳	.۸۷/۵
تنوع	۳	.۷۲/۹
چالش و خلاقیت	۴	.۷۳/۲
معنادار بودن کار	۳	.۷۳/۶
خود بیانگری	۲	.۷۲
کیفیت روابط کاری	۳	.۷۳/۴
عدالت توزیعی	۵	.۸۹/۹
عدالت رویه ای	۷	.۷۴/۸

روش مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، استفاده از شیوه‌های کمی است که در قالب آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است و تجزیه تحلیل‌ها، به وسیله نرم افزارهای SPSS 19 برای

رابطه بین متغیرها و Lisrel.53 برای اثر متغیرها انجام گرفته است. به عبارتی در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است، روابط علی متغیرهای مستقل و وابسته از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری با نرم افزار لیزرل مورد سنجش قرار گرفته و بر اساس آن نسبت به تایید یا رد فرضیات تصمیم‌گیری شده است. در تحقیقاتی که هدف آزمون خاصی از روابط بین متغیرها است از تحلیل مدل معادلات ساختاری یا مدل‌های علی استفاده می‌شود.

یافته‌ها

میانگین به دست آمده متغیرهای پژوهش

از آنجایی که هر یک از متغیرها با طیف پنج امتیازی لیکرت سنجیده می‌شوند دارای کمترین امتیاز معادل ۱ و بیش‌ترین امتیاز معادل ۵ هستند، بنابراین با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که میانگین به دست آمده متغیرهای بیگانگی از کار، تمرکز، عدالت توزیعی و عدالت رویه-ای کمتر از میانگین مورد نظر و میانگین به دست آمده متغیرهای رسمیت، استقلال شغلی، تنوع شغل، جو چالش و خلاقیت، معنادار بودن کار، خودبیان‌گری و کیفیت روابط کاری از میانگین مورد نظر بیش‌تر است.

جدول ۳- میانگین به دست آمده متغیرهای مدل

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	بیگانگی از کار	۲/۱۳	۰/۹۵
۲	تمرکز	۲/۷۸	۰/۹۴
۳	رسمیت	۳/۴۴	۰/۷۲
۴	استقلال شغلی	۴/۴۸	۰/۹۹
۵	تنوع مهارت‌ها	۳/۸۵	۰/۹۶
۶	چالش و خلاقیت	۳/۲۵	۰/۶۹
۷	معنادار بودن	۳/۹۲	۰/۹۳
۸	خودبیان‌گری	۳/۷۵	۰/۹۴
۹	کیفیت روابط کاری	۴/۰۲	۰/۷۰
۱۰	عدالت توزیعی	۲/۰۰	۰/۷۶
۱۱	عدالت رویه‌ای	۲/۲۴	۰/۳۹

بررسی شاخص‌های مدل

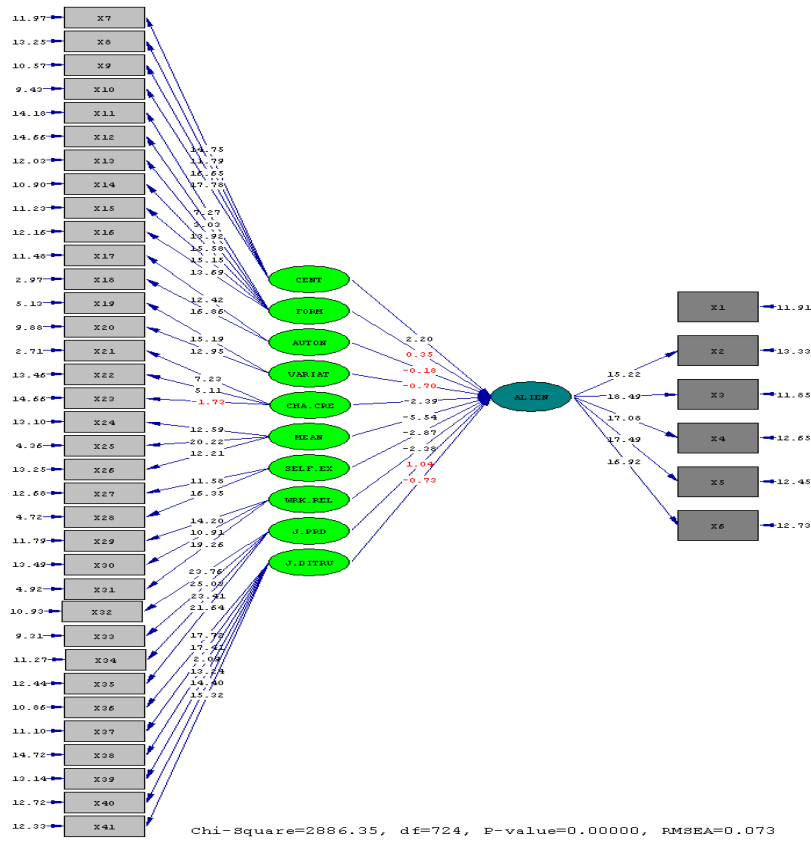
شاخص‌های مدل در جدول ۴ آورده شده است، با توجه به مقایسه آنها با حالت مطلوب می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که مدل از لحاظ شاخص‌ها در وضعیت بسیار مناسبی قرار دارد.

جدول ۴- شاخص‌های برآزش مدل اصلی پژوهش

شاخص	ریشه میانگین مجذورات تقریب	مجذور کای/ درجه آزادی	شاخص نیکویی	شاخص نیکویی تعدیل شده	شاخص نیکویی مقایسه ای	شاخص نیکویی میانگین
مقدار	۰/۰۷۳	۳/۹۸	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۸۹
حالت مطلوب	$0 \leq \leq 0.08$	$1 \leq \leq 5$	$0.8 \leq \leq 1$	$0.8 \leq \leq 1$	$0.8 \leq \leq 1$	$0.8 \leq \leq 1$

مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری

نمودار ۱ مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری را نشان می‌دهد که از آن برای تایید یا رد فرضیه‌ها استفاده می‌شود.



نمودار ۱- مدل ساختاری در حالت اعداد معنی‌داری

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	میزان اثر مستقیم	کمیت t	نتایج آزمون
بین ویژگی ساختاری تمرکز و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	+۰/۱۶	۲/۲۰	تایید
بین ویژگی ساختاری رسمیت و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۰۲	۰/۳۵	عدم تایید
بین ویژگی استقلال شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۰۱	-۰/۱۸	عدم تایید
بین ویژگی تنوع شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۰۶	-۰/۷۰	عدم تایید
بین جو چالش و خلاقیت و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۱۹	-۲/۳۹	تایید
بین معنادار بودن کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۴۰	-۵/۵۴	تایید
بین خودبیانگری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۲۷	-۲/۸۷	تایید
بین کیفیت روابط کاری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۱۸	-۲/۳۶	تایید
بین عدالت سازمانی رویه ای و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	۰/۰۶	۱/۰۴	عدم تایید
بین عدالت سازمانی توزیعی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.	-۰/۰۵	-۰/۷۳	عدم تایید

بحث و نتیجه گیری

در خصوص بیگانگی از کار پژوهش‌هایی توسط محققانی از جمله قدیمی (۱۳۷۹)، کارگر مزین (۱۳۸۴)، پاول (۱۹۸۳)، سلطانی نژاد (۱۳۷۸) و نبی لو (۱۳۷۸)، انجام گرفته است که نتایج آنها نشان داد ناهمسازی اجتماعی و فرهنگی بیش‌ترین نقش را بر بیگانگی از کار داشته است (Hosseinzadeh, et al. 2011, 170-172). که در این پژوهش هم بخشی از عواملی که مربوط با ویژگی‌های ساختاری می‌باشد همسو با نتایج تحقیقات انجام شده می‌باشد. با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات توسط معادلات ساختاری، جدول ۵ به‌گونه خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد:

نتایج آزمون فرضیه اول: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با ۲/۲۰ است که خارج بازه [-۱/۹۶ & ۱/۹۶] قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه تایید می‌شود. از سوی دیگر نمودار مدل ساختاری در حالت استاندارد، نشان می‌دهد که مقدار این تاثیر برابر ۰/۱۶+ است. بنابراین بین ویژگی ساختاری تمرکز و بیگانگی از کار رابطه مثبتی وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با ۰/۳۵ است که داخل بازه [-۱/۹۶ & ۱/۹۶] قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه، تایید نمی‌شود. یعنی بین ویژگی ساختاری رسمیت و بیگانگی از کار رابطه چشمگیری مشاهده نشده است.

نتایج آزمون فرضیه سوم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با ۰/۱۸ - است که داخل بازه [-۱/۹۶ & ۱/۹۶] قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه، تایید نمی‌شود. یعنی بین ویژگی استقلال شغلی و بیگانگی از کار رابطه چشمگیری مشاهده نشده است.

نتایج آزمون فرضیه چهارم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۰/۷۰$ - است که داخل بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه تایید نمی‌شود. بنابراین بین ویژگی تنوع شغلی و بیگانگی از کار رابطه چشمگیری مشاهده نشده است.

نتایج آزمون فرضیه پنجم: با توجه به نمودار ۱ مدل مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۲/۳۹$ - است و خارج بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه تایید می‌شود. از سوی دیگر با توجه به نمودار مدل ساختاری در حالت استاندارد نشان می‌دهد که مقدار این تاثیر برابر $۰/۱۹$ - است. بنابراین بین جو چالش و خلاقیت و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه ششم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۵/۵۴$ - است که خارج بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد. در نتیجه فرضیه تایید می‌شود. از سوی دیگر نمودار مدل ساختاری در حالت استاندارد نشان می‌دهد که مقدار این تاثیر برابر $۰/۴۰$ - است. بنابراین بین معنادار بودن کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه هفتم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۲/۸۷$ - است که خارج بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد در نتیجه فرضیه تایید می‌شود. از سوی دیگر نمودار مدل ساختاری در حالت استاندارد نشان می‌دهد که مقدار این تاثیر برابر $۰/۲۷$ - است. بنابراین بین خودبیانگری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه هشتم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۲/۳۶$ - است که خارج بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد در نتیجه فرضیه تایید می‌شود. از سوی دیگر نمودار مدل ساختاری در حالت استاندارد نشان می‌دهد که مقدار این تاثیر برابر $۰/۱۸$ - است. بنابراین بین روابط کاری و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه نهم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۱/۰۴$ است که داخل بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد در نتیجه فرضیه تایید نمی‌شود. بنابراین بین عدالت سازمانی رویه‌ای و بیگانگی از کار رابطه چشمگیری مشاهده نشده است.

نتایج آزمون فرضیه دهم: با توجه به نمودار ۱ مشاهده می‌شود که کمیت t برابر با $۰/۷۳۸۷$ - است که داخل بازه $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار می‌گیرد در نتیجه فرضیه تایید نمی‌شود. بنابراین بین عدالت سازمانی توزیعی و بیگانگی از کار رابطه چشمگیری مشاهده نمی‌شود.

راهکارهای پیشنهادی

با توجه به تایید وجود رابطه بین ویژگی ساختاری تمرکز و بیگانگی از کار می‌توان پیشنهاد زیر را ارائه کرد.

با توجه به نمودار (۱) مدل ساختاری در حالت استاندارد مقدار این تاثیر برابر $0/16+$ است. از آنجایی که هر قدر کارکنان از حداقل اعمال رأی و نظر خود برخوردار شوند، تمرکز در سازمان بیش تر می شود، بنابراین پیشنهاد می شود مدیران، تصمیمات خود را به مدرسین تحمیل نکنند و به مدرسین اعتماد بیش تری داشته باشند. از نقطه نظرات آنها در حل مسائل و مشکلات آموزشی، بیش تر استفاده کنند. مدیریت می تواند با مشارکت دادن بیش تر مدرسین در امور آموزشی و دانشجویان و درگیر کردن آنان با این مسائل، احساس مسئولیت کاری بیش تری را در آنها به وجود آورد. مدیران، زیر دستان را به متکی بودن، پیروی کورکورانه، زیر دست و تابع بودن تشویق نکنند. از طرفی از میانگین های مربوط به سوالات پرسشنامه که مربوط به این متغیر است، متوجه می شویم که میانگین این پرسش که "هر یک از تصمیمات من باید به تایید مافوق برسد"، از میانگین به دست آمده بالاتر است. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران مافوق، آزادی عمل بیش تری را در بعضی از تصمیم گیری ها به زیردستان خود دهند. استقلال کاری و درگیر کردن کارکنان در حوزه های مرتبط با مسئولیت کاری در هر بخش از جمله راهکارهایی است که موجب بالا رفتن اعتماد به نفس و جلوگیری از بیگانگی از کار را موجب می شود.

با توجه به تایید وجود رابطه بین جو چالش و خلاقیت در کار و بیگانگی از کار می توان پیشنهاد زیر را ارائه داد.

با توجه به نمودار (۱) مدل ساختاری در حالت استاندارد مقدار این تاثیر برابر $0/19-$ است. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران جوی در سازمان ایجاد کنند که آنان را برای بروز خلاقیت ترغیب نماید. نشان دادن خلاقیت باید بخشی از کار مدرسین باشد. مدیران می توانند از توانایی های ذهنی مدرسین برای ارائه ایده های جدید و ارزشمند و طرح های نوین استفاده کنند و برای ارتقاء کیفیت فعالیت های آموزشی و کاهش هزینه ها باید فرصت، منابع کافی و امکانات لازم را برای ارائه ایده های خلاقانه در اختیار آنان بگذارند. مدیران، افراد را ملزم نکنند که به طور روزانه به انجام فعالیت های یکنواخت، بدون چالش و تکراری پردازند که دچار رخوت و سستی شده و از پویایی باز داشته شوند. از طرفی از میانگین های مربوط به سوالات پرسشنامه که مربوط به این متغیر است، متوجه می شویم که میانگین این پرسش که "وظایف کاری من چالش برانگیز است" از میانگین به دست آمده کمتر است، بنابراین پیشنهاد می شود مدیران جوی در سازمان ایجاد کنند که شغل و وظایف کاری چالش برانگیز باشند. از جمله راهکارهای دیگر اینکه، مدیران هر نوع زمینه های ایجاد خلاقیت چه بصورت تئوری و چه بصورت عملی را مورد تشویق قرار دهند.

با توجه به تایید وجود رابطه بین معنادار بودن کار و بیگانگی از کار می توان پیشنهاد زیر را ارائه داد.

با توجه به نمودار (۱) مدل ساختاری در حالت استاندارد مقدار این تاثیر برابر $0/40$ - است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران و سرپرستان شرایطی فراهم آورند که مدرسین به مهم بودن وظایف کاری، معنویت و با ارزش بودن کار خود پی ببرند. کارکنان باید رابطه‌ی بین آن کاری که در انجام آن مشارکت می‌کنند با اهداف بزرگتر و اجتماعی آن کار درک کنند و احساس نکنند که نقش کمی در کل فرایند کار دارند. پیشنهاد می‌شود که مدیران برای معنا بخشیدن به کار مدرسین، به آنان استقلال کافی برای ابراز وجود دهند و حیطة شغلی آنها را محدود نکنند. هنگامی که این فرصت به آنان داده می‌شود تا توانایی و استعدادشان را در پیگیری هدف و نتیجه‌ای ارزشمند و مشخص به حداکثر برسانند، در این صورت احتمال بیش‌تری وجود دارد که کارشان را به عنوان امری تلقی کنند که در بر آوردن امیال و اهداف مشخص‌شان به آنها کمک می‌کند. با توجه به این که جامعه آماری این پژوهش مدرسین فنی حرفه‌ای هستند، استفاده از جمع‌آوری اطلاعات و باز خورد مناسب از این که چه تعداد از دانشجویان فارغ‌التحصیل از تخصص‌شان در انتخاب شغل و حرفه‌شان موفق بوده‌اند، می‌توان شرایطی فراهم آورد که آنان به اهمیت و با ارزش بودن کارشان پی ببرند و از تاثیر آموزش و کیفیت آن آگاهی پیدا کنند. از طرفی از میانگین‌های مربوط به سوالات پرسشنامه که مربوط به این متغیر است، متوجه می‌شویم که میانگین این پرسش که "کاری که انجام می‌دهم برای من مفهومی ندارد" و "من اغلب احساس می‌کنم که کارم ارزش خیلی کمی دارد"، "من احساس می‌کنم که همانند دندان‌یک چرخ بزرگ هستم" کمی از میانگین به دست آمده بیش‌تر است، بنابراین مدیران و سرپرستان باید شرایطی فراهم آورند که کارکنان معنی کار را به طور کامل درک کنند و به مهم بودن وظایف کاری، معنویت و با ارزش بودن کار خود پی ببرند احساس نکنند که نقش کمی در کل فرایند کار دارند و شغل‌شان را به عنوان یک عامل مهم در فرآیند کار درک کنند.

با توجه به تایید وجود رابطه بین خود بیانگری و بیگانگی از کار می‌توان پیشنهاد زیر را ارائه داد. با توجه به نمودار مدل (۱) ساختاری در حالت استاندارد، مقدار این تاثیر برابر $0/27$ - است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی فراهم آورند که مدرسین اجازه‌ی اظهار و ابراز وجود داشته باشند. به عبارتی مدرسین باید این اجازه را داشته باشند تا بدون هیچ اضطرابی احساسات مثبت و منفی، درخواست‌ها و نظرات واقعی و متفاوت خود را صادقانه ابراز کنند و بتوانند حداکثر توانایی خود را در انجام کار به کار گیرند. به عبارتی، کار باید بازتابی از علائق و ارزش‌های آنان باشد. برای این کار مدیران باید آنان را جدی بگیرند و با رعایت ادب و مهربانی، حقوق، نظرات و درخواست‌های به حق آنان را لحاظ نموده و در اولویت قرار دهند، هر چند که برای‌شان ناخوشایند باشد. از طرفی از میانگین‌های مربوط به سوالات پرسشنامه که مربوط به این متغیر است، متوجه

می‌شویم که میانگین این سوالات مبنی بر این که "کار من شرایطی فراهم می‌کند که ابراز وجود کنم و" کار من بازتابی از علائق و ارزش‌های من است." کمی از میانگین به دست آمده بیش‌تر است، پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی فراهم آورند که کارکنان اجازه‌ی اظهار و ابراز وجود داشته باشند تا بتوانند حداکثر توانایی خود را در انجام کار به کار گیرند.

با توجه به تایید وجود رابطه بین کیفیت روابط کاری و بیگانگی از کار می‌توان پیشنهاد زیر را ارائه داد.

با توجه به نمودار (۱) مدل ساختاری در حالت استاندارد مقدار این تاثیر برابر ۰/۱۸- است. پیشنهاد می‌شود که مدیران و مدرسین؛ ارتباط بیش‌تر، بهتر و نزدیک‌تری با هم داشته باشند. در میان آنها نوعی رابطه روحی و روانی و به عبارت دیگر رابطه احساسی و عاطفی ایجاد شود و انتقال و تبادل اطلاعات بیش‌تری صورت گیرد. به خصوص، کارکنانی که نیاز به ایجاد ارتباط و وابستگی و تعلق خاطر داشتن در آنها قوی‌تر است، تمایل دارند در سازمان با دیگران ارتباط برقرار کنند و سایرین آنها را دوست داشته باشند و یا احترام ببینند. آنان علاقه دارند از طرف جمع پذیرفته شوند. بنابراین مدیران باید برای به وجود آوردن روابط دوستانه و صمیمی با مدرسین، تلاش کنند تا آنان از داشتن رابطه با دیگران لذت ببرند. از میانگین‌های مربوط به سوالات پرسشنامه که مربوط به این متغیر است، متوجه می‌شویم که میانگین این پرسش که "من از رابطه‌ام با سرپرست/مدیر/رئیس مستقیم خود بسیار راضی هستم" کمی از میانگین به دست آمده بیش‌تر است، پیشنهاد می‌شود که مدیران ارتباط بیش‌تر، بهتر و نزدیک‌تری با زیر دستان خود داشته باشند.

References

- Adibi Sadeh, M and Moazeni, A, (2003). An analysis on influential factors of alienation among personnel of Banndar Anzali customs house. *Medical school magazine, No 7*, p 41.(In Persian)
- Ahanchian, M, (2007), *Collapse of management narrations in modern era*. Tehran: Ney publications, p255.(In Persian)
- Aubo, Caroline, (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial psychology, Vol 22, No 5*, P.484
- Baldwin, S, (2006). *Organizational Justice, Institute for employment studies, Mental Building*, UK University of Successes campus, p3
- Banifatemeh, H and Rasouli, Z, (2011). An analysis on extent of alienation among Tabriz university students and relevant factors. *Applied sociology, Year 22th, Continues No 41, No 1*, p 2. (In Persian)
- Bremner, N., Carriel. J., (2011). *The effects of skill Variety, Task significance, Task identity & Autonomy on occupational Burnout in a hospital*

setting & the mediating effect of work meaningfulness. University of Ottawa, Tefler School of Management, pp.3-4.

Brendel Ilan.Yeal, (2011). How do income and its components and perception relate to alienation. *Journal of Applied Social Psychology, Volume 24, Issue 2*, pp.1-2.

Cohen- Charash, Yochi & Spector, Paul, E, (2001). The role of justice in organizations: mate analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 86, No.2*, pp 278-321.

Daft, Richards, (2008). *Organization theory & design*. Ninth edition. Tehran: p 285.

Dewar, R., and Whetten .D.A., and Boje ,D. (1980). An examination of the reliability and validity of the Aiken and Hage scales of centralization, formalization, and task Routineness. *Science Quarterly, vol.25, No.1*. pp 1-44

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975), "Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, American Psychological Association, Vol. 60, Iss.2*, pp 159-170

Hal, Richards, (2005). *Organization Structure, process and presents*. Office of cultural research, p 421

Hasanzadeh, R and Imanifar, P, (2011), The relationship between creativity & self team with educational improvement of the youth. *Journal of sociology, First year, N 3*, p58. (In Persian)

Hejazi, S and Bahadorkhan, J, (2004), "Self-expression skills. *Journal of living better*", N30, pp 45-47.

Hoseini, A, (2001). Ethics management & creativity in management. *Rahyaft publication, N26*, p4 .(In Persian)

Hosseinzadeh, A and Baghari, M and Bakhtiyarizadeh, F, (2011), The study of social and economic factors on Alienation of work. *Journal of Applied Psychology, 42(22)*, Pp.167-184.

Jamshidi, Ali, (2009), "The effect of content dimensions on structural dimensions in organizational structure designing", Peyke Noor publication, year 6 th, First number, p110

Keikhay, F and Mojtaba, M, (2011), Effectiveness of assertiveness training on social anxiety, educational improvements & social skills of students. *Journal of educational psychology, Tonkabon Islamic Azad Universiyy, Second year, No1*, p3

Kumar, Sanjeer, (2010), "Principals' management styles and their effect on teachers' alienation", International referred research journal, Vol. II, p2.

Lakadi, A and Fahimipour, J, (2002), sociological analysis about self alienation among university students. *Scientific- research magazine of Teheran university, No (172-14-25)*, p 152. (In Persian)

Mandel, Ernest, (1970), Reasons of self alienation. Translator: Shirring Bam dad. *Asre Amal Magazine, No 6*, p4. (In Persian)

Mohseni Tabriz, A, (1991), Alienation: conceptualization and classification of theories in domains of sociology and psychology. *Social Science Magazine, Teheran University, No 2*, p 31. (In Persian)

Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006), "The work design Questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology, v 91, No 6*, p 1323

Mo'tamedin, Mokhtar and Badri, Rahim, (2005), "Comparative efficiency of two methods of expression (the role and brochures) on mental health, social anxiety and academic performance", p2

Na'ami, A and Shokrkon, H, (2004). Simple and multiple survey of organizational justice with job satisfaction in employees of industrial company. *Journal of educational sciences and psychology, Shahid Chamran university, Third Period, 11th year*, p2.

Nair, N. & Vohra. N., (2010), "An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers", *Journal of management history, Vol .48, Iss: 4*, pp. 600-615

Nelson. L. & O'Donohue, W., (2006), "Alienation psychology and Human Resource Management", Proceedings of the 2nd Australian Center for Research in Employment and Work (ACREW) conference", Prato, Italy, p.3

Ranjbar Kohan, Z and Sajjadinezhad, M, (2010), "The effect of assertiveness training on self steem & depression in students of Isfahan university of medical sciences", *Journal of birjand university of medical sciences, 17(4)*, p2.(In Persian)

Robbins, Stephen. P., (2006), "Organizational behavior, concepts, theories and applications", Translator: Mohammad A'rabi, Vol 3, Ninth edition, pp (582-584)(867-871). (In Persian)

Rendal, L. S. and Shouler Shimon. D., (1996), *Personnel management & human resources*. Publications of training center for public administration, First edition, p18.

Rezaian, A.(2007), "Principles of organizational behavior management", Eight edition, Semat publication, pp.284-287. (In Persian)

Rezapour, M and Mousavian, H, (2007), "An analysis on relation of job self alienation, demographic components, and job components with mental health of industries' personnel, work and society", No 87/88, p 51.(In Persian)

Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P. and Santora, J.C., (2002), "Work Alienation and Organizational Leadership", *British Journal of Management, Vol 13*, p287.

Scroggins, W.A., (2008), Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A Person -Job Fit perspective", *Missouri State University, Journal of Business Inquiry*, p68.

Shafiepour motlagh, F., and Jafari, P. and Yarmohamadian, M. H, and Delavar, A., (2011), "An Evaluation a Model of Organizational Justice Based on Organizational trust for Education Organization od Esfahan", *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(8), Pp. 1-20.

Shibaoka, M., Takada, M., Wantanabe, M., Kojima,R., Kakinuma, M., Tanaka,K. and Kawakami,N., (2010), "Development and Validity of the Japanese Version of the Organizational Justice Scale", *Industrial Health*, 48, P436

Suarez-Mendoza, MJ., and Zaghbi-Manrique-de-Lara,P., (2008), "The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Island ", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 15, Iss: 1, p. 62

Tabibnia, G., Satpute, A.B., & Lieberman, M.D. ,(2008), "The sunny side of fairness: Preference for fairness activates reward circuitry (and disregarding unfairness activates self-control circuitry)", *Psychological Science*, 19, 339-347.

Tavasoli, Gholamabbas and Ghadimi, Mehdi, (2001), "Phenomenon of Work Alienation in organizational structure of Iran", *Human science research center of Shahid Beheshti University*, No 30, p 58.

