

مقاله پژوهشی

فرا تحلیل عوامل اثرگذار بر بیگانگی شغلی

مسعود حاجی زاده میمندی^۱، حسام کرای^{۲*}، لیلی بنیاد^۳، سعید دشتی زاد^۴

مشخصات نویسندگان

۱. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، ایران، یزد.
Masoudhajizadehmeymandi@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه یزد (*نویسنده مسئول).
hesam.koraei@stu.yazd.ac.ir
۳. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه یزد.
leilibonyad@gmail.com
۴. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه یزد.
dashtizads@gmail.com

چکیده

هدف: با توجه به اینکه امروزه احساس بیگانگی از کار مانعی اساسی برای پویایی افراد و به تبع آن سازمان و کل جامعه محسوب می‌شود، پژوهش‌های زیادی در این ارتباط صورت گرفته است. بر این اساس هدف پژوهش حاضر فراتحلیل عوامل اثرگذار بر بیگانگی شغلی است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش با رویکرد کمی و با روش فراتحلیل انجام شده است. در این پژوهش از تحقیقاتی استفاده شده است که با روش پیمایش و با استفاده از ابزار پرسشنامه و بر حسب سنجه‌های مختلف انجام شده‌اند. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی پژوهش‌ها (مقالات و پایان‌نامه‌ها) در زمینه بیگانگی شغلی از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۷ در ایران است. در نهایت از میان آن‌ها تعداد ۲۰ پژوهش انتخاب شد. بر طبق این ۲۰ پژوهش، در مجموع رابطه ۶ متغیر با بیگانگی شغلی بررسی شده است.

یافته‌های پژوهش: نتایج نشان داد که اندازه اثر دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب با $-۰/۵۳$ و $-۰/۵۰$ در سطح نسبتاً بالایی قرار داشت. همچنین اندازه اثر متغیرهای تعهد سازمانی و ویژگی‌های شغلی به ترتیب با $-۰/۳۶$ و $-۰/۳۳$ در حد متوسطی ارزیابی می‌شود. اما اندازه اثر متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب با $-۰/۲۴$ و $-۰/۲۱$ در سطح ضعیفی قرار دارند.

محدودیت‌ها و پیامدها: از میان مطالعاتی که در مرحله اول بررسی شدند تنها یک مطالعه به صورت کیفی به مقوله بیگانگی شغلی پرداخته بود. این امر عمق نتایج این پژوهش را خدشه‌دار می‌کند. همچنین در مورد سنجش بیگانگی شغلی بین محققان وحدت نظری وجود نداشت. که این امر کار محقق را در جمع نتایج با مشکل مواجه می‌سازد.

پیامدهای عملی: اکثر مطالعات انجام شده در بین کارکنان اداری صورت گرفته بود، که با توجه به مزاحمت متغیرهای دیگر، تعمیم نتایج تلخیص‌شده را به سایر کارکنان زیر سوال می‌برد.

ابتکار یا ارزش مقاله: مقاله به فهم اثر متفاوت متغیرهای سازمانی مختلف بر بیگانگی شغلی می‌افزاید.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: بیگانگی شغلی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فراتحلیل.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۴/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۱۹ تاریخ چاپ مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۰۱
منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Research Paper

A Meta-analysis of Factors Affecting Job Alienation

Massoud Hajizadeh Meymandi¹, Hesam Koraei^{2*}, Leily Bonyad³, Saeed Dashti Zad⁴

Authors

1. Department of Sociology, Yazd University, Iran, Yazd.
Masoudhajizadehmeymandi@gmail.com
2. student of Economic sociology and Development of Yazd University (*Corresponding Author).
hesam.koraei@stu.yazd.ac.ir
3. Ph.D. student of Economic sociology and Development of Yazd University.
leilibonyad@gmail.com
4. Ph.D. student of Economic sociology and Development of Yazd University
dashtizads@gmail.com

Abstract

Purpose: Today, the feeling of alienation from work is a fundamental obstacle for the dynamics of individuals, organizations and the whole society. A lot of research has been done on this topic. The purpose of this research is to meta-analyze the factors affecting occupational alienation.

Design/ methodology/ approach: This research was done with meta-analysis method and it meta-analyzed researches that were done with survey method and using questionnaire tool and with different criteria. The statistical population of this research includes researches in the field of occupational alienation from 1380 to 1397 in Iran. Among them, 20 studies were selected and the relationship of 6 variables with job alienation was investigated.

Research Findings: The results showed that the effect size of the two variables of organizational culture and job satisfaction was at a relatively high level with -0.53 and -0.50 respectively. Also, the effect size of variables of organizational commitment and job characteristics is evaluated as moderate with -0.36 and -0.33 respectively. However, the effect size of variables of organizational justice and quality of work life are at a weak level with -0.24 and -0.21, respectively.

Limitations & Consequences: Among the studies that were reviewed in the first stage, only one qualitative study dealt with the category of job alienation. This affects the depth of the results of this research. Also, there was no consensus among researchers regarding the measurement of job alienation. This made it difficult for the researcher to gather the results.

Practical Consequences: Most of the studies were conducted among administrative employees, which, due to the disturbance of other variables, questions the generalization of the summarized results to other employees.

Innovation or value of the Article: The article adds to the understanding of the different effect of different organizational variables on job alienation.

Paper Type: Research Article

Key words: Job alienation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Related Factors.



با توجه به گستردگی فعالیت‌های اجتماعی سازمان‌ها، بررسی نقش آن‌ها در فرآیند توسعه جوامع، بیش از پیش مورد توجه اندیشمندان حوزه‌های مختلف علوم اجتماعی و رفتاری قرار گرفته است (Afrasiabi, Jamshidi, 2013). همچنین با وجود روند جایگزینی فناوری به جای انسان در چند دهه اخیر، همچنان انسان‌ها نیروی اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. بر این اساس هر سازمانی در مسیر افزایش بهره‌وری ممکن است از روش‌هایی استفاده کند که باعث از بین بردن جنبه‌های اخلاقی و انسانی کارکنان در محل کار شود. احساس نارضایتی شغلی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان به یک امر شایع تبدیل شده است. در حالی که سازمان‌ها زمانی می‌توانند اهداف خود را تحقق بخشند که نیروی انسانی آن‌ها دارای توانمندی و خلاقیت باشد؛ اما احساس بیگانگی از کار مانعی اساسی برای پویایی افراد و به تبع آن سازمان و کل جامعه است (Nabavi, Hosseinzadeh and Allameh, 2014).

بیگانگی از لحاظ نظری مفهومی مشترک در حوزه‌های روانشناسی، جامعه‌شناسی و فلسفه محسوب می‌شود (Gidland & Nigernne, 2012) مفهوم بیگانگی شغلی از دیدگاه روانشناسی، ریشه در حالات روانی دارد که طی آن فرد احساس می‌کند که از درون نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود، دچار گسست روانی شده است و تمایلی به برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران احساس نمی‌کند (Nasawang, Intaraprasong & Pattarachachai, 2011). دانشمندان علوم اجتماعی به ویژه جامعه‌شناسان «بیگانگی از کار را فقدان کنترل بر کار کارکنان در محیط‌های کارشان بیان می‌کنند» (Giddens, 1995). مارکس^۱ از جمله جامعه‌شناسانی است که مفهوم از خودبیگانگی را در فرآیند کار نتیجه‌ی جدایی میان کار و محصول کار می‌داند که به صورت سرمایه در اختیار کارفرمایان قرار می‌گیرد (Shantz, Alfes, Bailey & Soane, 2015). از خودبیگانگی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیر کارآمد در سطح نهادها و سازمان‌هاست که نشان‌دهنده‌ی انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف سازمانی و انتظارات جمعی است (Zaki, 2010, quoted by Yousefi and Azizi Zein al-Hajlou, 2015). لازم به ذکر است که دانشمندان علوم اجتماعی مفهوم از خودبیگانگی را در مطالعات مختلفی و با معانی متفاوتی به کار می‌برند. سیمن^۲ (1959)، این معانی متفاوت را به پنج بعد، شامل بی‌قدرتی^۳، بی‌معنایی^۴، بی‌هنجاری^۵، انزوای اجتماعی^۶ و از خودبیگانگی^۷ تقسیم کرده است (Tummers, Bekkers, Thiel & Steijn, 2014).

امروزه بیگانگی به یک واقعیت شایع در زندگی کاری حتی در سطوح خدمات حرفه‌ای تبدیل شده است. بیگانگی از کار محصول تناقض میان نقش کار و ماهیت انسانی است و پدیده‌ای است که زمان وقوع آن با از دست دادن

1. Marx

2. Seaman

3. Powerlessness

4. Meaninglessness

5. Normlessness

6. Social isolation

7. Self-estrangement

کنترل انسانی بر روی فرایند تولید همزمان است. بنابراین افراد نمی‌توانند توانمندی‌های خود را در محیط کار ابراز کنند. از پیامدهای مهم بیگانگی از کار، کاهش انگیزه شغلی است (Banai, Reisel & Probst, 2004).

در طی چند سال گذشته میزان تحقیقات علمی مرتبط با موضوع بیگانگی شغلی در کشور افزایش یافته است. اندیشمندان و پژوهشگران در این بررسی‌ها علل و عوامل مختلفی را در ارتباط با بیگانگی شغلی در محیط سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند. در میان پژوهش‌های صورت گرفته، متغیرهای رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی، ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی بیشترین فراوانی را در بین عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی داشتند. همچنین در این پژوهش منظور از بیگانگی شغلی، مفهومی است که سیمن در تحقیقات خود در نظر دارد. همچنین افزایش میزان پژوهش‌ها به گونه‌ای بوده که جامعه‌ی علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در باب عوامل مرتبط با بیگانگی شغلی مواجه شده است. با این حال تحقیقاتی که بتواند چکیده و نتایج پژوهش‌های انجام یافته در زمینه‌ی بیگانگی شغلی را به گونه‌ای نظام‌مند و قابل اتکا در دسترس محققان قرار دهد تاکنون صورت نگرفته است. بنابراین در این پژوهش کوشیده شده است به این سؤال پاسخ داده شود که: چه متغیرهایی بیشترین رابطه را با بیگانگی شغلی در تحقیقات مرور شده در ایران دارد؟

مبانی نظری

در پژوهش‌هایی که با روش فراتحلیل صورت می‌گیرد، معمول است که در قسمت پیشینه تحقیق به نظریات و تحقیقاتی اشاره شود که ارتباط میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته‌ای که مورد پژوهش است را نشان دهند تا درکی کلی از مهمترین نظریاتی که در این زمینه وجود دارد، حاصل شود. بر این اساس، در این بخش از تحقیق، تعاریف و مبانی نظری متغیرهای بیگانگی شغلی، رضایت شغلی^۱، کیفیت زندگی کاری^۲، عدالت سازمانی^۳، ویژگی‌های شغلی^۴ و تعهد سازمانی^۵ مرور خواهند شد.

بیگانگی شغلی^۶

نخستین کسی که توانست مفهوم بیگانگی را از صورت یک ایده خارج کند و به آن جنبه انضمامی ببخشد، مارکس بود. او در اقتصاد سیاسی‌اش، بیگانگی را نشان‌دهنده‌ی تناقض بین نقش شغلی و طبیعت انسان در موقعیت کار در جامعه سرمایه‌داری می‌داند: «وقتی فرد کنترل خود را بر تولید و فرایند مستقیم کار از دست داده است و از این رو از ظرفیت بیان خود در کار و روابطش با همکاران محروم شده است» (Marx, 1998: 63) به موجودی در خدمت ماشین‌آلات صنعتی تبدیل می‌شود. آن‌ها از کار خود، محصولات خود و از خودشان جدا شدند (Calcine & Langman, 2015). دیدگاه وبر درباره فرایند بوروکراتیک شدن گریزناپذیر جهان انسانی و تسلط این جهان بر کنش‌های انسانی با مفهوم از خودبیگانگی مارکس همپوشانی زیادی دارد. وبر اعتقاد دارد که در دنیای مدرن امروز، همانگونه که کارگر از تولیدات کار خویش بیگانه می‌شود، محقق از تحقیق، کارمند

1. Job Satisfaction
2. Quality of Work Life
3. Organizational Justice
4. job properties
5. Organizational Commitment
6. Occupational alienation

از کار اداری، معلم از درس و دانشمند از موضوع دانش خود بیگانه می‌شود (Weber, 1995: 293). از سوی دیگر، دورکیم^۱ دریافت که اگرچه تقسیم ارگانیک کار، مبنایی تازه برای همبستگی اجتماعی است، در نهایت می‌تواند به شکاف در آگاهی انسانی منجر شود که دورکیم از آن به عنوان آنومی یاد می‌کند (Calcine & Langman, 2015). از جمله پیامدهای این مسئله، گسترش سپهر فردی به ضرر سپهر اجتماعی و در نهایت بروز از خودبیگانگی در فرد می‌باشد (Danesh & Tawafi, 2017). علاوه بر این، از جمله روانشناسان اجتماعی که بیگانگی را مورد بحث و بررسی قرار داد، سیمن می‌باشد. او بیگانگی شغلی را محصول ایجاد شکاف میان ادراک و برداشت فرد از وضعیت کاری خود می‌داند (Wahida, Ansari, Haghghatian & Bazmi, 2014). سیمن (۱۹۵۹)، پنج بعد را برای مفهوم «بیگانگی» مشخص کرد که ذیلاً به هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود؛ «بی‌قدرتی» یعنی اینکه فرد احساس می‌کند قادر به حل مشکلات خود نیست. در ارتباط با بیگانگی شغلی، شپرد^۲ (1971)، بی‌قدرتی را به عنوان «فقدان آزادی و کنترل بر روی کار» تعریف می‌کند (Tummers, Bekkers, Thiel & Steijn, 2014). سیمن «بی‌معنایی» را ناتوانی فرد در درک حوادثی که در آن‌ها درگیر است، می‌داند. در وضعیت کار، احساس بی‌معنایی زمانی رخ می‌دهد که «کارگران قادر به درک نظام پیچیده‌ای از اهداف سازمان و ارتباط آن با کار خود نباشند» (Tummers, Bekkers, Thiel & Steijn, 2014). «انزوای اجتماعی» در ارتباط با حوزه کار، عبارت است از عدم یگانگی فرد با ارزش‌ها و آرمان‌های یک سازمان و در نتیجه عدم پایبندی او به قواعد و رویه‌های عملی که باعث تحقق این اهداف در سازمان می‌شود (Tummers, Bekkers, Thiel & Steijn, 2014). «بی‌هنجاری» به معنای کاهش قدرت تنظیم‌کنندگی وجدان جمعی، عدم وجود اجماع اخلاقی در محیط کار و در نتیجه پریشانی و سرگشتگی آدمی است (Mohseni Tabrizi, 1991: 23-24). «از خودبیزاری» به معنای اعمالی است که در آن‌ها هیچگونه پاداش مادی و معنوی برای فرد در نظر گرفته نمی‌شود و بنابراین فرد در این وضعیت از خود بیزار می‌شود (Tavassoli, 2003).

رضایت شغلی

یک معیار مهم برای سنجش تجربیات، تمایلات و تعهد افراد به شغلشان، رضایت شغلی می‌باشد. رضایت شغلی روشی است که از طریق آن می‌توان تجربیات افراد را درباره شغل و محل کارشان ارزیابی کرد (Roach, Anleu & Mack, 2014). همانطور که ککس^۳ (1978) اشاره کرده است، سطحی است که واقعیت‌های مربوط به شغل انتظارات و خواسته‌های کارکنان را برآورده می‌کند. بنابراین سطح رضایت شغلی افراد، نشان دهنده‌ی این است که چگونه فرد میان انتظارات خود از یک شغل خاص و واقعیت‌هایی که در محیط کاری وجود دارد، انطباق ایجاد کند (Stinchcomb & Leip, 2013). هر گاه در یک سازمان، شرایط محیطی و انسانی به گونه‌ای باشد که با انتظارات کارکنان منطبق باشد، میزان اشتیاق و انگیزه آن‌ها برای انجام وظایف خود در سازمان افزایش می‌یابد. در نتیجه آن‌ها احساس یگانگی بیشتری با اهداف سازمان خواهند داشت. این امر باعث می‌شود که آن‌ها در محیط کاری احساس قدرت بیشتری داشته باشند و احساس انزوای کمتری را تجربه کنند.

1. Durkheim
2. Shepard
3. Cox

به طور کلی محیط کار برای آن‌ها منبعی برای احساس هویت و معنا و رضایت از خود می‌شود. بنابراین هر گاه رضایت شغلی در میان کارکنان افزایش یابد، همزمان مؤلفه‌های بیگانگی شغلی (احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌معنایی، انزوای اجتماعی، بی‌هنجاری و از خودبیزاری) نیز در محیط کار و در بین کارکنان کاهش می‌یابد. بنابراین کارکنانی که نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارند، احساس بیگانگی بیشتری با اهداف سازمان خواهند داشت و در نتیجه خود را بخشی از فرایند کار در سازمان تلقی می‌کنند که در مسیر تحقق اهداف سازمان گام برمی‌دارند.

کیفیت زندگی کاری

یکی از مشخصه‌های اصلی زندگی شغلی، کیفیت زندگی کاری است؛ این امر نشان می‌دهد افراد تا چه حد قادرند نیازهای شخصی مانند (نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند. سری^۱ (2006) کیفیت زندگی کاری را به عنوان فرصتی برای شکوفایی استعدادها و توانایی‌های خود برای مواجه شدن با چالش‌ها و وضعیت‌های که نیاز به ابتکار عمل و جهت‌گیری مستقل دارند، تعریف می‌کند (Quoted by Ahmed, 2013).

بر این اساس، وقتی کارکنان یک سازمان احساس کنند شرایط و محیط کاری به گونه‌ای سازماندهی شده است که نیازها و خواسته‌های روحی و جسمی آن‌ها به طور منطقی تأمین نمی‌شود، احساس پوچی و بیهودگی می‌کنند و در راه تحقق اهداف سازمان گام بر نمی‌دارند. همچنین وقتی کارکنان دریابند که بر برخی از جنبه‌های زندگی کاری خود تسلط دارند، احساس بیگانگی نمی‌کنند و جهت رسیدن به هدف‌های سازمان از حد اکثر توانایی خود استفاده می‌کند (Ala, 1992: 37). بر این اساس، ویات و یووا^۲ (2001) کانسیدین و کالوس^۳ (2003) و لیز و ساندر^۴ (2005) در مطالعات خود نشان دادند که بهبود کیفیت زندگی کاری به طور آشکار و نهان در افزایش رضایت کلی کارکنان، احساس تعلق، خودانگاره مثبت با دیگران و با خود کنار آمدن و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان مؤثر بوده است (Mostafavi Rad, Behrangi, Askarian and Farzad, 2009). بنابراین، کارکنانی که روند زندگی کاری آنان در محیط سازمان از سطح بالایی برخوردار است، نیازهای شخصی آنان به طور مناسبی از سوی مدیران پاسخ داده می‌شود و فرصت‌های کافی برای شکوفایی استعدادها و توانایی آنان فراهم می‌شود، نسبت به فضای شغلی خود احساس نزدیکی بیشتری دارند و خود را بخشی از فرایند حرکت در مسیر اهداف سازمان به حساب می‌آورند. این امر سبب می‌شود که میزان بیگانگی شغلی و مؤلفه‌های آن یعنی بی‌قدرتی، بی‌معنایی، انزوای اجتماعی، بی‌هنجاری و از خودبیزاری در بین آنان کاهش پیدا کند.

1. Serey
2. Wyatt & Yue Wah
3. Considine & Callus
4. Lees & Sandra

گرینبرگ^۱ (1990) بیان می‌کند که ادراک عدالت سازمانی، «نیاز اساسی برای عملکرد موثر سازمان‌ها و رضایت شخصی کارکنان از سازمان» می‌باشد. همچنین او نشان داد که عدالت سازمانی، به ادراک کارکنان از رفتارهای سازمانی بر اساس معیار عدالت و درستی اشاره دارد. (Lambert, Liu & Jiang, 2018). همچنین چوی^۲ (2010) عدالت سازمانی را به عنوان «درک فرد یا گروهی از افراد در مورد برخورد عادلانه سازمان با آن‌ها و واکنش رفتاری سازمان به چنین ادراکاتی»، تعریف می‌کند. همچنین کوهن و همکاران (2001) در فراتحلیل خود، سه بعد از عدالت - عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه‌ای^۴ و عدالت مراوده‌ای^۵ - را تشخیص دادند.

بنابراین هر گاه کارکنان در سازمان از مناسبات، تصمیمات و رفتارهای سازمانی درکی عادلانه داشته باشند، زمینه‌ی تقویت اشتیاق شغلی در آن‌ها فراهم می‌شود. افزایش اشتیاق شغلی به نوبه خود باعث افزایش علاقه کارکنان نسبت به سرنوشت و اهداف سازمان، رشد احساس قدرت در کارکنان و به طور کلی کاهش از خودبیگانگی شغلی خواهد شد. افراد در هر سازمانی، علاوه بر پیگیری اهداف جمعی، به دنبال رسیدن به منافع شخصی خود نیز هستند. آن‌ها انتظار دارند ملاک تخصیص مزایا در سازمان مبتنی بر لیاقت و شایستگی فردی باشد. هرگاه مدیران منابع کمیاب سازمان یعنی ثروت، قدرت و احترام را بر اساس سلیقه خود به کارکنان اختصاص دهند باعث از بین رفتن عدالت و در نتیجه بروز نارضایتی در بین سایر کارکنان خواهند شد. این امر زمینه‌ی دوری کارکنان از پیگیری اهداف سازمان، کاهش انگیزه آنان و عدم یگانگی آنان با محیط کار و شغل خود را فراهم می‌کند که در نهایت به بروز بیگانگی شغلی در بین کارکنان منجر می‌شود.

ویژگی‌های شغلی

یکی از عوامل مؤثر بر کارایی نیروی انسانی، ویژگی‌های شغلی است. مشاغلی که دستورالعمل‌های مشخصی برای کارکنان دارند با مشاغلی که چارچوب استاندارد دی دارند، تأثیرات متفاوتی بر کارکنان می‌گذارند، به طوری که مشاغل ساختاریافته ممکن است موجب ابهام در نقش کارکنان خود شده و باعث سردرگمی آن‌ها گردد (Millette & Gagne, 2008). ویژگی‌ها، مقاصد و وظایف، سه خصوصیت بنیادین برای طراحی شغل محسوب می‌شوند. ویژگی‌های شغلی دربرگیرنده مفاهیمی مانند تنوع مهارت، اهمیت شغل، هویت شغل، استقلال عمل، بازخورد شغل و عنصرهای شناختی شغل مانند ارتباطات شغلی، پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری شغلی است (Hutchens, 2010).

بر این اساس، سازمان‌ها باید مشاغل را به گونه‌ای سازماندهی کنند تا کارکنان زمانی که در این موقعیت‌ها قرار می‌گیرند، انگیزه و علاقه کافی برای انجام وظایف خود داشته باشند. به عنوان مثال محیط‌های خشک و بی‌روح در موقعیت‌های شغلی باعث بروز بی‌حوصلگی و عدم یکدلی کارکنان با شغل خود می‌شود. در مقابل محیط‌هایی

1. Greenberg
2. Choi
3. Distributive justice
4. Procedural justice
5. Interpersonal justice

که در آن‌ها کارکنان آزادی عمل بیشتری دارند، میزان رضایت آن‌ها نسبت به شغل خود افزایش می‌یابد. این امر زمینه نزدیکی هرچه بیشتر آن‌ها را با روندها و فرایندهای کاری فراهم می‌کند و در نهایت از جدا افتادگی و بیگانگی آن‌ها از کار جلوگیری می‌کند.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم مربوط به رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. به طور معمول این مفهوم را به عنوان نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند (Dejban, 2015). پورتر^۱ و همکارانش (1984)، تعهد سازمانی را به معنای پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در روندهای سازمانی می‌دانند (Hosseini and Mehdizadeh, 2009: 38-9).

بر این اساس هر گاه کارکنان در یک سازمان نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خود، تعهد بیشتری نشان دهند، به همان میزان احساس بیگانگی بیشتری نسبت به شغل خود و در نهایت اهداف سازمان خواهند داشت. همچنین افرادی که نسبت به شغل خود وابستگی عاطفی دارند، از هزینه‌های ترک سازمان آگاهی دارند و در نهایت برای ادامه همکاری با سازمان احساس تکلیف می‌کنند و کمتر دچار انزوا و بیگانگی شغلی خواهند شد. چنین افرادی خود را بخشی از فرایند کاری سازمان می‌دانند و اطمینان دارند که تلاش و کوشش آنان در شغل خود بر روی نتایج و موفقیت‌های سازمان مؤثر است، در نتیجه بیگانگی شغلی در میان آن‌ها کاهش می‌یابد.

روش‌شناسی

گلاس (1976) «فرا تحلیل^۲» را عبارت از تحلیل آماری مجموعه‌ی وسیعی از تحلیل‌هایی که در هر یک از مطالعات و پژوهش‌های انفرادی خاص به عمل آمده و در نهایت، تلفیق و ترکیب یافته‌های آن، می‌داند. همچنین فرا تحلیل را به عنوان تحلیل‌های آماری کمی از مجموعه‌ای نتایج حاصل از مطالعات انفرادی تعریف کرده‌اند (Pigott, 2012). همچنین، جهت انجام هر فرا تحلیلی، مرور نظام‌مند مطالعات انجام شده در آن حوزه مشخص ضروری می‌باشد. اما فرا تحلیل خود نوع پیشرفته و روشمند مرور نظام‌مند می‌باشد که از ابزارهای آماری بیشتر استفاده می‌کند و تفاوت اصلی آن‌ها این است که در فرا تحلیل اندازه اثر مطالعات مختلف محاسبه می‌شود اما چنین ضرورتی در مورد مرور نظام‌مند وجود ندارد (Card, 2011).

در این پژوهش، ابتدا، یک بررسی اولیه در زمینه تحقیقات صورت گرفته در حوزه بیگانگی شغلی به عمل آمد. پس از بررسی مشخص شد که تحقیقات زیادی در چند سال اخیر در این ارتباط صورت گرفته که عموماً متغیرهای مشخصی را به عنوان عوامل مرتبط با بیگانگی شغلی در نظر می‌گیرند. بنابراین محقق جهت تلفیق یافته‌ها و انجام فرا تحلیل، تحقیقات صورت گرفته در زمینه عوامل مرتبط با بیگانگی شغلی را از بانک‌های اطلاعاتی شامل جهاد دانشگاهی^۳، بانک اطلاعات نشریات کشور^۴، پایگاه مجلات تخصصی نور^۵ و پایگاه مرکز

1. Porter
2. Meta-analysis
3. SID
4. Magiran
5. Noormags

اسناد و مدارک علمی ایران^۱ استخراج کرد. در نهایت، ۵۰ پژوهش در این زمینه استخراج شد و از میان آن‌ها تعداد ۲۰ مطالعه (مقاله و پایان‌نامه) به دلیل دارا بودن ویژگی‌های لازم، جهت انجام روش فراتحلیل انتخاب شدند. ذیلا مطالعات بررسی شده در قالب جدول ۱ ارائه می‌شود؛

جدول ۱. فهرست تحقیقات بررسی شده در پژوهش حاضر

| عنوان پژوهش | نوع پژوهش | سال | محقق |
|--|------------|------|--------------------------------------|
| بررسی اثر عوامل سازمانی بر بیگانگی از کار در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان | مقاله | ۱۳۹۷ | بای، قنبرپور نصرتی و صادق خیحی |
| مدل علی بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان | مقاله | ۱۳۹۶ | تاجوران و سیف |
| بررسی جامعه‌شناختی، روانشناختی ارتباط فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی در بین دبیران متوسطه شهر تبریز | مقاله | ۱۳۹۶ | دانش و طوافی |
| کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی) | مقاله | ۱۳۹۴ | مهداد، زری بافان و مهدی- زادگان |
| بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در کارکنان اداره کل بیمه سلامت استان آذربایجان شرقی | مقاله | ۱۳۹۴ | یوسفی و عزیزی زین الحاجلو |
| تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی | مقاله | ۱۳۹۴ | نادری بنی، بردبار و پژوهشی نجف‌آبادی |
| بررسی رابطه عوامل اجتماعی سازمانی و فرهنگی با بیگانگی شغلی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی اصفهان | مقاله | ۱۳۹۴ | حقیقتیان، هاشمی‌نژاد و میرزائیان |
| بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی | مقاله | ۱۳۹۳ | رستگار خالد، کاوه و محمدی |
| عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها | مقاله | ۱۳۹۳ | چگینی، نویان اشرف و علوی صائب |
| رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی | مقاله | ۱۳۹۲ | شرفی، مهداد و فاضل |
| بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار | مقاله | ۱۳۹۲ | منصوری، حسین‌زاده و نواح |
| بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر بیگانگی از کار در بین کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر | مقاله | ۱۳۹۰ | حسین‌زاده، باقری و بختیاری‌زاده |
| بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران متوسطه نظری شهر شیراز | مقاله | ۱۳۸۸ | مصطفوی راد، بهرنگی، عسکریان و فرزاد |
| بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی شغلی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز | مقاله | ۱۳۸۸ | محمود علمی و هاشم‌زاده |
| بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مطالعه موردی سازمان‌های اداری شهر شیراز) | مقاله | ۱۳۸۳ | ایمان و اثناعشری |
| بررسی از خود بیگانگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان سازمان تامین اجتماعی (ستاد مرکز) | پایان‌نامه | ۱۳۹۵ | شعبانی، دانش و مازندرانی |
| رابطه بین ویژگی‌های شغلی و از خود بیگانگی شغلی در کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران استان تهران | پایان‌نامه | ۱۳۹۵ | مجاهد، رادمهر و فروزان |

| | | | |
|----------------------------------|------|------------|---|
| حدادی، حسین زاده و نواح | ۱۳۹۲ | پایان نامه | بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان حوزه ستادی شرکت توزیع نیروی برق خوزستان در سال ۹۲ |
| قاسمی پناه، آشفته‌تهرانی و معدنی | ۱۳۹۰ | پایان نامه | از خود بیگانگی در میان کارکنان چاپخانه رواق تهران ۱۳۸۹-۹۰ |
| محمودی | ۱۳۸۶ | پایان نامه | بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی |

لازم به ذکر است که در این پژوهش، ابتدا به مرور نظام‌مند مطالعات انجام شده در حوزه بیگانگی شغلی پرداخته می‌شود. در بخش مربوط به مرور نظام‌مند، معیارهایی مانند حوزه مطالعاتی، جامعه‌ی آماری، ابزارهای اندازه‌گیری و فراوانی هر یک از متغیرهای تحقیق مورد استفاده در این مطالعات بررسی می‌شوند. سپس به آماره‌ی اندازه‌ی اثر^۱ هر یک از متغیرها پرداخته می‌شود. اندازه اثر آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه‌ی بین دو متغیر را نشان می‌دهد (Borenstein, Hedges, Higgins and Rothstein, 2010). به منظور تحلیل اطلاعات به دست آمده از مطالعات مورد نظر، از نرم‌افزار CMA2 استفاده شد. همچنین پس از تنظیم و کدگذاری، برنامه فراتحلیل جامع برای انجام محاسبات آماری فراتحلیل مورد استفاده قرار گرفت. در این راستا، از فرمول‌های ارائه شده توسط وولف جهت تبدیل آزمون‌های آماری به اندازه اثر استفاده شد. همچنین برای ترکیب این اندازه‌های اثر روش هانتز و اشمیت^۲ و برای تفسیر اندازه اثر جدول کوهن^۳ به کار گرفته شد. (مطابق جدول ۱).

جدول ۲. جدول کوهن جهت تفسیر اندازه‌های اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

| مقدار اثر | مقدار r | مقدار d |
|------------------|---------------|---------------|
| اندازه اثر کم | کمتر از ۰/۳ | کمتر از ۰/۵ |
| اندازه اثر متوسط | از ۰/۳ تا ۰/۵ | از ۰/۵ تا ۰/۸ |
| اندازه اثر زیاد | ۰/۵ و بیشتر | ۰/۸ و بیشتر |

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

مرور نظام‌مند

به منظور بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با بیگانگی شغلی و خلاصه نتایج آن‌ها، ابتدا مروری نظام‌مند بر پژوهش‌های انتخاب شده انجام گرفت و سپس چکیده نتایج این تحقیقات ارائه می‌شود.

1. Effect size
2. Haunter and Schmite
3. Cohen

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصدی بر حسب حوزه مطالعاتی تحقیقات مرور شده

| حوزه مطالعاتی | تعداد | درصد |
|---------------|-------|------|
| مدیریت | ۱۲ | ۵۹/۱ |
| جامعه‌شناسی | ۷ | ۳۶/۴ |
| رویکرد تلفیقی | ۱ | ۴/۵ |
| جمع کل | ۲۰ | ۱۰۰ |

در جدول ۳ توزیع فراوانی و درصدی مطالعات مرور شده بر اساس رویکردهای مدیریت، جامعه‌شناسی و تلفیقی در زمینه بیگانگی شغلی قابل مشاهده است.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصدی بر حسب جامعه‌ی مورد بررسی

| جامعه مورد بررسی | تعداد | درصد |
|--------------------|-------|------|
| معلمان و مدرسین | ۶ | ۳۱/۸ |
| کارکنان ادارات | ۱۱ | ۵۴/۵ |
| کارگران کارخانه‌ها | ۳ | ۱۳/۶ |
| جمع کل | ۲۰ | ۱۰۰ |

بر اساس نتایج نشان داده شده در جدول ۴ بیشترین تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی بیگانگی شغلی در بین کارکنان ادارات بوده است. پس از آن معلمان و مدرسین و در نهایت کارگران کارخانه‌ها بیشترین فراوانی را در بین مطالعات انجام شده داشتند.

جدول ۵. یافته‌های توصیفی مربوط به ابزارهای اندازه‌گیری بیگانگی شغلی

| ابزار اندازه‌گیری | تعداد | درصد |
|-----------------------|-------|------|
| مقیاس موتاز | ۱ | ۴/۵ |
| مقیاس بوئر | ۳ | ۱۳/۶ |
| مقیاس نایبر و وهر | ۱ | ۴/۵ |
| مقیاس سیمن | ۲ | ۹/۱ |
| مقیاس سانتز و همکاران | ۱ | ۴/۵ |
| مقیاس صداقتی فرد | ۱ | ۴/۵ |
| محقق ساخته | ۱۱ | ۵۹/۱ |
| جمع کل | ۲۰ | ۱۰۰ |

مطابق با جدول ۵. ابزارهای اندازه‌گیری متنوعی در مطالعات مرتبط با بیگانگی شغلی استفاده شده است. مقیاس‌های محقق ساخته با ۵۹/۱ درصد (۱۳ مورد) بیشترین فراوانی را داشتند.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصدی بر حسب هر یک از متغیرهای حاضر در تحقیق

| متغیر | تعداد |
|--------------------------------|-------|
| عدالت سازمانی | ۹ |
| رضایت شغلی | ۸ |
| کیفیت زندگی کاری | ۵ |
| تعهد سازمانی | ۵ |
| ویژگی‌های شغلی و فرهنگ سازمانی | ۳ |

همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود از بین ۲۰ پژوهشی که جهت انجام فراتحلیل مشخص شدند، تعداد ۸ متغیر را که بیشترین فراوانی را در فرضیات مربوط به این تحقیقات داشتند، به ترتیب فراوانی انتخاب شده‌اند.

اندازه اثر هر یک از متغیرهای مستقل مرتبط با از خودبیگانگی شغلی

لازم به یادآوری است که وقتی اندازه r بیش از $0/5$ باشد، اندازه اثر زیاد ارزیابی می‌شود. بر اساس جدول کوهن، اندازه اثر محاسبه شده پنج متغیر در سطح سوم (اندازه اثر زیاد) قرار می‌گیرد. جدول ۶ خلاصه نتایج مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۷. اندازه اثر متغیرهای مرتبط با بیگانگی شغلی

| متغیر | اثرات ترکیبی ثابت | اثرات ترکیبی تصادفی | فاصله اطمینان اثرات ثابت | | فاصله اطمینان اثرات تصادفی | | آزمون همگنی آزادی | درجه آزادی |
|------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|---------|----------------------------|---------|-------------------|------------|
| | | | حد پایین | حد بالا | حد پایین | حد بالا | | |
| عدالت سازمانی | -0/246 | -0/248 | -0/288 | -0/204 | -0/332 | -0/160 | 74/67 | 8 |
| رضایت شغلی | *-0/514 | *-0/509 | -0/547 | -0/480 | -0/574 | -0/438 | *75/04 | 7 |
| کیفیت زندگی کاری | -0/212 | -0/217 | -0/258 | -0/166 | -0/308 | -0/123 | 74/36 | 4 |
| تعهد سازمانی | *-0/360 | *-0/362 | -0/407 | -0/310 | -0/434 | -0/285 | *54/85 | 4 |
| ویژگی‌های شغلی | *-0/311 | *-0/332 | -0/386 | -0/332 | -0/493 | -0/149 | *79/62 | 2 |
| فرهنگ سازمانی | *-0/530 | *-0/534 | -0/573 | -0/484 | -0/591 | -0/472 | *42/48 | 2 |

* سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$

بر اساس جدول ۷، نتایج اثرات ثابت نشان می‌دهد که رابطه‌ی عدالت سازمانی و بیگانگی شغلی، در ۹ فرضیه‌ی بررسی شده برابر با $-0/24$ است که گویای اثر معنی‌دار اما ضعیف عدالت سازمانی بر بیگانگی شغلی می‌باشد. بر اساس جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین عدالت سازمانی و بیگانگی شغلی در ۹ پژوهش بررسی شده در حد ضعیفی قرار دارد.

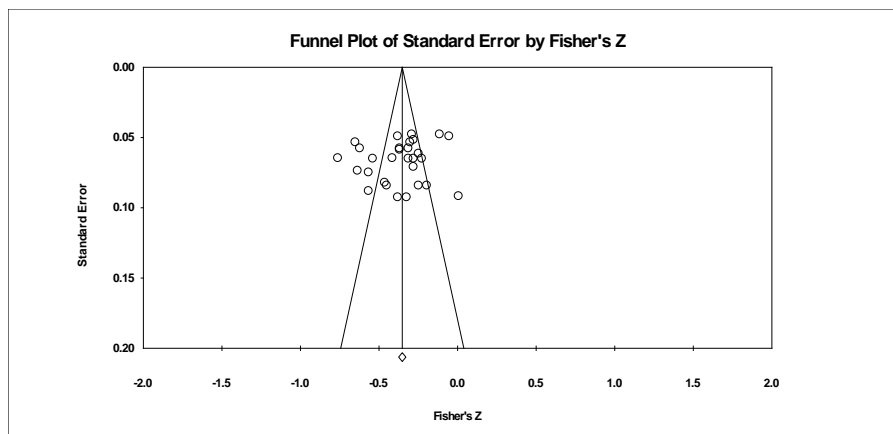
بر اساس جدول ۷، نتایج نشان می‌دهد که اثرات ترکیبی تصادفی در مورد رابطه‌ی رضایت شغلی و بیگانگی شغلی در ۸ فرضیه حدود ۰/۵۰- است، که با توجه به سطح معنی‌داری، این مقدار منفی و معنی‌دار می‌باشد. با رجوع به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین رضایت شغلی و بیگانگی شغلی در ۸ پژوهش بررسی شده در حد متوسطی قرار دارد. همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از اثرات ترکیبی تصادفی در مورد رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و بیگانگی شغلی در ۵ فرضیه در حدود ۰/۲۱- می‌باشد که با توجه به سطح معنی‌داری، این مقدار معنی‌دار اما ضعیف می‌باشد. همچنین با رجوع به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی شغلی در ۵ پژوهش انتخاب شده در حد ضعیفی قرار دارد. همچنین نتایج حاصل از اثرات ترکیبی ثابت نشان می‌دهد که رابطه‌ی تعهد سازمانی و بیگانگی شغلی در ۵ فرضیه در حدود ۰/۳۶- می‌باشد که با توجه به عدد معنی‌داری، این مقدار در حد متوسط می‌باشد. همچنین با رجوع به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین تعهد سازمانی و بیگانگی شغلی در ۵ پژوهش انتخاب شده در حد متوسطی قرار دارد. نتایج به‌دست آمده از اثرات ترکیبی تصادفی نشان می‌دهد که رابطه ویژگی‌های شغلی و بیگانگی شغلی در ۳ فرضیه در حدود ۰/۳۳- می‌باشد که بر اساس عدد معناداری محاسبه شده در جدول، این مقدار منفی و معنی‌دار می‌باشد. همچنین با رجوع به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین ویژگی‌های شغلی و بیگانگی شغلی در ۳ پژوهش انتخاب شده در حد متوسطی قرار دارد. نتایج حاصل از اثرات ترکیبی تصادفی نشان می‌دهد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی در ۳ فرضیه در حدود ۰/۵۳- می‌باشد که بر اساس عدد معناداری محاسبه شده در جدول، این مقدار منفی و معنی‌دار می‌باشد. همچنین با رجوع به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی در ۳ پژوهش انتخاب شده در حد بالایی قرار دارد.

نمودار کیفی^۱

جهت شناسایی سوگیری انتشار، از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی استفاده شد که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد.

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که در آن‌ها خطای استاندارد پایین است و بیشتر در بالای کیف جمع می‌شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. به منظور قضاوت صریح در مورد تقارن نسبی مطالعات انجام شده، از آزمون‌های آماری مربوطه (روش رگرسیون اگر) استفاده می‌شود. در این روش فرض (H_0) بیانگر عدم سوگیری انتشار و فرض خلاف (H_1) بیانگر سوگیری انتشار می‌باشد.

¹. Funnel Chart



نمودار ۱. جهت شناسایی سوگیری انتشار

سوگیری انتشار^۱

یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به عبارتی، یکی از بخش‌های مهم فرایند فراتحلیل، بررسی سوگیری انتشار است. به همین منظور برای بررسی این مفروضه از روش رگرسیونی اگر^۲ استفاده شده است. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول ۸ می‌باشد.

یافته‌های جدول ۸ حاکی از آن است که بر اساس نتایج حاصل از برش خطی اگر، رابطه عدالت سازمانی و بیگانگی شغلی با برشی برابر با $-0/35251$ و فاصله اطمینان 95% برابر با $-8/61249$ می‌باشد. از آنجا که مقدار P یک دامنه $0/46$ و دو دامنه $0/92$ می‌باشد، فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می‌گردد. همچنین نتایج حکایت از آن دارد که رابطه کیفیت زندگی کاری و بیگانگی شغلی با برشی برابر $2/69858$ و فاصله اطمینان 95% برابر با $23/64778$ می‌باشد بر این اساس چون مقدار P یک دامنه، $0/35$ و دو دامنه، $0/70$ می‌باشد، فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می‌گردد. در رابطه متغیر رضایت شغلی و بیگانگی شغلی نیز مقدار برش $3/16126$ و فاصله اطمینان 95% برابر با $8/84153$ می‌باشد. از آنجا که مقدار P یک دامنه $0/27$ و دو دامنه $0/54$ می‌باشد، فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از رابطه دو متغیر تعهد سازمانی و بیگانگی شغلی حاکی از آن است که با توجه به برش $0/78102$ و فاصله اطمینان 95% برابر با $12/55211$ می‌باشد. بر این اساس چون مقدار P یک دامنه، $0/42$ و دو دامنه، $0/84$ می‌باشد، فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می‌گردد. نتایج به‌دست آمده از رابطه دو متغیر ویژگی‌های شغلی و بیگانگی شغلی حاکی از آن است که مقدار برش $7/11606$ و فاصله اطمینان 95% برابر با

¹. Publication bias

². Eggers regression intercept

۱۱۳/۷۴۰۷۵- می باشد. از آنجا که مقدار P یک دامنه، ۰/۲۷ و دو دامنه، ۰/۵۵ می باشد فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می گردد. همچنین نتایج به دست آمده از رابطه دو متغیر فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی حاکی از آن است که مقدار برش ۹/۴۳۵۱۷- و فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱۶/۴۳۷۵۶- می باشد. بر این اساس چون مقدار P یک دامنه، ۰/۲۷ و دو دامنه، ۰/۵۵ می باشد فرض صفر مبنی بر عدم سوگیری انتشار تایید می گردد.

جدول شماره ۸. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

| متغیر | برش (B) | خطای استاندارد (SE) | t-Value | سطح معنی داری (P-Value) | |
|------------------|----------|---------------------|----------|-------------------------|----------|
| | | | | یک دامنه | دو دامنه |
| عدالت سازمانی | -۰/۳۵۲۵۱ | ۳/۳۷۵۶۷ | -۰/۱۰۴۴۳ | ۰/۴۶ | ۰/۹۲ |
| کیفیت زندگی کاری | -۲/۶۹۸۵۸ | ۶/۵۸۲۷۳ | -۰/۴۰۹۹۵ | ۰/۳۵ | ۰/۷۰ |
| رضایت شغلی | ۳/۱۶۱۲۶ | ۴/۹۰۵۲۸ | -۰/۶۴۴۴۶ | ۰/۲۷ | ۰/۵۴ |
| تعهد سازمانی | -۰/۷۸۱۰۲ | ۳/۶۹۸۷۵ | -۰/۲۱۱۱۶ | ۰/۴۲ | ۰/۸۴ |
| ویژگی های شغلی | -۷/۱۱۶۰۶ | ۸/۳۹۱۵۵ | -۰/۸۴۸۰۰ | ۰/۲۷ | ۰/۵۵ |
| فرهنگ سازمانی | -۹/۴۳۵۱۷ | ۱۱/۲۶۳۴۶ | -۰/۶۷۳۵۱ | ۰/۳۸ | ۰/۷۱ |

نتیجه گیری

نتایج حاصل از روش فراتحلیل نشان می دهد که اندازه اثر بین عدالت سازمانی و بیگانگی شغلی در ۹ مطالعه در حدود ۰/۲۴- می باشد که با توجه به جدول کوهن در سطح ضعیفی قرار دارد. با همچنین اندازه اثر ترکیبی رضایت شغلی و بیگانگی شغلی در ۸ مطالعه ۰/۵۰- بود که با رجوع به جدول کوهن این مقدار نیز در سطح متوسطی قرار دارد. در مورد رابطه کیفیت زندگی کاری با بیگانگی شغلی در ۵ مطالعه، اندازه اثر ۰/۲۱- بدست آمد که این مقدار نیز بر اساس جدول کوهن در سطح ضعیفی قرار دارد. همچنین اندازه اثر ترکیبی تعهد سازمانی و بیگانگی شغلی در ۵ مطالعه ۰/۳۶- بود که با رجوع به جدول کوهن این مقدار نیز در سطح متوسطی قرار دارد. در مورد رابطه ویژگی های شغلی با بیگانگی شغلی در ۳ مطالعه، اندازه اثر ۰/۳۳- به دست آمد که این مقدار نیز بر اساس جدول کوهن در سطح متوسطی قرار دارد. همچنین اندازه اثر ترکیبی فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی در ۳ مطالعه ۰/۵۳- بود که با رجوع به جدول کوهن این مقدار نیز در سطح بالایی قرار دارد.

بر این اساس، می توان گفت که متغیرهایی که بیشترین تکرار را در فرضیات مربوط به عوامل مرتبط با بیگانگی شغلی داشتند، به طور کلی تأثیر متوسطی بر آن داشتند. اندازه اثرات ترکیبی عوامل مرتبط با بیگانگی شغلی نیز این ادعا را تأیید می کند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی از میان شش متغیر بیشترین اندازه اثر را بر بیگانگی شغلی داشتند.

دیویس و نیواستورم (۱۹۸۶: ۲۶) بیان می کنند که رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات سازگار یا ناسازگار یا به عبارتی خوشایند و ناخوشایند است که کارکنان با آن احساسات، به کار خود می نگرند. وقتی کارکنان به سازمانی می پیوندند مجموعه ای از خواست ها، نیازها، آرزوها و تجربه های گذشته را با خود به همراه می آورند و

رضایت شغلی نشانی از همسویی توقعات کارکنان با پاداش‌هایی است که کار برای آنان فراهم می‌آورد در این صورت کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود، اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند. اشتیاق شغلی بالاتر زمینه افزایش بیگانگی کارمند با اهداف و آرمان‌های سازمان را فراهم می‌کند. در نتیجه فرد در محیط سازمان، احساس مشارکت بیشتری خواهد داشت. این امر زمینه کاهش بیگانگی شغلی را فراهم خواهد کرد.

همچنین رایبیز (۱۳۷۸)، بیان می‌کند، فرهنگ سازمانی یک عامل تعیین کننده در به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان به حساب می‌آید. این امر سبب می‌شود تا فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید. همچنین مازلاچ و لایتر^۱ (۱۹۹۷) نیز بر این نکته تأکید می‌کنند که هرگاه کارمندان دچار خستگی شوند و قادر به کار کردن نباشند، احساس بی‌فایده بودن، عدم نظم‌پذیری و عدم تمرکز می‌کنند. این امور سبب می‌شود که مشارکت در بین آن‌ها کاهش یابد و به طور کلی احساس بیگانگی شغلی که کارآیی آنان را کاهش می‌دهد، افزایش خواهد یافت. یافته‌های این پژوهش در مورد رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی با نظریات فوق همسویی دارد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مطالعات مرور شده در ارتباط با بیگانگی شغلی دارای نواقص و محدودیت‌هایی به شرح زیر می‌باشد؛

۱. در ارتباط با اندازه اثر ترکیبی فرهنگ سازمانی بر بیگانگی شغلی، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌هایی که با مسئله عدم کارایی و بهره‌وری مواجه هستند، اقداماتی مانند اولویت بخشیدن بر ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، تبیین اهداف و آرمان‌های سازمان برای کارکنان و به طور کلی مشخص کردن مرزهای فرهنگ سازمان برای کارکنان در جهت افزایش بیگانگی شغلی کارکنان و کاهش بیگانگی آنان نسبت به کار خود گام بردارند.

۲. همچنین در مورد اندازه اثر ترکیبی رضایت شغلی بر بیگانگی شغلی، ضروری است که مدیران هر سازمانی شرایطی را فراهم کنند که در آن کارکنان از موقعیت شغلی خود احساس رضایت کنند. به عنوان مثال تخصیص مزایا به کارکنان، افزایش منزلت شغلی و پیوند علایق فرد با شغل خود، می‌تواند زمینه افزایش رضایتمندی آن‌ها را از شغل خود و در نتیجه نزدیکی هر چه بیشتر آنان به اهداف سازمان و کاهش بیگانگی شغلی را فراهم می‌کند.

۳. در ارتباط با اندازه‌های اثر سایر متغیرهای بررسی شده در این پژوهش (عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و ویژگی‌های شغلی) بر بیگانگی شغلی، پیشنهاد می‌شود که تصمیم‌گیران و مدیران سازمان در جهت کاهش بیگانگی شغلی در بین کارکنان اقداماتی زیر را انجام دهند؛ با تخصیص مزایا و منابع کمیاب سازمان به طور عادلانه در بین کارکنان، رفع نیازها و ضرورت‌های فردی و اجتماعی کارکنان به قدر کافی و افزایش کیفیت زندگی کاری، جلب اعتماد و اطمینان کارکنان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی آنان، میزان بیگانگی شغلی را کاهش دهند.

¹. Maslach & Leiter

۴. از میان مطالعاتی که در مرحله اول بررسی شدند تنها یک مطالعه به صورت کیفی به مقوله بیگانگی شغلی پرداخته بود.

۵. در مورد سنجش بیگانگی شغلی بین محققان وحدت نظری وجود نداشت.

۶. همچنین اکثر مطالعات انجام شده در بین کارکنان اداری صورت گرفته بود، در حالی که ضرورت دارد تحقیقاتی با عنوان بیگانگی شغلی در بین کارگران شرکت‌ها و پیمانکاران بیشتر انجام پذیرد.

۷. بر این اساس به محققانی که تمایل به انجام پژوهش در زمینه بیگانگی شغلی را دارند پیشنهاد می‌شود که با توجه به کیفی بودن مقوله از خودبیگانگی شغلی، از رویکردهای کیفی جهت بررسی آن استفاده بیشتری ببرند. همچنین ضرورت دارد که با توجه به بافت فرهنگی و اجتماعی خاص ایران مقیاسی استاندارد طراحی شود که مورد قبول اجتماع علمی در این زمینه باشد تا نتایج به دست آمده از تحقیقات مختلف قابلیت بیشتری برای مقایسه با یکدیگر داشته باشند.

منابع

1. Afrasiabi, H., Jamshidi Solukloo, B., & Ghodrati, H. (2013), *Study of job satisfaction with participation and alienation among employees of Fars Regional Electric Company*, Applied Sociology, (49), 190-177, (in Persian).
2. Alaa, E. (1992), *Productivity Management and its Improvement Technique*, Tehran: Ghalam. (in Persian)
3. Danesh, P., & Tawafi, P. (2017), *Sociological-Psychological Study of the Relationship between Organizational Culture and Social Alienation (Case Study of Tabriz Secondary School Secondary School)*, Islamic Journal of Public Relations and Social Studies (4), 202-169. (in Persian)
4. Davies, K., & Newstorm, J. (1994), *Human Behavior at Work (Organizational Behavior)*, translated by Mohammad Ali Tusi, Tehran: Center for Public Administration Training, (in Persian).
5. Deghbani, A. (2015), *Investigating the Factors Affecting Organizational Commitment of Naja Staff*, The Quarterly of the Police Knowledge of the Capital Police (25), 96-75.
6. Giddens, A. (1995), *Sociology*, Translated by Manouchehr Sabouri Kashani, Tehran: Publishing Ney Publication, (in Persian)
7. Goudarzond Chegini, M., Nouian Ashraf, A., & Alavi Saeb, F. (1393), *Factors Affecting Work Alienation, Relationships and Strategies*, Journal of New Approach in Educational Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, (17), 80- 55, (in Persian)
8. Hosseini, S. M., & Mehdi-zadeh Ashrafi, A. (2010), *Identification of factors affecting organizational commitment*, Management Quarterly, (18), 16-9, (in Persian)
9. Marx, C. (1998) *Manuscripts of Economics - Philosophy, 1844*, Translation by Hassan Mortazavi, Tehran, Agah Publishing, (in Persian).
10. Mostafavi-rad, F., Behrangi, M. R., Askarian, M., & Farzad, V. (2010) *Investigating the Relationship between Organizational Culture, Quality of Work Life, Organizational Commitment with Alienation from the Directors of the Secondary Schools in Shiraz*, Journal of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz (1), 78-45, (in Persian).

11. Mohseni Tabrizi, A. (1991), *Alienation of the conceptualization and grouping of theories in the fields of sociology and psychology*, Social Sciences Letter, 0, 73-25, (in Persian)
12. Robbins, S. P. (1999) *Foundations of Organizational Behavior*, Translation of Persians and Arabs, Tehran: Cultural Research Bureau Publications, (in Persian).
13. Tavasoli, G. A. (2003) *Social participation in the conditions of anomic society "The relation between social and social deviations and social deviations"*, Tehran: Tehran University Press, (in Persian).
14. Vahida, F., Ansari, M. E., Haghghatian, M., & Bazmi, M. (2014), *Sociological assessment of job alienation and its effects on organizational culture in educational organizations (Case study of staff of education departments of Mashhad)*, society Applied Science, (54), 14-1, (in Persian).
15. Weber, M. (1995), *Economics and Society*, Translation: A Collection of Translators, Tehran: Molly Publications, (in Persian).
16. Yousefi, M., & Azizi Zin-al-Hajjlo, A. (2015), *Factors Affecting Work Alienation in Employees of the General Directorate of Health Insurance of East Azarbaijan Province*, Health Image (4), 31-23, (in Persian).
17. Ahmad, S. (2013) *Paradigms of Quality of Work Life*, Journal of Human Values, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Management Centre for Human Values, 19(1) 73–82.
18. Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). *A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary*. Journal of International Management, 10, 375-392.
19. Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P.T., & Rothstein, H. R. (2010), *A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis*. Res. Synth. Method. 1: 97–111.
20. Choi, S. (2010) *Organizational Justice and Employee Work Attitudes: The Federal Case*, The American Review of Public Administration, Reprints and permission, 41(2) 185–204.
21. Card, N. A.(2011). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: Guilford Publications.
22. Glass, G. V. (1976). *Primary, secondary, and meta-analysis of research*. Educational Researcher. 5. 3–8.
23. Hutchens, R. (2010). *Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement*. Labour Economics, 17, pp:1010-1021.
24. Kalekin, F. D., & Langman, L. (2015) *Alienation: The critique that refuses to disappear*, *Current Sociology*, Reprints and permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav, 1–18.
25. Lambert, E. G., Liu, J., & Jiang, S. (2018) *An Exploratory Study of Organizational Justice and Work Attitudes Chinese Prison Staff*, The Prison Journal, Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav, 1–20.
26. Millette, V., & Gagne, M. (2008). *Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22.
27. Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
28. Nabavi, A. H., Hossinzadeh, A. H., & Allameh, S. (2014). *Examining the effect of the bureaucratic characteristics of organization on staff's work alienation*

- (the study of the staff of governmental organizations in Ahvaz city) social problems of Iran. *Journal of Kharazmi University*, 4(2), 131-54. (Persian).
29. Nasawang, P., Intaraprasong, B., & Pattarachachai, J. (2011). *Work alienation of professional nurses in district hospitals in the central region of Thailand*, *Journal of Public Health and Development*, 9, 287- 300.
 30. Nygren, K. G., & Gidlund, K. L. (2012). *The pastoral power of technology. Rethinking alienation in digital culture*, *Journal for a Global Sustainable Information Society*, 10, 509-517.
 31. Pigott, T. D.(2012). *Advances in Meta-Analysis*, New York: Springer.
 32. Roach, A. S., & Mack, K. (2014) *Job satisfaction in the judiciary, Work, employment and society, Reprints and permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav* Vol. 28(5) 683–701.
 33. Stinchcomb, J., & Leip, L. (2013) *Expanding the Literature on Job Satisfaction in Corrections, International Association for Correctional and Forensic Psychology, CRIMINAL JUSTICE AND BEHAVIOR*, Vol. 40, No. 11, November 2013, 1209–1227. DOI: 10.1177/0093854813489667.
 34. Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015), *Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept*, *Journal of Management Inquiry*, 1-12.
 35. Tummers, L., Bekkers, V., Thiel, S. v., & Steijn, B. (2014) *The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees*, *Administration & Society OnlineFirst*, published on November 2, 2014. 1–22.