



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

DOI: 10.22067/social.2022.59328.0

مقاله پژوهشی

مطالعه عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی:

فرا تحلیل پژوهش های بازه زمانی ۱۳۸۳ الی ۱۴۰۰

طاها عشایری (استادیار و عضو هیئت علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق

اردبیلی، اردبیل، ایران، نویسنده مسئول)

t.ashayeri@uma.ac.ir

اسماعیل جهانی دولت‌آباد (دانشیار و عضو هیئت علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه

محقق اردبیلی، اردبیل، ایران)

sml.jahani@gmail.com

طاهره جهان‌پرور (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، دانشکده علوم اجتماعی، ارتباطات و رسانه، واحد تهران

مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

jparvar@yahoo.com

چکیده

بیگانگی شغلی به معنی انفصال، جدایی، بی‌علاقگی و اشتیاق نداشتن فرد به انجام یک شغل یا وظیفه سازمانی است. در جامعه امروزه بیگانگی شغلی در حال افزایش است. هدف اصلی این پژوهش، مطالعه عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی بود. روش تحقیق از نوع فراتحلیل-کمی و با پرسشنامه معکوس در بازه زمانی ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۰ بود. جامعه آماری، ۴۵ پژوهش بود که ۳۷ تحقیق با رعایت ملاک‌های ورود و خروج و با رعایت اعتبار و روایی انتخاب شدند. نتایج نشان می‌دهد، بین عوامل زمینه‌ای (میزان تحصیلات = ۰,۳۵۴، درآمد = ۰,۲۶۶، پایگاه اجتماعی-اقتصادی = ۰,۳۵۷، افزایش سابقه خدمت = ۰,۳۳۹، سن = ۰,۱۶۱)، اجتماعی (اعتماد اجتماعی = ۰,۲۹۲، مشارکت اجتماعی = ۰,۱۸۱، حمایت اجتماعی = ۰,۳۴۵، انسجام اجتماعی = ۰,۲۸۰، عدالت سازمانی = ۰,۲۶۹، رهبری

تحول آفرین = ۰,۳۸۵، تعلق سازمانی = ۰,۴۲۹، فرهنگ سازمانی = ۰,۳۳۵، شغلی (امنیت شغلی = ۰,۲۷۷، رضایت شغلی = ۰,۳۸۰، ارتقای شغلی = ۰,۲۵۱، استرس شغلی = ۰,۲۱۷) و عوامل فرهنگی (افزایش آگاهی و دانش علمی = ۰,۲۷۳، باورهای دینی = ۰,۳۵۲، اخلاق کار اسلامی = ۰,۱۸۳) با بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: باورهای دینی، بیگانگی شغلی، سرمایه اجتماعی، فراتحلیل، عدالت

سازمانی.

۱. مقدمه

بیگانگی شغلی، مفهومی مشترک در مطالعات جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، فلسفه و علوم سیاسی است. سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی امروزی، به دلیل نقش آن‌ها در توسعه و پیشرفت اجتماعی مدنظر اندیشمندان و محققان قرار گرفته‌اند. در این میان، میزان تعلق سازمانی یا بی‌تفاوتی اجتماعی به سازمان در بین کارمندان، کارکنان و مدیران به مسئله مهمی تبدیل شده است؛ به طوری که گاهی غیبت زیاد، اهمال‌کاری، سستی کاری، کم‌کاری، تغییر شغل، تغییر سمت، بهانه‌تراشی سازمانی، قبول نکردن مسئولیت وقایع سازمانی و سکوت سازمانی، از نشانه‌های علاقه نداشتن فرد به شغل یا بیگانگی شغلی در مجموعه سازمانی است. بیگانگی شغلی، حسی روانی است که فرد در حالات روانی و درون در برابر وظایف و مسئولیت شغلی خود دچار گسست روانی می‌شود و به برقراری و حفظ و رابط اجتماعی با دیگران در مجموعه سازمانی علاقه ندارد. امروزه در جامعه میزان بیگانگی شغلی افزایش یافته است. در این باره تحقیق‌های مختلفی در بازه زمانی ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۰ به صورت پیمایشی (کمی) و در قالب پرسشنامه (نظرسنجی) انجام شده است، با توجه به گستردگی پژوهش از بعد تعداد مطالعات، بازه زمانی متفاوت و نقاط جغرافیایی گوناگون، هدف اصلی این پژوهش، انجام فراتحلیل جامع برای دستیابی به عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی است.

۱.۱. بیان مسئله

بیگانگی شغلی^۱ مفهومی نوپا در مطالعات سازمانی است که در آثار دورکیم (تقسیم کار اجتماعی)، ماکس وبر (قفس آهنین) و مارکس (نظام سرمایه‌داری) به کار رفته است (رستگار خالد، کاوه و محمدی، ۱۳۹۲، ص. ۴۴۰). در بیگانگی شغلی، فرد در زندگی روزمره، خود را فراموش می‌کند و نمی‌تواند وظایف شغلی و سازمانی خود را به‌خوبی ایفا کند. بیگانگی شغلی نوعی جدامانندگی و دورافتادگی از دنیای شغلی است (توسلی و قدیمی، ۱۳۹۱، ص. ۱۰۲). از خودبیگانگی شغلی، در حوزه کاری بیشتر مطرح است که فرد به دلایل محرومیت نسبی، استرس شغلی، سرمایه اجتماعی پایین و بحران هویتی به آن دچار می‌شود. اریک فروم، در جامعه صنعتی به مطالعه بیگانگی شغلی پرداخت و سلطه ماشین نظام سرمایه‌داری (فناوری ماشینی) بر روح و خلیات و روان انسان را دلیل بیگانگی شغلی دانست. فرد نسبت به جهان خلاقیت و اثربخشی خود را از دست می‌دهد (فروم، ۱۳۹۰، ص. ۱۷۲). در ادبیات علمی جامعه‌شناسی، امیل دورکیم، بیگانگی را با مفهوم آنومی توسعه داد. تقسیم کار اجتماعی (معیوب)، نوعی بیگانگی شغلی از طریق ایجاد بی‌عدالتی اجتماعی، تبعیض شغلی، افزایش فردگرایی و خودخواهی، خویشاوندسالاری و بی‌توجهی به نظام شایسته‌سالاری ایجاد می‌کند (زکی، ۱۳۸۸، ص. ۲۷). مارکوزه نیز با نگاهی انتقادی به جامعه سرمایه‌داری، دلایل بیگانگی شغلی را سلطه اقتصاد بر رفتارهای انسانی می‌داند (رکنی‌پور و سیادت، ۱۳۹۲، ص. ۷۳؛ قدیمی، ۱۳۸۶، ص. ۳۳۶). کارل مارکس، بیگانگی شغلی را حاصل تضاد بین کارگر-کارفرما بیان کرده است که بین کارگر و محصول آن جدایی و فاصله عمیقی می‌افتد و کارگر خود را در فرآورده‌های سازمانی مشاهده و حس نمی‌کند. این وضعیت حیات جامعه را به خطر می‌اندازد و در فرایند بیگانگی شغلی، مسئولیت کارکنان در قبال سازمان کاهش می‌یابد. با توجه به اهمیت مباحث ذکر شده، اهداف اصلی پژوهش عبارت‌اند از: برآورد اندازه اثر عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی و برآورد نقش متغیرهای تعدیلگر بر بیگانگی شغلی.

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. پیشینه تحقیق

مطالعات تجربی صورت گرفته درباره بیگانگی شغلی برای انجام فراتحلیل در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مقالات برای انجام فراتحلیل

عنوان	نویسنده/سال	قومیت	گروه بررسی شده
تبیین رابطه سبک‌های تفکر و سبک‌های ارتباطی با بیگانگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان آبدانان	غفاری‌نیا، عزیزپوریان و عبدالهی (۱۴۰۰)	کرد	معلمان
بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان	موسوی و یگانه (۱۴۰۰)	لر	کارکنان
رابطه خودشناسی انسجامی، سبک‌های دفاعی با بیگانگی شغلی کارکنان شرکت پرشیا	حجت‌خواه، رشیدی و ساری (۱۳۹۹)	عرب	کارکنان
بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم	عیدی‌پور، یوسفی، زردشتیان و عیدی (۱۳۹۹)	کرد	جوانان
تأثیر سبک رهبری تحولی با میانجی‌گری نقش اخلاق حرفه‌ای بر بیگانگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهران	حیدری‌فرد و هاشمی (۱۳۹۸)	کرد	معلمان
ملاحظه نتایج سنجش استقلال شغلی درک‌شده به‌عنوان نقش میانجی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی	ممانی، قلعه‌ای و عبدیان (۱۳۹۸)	ترک	اعضای هیئت‌علمی
تأثیر رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم	شیرین زردشتیان، یوسفی و عیدی‌پور (۱۳۹۷)	فارس	کارکنان
بررسی نقش توسعه دانش در کاهش تعارض سازمانی و تعدیل بیگانگی شغلی	امیرخانی و صفی‌خانی (۱۳۹۵)	فارس	کارکنان
بررسی عوامل مؤثر بر ازخودبیگانگی (سازمان منطقه ویژه	بیدخوئی و ابهچی (۱۳۹۵)	فارس	کارکنان

عنوان	نویسنده/سال	قومیت	گروه بررسی شده
اقتصادی انرژی عسلویه)			
بررسی از خود بیگانگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی (ستاد مرکزی)	زاهدی، دانش و شعبانی (۱۳۹۵)	فارس	کارکنان
رابطه بین ویژگی‌های شغلی و از خود بیگانگی شغلی در کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران استان تهران	مجاهد (۱۳۹۵)	فارس	کارکنان
سنجش رابطه ادراک از عوامل محیط کار و بیگانگی با کار	مظفری، حریری و ابادری (۱۳۹۵)	فارس	کنابداران
بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان جهاد کشاورزی	حقیقتیان، هاشمی نژاد و میرزاییان (۱۳۹۴)	فارس	کارکنان
کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان	مهداد، مهدی زادگان و سوسن‌آبادی (۱۳۹۴)	فارس	کارکنان
تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی	نادری بنی، بردبار و پزشکی نجف‌آبادی (۱۳۹۴)	فارس	کارشناسان
پیش‌بینی از خود بیگانگی شغلی از طریق تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان	برآبادی و گل‌پرور (۱۳۹۳)	فارس	کارکنان
سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار معلمان شهر تهران	رستگار خالد، کاوه و محمدی (۱۳۹۳)	فارس	معلمان
بررسی رابطه مؤلفه‌های شغلی با بیگانگی کارمندان	شیرمردی (۱۳۹۳)	فارس	کارکنان
تحلیل جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی معلمان با تأکید بر سرمایه اجتماعی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان	کاوه فیروز، زارع و طالب (۱۳۹۳)	فارس	معلمان
تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی به علل استرس	گل‌پرور، واتقی و اشجع (۱۳۹۳)	فارس	کارکنان
عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار کارکنان آموزشکده فنی حرفه‌ای	گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳)	گیلکی	مدرسان
بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بیگانگی از کار	منصوری، حسین‌زاده و	عرب	کنابداران

عنوان	نویسنده/سال	قومیت	گروه بررسی شده
کتابداران	نواح (۱۳۹۳)		
پیش‌بینی بیگانگی شغلی برحسب سلامت روان‌شناختی محیط کار	مهداد و همکاران (۱۳۹۳)	فارس	کارکنان
مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق	افراسیابی، جمشیدی سلوکلو و قدرتی (۱۳۹۲)	فارس	کارکنان
بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی	رستگارخالد و همکاران (۱۳۹۲)	فارس	معلمان
رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با ازخودبیگانگی شغلی	شرفی، مهداد، فاضل و فاضل (۱۳۹۲)	فارس	کارکنان
بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران	صداقتی فرد و عبدالله‌زاده (۱۳۹۲)	فارس	معلمان
بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان	حدادی (۱۳۹۲)	عرب	کارکنان
بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)	عرب	کارکنان
تدوین الگوی توسعه رهبری تحول‌آفرین در تعدیل بیگانگی شغلی	تسلیمی، بازرگان، موسی‌خانی و الوداری (۱۳۹۰)	فارس	کارکنان
بررسی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار	حسین زاده، باقری و بختیاری‌زاده (۱۳۹۰)	عرب	کارکنان
بررسی بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۰	فتحی، صداقتی فرد و نجفی (۱۳۹۰)	فارس	کارکنان
الگوی ساختاری رابطه گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی	گل‌پرور، وثقی و جوادیان (۱۳۹۰)	فارس	کارکنان
ازخودبیگانگی در میان کارکنان چاپخانه رواق تهران ۱۳۹۰ - ۱۳۸۹	معدنی، آشفته تهرانی و قاسمی‌پناه (۱۳۹۰)	فارس	کارکنان
بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن	صداقتی فرد و عبدالله‌زاده	فارس	کارکنان

عنوان	نویسنده/سال	قومیت	گروه بررسی شده
	(۱۳۸۸)		
احساس بیگانگی نسبت به کار در ادارات دولتی	پاکدل (۱۳۸۷)	فارس	کارکنان
بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران	ایمان و اثنی عشری (۱۳۸۳)	فارس	کارکنان

۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

۲.۲.۱. مفهوم بیگانگی

بیگانگی به مفهوم بیزاری، تنفر، انفصال، جدایی فرد از شغل است (گودرزوند چگینی، نویان اشرف و علوی صائب، ۱۳۹۳، ص. ۵۸). جهان سرمایه‌داری و مدرن، عامل اصلی بیگانگی شغلی است (ستوده، ۱۳۷۸، ص. ۲۴۳). مارکس، نخستین فردی بود که مفهوم بیگانگی را صورت‌بندی کرد (وبر، ۱۳۷۴، ص. ۲۳۹) به نظر مارکس، فرایند بیگانگی مشابهی در قلمرو کار انسان در نظام سرمایه‌داری به وقوع می‌پیوندد (گرب، ۱۳۸۴، ص. ۳۷). او به این اشاره کرد که بیگانگی نشان‌دهنده تناقض بین شغل و طبیعت انسان در نظام سرمایه‌داری است (حاجی‌زاده میمندی، گرایبی، بنیاد و دشتی‌زاد، ۱۳۹۹، ص. ۷۰). ماکس وبر با طرح قفس آهنین، بیگانگی را نتیجه سلطه نظام اداری و قوانین آن برکنش‌های انسانی می‌داند (کوزر، ۱۳۹۹، ص. ۳۱۷). به زعم لوکاکچ، بیگانگی شغلی، نتیجه کالایی شدن، بی‌ارزش شدن و چیزوارگی انسان در فرایند شغلی است (ابادری، ۱۳۷۴، ص. ۱۵).

۲.۲.۲. نظریه بیگانگی شغلی

بیگانگی، وضعیتی است که در آن فرد خود را در جایگاه یک غریبه، بی‌هویت و جداشده از شغل در جهان اجتماعی می‌داند (موسوی و حیدرپور مرند، ۱۳۹۴، ص. ۱۱۰). این حس نتیجه توسعه جامعه صنعتی است. فرد خود را به‌جایی متعلق نمی‌داند و تعلق اجتماعی از بین می‌رود و فرد احساس تنهایی می‌کند (فروم، ۱۳۹۵، ص. ۱۵۲). فرد این

حالت خود را فاقد هویت اثربخش در جامعه تصور می‌کند (فونک^۱، ۱۳۹۵، ص. ۹۳). نهادهای اداری و سازمان‌ها با عملکرد و توسعه خود بر نیروی انسانی به بی‌هویتی منجر می‌شوند (مارکس، ۱۳۷۸، ص. ۱۳۸) و فرد با جهان خود بیگانه و بی‌تفاوت می‌شود (کرایب، ۱۳۹۴، ص. ۴۴). کارکنان احساس می‌کنند که در کارشان اختیار لازم را ندارند، کارشان پوچ و بی‌معناست و در موقعیت سازمان نقش ندارد (وحید، انصاری، حقیقتیان، و بزمی، ۱۳۹۳، ص. ۷). از نظرگاه وبر، جامعه مدرن غربی حاصل هم‌کنشی نیروهایی چون سرمایه‌داری، دموکراسی و بوروکراسی است و همه این‌ها نیروی «عقلانی‌سازی» را تشکیل می‌دهند و خود ضمیمه آن به شمار می‌روند. این‌ها عوامل به هم مرتبطی هستند که به رشد یکدیگر کمک می‌کنند. هرچند بوروکراسی و دموکراسی در برابر هم قرار گرفته‌اند، رابطه دیالکتیکی میان آن‌ها به پایایی و توسعه هر دو می‌انجامد. وبر به تأکید معتقد است که بوروکراسی، طریقی عقلانی از زندگی را بسط می‌دهد و چنین فرایندی است که در نهایت نگرانی‌هایی را درمورد آینده بشر و از خود بیگانگی وی پدید می‌آورد.

۳. روش تحقیق

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA2) است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات انجام‌شده در بازه زمانی ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۰، با محوریت بیگانگی شغلی، از جامعه آماری ۴۵ سند تحقیقی بعد از غربالگری، حجم نمونه ۳۷ تحقیق را شناسایی کرده و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آن‌ها را برحسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و... دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. مقالات فراتحلیل از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز و مگیران دریافت شده است. ملاک‌های ورود مقالات به این تحقیق عبارت بودند از: وجود ضرایب همبستگی، حجم نمونه

و سطح معناداری. ملاک‌های خروج مقالات از تحقیق عبارت بودند از: کیفی بودن و اسنادی بودن مقاله، فقدان اطلاعات آماری الزامی مانند ضریب همبستگی، سال تحقیق، حجم نمونه و همچنین تردید در روایی و پایایی. بعد از تهیه ملاک‌های ورود، آن‌ها وارد نرم‌افزار شدند و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل با فرمول فیشر و کوهن برآورد شد. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات مذکور، از نمودار کیفی، آزمون Q استفاده شد و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر بیگانگی شغلی به کار رفت. خلاصه پژوهش فراتحلیل در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. خلاصه فراتحلیل (پیشینه پژوهش)

محقق	نمونه	روش + ابزار	شیوه نمونه‌گیری	مکان
غفاری‌نیا و همکاران (۱۴۰۰)	۱۷۰	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی	ایلام
موسوی و یگانه (۱۴۰۰)	۳۷۱	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	در دسترس	لرستان
حجت‌خواه و همکاران (۱۳۹۹)	۱۳۶	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی ساده	خوزستان (اهواز)
عیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۹)	۱۸۰	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	طبقه‌ای تصادفی	غرب کشور
حیدری‌فرد و هاشمی (۱۳۹۸)	۱۶۵	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تمام‌شمار	ایلام
ممانی و همکاران (۱۳۹۸)	۱۳۶	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	طبقه‌ای	آذربایجان شرقی
شیرین زردشتیان و همکاران (۱۳۹۷)	۳۳۵	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی ساده	تهران
امیرخانی و صفی‌خانی (۱۳۹۵)	۳۱۲	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	هدفمند	تهران
بیدخوئی و ابه‌جی (۱۳۹۵)	۱۸۶	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	هدفمند	عسلویه
زاهدی و همکاران (۱۳۹۵)	۲۹۰	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	هدفمند	تهران
مظفری و همکاران (۱۳۹۵)	۱۱۹	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	هدفمند	تهران
حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۴)	۱۱۹	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	اصفهان
مهرداد و همکاران (۱۳۹۴)	۲۰۰	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	اصفهان
نادری بنی و همکاران (۱۳۹۴)	۱۳۱	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	شیراز
برآبادی و گل‌پرور (۱۳۹۳)	۱۵۴	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	اصفهان
رستگار خالد و همکاران (۱۳۹۳)	۳۷۴	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	خوشه‌ای	تهران

مکان	شیوه نمونه‌گیری	روش + ابزار	نمونه	محقق
کرمان	تصادفی طبقه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۸۱	شیرمردی (۱۳۹۳)
خراسان رضوی	هدفمند	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۲۳۵	کاوه‌فیروز و همکاران (۱۳۹۳)
ایران	هدفمند	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۱۶۸	گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳)
گیلان	تصادفی ساده	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۴۹۲	گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳)
خوزستان	تمام شمار	پیمایش (کمی) + پرسشنامه		منصوری و همکاران (۱۳۹۳)
تهران	تصادفی طبقه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۱۵۱	مهرداد و همکاران (۱۳۹۳)
فارس	تصادفی	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۰۰	افراسیابی و همکاران (۱۳۹۲)
تهران	تصادفی خوشه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۷۴	رستگارخالد و همکاران (۱۳۹۲)
تهران	تصادفی طبقه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه		شرفی و همکاران (۱۳۹۲)
سمنان	خوشه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۴۹	صداقتی فرد و همکاران (۱۳۹۲)
خوزستان	تصادفی	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۸۴	حدادی (۱۳۹۲)
خوزستان	تصادفی ساده	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۱۸۶	موسوی و همکاران (۱۳۹۲)
تهران	هدفمند	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۲۱۸	تسلیمی و همکاران (۱۳۹۰)
خوزستان	تصادفی	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۵۰	حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)
سمنان	خوشه‌ای	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۴۹	فتحی و همکاران (۱۳۹۰)
اصفهان	تصادفی ساده	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۱۶۸	گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰)
تهران	تصادفی ساده	پیمایش (کمی) + پرسشنامه	۳۸۷	معدنی و همکاران (۱۳۹۰)
سمنان	تصادفی	پیمایش	۱۰۱	صداقتی فرد و عبدالله‌زاده (۱۳۸۸)
تهران	تصادفی	پیمایش (کمی) + پرسشنامه		پاکدل (۱۳۸۷)
فارس	تصادفی	(کمی) + پرسشنامه	۳۱۳	ایمان و اثنی‌عشری (۱۳۸۳)

۴. یافته‌های تحقیق

نتایج پژوهش در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده است.

۴. ۱. توصیفی

۴. ۱. ۱. بازه زمانی تحقیق

جدول ۳. بازه زمانی پژوهش

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۰	۲	۵/۴
۱۳۹۹	۲	۵/۴
۱۳۹۸	۲	۵/۴
۱۳۹۷	۱	۲/۷
۱۳۹۵	۵	۱۳/۵
۱۳۹۴	۳	۸/۱
۱۳۹۳	۸	۲۱/۶
۱۳۹۲	۶	۱۶/۲
۱۳۹۰	۵	۱۳/۵
۱۳۸۸	۱	۲/۷
۱۳۸۷	۱	۲/۷
۱۳۸۳	۱	۲/۷
جمع کل	۳۷	۱۰۰

بیشترین تحقیقات (۲۱/۶ درصد) در زمینه بیگانگی شغلی در سال ۱۳۹۳ انجام شده‌اند.

۴. ۱. ۲. شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول ۴. شیوه نمونه‌گیری مطالعات

شیوه نمونه‌گیری	فراوانی	درصد
تصادفی	۱۳	۳۵/۵
خوشه‌ای	۴	۱۰/۸
تصادفی طبقه‌ای	۹	۲۴/۳
هدفمند	۷	۱۸/۹
تمام‌شمار	۲	۵/۴

شیوه نمونه‌گیری	فراوانی	درصد
در دسترس	۲	۵/۴
جمع کل	۳۷	۱۰۰

۳۵/۵ درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی انجام شده‌اند.

۴. ۱. ۳. جامعه آماری تحقیق

جدول ۵. جامعه آماری پژوهش

گروه بررسی شده	فراوانی	درصد
دانشگاهیان	۲	۵/۴
آموزش و پرورش	۶	۱۶/۲
جوانان	۱	۲/۷
کارکنان دولتی	۲۴	۶۴/۸
کتابدار	۲	۵/۴
کارشناسان	۲	۵/۴
جمع کل	۳۷	۱۰۰

۶۴/۸ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را از کارکنان انتخاب کرده‌اند.

۴. ۱. ۴. هویت قومی تحقیق

جدول ۶. هویت قومی پژوهش

گروه	فراوانی	درصد
فارس	۲۶	۷۰/۲
عرب	۵	۱۳/۵
لر	۱	۲/۷
ترک	۱	۲/۷
گیلک	۱	۲/۷
کرد	۳	۸/۱

گروه	فراوانی	درصد
جمع کل	۳۷	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که ۷۰/۲ درصد از پژوهش‌ها به قوم فارس تعلق دارد.
 ۴. ۱. ۵. نوع نهاد یا سازمان مطالعه شده

جدول ۷. نوع نهاد یا سازمان پژوهش

نوع نهاد یا سازمان	فراوانی	درصد
ادارات دولتی	۲۷	۷۲/۹
مدارس آموزش و پرورش	۶	۱۶/۲
کتابخانه عمومی	۲	۵/۴
دانشگاه	۲	۵/۴
جمع کل	۳۷	۱۰۰

۷۲/۹ درصد از نهادهای بررسی شده در ادارات قرار دارند.

۴. ۲. تحلیلی

۴. ۲. ۱. اندازه اثر تحقیق

جدول ۸. اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					متغیر	
Sig	Z-value	Upper	Lower	Effect size		
۰,۰۰۰	۶,۷۱۶	۰,۵۸۹	۰,۱۶۶	۰,۳۵۴	تحصیلات	عوامل زمینه‌ای
۰,۰۰۵	۳,۶۵۸	۰,۶۳۷	-۰,۱۳۳	۰,۲۶۶	درآمد	
۰,۰۰۰	۴,۸۹۶	۰,۶۵۸	۰,۱۴۲	۰,۳۵۷	پایگاه اجتماعی-اقتصادی	
۰,۰۰۶	۹,۷۴۴	۰,۶۸۱	۰,۲۹۱	۰,۳۳۹	سابقه خدمت	
۰,۰۰۰	۱,۹۹۶	۰,۶۹۳	۰,۱۸۶	۰,۱۶۱	سن	
۰,۰۰۱	۱۲,۲۰۵	۰,۸۵۲	۰,۳۱۶	۰,۲۹۲	اعتماد اجتماعی	عوامل اجتماعی

گزارش آماری					متغیر
Sig	Z-value	Upper	Lower	Effect size	
۰,۰۰۰	۱۰,۲۶۷	۰,۶۵۱	۰,۲۲۵	۰,۱۸۱	مشارکت اجتماعی
۰,۰۱۴	۹,۲۵۴	۰,۸۷۴	۰,۳۷۲	۰,۳۴۵	حمایت اجتماعی
۰,۰۰۲	۱۱,۱۹۵	۰,۶۳۳	۰,۲۴۱	۰,۲۸۰	انسجام اجتماعی
۰,۰۰۱	۱۶,۳۶۸	۰,۸۶۳	۰,۲۲۱	۰,۲۶۹	عدالت سازمانی
۰,۰۰۰	۶,۲۴۸	۰,۴۴۱	۰,۱۲۷	۰,۳۸۵	رهبری تحول‌آفرین
۰,۰۰۴	۸,۲۶۴	۰,۶۷۳	۰,۲۷۴	۰,۴۲۹	تعلق سازمانی
۰,۰۰۱	۷,۳۹۷	۰,۴۶۱	۰,۱۹۱	۰,۳۳۵	فرهنگ‌سازمانی
۰,۰۰۰	۱۱,۷۳۷	۰,۸۹۴	۰,۲۹۱	۰,۲۷۷	امنیت شغلی
۰,۰۰۱	۹,۳۸۶	۰,۴۶۲	۰,۱۷۴	۰,۳۸۰	رضایت شغلی
۰,۰۲۳	۸,۱۷۶	۰,۶۹۳	۰,۱۹۱	۰,۲۵۱	ارتقای شغلی
۰,۰۰۰	۶,۳۱۵	۰,۴۷۴	۰,۰۴۵	۰,۲۱۷	استرس شغلی
۰,۰۰۰	۱۸,۲۳۳	۰,۸۶۲	۰,۳۸۰	۰,۲۷۳	آگاهی و دانش علمی
۰,۰۰۰	۷,۱۹۹	۰,۵۳۲	۰,۱۷۲	۰,۳۵۲	باورهای دینی
۰,۰۰۰	۹,۳۹۹	۰,۶۸۲	۰,۱۳۴	۰,۱۸۳	اخلاق کار اسلامی

نتایج نشان می‌دهد:

۱. بین عوامل زمینه‌ای و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، با افزایش میزان تحصیلات (۰,۳۵۴)، درآمد (۰,۲۶۶) و پایگاه اجتماعی-اقتصادی (۰,۳۵۷) از بیگانگی شغلی کاسته شده و با افزایش سابقه خدمت (۰,۳۳۹) و سن (۰,۱۶۱) بر بیگانگی شغلی افزوده می‌شود.

۲. بین عوامل اجتماعی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، با افزایش میزان اعتماد اجتماعی (۰,۲۹۲)، مشارکت اجتماعی (۰,۱۸۱)، حمایت اجتماعی (۰,۳۴۵) و انسجام اجتماعی (۰,۲۸۰) از بیگانگی شغلی افراد کاسته می‌شود.

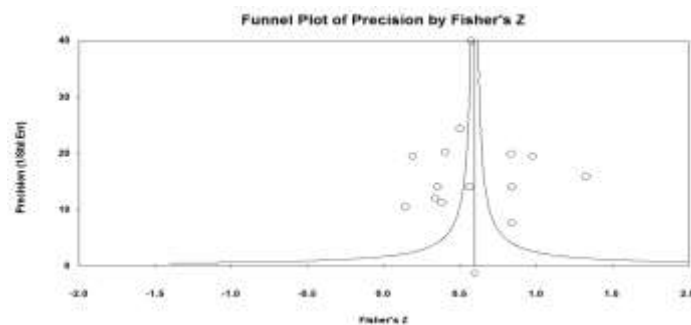
۳. بین عوامل سازمانی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، با افزایش عدالت سازمانی (۰,۲۶۹)، رهبری تحول‌آفرین (۰,۳۸۵)، تعلق سازمانی (۰,۴۲۹) و فرهنگ سازمانی (۰,۳۳۵) از بیگانگی شغلی کاسته می‌شود.

۴. بین عوامل شغلی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، با افزایش امنیت شغلی (۰,۲۷۷)، رضایت شغلی (۰,۳۸۰) و ارتقای شغلی (۰,۲۵۱) از میزان بیگانگی شغلی کاسته می‌شود و هرچه استرس شغلی (۰,۲۱۷) در سازمان بیشتر باشد، به همان میزان بیگانگی شغلی افزایش می‌یابد.

۵. بین عوامل فرهنگی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ بر این اساس، با افزایش آگاهی و دانش علمی (۰,۲۷۳)، باورهای دینی (۰,۳۵۲) و اخلاق کار اسلامی (۰,۱۸۳) از بیگانگی شغلی افراد کاسته می‌شود.

نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

در رگرسیون مقدار فیشر و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن هستند. مطابق با پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات بررسی شده همگن نیستند و به دلیل تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا، نویسندگان یا نوع جامعه آماری بررسی شده دارای اختلاف و واریانس هستند. در این نمودار، در صورت نبود سوگیری انتشار، مطالعات انجام شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.



شکل ۱. بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

۴.۲.۲.۴. آزمون Q

این آزمون برای مطالعه همگنی و ناهمگنی پژوهش به کار می‌رود. در صورت همگنی مطالعات، از اندازه ثابت و در صورت ناهمگنی از تصادفی استفاده می‌شود. نتایج حاصل از تصادفی، در شرایط ناهمگنی قابلیت تعمیم بیشتری در مقایسه با مدل ثابت دارد.

جدول ۹. آزمون Q

Q_value	Df	P_value	I_squared
۸۹۰,۱۵۶	۳۶	۰,۰۰۰	۹۴,۱۳۱

با توجه به نتایج مدل با اطمینان با ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (نبود همگنی) پژوهش‌ها تأیید می‌شود. معنادار بودن $Q=۸۹۰$ نشان از وجود ناهمگنی است. مقدار مجذور i دارای مقداری بین ۱۰۰-۰ است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه است. ۹۴ درصد مؤید این است که ۹۴ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی بین پژوهش مربوط است؛ بر این اساس باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد.

۴.۲.۳. تأثیر نوع جامعه آماری بر بیگانگی شغلی

جدول ۱۰. تأثیر نوع جامعه آماری بر بیگانگی شغلی

اثر تصادفی			گروه بررسی شده
Sig	Z-value	ضریب	
۰/۰۰۰	۴/۱۸۹	۰/۱۵۶	دانشگاهیان
۰/۰۰۰	۶/۲۸۱	۰/۲۳۷	معلمان
۰/۰۰۰	۷/۴۶۱	۰/۲۱۲	جوانان
۰/۰۰۰	۱۰/۳۰۱	۰/۲۰۱	کارکنان دولتی
۰/۰۰۰	۳/۶۰۰	۰/۲۱۰	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد، گرایش به بیگانگی شغلی در بین دانشجویان برابر با ۱۵ درصد، معلمان برابر با ۲۳ درصد، جوانان برابر با ۲۱ درصد و کارکنان دولتی برابر با ۲۱ درصد است. اثر کلی نوع جامعه آماری بر بیگانگی شغلی برابر با ۲۱ درصد است.

۴.۲.۴. تأثیر جنسیت بر بیگانگی شغلی

جدول ۱۱. تأثیر جنسیت بر بیگانگی شغلی

تصادفی			جنسیت
Sig	Z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۵/۰۳۰	۰/۲۰۰	زنان
۰/۰۰۰	۳/۲۲۳	۰/۱۹۸	مردان
۰/۰۰۰	۷/۴۷۶	۰/۱۶۳	اثر کل

مطابق نتایج، بین جنسیت و گرایش به بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار کلی آن برابر با ۱۶ درصد است. زنان (۲۰ درصد) در مقایسه با مردان (۱۹ درصد) گرایش بیشتری به بیگانگی شغلی دارند.

۴.۲.۵. تأثیر وضع تأهل بر بیگانگی شغلی

جدول ۱۲. تأثیر وضع تأهل بر بیگانگی شغلی

تصادفی			وضع تأهل
Sig	Z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۸/۱۷۵	۰/۱۶۰	مجرد
۰/۰۰۰	۴/۲۰۰	۰/۱۰۲	متأهل
۰/۰۰۰	۴/۱۶۲	۰/۱۵۶	اثر کل

براساس نتایج، بین وضع تأهل و گرایش به بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار کلی آن برابر با ۱۵ درصد است. مجردها (۱۶ درصد) در مقایسه متأهلها (۱۰ درصد) گرایش بیشتری به بیگانگی شغلی دارد.

۴.۲.۶. تأثیر گروه قومی بر میزان بیگانگی شغلی

جدول ۱۳. تأثیر گروه قومی بر بیگانگی شغلی

تصادفی			گروه قومی
Sig	Z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۴/۱۰۰	۰/۱۰۳	فارس
۰/۰۰۰	۶/۴۰۱	۰/۱۹۸	عرب
۰/۰۰۰	۸/۱۳۲	۰/۱۱۳	لر
۰/۰۰۰	۳/۴۱۱	۰/۱۵۴	ترک
۰/۰۰۰	۵/۰۰۲	۰/۱۰۳	گیلک
۰/۰۰۰	۹/۷۶۲	۰/۱۴۱	کرد
۰/۰۰۰	۱۰/۹۸۷	۰/۱۹۰	اثر کلی

براساس نتایج، بین هویت قومی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۱۹ درصد است. میزان بیگانگی هویت فارس برابر با ۰/۱۰۳، عرب برابر با ۰/۱۹۸، لر برابر با ۰/۱۱۳، ترک برابر با ۰/۱۵۴، گیلک برابر با ۰/۱۰۳ و کرد برابر با ۰/۱۴۱ است.

۴.۲.۷. تأثیر سطح توسعه استان بر بیگانگی شغلی

جدول ۱۴. تأثیر سطح توسعه استان بر بیگانگی شغلی

تصادفی			سطح توسعه
Sig	Z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۵/۲۳۴	۰/۲۴۱	توسعه یافته
۰/۰۰۰	۷/۱۸۲	۰/۲۰۱	در حال توسعه

تصادفی			سطح توسعه
Sig	Z-value	اندازه ترکیبی	
۰/۰۰۰	۸/۲۵۱	۰/۱۹۸	کم توسعه
۰/۰۰۰	۹/۱۳۱	۰/۱۳۵	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد، بین سطح توسعه استان و گرایش به بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار آن برابر با ۱۳ درصد است. در این میان استان‌های توسعه یافته (۲۴۹ درصد) و استان‌های در حال توسعه (۲۰ درصد) بیشترین تأثیر و استان‌های کم توسعه (۱۳ درصد) تأثیر متوسطی بر بیگانگی شغلی داشته‌اند.

۵. نتیجه‌گیری

سازمان‌ها و نهادهای اداری امروز به نیروی انسانی فعال، باانگیزه و متعهد به سازمان نیازمند هستند. ظهور بیگانگی شغلی باعث کاهش کارایی سازمان‌ها در ارتباط با جامعه و شهروندان می‌شود و نمی‌توانند مطالبه‌ها و نیازهای اجتماعی آن‌ها را حل کنند. نتایج پژوهش‌ها (۳۷ سند) نشانگر این است که در سازمان‌ها و نهادها بیگانگی شغلی افزایش یافته است؛ بر این اساس، هدف اصلی پژوهش، مطالعه دلایل بیگانگی شغلی به روش فراتحلیل بود. نتایج نشان می‌دهد:

۱. بین عوامل زمینه‌ای و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد:

- با افزایش میزان تحصیلات فرد، به دلیل افزایش آگاهی علمی، مهارت‌های شغلی و روابط اجتماعی از احساس بیگانگی شغلی او کاسته می‌شود. افرادی که دارای تحصیلات بالا هستند، در مقایسه با دیگران کمترین احساس بیگانگی را دارند؛
- با افزایش درآمد فرد، به دلیل افزایش امنیت شغلی و حل نیازهای اقتصادی و افزایش انگیزه شغلی از احساس بیگانگی شغلی وی کاسته می‌شود؛

- هرچه پایگاه اقتصادی-اجتماعی فرد افزایش یابد، به دلیل ارتقای پایگاه شغلی و اجتماعی از احساس بیگانگی شغلی وی کاسته می‌شود؛
 - افرادی که سابقه خدمت بیشتری دارند، به دلیل فرسودگی شغلی، خستگی سازمانی و روزمرگی در مقایسه با دیگران، احساس بیگانگی بیشتری دارند؛
 - هرچه سن افراد در سازمان افزایش یابد، به دلیل فرسودگی شغلی و فشار سازمانی، میزان بیگانگی شغلی بیشتری خواهند داشت.
۲. بین عوامل اجتماعی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد:
- هرچه اعتماد اجتماعی در سازمان و نهادها بیشتر باشد، به دلیل وجود صداقت، اعتماد و همکاری متقابل سازمانی، میزان بیگانگی نیز کمتر خواهد بود؛
 - با افزایش مشارکت شغلی در سازمان، به دلیل تعاون، همیاری و حل مشکلات سازمانی از طریق مشارکت، از میزان بیگانگی شغلی فرد کاسته می‌شود؛
 - هرچه حمایت اجتماعی و سازمانی بیشتر شود، به دلیل آرامش روانی، امنیت روانی و تعلق عاطفی و سازمانی، از میزان بیگانگی شغلی کاسته می‌شود؛
 - با افزایش میزان انسجام اجتماعی در سازمان، به دلیل افزایش پیوندهای شغلی، تعامل اجتماعی و روابط اجتماعی بین سازمانی از شدت بیگانگی شغلی فرد کاسته می‌شود.
۳. بین عوامل سازمانی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد:
- هرچه عدالت سازمانی بیشتر رعایت شود، به دلیل نبود احساس تبعیض و ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان، از میزان بیگانگی شغلی فرد در سازمان کاسته می‌شود؛
 - سازمان‌هایی که رهبری تحول‌آفرین و دموکراتیک دارند، میزان بیگانگی شغلی در آن سازمان کمتر می‌شود. در این حالت زیرمجموعه از حامی تحول‌خواه، نوآور و دارای ایده‌های کارآفرینی، امید و انگیزه بیشتری درباره شغل، آینده

سازمان و جامعه پیدا می‌کند و با شغل و وظیفه سازمانی خود بیشتر سازگار و عجین خواهد شد؛

- افرادی که تعلق سازمانی دارند، به دلیل علاقه و شوق سازمانی، کمترین بیگانگی شغلی را تجربه و حس می‌کنند؛

- با نهادینه شدن فرهنگ سازمانی، میزان سازگاری و هم‌نوایی فرد با سیاست‌های سازمانی افزایش می‌یابد و از میزان بیگانگی شغلی فرد نیز کاسته می‌شود.

۴. بین عوامل شغلی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد:

- افرادی که امنیت شغلی دارند، به خاطر وجود آرامش و امید درباره حل نیازهای مالی و اقتصادی، میزان بیگانگی شغلی کمی را تجربه می‌کنند؛

- هرچه سطح رضایت شغلی در سازمان در ارتباط با پست و نقش سازمانی و مزایای مادی و معنوی افزایش یابد، میزان بیگانگی شغلی نیز کاهش می‌یابد؛

- با ارتقای شغلی در سازمان، به دلیل ترویج شایسته‌سالاری، اهمیت یافتن کوشش و فرهنگ تلاش و کار، از شدت بیگانگی شغلی فرد کاسته می‌شود؛

- هرچه میزان استرس شغلی افزایش یابد، به دلیل فشارهای شغلی، احساس ناامنی و فشارهای سازمانی و شغلی، به همان میزان بیگانگی شغلی فرد نیز افزایش می‌یابد.

۵. بین عوامل فرهنگی و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد:

- با افزایش آگاهی و دانش علمی، به دلیل تقویت مهارت ارتباطی و شغلی و تسلط به دانش سازمانی و شغلی، از شدت و میزان بیگانگی شغلی کاسته می‌شود.

- هرچه میزان باورهای دینی در فرد افزایش یابد، به دلیل تعهد، احساس مسئولیت و وظیفه‌شناسی به سازمان و شغلی و رعایت هنجارهای اخلاق سازمانی به همان

میزان از شدت بیگانگی شغلی کاسته می‌شود؛

- با رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمان، به دلیل توسعه رأفت، مهربانی و روابط حسنه از بیگانگی شغلی فرد نیز کاسته می شود.

کتابنامه

۱. اباذری، ی. (۱۳۷۴). *خرد جامعه شناسی* (رساله دکتری منتشر نشده در رشته علوم اجتماعی). دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۲. افراسیابی، ح، جمشیدی سلوکللو، ب.، و قدرتی، ح. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس. *جامعه شناسی کاربردی*، ۴(۱)، ۱۷۷-۱۹۰.
۳. امیرخانی، ا، و صفی خانی، ر. (۱۳۹۵). بررسی نقش توسعه دانش در کاهش تعارض سازمانی و تعدیل بیگانگی شغلی (مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *مدیریت دولتی*، (۱)، ۱۳۷-۱۵۲.
۴. ایمان، م، و اثنی عشری، ف. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمان های اداری شهر شیراز). *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*، ۷(۲)، ۱-۳۰.
۵. برآبادی، م، و گل پرور، م. (۱۳۹۳). پیش بینی از خود بیگانگی شغلی از طریق تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان. *اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، بازیابی از*
<https://civilica.com/doc/320836>
۶. بیدخوئی، ط، و ابهجی، ح. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر از خود بیگانگی شغلی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی عسلویه. *کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، بازیابی از*
<https://civilica.com/doc/591769>
۷. پاک دل، پ. (۱۳۷۸). *احساس بیگانگی نسبت به کار در ادارات دولتی* (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده در رشته جامعه شناسی). دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۸. تسلیمی، م.، بازرگان، ع.، موسی‌خانی، م.، و الوداری، ح. (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه‌های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). مدیریت دولتی، ۳(۸)، ۱۹-۳۸.
۹. توسلی، غ. ع.، و قدیمی، م. (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران. پژوهشنامه علوم انسانی، ۳۰(۳)، ۸۷-۱۱۵.
۱۰. حاجی‌زاده میمندی، م.، گرابی، ح.، بنیاد، ل.، و دشتی‌زاد، س. (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل اثرگذار بر بیگانگی شغلی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۱(۳)، ۶۷-۸۵.
۱۱. حجت‌خواه، م.، رشیدی، ع.، و ساری، ا. (۱۳۹۹). رابطه خودشناسی انسجامی، سبک‌های دفاعی با بیگانگی شغلی کارکنان شرکت پرشیا (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
۱۲. حدادی، ک. (۱۳۹۲). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان حوزه ستادی شرکت توزیع نیروی برق خوزستان در سال ۱۳۹۲ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه پیام نور تهران، ایران.
۱۳. حسین‌زاده، ع.، باقری، م.، و بختیاری‌زاده، ف. (۱۳۹۰). بررسی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۲)، ۱۶۷-۱۸۴.
۱۴. حقیقتیان، م.، هاشمی‌نژاد، ه.، و میرزاییان، ا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان). مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۷(۲)، ۶۱-۷۲.
۱۵. حیدری‌فرد، ر.، و هاشمی، ح. (۱۳۹۸). تأثیر سبک رهبری تحولی با میانجی‌گری نقش اخلاق حرفه‌ای بر بیگانگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). مؤسسه آموزش عالی باختر، ایلام، ایران.
۱۶. رستگار خالد، ا.، کاوه، م.، و محمدی، م. (۱۳۹۲). بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۲(۳)، ۴۳۹-۴۶۷.

۱۷. رستگار خالد، ا.، کاوه، م.، و محمدی، م. (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار (مطالعه موردی: معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهر تهران). فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، (۱۹)، ۲۰۳-۲۵۱.
۱۸. رکنی‌پور، ط.، و سیادت، ع. (۱۳۹۲). بررسی مفهوم از خود بیگانگی از منظر جامعه‌شناسی و روانشناسی. کتاب ماه علوم اجتماعی، (۶۲)، ۷۱-۸۲.
۱۹. زاهدی، م.، دانش، پ.، و شعبانی، ع. (۱۳۹۵). بررسی از خود بیگانگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی (ستاد مرکزی) (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). مرکز پیام نور غرب دانشگاه پیام نور تهران، ایران.
۲۰. زکی، م. (۱۳۸۸). بیگانگی اجتماعی جوانان (مطالعه موردی: دانشجویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان). پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه، (۳)، ۲۵-۵۲.
۲۱. ستوده، ه. (۱۳۷۸). آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات). تهران: انتشارات آواری نور.
۲۲. شرفی، ل.، مهداد، ع.، فاضل، ا.، و فاضل، ا. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خود بیگانگی شغلی. نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، (۳)، ۵۱-۵۹.
۲۳. شیرمردی، پ. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه‌های شغلی با بیگانگی کارمندان. اولین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم رفتاری، تهران، بازیابی از <https://civilica.com/doc/385633>
۲۴. شیرین زردشتیان، ح.، یوسفی، ب.، و عبدی‌پور، ک. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم (رساله دکتری منتشر نشده). دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
۲۵. صدقاتی‌فرد، م.، فتحی، س.، و نجفی، س. (۱۳۹۲). بررسی بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران (مورد پژوهش: کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرمسار). فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی، (۱۷)، ۹-۲۲.
۲۶. صدقاتی‌فرد، م.، و عبدالله‌زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، (۱)، ۹-۲۲.

۲۷. عیدی پور، ک.، یوسفی، ب.، زردشتیان، ش.، و عیدی، ح. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲ (۵۹)، ۱۳۵-۱۵۲.
۲۸. غفاری نیا، ر.، عزیزپوریان، ع.، و عبدالمهی، س. (۱۴۰۰). تبیین رابطه سبک‌های تفکر و سبک‌های ارتباطی با بیگانگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان آبدانان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). مؤسسه آموزش عالی باختر، ایلام، ایران.
۲۹. فتحی، س.، صداقتی فرد، م.، و نجفی، س. (۱۳۹۰). بررسی بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۰ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران.
۳۰. فروم، ا. (۱۳۹۰). *فراسوی زنجیرهای پندار* (ب. برکت، مترجم). تهران: نشر مروارید.
۳۱. فروم، ا. (۱۳۹۵). *انسان برای خویشتن* (ا. تبریزی، مترجم). تبریز: نشر بهجت.
۳۲. فونک، ر. (۱۳۹۵). *اریک فروم: شجاعت بودن* (ط. محمدعلیزاده، مترجم). تهران: انتشارات آشیان.
۳۳. قدیمی، م. (۱۳۸۶). بررسی میزان اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های زنجان. *پژوهشنامه علوم انسانی*، (۵۳)، ۳۲۵-۳۵۶.
۳۴. کاوه فیروز، ز.، زارع، ب.، و طالب، م. (۱۳۹۳). تحلیل جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی معلمان با تأکید بر سرمایه اجتماعی دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان ثامن الحجج ع مشهد (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۳۵. کرایب، ی. (۱۳۹۴). *نظریه اجتماعی مدرن* (ع. مخبر، مترجم). تهران: انتشارات آگه.
۳۶. کوزر، ل. (۱۳۹۹). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی* (م. ثلاثی، مترجم). تهران: انتشارات علمی.
۳۷. گرب، ا. (۱۳۸۹). *جامعه‌شناسی؛ نابرابری اجتماعی* (م. سیاهپوش، و ا. ر.، غروی‌زاد، مترجمان). تهران: معاصر.
۳۸. گل‌پرور، م.، واتقی، ز.، و اشجع، آ. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی به علل استرس. *مجله روانشناسی معاصر*، (۱۸)، ۷۱-۸۲.

۳۹. گل‌پرور، م.، واتقی، ز.، و جوادیان، ز. (۱۳۹۰). الگوی ساختاری رابطه سرپرستی سوءاستفاده گرایانه، گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی. *فراسوی مدیریت*، ۵(۱۹)، ۱۰۷-۱۲۵.
۴۰. گودرزوند چگینی، م.، نویان اشرف، ا.، و علوی صائب، ف. (۱۳۹۳). عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۱)، ۵۵-۸۰.
۴۱. مارکس، ک. (۱۳۷۸). *دست‌نوشته‌های اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴* (ح. مرتضوی. مترجم). تهران: انتشارات آگه.
۴۲. مجاهد، م. (۱۳۹۵). *رابطه بین ویژگی‌های شغلی و ازخودبیگانگی شغلی در کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران استان تهران* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشرنشده). پژوهشکده علوم، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، ایران.
۴۳. مظفری، غ.، حریری، ن.، و اباذری، ز. (۱۳۹۵). سنجش رابطه ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی و ویژگی‌های شغل) و بیگانگی با کار در کتابداران دانشگاه‌های آزادشهر تهران. *فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۵(۱ و ۲)، ۵۳-۶۴.
۴۴. معدنی، س.، آشفته‌تهرانی، ا.، و قاسمی‌پناه، ع. (۱۳۹۰). *ازخودبیگانگی در میان کارکنان چاپخانه رواق تهران ۱۳۹۰ - ۱۳۸۹* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشرنشده). دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران.
۴۵. ممانی، ر.، قلعه‌ای، ع.، و عبدیان، ه. (۱۳۹۸). ملاحظه نتایج سنجش استقلال شغلی درک شده به‌عنوان نقش میانجی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی. *مجله پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۲(۱۵)، ۳۳-۵۰.
۴۶. منصوری، ل.، حسین‌زاده، ع.، و نواح، ع. (۱۳۹۳). بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار (مطالعه موردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان). *فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰(۴)، ۶۲۷-۶۴۱.
۴۷. موسوی، ف.، و یگانه، ا. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان. *مجله مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، (۲۸)، ۱۸۲-۲۰۱.

۴۸. موسوی، ک.، و حیدرپور، م. (۱۳۹۴). *معمای بیگانگی در اندیشه اجتماعی*. تهران: انتشارات دانشگاه شاهد.
۴۹. مهداد، ع.، زری یافان، م.، و مهدی زادگان، ا. (۱۳۹۴). کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی). *مدیریت بهره‌وری*، ۸(۳۲)، ۱۲۵-۱۴۶.
۵۰. مهداد، ع.، مهدی زادگان، ا.، و سوسن آبادی، م. (۱۳۹۳). آیا مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار پیش‌بینی کننده ابعاد بیگانگی شغلی هستند؟ *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۷(۲۳)، ۹-۲۷.
۵۱. نادری بنی، م.، بردبار، غ.، و پزشکی نجف‌آبادی، ف. (۱۳۹۴). تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی. *نشریه کارش‌های مدیریت بازرگانی*، ۷(۱۴)، ۱۶۹-۱۹۰.
۵۲. وبر، م. (۱۳۷۴). *اقتصاد و جامعه* (جمعی از مترجمان، مترجم). تهران: انتشارات مولی.
۵۳. وحید، ف.، انصاری، م.، حقیقتیان، م.، و بزمی، م. (۱۳۹۳). ارزیابی جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی و تأثیرات آن بر فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۵(۲)، ۱-۱۴.