

مطالعه جامعه‌شناختی - روان‌شناختی ارتباط

فرهنگ‌سازمانی و بیگانگی اجتماعی

(مورد مطالعه: دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳)

* پروانه دانش

** پویا طوافی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه جامعه‌شناختی - روان‌شناختی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی در میان دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز در سال تحصیلی (۱۳۹۴-۱۳۹۳) انجام شده است. روش مطالعه، پیمایشی، جامعه آماری آن کلیه دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز، حجم نمونه ۳۷۳ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که در بین ابعاد ده‌گانه فرهنگ‌سازمانی بُعد کنترل، بالاترین میانگین و سیستم پاداش و تشویق، پایین‌ترین میانگین و در بین ابعاد پنج‌گانه بیگانگی اجتماعی ابعاد احساس بی‌قدرتی و احساس بی‌معنایی، بالاترین میانگین و احساس بی‌هنجاری، پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص داده است. نتایج آزمون همبستگی، نشان از معنادار و معکوس بودن رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با بیگانگی اجتماعی (۰/۲۱-) دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نیز حاکی از آن بوده است که مؤلفه حمایت مدیریت و هویت‌سازمانی با مقدار بتای به ترتیب (۰/۴۸-) و (۰/۲۹-) بیشترین تأثیر را بر بیگانگی اجتماعی داشته است. هم‌چنین، نتایج تحلیل مسیر حاکی از تأثیر مستقیم فرهنگ‌سازمانی با مقدار بتای ۰/۳۴- بر بیگانگی اجتماعی بوده است. معادله پیش‌بینی میزان بیگانگی اجتماعی نیز توانسته است ۷۰/۹ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کند.

کلیدواژه‌ها

بیگانگی اجتماعی، تبریز، زن، فرهنگ‌سازمانی.

مقدمه

فرهنگ سازمانی، نظام اعتقادات و ارزش‌های مشترک کارکنان یک سازمان است که بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد؛ بدین جهت اعتقادات و ارزش‌ها، شالوده و پایه فرهنگ سازمانی است. این عوامل، به سازمان‌ها قدرت می‌دهد؛ هم‌چنین بیانگر اساس فلسفه سازمانی برای رسیدن به اثربخشی و بالندگی است. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد، سازمان‌ها و شرکت‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده‌اند (زارعی‌متین، ۱۳۸۲: ۲۶). به نظر رابینز^۱، این واژه دربردارنده مفاهیمی است که از یک سو تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع گذاشته و از سوی دیگر، هر یک از دیگری متأثر است و این مفاهیم باورهای هستند که هر یک خصلتی عمومی دارند و به صورت نسبی در جامعه پذیرش زیادی دارند. فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند. هم‌چنین فرهنگ سازمانی ادراک یکسان از سازمان است که وجود آن در بین همه اعضای سازمان مشاهده می‌گردد و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌دارد و هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (Robbins, 1991: 78).

بیگانگی نیز مفهومی است که بیشتر جنبه استعاره‌ای دارد. کاربرد این کلمه در جامعه‌شناسی بیشتر به معنی سقوط اصول و عدم ملاحظه اصول و موازین به کار می‌رود (ربانی و انصاری، ۱۳۸۴: ۴۵). مارکس^۲، بیگانگی را به معنای ضعف قدرت، ویران‌گرایی حاصل عقلانیت و بوروکراسی و دور‌کنیم آن را مترادف بی‌هنجاری تعریف می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۰).

بیگانگی، مسئله روز جوامع است و آسیب‌های اجتماعی برخاسته از آن، پدیدآورنده مسائل و مشکلاتی هستند که جوامع امروزی با آن مواجه شده‌اند. بیگانگی در محیط مدارس نمونه‌ای از این آسیب‌ها و مشکلات است. برخی تحقیقات در ایران نشان می‌دهد که این نوع از بیگانگی، نه تنها در میان دانش‌آموزان بلکه در میان دبیران نیز ریشه دوانیده و باعث

1. Robbins

2. Karl Marx

کاهش کارایی آنها شده است. نشانگان فراوانی در میان دبیران ایرانی از جمله دبیران شهر تبریز وجود دارند که می‌توان آنها را ذیل مفهوم بیگانگی آموزشی و تحصیلی دسته‌بندی کرد. «خستگی و عذاب در کلاس درس، عدم درگیر شدن عمیق در مباحث کلاس، غیبت‌های زیاد، سرقت علمی و ... از جمله این نشانگان است. پژوهش‌های مختلف که در مورد مدارس ایران طی دو دهه اخیر صورت گرفته است، مشخص می‌کند که مدارس از جمله مدارس دخترانه به جای درونی کردن ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارهای مناسب با فرهنگ جهانی مطلوب، شاهد بیگانگی اجتماعی معلمان زن و دانش‌آموزان از ساختار، فرآیند و فرهنگ آموزشی دلخواه کارگزاران عرصه علوم اجتماعی - انسانی هست (ذکایی و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

نیروی انسانی، به منزله ارزشمندترین سرمایه سازمان در قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبه‌روست. یکی از این مشکلات، مسئله بیگانگی شغلی است که در میزان کارایی فرد اثر زیادی دارد. شغل در زندگی هر فرد، تأثیر به‌سزایی دارد تا آنجا که سلامت و آینده فرد منوط به شرایط شغلی است که فرد در آن مشغول است. شغل علاوه بر این که وسیله تأمین هزینه‌های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی - روانی فرد دارد (صیف و یادگار، ۱۳۹۳: ۶۱۲)؛ که در این زمینه، زنان به دلیل مسئولیت‌های سنگین خانه‌داری، تعهدات خانوادگی و شغلی، بیش از مردان در معرض این پدیده (بیگانگی) قرار دارند. چون علاوه بر فشارهای روانی شغل، در زندگی شخصی و خانوادگی، مسئولیت‌های سنگینی را بر دوش دارند که این تعارض و تراکم نقش و عدم تعادل کار و زندگی، فشار را بر آنها تحمیل می‌کند.

در حالی که اشاره دقیق به عواملی که باعث ایجاد بیگانگی اجتماعی به‌ویژه، در میان دبیران زن می‌شود، دشوار است؛ ولی ترکیب و ساختار نیروی سازمان‌ها، دلالت بر تفاوت فاحش بین زنان و مردان دارد. کلیشه‌سازی‌های مدیریتی، تبعیض، تعصبات مردان در مورد زنان همچنین محرومیت زنان از شبکه‌های رسمی و غیررسمی به‌طور کلی مردانه‌بودن سازمان و عدم برنامه‌ریزی برای فعالیت زنان به‌عنوان بخشی از پرسنل یک سازمان، از جمله این موارد هستند. این تبعیض‌ها، ادراکات و نگرش‌ها بر استانداردهای پیشرفت زنان تأثیر می‌گذارند و مطمئناً به‌عنوان بخشی از فرهنگ و محیط تاثیرگذار سازمان می‌شوند؛

بنابراین، زنان نسبت به مردان تجربه زیستی ناکافی در حوزه سازمان خود دارند. بدین ترتیب، زنان از فرهنگ سازمانی متفاوتی نسبت به مردان برخوردارند که این به سهم خود بر میزان احساس بیگانگی آنها اثر گذار است.

می‌توان گفت یکی از آثار و نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادهای اجتماعی کننده، بیگانگی اجتماعی و فرهنگی است که مترادف با بی‌هنجاری به کاررفته که مبین انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف فرهنگی و انتظارات جمعی است؛ که معمولاً زنان در محیط کاری خود از جمله دبیران زن در مدارس تبریز با آن روبه‌رو هستند. از جمله می‌توان به عدم توفیق در امور آموزشی، عدم توفیق در امور شغلی، افت تحصیلی دانش‌آموزان دختر، پایین آمدن رضایت شغلی دبیران زن، کم‌کاری در محیط‌های آموزشی، کم‌کاری در سیستم‌های آموزشی، بحران هویت، عدم علاقه‌مندی و انگیزه به تدریس و شغل معلمی و... اشاره کرد (علمی و هاشم‌زاده، ۱۳۸۸: ۵۷).

در صورتی که فرهنگ سازمانی، قوی و مثبت باشد باعث می‌شود که افراد از جمله زنان درباره آنچه انجام می‌دهند، احساس بهتری داشته باشند و امور را به نحو احسن انجام دهند. به موازات این موضوع، عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر می‌شود. افزایش سطح بهره‌وری، منجر به بهبود سطح و کیفیت زندگی و افزایش رفاه خواهد شد. در عین حال، زندگی بهتر، بیگانگی کمتر، باعث رشد فکری و افزایش توان اندیشه‌ای و کاری انسان می‌شود. خودبیگانگی از سازمان آموزشی، موجب گریز افراد از فرایندهای یادگیری سازمان یافته در تمام عمر می‌شود. با توجه به این مسائل، از خودبیگانگی در محیط آموزشی، باعث محروم شدن و جداماندن افراد از جامعه دانش‌محور می‌شود (هاجر و هاگنائر، ۲۰۱۰). بنابراین، هدف از انجام پژوهش حاضر این است که فرهنگ سازمانی دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز در ارتباط با بیگانگی اجتماعی از منظر جامعه‌شناختی و روان‌شناختی برای پاسخ به سؤالات ذیل مورد کنکاش قرار گیرد.

۱- از منظر مطالعات جامعه‌شناختی چه رابطه‌ای بین فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی در میان دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز وجود دارد؟

۲- از منظر مطالعات روان‌شناختی چه رابطه‌ای بین فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی در

میان دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز وجود دارد؟
 ۳- با مطالعه و شناخت رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و بیگانگی اجتماعی دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز چه راهبردها و راهکارهایی برای کاهش بیگانگی اجتماعی و ارتقاء توانمندی‌های رفتار سازمانی می‌توان ارائه داد؟

پیشینه پژوهش

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان» (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)، به بررسی عوامل اجتماعی، فرهنگی و سازمانی مرتبط با بیگانگی (از خود و از کار) پرداخته‌اند. نتایج حاکی از این است که میزان بیگانگی کارکنان، کمتر از حد متوسط (۲/۶۲ از ۵) است و رابطه معناداری بین عوامل اجتماعی و سازمانی (پایگاه اقتصادی- اجتماعی، تعهد سازمانی، پیشرفت شغلی و سن) و بیگانگی اجتماعی مشاهده شده است. ولی بین دین‌داری، جنسیت و تأهل با بیگانگی رابطه معنادار مشاهده نگردیده است. بیرامی و همکاران (۱۳۹۳)؛ در پژوهشی با عنوان فرهنگ‌سازمانی دانشگاه و از خودبیگانگی تحصیلی دانشجویان (نقش واسطه‌ای اهداف سلطه) باهدف بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی دانشگاه با از خودبیگانگی دانشجویان با توجه به نقش اهداف سلطه در قالب الگوی علی پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن است که اهداف سلطه، اثری منفی بر از خودبیگانگی تحصیلی دارد. ابعاد فرهنگی سازمانی (ابهام‌گریزی، جمع‌گرایی و فاصله قدرت) نیز اثری منفی بر اهداف سلطه داشته است. اما اثر مردانگی معنی‌دار نبوده است. وحیدا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی بیگانگی شغلی و تأثیرات آن بر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی» (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد) با هدف تبیین رابطه میان فرهنگ سازمانی و بیگانگی شغلی در سازمان‌های آموزشی به بررسی این مهم پرداخته‌اند. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، حاکی از برآزش مدل تأثیر بیگانگی شغلی بر فرهنگ سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۳۷- و معناداری مدل با توجه به شاخص‌های برآزش بود. هم‌چنین قوی‌ترین بار عاملی فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش در بعد سازگاری با بار عاملی ۰/۸۱ بوده است. در نهایت، خروجی لیزرل رابطه میان بیگانگی

شغلی و فرهنگ سازمانی را تبیین کرده است. مصطفوی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی اجتماعی مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز» با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل (کیفیت زندگی کاری و فرهنگ سازمانی) با متغیر میانجی تعهد سازمانی با بیگانگی اجتماعی کارکنان در شهر شیراز پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که رابطه منفی و معنی‌داری بین متغیر فرهنگ سازمانی با بیگانگی اجتماعی، بین متغیر فرهنگ سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی مشاهده شده است. بین کیفیت کاری و تعهد نیز رابطه مثبت و معناداری به دست آمده است (مصطفوی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۵-۷۸).

الحربی و الیحیی (۲۰۱۳)، در مطالعه‌ای با عنوان «اثر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمانی در بررسی کارکنان یک سازمان در کشور مالزی» به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به افزایش عملکرد کارکنان منجر گشته است. شانتز و همکاران (۲۰۱۲)، در مقاله‌ای با عنوان «بیگانگی از کار، عقاید مارکسیستی و عمل در قرن ۲۱»، به بررسی ایدئولوژی و زیربنای رابطه اشتغال در جوامع سرمایه‌داری با ساخت و آزمایش یک مدل از خودبیگانگی پرداخته‌اند. برای بررسی آنها از سه عامل که در اصل توسط کارل مارکس به عنوان پیش‌سازهای از خودبیگانگی مطرح شده است، استفاده کرده‌اند. بیگانگی با خود، با محیط (در محیط‌های مدرن) و آیا یک فرد درک مهارت‌های خود را دارد یا نه، عدم درک معنا از کار خود را دارد. هم‌چنین این مقاله به بررسی این مسئله می‌پردازد که آیا از خودبیگانگی منجر به خستگی عاطفی و روحی می‌شود؟ داده‌ها از ۲۲۶ نفر از کارکنان یک سازمان تولیدی در انگلستان جمع‌آوری شده است که در فقدان صدا، تناسب فرد با کار، شغل و ... بوده‌اند. این عوامل، منجر به از خودبیگانگی در محل کار، خستگی عاطفی و سطوح پایین از رفاه کارکنان شده است. نتایج نشان داده است که از خودبیگانگی باید یک نقطه کانونی برای محققان مدیریت منابع انسانی در قرن ۲۱ باشد.

گفتنی است؛ بسیاری از پژوهش‌هایی که در زمینه بیگانگی در ایران صورت گرفته، به تبع نظریه مارکسیستی، عمدتاً به مطالعه بیگانگی با کار در محیط‌های کاری پرداخته است و با وجود تحقیقاتی که در محیط‌های اداری صورت گرفته، تحقیق در باب بیگانگی

با کار معلمان و عوامل وابسته به آن، با وجود ضرورت و اهمیت فراوان آن، بسیار کم بوده است. به همین دلیل، خلأ مطالعه در این زمینه به شدت احساس می‌شود. هم‌چنین، تحقیقات صورت گرفته درباره فرهنگ سازمانی بیشتر بر پایه نظریات فرهنگ سازمانی هافستد (ابهام‌گریزی، جمع‌گرایی، فاصله قدرت، مردانگی) و پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی دنیسون انجام گرفته‌اند ولی در پژوهش حاضر از نظریه رایینز پیرامون فرهنگ سازمانی و ابعاد ده‌گانه آن بهره برده شده است. تحقیقات پیرامون فرهنگ سازمانی برای قشر زنان به تنهایی صورت نگرفته است؛ بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی و مطالعه روان‌شناختی - جامعه‌شناختی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در بین دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز با احساس بیگانگی آنها می‌پردازد.

چارچوب نظری

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی از زمان مطرح شدن در سال ۱۹۸۰ توسط اوچی، واترمن و دیگران^۱، از مهم‌ترین و قابل‌بحث‌ترین موضوعات در زمینه رفتار سازمانی بوده است (موریس و ویلکاکس، ۱۳۷۹: ۱۱۰) و به صراحت می‌توان گفت: «تاریخ به ما آموخته است که موفقیت هر شرکتی در عملکردش، به‌طور معناداری تحت تأثیر فرهنگ سازمانی آن قرار می‌گیرد» (علوی، ۱۳۸۰: ۴۷). فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شده است و درباره آن سخن بسیار گفته‌اند. ولی درباره فرهنگ سازمانی یا آن چه خمیرمایه کار و رفتار مردان در سازمان است تا این سال‌ها، سخن اندک و کوتاه گفته شده است. هرکسی که در چند سازمان متفاوت کار کرده باشد، می‌داند که هر یک از آن سازمان‌ها متفاوت از دیگری می‌باشند؛ هرچند فعالیت‌های مشابهی انجام می‌دهند یا کالا و خدمات مشابهی ارائه می‌کنند ولی دارای تفاوت‌های زیادی از نظر فرهنگ و جو حاکم، عقاید، ارزش‌ها و هنجارها می‌باشند و به‌طور کلی مکان‌هایی متفاوت برای کار کردن هستند (Greenberg, 1993: 313).

1. Ouchi & Waterman & et al

فرهنگ‌سازمانی از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک، استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن تشکیل شده که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده درست، به اعضای تازه‌وارد آموزش داده می‌شود که آن (یعنی فرهنگ) نمایان‌گر بخش نانوشته و محسوس سازمان است (Daft, 1995: 621). فرهنگ‌سازمانی، هرچند واژه‌ای مشکل برای تعریف است، اما یک شکل از ایدئولوژی و مجموعه‌ای فراگیر و نافذ از عقاید، ارزش‌ها و رسوم مشترک است (Hrap, 1922: 86).

بر اساس جدیدترین تحقیقاتی که رابینز در زمینه فرهنگ‌سازمانی انجام داده است، هفت ویژگی اصلی که در مجموع دربرگیرنده جوهر و ماهیت فرهنگ‌سازمانی است، بیان می‌شود: نوآوری و پذیرش ریسک، توجه به جزئیات، نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی (حمایت‌مدیریت)، گروه‌گرایی (همکاری)، جسارت، ثبات (محافظه‌کاری)، علاوه بر موارد فوق موارد متعدد دیگری نیز مطرح شده‌اند که عبارت‌اند از: سیستم پاداش‌دهی، سبک رهبری، هماهنگی و یکپارچگی و انسجام، کنترل، هویت‌سازمانی، سازش با پدیده تعارض، الگوی ارتباطی. هر یک از این ویژگی‌ها، روی پیوستاری از بالا تا پایین قرار دارند. به اعتقاد رابینز، اگر سازمان بر مبنای این خصیصه ارزیابی شود، یک تصویر کلی از فرهنگ‌سازمانی به دست می‌آید. این تصویر، فهم مشترکی از چگونه رفتار کردن ایجاد خواهد کرد. با توجه به موارد بالا، سه حالت برای فرهنگ‌سازمانی وجود دارد: فرهنگ‌سازمانی قوی، ضعیف و میانه.

فرهنگ‌سازمانی قوی: هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزش‌های اساسی بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزش‌ها معتقد باشند، فرهنگ آن سازمان قوی‌تر و تأثیر بیشتری روی رفتار اعضا دارد. در یک فرهنگ قوی مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان، نیاز کمتری به قوانین و رویه‌های رسمی دارد؛ زیرا وقتی کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنماهای رفتاری درونی می‌شود.

فرهنگ‌سازمانی ضعیف: فرهنگ ضعیف به علت محدودیت فراگیری در فقدان احساس تعهد شدید کارکنان در رفتار شغلی چندان مؤثر واقع نمی‌شود و نمی‌تواند به‌عنوان عامل ایجاد عملکرد و بهره‌وری افراد و سازمان تأثیرگذار باشد.

فرهنگ‌سازمانی میانه: این گونه فرهنگ‌ها حدفاصل دو فرهنگ ضعیف و قوی دارند.

برخی دارای تعداد اعضای متعهد و بسیاری می‌باشند که میزان تعهد آنها ضعیف و کم است. برخی دیگر نیز تعداد اعضای متعهد اندکی دارد که میزان تعهد، همین تعداد اندک قوی و زیاد است (رایبیز، ۱۳۷۶).

از پانزده ویژگی که رایبیز برای فرهنگ‌سازمانی مشخص کرده است، در پژوهش حاضر تنها از ده ویژگی مهم این نظریه استفاده شده است که عبارت‌اند از: نوآوری فردی، مخاطره‌پذیری (ریسک)، رهبری و هدایت، یکپارچگی و وحدت، حمایت مدیریت، کنترل، هویت‌سازمانی، سیستم پاداش، تعارض، الگوهای ارتباطات این که تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله‌مراتب رسمی فرماندهی سطح بالای سازمان مربوط می‌شود (عبودی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲۹ - ۲۳۰).

نوآوری به میزان مسئولیت، آزادی و استقلال که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند، اشاره دارد. مازلو^۱ در توصیف خلاقیت چنین گفته است: در این صفت، یک ویژگی اساسی سرشت عادی انسان است؛ توانایی بالقوه‌ای که در بدو تولد به همه انسان‌ها داده شده است. ریسک‌پذیری یا پذیرش مخاطره‌میزانی است که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپروازی نمایند است (رایبیز، ۱۳۷۶: ۹۶۷). ترس از شکست و عکس‌العملی که ممکن است سازمان در مقابل آن نشان دهد، عامل بسیار مهمی در بی‌میلی افراد به ارائه نظرات جدید یا آزمودن راه و روش تازه و تجربه نشده است. نواندیشی و ابتکار عمل، به معنای مطرح کردن عقاید و نظراتی است که هنوز به محک آزمایش گذارده نشده‌اند و سودمندی آنها محرز نگردیده است. هدایت و رهبری، میزانی است که سازمان هدف‌ها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود، مشخص می‌نماید (همان: ۲۶۷). رهبری، وقتی اتفاق می‌افتد که هدفی برای دستیابی یا کاری برای انجام وجود داشته باشد و برای رسیدن به آن هدف یا انجام آن کار، بیش از یک نفر لازم باشد. در این مواقع است که رهبر با تشویق و ایجاد روحیه در افراد و گروه‌ها، نتایج دلخواه را کسب می‌کند. یکپارچگی در سازمان، به میزان و درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روشی هماهنگ و منسجم عمل می‌کنند، اشاره دارد (همان: ۹۶۸).

1. Maslow

حمایت، میزان یا درجه‌ای است که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند و آنها را یاری می‌دهند یا از آنها حمایت می‌کنند (همان: ۹۸۶). منظور از حمایت مدیریت، حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت‌آمیز کار به آن نیاز دارند و میزان و درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند و آنها را یاری می‌دهند. کنترل، پی‌بردن به این مطلب است که سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کارکنان به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود (همان: ۳۸۲). هویت، بیانگر این مطلب است که تا چه حدی اعضای سازمان خود را با کلّ سازمان یکی دانسته و از آن، کسب هویت می‌کنند (همان: ۳۸۲). به بیان دیگر، می‌توان چنین بیان کرد که هویت‌سازمانی یعنی این که اعضای سازمان تا چه حدی از این که در این سازمان مشغول به کار هستند، احساس افتخار و غرور می‌کنند و خود را از سازمان جدا نمی‌بینند؛ بلکه دوست دارند وقتی که از محلّ کار آنها پرسیده می‌شود یا خودشان را معرفی می‌کنند یا محلّ کار و سازمان خود را معرفی نمایند. چنانچه سازمان بخواهد در افراد خود تعهد سازمانی ایجاد نماید، باید یک فرآیند سه مرحله‌ای را طی کند که یکی از این مراحل، تعیین هویت است؛ بدین ترتیب، ایجاد تعهد سازمانی دارای سه مرحله پذیرش، تعیین هویت و درونی شدن است. مرحله تعیین هویت (مرحله دوم)، مرحله‌ای است که فرد خود را می‌خواهد مطرح بسازد و به خاطر پیوستن به سازمان، احساس غرور می‌نماید. منظور از هویت در این مبحث این است که افراد تا چه اندازه، کلّ سازمان را معرّف خود می‌دانند و از سازمان کسب هویت می‌نمایند (قنبری، ۱۳۷۷: ۳۰). پاداش تا چه حدی پرداخت (نظیر حقوق، ارتقاء) بر اساس معیار عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد نه بر اساس روابط و غیره (رایبیز، ۱۳۷۶: ۹۶۸). سیستم پاداش باید کارا و اثربخش باشد. به عبارت دیگر، تخصیص و اعطای پاداش در سازمان باید به گونه‌ای باشد که حداکثر بازده را برای سازمان ممکن سازد. به عنوان اولین قدم در این راستا، سیستم باید طوری طراحی گردد که اعطای پاداش، به عنوان مکانیسمی برای تشویق و ایجاد انگیزه در کارکنان، کارساز باشد. تعارض، فرآیندی است که بر اساس آن، شخص الف عملاً از طریق ایجاد یک سلسله موانع، تلاش می‌کند تا مانع دستیابی شخص ب به اهدافش شود (همان: ۳۵۸). گاهی مواقع نیز ارزش‌های فردی، مخالف

با ارزش‌های حاکم بر سازمان است. وقتی چنین اتّفاقی می‌افتد، افراد می‌خواهند تلاش کنند که ارزش‌های خود را به سازمان تحمیل کنند یا این‌که از ارزش‌های خود دست‌بردارند (Dwive, 1955: 219). تعارض، از سه جزء اصلی تشکیل می‌شود: هویت گروهی، تفاوت قابل‌مشاهده بین گروه‌ها و ناکامی.

نخست، کارکنان و اعضای یک گروه باید خود را متعلّق به آن گروه بدانند (گروه را معرّف خود بدانند).

دوم، بین گروه‌ها، باید تفاوت قابل‌مشاهده وجود داشته باشد، ممکن است گروه‌ها در طبقه‌مختلف یک ساختمان مستقر باشند یا این‌که اعضای ساختمان در دواير مختلف سازمان کار کنند. برای این‌که تعارض در سازمان به وجود آید، اعضاء باید خود را به گروه‌ها یا دواير خاصی متعلّق بدانند (گروه یا دایره خاص را معرّف خود بدانند). ناکامی، سومین بخش تشکیل‌دهنده تعارض است. مقصود از ناکامی این است که اگر یک گروه به هدف خود برسند، گروه دیگر به هدف نخواهند رسید و به بن‌بست رسیده و مستأصل می‌شوند (Daft, 1995: 846).

الگوی ارتباطی، میزان یا درجه‌ای است که ارتباطات سازمانی به سلسله‌مراتب اختیار رسمی محدود می‌شود (Ibid.: 968). به‌طور عملی اهمیت ارتباطات اثربخش در سازمان، افزایش یافته است؛ زیرا مدیر جدید به‌طور اساسی به‌عنوان یک مرتبط عمل می‌کند. در حقیقت، جنبه‌های ارتباطی - صحبت کردن، گوش دادن، خواندن، نوشتن، فکر کردن (ارتباط بین فردی) که مدیران عالی احتمالاً به آنها توجه نمی‌کنند. مقدار زیادی از وقت مدیر را به خود اختصاص می‌دهد. هر فردی در سطح مدیریت میانی و سطوح سرپرستی وقت فراوانی را روی فرآیند و مسائل ارتباطی صرف می‌کند (Dwive, 1955: 299).

استیفن رابینز، نقش سه عامل را نیز در حفظ و نگهداری یک فرهنگ در سازمان مؤثر می‌داند. این سه عامل عبارت‌اند از:

گزینش: (افراد شناسایی و استخدام شوند که دانش، اطلاعات، مهارت و توانایی‌های لازم را داشته باشند).

مدیریت عالی سازمان: مدیران ارشد از طریق گفتار و کردار، هنجارها و معیارهایی را

ارائه می کنند که دست به دست می شود و پس از طی سلسله مراتب به همه جای سازمان می رسد.

جامعه پذیری: مسئله مهم این است که افراد با فرهنگ سازمان خوب بگیرند و آن را رعایت نمایند. اگر افراد با فرهنگ سازمان آشنا نباشند، پس از استخدام، موجب مخدوش شدن باورها و عاداتی می شود که در سازمان رایج است. پذیرش و رعایت فرهنگ سازمانی را جامعه پذیری کارکنان می نامند (بنیان، ۱۳۸۷).

بیگانگی اجتماعی

رویکرد جامعه شناسی به بیگانگی

واژه بیگانگی^۱، توسط اندیشمندان بسیاری به کار رفته است و آن چه در همه تعابیر مشترک است، نوعی انفصال و جدایی چیزی از چیز دیگر است. در نظریه های جامعه شناسی، بیگانگی در سه رویکرد متمایز قابل بحث است:

الف: رویکرد ستیز؛ که معتقد است بیگانگی علل ساختاری دارد؛ یعنی بیگانگی در ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منشأ دارد. لوکاس^۲ معتقد است که بیگانگی زمانی در جامعه به عنوان یک فرآیند اجتماعی ظاهر می شود که انسان به ابزار تبدیل شود (هورتون، ۱۹۶۴). اما زیمل - جامعه شناس آلمانی - فردگرایی را لازمه زندگی مدرن و از خود بیگانگی را پیامد حتمی آن می داند (شارون، ۱۳۸۲). از نظر وی، از خود بیگانگی عامل اصلی سرگردانی انسان در جوامع جدید است (ستوده، ۱۳۷۸: ۲۴۳).

به اعتقاد مارکس، همه نهادهای عمده جامعه سرمایه داری دچار از خود بیگانگی می باشند. پس انسان در تمام نهادهایی که گرفتارشان شده است، با از خود بیگانگی رو به روست؛ اما از نظر مارکس، از خود بیگانگی در محیط کار از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ چرا که در صورت بروز از خود بیگانگی در محیط های کاری، فرد به کار به عنوان فعالیتی پُر زحمت و نفرت انگیز می نگرد و تا سر حد امکان سعی می کند، از آن دوری جوید. فرض مارکس،

1. Alienation

2. Lukacs

این بود که انسان اساساً برای دست‌یابی به آنچه که در طبیعت برای بقایش لازم است، خواهان و محتاج همکاری با دیگران است. در نظام سرمایه‌داری، این همکاری مختل می‌شود و در واقع، کارگران خود را جدا از دیگران، یا بدتر از آن، در رقابت با همدیگر می‌بینند. انزوا و رقابت در کارگران، در نظام سرمایه‌داری موجب آن می‌شود که آنان از سایر کارگران بیگانه شوند (دیلینی، ۱۳۸۷). مفهوم بیگانگی اجتماعی در تفکرات مارکس، به معنی احساس از دست‌دادن کنترل بر زندگی اجتماعی است.

ب: در رویکرد کارکردگرایی؛ که معتقد است بیگانگی از ساختارهای اجتماعی و فرهنگی ناشی می‌شود و آن را پدیده‌ای تحمیلی می‌دانند که ثبات نظام اجتماعی را متزلزل می‌کند. دورکیم و مرتون نیز علل بیگانگی را در ساختارهای اجتماعی و فرهنگی جستجو می‌کنند (Runci, 1988). به این معنا که دورکیم به رابطه فرد و جامعه توجه می‌کند و مساله‌ی نابسامانی را مطرح می‌کند که در زمان انتقال جوامع از انسجام اجتماعی - مکانیکی شتاب گرفته و سبب تضعیف ارزش‌ها می‌شود. پیامدهای این امر، می‌تواند به گسترش اخلاق فردی به جای اخلاق جمعی و در نهایت به بیگانگی ختم شود. مرتون بیگانگی را با آنومی در نظر می‌گیرد و از دیدگاه او عامل اصلی ناهنجاری و بیگانگی انسان؛ عدم ارتباط و هماهنگی معقول بین اهداف و وسایل نهادینه‌شده در جامعه است و عقیده دارد که آنومی اجتماعی اثرات متقابل بر افراد با توجه به موقعیت‌هایی که آنها در ساختار اجتماعی اشغال کرده‌اند، می‌گذارد.

ج: رویکرد تفهیمی؛ که اندیشمند بارز آن وبر است. این اصطلاح (بیگانگی) نزد او، بیانگر شکل عینی موقعیت‌های رفتاری و کنشی است. از دیدگاه این متفکر آلمانی، تنها جهانی که به مفهوم تغییر‌یابنده در برابر ما قرار می‌گیرد، جهانی تغییرپذیر و دگرگون‌شونده است (آشتیانی، ۱۳۸۳). نظر وبر درباره عقلایی و بوروکراتیک‌شدن گریزناپذیر جهان انسانی (قفس آهنین) با مفهوم از خودبیگانگی مارکس همانندی‌های آشکار دارد. هر دو، بر این باورند که شیوه‌های نوین سازماندهی و کارآیی و تأثیر، تولید سازمان را افزایش می‌دهند و سطح تسلط انسان بر طبیعت را بسیار بالا برده‌اند. از طرفی، به غول‌هایی تبدیل شده‌اند که آفرینندگان را به انسانیت‌زدایی تهدید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۷: ۳۱۷). به نظر وبر، در جامعه

صنعتی و مدرن امروز، چنان که کارگر از تولید و محصول کارش بیگانه می‌شود، محقق از تحقیق، کارمند از کار اداری، معلم از درس و دانشمند از موضوع دانش خود بیگانه می‌شود (و بر، ۱۳۷۴: ۲۹۳).

رویکرد روان‌شناسی به بیگانگی

بنا بر نظر سیمن، ساختار دیوان‌سالاری جامعه مدرن شرایطی را ایجاد و ابقاء کرده که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. به باور او، نحوه کنترل عواقب و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد نمی‌تواند ارتباطی بین رفتار خود و پاداش در جامعه برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی به فرد دست می‌دهد و او را به حال منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد. سیمن، کوشیده است تا با بازکاوی مفهوم بیگانگی از منظر روان‌شناسی اجتماعی، اشکال یا ابعاد مختلف این مفهوم را شناسایی کند و به این منظور، پنج زمینه اصلی که مفهوم مزبور در آن کاربرد دارد را مورد بررسی قرار داده است (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۰۸). سیمن^۱، میزان و درجه هر رفتاری را بر اساس پاداش‌های موردنظر آتی می‌بیند و چون مارکس معتقد است که پاداش منحصرأ در خود عمل نهفته نیست بلکه به کار امری خارجی است. کارگر کار می‌کند بدون این که به ارزش کار خود واقف باشد و از نتایج کار خود مطلع گردد (محسنی تبری، ۱۳۸۹: ۶۸). سیمن، پنج متغیر را به عنوان ابعاد بیگانگی معرفی می‌کند که عبارت‌اند از:

الف) احساس بی‌قدرتی: بی‌قدرتی یعنی این که در فرد این احتمال ذهنی وجود دارد که او یا امثال او از قدرت کافی برای مهار پیامد و رویدادهای که دور و برش اتفاق می‌افتد، برخوردار نیست. بی‌قدرتی را هگل، مارکس و وبر طی بحث‌هایی درباره دوری کارگران از تسلط واقعی بر سرنوشت اقتصادشان، درماندگی‌شان و بهره‌برداری از آنها برای

1. Seeman

مقاصدی جز مقاصد خودشان مطرح کرده بودند. وبر، استدلال می‌کند که در جامعه صنعتی دانشمند، کارکنان مدنی و استاد دانشگاه نیز از تسلط بر کار خود دور می‌شود (Seeman, 1959: 786).

ب) احساس بی‌هنجاری: بی‌هنجاری، به مفهوم پریشانی و سرگشتگی آدمی است در برابر قوانین، قواعد و هنجارهای اجتماعی، بدین معنی که هنجارها اقتدار آمرانه و جنبه مطلوب خود را بر فرد از دست داده و مدیریت اخلاقی لازم را بر وی نمی‌توانند اعمال کنند. پس فرد نمی‌تواند جهت رفتار خویش را تعیین کند. در نظریه نظم اجتماعی کلیه اختلالات رفتاری، نابسامانی‌ها، کژ رفتاری‌ها مانند ویرانگری، فحشاء، خودکشی، اعتیاد و... ناشی از بی‌هنجاری بیگانگی و نظارت ناکافی است (محسنی تیریزی، ۱۳۷۰: ۲۳-۲۴).

پ) احساس انزوای اجتماعی: جدامانگی یک فرد یا جمعی خاص از نظر فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... کاهش یا انحلال مبادلات بین آن‌ها، هم‌چنین جدامانگی می‌تواند به علت عدم‌پذیرش فردی از جانب جامعه باشد که دلیل آن می‌تواند زیر پا گذاشتن هنجارهای پذیرفته جامعه از سوی فرد باشد یا علل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و... علل به وجودآورنده آن باشد (بیرو، ۱۳۷۵: ۳۸۰).

ت) احساس بی‌معنایی: بی‌معنایی در افراد، نوعی بیگانگی است که فرد یا افراد در این نوع از بیگانگی دچار نوعی ابهام و شک و دودلی شده و قادر نیستند که نتایج و پیامدهای رفتار خود را پیش‌بینی کنند. به عبارتی، تردید در این که در مورد معیارهای مطرح شده در سطح جامعه به چه چیزی اعتقاد داشته یا نداشته باشند. در احساس بی‌معنایی، فرد در باور و عقیده خود، دچار ابهام و تردید و شک است و نمی‌داند که به چه اعتقاد داشته باشد. در تصمیم‌گیری‌ها، خود را با استانداردهای جامعه نمی‌تواند تطبیق دهد (محسنی تیریزی، ۱۳۷۰: ۶۸).

ث) احساس تنفر از خود: احساس تنفر از خویشتن حالتی است که فرد یا افراد در رسیدن به پاداش‌ها یا به اوج کمال نائل‌شدن آن دسته از فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و مشارکت دارند، دچار احساس ناتوانی هستند. سیمن، میزان و درجه هر

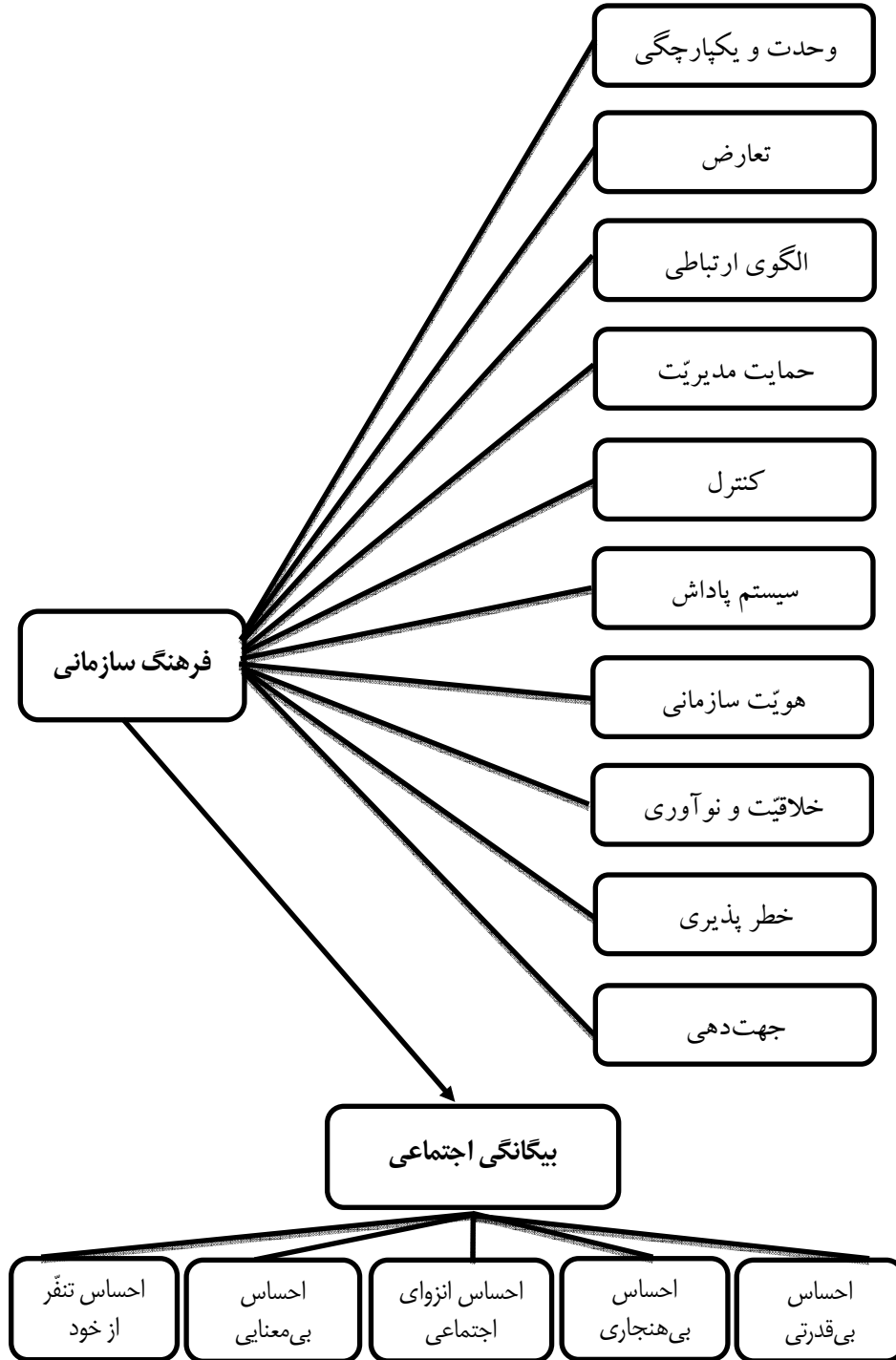
رفتاری را بر اساس پاداش‌های مورد انتظار آتی می‌بیند و چون مارکس معتقد است که پاداش، منحصراً در خود عمل نهفته نیست بلکه نسبت به کار امری خارجی است. کارگر کار می‌کند بدون این که به ارزش کار خود واقف باشد و از نتایج کار خود مطلع گردد (همان: ۶۹).

با نگاهی به موارد ذکر شده به بیگانگی اجتماعی و بیگانگی کار در جوامع پیشرفته و سازمان‌های کنونی، می‌توان مشاهده کرد که با افزایش پیچیدگی‌های سازمانی و انسانی که در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی تلاش می‌کنند، عواملی وجود دارد که باعث دل‌سردی و بیگانگی کارکنان می‌شود؛ مشکلی که ممکن است تمام نظام‌های اجتماعی به اشکال مختلفی به آن گرفتار شوند. یکی از عواملی که باعث می‌شود کارکنان نقش و نگرش‌های جدید اخذ کنند و شأن و منزلت آنها بالا رود و فرصت‌هایی برای بالندگی آنها فراهم شود، از طریق فرهنگ سازمانی است. پس می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان عاملی برای تغییر و افزایش سلطه افراد بر خود و محیط کاری خود نیز مورد توجه قرار داد. ماسلاچ و لایتر^۱ (۱۹۹۷) دریافته‌اند؛ زمانی که کارمندان خسته هستند و قادر به کار کردن نیستند، احساس می‌کنند که بی‌استفاده شده‌اند و از نظم‌پذیری خارج بوده و قادر به تمرکز روی نیازهای دیگران نیستند. اگر از این موارد جلوگیری نشود، فرد دچار از خودبیگانگی شده و عملاً بر روی فرهنگ سازمانی نیز تأثیرگذار است (مصطفوی‌راد و همکاران، ۱۳۹۰).

مدل نظری پژوهش

با توجه به پیشینه پژوهش و چارچوب نظری، مدل نظری پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد:

1. Maslach & Leiter



شکل شماره ۱: مدل نظری پژوهش (نگارنده)

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی دبیران زن رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی (و ابعاد دهگانه آن) با میزان احساس بی‌قدرتی دبیران زن رابطه وجود دارد.
۲. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی (و ابعاد دهگانه آن) با میزان احساس بی‌هنجاری دبیران زن رابطه وجود دارد.
۳. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی (و ابعاد دهگانه آن) با میزان احساس انزوای اجتماعی دبیران زن رابطه وجود دارد.
۴. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی (و ابعاد دهگانه آن) با میزان احساس بی‌معنایی دبیران زن رابطه وجود دارد.
۵. به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی (و ابعاد دهگانه آن) با میزان احساس تنفر دبیران زن از خود رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی

روش مطالعه در پژوهش حاضر پیمایشی^۱ و جامعه آماری را کلیه دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ به تعداد ۷۲۱۶ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۳ نفر انتخاب شده است. واحد تحلیل، فرد بوده و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات از پاسخ‌گویان با استفاده از ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته مربوط به فرهنگ سازمانی و پرسش‌نامه بیگانگی اجتماعی از

1. Survey

گویه‌های استاندارد ملوین سیمن استفاده شده است. سؤالاتی در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت^۱ طرح و برای استفاده از مقیاس‌های مرتبط با هر متغیر پس از تغییرات و سازگار نمودن آنها با وضعیت جامعه مورد مطالعه گویه‌های مناسب انتخاب شده‌اند. اعتبار^۲ یا روایی طیف‌های سنجش متغیرهای مستقل و وابسته از طریق مشورت با اساتید و کارشناسان امر مورد تأیید قرار گرفته است. بدین صورت که گویه‌های اولیه که طراحی شد، اساتید و کارشناسان در باره روایی ظاهری، منطقی بودن و همپوشانی و نامفهوم بودن برخی گویه‌ها نظر داشتند و نظرات اصلاحی خودشان را بیان کردند، گویه‌ها را طبق نظر اجماعی آنها اصلاح شد و در مرتبه دوم، گویه‌ها به تأیید آنها رسیدند. بدین ترتیب اعتبار صوری ابزار تحقیق به دست آمد. پایایی^۳ ابزار سنجش نیز با استفاده از تکنیک آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته است که ضرایب به دست آمده، پایایی مناسب ابزار سنجش را به ترتیب برای ابعاد ده گانه فرهنگ‌سازمانی و ابعاد پنج گانه بیگانگی اجتماعی نشان می‌دهد. مقادیر به دست آمده شامل: تعارض: ۰/۷۱، الگوی ارتباط: ۰/۷۵، حمایت مدیریتی: ۰/۷۷، کنترل: ۰/۷۳، سیستم پاداش و تشویق: ۰/۷۶، هویت سازمانی: ۰/۸۳، خلاقیت و نوآوری: ۰/۷۶، خطرپذیری: ۰/۷۸، جهت‌دهی: ۰/۷۲، وحدت و یکپارچگی: ۰/۷۹، احساس بی‌قدرتی: ۰/۷۹، احساس بی‌هنجاری: ۰/۷۱، احساس انزوای اجتماعی: ۰/۸۱، احساس بی‌معنایی: ۰/۷۸ و احساس تنفر از خود: ۰/۸۲ می‌باشد. در کل، مقدار آلفای کرونباخ شاخص فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۷۶ و شاخص بیگانگی اجتماعی برابر با ۰/۷۸ برآورد شده است. پس از پایان کار گردآوری داده‌ها، نتایج خام به کامپیوتر انتقال یافته و با استفاده نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی «spss22»^۴ و نیز آزمون‌های آماری پیرسون، رگرسیون چند متغیره به روش گام‌به‌گام و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

1. Likert

2. Validity

3. Reliability

4. Statistical Package for Social Science

یافته‌ها

تحلیل توصیفی

در این تحقیق، مهم‌ترین متغیرهای زمینه‌ای شامل سن و سابقه تدریس، تحصیلات، وضعیت تأهل در نظر گرفته شده است. براساس نتایج به دست آمده که متوسط سن معلمان مورد مطالعه ۳۷/۷۲ سال (بیشترین درصد از دبیران زن در گروه سنی ۳۷ - ۴۲ قرار داشتند) و متوسط سابقه تدریس در معلمان مورد مطالعه ۱۶/۶۲ سال (بیشترین سابقه ۳۰ سال) بوده است. ۲۹ درصد دبیران مورد بررسی، مجرد و ۷۱ درصد متأهل بوده‌اند. همچنین ۶ درصد از دبیران دارای تحصیلات دکترا، ۴۸/۵ درصد کارشناسی و ۴۵/۵ درصد کارشناسی ارشد داشته‌اند.

آزمون فرضیات تحقیق

به منظور انتخاب آزمون‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، لازم است تا نوع توزیع داده‌های تحقیق به لحاظ نرمال بودن آنان ارزیابی شود که در این مورد از آزمون اسمیرنوف کولموگروف ($k-s$) استفاده شد. براساس نتایج به دست آمده، سطح معناداری آزمون فوق در مورد هر دو شاخص از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است و مقدار آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تطابق توزیع نمونه با توزیع نظری غیرمعنادار بوده است. بنابراین، می‌توان قضاوت کرد که توزیع پراکندگی نمرات در شاخص‌های مورد بررسی نرمال است و آزمون‌های پارامتری استفاده شده مناسب بوده است.

جدول شماره ۱: همبستگی بین ابعاد ده‌گانه فرهنگ‌سازمانی و ابعاد بیگانگی اجتماعی

متغیرها	مقادیر	تعارض	الگوی ارتباطی	حمایت مدیریتی	کنترل	سیستم پاداش	هویت‌سازمانی	خطرپذیری	جهت‌دهی	وحدت و یکپارچگی	خلافت و نوآوری
احساس بی‌قدرتی	همبستگی	۰/۱۳	۰/۲۳	۰/۱۶	۰/۱۳	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۱۶	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۲۷
	معناداری	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
احساس بی‌هنجاری	همبستگی	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۱۲	۰/۲۲	۰/۱۴	۰/۰۸۵	۰/۱۸	۰/۱۴
	معناداری	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵
انزوای اجتماعی	همبستگی	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۱۸
	معناداری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
احساس بی‌معنایی	همبستگی	۰/۱۹	۰/۲۴	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۲۶	۰/۱۹	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۲۶
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳
احساس تنفر از خود	همبستگی	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۱۵	۰/۲۰	۰/۲۷	۰/۲۰	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۲۳
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰

جدول فوق، نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد ده گانه فرهنگ سازمانی (متغیر مستقل) و ابعاد پنج گانه بیگانگی (متغیر وابسته) را نشان می دهد. همان طور که هویداست، میزان احساس بی قدرتی دبیران با تمام ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی معکوس، منفی و معناداری را دارا هستند به غیر از ارتباط بین احساس بی قدرتی و بُعد کنترل که دارای همبستگی مثبت و معناداری (۰/۱۳) در سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۱ است؛ به طوری که با بالا بردن هر چه بیشتر کنترل، فرد احساس بی قدرتی بیشتری را دارد. هم چنین، میزان احساس بی هنجاری در دبیران با کلیه ابعاد فرهنگ سازمانی به غیر از سیستم پاداش و تشویق رابطه معنادار و معکوسی مشاهده می شود. به عبارتی؛ با بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی (غیر از سیستم پاداش و تشویق) در بین دبیران از میزان احساس بی قدرتی و احساس بی هنجاری در آنان کاسته می شود. علاوه بر این، می توان در جدول ملاحظه کرد که همه ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی معکوس معناداری با میزان احساس انزوای اجتماعی، احساس بی معنایی و احساس تنفر از خویشان در میان دبیران زن دبیرستان های تبریز دارند و با بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی در بین آنان، میزان احساس انزوای اجتماعی، احساس بی معنایی و احساس تنفر از خویشان آنان کاهش پیدا می کند. در مجموع، می توان بیان کرد که همبستگی معکوس معناداری بین دو متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی) و ابعاد ده گانه اش با متغیر وابسته (میزان بیگانگی اجتماعی) و ابعاد پنج گانه اش وجود دارد. ضرایب، بیانگر این است که با ترمیم فرهنگ سازمانی در میان دبیران میزان بیگانگی اجتماعی کاهش می یابد. در بررسی رابطه فرضیه اصلی تحقیق (به نظر می رسد بین فرهنگ سازمانی و احساس بیگانگی اجتماعی دبیران رابطه وجود دارد)، باید اذعان داشت با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده برابر با ۰/۲۱- در سطح خطای ۰/۰۰۰ (کوچک تر از ۰/۰۱) این فرض تأیید شده است. بدین مفهوم که تغییرات در متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی) باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته (بیگانگی اجتماعی) خواهد شد. پس فرضیات تحقیق (اعم از فرضیه اصلی و فرضیات فرعی) تأیید می شوند.

جدول شماره ۲: میزان ضریب همبستگی چندگانه توسط

متغیرهای مستقل با متغیر وابسته بیگانگی اجتماعی

مدل	متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	(R^2) تعدیل شده	سطح معنی‌داری
۱	حمایت مدیریت	۰/۵۱	۰/۳۸۷	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰
۲	حمایت مدیریت، کنترل	۰/۵۷۷	۰/۴۹۹	۰/۴۹۷	۰/۰۰۰
۳	حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی	۰/۶۲	۰/۵۸۲	۰/۵۷۹	۰/۰۰۰
۴	حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی	۰/۶۶	۰/۵۵۲	۰/۵۵۰	۰/۰۰۰
۵	حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، ریسک و خطرپذیری	۰/۶۹	۰/۶۴۶	۰/۷۴۴	۰/۰۰۰
۶	حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، ریسک و خطرپذیری، نوآوری	۰/۷۰	۰/۷۱۱	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰
۷	حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، ریسک و خطرپذیری، نوآوری، الگوی ارتباطی	۰/۷۳	۰/۷۱۳	۰/۷۰۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۲ نتایج اصلی رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به این که شاخص فرهنگ سازمانی بر حسب ده بُعد آن، سنجیده شده است، در مدل رگرسیونی فقط از تأثیر ده بُعد استفاده شده و ابعاد ده گانه به ترتیب، وارد معادله رگرسیونی شده‌اند و تأثیر آنها بر متغیر بیگانگی اجتماعی (کل) مورد سنجش قرار گرفته و بعد در تحلیل مسیر، اثر هر کدام از متغیرهای اصلی محاسبه شده است. باید خاطر نشان کرد که از رگرسیون به شیوه گام به گام استفاده شده است. در این شیوه، متغیرهای سیستم پاداش و تشویق، هدایت، تعارض به دلیل این که تأثیر مستقیمی بر متغیر وابسته بیگانگی اجتماعی نداشته است، در ابتدای معادله حذف شده است. در جدول رگرسیونی، ضریب بتا، اهمیت نسبی متغیرها را بیان می‌کند و بزرگ بودن بتا، اهمیت و نقش آن را در پیشگویی متغیر وابسته مشخص می‌کند. نتایج تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل (ابعاد فرهنگ سازمانی) و متغیر وابسته (بیگانگی اجتماعی) در جدول شماره ۳ آمده است. ضرایب همبستگی به صورت منفی برآورد شده‌اند (با توجه به همبستگی معکوس بین دو متغیر) ولی در جدول فقط همبستگی کل متغیرها (مدل هفت) تعیین علامت شده است. همان گونه که در جدول بالا آمده است، مجموع متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیونی مدل (۷) با همدیگر ۷۰/۹٪ از واریانس و یا تغییرات بیگانگی اجتماعی دیران را تبیین می‌کنند. بقیه واریانس آن، ناشی از عوامل و متغیرهای دیگری است که در مدل نیامده‌اند. سطح معنی داری در همه متغیرها برابر ۰/۰۰۰ بوده است و این نشان می‌دهد که تأثیر چندگانه متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته یعنی بیگانگی اجتماعی معنی دار است و همبستگی قوی و معکوس (۰/۷۳-) بین هر ۷ متغیر مستقل باقی مانده در مدل رگرسیونی و متغیر وابسته وجود دارد. به عبارتی، هر چه میزان برخورداری دیران زن از فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در دیرستان‌ها و محیط کاری آنها بیشتر باشد، احتمال از خود بیگانگی اجتماعی در آنها کمتر است.

جدول شماره ۳: ضرایب رگرسیون چند متغیره برای بیگانگی اجتماعی
برحسب مؤلفه‌های متغیر فرهنگ‌سازمانی

مدل	متغیرهای مستقل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد شده (بتا)	آزمون T	سطح معنی‌داری
۱	عدد ثابت	۳/۹۳	-	۳/۱۹	۰/۰۰۲
۲	حمایت مدیریت	۱/۳۳	-۰/۴۸	۲۰/۳۹	۰/۰۰۰
۳	کنترل	۰/۹۰	۰/۲۷	۱۱/۳۳	۰/۰۰۰
۴	هویت سازمانی	۱/۰۰۲	-۰/۲۹	۱۲/۶۴	۰/۰۰۰
۵	وحدت و یکپارچگی	۱/۰۰۵	۰/۲۶	۱۱/۱۱	۰/۰۰۰
۶	ریسک و خطرپذیری	۰/۷۸	-۰/۲۲	۹/۳۱	۰/۰۰۰
۷	نوآوری و خلاقیت	۰/۳۰	۰/۱۱	۴/۸۹	۰/۰۰۰
۸	الگوی ارتباطی	۰/۰۴	۰/۰۴	۱/۹۷	۰/۰۵

در جدول شماره ۳، مدل‌های رگرسیونی مختلف برای متغیر بیگانگی اجتماعی آمده است و به صورتی که در جدول فوق نشان داده شده است، متغیرها به ترتیب، وارد معادله رگرسیونی می‌شوند و مقادیر هر یک با توجه به کنترل متغیر قبلی که وارد شده است، می‌توانند تغییرات (واریانس) متغیر وابسته بیگانگی را تبیین کنند (فقط به مدل نهایی اکتفا شده و از آوردن مدل‌های ابتدایی خود داری شده است). هرچه مقدار بتای یک متغیر بیشتر باشد، نقش آن در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیش‌تر است. در پژوهش حاضر، از

مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به ترتیب، حمایت مدیریت (۰/۴۸-)، کنترل (۰/۲۷)، هویت سازمانی (۰/۲۹-)، وحدت و یکپارچگی (۰/۲۶)، ریسک و خطرپذیری (۰/۲۲-)، نوآوری و خلاقیت (۰/۱۱)، الگوی ارتباطی (۰/۰۳)، در تبیین میزان بیگانگی اجتماعی دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز سهم معناداری دارند. رابینز، بیان می‌دارد که فرهنگ سازمانی موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود، به طوری که شایستگی، تناسب نگرش‌ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان درآید که خود موجب کاهش از خود بیگانگی خواهد شد. با توجه به مقدار T که در تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از ۲/۳۳ است گفته می‌شود که متغیرهای مورد نظر در تبیین واریانس متغیر وابسته نقش داشته است. با توجه به جدول شماره ۲ که مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۷۳- است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته بیگانگی اجتماعی همبستگی (معکوس) قوی وجود دارد. هم‌چنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۷۰۹ است که با توجه به این که این ضریب با درجات آزادی تعدیل شده است، به منظور انعکاس بیشتر میزان نکویی برآزش مدل از آن استفاده می‌شود. بنابراین با توجه به این مقدار متغیرهای وارد شده توانسته‌اند ۷۰/۹٪ از تغییرات بیگانگی را در بین دبیران زن در تبریز تبیین کنند. بنابراین مابقی این تغییرات (۲۹/۱٪) تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است. با توجه به مقدار آزمون تحلیل واریانس ۲۳۰/۹۹۰ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنادار است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از ۱۰ متغیر مستقل (ابعاد فرهنگ سازمانی) و یک متغیر وابسته (بیگانگی اجتماعی) مدل خوبی بوده و این ۷ متغیر (حمایت مدیریت، کنترل، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، ریسک و خطرپذیری، نوآوری و الگوی ارتباطی) قادرند تغییرات میزان بیگانگی اجتماعی را تبیین کنند و نتایج به دست آمده قابل تعمیم به جامعه است.

جدول شماره ۴: میزان هم‌خطی متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	تلورانس	عامل تورم واریانس (VIF)
سیستم پاداش	۰/۸۵۵	۱/۱۶
خلاقیّت و نوآوری	۰/۸۴۴	۱/۱۸
الگوی ارتباطی	۰/۹۳۹	۱/۰۶
کنترل	۰/۸۸۸	۱/۱۲
وحدت و یکپارچگی	۰/۹۳۳	۱/۰۷
تعارض	۰/۸۷۷	۱/۱۴
حمایت مدیریت	۰/۹۷۷	۱/۰۲
هویت‌سازمانی	۰/۹۲۱	۱/۰۸
خطرپذیری	۰/۸۹۹	۱/۱۲
رهبری و هدایت	۰/۸۷۸	۱/۱۳

جدول شماره ۴، نتایج مربوط به آزمون هم‌خطی را نشان می‌دهد. مقدار تلورانس، نسبتی از تغییرات آن متغیر مستقل است که به وسیله سایر متغیرهای مستقل مدل رگرسیون خطی تبیین نمی‌شود. چنان‌چه مقدار تلورانس کوچک‌تر از ۰/۲ و یا مقدار عامل تورم واریانس (VIF) بزرگ‌تر از ۱۰ باشد، هم‌خطی محتمل است. ولی همان‌طور که مشخص گردید مقدار تلورانس در تمامی متغیرهای مستقل وارد شده در تحلیل بزرگ‌تر از ۰/۲ است (مقادیر بسیار کوچک نیستند که نشان‌دهنده یک پیش‌بینی‌کننده اضافی باشند)، بنابراین میزان هم‌خطی پایین و متغیرهای مستقل، تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل نیستند. هم‌چنین مقدار VIF که از تقسیم عدد یک بر مقدار تلورانس حاصل می‌شود، نشان

می‌دهد که در تمامی متغیرها کوچک‌تر از عدد ۱۰ است. بنابراین از طریق این شاخص نیز می‌توان به میزان پایین هم‌خطی بین متغیرهای مستقل تحقیق پی برد. با توجه به تعداد متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی، مقدار آماره دوربین واتسون (استقلال خطاها) برابر با ۱/۷۵۰ شده است که با توجه به این که بین دو مقدار ۱/۵ تا ۲/۵ است، بین باقیمانده‌های مدل همبستگی وجود نداشته است و باقیمانده‌ها مستقل هستند.

تحلیل مسیر

مطابق نتایج آزمون تحلیل مسیر، مشخص گردیده که فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم با ۰/۳۴ - واحد بر بیگانگی اجتماعی تأثیر مستقیم می‌گذارد. هم‌چنین ۷ مؤلفه فرهنگ سازمانی (اخلاقیت، کنترل، حمایت مدیریت، هویت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، الگوی ارتباطی و ریسک‌پذیری) با مقدار بتای به ترتیب، ۰/۳۱، ۰/۲۷، ۰/۱۱، ۰/۲۹، ۰/۲۶، ۰/۴، ۰/۱۳، تأثیر مستقیمی بر بیگانگی اجتماعی دبیران داشته‌اند ولی مؤلفه رهبری و هدایت، تعارض و سیستم پاداش تنها از طریق مؤلفه اخلاقیت و کنترل و حمایت مدیریت، تأثیر غیرمستقیمی بر متغیر وابسته بیگانگی داشته است که در رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام این سه مؤلفه حذف و مؤلفه‌های آن به‌دلیل عدم معناداری از مدل خارج شده‌اند. هم‌چنین با توجه به مقدار R^2 که در مدل رگرسیونی هم‌زمان برابر با ۰/۷۳ است، باید بیان کرد که میزان کمیّت خطا (e) برابر با ۰/۲۷ که نشان‌دهنده میزانی از واریانس متغیر است که متغیرهای متقدم آن را تبیین نکرده‌اند؛ که با مجذور کردن کمیّت خطا، واریانس تبیین نشده هر یک از متغیرها به دست می‌آید؛ بنابراین، تأثیر متغیرهای خارج از مدل (e) بر بیگانگی اجتماعی برابر با ۰/۲۸ است. در نهایت، شاخص کل فرهنگ سازمانی با مقدار بتای ۰/۳۴ - بر متغیر بیگانگی اجتماعی تأثیر دارد؛ که به‌دلیل ضریب منفی، دارای تأثیر کاهنده می‌باشد.



بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و بیگانگی اجتماعی در بین دبیران زن مقطع متوسطه شهر تبریز بوده است. نتایج مربوط به آماره‌های توصیفی ابعاد ده‌گانه فرهنگ‌سازمانی (تعارض، الگوی ارتباطی، حمایت مدیریت، کنترل، سیستم پاداش، هویت‌سازمانی، خلاقیت، ریسک و خطرپذیری، رهبری و هدایت، وحدت و یکپارچگی) در کل پاسخ‌گویان این تحقیق، نشان می‌دهد که بعد کنترل، بالاترین میانگین و سیستم پاداش و تشویق، پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند و سایر ابعاد فرهنگ‌سازمانی در حد متوسط بوده‌اند. در کل، باید اذعان کرد که میزان کل شاخص فرهنگ‌سازمانی در بین نمونه مورد بررسی (دبیران زنان مقطع متوسطه) در شهر تبریز در حد متوسط می‌باشد. هم‌چنین نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی در میان پاسخ‌گویان نشان می‌دهد که در بیگانگی اجتماعی با پنج بعد (احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌هنجاری، احساس انزوای اجتماعی، احساس بی‌معنایی و احساس تنفر از خود)، مؤلفه احساس بی‌قدرتی و احساس بی‌معنایی بالاترین میانگین و احساس بی‌هنجاری، پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص داده‌اند. از میان انواع حالات بیگانگی، انزوا و بی‌معنایی در توضیح وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کرده‌گان بارزتر است. به عبارت دیگر، مفهوم انزوا در نظریه سیمن، بیشتر توضیح‌دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است. این گروه با ارزش‌های جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزش‌ها، عمیقاً با ارزش‌های پذیرفته‌شده عمومی در تعارض است. منظور از این مفهوم، جدا شدن روشنفکران از معیارهای فرهنگ‌عامه است که در آن روشنفکر با جامعه و فرهنگ خود بیگانه شده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که میزان بیگانگی اجتماعی دبیران زن دبیرستان‌های تبریز در حد متوسط است.

در بررسی رابطه بین متغیر فرهنگ‌سازمانی و بیگانگی با توجه به یافته‌های به‌دست آمده از ضرایب همبستگی پیرسون، باید اذعان داشت که بین متغیرهای فرهنگ‌سازمانی و بیگانگی اجتماعی رابطه منفی، معکوس و معنی‌داری با شدت $0/21$ - وجود دارد. بدین صورت که با بهبود فرهنگ‌سازمانی، بیگانگی اجتماعی کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، هراندازه میزان

فرهنگ سازمانی در دبیران زن شهر تبریز بهبود یابد، به همان میزان از بیگانگی اجتماعی آن‌ها کاسته می‌شود. با توجه به مباحث بیان شده، فرضیه اصلی تحقیق حاضر که حاکی از وجود رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و میزان بیگانگی اجتماعی است، مورد تأیید قرار گرفته است. بدین صورت بر اساس ضریب همبستگی و سطح معنی داری محاسبه شده، می‌توان گفت که با افزایش فرهنگ سازمانی در میان دبیران زن از میزان بیگانگی اجتماعی آنان کاسته می‌شود. ضمناً فرضیات فرعی تحقیق در ارتباط با متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی و ابعاد ده گانه‌اش) با هر یک از پنج بعد متغیر وابسته (بیگانگی اجتماعی) با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق، به طور موقت تأیید می‌شوند. در بررسی رابطه بین ابعاد ده گانه فرهنگ سازمانی و ابعاد پنج گانه بیگانگی اجتماعی، بیشترین مقدار همبستگی برای رابطه بین ابعاد سیستم پاداش و انزوای اجتماعی با شدت ۰/۳۱- و ابعاد هویت سازمانی و احساس تنفر از خود با شدت ۰/۲۷- برآورد شده است.

در نهایت، نتایج رگرسیونی حاکی از آن است که مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۷۳- است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل (ابعاد فرهنگ سازمانی) و متغیر وابسته بیگانگی اجتماعی همبستگی نسبتاً قوی و معکوس وجود دارد. همچنین، مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۷۰۹ است که با توجه به این که این ضریب با درجات آزادی تعدیل شده است، به منظور انعکاس بیشتر میزان نکویی برازش مدل از آن استفاده می‌شود. بنابراین با توجه به این مقدار متغیرهای وارد شده، توانسته‌اند ۷۰/۹ درصد از تغییرات بیگانگی اجتماعی را در میان دبیران زن در شهر تبریز تبیین کنند. از میان متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیونی، در بین ابعاد شاخص فرهنگ سازمانی، ابعاد حمایت مدیریتی، هویت سازمانی، کنترل، وحدت و یکپارچگی با مقادیر بتای به ترتیب ۰/۴۸-، ۰/۲۹-، ۰/۲۷-، ۰/۲۶- بیشترین سهم را در تبیین بیگانگی اجتماعی دبیران داشته‌اند. با توجه به نظریه وبر که معتقد است شیوه‌های نوین سازماندهی و کارآیی، تولید سازمان را افزایش می‌دهند و سطح تسلط انسان بر طبیعت را بسیار بالا برده‌اند ولی از طرفی، به غول‌هایی تبدیل شده‌اند که آفرینندگانش را به انسانیت‌زدایی تهدید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۷: ۳۱۷). در جامعه صنعتی و مدرن امروز، چنان که کارگر از تولید و محصول کارش بیگانه می‌شود، محقق از تحقیق، کارمند از کار اداری، معلم از درس و دانشمند از موضوع دانش خود،

بیگانه می‌شود. بنابراین، فرهنگ سازمانی در این جامعه صنعتی و مدرن می‌تواند اثری کاهنده بر بیگانگی اجتماعی داشته باشد. به‌طوری که به اعتقاد رایینز، می‌توان در سازمان‌ها فهم مشترکی از چگونه رفتار کردن ایجاد کرد که به تبع آن به کاهش بیگانگی ناشی از عقلانیت و تغییرات مدرنیته در جامعه نوین امروز فائق آمد. بدین ترتیب، هر قدر تعهد و التزام دبیران زن به ارزش‌های اساسی بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزش‌ها معتقد باشند، فرهنگ آن سازمان، قوی‌تر و تأثیر بیشتری روی رفتار اعضا دارد. در یک فرهنگ قوی، مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان، نیاز کمتری به قوانین و رویه‌های رسمی دارد؛ زیرا وقتی کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنمایان رفتاری درونی می‌شود که همراه با این وضعیت از بیگانگی اجتماعی کارکنان آن سازمان نیز کاسته می‌شود.

هم‌چنین در نتایج آزمون تحلیل مسیر مشخص گردید که فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم با ۰/۳۴ - واحد بر بیگانگی اجتماعی تأثیر مستقیم می‌گذارد. فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی برای کاهش بیگانگی اجتماعی در سازمان‌های آموزشی شناخته شده است. سیمن، در نهایت از خودبیگانگی را انتخابی می‌داند به این معنا که این فرد است که در کانون گرایش‌های مختلف آن چیزی را انتخاب می‌کند که باید بشود. به عبارتی، اگر بخواهد می‌تواند رفتارهایی را در پیش بگیرد که در جامعه، سیستم پاداش آن رفتارها را پاداش‌دهی و پشتیبانی نکند ولی در این صورت، فرد عواقب آن را نیز باید بپذیرد. با توجه به نتایج به‌دست آمده در این مطالعه و با استناد به پژوهش‌های ذکر شده، نقش مهم فرهنگ سازمانی قوی در ایجاد تغییرات بنیادی در سازمان‌های آموزشی به‌منظور رویارویی مدیران، با چالش‌های محیطی، درگیر کردن دبیران زن در امور سازمان و ایجاد محیطی خلاق و پویا بیان شد؛ بنابراین، توجه به فرهنگ سازمانی دبیران زن، موضوعی مهم است که هم بر رفتار فردی و هم رفتار سازمانی اثر می‌گذارد که کاهش بیگانگی از کار و بیگانگی اجتماعی را در میان زنان به‌دنبال دارد.

راه‌کارها

- تقویت و آموزش فرهنگ سازمانی در دوران متوسطه و مراکز تربیت معلم و ایجاد دوره‌هایی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه برای یادگیری و یاددهی فرهنگ سازمانی.

- توسعه فرهنگ گفتمان، مشورت و اعتماد، در مدارس و دانشگاه‌ها و یادگیری و یاددهی به دبیران به منظور بهبود فرهنگ سازمانی آنها
- به مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که در انتخاب و گزینش دبیران دقت لازم مبذول شود و همچنین استفاده کاربردی از تحقیقات صورت گیرد تا انگیزه محققان از بین نرود.
- به مسئولین و کسانی که متولی این امر هستند توصیه می‌شود که حتی‌الامکان از تمرکزگرایی بپرهیزند و امکانات و پتانسیل‌های مناطق را در تصمیم‌گیری سازمانی دخیل دهند.
- به محققان توصیه می‌شود متغیرهای دیگری از فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی را در تحقیقات آینده مدنظر قرار دهند.
- به محققان توصیه می‌شود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بیگانگی اجتماعی در میان دبیران مرد پرداخته و با دبیران زن مورد مقایسه قرار بگیرد و همچنین مقاطع و شهرهای دیگر نیز مورد بررسی قرار گرفته و با هم مقایسه گردند.

کتابنامه

۱. احمدی، حبیب (۱۳۸۴)، جامعه‌شناسی انحرافات، تهران: انتشارات سمت.
۲. آشتیانی، منوچهر (۱۳۸۳)، ماکس وبر و جامعه‌شناسی، تهران: نشر قطره.
۳. بنیانیان، حمید (۱۳۸۷)، فرهنگ‌سازمانی، تهران: پایگاه رسمی انتشارات سوره.
۴. بیرامی، منصور؛ امانی بگلو، جواد؛ میرنسب، میرمحمود و مهسا صالح نجفی (۱۳۹۳)، «فرهنگ‌سازمانی دانشگاه و از خود بیگانگی تحصیلی دانشجویان، نقش واسطه‌ای اهداف سلطه»، فصلنامه علمی- پژوهشی راهبرد فرهنگ، ش ۲۸.
۵. بیرو، آلن (۱۳۷۵)، دائرةالمعارف علوم اجتماعی، ترجمه: باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان.
۶. جعفری، صدیقه؛ یزدی، سیده منوره و سیمین حسینیان (۱۳۸۸)، «قابلیت پیش‌بینی کنندگی فرهنگ‌سازمانی و فشار روانی شغلی»، مجله علمی- پژوهشی علوم رفتاری، دوره ۳، ش ۴.
۷. حقیقتیان، منصور؛ هاشمی‌نژاد، سیدهاشم و الهه میرزاییان (۱۳۹۴)، «بررسی برخی از عوامل اجتماعی و سازمانی مؤثر بر بیگانگی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)»، مجله علمی- پژوهشی مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ۷، ش ۲.
۸. دلیلی، تیم (۱۳۸۷)، نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی، ترجمه: بهرنگ صدیقی و وحید طلوعی، تهران: نشر نی.
۹. ذکایی، محمدسعید و محمدجواد اسماعیلی (۱۳۹۰)، «جوانان و بیگانگی تحصیلی دانشگاهی»، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات فرهنگی ایران، ش ۱۶.
۱۰. ربانی خوراسگانی، رسول و ابراهیم انصاری (۱۳۸۴)، جامعه‌شناسی کار و مشاغل (دیدگاه‌ها و نظریه‌ها)، انتشارات دانشگاه اصفهان.
۱۱. زارعی‌متین، حسین، جندقی، رضا و بشری معینی (۱۳۸۲)، «بررسی و مقایسه میزان یادگیری سازمانی مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر قم»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ش ۱.
۱۲. ستوده، هدایت‌الله (۱۳۷۸)، آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)، تهران: انتشارات آوای نور.
۱۳. شارون، جونل (۱۳۸۲)، ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۱۴. صیف، محمدحسن و میترا یادگار (۱۳۹۳)، تعیین فرسودگی شغلی زنان شاغل با تأکید بر

- نقش متغیرهای سازمانی و روان‌شناختی (مورد مطالعه: دانشگاه فنی حرفه‌ای و دانشگاه آزاد اسلامی شیراز)، مجله زن در توسعه و سیاست، ش ۴۷.
۱۵. عامری‌فر، فرشاد و جعفر جهانی (۱۳۹۱)، «رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز»، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۱۵.
۱۶. عبودی، حمید، لطفی‌زنگنه، مصدق و فرشته کاظمیان (۱۳۹۳)، «رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان»، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ش ۲۱.
۱۷. علمی، محمود و ابوالفضل هاشم‌زاده (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز»، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی، ش ۴.
۱۸. علوی، سیدبابک (۱۳۸۰)، «ارزش‌های فرهنگی و جهت‌گیری‌های کارکنان»، مجله تدبیر، ش ۱۱۸.
۱۹. قنبری، علی‌ا... (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری مدیران شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۲۰. کوزر، لوئیس (۱۳۸۲)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
۲۱. کوزر، لوئیس و برنارد روزنبرگ (۱۳۸۷)، نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی، ترجمه: اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران: نشر نی.
۲۲. محسنی‌تبریزی، علیرضا (۱۳۷۰)، «بیگانگی، مفهوم‌پردازی و گروه‌بندی تئوری‌ها در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی»، نشریه علمی - پژوهشی نامه علوم اجتماعی، ش ۲ (۵).
۲۳. _____ (۱۳۸۹)، وندالیسم، تهران: انتشارات آن.
۲۴. مصطفوی‌راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسگریان، مصطفی و فرزاد ولی‌زاده (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز»، مجله علمی - پژوهشی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۱۷، ش ۱.
۲۵. مصطفوی‌راد، فرشته؛ تابع بردبار، فریبا و صدیقه زاهدی (۱۳۹۰)، «پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری»، مجله علمی - پژوهشی تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی، ش ۸.
۲۶. موریس، استیو و ویلکاکس گراهام (۱۳۷۹)، فن توانمندسازی موفق در یک هفته، ترجمه: بدری نیک فطت، همایون صمدی، گروه کارشناسان ایران، تهران: انتشارات رقی (شومیز).

۲۷. ویر، ماکس (۱۳۷۴)، اقتصاد و جامعه، ترجمه: جمعی از مترجمان، تهران: انتشارات مولی.
۲۸. وحید، فریدون؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ حقیقتیان، منصور و مهناز بزمی (۱۳۹۳)، «ارزیابی جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی و تأثیرات آن بر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد)»، مجله علمی- پژوهشی جامعه‌شناسی کاربردی، ش ۵۴.
29. Alharbi. M& Alyahya. M saed (2013), "Impact of organizational culture on employee performance", international review of management and Business research, Vol: 2, I: 10.
30. Daft, Richard, L. (1995), *Organization Theory and Design*, New York: West publishing company.
31. Dwive, J. (1955), *How We Think Dewey Boston*, Raytheon Education Company.
32. Greenberg, J and Robert A. B, (1993), *Behavior in organization*, U.S.A.
33. Hascher, T & G. Hagenouer, (2010), "Alienation from school, International Journal of Educational research", Vol: 49.
34. Hrap, J. (1992), *Productivity management*, cosset edition Wiltshire.
35. Horton. J (1964), "The dehumanization of Anomie and alienation: A problem in the ideology of sociology", *British Journal of sociology*, Vol15.
36. Marcuse, Hill (1964), *one dimentional man*, boston: Boston press.
37. Maslash, C& Leiter, M (1997), *The truth a bout burnout, how organizations cause personal stress and what to do about it?* Sanfransisco, Jossey – Bass.
38. Robbins, S. (1991), "Organizational Culture"; (5 Th. Ed), Prentice Hall, p.346.
39. Runcie, J. F, (1988), "Devaint behavior, Acheving a utonomy in synder (EDS) in side organization", *understanding the human dimension*. London, new bary park, pp 129- 140.
40. Seeman, M. (1959), "On the meaning of Alienation", *American sociological Review (ASR)*, Vol: 24.
41. Shantz, A & Alfes, & Truss. C (2012), *Alienation from work: Marxist ideology and twenty – first- century practice*, *The international Journal of human resource management*. Vol: 25, I: 18, pp: 2529- 2550.