

## شناسایی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

چکیده

محمد محمودی ماندنی<sup>۱</sup> / اکبر اعتباریان خوراسگانی<sup>۲</sup> / سعید شریفی<sup>۳</sup> / البرز قیسانی<sup>۴</sup>

**مقدمه:** از خود بیگانگی تاثیر منفی زیادی بر افت عملکردهای افراد دارد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

**روش پژوهش:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش خیرگان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۴۰۰ بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بودند که روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی کدهای استخراج‌شده با روش بازآزمایی دو هفته‌ای ۰/۸۸ به‌دست آمد. داده‌ها با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** تحلیل داده‌ها نشان داد که از خود بیگانگی ۲۰۵ شاخص، ۲۹ مولفه و ۷ بعد داشت. ابعاد شامل از خود بیگانگی فراسازمانی (با ۵ مولفه انسان‌زدایی در کار، آنومی فرهنگی و اجتماعی، اثرات و ارزش‌های جامعه صنعتی، بیگانگی اجتماعی و باورهای فرهنگی)، از خود بیگانگی سازمانی (با ۱۳ مولفه ضعف در مدیریت استعدادها، ضعف جامعه‌پذیری سازمانی، مدیران غیرحرفه‌ای و ضعیف، بیگانگی سازمانی، ضعف ارتباطات بین‌فردی در سازمانی، تنش و تعارض سازمان، ضعف قوانین و مقررات، سیستم نظارت و کنترل ناکارآمد، بی‌نظمی سازمانی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر ساخت، فساد و رانت‌خواری، سبک مدیریت استبدادی و بی‌قدرتی در کار)، از خود بیگانگی شغلی (با ۴ مولفه احساس بی‌معنایی در کار، عدم انگیزش شغلی، ابهام در نقش و وظایف و سرخوردگی شغلی و سازمانی)، از خود بیگانگی فردی (با ۴ مولفه ناتوانی در کار، عزت‌نفس پایین، اختلالات روانشناختی و فقدان اخلاق‌مداری کارکنان)، نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب (با ۱ مولفه)، خستگی شغلی (با ۱ مولفه) و بیزاری و تنفر از کار (با ۱ مولفه) بودند.

**نتیجه‌گیری:** ابعاد و مولفه‌های شناسایی‌شده برای از خود بیگانگی می‌تواند برای متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی تلویحات کاربردی بسیاری داشته باشد و آنان بر اساس ابعاد و مولفه‌های شناسایی‌شده می‌توانند برنامه‌هایی برای کاهش از خود بیگانگی کارکنان طراحی و اجرا نمایند.

**کلید واژه‌ها:** از خود بیگانگی شغلی، از خود بیگانگی فراسازمانی، از خود بیگانگی سازمانی، آموزش کاهش از خود بیگانگی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: etebarian@khuif.ac.ir

۳- گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۴- گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

## مقدمه

خودنظمی اقدامات، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی دارد و منجر به افزایش فقر و کاهش رضایت‌مندی شغلی می‌شود [۶]. از خود بیگانگی به شرایط و رفتارهای غیرانسانی و غیراخلاقی حاکم بر محیط کار اشاره دارد که منجر به رفتارهای ستیزه‌جویانه با کار و تولید می‌شود و این سازه کارکنان را از لحاظ روانشناختی از کار و محیط کار جدا می‌سازد و سبب کاهش درگیری شغلی و هویت سازمانی می‌شود [۷]. برخی متخصصان رفتار سازمانی معتقدند که بسیاری از افراد در مشاغل احساس رضایت می‌کنند که به آنها فرصت خدمت به دیگران را بدهد و اگر کارکنان احساس نمایند که تلاش و فعالیت آنها هیچ خدمتی به دیگران ارائه نمی‌دهد دچار احساس سرخوردگی و بی‌ارزشی می‌شوند و زمینه ایجاد از خود بیگانگی فراهم می‌شود [۸].

از خود بیگانگی نشان‌دهنده فقدان فردیت است و چنین فقدان حالتی ناخوشایند برای فرد و جامعه بزرگ‌تر است؛ به طوری که در سطح فردی، از خود بیگانگی با سلامت روانی، ناخشنودی شغلی، مشکلات مربوط به الکل، استرس شغلی، اضطراب، افسردگی و دیگر اشکال بیماری‌های روانشناختی همراه است. در سطح سازمانی، از خود بیگانگی موجب بهره‌وری پایین، غیبت‌های زیاد، جابجایی فراوان، تعهد پایین و کاهش اخلاق کاری می‌شود. در سطح جامعه، از خود بیگانگی باعث بروز مسائل گوناگونی مانند بیگانگی سیاسی و اجتماعی، بی‌هنجاری، افزایش جرم و جنایت، خرابکاری، افزایش هزینه مراقبت از سلامت و اقتصاد بیمار می‌شود [۹]. از خود بیگانگی واقعیت شایع زندگی کاری در سطوح خدمات حرفه‌ای است و باعث کاهش هماهنگی با شغل در سطح فردی و گروهی و کاهش انگیزه شغلی می‌شود. در وضعیت از خود بیگانگی فرد نمی‌تواند استعدادهای خود را شکوفا سازد و خود را فردی موثر در سازمان ادراک کند [۱۰]. از خود بیگانگی از جمله حالت‌های روانشناختی است که بروز آن به دلیل داشتن مولفه‌های بیهودگی، بی‌زاری از جامعه، بی‌هنجاری، ناتوانی، بی‌زاری از کار و انزوای اجتماعی بر

خود بیگانگی شغلی عبارت است از حالت جدایی روان‌شناختی فرد که شامل تصویر فرد از خود و ارتباطات اجتماعی‌اش درون و بیرون از محیط کار است. سازمان‌ها همواره موضوع مورد علاقه برای مطالعه هستند و این سازمان‌ها برای پیگیری هدف‌های دسته جمعی سازوکارهای حیاتی در جوامع مدرن بوده و در این میان یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران سازمان‌ها برانگیختن نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه انسانی و کاهش بی‌تفاوتی و دل‌سردی آنها است [۱]. رشد و توسعه هر جامعه و کشوری به عملکرد کارآمد و مطلوب سازمان‌ها و نهادها و عملکرد کارآمد و مطلوب کارکنان آنها وابسته است. در حقیقت، زمانی که وابستگی و ارتباط متقابل میان افراد و عناصر مختلف یک سازمان، رفتار سازمانی مسئولانه، مسئولیت‌پذیری، تعهد اخلاقی و رفتار سازمانی به تحقق می‌پیوندد، راه را برای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت باز می‌کند [۲]. کارکنان دارای باورها و ارزش‌های مشابه با سازمان، تعامل‌های موثری با سازمان برقرار می‌سازند و میزان تعارض و از خود بیگانگی آنها بسیار کمتر است، در مقابل مغایرت ارزشی بین کارکنان با سازمان سبب افزایش تعارض و از خود بیگانگی می‌شود. چون اگر احساس ارزشمندی کارکنان در سازمان ارضا نشود و کارکنان این احساس و ادراک را نداشته باشند که برای سازمان مهم و ارزشمند هستند از سازمان کناره‌گیری و در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود کوتاهی می‌کنند [۳].

امروزه مفهوم بیگانگی شغلی به‌عنوان واقعیتی که بر افراد و سازمان‌ها و عملکردهای سازمانی تاثیر منفی می‌گذارد، پذیرفته شده و توجه پژوهشگران بسیاری را به خود جلب کرده است [۴]. بنابراین، یکی از پدیده‌های مورد علاقه پژوهشگران، مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان سازمانی، پدیده از خود بیگانگی می‌باشد [۵]. بیگانگی منبع استرس در سازمان است و فرد بیگانه‌شده با سازمان مفهوم تمرکز بر زمان و مکان را از دست می‌دهد و بیگانگی شغلی با کنترل فعالیت،

پژوهشی ابعاد وجود فردی و سازمانی تاثیر منفی می‌گذارد [۱۱]. کارکنان دارای احساس از خود بیگانگی دارای علائم نامناسبی از جمله منفعل بودن، تمایل به غیبت، جابجایی شغلی، ترک شغل، احساس بی‌معنایی شغلی و ادراک بی‌قدرتی در کار هستند [۱۲]. افرادی که از خودبیگانگی شغلی را تجربه می‌کنند با خود، خانواده، سازمان و جامعه مشکل دارند و سلامت جسمی و روانی آنها به شدت تهدید می‌شود و موجب کاهش بهره‌وری یا کندي بهره‌وری سازمان از طریق مشکلاتی که برای آن ایجاد می‌نمایند، می‌شوند.

یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روانی و جسمی کارکنان را به طور جدی در سازمان‌ها به خطر می‌اندازد، از خودبیگانگی شغلی است. از خودبیگانگی یکی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادها و سازمان‌هاست که نشان‌دهنده انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف سازمانی و انتظارات جمعی است [۱۳].

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی انجام شده و در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها در این زمینه گزارش می‌شوند. برای مثال نتایج پژوهش حضرتیان و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که متغیرهای موثر بر از خود بیگانگی شامل متغیرهای رهبری موثق (با مولفه‌های خودآگاهی، شفافیت رابطه، چشم‌انداز اخلاق درونی و پردازش متعادل اطلاعات)، قلدری سازمانی (با مولفه‌های قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص و قلدری مرتبط با نیت ترک) و فرهنگ سازمانی بودند [۱]. سیفتیک (۲۰۲۱) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که تنهایی و بیگانگی شغلی نقش موثری در ترک شغل داشت و خستگی عاطفی در این تاثیر نقش میانجی داشت [۱۴]. در پژوهشی دیگر حاجی زاده میمندی و همکاران (۱۳۹۹) گزارش کردند که عوامل اثرگذار بر بیگانگی شغلی شامل فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های شغلی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بودند [۱۵]. یوسفی و عزیزی (۱۳۹۴) ضمن

پژوهشی ابعاد موثر بر بیگانگی از کار را شامل بیهودگی، بیزاری فرهنگی، ناتوانی، ناهنجاری، بیزاری کاری و انزوای اجتماعی معرفی کردند و به این نتیجه رسیدند که سن پایین، مجرد بودن، کاهش رضایت اجتماعی، افت رضایت شغلی، تنزل اعتماد اجتماعی، ویژگی‌های شغلی نامناسب، کاهش اثربخشی اجتماعی و افت عدالت سازمانی باعث افزایش بیگانگی از کار شدند [۱۶]. همچنین، نتایج پژوهش کانتن و اولکر (۲۰۱۴) نشان داد که عوامل بیگانگی شغلی شامل خصوصیات شغلی، فقدان فرصت تصمیم‌گیری، کنترل ضعیف بر کار، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، فشارهای عملکردی، عدالت سازمانی، تعدیل ساختار، ساختار سازمان و تغییرات تکنولوژیکی بود [۱۷]. رستگار و همکاران (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی به این نتیجه رسیدند که عوامل زمینه‌ای (جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سطح درآمد و گذراندن آموزش ضمن خدمت)، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی در کار، رضایت از زندگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی جزء عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی بودند [۱۸]. در پژوهشی دیگر گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳) گزارش کردند که عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار شامل تمرکز، رسمیت، استقلال شغلی، تنوع مهارت‌ها، جو چالش و خلاقیت، معنادار بودن کار، خودبیانگری، کیفیت روابط کاری، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بودند [۱۹].

شرفی و فاضل (۱۳۹۱) ضمن پژوهشی عدالت ارتباطی و بازخورد شغلی را جزء عوامل موثر بر از خود بیگانگی معرفی کردند [۲۰]. علاوه بر آن، نتایج پژوهش صداقتی فرد و عبدالله زاده (۱۳۸۹) نشان داد که عوامل موثر بر بیگانگی شغلی کارمندان شامل احساس پوچی (احساس فرد مبنی بر اینکه کار از بازده و نتیجه مطلوبی برخوردار نیست)، بدبینی (بی‌اعتمادی، باورنداشتن افراد و تردید به رفتار و سخنان دیگران)، سستی و کرختی (داشتن نوعی کسالت و بی‌حسی که مانع بروز شور و گرمی در رفتار فرد جهت انجام کار می‌شود)، بی‌قدرتی

(شرایطی که در آن فرد توان اعمال اراده خود را از نظر اقتصادی و اجتماعی از دست می‌دهد)، بی‌تفاوتی (نداشتن عکس‌العمل در برابر وقایع متفاوت سازمانی و داشتن رفتارهای منفعلانه)، پنهان‌کاری (سعی در پنهان‌کردن شخصیت خود از طریق اجتناب از اظهارنظرهای صریح و انجام رفتارهای مصلحت‌آمیز)، بی‌معنایی (وضعیتی که در آن حداقل رضایت از نتایج کار وجود ندارد)، جداافتادگی و تنهایی (احساس عدم تعلق به ارزش‌های رایج)، عدم استقلال (عدم استفاده از روش‌های مبتنی بر نظر خود در انجام امور)، وقت‌گذرانی (معطلی‌های بی‌مورد در کار و طولانی‌کردن استراحت)، عدم انطباق زمان کار لازم با زمان کار موظف (داشتن وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن کار)، نحوه تقسیم کار (واگذاری بخش عمده‌ای از کارهای محور کسانی که بیشترین ارتباط و اعتماد برخوردارند)، نحوه نظارت (عدم نظارت یکنواخت و اغماض نسبت به بسیاری از رفتارها)، عدم جدی‌گرفتن کارها (باور به اینکه همه چیز سطحی و ظاهری است)، تکراری بودن مسئولیت محوله (محدود و تکراری بودن وظایف و مسئولیت‌ها)، شرایط فیزیکی کار (نامناسب بودن امکانات و شرایط محیطی و بهداشتی)، نقص ساعت ورود و خروج (عدم حضور به‌موقع در محل کار و خروج زودتر از موعد مقرر)، بی‌علاقگی به کار (اظهار بی‌میلی و عدم تمایل به کار موظف)، استقبال از ایام فراغت و خوشحالی از ایام تعطیلات (حساب همه تعطیلات را داشتن و اظهار خوشحالی از تعطیلات اضافی)، وجود روابط صوری (نبودن روابط دوستانه و عدم علاقه به معاشرت) و دوگانگی شخصیت (جنبه بیرونی داشتن کار برای فرد و عدم تطابق بین گفته‌ها و رفتار شغلی) بود [۲۱]. در پژوهشی دیگر مهداد و همکاران (۱۳۹۴) شش متغیر اصلی شامل ناتوانی (نبود استقلال شغلی، کنترل پایین و نداشتن فعالیت‌های کاری آزادانه)، بیهودگی (ناتوانی در درک چگونگی ارتباط مشارکت فرد با اهداف بزرگ‌تر)، بی‌هنجاری (وجود یک حالت بی‌نظمی)، انزوای اجتماعی (دادن اعتبار اندک به اهداف و باورهای دارای بار ارزشی در جامعه)، از خودبیزاری (در نظر گرفتن کار به‌عنوان

ابزاری برای ارضای نیازهای بیرونی به‌جای بروز توانمندی‌های بالقوه) و بی‌زاری فرهنگی (عدم تعلق فرد به ارزش‌های فرهنگی) را به‌عنوان ابعاد از خود بیگانگی معرفی کرد [۲۲].

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز هستند و ماهیت جوامع را تشکیل می‌دهند. موفقیت سازمان‌های امروزی به استفاده کارآمد از نیروی انسانی بستگی دارد و یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت جسمی و روانی کارکنان را تهدید می‌کند، از خود بیگانگی است. سازه از خود بیگانگی یکی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی‌کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادها و سازمان‌ها است که نشان‌دهنده انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، هدف‌های سازمانی و انتظاراتی جمعی است که بر تمامی ابعاد وجودی فرد و سازمان تاثیر منفی می‌گذارد [۲۰]. برای کاهش از خود بیگانگی ابتدا نیاز به برنامه‌ریزی است که برای این منظور باید ابعاد و مولفه‌های آن را شناسایی کرد و پژوهش حاضر نیز با همین هدف طراحی شده است. با بررسی پیشینه پژوهشی مشخص شد که پژوهش‌های بسیار اندک و انگشت‌شماری درباره عوامل موثر بر از خود بیگانگی انجام شده و پژوهشی درباره ابعاد و مولفه‌های آن به‌صورت منسجم و با استفاده از روش کدگذاری یافت نشد. آخرین مطلب درباره اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر اینکه، نتایج این پژوهش می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی در طراحی برنامه‌هایی برای کاهش از خود بیگانگی کمک شایانی کند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه اصفهان انجام شد.

### روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش خبرگان از خود بیگانگی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰

رسید. پس از اتمام مصاحبه با هر یک از خبرگان از آنها به دلیل قبول شرکت در پژوهش و انجام مصاحبه تقدیر و تشکر شد.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. ابزار اول یعنی فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی توسط پژوهشگران پژوهش حاضر طراحی و شامل سوال‌هایی درباره جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری، تحصیلات و سن بود. ابزار دوم یعنی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شامل سوال‌هایی درباره از خود بیگانگی بود که سوال‌های آن توسط پژوهشگران پژوهش حاضر و بر اساس مبانی نظری از خود بیگانگی طراحی شد. مصاحبه ابزار مناسبی برای آگاهی پژوهشگران از دیدگاه‌های افراد، چگونگی شکل‌گیری آنها و آگاهی از انگیزه‌های تصمیم‌گیری‌ها و ادراک از تجارب آنان است. مدت زمان مصاحبه با همه نمونه‌ها یا خبرگان از خود بیگانگی ۴۱ ساعت طول کشید. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی کدهای استخراج‌شده با روش بازآزمایی دو هفته‌ای ۰/۸۸ به دست آمد. سوال‌های مصاحبه با خبرگان از خود بیگانگی در جدول ۱ ارائه شد. (جدول ۱)

داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه با نمونه‌ها یا خبرگان از خود بیگانگی با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

### یافته‌ها

اولین ابزار پژوهش حاضر شامل فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی بود که بر اساس آن، نتایج فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری و سن خبرگان از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در جدول ۲ ارائه شد. (جدول ۲)

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بیشتر خبرگان از خود بیگانگی مرد (۶۵ درصد)، متأهل (۹۰ درصد) و دارای سابقه کاری ۲۵-۱۶ سال (۴۵ درصد) و سن ۵۰-۴۱ سال (۴۵ درصد) بودند. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های از

بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. طبق اصل اشباع نظری نمونه‌گیری تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهش از لحاظ نظری به اشباع برسد. یعنی اینکه مصاحبه با خبرگان جدید باعث دستیابی به اطلاعات جدید نشود. هم‌چنین، در روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌ها با توجه به شرایطی از قبل تعیین‌شده انتخاب می‌شوند که در پژوهش حاضر مهم‌ترین شرایط شامل داشتن اطلاعات کافی در زمینه از خود بیگانگی تمایل جهت شرکت در پژوهش، حداقل سابقه شغلی ۵ سال و قبول شرایط مصاحبه از جمله ضبط مصاحبه‌ها بودند. هم‌چنین، از نمونه‌های انتخاب‌شده با روش نمونه‌گیری هدفمند خواسته شد تا سایر خبرگان از خود بیگانگی را به پژوهشگران معرفی نمایند که به این شیوه نمونه‌گیری روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی می‌گویند. لازم به ذکر است که نمونه‌های این روش نمونه‌گیری از نظر ملاک‌ها و شرایط پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و در صورت داشتن شرایط به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

مراحل اجرایی پژوهش حاضر به این صورت بود که ابتدا با کمک اساتید راهنما و مشاور و بر اساس مبانی نظری سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد. در مرحله بعد اقدام به شناسایی خبرگان شد و برای آنها ضرورت انجام پژوهش بیان و به آنان درباره رعایت اصول اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم آزمودنی‌ها، تحلیل داده‌ها به‌صورت کلی اطمینان داده شد و شرایط پژوهش برای آنها تشریح شد. از جمله مهم‌ترین شرایط پژوهش حاضر می‌توان به ضبط مصاحبه‌ها جهت از دست نرفتن سهوی بخشی از اطلاعات و تعیین زمان و مکان مصاحبه و استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته اشاره کرد. بعد از آنکه خبرگان شناسایی و آنها شرایط پژوهش را پذیرفتند به‌عنوان یکی از اعضای نمونه پژوهش حاضر انتخاب شد و با وی مصاحبه به عمل آمد. فرآیند فوق شامل شناسایی خبرگان و انتخاب به‌عنوان نمونه و انجام مصاحبه با آنان تا زمانی ادامه یافت که یافته‌های پژوهش از لحاظ نظری به اشباع

خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در جدول ۳ ارائه شد. (جدول ۳)

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، از خود بیگانگی ۲۰۵ شاخص، ۲۹ مولفه و ۷ بعد داشت. ابعاد شامل از خود بیگانگی فراسازمانی (با ۵ مولفه انسان‌زدایی در کار، آنومی فرهنگی و اجتماعی، اثرات و ارزش‌های جامعه صنعتی، بیگانگی اجتماعی و باورهای فرهنگی)، از خود بیگانگی سازمانی (با ۱۳ مولفه ضعف در مدیریت استعدادها، ضعف جامعه‌پذیری سازمانی، مدیران غیرحرفه‌ای و ضعیف، بیگانگی سازمانی، ضعف ارتباطات بین‌فردی در سازمانی، تنش و تعارض سازمان، ضعف قوانین و مقررات، سیستم نظارت و کنترل ناکارآمد، بی‌نظمی سازمانی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر ساخت، فساد و رانت‌خواری، سبک مدیریت استبدادی و بی‌قدرتی در کار)، از خود بیگانگی شغلی (با ۴ مولفه احساس بی‌معنایی در کار، عدم انگیزش شغلی، ابهام در نقش و وظایف و سرخوردگی شغلی و سازمانی)، از خود بیگانگی فردی (با ۴ مولفه ناتوانی در کار، عزت‌نفس پایین، اختلالات روانشناختی و فقدان اخلاق‌مداری کارکنان)، نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب (با ۱ مولفه)، خستگی شغلی (با ۱ مولفه) و بیزاری و تنفر از کار (با ۱ مولفه) بودند.

در تشریح یافته‌های این مطالعه می‌شود استنباط کرد که از خودبیگانگی فراسازمانی از طریق نگاه ماشین‌گونه به انسان‌ها و انسان‌زدایی در کار، از خود بیگانگی فرهنگی و اجتماعی، تاثیر جوامع صنعتی و تسلط ارزش‌های حاکم در این جوامع در سازمان و بر روی کارکنان، بیگانگی اجتماعی و عدم توجه به پیامدهای اجتماعی و زیست‌محیطی شغل و باورهای فرهنگی نامناسب می‌تواند سبب افزایش از خود بیگانگی در سازمان و کارکنان شود و یافته‌های این بخش با یافته‌های پژوهش‌های حاجی زاده میمندی و همکاران [۱۵]، یوسفی و عزیز [۱۶]، شرفی و همکاران [۲۰] همسو می‌باشند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت از خود بیگانگی و نقش آن در افت عملکردهای افراد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از خود بیگانگی ۲۰۵ شاخص، ۲۹ مولفه و ۷ بعد داشت. این ابعاد شامل از خود بیگانگی فراسازمانی (با ۵ مولفه انسان‌زدایی در کار، آنومی فرهنگی و اجتماعی، اثرات و ارزش‌های جامعه صنعتی، بیگانگی اجتماعی و باورهای فرهنگی)، از

خود بیگانگی سازمانی (با ۱۳ مولفه ضعف در مدیریت استعدادها، ضعف جامعه‌پذیری سازمانی، مدیران غیرحرفه‌ای و ضعیف، بیگانگی سازمانی، ضعف ارتباطات بین‌فردی در سازمانی، تنش و تعارض سازمان، ضعف قوانین و مقررات، سیستم نظارت و کنترل ناکارآمد، بی‌نظمی سازمانی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر ساخت، فساد و رانت‌خواری، سبک مدیریت استبدادی و بی‌قدرتی در کار)، از خود بیگانگی شغلی (با ۴ مولفه احساس بی‌معنایی در کار، عدم انگیزش شغلی، ابهام در نقش و وظایف و سرخوردگی شغلی و سازمانی)، از خود بیگانگی فردی (با ۴ مولفه ناتوانی در کار، عزت‌نفس پایین، اختلالات روانشناختی و فقدان اخلاق‌مداری کارکنان)، نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب (با ۱ مولفه)، خستگی شغلی (با ۱ مولفه) و بیزاری و تنفر از کار (با ۱ مولفه) بودند.

در تشریح یافته‌های این مطالعه می‌شود استنباط کرد که از خودبیگانگی فراسازمانی از طریق نگاه ماشین‌گونه به انسان‌ها و انسان‌زدایی در کار، از خود بیگانگی فرهنگی و اجتماعی، تاثیر جوامع صنعتی و تسلط ارزش‌های حاکم در این جوامع در سازمان و بر روی کارکنان، بیگانگی اجتماعی و عدم توجه به پیامدهای اجتماعی و زیست‌محیطی شغل و باورهای فرهنگی نامناسب می‌تواند سبب افزایش از خود بیگانگی در سازمان و کارکنان شود و یافته‌های این بخش با یافته‌های پژوهش‌های حاجی زاده میمندی و همکاران [۱۵]، یوسفی و عزیز [۱۶]، شرفی و همکاران [۲۰] همسو می‌باشند.

هم‌چنین در تشریح یافته‌های مربوط به قسمت از خود بیگانگی سازمانی نیز می‌توان اشاره کرد از خودبیگانگی سازمانی نیز از طریق ضعف در شناسایی و مدیریت استعدادها و توانمندی‌های کارکنان، ضعف در جامعه‌پذیری کارکنان و سازمان‌ها، وجود مدیران غیرحرفه‌ای و ضعیف، بیگانگی سازمانی، ضعف ارتباطات بین‌فردی در میان اعضای سازمان، تنش‌ها و تعارض‌های سازمانی، ضعف و نقص در قوانین و مقررات سازمانی، سیستم نظارت و کنترل ناکارآمد و ضعیف،

همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند که بخش از آنها حتی در ابتدا کار نیز خود را نشان می‌دهند. به‌طور کلی هر کار پژوهشی با محدودیت‌های خاص خود همراه است که در ادامه به برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر اشاره می‌شود. نخستین محدودیت اینکه پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی بود و همه محدودیت‌های این روش مطالعه را نیز با خود به همراه دارد. همچنین، در این مطالعه به‌منظور گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان از خود بیگانگی شغلی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه اصفهان استفاده شد. احتمالاً اگر با مدیران و معاونان سازمان‌ها یا مشتریان و ارباب‌رجوع‌های سازمان‌ها مصاحبه به عمل آید به نتایج متفاوتی با نتایج این مطالعه دست یافت. محدودیت دیگر این مطالعه محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان سازمان‌های دولتی شهر اصفهان بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی کارکنان سازمان‌های غیردولتی و حتی سایر شهرها انجام و نتایج آن با نتایج این مطالعه مقایسه شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر ساخت ابزاری برای سنجش میزان از خود بیگانگی در سازمان‌ها و بررسی میزان این سازه و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن می‌باشد. به‌طور کلی، یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود هفت بعد از خود بیگانگی فراسازمانی، از خود بیگانگی سازمانی، از خود بیگانگی شغلی، از خود بیگانگی فردی، نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب، خستگی شغلی و بیزاری و تنفر از کار برای از خود بیگانگی بود. این یافته‌ها و نتایج برای مدیران، مسئولان، متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی تلویحات کاربردی بسیاری دارد و آنان بر اساس این یافته‌ها و نتایج می‌توانند برنامه‌هایی برای کاهش از خود بیگانگی طراحی و اجرا نمایند تا زمینه برای بهبود وضعیت‌های شغلی کارکنان در سازمان فراهم شود.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کسانی که به نحوی در انجام این مطالعه سهیم بودند، تشکر می‌گردد.

بی‌نظمی و آشفتگی سازمانی، فرهنگ سازمانی نامناسب و مبتنی بر ساخت، فساد، رشوه و رانت‌خواری در سازمان، سبک مدیریت استبدادی و بی‌قدرتی و احساس ضعف در کار باعث از خود بیگانگی می‌گردد. یافته‌ای این بخش نیز همسو با یافته‌های پژوهش‌های حضرتیان و همکاران [۱]، یوسفی و عزیز [۱۶]، کانتن و اولکر [۱۷]، رستگار و همکاران [۱۸]، گودرزوند چگینی [۱۹] و صدافتی فرد و عبدالله زاده [۲۱] می‌باشد.

از خود بیگانگی شغلی همسو با یافته‌های پژوهش‌های حضرتیان و همکاران [۱]، حاجی زاده میمندی و همکاران [۱۵]، کانتن و اولکر [۱۷]، رستگار و همکاران [۱۸]، گودرزوند چگینی و همکاران [۱۹] و صدافتی فرد و عبدالله زاده [۲۱] نشان داد که از خود بیگانگی شغلی نیز از طریق احساس بی‌معنایی و بی‌تفاوتی در کار، نداشتن انگیزه‌های شغلی مناسب، ابهام در نقش و وظایف شغلی و سازمانی و سرخوردگی شغلی و سازمانی ایجاد می‌شود.

علاوه بر آن، از خود بیگانگی فردی همسو با یافته‌های پژوهش‌های سیفتیک [۱۴]، یوسفی و عزیز [۱۶]، رستگار و همکاران [۱۹] و صدافتی فرد و عبدالله زاده [۲۱] نشان داد که از خود بیگانگی فردی از طریق ناتوانی و ضعف در کار، اعتماد به نفس و عزت نفس پایین و منفی، ابتلاء به اختلالات روانشناختی و عدم توجه به اخلاق و اخلاق‌مداری در میان کارکنان سازمانی می‌تواند سبب افزایش از خود بیگانگی در سازمان و کارکنان شود. افزون بر آن، سه بعد نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب، خستگی شغلی و بیزاری و تنفر از کار همسو با یافته‌های پژوهش‌های سیفتیک [۱۴]، حاجی زاده میمندی و همکاران [۱۵]، یوسفی و عزیز [۱۶]، کانتن و اولکر [۱۷] و صدافتی فرد و عبدالله زاده [۲۱] نشان داد که نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب، خستگی شغلی و بیزاری و تنفر از کار نیز از طریق نگرش‌های منفی و نامطلوب به خود، کارکنان و سازمان یا حتی سایر سازمان‌ها، خستگی از شغل و حرفه، فرسودگی از شغل و حرفه، تنفر از شغل خود، بیزاری از کار در سازمان و نفرت از خود و همکاران سازمانی باعث از خود بیگانگی می‌گردد.

جدول ۱ - سوال‌های مصاحبه با خبرگان از خود بیگانگی

ردیف	سوال
۱	چه عواملی در سازمان موجب احساس از خود بیگانگی در شما شده است؟ لطفا توضیح دهید.
۲	آیا عوامل خانوادگی (تعلیم و تربیت، خانواده و همسالان) در ایجاد حالت از خود بیگانگی در شما تاثیر داشته است؟ لطفا توضیح دهید.
۳	عوامل اجتماعی و فرهنگی چقدر در ایجاد وضعیت از خود بیگانگی در شما تاثیر داشته است؟ لطفا توضیح دهید.
۴	وضعیت از خودبیگانگی احساس شده چه پیامدهایی در کار، علاقه، روحیه و زندگی فردی و اجتماعی شما داشته است؟ لطفا توضیح دهید.
۵	سازمان شما برای رفع از خود بیگانگی و وضعیت‌های ایجاد شده در شما چه اقداماتی انجام داده است؟ لطفا توضیح دهید.
۶	آیا از خود بیگانگی تاثیر در کار شما و نحوه ارائه خدمات به ارباب رجوع داشته است؟ لطفا توضیح دهید.

جدول ۲ - نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

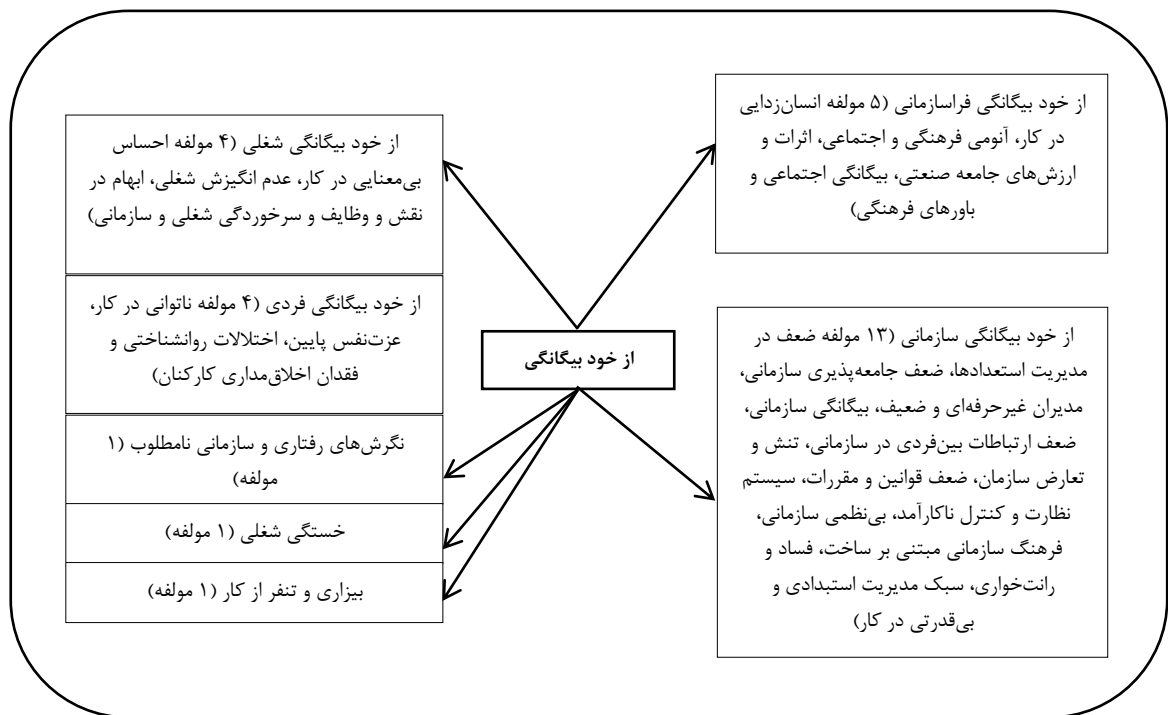
متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۳	۶۵
	زن	۷	۳۵
وضعیت تأهل	مجرد	۲	۱۰
	متاهل	۱۸	۹۰
سابقه کاری	۶-۱۵ سال	۷	۳۵
	۱۶-۲۵ سال	۹	۴۵
	بالاتر از ۲۵ سال	۴	۲۰
سن	۳۱-۴۰ سال	۶	۳۰
	۴۱-۵۰ سال	۹	۴۵
	بالاتر از ۵۰ سال	۵	۲۵

جدول ۳ - نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
از خود بیگانگی فراسازمانی	انسان‌زدایی در کار	۱۰ کد
	آنومی فرهنگی و اجتماعی	۵ کد
	اثرات و ارزش‌های جامعه صنعتی	۵ کد
	بیگانگی اجتماعی	۳ کد
از خود بیگانگی سازمانی	باورهای فرهنگی	۴ کد
	ضعف در مدیریت استعدادها	۲ کد
	ضعف جامعه‌پذیری سازمانی	۲ کد
	مدیران غیر حرفه‌ای و ضعیف	۲ کد
	بیگانگی سازمانی	۱۴ کد
	ضعف ارتباطات بین فردی در سازمانی	۲ کد



۲ کد	تنش و تعارض سازمان	از خود بیگانگی شغلی
۱۶ کد	ضعف قوانین و مقررات	
۴ کد	سیستم نظارت و کنترل ناکارآمد	
۲ کد	بی‌نظمی سازمانی	
۱۱ کد	فرهنگ سازمانی مبتنی بر ساخت	
۲۱ کد	فساد و رانت‌خواری	
۳ کد	سبک مدیریت استبدادی	
۱۱ کد	بی‌قدرتی در کار	
۹ کد	احساس بی‌معنایی در کار	
۷ کد	عدم انگیزش شغلی	
۵ کد	ابهام در نقش و وظایف	
۷ کد	سرخوردگی شغلی و سازمانی	از خود بیگانگی فردی
۵ کد	ناتوانی در کار	
۱۲ کد	عزت‌نفس پایین	
۴ کد	اختلالات روانشناختی	
۷ کد	فقدان اخلاق‌مداری کارکنان	نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب
۱۱ کد	نگرش‌های رفتاری و سازمانی نامطلوب	
۵ کد	خستگی شغلی	خستگی شغلی
۱۴ کد	بیزاری و تنفر از کار	بیزاری و تنفر از کار



شکل ۱- الگوی ابعاد و مولفه‌های از خود بیگانگی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

## Reference:

- 1- Hazratian F, Mohajeran B, Ghalavandi H. The effect of authentic leadership and organizational bullying on job alienation with the mediating role of organizational culture. *PAYESH: Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research*, 2021; 20(6): 671-686. [In Persian]
- 2- Iman M, Moradi A. The investigation effect of social alienation in the social responsibility the case of Kermanshah Oil Company employee's. *Journal of Applied Sociology*, 2017; 28(3): 123-152. [In Persian]
- 3- Deniz S, Cimen M. The mediating role of work alienation in the effect of workplace ostracism on employee voice. *Hospital Topics*, 2022; 27: 1-10.
- 4- Amarat M, Akbolat M, Unal O, Karakaya BG. The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 2019; 27(3): 553-559.
- 5- Lagios C, Lagios N, Stinglhamber F, Caesens G. Predictors and consequences of work alienation in times of crisis: Evidence from two longitudinal studies during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 2022; 5: 1-15.
- 6- Tummers LG, Dulk LD. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 2013; 21(6): 850-859.
- 7- Brondolo E, Eftekhazadeh P, Clifton C, Schwartz JE, Delahanty D. Work-related trauma, alienation, and posttraumatic and depressive symptoms in medical examiner employees. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, 2018; 10(6): 689-697.
- 8- Vanderstukken A, Caniels MCJ. Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels. *Career Development International*, 2021; 26(5): 640-656.
- 9- Shafique Khan MA, Jianguo D, Mann A, Saleem S, Boamah KB, Javed U, Usman M. Rejuvenating the concept of work alienation through job demands-resources model and examining its relationship with emotional exhaustion and explorative and exploitative learning. *Psychology Research and Behavior Management*, 2019; 12: 931-941.
- 10- Garcia-Contreras R, Munoz-Chavez JP, Munoz-Chavez RL, Lezama-Leon E, Barrios-Quiroz H. Work alienation, deviant workplace behavior and performance in public sector. *Sustainability*, 2022; 14(10490): 1-13.
- 11- Vtorushin N, Chukreeva L. Socio-gnoseological issues of alienation in G.S. batishchev's works. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2015; 166: 69-73.
- 12- Iliffe S, Manthorpe J. Job dissatisfaction, 'burnout' and alienation of labour: undercurrents in England's NHS. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 2019; 112(9): 370-377.
- 13- Xia B, Wang X, Li Q, He Y, Wang W. How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 2022; 13(921161): 1-13.
- 14- Ciftci DO. Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 2021; 24(2): 93-106.
- 15- Hajizadeh Meymandi M, Koraei H, Bonyad L, DashtiZad S. (2020). A meta-analysis of factors affecting job alienation. *Public Administration Perspective*, 2020; 11(3): 67-85. [In Persian]
- 16- Yousefi M, Azizi Zeinalhajlou A. Factors affecting the work alienation in

- employees of East Azerbaijan Health Insurance Organization. Depiction of Health, 2016; 6(4): 23-31. [In Persian]
- 17- Kanten P, Ulker F. The effect of management style on counterproductive behaviors: Mediating role of work alienation. Mugla Sıtkı Kocman Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu Dergisi, 2014; 32: 16-40.
- 18- Rastegar Khaled A, Kaveh M, Mohammadi M. Investigating sociological factors affecting job alienation. Quarterly of Social Studies and Research in Iran, 2014; 2(3): 439-467.
- 19- Ghodarzvand Chegini M, Noyan Ashraf A, Alavi Saeb F. Factors influencing work alienation, relationships, and solutions. Journal of New Approaches in Educational Administration, 2014; 5(1): 55-80. [In Persian]
- 20- Sharafi L, Mehdad A, Fazel A. The relationship of job characteristics and organizational justice dimensions with job alienation. Knowledge & Research in Applied Psychology, 2013; 14(3): 51-59. [In Persian]
- 21- Sedaghati Fard M, Abdollahzadeh M. Survey of job alienation among personnel and the effective factors on it. Journal of Industrial/Organizational Psychology, 2010; 1(1): 9-22. [In Persian]
- 22- Mehdad A, Zaribafan M, Mehdizadegan I. (2015). Quality of work life functions for productivity: Case study of work alienation and emotional exhaustion. The Journal of Productivity Management, 2015; 9(32): 125-146. [In Persian]

## Identifying the Dimensions and Components of Alienation in the Isfahan University of Medical Sciences

---

### ● Abstract

Mahmoudi Mandani M<sup>1</sup>, Etebarian khorasgani A<sup>2</sup>,  
Sharifi S<sup>3</sup>, Gheyhani A<sup>4</sup>

---

**Introduction:** The alienation has a great negative effect on the decline of performance of people. Therefore, the current research was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of alienation in the Isfahan University of Medical Sciences.

**Methods:** This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method qualitative. The research community was the experts of Isfahan University of Medical Sciences in 2021 year, which according to the theoretical saturation principle 20 people of them were selected as a sample by purposeful and snowball sampling methods. The research tools were included a demographic information form and a semi-structured interview, which the validity of the interviews was confirmed by the triangulation method and the reliability of the extracted codes was obtained by the two-week retest method 0.86. Data were analyzed with open, axial and selective coding methods in MAXQDA software.

**Results:** Data analysis showed that alienation had 205 indicators, 29 components and 7 dimensions. The dimensions were included extra-organizational alienation (with 5 components of dehumanization at work, cultural and social anomie, impacts and values of industrial society, social alienation and cultural beliefs), organizational alienation (with 13 components of weakness in talent management, weakness of organizational socialization, unprofessional and weak managers, organizational alienation, weakness interpersonal communication in the organization, tension and conflict of organization, weakness rules and regulations, inefficient monitoring and control system, organizational disorganization, organizational culture based on construction, corruption and bribery-seeking, authoritarian management style and powerlessness at work), occupational alienation ( with 4 components of sense of meaninglessness at work, lack of job motivation, ambiguity in roles and duties and job and organizational frustration), individual alienation (with 4 components of inability at work, low self-esteem, psychological disorders and lack of employees ethical orientation), unfavorable behavioral and organizational attitudes (with 1 component), job fatigue (with 1 component) and dislike and hatred of work (with 1 component).

**Conclusion:** The identified dimensions and components for alienation can have many practical implications for organizational specialists and planners, and they based on the identified dimensions and components can design and implement programs to reduce employees' alienation.

**Keywords:** Extra-Organizational Alienation, Organizational Alienation, Education of Reduce Alienation, Isfahan University of Medical Sciences.

---

1- PhD student, Department of Public Administration, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, iran

2- Department of Public Administration, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, iran, (Corresponding Author), sha\_vahdat@yahoo.com

3- Department of Cultural Administration, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, iran

4- Department of Public Administration, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, iran