

تأثیر ادراک از ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد عاطفی به سازمان با اثر تعدیل‌کنندگی بیگانگی از کار (مورد مطالعه: بیمارستان کاشانی شهرکرد)

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهرداد صادقی ده چشمه^{۲*}، میثم بابایی فارسانی^۳،
غلام رضا مالکی فارسانی^۴

تاریخ دریافت: ۲۱ شهریور ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۲۵ آبان ۱۴۰۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ادراک از ابعاد ساختار سازمانی با بیگانگی از کار با نقش تعدیل‌کنندگی تعهد عاطفی به سازمان در بیمارستان شهرکرد در سال ۱۳۹۷ انجام شد. و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. نمونه آماری ۲۵۷ نفر از کارکنان بیمارستان کاشانی شهرکرد در سال ۱۳۹۸ بودند که به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه ساختار سازمانی رایبیز (۲۰۰۶) مشتمل بر ۲۴ گویه، پرسشنامه بیگانگی از کار صدافتی (۱۳۸۸) مشتمل بر ۲۲ گویه و پرسشنامه تعهد عاطفی به سازمان آلن و می‌یر (۱۹۹۰) با ۲۴ گویه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود تجزیه و تحلیل آن‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد و در سطح استنباطی تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار WARP PLS انجام شد. یافته‌های پژوهشی نشان داد که درک کارکنان از ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد عاطفی به سازمان تأثیر داشت اما در ارتباط بین متغیر ساختار سازمانی و تعهد عاطفی به سازمان با نقش تعدیل‌گر بیگانگی از کار روابط معنادار نشد.

کلید واژه‌ها: ساختار سازمانی، بیگانگی از کار، تعهد عاطفی به سازمان، بیمارستان کاشانی شهرکرد

۱ - دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲ - استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۳ - دانش آموخته دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران

۴ - دانش آموخته دکتری مدیریت فرهنگی، عضو هیات علمی دانشگاه جامع علمی کاربردی (مرکز آموزش علمی کاربردی هرنند)

۱- مقدمه

لزوم توجه به انسان و ابعاد وجودی او و مطرح شدن بحث مدیریت روابط انسانی در سازمان‌ها، تحقیقات مربوط به روابط انسانی را هر چه بیشتر وسعت بخشید و دریچه‌های تازه‌ای به روی اندیشمندان اجتماعی گشود که یکی از آن‌ها تعهد سازمانی است (Soltani, 2016). بین میزان تعهد عاطفی سازمانی برای کارفرمایان مفهومی بسیار مهم می‌باشد زیرا سبب ایجاد انگیزه و عملکرد بیشتری از پرسنل می‌شود، تعهد سازمانی عاطفی یک نوع نگرش کاری مهم است که نشان‌دهنده وابستگی عاطفی پرسنل، شناسایی و مشارکت آنان در امور سازمان است (Frone, 2018). به عبارتی تعهد سازمانی عاطفی میزان تعهد روان‌شناختی اعضا به سازمان بر اساس احساس مطلوبیت شخص در مورد سازمان است. تعهد سازمانی نشان‌دهنده حس ارزش‌ها، هویت و غرور مشترک در یک سازمان است (Feyz & et al., 2016). لازم به ذکر است که عدم تعهد سازمانی پیامدهای مختلف شغلی به‌عنوان مثال عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغل، غیبت، سلامت و بهره‌وری تأثیر بسیاری دارد و به همین خاطر توجه ویژه‌ای از جانب پژوهشگران سازمانی به این می‌بحث شده است (Moin, 2018). تعهد عاطفی نسبت به سازمان به معنای نوع نگرش و رفتار کارمند نسبت به سازمان خویش می‌باشد که می‌تواند دلیلی برای باقی ماندن پرسنل (تعهد خدمت) در سازمان باشد که تحت تأثیر رضایت شغلی، تعلق خاطر به سازمان، مزایا، حقوق و دستمزد و... می‌باشد (Khan & et al., 2018). بنابراین با توجه به این‌که تعهد عاطفی تحت تأثیر نگرش پرسنل نسبت به سازمانشان است، ادراک پرسنل از ابعاد مختلف ساختار سازمانی، نیز می‌تواند بر تعهد عاطفی پرسنل تأثیر گذارد و به عبارتی ساختار سازمانی و ابعادش به‌عنوان شیوه‌ای برای تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ‌سازی فعالیت‌های سازمانی نیز بر تعهد عاطفی نسبت به سازمان تأثیر می‌گذارد (Kim & Shin, 2017؛ Lambert & et al, 2017). چراکه ساختار فرآیندی است که نقش مهمی در کسب هدف‌های سازمان ایفا می‌کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه‌های اساسی، مأموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم‌گیری تعیین می‌شود (Bernardo, 2010). از طرفی نتایج مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که دستیابی به انسجام سازمانی مستلزم شکل خاصی از ساختار، روش‌ها و استراتژی در سازمان می‌باشد و به همین دلیل شناخت انواع ساختار سازمانی و ادراک پرسنل از این مهم و بسیار ضروری می‌باشد (Hernández & et al., 2018). در واقع سازمان‌ها را ساختارهایی را به وجود می‌آورند؛ تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل نمایند. ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی نیز یک نماد قابل‌رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمان است، ساختار سازمانی الگو و نقشه ارتباطات و تعاملات میان بخش‌ها و اجزاء یک سازمان می‌باشد (Cyert & March., 2007). ابعاد ساختاری سازمانی شامل تمرکز، رسمیت و پیچیدگی نشان‌دهنده ویژگی‌های درونی یک سازمان می‌باشد که مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدین‌وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و باهم مقایسه کنند (Giao, 2010) که تمرکز

نشان‌دهنده میزان تمرکز اختیار و قدرت در رده‌های بالایی یک سازمان است، رسمیت بیانگر میزان اعمال قوانین، دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و روابط مبتنی بر ضابطه در یک سازمان می‌باشد (Alexiou & et al., 2018). و پیچیدگی به میزان فعالیت‌ها یا سیستم‌های فرعی که درون سازمان و نهادها انجام می‌گردد، گویند (Lee & et al., 2015). در این بین به نظر می‌رسد که در تأثیر ادراک پرسنل از ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی، بیگانگی از کار بتواند نقش تعدیل‌کننده داشته باشد، چراکه طبق مطالعات انجام‌شده، مؤلفه بیگانگی از کار به‌عنوان متغیر زمینه‌ساز و تعدیل‌کننده، نقش مهمی در کاهش تعهد عاطفی پرسنل (Tan, 2010) و نگرش و ادراک آن‌ها نسبت به سازمانشان من جمله ابعاد مختلف ساختار سازمانی‌شان (Ramaswami & et al., 1993) داشته باشد. بیگانگی از کار محصول یک فرآیند و بیانگر جدایی انسان از کار، محیط خویش است. حالتی از بریدن و جدا شدن از همه آنچه متعلق به فعالیتش می‌باشد. چون فعالیت‌های اجتماعی و به‌ویژه شغل انسان‌ها اثرات بسیار گسترده و عمیقی در تمامی شوق دیگر زندگی آن‌ها دارد؛ بیگانگی از کار چه‌بسا آسیب‌هایی به سایر ابعاد زیست‌شناسی وارد سازد. این حالت منجر به تنش‌های بسیار طولانی و عمیق در روح و روان فرد می‌شود؛ بیگانگی از کار منجر به احساس درماندگی، ناامیدی، رخوت، سرخوردگی، بروز دیدگاه‌های منفی می‌شود. منجر به بیگانگی انسان از خود و جهان پیرامون می‌شود. روح و روان و جسم انسان را می‌فرساید؛ خلاقیت و ابتکار و پویایی و نشاط را از او می‌ستاند (Tuski et al., 2013). بیگانگی کاری به‌طور کلی یک حالت روان‌شناختی است که نشان‌دهنده جدایی روابط اجتماعی فرد از داخل و خارج از محیط کاری می‌باشد (Kaynak & et al., 2015). بیگانگی از کار در پرسنل به‌صورت سندرومی است که به‌صورت احساس بی‌تفاوتی، بی‌زاری، سرخوردگی و ناکامی، نگرش به منفی سازمان، بی‌علاقگی نسبت به آن‌ها، بی‌هویتی دانستن همکاران، ارباب‌رجوع، سهل‌انگاری به ارتباطات اجتماعی، عدم همکاری با مدیریت و سایر همکاران بروز می‌کند (Kumar, 2010). چندین دهه تحقیق و پژوهش نشان داده است که تعهد سازمانی می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها و هر یک از کارمندان به همراه داشته باشد پرسنلی که دارای تعهد عاطفی بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بهره‌وری بالاتری دارند در این بین می‌توان اذعان داشت که تعهد سازمانی در عملکرد و حصول اهداف از قبل تعیین‌شده سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی - درمانی تأثیر زیادی می‌گذارد، بنابراین شناخت ساختار سازمانی مناسب به‌عنوان یکی از عوامل مرتبط با تعهد سازمانی می‌تواند سازمان‌ها را در انتخاب ساختارهای مناسب و افزایش تعهد پرسنل به سازمان یاری نماید از طرفی از آنجایی که امروزه سیستم‌های بیمارستانی، به خاطر موقعیت سیستم‌های سلامتی با تناقضات بسیاری روبرو هستند. کمبود نیروی پرستاری، افزایش تعداد بیماران، افزایش توقعات و انتظارات از سیستم‌های درمانی و میل به رقابت جهت ارائه خدمات بهتر و ارتقاء کارایی، مراکز بهداشتی درمانی را مجبور به ارتقاء توان و انعطاف‌پذیری خود نموده است. در این راستا پرسنل بالانگیزه و متعهد، در افزایش کیفیت خدمات تأثیر زیادی دارد، بنابراین با توجه به این مهم و اهمیت

منابع انسانی به عنوان منبع اصلی این سازمان‌ها این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا ادراک از ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد عاطفی به سازمان تأثیر دارد و بیگانگی از کار در رابطه بین این دو نقش تعدیل‌کنندگی دارد؟

۲- ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- ساختار سازمانی

ساختار سازمانی، چارچوبی است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمان شامل تقسیم کار، سازماندهی و هماهنگی موردبررسی قرار می‌گیرد. هر سازمان دارای ساختار خاصی بوده و معمولاً این ساختار به گونه‌ای طراحی شده تا پرسنل سازمان در هنگام کار با یکدیگر هماهنگ و قابل کنترل نیز باشند. ابعاد ساختار سازمانی به شرح زیر می‌باشد:

رسمی بودن: فرمالیزاسیون می‌تواند بر اساس درجه‌ای که نقش‌های سازمانی از افرادی که این نقش‌ها را انجام می‌دهند شناسایی شود. ساختار سازمانی رسمی شامل یک سلسله‌مراتب، ساختار گزارش دهی و تصمیم‌گیری از بالا به پایین است
داشتن استاندارد: داشتن استاندارد به موردی اطلاق می‌شود که بسیاری از کارهای مشابه به روشی یکسان و همانند انجام شوند.

سلسله‌مراتب اختیارات: اصل سلسله‌مراتب اداری یک جاده دوطرفه است ولی ضعف و شدت آن را از پائین به بالا و یا از بالا به پائین از نظر خاص و ضمانت اجرایی یکسان برخوردار نمی‌باشد و اصلی است استثناء پذیر؛ نه مطلق ولی استثنائات آن بسیار جزئی و نادر می‌باشد. اصل سلسله‌مراتب اداری سرچشمه مشروعیت خود را از حکم قانون می‌گیرد و عامل ایجاد نظم در اداره خواهد بود. آیا احکام و اوامر مافوق می‌بایست کتبی صادر شود یا به صورت شفاهی نیز امکان‌پذیر است.

پیچیدگی: پیچیدگی ساختار سازمانی به عنوان یک معضل در تشخیص روش‌های استفاده از توانایی‌های سازمان شناخته می‌شود.

تمرکز یا متمرکز بودن: در سلسله‌مراتب اختیارات، متمرکز بودن به آن سطح از اختیارات گفته می‌شود که قدرت تصمیم‌گیری دارد (Hernández & et al., 2018).

۲-۲- تعهد عاطفی

پرسنل متعهد به عنوان یک منبع حیاتی و اساسی برای عملکرد موفقیت‌آمیز سازمان‌ها شناخته شده‌اند و در واقع موفقیت سازمانی بستگی به پرسنل و تعهد آن‌ها به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و باورها

دارد. نیروی انسانی متعهد و وفادار، وجهه سازمان را در جامعه بهبود می‌بخشد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. پرسنل متعهد، اثربخشی و بهره‌وری بیشتر و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند (Frone, 2018).

تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند. به اعتقاد آن‌ها معیارهای اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه‌مندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. تعهد را فرایندی می‌دانند که از طریق آن، اهداف سازمانی و عضو سازمانی تا حدود زیادی در هم ادغام می‌شوند، تعهد را به‌عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کنند. تعهد سازمانی «نیروی است که میان فرد و سازمان و میان فرد و فعالیت‌های مرتبط با آن سازمان پیوندی مستحکم برقرار می‌سازد» (Meyer & et al., 2006).

۲-۳- بیگانگی از کار

بیگانگی تاریخیچه‌ای طولانی در ادبیات مدیریت منابع انسانی و جامعه‌شناسی 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 یا جدا شدن از خداوند می‌باشد. در منظر سلامت بیگانگی 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 (Chiaburu & et al., 2014). وی چهار شکل از بیگانگی را تعریف نمود: بیگانگی افراد (کارگران) از محصول، از فعالیت اقتصادی، از ماهیت انسانی و بیگانگی افراد از یکدیگر (Christ, 2011).

دل‌بستگی به کار یا حالت معکوس آن یعنی بیگانگی از کار از جمله مباحث‌های بسیار پر مناقشه علوم انسانی و از جمله جامعه‌شناسی است زیرا در مورد ابعاد و اهمیت آن، مؤلفه‌هایی که آن را تشکیل می‌دهند و همچنین نحوه سنجش و اندازه‌گیری آن اختلاف نظرهای فراوانی وجود دارد. با این حال، امروزه همین مفهوم تحت عناوین گوناگون از جمله اخلاق کار، وجدان کاری، فرهنگ کار و... به یکی از مهم‌ترین مفاهیم رشته‌های علوم اجتماعی و انسانی تبدیل شده است و در مباحث مربوط به توسعه اجتماعی-فرهنگی مخصوصاً توسعه پایدار بسیار مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مضامین عمده در تغییر مفهوم توسعه، تغییری است که در طول چند دهه گذشته در نحوه نگرش سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آن نسبت به مفهوم توسعه به وجود آمده است. سازمان ملل متحد امروزه از الگویی از توسعه طرفداری می‌کند که در آن علاوه بر توسعه اقتصادی، به انسان و نیازهای گوناگون

آن از جمله نیازهای غیراقتصادی نیز مورد توجه ویژه قرار می‌گیرند (Haghighatian & et al., 2015).

۲-۴- پیشینه پژوهشی

گلشنی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی و نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی (مطالعه موردی: سازمان‌های تأمین اجتماعی و ثبت‌احوال شهرستان ایلام)" انجام دادند، این پژوهش برحسب روش، توصیفی و از شاخه همبستگی و از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ زمانی، تک مقطعی است. تعداد ۱۲۳ نفر بر اساس فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شد و نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود داشت. تاجوران و صیف (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان " 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 تربیت‌بدنی شهر شیراز" انجام دادند. بدین منظور، ۲۳۷ نفر از معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز انتخاب شدند. نتایج نشان داد که تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری از طریق متغیرهای تعارض، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی بر بیگانگی از کار، منفی و مستقیم است. متغیر عدالت سازمانی نیز از طریق متغیرهای تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی، همین اثر را بر بیگانگی از کار بر جای می‌گذارد. علاوه برین متغیر تعهد سازمانی از طریق متغیر دل‌بستگی شغلی دارای تأثیر غیرمستقیم و منفی بر بیگانگی از کار بوده و در مقابل، اثر متغیر تعارض از طریق متغیر تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار، غیرمستقیم و مثبت شد. ابراهیم‌زاده (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه‌ی ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) با تعهد سازمانی در بانک‌های دولتی استان آذربایجان غربی" انجام داد، نمونه‌ی آماری این تحقیق ۲۰۴ نفر از افراد متخصص که به‌نوعی در سازمان حضور دارند، می‌باشد. نتایج نشان داد که از دیدگاه جامعه آماری بین متغیرهای سه‌گانه متغیر تعهد (مستمر، عاطفی، هنجاری) با سه متغیر (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) رابطه معنی دار داشت. کلتی و اسماعیل نیا (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهرستان گمیشان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶" انجام دادند، نتایج بیانگر آن بود که بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که ساختار سازمانی می‌تواند ۶۱ درصد از تعهد سازمانی را پیش‌بینی نماید. مهدیان و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان " شناسایی و تبیین رابطه بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی در شرکت توزیع فرآورده‌های نفتی غرب استان مازندران" انجام دادند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع همبستگی بود، یافته‌های پژوهش نشان داد که همه مؤلفه‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشت، بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان ادعان داشت که رابطه معنی‌داری بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و تعهد سازمانی در

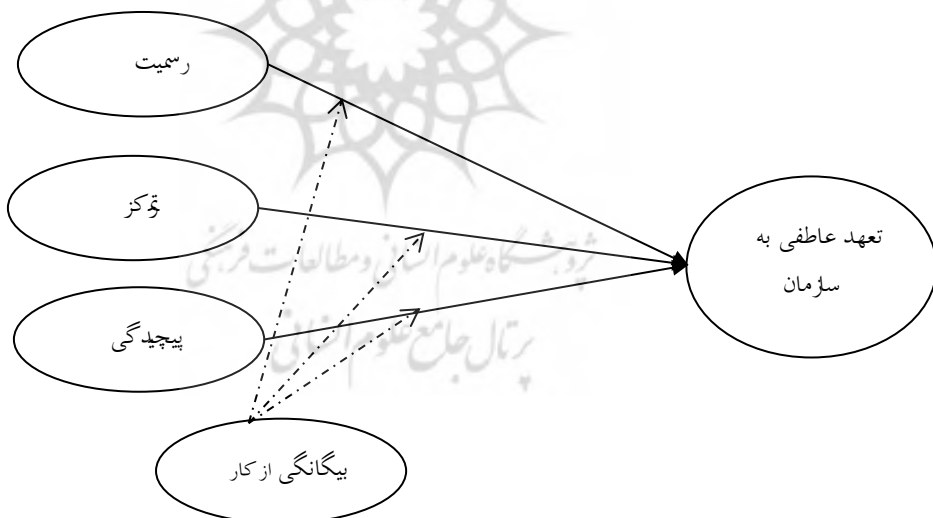
شرکت توزیع فرآورده‌های نفتی غرب استان مازندران وجود داشت. به‌منظور بهبود عملکرد در سازمان لازم است به هر سه بعد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) توجه شود، زیرا عدم توجه به بهبود هر یک از این ابعاد، باعث ایجاد ناتوانی در پرسنل و عدم کارایی برنامه‌های تعهد سازمانی خواهد شد.

عبداللهی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بیگانگی سازمانی با تعهد سازمانی معلمان و مدیران " انجام دادند، این پژوهش باهدف بررسی رابطه بین متغیرهای بیگانگی سازمانی با تعهد سازمانی مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۲۲ انجام شد. در این مطالعه روش تحقیق همبستگی مورد استفاده قرار گرفت. نتیجه به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بین بیگانگی سازمانی و تعهد سازمانی مدیران و معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه‌های بیگانگی سازمانی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران و معلمان نمی‌باشد. رجایی پور و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه ساختار سازمانی و از خود بیگانگی سازمانی " انجام دادند. این پژوهش به لحاظ اهداف پژوهش کاربردی و به شیوه توصیفی- همبستگی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۴۵ نفر از مدیران مدارس شهر کرمان در سال ۱۳۸۹ بود که به کمک فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۳۸ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب گردید؛ که نتایج این پژوهش نشان داد، رابطه مستقیمی بین ساختار سازمانی و از خود بیگانگی سازمانی وجود دارد که از این طریق واریانس مدل رگرسیون رابطه پیچیدگی، رسمیت و تمرکز سازمان با از خود بیگانگی سازمانی به این نتیجه نیز دست‌یافته شد که تمرکز سازمان بیشترین تأثیر را بر از خود بیگانگی سازمانی دارد. همچنین نشان داده شد میزان تحصیلات و سابقه کاری افراد تأثیری بر از خود بیگانگی سازمانی نداشت. آکار^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان " بررسی روابط بین کیفیت زندگی کاری، بیگانگی از کار، فرسودگی، تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه بر روی معلمان " انجام دادند. پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود که فرضیات طراحی شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. در این پژوهش ۳۱۴ معلم مدارس دولتی مورد مطالعه قرار گرفتند. در نهایت نتایج نشان داد که بین متغیرهای مورد مطالعه (کیفیت زندگی کاری، بیگانگی از کار، فرسودگی، تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی) روابط مثبت و معناداری وجود داشت. لامبرت و همکاران^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان " تأثیر ادراکات ساختار سازمانی بر مشارکت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس هند " انجام دادند؛ روش تحقیق لامبرت و همکاران (۲۰۱۷) از نوع کمی بود که به روش میدانی انجام پذیرفت. نمونه آماری شامل ۸۲۷ نفر از افسران پلیس هندی بودند که به پرسشنامه‌های ساختار سازمانی، مشارکت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پاسخ دادند و داده‌ها با استفاده از روش تجزیه و تحلیل چند متغیر، یافته‌ها نشان داد که ادراک پرسنل از ساختار سازمانی

1 Akar

2 Lambert, et al

بر مشارکت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان افسران پلیس هند تأثیر داشت. کیم و شین^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان " رهبری تحول‌گرا، فرآیند توانمندسازی و تعهد سازمانی: بررسی نقش ساختار سازمانی در کره " انجام دادند، نمونه آماری شامل ۴۹۱ کارمند از شرکت‌های تابعه خارجی در کره بود که به پرسشنامه‌های مربوطه پاسخ دادند و داده‌های به‌دست‌آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که نوع ساختار سازمانی می‌تواند بر میزان تعهد سازمانی کارمندان از شرکت‌های تابعه خارجی در کره تأثیر گذاشت. ارکمن و بازکورت^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان " نقش تعدیلگر تعهد سازمانی در رابطه بین بیگانگی کار و رسمیت ساختاری " انجام دادند، با روش توصیفی-همبستگی بود. نتایج نشان داد که نقش تعدیلگر تعهد سازمانی در رابطه بین بیگانگی کار و رسمیت ساختاری، یک نقش منفی است به عبارتی تعهد سازمانی رابطه بین بیگانگی کار و رسمیت سازمان را تضعیف می‌کرد. تان^۳ (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان " نقش تمرکز سازمانی در رابطه بین بیگانگی کار و تعهد سازمانی: مطالعه SME های ترکیه " انجام دادند، روش تحقیق از نوع همبستگی بود. نمونه آماری شامل پرسنل شرکت‌های SME های ترکیه بود. نتایج نشان داد که تمرکز سازمانی در رابطه بین بیگانگی کار و تعهد سازمانی نقش تعدیل‌کنندگی داشت. وایتی و جلاتی^۴ (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان " ساختار سازمانی، جایگاه و تعهد پرسنل:



آزمون یک مدل فرآیند^۱ انجام دادند، در این پژوهش ۲۹۲ کارمند مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که ابعاد مختلف ساختار سازمانی بر تعهد پرسنل تأثیر داشت.

¹ Kim & Shin

² Erkmen & Bozkurt

³ Tan

⁴ Withey & Gellatly

شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است چراکه به دنبال تعیین نقش تعدیل‌کنندگی بیگانگی از کار در رابطه ادراک از رسمیت ساختار سازمانی و تعهد عاطفی به سازمان است. با توجه به استفاده از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها، تحقیق حاضر از نوع کمی می‌باشد. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بیمارستان شهرکرد در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر می‌باشد. بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۲۵۷) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس بوده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می‌باشد:

جدول شماره ۱: ترکیب سوالات پرسشنامه

متغیرهای موردبررسی	پرسشنامه	شماره سوالات پرسشنامه	در جمع سوالات
تعهد عاطفی به سازمان	آلن و مایر (۱۹۹۰)	۱ تا ۲۴	۲۴
بیگانگی از کار	صداقتی (۱۳۸۸)	۲۵ تا ۴۶	۲۲
ساختار سازمانی	رایینز (۲۰۰۶)	۴۷ تا ۷۰	۲۴

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به دست آمده برای هر ابزار به شرح زیر می‌باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

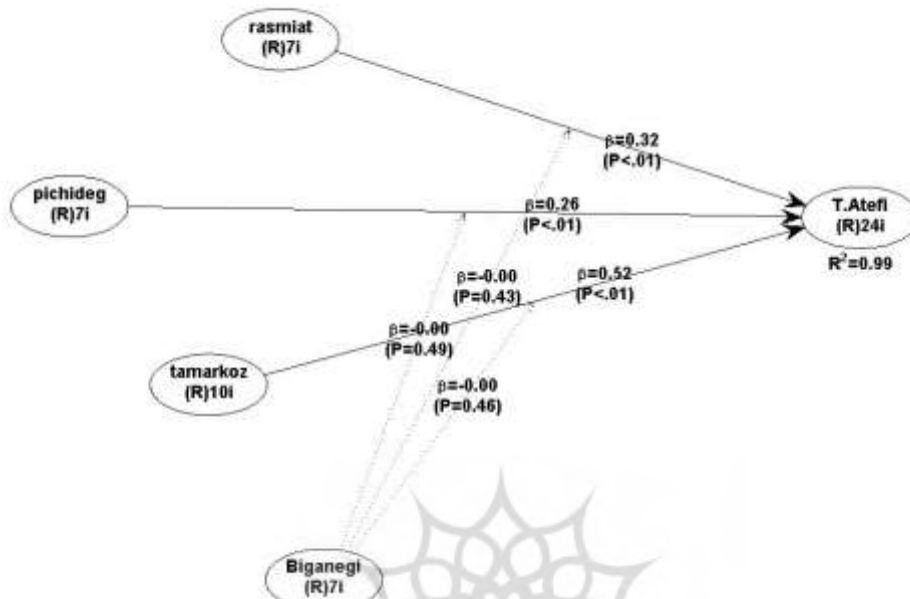
جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق

متغیرهای مورد بررسی	ضریب پایایی
بیگانگی از کار	۰/۸۹
ساختار سازمانی	۰/۸۶
تعهد عاطفی به سازمان	۰/۷۸

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی از، درصد و درصد تجمعی و در بخش استنباطی از تحلیل واریانس و معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

۴- یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج حاصل شده از آمار توصیفی پژوهش، بیشترین فراوانی معادل ۶۳ درصد مربوط به گروه زنان و کمترین فراوانی معادل ۳۷ درصد مربوط به گروه مردان، بیشترین فراوانی معادل ۳۸ درصد مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی معادل ۱۳ درصد مربوط به گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال، بر اساس نتایج حاصل شده، بیشترین فراوانی معادل ۳۶ درصد مربوط به گروه تحصیلاتی کارشناسی و کمترین فراوانی معادل ۵ درصد مربوط به گروه تحصیلاتی دکتری و بالاتر از آن می‌باشد؛ به طور کلی، ۶۰ درصد از کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد که به نوع خود حائز اهمیت است و بیشترین فراوانی معادل ۲۷ درصد مربوط به کارکنان با سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال و کمترین فراوانی معادل ۸ درصد مربوط به کارکنان با سابقه کاری پایین‌تر از ۵ سال می‌باشد. همان‌طور که ذکر شد هدف تحقیق حاضر، تأثیر ادراک از ابعاد ساختار سازمانی بر تعهد عاطفی به سازمان با اثر تعدیل‌کنندگی بیگانگی از کار می‌باشد، برای نیل به این هدف از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که خروجی نهایی مدل با استفاده از نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی (نسخه ۴) در شکل (۱) ارائه شده است:



شکل ۲ مدل اصلی تحقیق

جدول ۳: نتایج ضرایب تعیین مدل مفهومی تحقیق

مسیر	ضریب تعیین	تفسیر
رسمیت به تعهد عاطفی به سازمان	۰/۳۰۰	متوسط
پیشگیری به تعهد عاطفی به سازمان	۰/۱۸۷	متوسط
تمرکز به تعهد عاطفی به سازمان	۰/۵۰۳	متوسط
رسمیت به تعهد عاطفی به سازمان با تعدیل‌گری بیگانگی از کار	۰/۰۰	ضعیف
پیشگیری به تعهد عاطفی به سازمان با تعدیل‌گری بیگانگی از کار	۰/۰۰	ضعیف
تمرکز به تعهد عاطفی به سازمان با تعدیل‌گری بیگانگی از کار	۰/۰۰	ضعیف
کلیه سازه‌ها به تعهد عاطفی به سازمان	۰/۹۹	قوی

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود ضریب تعیین مسیرهایی که متغیر تعدیلگر دارند، بسیار ضعیف گزارش شده است، از طرفی ضریب تعیین مسیر تمرکز به تعهد عاطفی به سازمان با مقدار ۰/۵۰۳ بالاتر از سایر مسیرها گزارش شده است.

تعهد عاطفی به سازمان	۰/۴۶۵	۰/۳۷۶	۰/۳۷۳	۰/۲۵۴	۰/۴۲۵	۰/۶۸۱
بیگانگی- رسمیت	۰/۱۱۵	-۰/۰۸۱	-۰/۰۱۵	-۰/۰۰۸	-۰/۰۱۵	-۰/۰۷۱
بیگانگی- تمرکز	۰/۱۶۳	-۰/۰۱۱	-۰/۰۰۹	-۰/۰۳۷	-۰/۰۰۳	-۰/۰۲۳
بیگانگی- پیچیدگی	۰/۱۰۳	-۰/۰۱۳	-۰/۰۰۸	-۰/۰۰۱	-۰/۰۰۸	-۰/۰۲۵

۵- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج شکل (۱) و جداول (۳)، (۴)، (۵) می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رسمیت به تعهد عاطفی به سازمان با ضریب مسیر ۰/۳۲، پیچیدگی به تعهد عاطفی به سازمان با ضریب مسیر ۰/۲۶، تمرکز به تعهد عاطفی به سازمان با ضریب مسیر ۰/۵۲، در سطح اطمینان ۰/۹۹ تأثیر دارد اما رسمیت، پیچیدگی و تمرکز به تعهد عاطفی به سازمان با اثر تعدیل‌گری بیگانگی از کار، هر سه بعد مؤلفه ساختاری با ضرایب -۰/۰۰- این روابط را تعدیل نمی‌کند. نتایج این تحقیق را به نحوی می‌توان با تحقیق مهدیان و همکاران (۱۳۹۴) که نتایج آن‌ها حاکی از این بود همه مؤلفه‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی داشت و تحقیق کلت و اسماعیل نیا (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت، از سوی دیگر با تحقیق ابراهیم‌زاده (۱۳۹۵)، گلشنی و همکاران (۱۳۹۶)، مبنی بر وجود رابطه بین متغیرهای سه گانه متغیر تعهد (مستمر، عاطفی، هنجاری) با سه متغیر (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) هم‌راستایی نمود. از پژوهش‌های خارجی می‌توان به تحقیق کیم و شین (۲۰۱۷)، وایشی و جلائی (۲۰۱۵)، کاتسیکی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) مبنی بر وجود رابطه بین ساختار سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرد که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد؛ اما در رابطه با نقش تعدیل‌کننده می‌توان گفت که یافته‌های این تحقیق با تحقیقات سایر پژوهشگران از جمله تان (۲۰۱۶)، اریکم و بازکورت (۲۰۱۶) هم‌راستایی ندارد. در تبیین و تفسیر این فرضیه می‌توان گفت که کارکنان بیمارستان شهرکرد این موضوع را به‌خوبی درک کرده‌اند که هرگونه تغییر و تحول سازمانی با ابعاد ساختار سازمانی ارتباط دارد. چراکه ساختار سازمانی الگو و نقشه ارتباطات و تعاملات میان بخش‌ها و اجزای یک سازمان می‌باشد. جایگاه مشاغل و پست‌های سازمانی، شرح شغل‌ها و... بخش‌هایی از نتایج ایجاد و طراحی ساختار سازمانی است؛ و آن‌ها دریافته‌اند که ارتباط معناداری بین ساختار سازمانی و میزان تعهد افراد به سازمان می‌باشد و وقتی این تغییرات ساختاری برای شخص مطلوب باشد میزان

¹ Katsikea, et al

تعهد روان‌شناختی اعضا به سازمان بیشتر شده و به ارزش‌های سازمانی و هویت‌سازمانی بیشتر تعلق پیدا می‌کند. با توجه به یافته‌های بدست آمده پیشنهاد می‌شود با توجه به این که در سازمان مقررات و رویه‌ها و... به صورت کتبی می‌باشد جایی هم برای تصمیم‌گیری کارکنان در نظر گرفته شود تا کارکنان بتوانند در کار خود خلاقیت و نوآوری و ابتکار عمل داشته باشند و از سویی تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند. افرادی که در سازمان قوانین و مقررات سازمانی را بهتر اجراء می‌کنند و پایبند هستند مورد تشویق قرار گیرند. برای کارکنان دوره‌های آموزشی برای آشنایی با قوانین بگذرانند تا کارکنان بتوانند خود را با این قوانین سازگار بدهند. پیشنهاد می‌شود ساختار سازمانی بیمارستان کاشانی شهرکرد به سمت محتوایی (محیط، فرهنگ) برود و این امر انجام نمی‌شود جز در سایه اصلاح و تعدیل ابعاد ساختار سازمانی آزادی عمل بیشتری از سوی مدیران به کارکنان در امر تصمیم‌گیری داده شود. تفویض اختیار و کارکنان را درگیر کردن در حوزه‌های مرتبط با مسئولیت کاری هر واحد از جمله راهکارهایی است که موجب تعهد عاطفی فرد به سازمان می‌شود. بایستی بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان توافقی برقرار شود، به این معنی که نوع وظایف موجود در سازمان به کارکنان آموزش داده شود سپس بر اساس آموزشی که دیده اند سطح توان خود را ارزیابی کرده و بر اساس توان خود رضایت از محیط کار فراهم شود. در محیط کار بایستی به عوامل بهداشتی کارکنان نیز توجه شود چراکه باعث ایجاد محیط سالم و بانشاط می‌شود که باعث افزایش سطح تعهد افراد به سازمان می‌شود. توجه به محیط زندگی کارکنان، توجه به روابط غیررسمی بین کارکنان و اوقات فراغت از اهمیت بالایی برخوردار است لذا ضرورت دارد به این امر مهم توجه شود که به تعهد عاطفی افراد به سازمان افزوده می‌شود. پیشنهاد می‌شود بیمارستان کمتر به سوی پیچیدگی گرایش داشته باشد زیرا پیچیدگی بیشتر، تعهد کمتری را موجب می‌شود. پیشنهاد می‌شود بیمارستان کاشانی کمتر به سوی تمرکز روی آورد زیرا عدم تمرکز تعهد بیشتری در بین کارکنان ایجاد می‌کند. ارائه برنامه‌ها و نقشه‌های از قبل تعیین شده (نقشه راه) به کارکنان تا از طریق آن اهداف سازمان را پیگیری و دنبال کنند. درگیر شدن و مشارکت کارکنان در امور مختلف سازمان، برقراری نظام پیشنهادها و استقبال از پیشنهادها خوب، باعث می‌شود افراد بتوانند خواسته‌های خود را به طور دسته جمعی دنبال کرده و تحقق بخشند. بین تمرکززدایی و تعهد عاطفی به سازمان

رابطه‌ای محکم وجود دارد زیرا چنین افرادی به توانایی‌های خود اعتماد لازم را ندارند و ترجیح می‌دهند که در تصمیم‌گیری مشارکت نکنند تا مسئول نتایج حاصل از این تصمیمات نباشند. نتیجتاً در طراحی ساخت سازمانی، برای ارتقاء سطح عملکرد و تعهد افراد باید به تفاوت‌های فردی مثل تجربه، شخصیت و نوع کاری که باید انجام شود، توجه زیادی نمود.

References

- Alexiou, A., Khanagha, S., & Schippers, M. C. (2018). Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity. *Long Range Planning*.
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Abdullah Dolaq, Fatima; Ramin Ajdari Dilamghani; Maarefollah Bigdeli and Mansour Nasser Azad, 2015, Investigating the Relationship between Organizational Alienation and Organizational Commitment of Teachers and Principals, Second International Conference on Iranian Islamic Economics, Management and Culture, Ardabil. [in Persian].
- Bernardo, A., (2010), Hierarchical structure and search in complex organizations, *Management science*, Vol.56, No.5, PP 831-848.
- Chiaburu, D., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32, 24-36.
- Christ, O. (2015). THE CONCEPT OF ALIENATION IN THE EARLY WORKS OF KARL MARX. *European Scientific Journal*, 7, 551-564.
- Faiz, Davood, Dehghani Soltani, Mehdi, Farsazadeh, Hossein, Faraji, Elham. (1395). The Effect of Emotional

- Work and Exhaustion on Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Organizational Behavior Studies*, 5 (3), 25-50
- Finney, T. G., Finney, R. Z., & Maes, J. D. (2018). Abusive Supervision and Work Alienation: An Exploratory Study. *Journal of Organizational Psychology*, 18(1).
 - Frone, M. R. (2018). What happened to the employed during the Great Recession? A US population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 246-260
 - Ebrahimzadeh, Y,(2016) Investigating the Relationship between Organizational Structure (Concentration, Complexity and Formality) with Organizational Commitment in State-Owned Banks of West Azerbaijan Province, International Conference on Management and Dynamic Economy Iran-Malaysia, Malaysia-Penang Island USM University, Iran New Education Development Center.[in Persian].
 - Erkmen, T., & Bozkurt, S. (2016). Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Work Alienation and Formalization. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance & Marketing*, 8(2)1-25.
 - Giao, D. M (2004) Report on results of the study tour on public Administration reform in China, Singapore and South Korea, Social Government Conference, Seoul, March 18-20 (2004
 - Golshani, M; Zand Karimi, Y. Malekhashi ,S . Bahrami, B (2011) The Relationship between Organizational Structure and Organizational Commitment and the Mediating Role of Psychological Empowerment (Case Study: Social Security Organizations and Ilam County Registry), Second International Conference on Integration
 - Hernández Vargas-, J. G., León-Arias, A. D., Valdez-Zepeda, A., Castillo-Girón, V. (2012). Enhancing Leadership Integrity Effectiveness Strategy through the Institutionalization of an Organizational management

Integrity Capacity, *International Journal of Accounting and Financial Management (IJAFM)*, 1, 7-39.

- Haghghatian, M. ; Hasheminejad, H. Mirzaeian, A(2015). Study of the relationship between social, organizational and cultural factors with alienation from the work of employees) Case study: Isfahan Agricultural Jihad Organization (*Iranian Journal of Social Development Studies*, 7 (2,) 72-61. [in Persian].
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 120-146.
- Khan, M., Sarwar, S., & Khan, H. (2018). Impact of Corporate Social Responsibility on Job Attitudes: Job Satisfaction and Organizational Commitment of Banking Sector Employees of Pakistan. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 28-47.
- Kumar, Sanjeer, (2010), “Principals' management styles and their effect on teachers' alienation”, *International referred research journal*, 10(2)1-22.
- Kolteh, Sharifeh and Kambiz Esmailnia, 2016, A Study of the Relationship between Organizational Structure and Organizational Commitment of Gomishan Secondary School Teachers in the Academic Year 95-96, The Second International Conference on Humanities with Indigenous-Islamic Approach and Emphasis on New Research, Behshahr, Scientific Company Rain of Thought Research.[in Persian].
- Kim, S., & Shin, M. (2017). Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-25.
- Lynn, S. (2004). “Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations”. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945 – 955.

- Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2017). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 61(16), 1892-1911.
- Mehdian, S; Banafsheh Bahari & Farzaneh Miar, (2015) Identifying and Explaining the Relationship between Organizational Structure and Organizational Commitment in the Petroleum Products Distribution Company of West Mazandaran Province, The First International Conference on Accounting, Management Auditing and Economics, Isfahan, Conference Secretariat, .[in Persian].
- Ramaswami, S. N., Agarwal, S., & Bhargava, M. (1993). Work alienation of marketing employees: Influence of task, supervisory, and organizational structure factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21(3), 179-193.
- Rajaipour, Saeed; Mohammad Saber Mohammadi Sadr and Mahmoud Zivari Rahman, 2011, The relationship between organizational structure and organizational alienation, 9th International Management Conference, Tehran, Arian Industrial Research Group.[in Persian].
- Soltani, Shahrokh (2016). Investigating the Relationship between Different Dimensions of Organizational Trust and Employee Organizational Commitment (A Case Study of Education Staff in Mahabad). *Educational Management Innovations*, 12 (1), 93-108. .[in Persian].
- Tan, B. U. (2016). The role of work centrality in the relationship between work alienation and organisational commitment: A study of Turkish SMEs. *Journal of East European Management Studies*, 60-81.
- Tajuran, M. Seif, M. (2017) Ali model of alienation from work based on quality of work life and organizational justice with emphasis on the mediating role of conflict, organizational commitment and job attachment of physical education teachers in Shiraz, *Journal of Sports Management Studies* 9 (43), 61-80.[in Persian].
- Tosiki Yar Mohammad, Maryam; Homes, Fatemeh (2013), *Sociological Analysis of Alienation from Work in the*

Structure of the Iranian Administrative System - Case Study: Subsidiary Organizations of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare of the Central Office of Labor and Society,. 159 (9) 77 – 85.

- Withey, M. J., & Gellatly, I. R. (2015). Organizational Structure, Situation Strength and Employee Commitment: Test of a Process Model. In Academy of Management Proceedings(Vol. 2015, No. 1, p. 14587).



The impact of organizational structure perceptions based on decision-making to the organization The effect of teaching alienation from work (Case study: Kashani Hospital in Shahrekord)

Abbas Gheadamini Harouni¹, Mehrdad Sadeghi De Cheshmeh^{2*},
Meysam Babaeefarsani³, Ghulam Reza Maleki Farsani⁴

Abstract

The aim of this study was to investigate the impact of organizational structure perceptions based on decision-making to the organization The effect of teaching alienation from work in Shahrekord Hospital in 2018. It has done by descriptive correlation method. The statistical sample consisted of 257 employees of Kashani Hospital in Shahrekord in 1398 who were selected by available non-random sampling method. Data collection tools were three Robins (2006) organizational structure questionnaire consisting of 24 items, the Alienation from Integrity Work Questionnaire (2009) consisting of 22 items and the Allen and Meyer (1990) Emotional Commitment Questionnaire with 24 items on a five-point Likert scale. They were performed at both descriptive and inferential levels using SPSS software and at the inferential level the data were analyzed using warp pls software. Research findings showed that employees' understanding of organizational structure had an effect on emotional commitment to the organization but in relation There was no significant relationship between the variables of organizational structure and emotional commitment to the organization with the moderating role of alienation from work.

1 - Ph.D. Student, Cultural Management of Faculty Management. South Tehran Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2 - Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3 - Phd in Industrial Management, School of Management, Noor Hedayat University of Shahrekord, Shahrekord, Iran

4 - PhD in Cultural Management, faculty member of Comprehensive University of Applied Sciences (Herand Center for Applied Scientific Education)

Keywords: organizational structure, alienation from work, emotional commitment to the organization, Kashani Hospital, Shahrekord

