

رابطه از خودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی کارکنان اداره‌های دولتی شهر کرمان

مسعود حاجی‌زاده میمندی^۱، رحمت‌اله دادور^۲

(تاریخ دریافت ۹۸/۰۱/۱۵، تاریخ پذیرش ۹۸/۰۷/۱۵)

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال شناخت رابطه از خودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی در میان کارکنان دولتی شهر کرمان است. چارچوب نظری این تحقیق مبتنی بر نظریات از خودبیگانگی شغلی ملوین سیمن^۳ و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف^۴ است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های از خودبیگانگی شغلی سیمن، رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و سلامت اجتماعی کییز^۵ بوده است. جامعه آماری شامل کارکنان اداره‌های دولتی شهر کرمان در سال ۹۶ بوده است که نمونه آن ۳۸۱ نفر مطابق جدول مورگان انتخاب شده‌اند. روش تحقیق پیمایشی و روش‌های تحلیل شامل ضریب هم‌بستگی پیرسون و الگوی معادله ساختاری است. از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف نیز برای سنجش طبیعی بودن داده‌ها استفاده شده است. یافته‌ها رابطه خطی معکوس میان از خودبیگانگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی را تأیید می‌کند. رابطه از خودبیگانگی شغلی با متغیرهایی مانند تحصیلات، درآمد، نوع شغل و... معکوس و منفی است و رابطه این متغیرها با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی نیز مستقیم و مثبت برآورده شده است.

واژگان کلیدی: از خودبیگانگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، سلامت اجتماعی، کارمندان دولت، کرمان.

۱. دانشجویار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه یزد masoudhajizadehmeymandi@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بافت (نویسنده مسئول) rdadvar@yahoo.com

۳. Seeman

۴. Padsakov

۵. Keyes

مقدمه

پدیده بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان‌های بزرگ و پیچیده اداری در جوامع صنعتی و در حال توسعه تقریباً رایج است. به نظر نیزبت، انسان بیگانه‌شده «کلید تفکر فهم بشر قرن بیستم» محسوب می‌شود. امروزه، به دلیل بروز پدیده بیگانگی از کار، فرآیند کار دچار اشکال شده است. این باعث می‌شود که کار نتواند به کارکرد واقعی خود در ابعاد مختلف فردی، اقتصادی و اجتماعی برسد و حالتی نابهنجار و نامطلوب دارد. بیگانگی موجب توقف رشد و پویایی فرهنگی، از هم‌پاشیدگی ساخت اجتماعی، کاهش انسجام اجتماعی و... می‌شود. همه این موارد تداوم حیات جامعه را به خطر می‌اندازد (کلدی و صفی‌پور، ۱۳۸۱).

اصطلاح بیگانگی، که ریموند ویلیامز آن را از دشوارترین واژگان فرهنگ لغت می‌داند و به‌مثابه یکی از مفاهیم اصلی جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی نیز مطرح شده است (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۲۵)، به‌طور گسترده‌ای در علوم انسانی برای تبیین اشکال و انواع کنش‌ها و واکنش‌ها در برابر جریان‌ها، واقعیت‌های پیرامونی، فشارهای روانی و تحمیل‌های اجتماعی به کار می‌رود (ستوده، ۱۳۸۹: ۲۴۴) و با زندگی اجتماعی امروز سخت عجین است.

پدیده از خودبیگانگی، برخلاف معنی محدودی که مارکس به آن داده، تنها ناشی از ساختار اقتصادی نیست، بلکه جهت‌گیری ذهنی و عینی گسترده‌ای است که در کمین انسان است و ساختار اقتصادی تنها جزئی از آن محسوب می‌شود. بررسی بیگانگی در جامعه ایران، به‌مثابه جامعه‌ای در حال گذار، مسئله‌ای جامعه‌شناختی است. در چند دهه گذشته، به‌ویژه دهه چهل که دگرگونی‌های سریع اجتماعی باعث تضعیف نظام ارزشی و هنجارهای سنتی شد، نوگرایی در برخورد با سنت‌گرایی، بدون اینکه قادر به ایجاد مفاهیم و هویت فرهنگی جدیدی باشد، وضعیت دوگانه‌ای در جامعه ایجاد کرد که نتیجه آن را می‌توان بیگانگی اجتماعی دانست (ایمان و قائدی، ۱۳۸۳: ۸۰).

به‌طور کلی، مفهوم و نظریه‌های بیگانگی، به‌اقتضای نیازهای فکری متناسب با وضعیت زندگی اجتماعی مطرح شده‌اند، اما عنصر محوری و مشترک همه نظریه‌ها، توضیح وضع و حالت نامطلوب و بیمارگونه در انسان است. تا جایی که به نظریه‌های جامعه‌شناختی بیگانگی مربوط می‌شود، ویژگی‌هایی که بیگانگی به‌واسطه آنها تعریف می‌شود، به انسان و نظام اجتماعی مربوط است.

بنابراین، با توجه به این موضوع، باید بخشی از تلاش جامعه‌شناسان مصروف بررسی و تبیین ناسازگاری‌های حاکم بر روابط فرد و جامعه، کارکردهای گسل‌نهادها و سازمان‌های اجتماعی و درونی‌شدن قواعد اخلاقی شود تا بتوانند بیگانگی اجتماعی و فرهنگی را، که یکی از آثار مهم

جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی‌کردن نامطلوب و ناکارآمد در سطح نهادهای اجتماعی‌کننده است، شناسایی کنند که مترادف با بی‌هنجاری به کار رفته و مبین انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف فرهنگی و انتظارات جمعی است (زکی، ۱۳۸۸: ۲۶).

مبانی نظری

اصطلاح ازخودبیگانگی در نوشته‌های فیلسوف آلمانی، مارکس، ریشه دارد. او ازخودبیگانگی شغلی را حاصل مغایرت ماهیت نقش شغلی و ماهیت انسانی می‌دانست (بنای و ویزبرگ، ۲۰۰۳). ازخودبیگانگی شغلی در جایی روی می‌دهد که فرد کنترل خود را بر محصول و فرآیند کار خود از دست می‌دهد و در نتیجه نمی‌تواند خود را در کار ابراز کند (قلی‌پور، روشن‌نژاد و شرافت، ۱۳۸۹؛ نیر و وهر، ۲۰۱۰).

پودساکف و همکارانش هفت بُعد از رفتار شهروندی سازمانی را به این صورت مطرح کردند: ۱. رفتار یاری‌رسان: کمک‌کردن داوطلبانه به دیگران و جلوگیری از اتفاق افتادن مشکلات مربوط به کار؛ ۲. جوان‌مردی: خوش‌نیتی کارکنان در تحمل وضعیتی که آرمانی نیست به همراه ابراز نکردن شکایت؛ ۳. وفاداری سازمانی: طرفداری صادقانه، حسن نیت در حال گسترش، حمایت و طرفداری سازمانی همراه با حمایت و دفاع از اهداف سازمانی؛ ۴. اطاعت سازمانی: فرمان‌برداری سازمانی که گراهام (۱۹۹۱) بیان کرد، به‌همراه مفهوم پیروی از قوانین سازمانی که بورمن و موتوویدلو (۱۹۹۳) بیان کرده‌اند، همه، نشان‌دهنده این اصطلاح است و حاصل آن درونی‌کردن و قبول قوانین سازمانی، مقررات و رویه‌هاست، حتی در حالت نبود نظارت؛ ۵. ابتکار فردی: رفتار فراتر از کمترین نیازهای کلی انتظار می‌رود؛ ۶. فضیلت مدنی: سطحی از علاقه و تعهد به سازمان است که در راستای تمایل به مشارکت در فعالیت‌های سازمانی مطرح می‌شود؛ ۷. توسعه شخصی: رفتارهای داوطلبانه کارکنان برای بهبود دانش، مهارت و توانایی (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰: ۵۱۶-۵۱۷).

شپارد^۱ (۱۹۷۳) بیگانگی را آگاهی فرد از وجود مغایرت میان تمایلات خود و واقعیت پیش‌رو تعریف کرده است (سولو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). سیمن (۱۹۸۸) نیز با این مطلب موافق است که مطالعات بیگانگی حاوی ایده مغایرت است. در محیط کار، این مغایرت معمولاً به شکل شکافی میان ادراک از وضعیت کاری عینی و برخی دغدغه‌های خاص فرد همچون نیازها،

۱. Shepard

۲. Solo

ارزش‌ها، آرزوها یا انتظارات جلوه می‌کند (بنای، ریزل و پروبست، ۲۰۰۴). بیگانگی شغلی مبین وجود مغایرت میان تکالیف عینی کار در امتداد ابعادی خاص همچون کنترل، هدف و خودبیانگری در کار و انتظارات در خصوص این ابعاد است که برآیند این مغایرت، افراد را به حس ناتوانی، بی‌معنایی و از خودبیزاری می‌رساند (فرگوسن^۱ و لاولت^۲، ۲۰۰۴).

اگرچه نخستین بار اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی را ارگان^۳ و همکارانش (۱۹۸۳) به کار بردند، قبل از آنها نیز افرادی مانند کتز و کان، با متمایز کردن عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در سال ۱۹۷۸ و بارنارد در سال ۱۹۳۸، با مفهوم تمایل به همکاری، به این موضوع توجه کردند (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰: ۵۱۳).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در مؤسسه‌های آموزشی را نخستین بار کوه و همکاران (۱۹۹۵) به کار بردند (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۵). کتز و کان معتقدند مؤسسه‌ها برای انجام اثربخش وظایف خود به کارکنانی نیازمندند که ورای الزامات نقش‌های اصلی خود در سازمان عمل کنند. آنها اشاره می‌کنند در داخل هر گروه کاری در یک کارخانه، در داخل هر بخش از یک دستگاه دولتی، یا حتی در داخل هر واحدی از یک دانشگاه، فعالیت‌های مشارکتی بی‌شماری وجود دارند که بدون تحقق کامل آنها، هیچ‌یک از این دستگاه‌ها به هدف خود نخواهند رسید. تعداد محدودی از این فعالیت‌ها در شرح شغل‌های کارکنان در نظر گرفته شده‌اند و تعداد زیادی از آنها جزء رفتارهای خارج از نقش (رفتارهایی که در شرح شغل رسمی و مکتوب نشده‌اند) هستند که برای رسیدن به اثربخشی سازمانی توجه به آنها ضروری به نظر می‌رسد (نوری و دعایی، ۱۳۸۷: ۲).

آنگ^۴ (۲۰۰۳) رفتار شهروندی سازمانی را همچون یک منبع اجتماعی می‌بیند که با تبادل رفتار، پاداش اجتماعی می‌دهد؛ بنابراین، وقتی کارکنان احساس کنند چیزی از سازمان دریافت می‌کنند، رفتار شهروندی آنها بهتر خواهد شد (مقیمی، ۱۳۸۴: ۲۶).

سلامت اجتماعی نوعی بهداشت روانی، فردی و اجتماعی است که در صورت تحقق در جامعه، به شهروندان انگیزه و روحیه شاد می‌بخشد و در نهایت جامعه شاداب و سالم خواهد بود. زندگی سالم محصول تعامل اجتماعی بین انتخاب‌های فرد از یک سو و محیط اجتماعی و اقتصادی احاطه‌کننده افراد از سوی دیگر است. سلامت اجتماعی در زندگی همان ارزیابی‌ها و نگرش‌های مثبت و منفی افراد درباره دیگرانی است که در طی زندگی روزمره با آنان تعامل

۱. Ferguson

۲. Lavalte

۳. Organ

۴. Ang

اجتماعی دارند. «سلامت اجتماعی بخشی از سلامت فرد است که در عرصه اجتماع به ظهور می‌رسد. زمانی شخص را واجد سلامت اجتماعی می‌شمریم که بتواند فعالیت‌ها و نقش‌های اجتماعی خود را در حد متعارف بروز و ظهور دهد و با جامعه و هنجارهای اجتماعی احساس پیوند و اتصال کند» (سام‌آرام، ۱۳۷۸: ۲۴). ریشه و مفهوم سلامت اجتماعی را باید در محیط زیست مادی مثبت (یعنی با توجه به موضوعات اقتصادی و اجتماعی) و محیط زیست انسانی مثبت بررسی کرد. با توجه به آنچه بیان شد، سلامت اجتماعی را می‌توان با در نظر گرفتن موارد ذیل تعریف کرد:

۱. «سلامت اجتماعی، به‌مثابه بُعد اجتماعی سلامت فرد، در کنار دو بُعد جسمانی و روانی، به رابطه او با جامعه نظر دارد. ۲. جامعه سالم به‌مثابه شرایط اجتماعی بهتر؛ به‌طوری‌که بسته به اوضاع فعلی هر جامعه یا جماعت، مصادیق و معناهای عینی متفاوت می‌یابد» (وینسترا،^۱ ۲۰۰۰: ۸۴، نقل از هزارجریبی و یاری، ۱۳۹۱). در وضعیت کنونی، از خودبیگانگی شغلی در سطح جهانی مطرح است و در ایران و کرمان نیز کارکنان اداره‌ها و سازمان‌ها درگیر این مسئله هستند. افراد نیروی کار خود را صرف انجام‌دادن کار دوم می‌کنند؛ زیرا نیازهای اقتصادی آنان در سازمان تأمین نمی‌شود. عامل زمان بی‌اهمیت تلقی می‌شود، احساس ناامنی شغلی در کارکنان به‌شدت به‌چشم می‌خورد و افراد فکر می‌کنند که قادر به کنترل محیط خود و محصولات ساخته دست خود نیستند. آنها احساس می‌کنند مسئولان فراموششان کرده‌اند، در اداره امور نقش ندارند و دقیقاً باید طبق برنامه‌ریزی دیگران کار کنند، و شایستگی و لیاقتشان در ارتقای شغلی آنان مؤثر نیست. این مسائل مهم‌ترین دلیل برای انجام کار پژوهشی در حوزه از خودبیگانگی شغلی در استان کرمان است.

این مقاله به دنبال پاسخ این پرسش است که چه رابطه‌ای میان از خودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی کارکنان اداره‌های دولتی شهر کرمان وجود دارد؟ فرض اصلی مقاله این است که از خودبیگانگی شغلی می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و تضعیف کند.

پیشینه تحقیق

نادی و شجاعی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری»، همه دبیران زن شاغل در دبیرستان‌های شهر اصفهان را تحت مطالعه قرار دادند و

۱. Vinstra

دریافتند که بین متغیرهای از خودبیگانگی شغلی، ادراک از قلدری در محیط کار و رفتار شهروندی اجباری با متغیر نیت ترک خدمت رابطه مستقیم وجود دارد. بین حمایت سازمانی و نیت ترک خدمت رابطه معکوس برقرار است و ادراک از قلدری در محیط کار بر رفتار شهروندی اجباری تأثیر مستقیم و معنادار دارد، اما از خودبیگانگی شغلی و حمایت سازمانی با رفتار شهروندی اجباری و نیت ترک خدمت رابطه معناداری ندارد. ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه به‌منزله عاملی مهم و مؤثر بر نیت ترک خدمت شناخته می‌شود.

شربتیان و ایمنی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی سلامت اجتماعی جوانان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال در شهرستان قاین)»، از یک سو، ابعاد مختلف سلامت اجتماعی را سنجیده‌اند و از سوی دیگر، رابطه این پدیده را با دیگر پدیده‌های مرتبط با حوزه رفاه اجتماعی تحلیل کرده‌اند. یافته‌ها تأثیر متغیرهای اجتماعی همچون سرمایه اجتماعی، امنیت اجتماعی، نشاط اجتماعی، کیفیت زندگی و رضایت از زندگی را بر سلامت اجتماعی جوانان تأیید می‌کند. مطابق نتایج رگرسیون و الگوی تحلیل مسیر، متغیرهای رضایت از زندگی، نشاط اجتماعی و کیفیت زندگی تأثیر مستقیمی بر سلامت اجتماعی داشته‌اند که متغیر رضایت از زندگی با ضریب بتای ۰/۱۹ بیشترین تأثیر مستقیم را داشته است.

نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با نام «علل و پیامد تعارض کار و خانواده و بررسی بیگانگی از کار»، در میان زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهر اهواز، به این نتیجه رسیدند که بیگانگی شغلی با حمایت اجتماعی و انتظارات نقش و کنترل بر کار رابطه دارد؛ به این معنا که با افزایش حمایت اجتماعی، به‌وقوع پیوستن انتظارات نقشی و کنترل بر بیگانگی از کار کاهش خواهد یافت.

ناطق و افشانی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بیگانگی اجتماعی و گرایش به رفتارهای پرخطر (مطالعه موردی: شهر مشهد)»، ضمن بررسی میزان بروز رفتارهای پرخطر و میزان بیگانگی اجتماعی در میان جوانان شهر مشهد، تأثیر بیگانگی اجتماعی را، به‌منزله یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای پرخطر، هدف سنجش قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که رفتارهای پرخطر پسران بیش از دختران است، اما تفاوت معناداری بین بیگانگی اجتماعی پسران و دختران در شهر مشهد وجود ندارد. همچنین، رابطه سن با رفتارهای پرخطر و بیگانگی اجتماعی معنادار نیست. میانگین رفتارهای پرخطر جوانان مجرد در ابعاد گرایش به الکل، گرایش به خشونت، گرایش به رفتارهای جنسی و گرایش به رانندگی پرخطر بیشتر از متأهلان

بوده و میانگین میزان بیگانگی اجتماعی در ابعاد احساس انزوای اجتماعی و احساس تنفر از خود نیز بیشتر از متاهلان ارزیابی شده است. نتایج نشان داد که بین بیگانگی اجتماعی و ابعاد آن با رفتارهای پرخطر و ابعاد آن رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)»، عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با بیگانگی (از کار و از خود) را در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اصفهان بررسی کردند. در تدوین چارچوب نظری تحقیق، از نظریات ملوین سیمن و تالکوت پارسونز استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که میزان بیگانگی کارکنان کمتر از حد متوسط، و رابطه بیگانگی با پایگاه اجتماعی-اقتصادی، تعهد سازمانی، سن، و پیشرفت شغلی معنادار است، ولی بین دین‌داری، جنسیت، و تأهل با بیگانگی رابطه معناداری به‌دست نیامد. همچنین، ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۳۹,۹ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند.

علوی صائب و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها» به تبیین عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان مدرسان دانشکده و آموزشکده‌های فنی‌وحرفه‌ای پرداختند. به‌دلیل فقدان ساختاری جامع برای درک بیگانگی از کار، عوامل متعددی (همچون ویژگی‌های ساختاری تمرکز و رسمیت، ویژگی‌های کاری استقلال، تنوع شغلی، جو چالش و خلاقیت، معناداربودن کار، خودبیانگری یا اظهار وجود، کیفیت روابط کاری و درک عدالت با ابعاد رویه‌ای و توزیعی) به‌مثابه عوامل تبیین‌کننده بیگانگی از کار، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شده‌اند. یافته‌ها نشان داده است که بیگانگی از کار در نمونه وجود دارد، اما میانگین میزان بیگانگی از کار کمتر از حد انتظار است و مهم‌ترین و مؤثرترین عوامل پیش‌بین بیگانگی از کار در این نمونه، به‌ترتیب، عدم درک معنای کار و پس از آن عدم قابلیت کار برای خودبیانگری یا اظهار وجود، مناسب‌نبودن جو چالش و خلاقیت در محیط کار، کیفیت پایین روابط کاری و ویژگی ساختاری تمرکز در سازمان است.

سلیمانی و سیری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان» به تبیین رابطه سلامت روانی معلمان با رفتار شهروندی سازمانی آنان در مدرسه‌های شهرستان پاکدشت پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت روانی معلمان، یعنی علائم جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی و سطح رفتار شهروندی سازمانی آنان، رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز مشخص کرده است که

دو مؤلفه افسردگی و کارکردهای اجتماعی می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی معلمان را پیش‌بینی کنند.

تانوجیا (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی به بررسی میزان از خودبیگانگی و رضایت از زندگی مردان و زنان سالمند دو شهر کاتاک و بابانسوار پرداخت. نتایج تحقیق او نشان داد رضایت از زندگی و بیگانگی رابطه منفی معناداری با هم دارند. زنان سالمند بیش از مردان سالمند احساس بیگانگی می‌کنند و مردان سالمند از زندگی خود راضی‌ترند.

اوسین (۲۰۰۹) در تحقیق خود دریافت که رضایت از زندگی، با بیگانگی و نیز با برخی ابعاد آن مانند از خودبیگانگی، بیگانگی از خانواده، بی‌قدرتی، پوچ‌گرایی، فعالیت‌نداشتن، و بی‌حرکی رابطه منفی معنادار دارد.

ایلماز و سارپکایان (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «بیگانگی در سازمان‌های آموزشی و مدیریت آن، درباره بیگانگی شغلی معلمان» مشاهده کردند که از ابعاد بیگانگی، بی‌قدرتی پررنگ‌تر است و علت آن را نداشتن شبکه ارتباطی صحیح میان همکاران دانستند.

گلن (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «آسیب بیگانگی در میان استادان زن» نشان داد که درگیر شدن کارکنان هیئت علمی در کار، که تعهد آنان را افزایش می‌دهد، با بیگانگی شغلی رابطه منفی معناداری دارد.

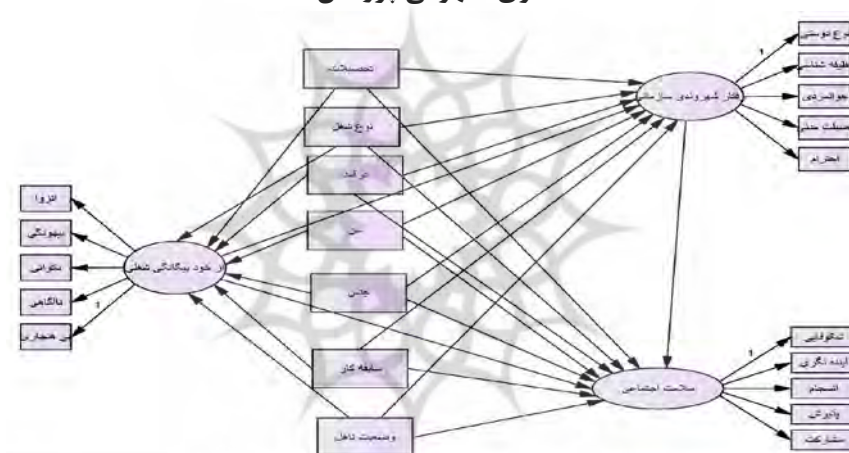
در اکثر تحقیقات انجام‌شده، از خودبیگانگی متغیر ملاک در نظر گرفته شده است، اما در این مقاله، از خودبیگانگی متغیر پیش‌بین است. در تحقیقات معرفی‌شده در پیشینه، که متغیر از خودبیگانگی در آنها متغیر اصلی است، رابطه منفی آن با متغیرهای دیگر، مانند رضایت از زندگی، درگیر شدن در کار و... مشابه رابطه متغیرها در این مقاله، مشهود است. برخلاف بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در این زمینه، در این مقاله سه متغیر در نظر گرفته شده است تا درک دقیق‌تری از نقش از خودبیگانگی شغلی به‌دست آید.

چارچوب نظری پژوهش

با توجه به سه متغیر به‌کاررفته در پژوهش و بررسی ارتباط میان آنها، یعنی از خودبیگانگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی، در قسمت مبانی نظری به‌ترتیب از نظریه‌پردازانی چون سیمن، پادساکف و کییز بهره‌گرفته‌ایم و اساس پژوهش را بر نظریه از خودبیگانگی شغلی سیمن قرار داده‌ایم که پنج متغیر به این شرح دارد: انزوا، بیهودگی، ناتوانی، ناآگاهی و بی‌هنجاری.

سیمن درصدد شفاف کردن معنای این مفهوم از طریق شناسایی پنج بعد از خودبیبگانگی شغلی برآمده است: ۱. ناتوانی، به معنای فقدان خودمختاری و استقلال در کارکنان به علت آزادی محدود برای اعمال کنترل بر فعالیت‌های کاری؛ ۲. بی‌معنایی، به معنای ناتوانی در ارتباط دادن تلاش‌های خود با یک هدف والا؛ ۳. بی‌هنجاری، در این وضعیت، از نظر اجتماعی برای رسیدن به هدف‌های معین، نیاز به رفتارهای تأیید نشده وجود دارد؛ ۴. انزوای زمانی، زمانی که هنجارهای رفتاری نمی‌تواند به شکل مؤثر فرد را به سمت اهداف فردی‌اش رهنمون سازد؛ ۵. از خودبیزاری، زمانی که وجود می‌آید که شغل بیشتر راهی برای ارضای نیازهای بیرونی است تا ابزاری برای ظهور توانمندی‌های بالقوه فرد (اسمیت و بوهم، ۲۰۰۸).

الگوی مفهومی پژوهش



فرضیه‌ها

۱. بین از خودبیبگانگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.
۲. بین از خودبیبگانگی شغلی و سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد.
۳. بین رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی است. از ضریب هم‌بستگی پیرسون و معادله ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را، کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان در سال ۱۳۹۶ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۵۴۸۴۲ نفر بوده است.

در این پژوهش، با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۳۸۱ نفر تعیین شده و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. در این روش، جامعه به طبقات مختلف تقسیم می‌شود و از هر طبقه، نمونه‌ای تصادفی به نسبت تعداد افراد جامعه انتخاب می‌شود.

جدول ۱. چارچوب نمونه‌گیری پژوهش

ردیف	نام دستگاه	حجم جامعه	حجم نمونه
۱	اداره کل دادگستری	۲۳۹	۷
۲	اداره کل آموزش و پرورش	۵۶۱۲	۳۳
۳	اداره کل امور عشایری	۷۲	۳
۴	سازمان صنعت و معدن و تجارت	۲۱۰	۳۵
۵	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۹۷	۳
۶	اداره کل خدمات درمانی	۱۵۰	۴۴
۷	اداره کل پست	۱۴۹	۵
۸	اداره کل تأمین اجتماعی	۵۱۴	۷۵
۹	اداره کل ورزش و جوانان	۱۶۸	۴۱
۱۰	اداره کل راه و شهرسازی	۴۳۳	۱۶
۱۱	اداره کل منابع طبیعی	۲۰۸	۶۵
۱۲	فرمانداری	۲۶۷	۸
۱۳	سازمان هلال احمر	۱۸۹	۳
۱۴	اداره کل گمرک	۱۶۷	۵
۱۵	دانشگاه آزاد اسلامی کرمان	۲۷۷	۸
۱۶	دانشگاه باهنر	۷۸۱	۲۴
۱۷	دانشگاه علوم پزشکی کرمان	۱۸۷۰	۵۸
۱۸	اداره کل بهزیستی	۴۰۷	۱۳
۱۹	سازمان جهاد کشاورزی	۷۰۵	۲۲
۲۰	شرکت آب و فاضلاب	۳۱۳	۱۰
۲۱	شرکت آب منطقه‌ای	۲۵۰	۸
۲۲	شرکت توزیع برق استان	۷۰۳	۲۲
۲۳	شرکت مخابرات	۴۳۶	۱۳

ردیف	نام دستگاه	حجم جامعه	حجم نمونه
۲۴	شهرداری	۱۰۶۲	۳۲
۲۵	اداره کل راه آهن	۱۹۱	۶
۲۶	اداره کل زندان‌های استان	۲۷۴	۹
۲۷	اداره کل غله و بازرگانی	۱۳۲	۵
۲۸	اداره کل فرهنگ و ارشاد	۱۷۶	۵
۲۹	کمیته امداد استان	۱۹۸	۶
۳۰	بنیاد مسکن استان	۱۸۷	۵
۳۱	صداوسیما استان	۴۴۴	۱۴
۳۲	شرکت پخش فرآورده‌های نفتی	۲۵۹	۸
جمع		۵۴۸۴۲	۳۸۱

داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه با پایایی و روایی مناسب جمع‌آوری شد. پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده عبارت‌اند از: پرسش‌نامه از خودبیبگانگی شغلی توسلی مبتنی بر نظریه سیمن، پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف، و پرسش‌نامه سلامت اجتماعی کییز. پایایی پرسش‌نامه‌ها مطابق با آلفای کرونباخ تعیین شد. در جدول ۲، مقدار پایایی هر یک از گویه‌ها گزارش شده است.

جدول ۲. پایایی متغیرها و ابعاد آنها

نام متغیر	ابعاد	تعداد گویه‌ها	مقدار پایایی
از خودبیبگانگی شغلی	انزوا	۴	۰/۸۵۶
	بیهودگی	۴	۰/۷۶۵
	ناتوانی	۴	۰/۷۸۴
	ناآگاهی	۴	۰/۷۱۲
	بی‌هنجاری	۴	۰/۸۴۳
متغیر کل		۲۰	۰/۷۹
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	۴	۰/۷۳۴
	وظیفه‌شناسی	۳	۰/۸۲۲
	جوان‌مردی	۳	۰/۸۶۶
	فضیلت مدنی	۳	۰/۷۷۳
	احترام	۶	۰/۷۱۰
متغیر کل		۲۰	۰/۸۵
	شکوفایی	۴	۰/۸۵۱
	آینده‌نگری	۳	۰/۸۶۱

نام متغیر	ابعاد	تعداد گویه‌ها	مقدار پایایی
سلامت اجتماعی	انسجام	۳	۰/۷۸۷
	پذیرش	۵	۰/۶۹۹
	مشارکت	۵	۰/۷۱۶
متغیر کل		۲۰	۰/۷۸

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

۱. از خودبیینگی شغلی

تعریف مفهومی: به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد شاغل در محیط کار احساس بیهودگی، بی‌قدرتی، ناآگاهی، بی‌هنجاری و انزوا می‌کند.

تعریف عملیاتی: برای عملیاتی کردن یا سنجش متغیر از خودبیینگی شغلی، با استناد به نظریهٔ سیمن، از ابعاد و گویه‌های ذیل استفاده شد. این متغیر پنج بعد دارد که در سطح سنجش ترتیبی و در قالب بیست گویه طراحی شده است و آمار توصیفی آنها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیر از خودبیینگی شغلی

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	N	
۲,۶۳۶	۱۵,۴۴	۲۳	۸	۳۸۱	بیهودگی
۲,۵۷۹	۱۳,۳۷	۱۹	۵	۳۸۱	بی‌قدرتی
۲,۸۰۹	۱۲,۴۵	۲۰	۵	۳۸۱	ناآگاهی
۲,۴۴۷	۱۳,۶۱	۲۰	۶	۳۸۱	بی‌هنجاری
۲,۹۷۱	۱۸,۴۱	۲۶	۹	۳۸۱	انزوایابی
				۳۸۱	تعداد

۲. رفتار شهروندی سازمانی

تعریف مفهومی: رفتار شهروندی سازمانی رفتاری است خودجوش و آگاهانه که نظام پاداش‌دهی رسمی به‌طور مستقیم یا صریح آن را تقویت نمی‌کند، اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد (تقی‌زاده و شکر، ۱۳۹۲: ۲۵).

تعریف عملیاتی: برای سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از ابعاد پنج‌گانه (رفتار مدنی، جوان‌مردی، وجدان، نوع‌دوستی و احترام) استفاده شده و بیست گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای طراحی شده که بعد از گرفتن میانگین سطری از گویه‌های رتبه‌ای، نتایج در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر رفتار شهروندی سازمانی (n=۳۸۱)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
رفتار شهروندی سازمانی	۴/۵۹۳	۰/۵۹۳	۰/۳۵۲	-۱/۱۶۱	۰/۳۳۴	۲	۳	۵

۳. متغیر سلامت اجتماعی

تعریف مفهومی: به وضعیتی گفته می‌شود که فرد شاغل در محیط کار احساس شکوفایی اجتماعی، هم‌بستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، و مشارکت اجتماعی داشته باشد.

تعریف عملیاتی: سلامت اجتماعی از پنج بعد تشکیل شده که برای سنجش آن از بیست گویه در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای استفاده شد که آمار توصیفی آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیر سلامت اجتماعی (n=۳۸۱)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
سلامت اجتماعی	۴/۱۹۰	۰/۶۱۱	۰/۳۸۱	-۱/۰۹۳	۰/۳۵۵	۳	۲	۶

یافته‌های توصیفی

۳۵/۷ درصد پاسخگویان بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشتند و ۷/۶ درصد آنها ۲۰ تا ۳۰ ساله بودند. از نظر تحصیلات، بیشترین گروه تحصیلی در مقطع کاردانی (۴۶/۵ درصد) و کمترین گروه تحصیلی در مقطع دیپلم (۵/۲ درصد) قرار داشتند. از نظر درآمد، بیشترین درآمد بین ۵۰۰ هزار تا یک‌میلیون تومان (۳۸/۶ درصد) و کمترین درآمد پایین‌تر از ۵۰۰ هزار تومان (۰/۵ درصد) بود. از نظر نوع شغل، مشاغل کارمندی بیشترین فراوانی (۵۵/۴ درصد) و مشاغل خدماتی کمترین فراوانی (۱۱/۵ درصد) را به خود اختصاص دادند. از نظر سابقه کار، بیشترین سابقه مربوط به افرادی بود که ۱۰ تا ۲۰ سال کار کرده بودند و کمترین سابقه‌ها پایین‌تر از ۱۰ سال بود.

یافته‌های استنباطی

قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق، باید طبیعی بودن متغیرها به وسیله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی شود.

H_0 : متغیر بررسی شده توزیع طبیعی ندارد.

جدول ۶. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	معنی داری
از خودبیبگانگی	۳۸۱	۱/۷۴۶	۰/۰۰۱
رفتار شهروندی سازمانی	۳۸۱	۰/۹۰۶	۰/۰۰۱
سلامت اجتماعی	۳۸۱	۱/۳۲۶	۰/۰۰۱

* سطح معنی داری = ۰/۰۵

با استناد به نتایج جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای، فرض طبیعی بودن برای متغیرهای از خودبیبگانگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی تأیید می‌شود ($P > ۰/۰۵$)؛ یعنی، با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرض طبیعی بودن تأیید شد. به علت اینکه فرض طبیعی بودن برای سه متغیر اصلی تحقیق پذیرفته شد، برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون هم‌بستگی خطی پیرسون استفاده می‌شود.

فرضیه اول: بین از خودبیبگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

آزمون هم‌بستگی پیرسون

H_0 : بین از خودبیبگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود ندارد.

برای بررسی رابطه از خودبیبگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد (متغیرهای کمی). نتایج این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. ضریب هم‌بستگی پیرسون بین از خودبیبگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	رفتار شهروندی سازمانی		نوع ارتباط
	هم‌بستگی		
از خودبیبگانگی شغلی	پیرسون		وجود ارتباط
	هم‌بستگی (r)	p	دارد
	-۰/۶۴۸	<۰/۰۰۰**	معکوس و منفی

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار

مطابق نتایج آزمون هم‌بستگی، ضریب هم‌بستگی پیرسون برابر $0/648$ - است که نشان می‌دهد بین ازخودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی خطی معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$)؛ بنابراین، فرضیه‌ی صفر رد می‌شود و رابطه‌ی این دو متغیر معکوس و منفی است. از این رو، فرضیه‌ی اصلی تحقیق، با این مضمون که تغییرات در ازخودبیگانگی شغلی سبب تغییر رفتار شهروندی سازمانی به صورت معکوس می‌شود، تأیید می‌شود؛ بدین معنی که افزایش ازخودبیگانگی شغلی با کاهش رفتار شهروندی سازمانی همراه است و برعکس، منفی بودن ضریب آزمون پیرسون دلیل معکوس بودن این رابطه است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد 42 درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر واریانس ازخودبیگانگی شغلی است. **فرضیه دوم:** بین ازخودبیگانگی شغلی با سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد.

آزمون هم‌بستگی پیرسون

H_0 : بین ازخودبیگانگی شغلی با سلامت اجتماعی رابطه وجود ندارد. برای بررسی رابطه ازخودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد (متغیرهای کمی). نتایج این آزمون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸. ضریب هم‌بستگی پیرسون بین ازخودبیگانگی شغلی با سلامت اجتماعی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	سلامت اجتماعی		متغیر
		هم‌بستگی		
معکوس و منفی	دارد	پیرسون		ازخودبیگانگی شغلی
		تعداد	هم‌بستگی (r)	
		۳۸۱	$-0/345$	

* در سطح $0/05$ معنی‌دار ** در سطح $0/01$ معنی‌دار

با استناد به نتایج آزمون هم‌بستگی، ضریب هم‌بستگی پیرسون برابر $-0/345$ - است که نشان می‌دهد بین ازخودبیگانگی شغلی با سلامت اجتماعی رابطه‌ی خطی معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$)؛ بنابراین، فرضیه‌ی صفر رد می‌شود و رابطه‌ی بین این دو متغیر معکوس و منفی است. به این ترتیب، فرضیه‌ی اصلی تحقیق، با این مضمون که تغییر در ازخودبیگانگی شغلی سبب تغییر در سلامت اجتماعی به صورت معکوس می‌شود، تأیید شد؛ بدین معنی که افزایش ازخودبیگانگی شغلی با کاهش سلامت اجتماعی همراه است و برعکس، منفی بودن ضریب

آزمون پیرسون دلیل معکوس بودن این رابطه است. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد ۱۲ درصد از واریانس سلامت اجتماعی تحت تأثیر واریانس از خودبیگانگی شغلی است.
فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد.

آزمون هم‌بستگی پیرسون

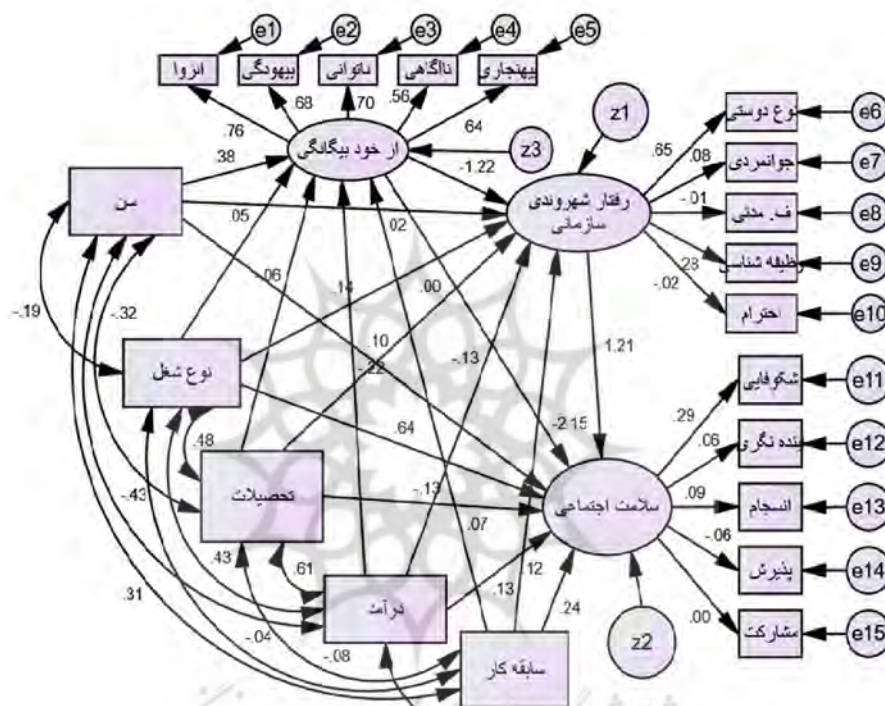
H_0 : بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت اجتماعی رابطه وجود ندارد.
برای بررسی رابطه مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت اجتماعی از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد (متغیرهای کمی). نتایج این آزمون در جدول ۹ آمده است.
جدول ۹. ضریب هم‌بستگی پیرسون بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با سلامت اجتماعی

رفتار شهروندی سازمانی	سلامت اجتماعی	احترام	نوع دوستی	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی	
۸۵۴**	۶۲۴**	۶۲۲**	۵۸۶**	۶۶۵**	۷۰۳**	۱	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰		سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	تعداد
۸۴۴**	۵۲۰**	۵۱۸**	۵۹۸**	۷۰۶**	۱	۷۰۳**	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	تعداد
۸۶۳**	۵۲۲**	۵۷۱**	۶۷۴**	۱	۷۰۶**	۶۶۵**	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۰۰۰	۳۸۱	تعداد
۸۴۶**	۵۰۴**	۶۶۳**	۱	۶۷۴**	۳۸۱	۵۸۶**	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	تعداد
۷۸۷**	۵۰۴**	۱	۶۶۳**	۵۷۱**	۵۱۸**	۶۲۲**	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	تعداد
۶۳۷**	۱	۵۰۴**	۵۰۴**	۵۲۲**	۵۲۰**	۶۲۴**	ضریب پیرسون
۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	سطح معنی‌داری
۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	تعداد
۱	۶۳۷**	۷۸۷**	۸۴۶**	۸۶۳**	۸۴۴**	۸۵۴**	ضریب پیرسون

شهروند	سطح معنی داری	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
ی سازمانی	تعداد	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱	۳۸۱

** Correlation is significant at the ۰.۰۱ level (۲-tailed).

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار



لگوی معادله ساختاری از خودبیگانگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی

شاخص‌های برازش الگو

شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریباً $0,032$ شده است که حد مطلوب آن کمتر از $0,05$ است. ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها^۲ نزدیک به صفر است. شاخص نیکویی برازش^۳ و

۱. RMSEA

۲. RMR

۳. GFI

شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش^۱ نزدیک به یک به دست آمد. شاخص هنجار شده^۲ نسبی برابر ۰,۸۷۲ (حد مطلوب بالاتر از ۰,۹ تا یک است) و شاخص برازندگی تطبیقی^۳ برابر ۰,۹۶ است (حد مطلوب بالاتر از ۰,۹ تا یک است).

بحث و نتیجه‌گیری

زندگی شغلی یکی از متغیرهای مهم و تعیین‌کننده در سرنوشت فردی و اجتماعی افراد جامعه است و از طریق زندگی پربار و بانشاط شغلی می‌توان نیازهای مختلف انسان به‌ویژه نیاز به خودشکوفایی را تأمین کرد. اگر افراد شاغل، در محیط کار خود، قدرت، مشارکت، هدف‌داری، رضایت و وحدت در اهداف فردی و سازمانی را احساس کنند، هم‌خشنودی شغلی حاصل می‌شود و هم اهداف سازمانی و اجتماعی بیشتر محقق می‌شود. مناسبات اجتماعی از خودبیگانه‌کننده باعث شده است که در عرصه‌های مختلف حیات اجتماعی، افراد جامعه احساس نشاط و بالندگی نداشته باشند. از خودبیگانگی شغلی وضعیت بیمارگونه‌ای است که فرد شاغل در محیط کار خود احساس قدرت، توانمندی، مشارکت و منزلت نمی‌کند و معمولاً بهره‌وری پایینی نیز دارد. در این پژوهش، به رابطه از خودبیگانگی شغلی با رفتار سازمانی شهروندی و سلامت اجتماعی پرداخته شد.

یافته‌ها نشان داد که از خودبیگانگی شغلی، به‌طور نسبی، در میان کارکنان تحت مطالعه وجود دارد. یافته‌ها از وجود رابطه منفی بین ابعاد از خودبیگانگی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی در کارکنان اداره‌های شهر کرمان حکایت دارد و این رابطه منفی منطقی به‌نظر می‌رسد. محاسبه ضریب هم‌بستگی از خودبیگانگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رقم ۰,۶۴۸- با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ را نشان می‌دهد. محاسبه ضریب هم‌بستگی از خودبیگانگی شغلی و سلامت اجتماعی نیز رقم ۰,۳۴۵- با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ را نشان می‌دهد. این ارقام معکوس‌بودن رابطه از خودبیگانگی شغلی را با دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی جامعه آماری (کارکنان اداره‌های شهر کرمان) تأیید می‌کنند. ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۴۲ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر واریانس از خودبیگانگی شغلی و ۱۲ درصد از واریانس سلامت اجتماعی تحت تأثیر واریانس از خودبیگانگی شغلی است. محاسبه ضریب هم‌بستگی متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و

۱. AGFI

۲. NFI

۳. CFI

سلامت اجتماعی رقم‌های ۰,۳ تا ۰,۶ را در مؤلفه‌های مختلف با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ نشان می‌دهد و مبین آن است که با بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، سلامت اجتماعی نیز بهبود و ارتقا می‌یابد.

بنابراین، از خودبستگی شغلی با پیامدهای منفی در رفتارهای شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی کارکنان و سازمان مرتبط است. افرادی که بیگانگی شغلی را تجربه می‌کنند، با جامعه و خانواده و حتی خود مشکل دارند و سلامت اجتماعی آنان به خطر می‌افتد. رفتار شهروندی سازمانی و سلامت اجتماعی تابع از خودبستگی شغلی محسوب می‌شود و برای بهبود آن دو، باید از خودبستگی شغلی را کاهش داد. این نتایج با یافته‌های تحقیق نادلی و همکاران (۱۳۹۲) هم‌سو است. آنها نیز دریافتند که از خودبستگی شغلی سبب کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. این نتایج با یافته‌های تونکس و نلسون (۲۰۰۰) نیز هم‌سو است. آنان نیز دریافتند که افزایش از خودبستگی سازمانی به کاهش تعهد سازمانی منجر می‌شود. توسلی و قدیمی (۱۳۸۰) نیز به نتایجی مشابه این دست یافتند.

فعالیت‌هایی که اجازه می‌دهند افراد دید مثبتی درباره خود پیدا کنند، به احتمال فراوان، به‌منزله شاخص‌هایی برای ارزیابی افراد به‌کار می‌روند. این ارتباط میان ارزیابی کار از سوی کارمندان و ارزشمندی فردی‌شان می‌تواند به این احساس بینجامد که ارزش‌های مشترک در بافت‌های کاری موجب احساس ارزشمندی کارکنان می‌شود. برعکس، چنانچه احساس هویت کارکنان در سازمان ارضا نشود، ممکن است کار را فقط جزء کوچکی از آنچه هست قلمداد کنند و قادر به مشارکت فعال در زندگی جمعی نباشند. به همین دلیل، به‌جای کار، به‌دنبال احساس ارزشمندی خواهند بود و اگر احساس کنند که از دید سازمان ارزشی ندارند، از آن کناره‌گیری می‌کنند. اگر کارکنان درک کنند که از خودبستگی آنان به‌دلیل عدم تناسب فرد-سازمان روی داده است و سازمان را مسئول این مغایرت بدانند، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی محتمل است. این نتایج، با پژوهش قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد.

در الگوی معادله ساختاری، شاخص‌های GFI، IFI، NFI و CFI بین صفر و یک قرار دارند و هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشند، کارایی الگو بیشتر است. شاخص RMSEA هرچه کوچک‌تر از ۰/۱ باشد، الگو کارآمدتر است. بنابراین، با توجه به اطلاعات الگوی معادله ساختاری، می‌توان دریافت که الگو از برازش خوبی برخوردار است و فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود.

می‌توان نتیجه گرفت که برای کاهش از خودبستگی شغلی و افزایش رضایت و احساس مسئولیت افراد در قبال سازمان‌های دولتی، لازم است ضمن ایجاد تغییرات اساسی در نظام اداری ایران و به‌خصوص اداره‌های دولتی شهر کرمان، به شاخص‌های از خودبستگی شغلی

منتطبق بر نظریه ملوین سیمن توجه شود. در غیراین صورت، در آینده شاهد افزایش میزان از خودبیگانگی شغلی و نارضایتی شغلی، کاهش رفتار شهروندی سازمانی و کاهش سطح سلامت اجتماعی کارکنان اداره‌ها خواهیم بود که سبب آشفتگی و بی‌هنجاری نظام اداری ایران و شکل‌گیری سوءکارکردهای متفاوت در نظام اداری و کارکنان آن در قبال توسعه همه‌جانبه جامعه خواهد شد.

منابع

- ایمان، محمدتقی، و حسین قائدی (۱۳۸۳) «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سیاسی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز)، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، سال اول. شماره ۲: ۷۹-۱۰۴.
- تقی‌زاده، هوشنگ و عبدالحسین شکری (۱۳۹۲) «کاربرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری در سطح‌بندی شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی)»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره ۳: ۲۳-۴۱.
- حقیقتیان، منصور، سیدهاشم هاشمی‌نژاد، و الهه میرزاییان (۱۳۹۴) «بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)»، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، دوره هفتم، شماره ۲: ۶۱-۷۲.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۸) «بیگانگی اجتماعی جوانان (مطالعه موردی: دانشجویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان)، *پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه*، شماره ۳: ۲۵-۵۲.
- سام‌آرام، عزت‌اله (۱۳۷۸) *جزوه سلامت اجتماعی*، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.
- سبحانی‌نژاد، مهدی، علیرضا یوزباشی، و کریم شاطری (۱۳۸۹) *رفتار شهروندی سازمانی*، تهران: یسپرون.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۸۷) «ناکامی آموزشی و از خودبیگانگی: پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن»، *اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، سال سوم، شماره ۲: ۹۳-۱۱۵.
- سعیدی، حسین، و جمال عاشوری (۱۳۹۵) «ارتباط سرمایه اجتماعی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (موردپژوهی کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران)»، *علوم مراقبتی نظامی*، دوره سوم، شماره ۲: ۹۰-۹۹.
- سلیمانی، نادر، و محمدحسین سیری (۱۳۸۹) «رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان»، *روان‌شناسی تربیتی*، دوره اول، شماره ۴: ۸۷-۱۰۱.
- شربتیان، محمدحسن، و نفیسه ایمنی (۱۳۹۷) «تحلیل جامعه‌شناختی سلامت اجتماعی جوانان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال شهرستان قاین)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره بیست‌ونهم، شماره ۱: ۱۶۷-۱۸۸.

- صداقتی، مجتبی، و مریم عبداللهزاده (۱۳۸۸) «بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن»، تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، سال اول، شماره ۱: ۹-۲۲.
- علوی صائب، فرداد، اشرف نوین، و مهرداد گودرزوند چگینی (۱۳۹۳) «عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره پنجم، شماره ۱: ۷۹-۵۵.
- قلی‌پور، آری، مژگان روشن‌نژاد، و شاپور شرافت (۱۳۸۹) «تبیین تناسب فرد-سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری»، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۱: ۲۰۹-۲۲۹.
- کلدی، علیرضا، و جلال صفی‌پور (۱۳۸۱) «تحلیل جامعه‌شناختی از خودبیگانگی در میان دانشجویان تهران»، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۳۵: ۱۴۹-۱۷۹.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۰) «بیگانگی»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۵: ۲۵-۷۴.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۱) «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی- فرهنگی، بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران»، پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، شماره ۲۶: ۱۳۹-۱۷۲.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۴) «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل»، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۱: ۴۸-۱۹.
- نادی، محمدعلی، و مؤده شجاعی (۱۳۹۸) «رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری»، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره سی‌ام، شماره ۱: ۱۶۷-۱۸۸.
- ناطق، زکیه، و سیدعلیرضا افشانی (۱۳۹۵) «بیگانگی اجتماعی و گرایش به رفتارهای پرخطر (مطالعه موردی: شهر مشهد)»، پژوهشنامه مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، دوره سوم، شماره ۱۰: ۱۰۷-۱۴۴.
- شهریاری، مرضیه، و سید عبدالحسین نبوی (۱۳۹۳) «علل و پیامد تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به‌عنوان یکی از پیامدهای آن»، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره سوم، شماره ۱: ۴۵-۵۹.
- نوری، علی، و حبیب‌الله دعایی (۱۳۸۷) «بررسی تأثیر هویت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی»، در: اولین کنفرانس ملی مدیریت رفاه شهروندی سازمانی، تهران: دانشگاه تهران.
- هزارجریبی، جعفر، و محمد یاری (۱۳۹۱) «بررسی رابطه احساس امنیت و اعتماد اجتماعی در میان شهروندان شهر کرمانشاه»، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره اول، شماره ۴: ۳۹-۵۸.
- Ang S., Dyne L. V. and Begley T. (۲۰۰۳), "The employment relationships of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, Job satisfaction, performance and OCB", *Journal of organizational Behavior*, N ۲۴: ۵۶۱-۵۸۳.
- Banai, M. & Weisberg, J. (Yaakov) (۲۰۰۳). "Alienation in state-owned and private companies in Russia". *Scandinavian Journal of Management*, ۱۹: ۳۰۹-۳۸۳.

- Banai, M.; Reisel, W. D.; Probst, Tahira M. (۲۰۰۴), "A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary". *Journal of International Management*, ۱۰: ۳۷۵-۳۹۲.
- Borman, Walter C. and Motowidlo, S. M (۱۹۹۳). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance". Chapter in N. Schmitt and W. C. Borman (eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. ۷۱-۹۸). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ferguson, I., & Lavalette, M. (۲۰۰۴), "Beyond power discourse: Alienation and social work". *British Journal of Social Work*, ۳۴: ۲۹۷-۳۱۲.
- Glenn, D. (۲۰۰۷) *A Chronicle of Higher Education*, ۰۰۰۹۵۹۸۲, ۵۳, ۳۴.
- Graham, J. W. (۱۹۹۱). "An essay on Organizational Citizenship Behavior". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, ۴: ۲۴۹-۲۷۰.
- Koh, Ch.E., Prybutok, V.R., Ryan, Sh. & Ibragimova, B. (۲۰۰۶). The importance of strategic readiness in an emerging e-government environment. *Business Process Management Journal*, ۱۲(۱): ۲۲-۳۳.
- Nair, N., & Vohra, N. (۲۰۱۰). "An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers". *Management Decision*, ۴۸: ۶۰۰-۶۱۵.
- Nelson, L. .G. Tonks, G.R. (۲۰۰۸) "A Contribution Employee Alienation", *Researcher and Practice in Human Resource Management*, ۱۶(۱), ۱۶-۱.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (۱۹۹۵). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior". *Journal of Personnel psychology*, Vol. ۴۸.
- Osin, E. (۲۰۰۹) "Subjective Experience of Alienation: Measurement and Correlates more", *Existenzanalyse*, ۲۹, Vol ۱: ۴-۱۱.
- Podsakov, Ph. M., Mackenzie, Scott B., Paine, J. B., Bachroch, D. G. (۲۰۰۰) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, ۲۶(۳): ۵۱۳-۵۶۳.
- Smith, H. S., & Bohm, R. M. (۲۰۰۸). "Beyond anomie: Alienation and crime", *Critical Criminology*, ۱۶, ۱-۱۵.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (۲۰۱۰). "Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals". *International Journal of Business and Management*, ۹, ۲۷-۳۸.
- Tanuja, M. (۲۰۱۰). "Life satisfaction and alienation of elderly males and females: anempirical study in Odisha", *Asian Journal of Development Matters*, Vol ۴, Issue ۳.
- Veenstra, G. (۲۰۰۰). "Social capital, SES and health: an individual-level analysis". *Social Science & Medicine*, ۵۰.

yilmas, S. & Pinar S., (۲۰۰۹) "Alienation in Educational Organization and Its Management", *International Journal of Human Science*, Vol ۶, No ۲: ۳۱۴-۳۳۳.

