

تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی

محمود نادری بنی^{۱*}، غلامرضا بردبار^۲، فرشته پزشکی نجف‌آبادی^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه یزد

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد

چکیده

بیگانگی کاری، علل و پیامدهای آن از موضوعات موردتوجه علوم سازمان و مدیریت می‌باشد. این مطالعه باهدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر بیگانگی کاری انجام‌شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارشناسان حوزه ستادی یکی از شرکت‌های دولتی صنعت برق در شهر شیراز می‌باشند که ۱۳۱ نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند و به پرسشنامه استاندارد تحقیق پاسخ دادند. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و تحلیل داده‌ها از طریق تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2.0 انجام گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد حمایت سازمانی ادراک‌شده و ویژگی‌های شغل بر بیگانگی کاری تأثیر منفی معنادار دارند که متغیر ویژگی‌های شغل به میزان بیشتری تغییرات متغیر بیگانگی کاری را تبیین می‌نماید.

کلمات کلیدی: ویژگی‌های شغل، حمایت سازمانی ادراک‌شده، بیگانگی کاری، شرکت دولتی، روش حداقل مربعات جزئی

مقدمه

مفهوم کار را باید در رابطه پویای انسان و طبیعت جستجو کرد. بنای تمدن بشری، توسعه ساختارهای اجتماعی، سیاسی، توسعه صنعت و فناوری و ایجاد مهارت‌های پیشرفته بشری همه درگرو بروز خلاقیت، استعدادها و توانایی‌های بشری است که طی قرن‌ها از طریق فرایند کار به ظهور می‌رسد. کار نقش ضروری و حیاتی در زندگی بشر دارد، کار تجلی عینی نیروهای بشری است. جامعه شناسان معتقدند که اگر انتخاب کار به‌طور ناصحیح انجام‌شده و با فرد ناسازگار باشد، تبعات منفی بسیاری در رفتار و شخصیت وی بر جای می‌گذارد. در صورتی که کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد " امری خارجی " تلقی شود در معنای خاص کلمه، وی را از خودبیگانه خواهد کرد (حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

بیگانگی کاری^۱ عبارت است از حالت جدایی روان‌شناختی که در تصویر فرد از خود و ارتباطات اجتماعی هم در درون و هم در بیرون محیط کار تعمیم می‌یابد (بنایی و ریسل^۲، ۲۰۰۷). احساس بیگانگی نسبت به کار در مشاغل اداری از پیچیدگی‌ها و شرایط خاصی برخوردار است. شرایطی که در آن، کار نه به اختیار فرد، بلکه اجباری و تحمیلی است و وی نمی‌تواند نیروهای جسمی و روحی خود را آزادانه توسعه دهد. ماهیت بیگانه کار، آشکارا با این واقعیت نشان داده می‌شود که به‌محض اینکه هیچ‌گونه فشار فیزیکی یا اجبار دیگری در کار نباشد فرد از آن دوری می‌جوید (صداقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸).

انسان در حالت بیگانگی، وجود خودش را در فعالیت و آثار خود نمی‌بیند و نمی‌تواند همه استعدادهای خود را شکوفا سازد. چنین انسانی به‌جای احساس خوشبختی، احساس بدبختی می‌کند و قادر نیست جسم و ذهن خود را آزادانه پرورش دهد، زیرا کار برای او جنبه تحمیلی و اجباری دارد و برای ارضای نیاز خود نیست، بلکه ابزاری برای ارضای نیازهای دیگران است. او برای دیگران کار می‌کند و به شخصی دیگر غیر از خود تعلق دارد. انسان از خودبیگانه، سرانجام از دیگران نیز بیگانه می‌شود (قلی پور، ۱۳۸۴).

1- Work Alienation
2- Banai&Reisel

بیگانگی اساساً از عدم کنترل و دخالت تولیدکننده بر تولید ناشی می‌شود، همچنین بیگانگی حاصل تقسیم‌کار مداوم و در حال افزایش است. این مساله فرایند تولید را به وظایفی پوچ و بی‌معنا تجزیه می‌کند. چنانچه فرد در مقابل تلاشی که در سازمان انجام می‌دهد، بهره مادی و معنوی کمتری ببرد، احساس خستگی و دلسردی می‌کند و در او یک نوع بیگانگی فزاینده نسبت به کار ایجادشده، رضایت او را کاهش می‌دهد. علاوه بر این بیگانگی او را دچار پوچی می‌کند به طوری که کار برایش لذت‌بخش نبوده و احساس بیهودگی می‌کند (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به اهمیت پدیده بیگانگی کاری به واسطه تأثیرات فراوانی که در حوزه‌های مختلف خاصه عملکرد کاری افراد و متعاقباً عملکرد سازمان دارد ضرورت بررسی عوامل شکل‌دهنده آن در سازمان‌های ایرانی به‌ویژه سازمان‌های دولتی که از بودجه دولت استفاده می‌نمایند بسیار احساس می‌شود. بر اساس مبانی پژوهشی ارائه‌شده و بررسی‌های انجام‌شده عوامل مختلفی ممکن است به بروز بیگانگی کاری در میان کارکنان سازمان منجر گردد. دو مورد از مهم‌ترین این عوامل، حمایت سازمانی ادراک‌شده^۱ و ویژگی‌های شغل^۲ می‌باشند (چیابورو^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). براین اساس هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این پرسش است که آیا ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر بیگانگی کاری در سازمان‌های دولتی ایران نیز تأثیرگذار است و شدت و نوع این تأثیر به چه نحو می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه موضوع

بیگانگی

بیگانگی تاریخچه‌ای طولانی در ادبیات دانشگاهی دارد. تحقیقات اولیه از منظر دین و سلامت به بیگانگی پرداخته‌اند. در منظر دین از یک‌سو، بیگانگی به جدایی افراد از حیات جسمانی به‌عنوان نشانه‌ای از تعالی معنوی پرداخته‌شده و از سوی دیگر بیگانگی به مفهوم غربت^۴ یا جدا شدن از خداوند می‌باشد. در منظر سلامت بیگانگی

-
- 1- Perceived organizational support (POS)
 - 2- Job characteristic
 - 3-Chiaburu
 - 4- Estrangement

دلالت بر بیگانگی ذهنی دارد. هگل مفهوم بیگانگی را از دو بعد بین محققین و دانشجویان خودش رواج داد. از یک بعد به ریشه‌های دینی واژه پرداخت و از بعد دیگر به جنبه مادی آن توجه کرد. مارکس جنبه‌های روحی کار هگل را رد نموده و در بافت کار و اجتماع به مفهوم‌سازی گسترده بیگانگی پرداخت (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۴). وی چهار شکل از بیگانگی را تعریف نمود: بیگانگی افراد (کارگران) از محصول، از فعالیت اقتصادی، از ماهیت انسانی و بیگانگی افراد از یکدیگر (کریست، ۲۰۱۵)

پس از مارکس مطالعات قوی و همزمان فروم^۱ و سیمن^۲، محققین را به بررسی بیگانگی از زاویه رشته‌های مختلف علمی شامل جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و علوم سازمان تشویق کرد. در این میان کار سیمن مرجعیت خاص پیدا کرده است؛ مفهوم‌سازی او از بیگانگی بر شرایط محرومیت^۳ متمرکز است (چیابورو و همکاران، ۲۰۱۴). سیمن بیگانگی را در پنج مفهوم بررسی کرد (سیمن، ۱۹۵۹ به نقل از محسنی تبریزی، ۱۳۷۰) که عبارتند از: ۱. بی‌قدرتی^۴ ۲. بی‌معنایی^۵ ۳. بی‌هنجاری^۶ ۴. جدا افتادگی یا انزوا^۷ ۵. خود بیزاری^۸.

از زمانی که سیمن تعریف سیستماتیکی از بیگانگی ارائه کرد؛ این سازه تعاریف خاص رشته‌ای به خود دیده است که بیشتر از شفاف‌سازی ایجاد ابهام نموده‌اند. برای مثال در مطالعات سازمانی، بیگانگی به معنای آن است که کار برای فرد امری بیرونی است و فرد نمی‌خواهد وظایف کاری خود را درونی سازد. گرچه در تعریف بیگانگی توافق جمعی وجود ندارد اما از یک سطح بنیادین بیگانگی به مفهوم فاصله گرفتن یا کناره‌گیری از دیگران یا چیزها است و بیگانگی کاری حالتی از بیزاری است که افراد از کار جدا می‌شوند (میلر، ۱۹۶۷).

-
- 1- Fromm
 - 2- Seeman
 - 3- Deprivation conditions
 - 4- Powerlessness
 - 5- Meaninglessness
 - 6- Normlessness
 - 7- Isolation
 - 8- Self-estrangement

ادیبی و مودنی (۱۳۸۲) به بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان گمرک بندر انزلی پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین پست سازمانی کارکنان و بیگانگی آنها رابطه قوی و بین سابقه کاری آنان و بیگانگی رابطه نسبی وجود دارد. صداقتی فرد و عبدالله زاده (۱۳۸۸) نیز به بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار (ستاد و معلمین) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط مستقیمی میان درآمد اقتصادی حاصل از کار و احساس بیگانگی شغلی وجود دارد. همچنین میان ارتقاء شغلی و احساس بیگانگی شغلی ارتباط معناداری مشاهده شد. در عین حال این فرض که تکراری بودن کار روزانه ادارات و مراکز دولتی نقش مؤثری بر بیگانگی شغلی دارد پذیرفته شد.

حسین زاده و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد متغیرهای مستقل پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عدالت سازمانی و همچنین امنیت شغلی؛ عوامل تأثیرگذار بر روی متغیر وابسته بیگانگی از کار هستند و این متغیرهای مستقل به میزان ۶۲٪ از واریانس متغیر بیگانگی را تبیین می‌نمایند. همچنین میانگین میزان بیگانگی مردان نسبت به زنان بیشتر است. نایر و وها^۱ (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده بیگانگی کاری در میان کارکنان حوزه‌های دانش‌محور^۲ پرداختند و عواملی از قبیل رسمیت، تمرکز، کیفیت روابط کاری، عدالت درک شده و ویژگی‌های شغلی همچون استقلال، تنوع، خلاقیت، معناداری و خود بیانگری^۳ را بررسی نمودند. نتایج این مطالعه نشان داد قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌های بیگانگی کاری در میان این دسته کارکنان فقدان کار معنادار، کیفیت روابط کاری ضعیف و ناتوانی کار برای ایجاد زمینه خود بیانگری فرد می‌باشند.

در مقوله عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی کاری و تبعات آن در طی چند دهه گذشته، پژوهش‌های بسیاری در خارج از کشور صورت گرفته است که جمع‌بندی نتایج آنها در فرا تحلیل چیاپورو و همکارانش که در سال جاری میلادی منتشر شده، آمده است.

1- Nair&Vohra

2- Knowledge workers

3- Self-expression

محققین پیش بینهای بیگانگی را بصورت دسته‌بندی‌های ذیل معرفی نموده‌اند: شخصیت فردی، روان فشارها، ابعاد رهبری، ویژگی‌های شغل، بافت کاری. همچنین پیامدهای این پدیده را نیز به بخش‌های ذیل طبقه‌بندی نموده‌اند: نگرش‌ها، عملکرد کارکنان، کناره‌گیری و واکنش ثانوی. شایان‌ذکر است هر یک از طبقه‌های پیش‌بین یا پیامد در این پژوهش دربرگیرنده عوامل مختلف می‌باشند (چیاپورو و همکاران، ۲۰۱۴).

ویژگی‌های شغل

مدل ویژگی‌های شغل^۱ که توسط ریچارد هکمن و گرگ الدهام پایه‌ریزی شده، هر شغلی را بر پایه پنج بعد اساسی تعریف می‌کند (هکمن و الدهام، ۱۹۷۶) که عبارتند از:

۱. تنوع مهارت^۲: میزان گوناگونی در مهارت‌ها و استعدادهای متفاوتی که برای انجام آن شغل لازم است.
۲. همسانی وظیفه^۳: به میزان نیاز شغل به تکمیل یک بخش کامل و قابل‌شناسایی از کار اشاره دارد.
۳. اهمیت وظیفه^۴: میزان تأثیر قابل‌توجهی که شغل بر زندگی یا کار مردم دیگر می‌گذارد.
۴. خودمختاری^۵: میزان آزادی، استقلال و صلاح‌دیدی که فرد می‌تواند در زمان‌بندی کار و تعیین رویه‌های انجام آن اعمال کند.
۵. بازخورد: انجام وظایف موردنیاز شغل تا چه حد باعث می‌شود فرد در مورد اثربخشی عملکرد خود به‌صورت مستقیم و واضح اطلاعات کسب کند.

بنایی و همکاران (۲۰۰۴) به بررسی تأثیر ویژگی‌های شغل و رهبری به‌عنوان مکانیزم‌های کنترل مدیریت بر بیگانگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارگران پنج شرکت مجارستانی می‌پردازند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری و ویژگی‌های شغلی (بازخور، استقلال، تنوع مهارت) بیگانگی کاری را تبیین می‌نمایند لیکن از توان تبیین

1- Job Characteristics Model

2- Skill variety

3- Task identity

4- Task significance

5- Autonomy

تعهد سازمانی برخوردار نیستند. بنایی و ریسل (۲۰۰۷) نیز به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رهبری حمایتی با بیگانگی کاری در میان کارکنان اداری کشورهای آلمان، مجارستان، اسرائیل، روسیه و آمریکا می‌پردازند. هدف آنها مطالعه این موضوع است که چگونه شرایط کاری بر تجربه بیگانگی کارکنان تأثیر می‌گذارد. رویکرد آنها به مفهوم بیگانگی کاری دربرگیرنده این مطلب است که کارکنان اداری در سطوح میانی تجربه بیگانگی را به‌عنوان تابعی از واقعیات سازمان‌های امروزی همچون انتظارات حرفه‌ای برآورده نشده، تعارض نقش، احساس کنترل شدن از بیرون و فقدان تعلق اجتماعی درک می‌نمایند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد رهبری حمایتی و ۴ ویژگی شغل (همسانی وظیفه، بازخور، استقلال و تنوع مهارت) با بیگانگی کاری رابطه معنادار دارند.

شرفی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با ازخودبیگانگی شغلی پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان یک واحد صنعتی بزرگ در حومه شهر اصفهان بوده و نتایج پژوهش نشان داد که عدالت ارتباطی از میان ابعاد عدالت و بازخورد از میان ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی کننده معنادار ازخودبیگانگی شغلی هستند و در نتیجه می‌توان خود بیگانگی شغلی را تابعی از عدالت ارتباطی ادراک‌شده و بازخورد دانست.

حمایت سازمانی

حمایت سازمانی ادراک‌شده باور کلی کارکنان یک سازمان درباره گستره کلی ارزشی است که سازمان برای نقش و مراقبت از بهزیستی آنها قائل است (آیزنبرگر و دیگران، ۱۹۸۶). حمایت سازمانی ادراک‌شده نتیجه نوع رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این رابطه در انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد، ریشه دارد. طبق تئوری مبادله اجتماعی، ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی بوده و شامل تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشایت نمی‌گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تائید، احترام و حمایت را نیز در برمی‌گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می‌دهد در کارکنان

احساس الزام جبران این حمایت را ایجاد می‌کند (دعایی و برجعلی، ۱۳۸۹). ریگل^۱ و همکاران (۲۰۰۸) با رویکرد فرا تحلیل تأثیرات حمایت سازمانی ادراک‌شده بر چهار موضوع تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد و نیت ترک کار را مورد بررسی قرار دادند. آنها همچنین به بررسی تعدیل میزان این تأثیرات به واسطه متغیر میانجی نوع شغل پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر قوی و مثبت دارد. همچنین بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و متوسط و بر نیت ترک خدمت تأثیر منفی بسیار دارد.

چیاپورو و همکاران (۲۰۱۴) در فرا تحلیل خود در موضوع بیگانگی، حمایت سازمانی ادراک‌شده را در حوزه "بافت کاری"^۲ دسته‌بندی نموده و به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌های بیگانگی کاری معرفی نمودند. آنها همچنین تأثیر حمایت سازمانی بر بیگانگی را در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار داده و دریافته‌اند این سازه بر بیگانگی کاری تأثیر بسیار زیادی داشته و پس از رهبری حمایتی دومین پیش‌بین قوی بیگانگی کاری به حساب می‌آید.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به هدف تحقیق، مرور بر ادبیات و تحقیقات انجام‌گرفته در این زمینه، فرضیه‌های تحقیق به‌صورت زیر تعریف می‌شوند:

فرضیه اصلی ۱: حمایت سازمانی ادراک‌شده بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه اصلی ۲: ویژگی‌های شغل بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲-الف: تنوع مهارت بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲-ب: همسانی وظیفه بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

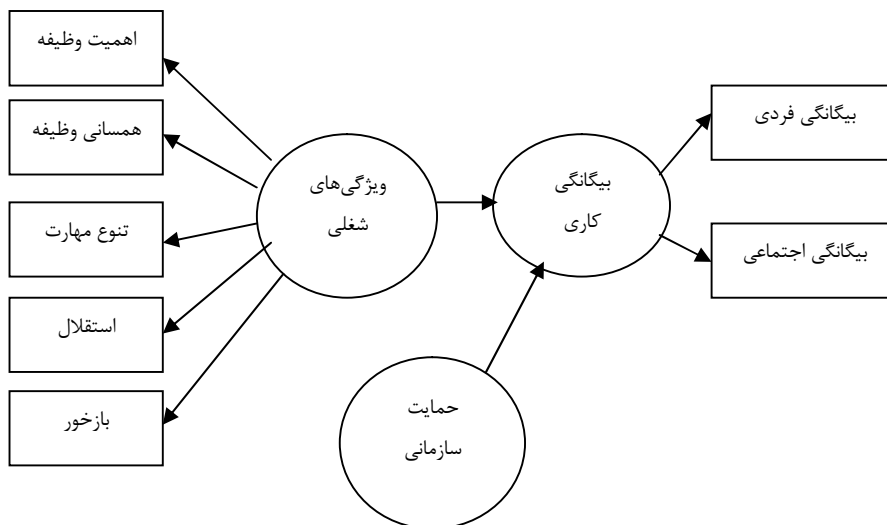
فرضیه ۲-ج: اهمیت وظیفه بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲-د: استقلال بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲-ه: بازخور شغلی بر بیگانگی کاری تأثیر منفی و معنادار دارد.

مدل مفهومی پژوهش نیز در شکل ۱ آمده است.

1. Riggle
2. work context



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

از آنجاکه هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بر بیگانگی کاری است، از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که در فرایند آن از روش مطالعات میدانی استفاده می‌شود.

جامعه آماری و نمونه آماری: جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان حوزه ستادی یکی از شرکت‌های دولتی شهر شیراز در صنعت برق می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه، حجم نمونه بر اساس نمونه‌گیری از جامعه محدود تعیین شده است (عادل آذر و مومنی، ۱۳۸۵). با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، در سطح اطمینان ۹۵٪، حجم نمونه ۱۳۱ برآورد گردید؛ در نتیجه تعداد ۱۵۰ پرسشنامه به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب توزیع گردید. از این میان تعداد ۱۳۴ پرسشنامه کامل تشخیص داده شد و در تحلیل مورداستفاده قرار گرفت. همچنین در ترکیب نمونه آماری نسبت کارشناسان زن و مرد به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۴ و نسبت کارشناسان معاونت‌های فنی و غیرانی به ترتیب ۰/۴۹ و ۰/۵۱ می‌باشند.

ابزارهای سنجش

در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ موردسنجش قرار گرفت و جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها ابتدا از روایی صوری جهت بررسی روایی محتوایی پرسشنامه استفاده گردید بدین نحو که چند تن از اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه یزد و صاحب‌نظران صنعت برق، پرسشنامه مذکور را بررسی و مورد تأیید قرار دادند. پس از جمع‌آوری داده‌ها و ورود آن‌ها به نرم‌افزار اقدام به اندازه‌گیری روایی سازه گردید. به این منظور از روایی همگرا و واگرا کمک گرفته شد که شرح گزارش آن در قسمت بررسی برازش مدل آمده است.

الف. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی: برای سنجش ویژگی‌های شغلی از پرسشنامه زمینه‌یابی تشخیصی شغل^۱ (هاگمن و الدهام، ۱۹۷۵) استفاده شد که دارای ۲۳ سؤال و پنج بعد به نام‌های اهمیت وظیفه (۴ سؤال)، همسانی وظیفه (۴ سؤال)، تنوع مهارت (۵ سؤال)، استقلال (۴ سؤال) و بازخور (۶ سؤال) می‌باشد. این پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. شواهد مربوط به روایی و پایایی این مقیاس بر اساس گزارش بنایی و ریسل (۲۰۰۷) در حد قابل قبول می‌باشد. در ایران نیز شرفی و همکاران (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ کلی پنج بعد را ۰/۷۲۴ گزارش شده است. در این پژوهش ضریب آلفا برای ابعاد پنج‌گانه پرسشنامه بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۱ به دست آمد که مقادیر قابل قبول را نشان می‌دهند.

ب. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده^۲: این پرسشنامه توسط آیزنبرگر و همکاران تدوین شده است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). این پرسشنامه ۱۶ سؤال دارد و بر مبنای طیف هفت گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) تنظیم شده است. آیزنبرگر و همکاران پایایی آن را ۰/۹۷ درصد گزارش نموده‌اند، در ایران نیز عریضی و گل پرور پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ اعلام نموده‌اند (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۹). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمده است.

1- Job Diagnostic Survey(JDS)

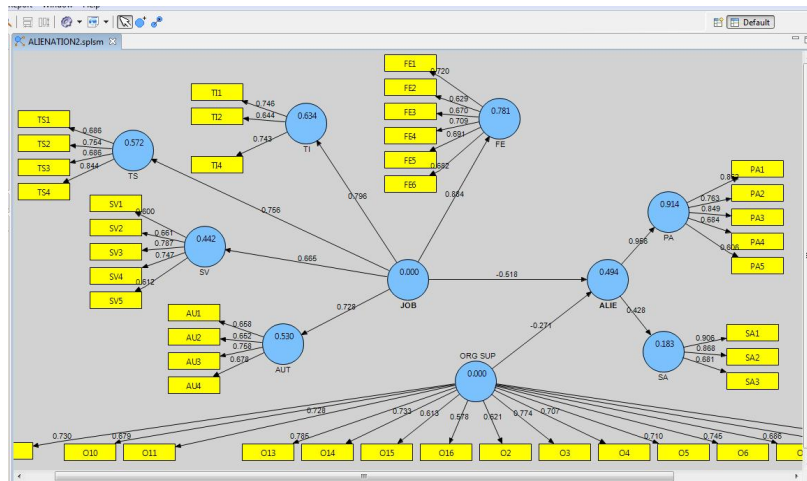
2- Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)

ج. پرسشنامه بیگانگی: این پرسشنامه توسط کورمن و همکاران تدوین شده است (کورمن و همکاران، ۱۹۸۱). این پرسشنامه دارای ۸ سؤال و دو بعد به نام‌های بیگانگی فردی (۵ سؤال) و بیگانگی اجتماعی (۳ سؤال) می‌باشد. بنایی و ریسل در مطالعه خود پایایی آن را برای بعد بیگانگی فردی ۰/۸ و برای بیگانگی اجتماعی ۰/۷ گزارش نموده‌اند (بنایی و ریسل، ۲۰۰۷). در این پژوهش برای ابعاد بیگانگی فردی و اجتماعی ضریب آلفا به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۸۱ به دست آمد.

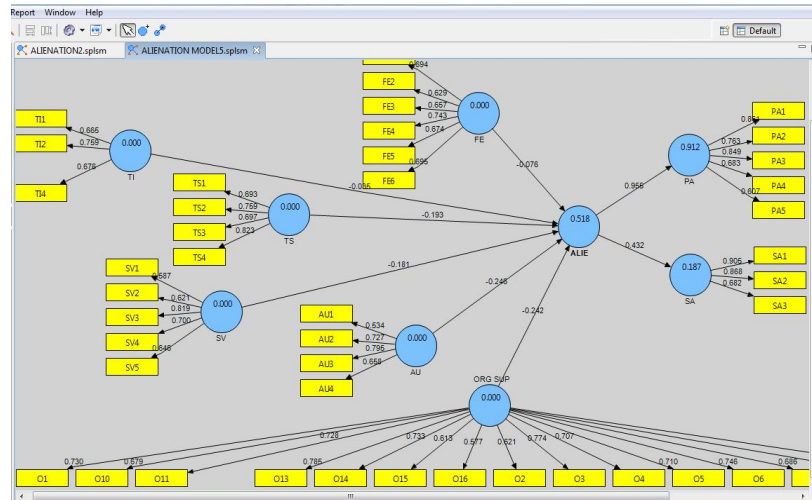
تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS 2.0 استفاده گردید. نرم‌افزار Smart PLS یکی از نرم‌افزارهای نسل دوم مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی^۱ است که به دلیل مزایای آن نسبت به هم نوعان خود باعث محبوبیت در میان محققین شده است. مهم‌ترین ویژگی نرم‌افزارهای نسل دوم نسبت به نرم‌افزارهای نسل اول (AMOS, LISREL, EQS) عدم نیاز به حجم بالای نمونه و عدم نیاز به نرمال بودن توزیع داده‌هاست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

دو مدل جهت آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی مورد بررسی قرار گرفت. در مدل اول تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، ویژگی‌های شغل (مجموع ۵ بعد) بر بیگانگی کاری و در مدل دوم تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و تک‌تک ابعاد ویژگی‌های شغل بر بیگانگی کاری مورد آزمون قرار گرفت. اشکال ۲ و ۳ به ترتیب نتایج دو آزمون به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهند.



شکل ۲- آزمون فرضیات اصلی تحقیق با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری



شکل ۳- آزمون فرضیات فرعی تحقیق با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری

بررسی برازش مدلها^۱

مدل های مرسوم در مدل سازی معادلات ساختاری متشکل از دو بخش هستند. مدل اندازه گیری (مدل درونی) که روابط بین شاخص های یک سازه و آن سازه را مشخص می سازد و مدل ساختاری (مدل بیرونی) که نشان دهنده روابط میان چندسازه می باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

^۱ مدل ۱: آزمون فرضیات اصلی تحقیق، مدل ۲: آزمون فرضیات فرعی تحقیق

مدل‌های اندازه‌گیری

پایایی شاخص

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی: همانطور که در جدول ۱ آمده کلیه ضرایب آلفای کرونباخ به‌غیر از ضریب مربوط به همسانی وظیفه و کلیه ضرایب پایایی ترکیبی از مقدار $0/7$ بیشتر هستند که حاکی از پایایی مناسب مدل ۱ دارد.

روایی همگرا: ضرایب AVE سازه‌ها

AVE میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. مگنر و همکاران مقدار $0/4$ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶ به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود کلیه ضرایب AVE در مدل ۱ مقادیر بالای $0/4$ را بدست آورده‌اند.

جدول ۱- نتایج پایایی و روایی همگرا مدل ۱

ردیف	متغیر پنهان	عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونباخ $0/7 < \text{Alpha}$	ضریب پایایی ترکیبی $0/7 < \text{CR}$	میانگین واریانس استخراجی $0/4 < \text{AVE}$
۱	ویژگی‌های شغل	JOB	$0/88$	$0/88$	$0/6$
۲	اهمیت وظیفه	TS	$0/73$	$0/83$	$0/55$
۳	همسانی وظیفه	TI	$0/51$	$0/75$	$0/5$
۴	تنوع مهارت	SV	$0/71$	$0/81$	$0/46$
۵	استقلال	AUT	$0/63$	$0/78$	$0/47$
۶	بازخور شغلی	FEE	$0/77$	$0/84$	$0/47$
۷	بیگانگی	ALIE	$0/74$	$0/67$	$0/54$
۸	بیگانگی فردی	PA	$0/81$	$0/86$	$0/57$
۹	بیگانگی اجتماعی	SA	$0/76$	$0/86$	$0/67$
۱۰	حمایت سازمانی	ORG SUP	$0/92$	$0/93$	$0/49$

۱. نتایج مربوط به اجرای مدل ۲ که تنها سازه "ویژگی‌های شغل" را در خود ندارد، با تفاوت بسیار اندک مشابه نتایج جداول ۱ و ۲ بوده که نشان از پایایی و روایی مناسب مدل ۲ دارد.

روایی واگرا

همان‌گونه که از محتوای جدول ۲ (برگرفته از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱)) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که در این تحقیق، سازه‌ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خوددارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرایی مدل ۱ در حد مناسبی است.

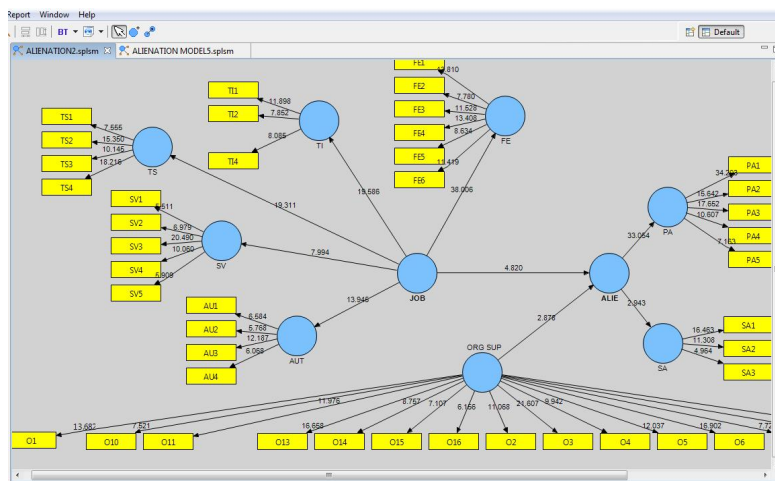
جدول ۲- نتایج روایی واگرایی مدل ۱

	استقلال	بازخور	حمایت سازمانی	بیگانگی فردی	بیگانگی اجتماعی	تنوع مهارت	همسانی وظیفه	اهمیت وظیفه
استقلال	۰/۶۹							
بازخور	۰/۶۳	۰/۶۹						
حمایت سازمانی	۰/۵۹	۰/۵۲	۰/۷					
بیگانگی فردی	-۰/۵۵	-۰/۵۶	-۰/۴۷	۰/۷۵				
بیگانگی اجتماعی	-۰/۱۹	-۰/۱۳	-۰/۴۱	۰/۱۵	۰/۸۲			
تنوع مهارت	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۲۶	-۰/۵۱	-۰/۰۱	۰/۶۸		
همسانی وظیفه	۰/۵۰	۰/۶۵	۰/۴۱	-۰/۵۴	۰/۱۰	۰/۴۲	۰/۷۱	
اهمیت وظیفه	۰/۲۹	۰/۵۸	۰/۲۹	-۰/۵۱	۰/۰۰	۰/۴۵	۰/۵۹	۰/۷۴

مدل ساختاری

ضرایب معناداری z (مقادیر t-value)

همان‌گونه که در شکل ۴ مشخص است ضریب مربوط به مسیرهای ویژگی شغل- بیگانگی کاری و حمایت سازمانی- بیگانگی کاری به ترتیب مقادیر ۴/۸ و ۲/۹ را کسب نموده‌اند که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر بوده (سطح اطمینان ۹۵٪)؛ معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری ۱ را نشان می‌دهد.



شکل ۴- ضرایب معناداری Z مدل ۱

همان‌گونه که در شکل ۴ مشاهده می‌شود، ضرایب معناداری کلیه سؤالات نیز از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که به مفهوم معناداری روابط میان هر سؤال و متغیر مربوطه می‌باشد. نتایج مدل ۲ در جدول ۵ آمده است.

معیار R^2

R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک یا چند متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود مقدار R^2 برای متغیر بیگانگی اجتماعی مقدار ۰/۱۸ است که در حد ضعیف و برای متغیر تنوع مهارت مقدار ۰/۴۴ است که در حد متوسط ارزیابی می‌شود. سایر متغیرهای درون‌زای مدل مقادیر قوی را نشان می‌دهند که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌نماید. در مدل ۲ (شکل ۳) نیز تنها سه متغیر درون‌زا وجود دارد که نتایج آن تقریباً مشابه نتایج مدل ۱ می‌باشد.

معیار f^2 و Q^2

معیار f^2 شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲)، همچنین برای آن دسته از متغیرهای درون‌زا محاسبه می‌شود که بیش از یک متغیر درون‌زا بر آن‌ها تأثیر می‌گذارند (جدول ۵).

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را تعیین می‌کند و مقادیر فوق به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. این معیار تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌شود. جدول ۳ نتایج معیار Q^2 در مدل‌های ۱ و ۲ را نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج معیار Q^2 در مدل‌های ۱ و ۲

ردیف	متغیر پنهان	عنوان در مدل	مدل ۱	مدل ۲
۱	ویژگی‌های شغل	JOB		
۲	اهمیت وظیفه	TS	۰/۳۰۹	
۳	همسانی وظیفه	TI	۰/۳۱۵	
۴	تنوع مهارت	SV	۰/۱۹۸	
۵	استقلال	AUT	۰/۲۳۰	
۶	بازخور شغلی	FEE	۰/۳۵۷	
۷	بیگانگی	ALIE	۰/۱۸۲	۰/۱۹۴
۸	بیگانگی فردی	PA	۰/۵۳۶	۰/۵۳۶
۹	بیگانگی اجتماعی	SA	۰/۱۱۶	۰/۱۱۸
۱۰	حمایت سازمانی	ORG SUPP		

مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. نتایج دو مدل در جدول ۴ آمده است. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (وتزلس، ۲۰۰۹ به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) و کسب مقادیر بالای ۰/۵۰ جهت هر دو مدل ۱ و ۲، برازش بسیار مناسب مدل کلی آنها تأیید می‌شود.

جدول ۴- نتایج برازش مدل کلی ۱ و ۲

مدل	میانگین R^2	میانگین مقادیر اشتراکی	GOF
مدل ۱	۰/۵۶۰	۰/۵۲۰	۰/۵۵۰
مدل ۲	۰/۵۳۶	۰/۵۲۴	۰/۵۳۰

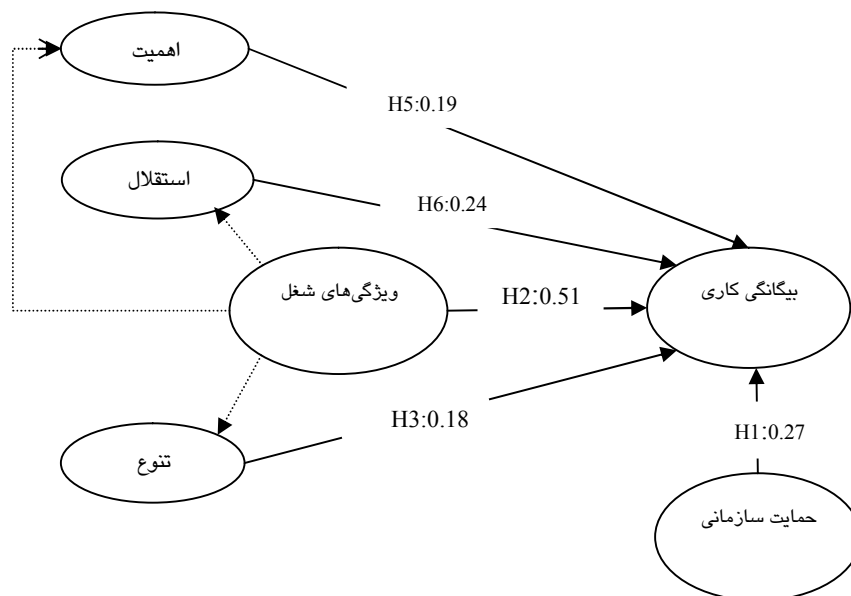
یافته‌ها

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که فرضیه‌های اصلی این مطالعه پذیرفته شده و از ۵ فرضیه فرعی نیز ۳ فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شده‌اند.

جدول ۵- نتایج بررسی فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵

نتیجه	t-value	f ^۲	ضریب مسیر استاندارد شد	فرضیات
قبول	۲/۸۷	۰/۰۶	-۰/۲۷	حمایت سازمان بیگانگی کاری ← H1
قبول	۴/۸۰	۰/۳۴	-۰/۵۱	ویژگی‌های شغل بیگانگی کاری ← H2
قبول	۲/۱۹		-۰/۱۸	تنوع مهارت بیگانگی کاری ← H3
رد	۰/۴۳		-۰/۰۸۵	همسانی وظیفه بیگانگی کاری ← H4
قبول	۲/۱۰		-۰/۱۹	اهمیت وظیفه بیگانگی کاری ← H5
قبول	۲/۵۴		-۰/۲۴	استقلال بیگانگی کاری ← H6
رد	۰/۸۶		-۰/۰۷۶	بازخوری بیگانگی کاری ← H7

همان‌طور که در شکل ۵ نمایان است تأثیر حمایت سازمانی و ویژگی‌های شغل بر بیگانگی کاری منفی و معنادار است. همچنین سازه ویژگی‌های شغل بیشترین تأثیر را بر بیگانگی کاری دارد.



شکل ۵- ضرایب تأثیر علی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شغل و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر بیگانگی کاری صورت گرفت. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ویژگی‌های شغل بر بیگانگی تأثیر منفی معنادار دارد. این نتایج با یافته‌های بنایی و ریسل (۲۰۰۳)، بنایی و همکاران (۲۰۰۴)، بنایی و ریسل (۲۰۰۷)، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۴) و شرفی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر وجود رابطه منفی بین ویژگی‌های شغل و بیگانگی کاری همخوانی دارد. شرایط کاری نقش مهمی در ایجاد بیگانگی کاردارند، این امر بخصوص در سازمان‌های دولتی ایران بسیار محسوس است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد متغیر ویژگی‌های شغل ۵۱٪ تغییرات متغیر بیگانگی کاری را تبیین می‌نماید. در پژوهش حاضر مؤلفه "تنوع مهارت" بر بیگانگی کاری تأثیر منفی معنادار دارد. جهت تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که اغلب کارشناسان سازمان‌های دولتی دارای مدارک تحصیلی کارشناسی و بالاتر هستند و سطح دانش و مهارت اکثریت این افراد صاحب مدرک بخصوص در حوزه‌های ستادی سازمان فراتر از مطالبات کارهای تعریف‌شده می‌باشد. انجام کارهایی که محتوای آموخته‌شده در دانشگاه تأثیر بسیار کمی در کیفیت آنها دارد، باعث می‌شود فرد دانش و مهارت خود را در کار بدون استفاده و بی‌فایده تلقی نموده نسبت به شغل خود احساس منفی پیدا کند. "اهمیت شغل" نیز بر بیگانگی کاری تأثیر منفی دارد. به‌طورکلی همه افراد دوست دارند که شغل مهمی داشته باشند، این امر به‌ویژه برای شخصی که مدرک دانشگاهی بالا دارد اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. انجام مشاغلی که از نظر دیگران ارزش چندانی برای سازمان نداشته و از جایگاه و منزلت ویژه‌ای برخوردار نیست باعث سرشکستگی و رنجش خاطر است. از سوی دیگر بسیاری کارشناسان باسابقه و مجرب، خود را لایق احراز مناصب مدیریتی سازمان می‌دانند که به دلیل حاکم نبودن نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و همچنین عدم وجود برنامه‌ریزی مسیر شغلی یا عدم اجرای اثربخش آن در این سازمان‌ها از این حق خود محروم می‌شوند که این امر باعث می‌گردد تا آنان کار در سطح کارشناسی را با چشم حقارت نگریسته و تجربه‌ای کسالت‌آور و ناخوشایند در طی روز کاری خود داشته باشند. در این راستا لازم است به این نکته اشاره شود که وجود تبعیض‌های فراوان

بین سطوح کارشناسی و مدیریت در اکثر سازمان‌های دولتی ایران، به مشاغل مدیریتی در نظر بسیاری کارشناسان اهمیتی کاذب بخشیده است. چه بسا فرد در یک جایگاه شغلی کارشناسی بسیار مهم و تأثیرگذار کار می‌کند لیکن به واسطه جذابیت‌های مصنوعی پست مدیریت، اهمیت بیشتری برای آن نسبت به جایگاه شغلی خود قائل می‌شود.

ماهیت عمده مشاغل دولتی به‌گونه‌ای است که فرد آزادی عمل و اختیار کمی در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود احساس نموده و در اغلب اوقات بایستی قوانین خشک، بدون انعطاف و عمدتاً فاقد جامعیت را در تصمیمات خود لحاظ نموده یا به سلاقی و صلاحیده‌های مدیر مافوق تن دردهد. از سوی دیگر فقدان زمان کار شناور در سازمان‌های دولتی ایران نیز سبب می‌شود فرد حق انتخاب زمان شروع و پایان کار خود در طی روز را نداشته و تبعات آن را در زندگی شخصی و خانوادگی خود تحمل نماید. این مسائل باعث می‌شود احساس عدم استقلال در محیط‌های کاری دولتی منجر به افزایش بیگانگی کاری کارکنان گردد. از یافته‌های این پژوهش معنادار نبودن تأثیر بازخور و همسانی وظیفه بر بیگانگی کاری در میان کارشناسان است. در تفسیر این یافته می‌توان دلایل ذیل را عنوان نمود:

- دانستن بازخور کار به معنای اطلاع از نتایج واقعی فعالیت‌های شغلی است. در سال‌های اولیه خدمت در مشاغل دولتی به دست آوردن این اطلاعات احساس خوبی در فرد ایجاد نموده و او را نسبت به نقاط ضعف و قوت کارش آگاه می‌نماید. به‌مرور زمان که فرد در وظیفه خود تجربه کافی بدست آورده و خود توان پیش‌بینی نتایج کارش را پیدا می‌کند، دریافت بازخور از مدیر و یا همکاران در صورتی برای او جذابیت خواهد داشت که پاداش درونی یا بیرونی به همراه داشته باشد. از سوی دیگر به علت عدم وجود توافقات عملکردی اولیه بین کارشناس و مدیر و به عبارتی محقق نشدن فلسفه مدیریت بر مبنای هدف؛ سطح انتظارات مدیر و معیارهای تحقق آن نامعلوم است. مدیریت بر مبنای هدف، فرایند تعیین توافقی هدف میان فرد و مدیر است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹) که پیاده‌سازی آن در بسیاری از سازمان‌های ایران با ناکامی مواجه بوده است. ابهامات مذکور موجب می‌شود

در صورت ارائه بازخور از سوی مافوق، احساس واقعی بودن و رضایت در درون کارشناس بوجود نیامده و حتی در مواردی خود مدیر نیز نسبت به صحیح بودن مبنای انتقاد یا تشویق خود دچار تردید گردد. با توجه به عوامل فوق، عدم دریافت بازخور از اطرافیان تأثیر چندانی بر حس فرد نسبت به کار خود نداشته و سطح بیگانگی او را افزایش نخواهد داد.

- تکه تکه شدن فعالیت‌ها در سازمان‌های دولتی ویژگی بارز ساختارهای سازمانی امروزی است. مطمئناً این مساله برای اغلب افرادی که از طرق نظام‌مند وارد سازمان شده و افرادی که شخصیتاً تعهد کاری بالایی دارند باعث آزرده‌گی خاطر و حس بیهودگی خواهد شد. از آنجایی که رابطه سالاری در اشتغال به کار دولتی در ایران نقش مهمی دارد و نتیجه آن ورود افرادی با عدم احراز شایستگی‌های لازم کاری است و از سوی دیگر برخی از کارشناسان حتی با داشتن سوابق علمی درخشان دغدغه‌های کاری و تحصیلی خارج از سازمان دارند، این هر دو گروه بر آن هستند تا برای سرپوش گذاشتن بر ناتوانایی‌های خود یا بدست آوردن فرصت بیشتر برای پرداختن به دغدغه‌های بیرونی تکه‌ای از یک فعالیت را انجام داده و مسئولیت کمتری نسبت به نتیجه نهایی کار داشته باشند. با توجه به اینکه این سازمان نیز از جرگه سازمان‌های دولتی ایران جدا نیست به نظر می‌رسد تکمیل نکردن یک بخش کامل و قابل‌شناسایی برای بسیاری کارشناسان تأثیری در افزایش حس بیگانگی کاری آنها نداشته باشد.

در این پژوهش سازه حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر منفی معنادار بر بیگانگی کاری داشت. این یافته با گزارش چیاپورو و همکاران (۲۰۱۴) همسو است. باور اینکه سازمان از کارکنان خود حمایت نموده، تلاش‌های آنها را پاس داشته و به رفاهیات و حل مشکلات آنها بها می‌دهد باعث می‌شود کار فاصله کمتری بین فرد و خود واقعی‌اش ایجاد نماید. با توجه به پایین بودن تأثیر این متغیر بر بیگانگی کاری (۰/۲۷-) نسبت به ویژگی‌های شغل لازم است، مدیریت این سازمان در کنار تلاش برای افزایش درک مثبت کارکنان از حمایت‌های سازمانی خود اولویت بیشتری برای موضوع "طراحی شغل" قائل شده و این مساله را در بازنگاری استراتژی‌های حوزه

منابع انسانی خود در نظر بگیرد. از آنجاکه این پژوهش در استان فارس صورت گرفته و به نظر می‌رسد رابطه حمایت سازمانی و بیگانگی کاری می‌تواند تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار گیرد پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابه در سایر استان‌ها انجام و نتایج آنها جهت بررسی این فرضیه مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع و مأخذ

- ۱- ادیبی سده، سیدمهدی؛ موزنی، اصغر. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار بین کارکنان گمرک بندر انزلی. مجله دانشکده علوم انسانی سمنان، ۷، ۶۶-۳۵.
- ۲- افراسیابی، حسن؛ جمشیدی، بهنام؛ قدرتی، حسین. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس. جامعه‌شناسی کاربردی، ۴۹، ۱۹۰-۱۷۷.
- ۳- حسین زاده، علی حسین؛ باقری، معصومه؛ بختیاری زاده، فاطمه. (۱۳۹۰). بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار. جامعه‌شناسی کاربردی، ۴۲، ۱۸۴-۱۶۷.
- ۴- داوری، علی؛ رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۵- دعایی، حبیب‌الله؛ برجعلی لو، شهلا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳، ۷۷-۶۳.
- ۶- رابینز، استیفن؛ جاج، تیموتی. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه: مهدی زارع. تهران: انتشارات نص.
- ۷- شرفی، لیلا؛ مهداد، علی؛ فاضل، امین‌الله. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با ازخودبیگانگی شغلی. دانش و پژوهش کاربردی در روان‌شناسی کاربردی، ۵۳، ۵۹-۵۱.
- ۸- صداقتی فرد، مجتبی؛ عبدالله زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن. تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، ۱۰-۲۲-۱۰.
- ۹- عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک‌شده با متغیرهای شغلی حرفه‌ای و سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵، ۱۷۳-۱۴۸.
- ۱۰- قلی پور، آریین. (۱۳۸۴). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: انتشارات سمت.
- ۱۱- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰). بیگانگی. نامه علوم اجتماعی، ۵، ۷۴-۲۵.

- 12-Banai, M. & Reisel, W.D. (2003). A test of control- Alienation theory among workers. *Management Research*, 1, 243–252.
- 13-Banai, M.,Reisel, W.D.,& Probst, M.T. (2004). A managerial and personal control model:predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10,375–392.
- 14-Banai, M. & Reisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- 15-Chiaburu, D., Thundiyil, T.,& Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: Ameta-analysis. *EuropeanManagement Journal* , 32, 24-36.
- 16-Christ,O. (2015). THE CONCEPT OF ALIENATION IN THE EARLY WORKS OF KARL MARX. *European Scientific Journal*,7,551-564.
- 17- Eisenberger, R., Huntington,R.& Sowa, D (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Appliedpsychology*,71, 507-500.
- 18-Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975).Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60,159–170.
- 19-Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- 20-Korman, A. K., Wittig Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation among professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342–360.
- 21-Miller, G.A.(1967). Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers.*American SociologicalReview*, 32, 755-768.
- 22-Nair, N. & Vohra, N. (2010) An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48,600-615.
- 23- Riggles, R. J., Edmondson, D.R. & Hansen, J.D. (2008). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62, 1027–1030.