

مدل علی بیگانگی از کار براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز

مرضیه تاجوران^۱، محمد حسن صیف^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز*

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۸/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل علی بیگانگی از کار براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز به روش تحلیل مسیر انجام شد. بدین منظور، ۲۲۷ نفر از معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های "عدالت سازمانی نیهوف و مورمن" (۱۹۹۳)، "تعهد سازمانی آلن و می‌یر" (۱۹۹۰)، "دلبستگی شغلی کانونگو" (۱۹۸۲)، "کیفیت زندگی کاری والتون" (۱۹۷۴)، "تعارض رایینز" (۱۹۸۲) و "بیگانگی از کار موتاز" (۱۹۸۱) پاسخ دادند. نتایج نشان می‌دهد که تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری از طریق متغیرهای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار، منفی و مستقیم است. متغیر عدالت سازمانی نیز از طریق متغیرهای تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، همین اثر را بر بیگانگی از کار بر جای می‌گذارد. علاوه بر این، متغیر تعهد سازمانی از طریق متغیر دلبستگی شغلی دارای تأثیر غیرمستقیم و منفی بر بیگانگی از کار بوده و درمقابل، اثر متغیر تعارض از طریق متغیر تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار، غیرمستقیم و مثبت می‌باشد.

واژگان کلیدی: بیگانگی از کار، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی، معلمان تربیت‌بدنی

مقدمه

در عصر صنعت که بسیاری از مردم در سازمان‌های تولیدی و مشاغل خدماتی مشغول به خدمت هستند، روابط سازمانی به گونه‌ای است که از بین بردن جنبه‌های اخلاقی و انسانی در محل کار باعث بیگانگی از کار شده است. احساس نارضایتی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان از مصادیق مهم و قابل مشاهده در اجتماعات شغلی می‌باشد و سازمان‌ها هنگامی می‌توانند نقش خود را به خوبی ایفا کنند که دارای نیروی فعال، سازنده، توانمند، خلاق و مؤثر باشند؛ اما احساس بیگانگی از کار مانعی اساسی برای پویایی افراد و به تبع آن سازمان و کل جامعه است که در درازمدت، خسارت‌های جبران‌ناپذیری را بر پیکره جامعه وارد می‌کند (نبوی، حسین زاده و علامه، ۱۳۳: ۲۰۱۴). بیگانگی یکی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادها و سازمان‌ها است که نشان‌دهنده انفصال فرد از نظام باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف سازمانی و انتظارات جمعی بوده (زکی، ۲۰۱۰: ۱۱۰) و شامل تلاش کارکنان برای شناخت درگیری و اختلافاتی است که اغلب در پی بی‌اعتمادی نسبت به مقامات مافوق، رد ارزش‌های خود و جهان‌بینی‌های بدبینانه رخ می‌دهد (لاکشمی^۱، ۲۰۱۳: ۹). در میان کارکنان آموزشی از جمله استادان دانشگاه و معلمان مدرسه، بیگانگی از کار به صورت بی‌تفاوتی، نفرت، ناامیدی و سرخوردگی از دانشگاه یا مدرسه پدیدار می‌شود. نگرش منفی نسبت به کار و آموزش در دانشگاه یا مدرسه، علاقه‌نداشتن به آن‌ها، فقدان توجه به شخصیت همکاران، دانشجویان و دانش‌آموزان، بی‌دقتی در مورد آموزش و پرورش و روابط اجتماعی از دیگر نشانه‌های بیگانگی از کار در میان این قشر از جامعه می‌باشد (کومار^۲، ۲۰۱۰: ۲۶). بدیهی است که در چنین شرایطی، شناسایی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار معلمان که در مقام عاملان اصلی سازمان آموزش و پرورش در معرض ابتلا به این معضل اجتماعی - روانی قرار دارند، حائز اهمیت فراوان می‌باشد؛ از این رو تعیین، تشخیص و بررسی عوامل مرتبط با بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی که نقش مهمی را در سلامت دانش‌آموزان ایفا نموده و به عنوان پیشگامان توسعه و فرهنگ تحرک، سلامتی و نشاط شناخته می‌شوند، باید به طور خاص مورد نظر دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان قرار گیرد تا با فراهم کردن عوامل مؤثر بر کاهش بیگانگی شغلی، بازدهی کاری آن‌ها افزوده شده و از اتلاف وقت و انرژی آن‌ها جلوگیری به عمل آید تا از این رهگذر، جامعه‌ای سالم‌تر و بانشاط‌تر داشته باشیم.

به لحاظ تاریخی، بیگانگی کاری و شغلی متغیری است که از جانب نظریه‌پردازان و پژوهشگران

-
1. Lakshmi
 2. Kumar

رشته‌های علمی مختلفی مورد توجه و پژوهش قرار گرفته است. از نظر محتوایی نیز بیگانگی کاری، حالتی روان‌شناختی است که طی آن فرد گسست روانی تعمیم‌یافته‌ای را نسبت به تصویر و روابط اجتماعی خود در داخل و خارج از محیط کار تجربه می‌نماید (بانایی و ریسل^۱، ۲۰۰۷: ۴۶۴) و در سطح روان‌شناختی، ریشه در حالات روانی دارد که طی آن فرد احساس می‌کند که از درون نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود دچار گسست روانی شده است و تمایلی در برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران ندارد. علاوه بر این، بیگانگی باعث کاهش انگیزه کارگران، جدایی روانی آن‌ها از کار و کاهش دلبستگی به کار می‌شود (سیلان و سولو^۲، ۲۰۱۰: ۶۷). در واقع، افراد دارای دلبستگی شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی را در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی را ابراز می‌کنند (میرهاشمی، شریفی و ثابتی، ۲۰۰۸: ۱۹). همچنین، (ظاهراً) شغل آن‌ها با بسیاری از هویت‌ها، علایق و اهداف زندگی آن‌ها پیوند تنگاتنگ داشته و برای آن‌ها بسیار اهمیت دارد (کلانتری، قورچیان، شریفی و جعفری، ۲۰۱۱: ۱۲۶)؛ در مقابل، افرادی که نسبت به کار خود دلبستگی ندارند، با آن بیگانه بوده و هنگام کار در سازمان، کارهای دیگری را انجام می‌دهند و یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند (ایمری و بارکر^۳، ۲۰۰۷: ۹۳)؛ بنابراین، دلبستگی شغلی پایین به فرسودگی شغلی، روان‌رنجوری، بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (هافر و مارتین^۴، ۲۰۰۶: ۶). بر این اساس، یافته‌ها حاکی از آن است که هنگامی که دلبستگی شغلی به صورت ذاتی وجود ندارد، کارکنان به بیگانگی فردی و اجتماعی دچار می‌شوند؛ به عبارت دیگر، زمانی که یک سازمان در محیط کار به کارکنان خود اجازه استفاده از انگیزه‌های درونی آن‌ها را نمی‌دهد و عدالت را در مورد آن‌ها رعایت نمی‌کند، افراد کمتر متعهد می‌شوند و در نتیجه، نسبت به کار خود بیگانه‌تر خواهند بود (بانایی و ریسل، ۲۰۰۷: ۴۶۵).

از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها بر افزایش تعهد کارکنان تأکید دارد و این در پاسخ به سازمان در برابر عملکرد کارکنان است. هنگامی که در یک سازمان کارکنان این اجازه را ندارند که افکار خود را بیان کنند، انگیزه و تعهد افراد کمتر شده و در نتیجه، احساس بیگانگی بیشتری نسبت

-
1. Banai & Reisel
 2. Ceylan & Sulu
 3. Emery & Barker
 4. Hafer & Martin

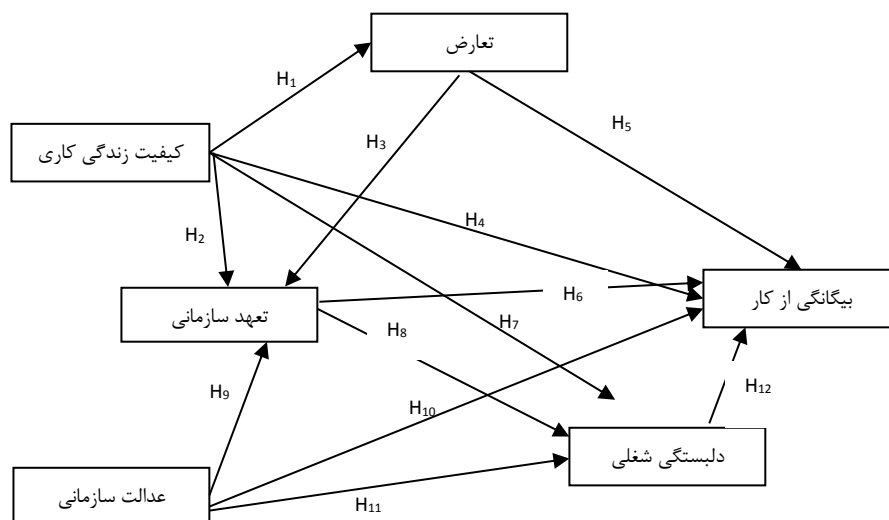
به کار می‌کنند (چیابورا، دیاز و واس^۱، ۲۰۱۳:۷). علاوه بر این، کارکنان با سطح بالایی از رفاه، متعهدتر و مؤثرتر از کارکنان با سطح پایین رفاه هستند، کمتر احساس بیگانگی می‌کنند و بهره‌وری بیشتری دارند (برزگر، افضل، طبیبی، دلگشایی و کوچک یزدی، ۲۰۱۲:۳). از سوی دیگر، هنگامی که کیفیت زندگی کاری به گونه‌ای باشد که رضایت کارکنان را به همراه نداشته باشد، موجب جدایی آن‌ها از محل کار شده و بیگانگی شغلی (مالکی، لوکاندر، مارشال، هاریس و هنسل^۲، ۲۰۰۸:۷۰)، کاهش دلبستگی (محمدنور و ادلی عبدالله^۳، ۲۰۱۲:۷۴۰) و تعارض در سازمان (آلفونسینا^۴، ۲۰۱۰) را به همراه خواهد داشت. هرچند اعتقاد بر این است که تعهد کارکنان می‌تواند تعارضات را در سازمان متوقف کند؛ اما بدین معنا نیست که می‌تواند به طور کامل آن را حل و فصل نماید؛ زیرا، با وجود سطح بالای تعهد کارکنان، هنوز هم برخی از تعارضات رخ می‌دهد؛ بدون آنکه در پابندی کارکنان با زمینه‌های فرهنگی گوناگون خللی وارد شود (میلز^۵، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، وجود تعارض در سازمان موجب بیگانگی از کار کارکنان می‌شود. هرچند برخلاف انتظار، جدایی روانی عنصری شکست خورده در رابطه با تعارضات کاری و رفاه کارکنان است (سوننتاج، آنجر و ناگر^۶، ۲۰۱۳:۱۶۸)؛ اما در عین حال، شایع‌ترین مشکلات ناشی از ناپایداری در محل کار، عدم رضایت از کار خود و احساس بی‌فایده‌گی در محل کار می‌باشد (ایردامار و دمیرل^۷، ۲۰۱۴:۴۹۲۱).

عدالت سازمانی یکی دیگر از عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار بوده و می‌تواند یک متغیر مهم در تعیین بیگانگی در محل کار باشد؛ اما نباید فراموش کرد که کارکنان با انتظارات متفاوت وارد محل کار می‌شوند که این توقعات می‌تواند برآورده شود و یا این که به آن‌ها رسیدگی نشود که در صورت عدم ارضای نیازهای کارکنان، آن‌ها دچار بیگانگی می‌شوند. عدالت سازمانی مفهوم چندبعدی فراگیری است که می‌تواند مربوط به میزان پرداخت‌ها، هزینه‌های درمان کارکنان و مدیران و غیره باشد و بی‌توجهی به این امور می‌تواند منجر به بیگانگی از کار شود (سوکو^۸، ۲۰۱۴:۸۳).

یکی از جوانب اثرگذار سازمان آموزش و پرورش بر پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان، تربیت بدنی است و در این میان، نقش معلمان تربیت بدنی برجسته‌تر از دیگر اعضای این سازمان می‌باشد. با توجه به پیشینه نظری و تجربی ذکر شده و با توجه به این که ورزش یکی از پدیده‌های اجتماعی است که

-
1. Chiaburu, Diaz & Vos
 - 2 . Mulki, Locander, Marshall, Harris & Hensel
 3. Muhamad Noor & Adli Abdullah
 4. Alphoncina
 5. Mills
 6. Sonnentag, Unger & Nager
 7. Erdamar & Demirel
 8. Sookoo

در تمامی جوامع به صورت یک نیاز انسانی و فرهنگی از اولویت‌های بالایی برخوردار می‌باشد، مسأله اساسی این پژوهش بررسی مدل بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی در چهارچوب یک مدل علی به روش تحلیل مسیر است؛ لذا، این پژوهش در نظر دارد علاوه بر بررسی هم‌بستگی و رابطه متغیرهای پژوهش، به ارائه مدلی در این زمینه بپردازد. بدین منظور، مدلی را که از پیشینه نظری و پژوهش‌های قبلی مشتق می‌شود، انتخاب کرده و پس از ارزیابی متغیرها، ضرایب برآورد شده و در نهایت، مدل برازش می‌گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی بوده و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی - هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز به تعداد ۶۱۷ نفر بودند که از میان آن‌ها، ۲۳۷ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرها از شش پرسش‌نامه استاندارد که

مقیاس اندازه‌گیری آن‌ها لیکرت پنج‌گزینه‌ای و طیف آن از "کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و بسیار کم تا بسیار زیاد" بود، استفاده گردید.

برای تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری و این‌که ابزار مورد استفاده تا چه حد ویژگی‌های مورد نظر را موردسنجش قرار می‌دهد، به دو نوع از روایی صوری و محتوایی استناد شد. بدین منظور، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از استادان آگاه و صاحب نظر قرار داده شد و اصلاحات پیشنهادی انجام گرفت و روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر این اساتید به دست آمد. همچنین، با توجه به این‌که هریک از پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به طور مکرر توسط پژوهشگران مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و نیز این‌که سؤالات تشکیل دهنده ابزار به شکل دقیق متغیرهای مورد نظر پژوهش را اندازه‌گیری می‌کنند، می‌توان با اطمینان خاطر بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تأیید قرار داد.

جدول شماره ۱ یک تعداد و مأخذ سنجه‌های به کار گرفته شده جهت اندازه‌گیری هریک از متغیرهای پژوهش را به همراه ضریب آلفای کرونباخ که نمایانگر پایایی پرسش‌نامه می‌باشد، نشان می‌دهد.

جدول ۱- تعداد، مأخذ و ضریب آلفای کرونباخ سنجه‌ها جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	تهیه‌کنندگان	سنجه‌ها	آلفای کرونباخ	پژوهشگران استفاده‌کننده از پرسش‌نامه
۱	عدالت سازمانی	نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)	۲۰	۰/۷۳	سیلان و سولو (۲۰۱۰)
۲	تعهد سازمانی	آلن و می‌یر (۱۹۹۰)	۲۴	۰/۷۶	ایمری و بارکر (۲۰۰۷)
۳	دلبستگی شغلی	کانونگو (۱۹۸۲)	۱۰	۰/۸۴	هافر و مارتین (۲۰۰۶)
۴	کیفیت زندگی کاری	والتون (۱۹۷۴)	۲۶	۰/۸۲	برزگر و همکاران (۲۰۱۲)
۵	تعارض	رابینز (۱۹۸۲)	۳۰	۰/۹۰	سوننتاج و همکاران (۲۰۱۳)
۶	بیگانگی از کار	موتاز (۱۹۸۱)	۲۱	۰/۸۵	بانایی و ریسل (۲۰۰۷)

علاوه بر این، تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸-۷ صورت پذیرفت. آزمون آماری صورت گرفته شامل: آزمون‌های آماری تحلیل مسیر، ماتریس همبستگی و آزمون‌های برازندگی مدل کلی نیز با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مورد استفاده قرار گرفت.

1. SPSS (Statistical Package for Social Science)
2. Lisrel (Linear Structural Relations)

نتایج

نتایج ارائه شده در جدول شماره دو حاکی از آن است که ۴۰/۹ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۵۹/۱ درصد زن بوده اند. همچنین، بیشترین فراوانی سنی پاسخ گویان مربوط به افراد بین ۳۶ تا ۴۵ سال بوده و کمترین فراوانی از آن افراد ۲۰ تا ۲۵ ساله است. از نظر مدرک تحصیلی نیز بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی می باشد و کمترین فراوانی را افراد با مدرک تحصیلی کاردانی به خود اختصاص داده اند. به لحاظ سابقه خدمت نیز کمترین فراوانی از آن افراد دارای ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت بوده و بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت می باشد.

جدول ۲- ویژگی های جمعیت شناسی

ویژگی های جمعیت شناختی	متغیرها	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۴۰	۵۹/۱
	مرد	۹۷	۴۰/۹
سابقه کار	۱-۵	۵۷	۲۴/۱
	۱۰-۵	۴۵	۱۹
	۱۰-۱۵	۳۲	۱۳/۵
	۱۵-۲۰	۴۴	۱۸/۶
	بیش از ۲۰	۵۹	۲۴/۹
مدرک تحصیلی	کاردانی	۵	۲/۱
	کارشناسی	۱۷۵	۷۳/۸
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۷	۲۴/۱
	۲۰-۲۵	۳	۱/۳
سن	۲۶-۳۰	۴۸	۲۰/۳
	۳۱-۳۵	۵۰	۲۱/۱
	۳۶-۴۰	۵۹	۲۴/۹
	۴۱-۴۵	۵۹	۲۴/۹
	۴۶ به بالا	۱۸	۷/۶

ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش (که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی می‌باشد) در جدول شماره سه ارائه شده است.

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
کیفیت زندگی کاری	۱					
عدالت سازمانی	۰/۱۰*	۱				
بیگانگی از کار	-۰/۲۹**	-۰/۲۷**	۱			
تعارض	-۰/۳۵**	-۰/۱۱*	۰/۴۸**	۱		
تعهد سازمانی	۰/۴۱**	۰/۲۲**	-۰/۳۱**	-۰/۱۵**	۱	
دلبستگی شغلی	۰/۳۲**	۰/۴۲**	-۰/۴۹**	-۰/۰۹*	۰/۵۳**	۱

$P < 0.05^*$ و $P < 0.01^{**}$

با توجه به جدول شماره سه مشاهده می‌شود که از میان متغیرهای برون‌زا به ترتیب کیفیت زندگی کاری (-۰/۲۹) و عدالت سازمانی (-۰/۲۷) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با بیگانگی از کار دارند که هر دوی این ضرایب از نظر آماری معنادار هستند ($P < 0.01$). لازم به ذکر است که هیچکدام از متغیرهای درون‌زا با بیگانگی از کار همبستگی ندارند.

همچنین، از آن جایی که هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای و پیش‌بینی‌کننده متغیرها؛ یعنی برآورد اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل، مقدار تی و مقدار واریانس تبیین‌شده بین متغیرها در مدل بود، از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جدول شماره چهار اثرات مستقیم و مقدار تی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴- برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

T	خطای استاندارد		متغیرها
	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	
۳/۳۴	۰/۰۳	۰/۲۱**	دلبستگی شغلی
۴/۱۲	۰/۰۲	-۰/۲۷**	بیگانگی از کار
۰/۷۹	۰/۰۲	-۰/۰۴	تعارض
۳/۴۹	۰/۰۳	۰/۲۲**	تعهد سازمانی
۱/۹۸	۰/۰۲	۰/۱۱*	دلبستگی شغلی
۳/۳۸	۰/۰۳	-۰/۲۲**	بیگانگی از کار
۵/۵۳	۰/۰۲	۰/۳۹**	تعهد سازمانی
۶/۳۲	۰/۰۴	۰/۴۴**	دلبستگی شغلی
۴/۶۱	۰/۰۴	-۰/۳۰**	بیگانگی از کار
۲/۶۹	۰/۰۳	-۰/۱۸**	تعهد سازمانی
۴/۳۴	۰/۰۳	۰/۲۹**	بیگانگی از کار
۷/۲۹	۰/۰۳	-۰/۴۹**	بیگانگی از کار

* $P < 0.05$ و ** $P < 0.01$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی برابر با (۰/۲۱) بوده و با توجه به مقدار ($t=3/34$) در سطح (۰/۰۱) معنادار است. همچنین، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار برابر با (-۰/۲۷) بوده و با توجه به مقدار ($t=4/12$) در سطح (۰/۰۱) معنادار می‌باشد. لازم به ذکر است که اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر تعارض برابر با (-۰/۰۴) بوده و با توجه به مقدار ($t=0/79$) معنادار نمی‌باشد. همچنین، اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی برابر با (۰/۲۲) بوده و با توجه به مقدار ($t=3/49$) در سطح (۰/۰۱) معنادار است. اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر دلبستگی شغلی نیز برابر با (۰/۱۱) بوده و با توجه به مقدار ($t=1/98$) در سطح (۰/۰۵) معنادار می‌باشد. در نهایت، اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر بیگانگی از کار برابر با (-۰/۲۲) بوده و با توجه به مقدار ($t=3/38$) در سطح (۰/۰۱) معنادار است. علاوه بر این، با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار، اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر با (۰/۳۹) بوده و با توجه به مقدار ($t=5/53$) در سطح (۰/۰۱) معنادار می‌باشد. اثر مستقیم عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی نیز معادل (۰/۴۴) بوده و با توجه به مقدار ($t=6/32$)

در سطح (۰/۰۱) معنادار است. همچنین، اثر مستقیم عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار برابر با (۰/۳۰-) بوده و با توجه به مقدار (t= ۴/۶۱) در سطح (۰/۰۱) معنادار می‌باشد.

علاوه بر این، با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره چهار، اثر مستقیم تعارض بر تعهد سازمانی معادل (۰/۱۸-) بوده و با توجه به مقدار (t= ۲/۶۹) در سطح (۰/۰۱) معنادار است. همچنین، اثر مستقیم تعارض بر بیگانگی از کار برابر با (۰/۲۹) بوده و با توجه به مقدار (t= ۴/۳۴) در سطح (۰/۰۱) معنادار می‌باشد.

در نهایت، با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شماره چهار، اثر مستقیم دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار برابر با (۰/۴۹-) بوده و با توجه به مقدار (t= ۷/۲۹) در سطح (۰/۰۱) معنادار است.

در جدول شماره پنج، اثرات غیرمستقیم و مقدار تی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به اطلاعات جدول شماره پنج، متغیر کیفیت زندگی کاری از طریق متغیرهای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، اثر غیرمستقیمی (۰/۱۷-) بر بیگانگی از کار دارد. همچنین، متغیر عدالت سازمانی از طریق متغیرهای تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی به طور غیرمستقیم (۰/۱۵-) بر بیگانگی از کار اثر می‌گذارد. متغیر تعهد سازمانی نیز از طریق متغیر دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار اثری غیرمستقیم (۰/۰۸-) داشته و متغیر تعارض از طریق متغیر تعهد سازمانی، اثری غیرمستقیم (۰/۰۵) بر بیگانگی از کار بر جای می‌گذارد. از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر، مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با اثرات غیرمستقیم و اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط مدل می‌باشد. بر این اساس، در جدول شماره شش، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و میزان واریانس تبیین شده متغیرها بر بیگانگی از کار و واریانس تبیین شده آن گزارش شده است.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

T	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	متغیرها
۴/۰۶	۰/۰۳	-۰/۱۷**	اثر غیر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر بیگانگی از کار
۳/۴۷	۰/۰۲	-۰/۱۵**	اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار
۲/۴۷	۰/۰۱	-۰/۰۸*	اثر غیر مستقیم تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار
۲/۱۲	۰/۰۲	۰/۰۵*	اثر غیر مستقیم تعارض بر بیگانگی از کار

*P<۰/۰۵ و **P<۰/۰۱

جدول ۶- ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر بیگانگی از کار و واریانس تبیین شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
کیفیت زندگی کاری بر	۰/۲۲**	۰/۱۷**	۰/۳۸**	۰/۳۶
عدالت سازمانی بر	۰/۳۰**	۰/۱۵**	۰/۴۵**	
تعهد سازمانی بر	۰/۲۷**	۰/۰۸*	۰/۳۴**	
تعارض بر	۰/۲۹**	۰/۰۵*	۰/۳۴**	
دلبستگی شغلی بر	۰/۴۹**	-	۰/۴۹**	

* $P < 0.05$ و ** $P < 0.01$

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، طبق مدل مفهومی و موردنظر این پژوهش (مدل پیش‌بینی بیگانگی از کار)، از میان متغیرهای موردبررسی، متغیرهای کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و تعارض دارای هر دو اثر مستقیم و غیرمستقیم بودند. همچنین، میزان واریانس تبیین‌شده بیگانگی از کار در این پژوهش برابر با (۰/۳۶) بود که این موضوع بیانگر اهمیت برخی از متغیرهایی است که در مدل مورد استفاده در پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

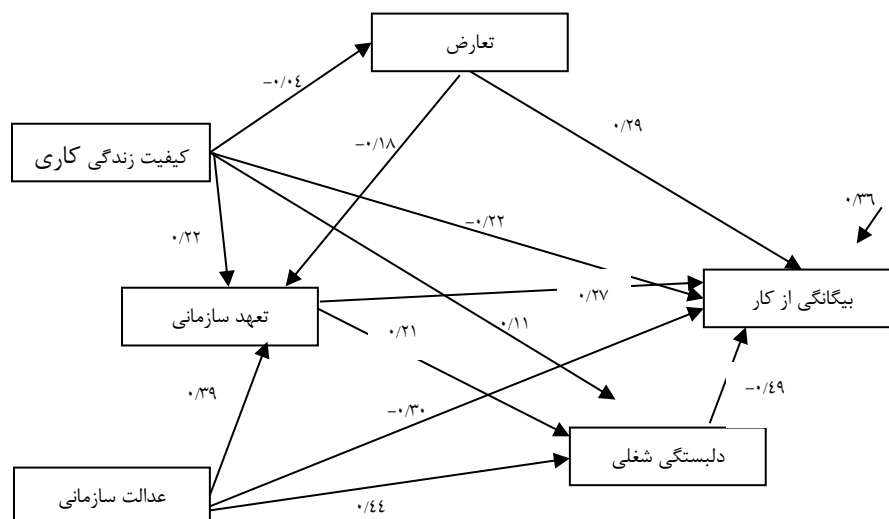
همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، از میان متغیرهای برون‌زا، عدالت سازمانی (۰/۴۵-) و از میان متغیرهای درون‌زا، دلبستگی شغلی (۰/۴۹) بیشترین اثر کل را بر بیگانگی از کار داشته‌اند. در مجموع نیز اثر دلبستگی شغلی (۰/۴۹-) بر بیگانگی از کار نسبت به سایر متغیرها بیشتر است. همچنین، هر سه اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل تعارض بر بیگانگی از کار مثبت و معنادار می‌باشد. علاوه بر این، با بررسی داده‌های جدول شماره شش مشاهده می‌شود که تمامی متغیرهای برون‌زا و درون‌زا بر متغیر بیگانگی از کار اثر مستقیمی دارند.

شایان ذکر است که در این پژوهش جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طور کلی، از میان مشخصه‌های برازندگی، در این پژوهش شاخص‌های برازش، X^2/df ، RMSEA، CFI، GFI و AGFI گزارش می‌شود. در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است.

جدول ۷- مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل بیگانگی از کار

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۳۹
ارزش P	۰/۰۶
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۷
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۶
شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
جنر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول شماره هفت گزارش شده است، برازش مدل پیش‌بینی بیگانگی از کار در سطح مطلوبی می‌باشد. در ادامه، نمودار مسیر مدل برازش‌شده همراه با پارامترهای برآوردشده (مقادیر استاندارد) و اعداد معناداری ارائه شده است.



شکل ۲- نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش‌شده بیگانگی از کار

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف کلی ارائه الگوی علی بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز به روش تحلیل مسیر انجام پذیرفت. در این پژوهش علل و عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی بررسی شد و اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها با یکدیگر و با متغیر ملاک موردآزمون قرار گرفت. در ادامه، یافته‌ها در قالب یک مدل مفهومی پیشنهاد گردید و با استفاده از روش تحلیل مسیر موردآزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر و شاخص‌های نکویی برازش به‌دست‌آمده نشان داد که برازش مدل پیش‌بینی بیگانگی از کار در سطح مطلوبی بوده و ۳۶ درصد از بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی را تبیین می‌کند.

همچنین، براساس نتایج به‌دست‌آمده از مدل مشخص شد که تعهد سازمانی به‌صورت مستقیم و منفی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی اثر می‌گذارد؛ بنابراین، دو مشکل کاهش تعهد سازمانی و افزایش بیگانگی از کار در محیط‌های پویای امروزی پررنگ‌تر از گذشته خواهد بود. این یافته با نتایج مطالعات پژوهشگرانی چون چیاپورا و همکاران (۲۰۱۳)، برزگر و همکاران (۲۰۱۲)، میلز (۲۰۱۱) و بانایی و ریسل (۲۰۰۷) همخوانی دارد. به‌طورکلی، این نتایج نشان‌دهنده آن است که معلمانی که تعهد کاری بالایی دارند، نه‌تنها نسبت به نقش کاری خود تعلق خاطر دارند؛ بلکه در دنیای کاری نیز درگیر بوده و به‌دنبال آن بیگانگی از کار آن‌ها کاهش می‌یابد.

همچنین، معنادار بودن اثر مستقیم و مثبت تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی در مدل ارائه‌شده نشان می‌دهد که سازمان آموزش و پرورش به معلمانی نیازمند است که با ارزش‌ها و اهداف سازمانی سازگار باشند، از انگیزه قوی برخوردار بوده و به حفظ و ادامه عضویت سازمانی متعهد باشند و فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند؛ معلمانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهدافی سازمانی فعالیت کنند. برخورداری از معلمانی که دارای تعهد و وفاداری بالایی نسبت به سازمان خود بوده و دلبسته آن باشند، سبب می‌شود تا افراد در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خود برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارند. این یافته با نتایج مطالعات میرهاشمی و همکاران (۲۰۰۸) و بانایی و ریسل (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

علاوه‌براین، نتایج حاکی از آن بود که اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر تعارض معلمان تربیت‌بدنی معنادار نیست. در این زمینه، نتایج این تحلیل با یافته‌های پژوهشگرانی چون آلفونسینا (۲۰۱۰)

متناقض می‌باشد. به‌طور معمول، در محیط کار اغلب چالش‌های کاری با انگیزش ارتباط دارد و کارکنان زمانی از حل مسائل لذت می‌برند و مشکلات را قبول می‌کنند که در کار شریک باشند. معلمان تربیت‌بدنی نیز هنگامی شغل خود را بامعنا می‌دانند که شغل آن‌ها ویژگی‌های چالش‌انگیزی، ارزشمندی و پاداش متناسب را دارا باشد. شایان‌ذکر است هنگامی که افراد حس مشارکت در دستیابی به اهداف سازمانی داشته باشند و کار را وسیله‌ای برای یادگیری و کسب مهارت ببینند، شغل خود را بیشتر معنادار می‌دانند.

نتایج حاصل از مدل مورد استفاده در پژوهش گواه بر این بود که اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی معنادار می‌باشد. در این زمینه، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش افرادی چون برزگر و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. تجربه نشان داده است که یک سازمان تنها با تکیه بر کارکنان خود می‌تواند موفق باشد. در این راستا، افراد با انجام به‌موقع کارها و حس مسئولیت، در افزایش و ارتقای فرهنگ کار مؤثر می‌باشند و مدیران با برآورده کردن نیازهای اساسی کارکنان، برقراری اعتماد متقابل میان خود و آن‌ها و ایجاد یک فرهنگ عاری از تبعیض، کارکنان را نسبت به سازمان متعهد می‌سازند. لازم‌به‌ذکر است تازمانی که نیازهای روحی و روانی معلمان برآورده نشود، آن‌ها هرگز به‌طور کامل نسبت به سازمان احساس تعهد نخواهند کرد و تنها معلمانی که هم از انگیزه و هم از توانایی لازم برخوردار باشند، می‌توانند بهره‌وری سازمان را افزایش دهند.

علاوه بر این، معنادار بودن اثر مستقیم و منفی کیفیت زندگی کاری بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی نشان می‌دهد که ساختار سازمانی نامناسب منجر به افسردگی و از خود بیگانگی نیروی انسانی می‌شود. این از خود بیگانگی نیروی کار، سلامت روحی و روانی انسانی و جامعه را به مخاطره انداخته و در درازمدت خسارات جبران‌ناپذیری را به پیکره جامعه وارد می‌سازد.

سازمان آموزش و پرورش نیز مانند اغلب سازمان‌های دولتی کشور ما دارای ساختاری سنتی است که بر پایه نظارت و فرمان شکل گرفته و بنیادی سلسله‌مراتبی دارد. نگهداری و به‌کارگیری نیروی انسانی در چنین ساختاری با شیوه مدیریتی ثابت منجر به آن می‌شود که به خواست‌ها و نیازهای معلمان از نظر روحی و روانی توجه کافی نشود و این بی‌توجهی باعث دل‌زدگی، افسردگی و از خود بیگانگی معلمان می‌گردد. این یافته با نتایج مطالعات پژوهشگرانی چون مالکی و همکاران (۲۰۰۸) و برزگر و همکاران (۲۰۱۲) همسو و هماهنگ است.

علاوه بر این، نتایج حاکی از آن بود که کیفیت زندگی کاری بر دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی اثر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. این امر با مفروضات محمدنور و ادلی عبدالله (۲۰۱۲) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد سازمان‌هایی که دلبستگی شغلی را به‌طور مؤثری ارتقا می‌دهند، به

آموزش به‌طور مداوم و مستمر می‌پردازند و خود را محدود به آموزش‌های ابتدایی کارکنان در بدو ورود و نیز آموزش‌هایی که به‌منظور شناساندن سازمان به کارکنان صورت می‌گیرد، نمی‌کنند. یکی از عوامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی، معلمان هستند و یکی از وظایف اصلی مدیران در مدارس، مساعدساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی است که معلمان را به کار خود دلگرم نموده و در حمایت از او مؤثر باشد.

همچنین، نتایج حاصل از مدل موردنظر بیانگر وجود اثر مستقیم، مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی بود که با یافته‌های پژوهش‌های بانایی و ریسل (۲۰۰۷) همخوانی داشت. امروزه، سازمان‌ها به کارکنانی اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. به‌طور کلی، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به‌ویژه مدیران آن سازمان بستگی دارد؛ از این‌رو، حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین معلمان از وظایف اصلی سازمان آموزش و پرورش بوده و ضروری می‌باشد. ذکر این نکته ضرورت دارد که احساس عدم رعایت عدالت در تخصیص حقوق، پاداش‌ها و امکانات بین معلمان از عوامل کاهنده تعهد سازمانی است.

علاوه‌براین، براساس مدل موردنظر، عدالت سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی دارد که این یافته مشابه با نتایج پژوهش کلانتری و همکاران (۲۰۱۱) است. افزایش میزان کار گروهی و روح جمعی در سازمان با به‌حداقل‌رساندن تفاوت بین کارکنان و بین کارکنان و مدیران حاصل می‌شود که خود به افزایش دل‌بستگی شغلی کمک می‌کند. هنگامی که مدیران سازمانی مانند آموزش و پرورش از ارائه جایگاه‌های برجسته به عده‌ای از معلمان صرف‌نظر کنند، همه معلمان در تمامی رشته‌ها احساس تعهد و دل‌بستگی بیشتری با سازمان می‌نمایند.

علاوه‌براین، نتایج نشان داد که عدالت سازمانی اثر مستقیم، منفی و معناداری بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی دارد. این موضوع بیان می‌کند هنگامی که کارکنان از شیوه‌ها و سیاست‌های اتخاذ تصمیم در سازمان آگاهی داشته باشند و تصور نمایند در سازمانی که در آن کار می‌کنند برای تصمیم‌گیری در امور، اطلاعات دقیق و ضروری جمع‌آوری گشته و سپس تصمیم‌گیری می‌شود، احساس بیهودگی، بی‌زاری از جامعه ناتوانی و بی‌زاری از کار را تجربه نخواهند کرد؛ زیرا، طالب فرایندهایی هستند که عادلانه باشد و علاقه‌مند هستند که اطلاعات درست و کاملی را دریافت نمایند؛ زیرا، ادراک عدالت ارتباطی افراد سازمان نشان‌دهنده نبود تبعیض در دریافت اطلاعات درون سازمان و وجود اطلاعات درون سازمان و ارتباطات مطلوب و بهره‌مندی مناسب از فرصت‌های

سازمان بوده و در نتیجه، موجب کارایی، اثربخشی و علاقه‌مندی به سازمان خواهد شد. نتایج به‌دست‌آمده در این بخش با یافته‌های سوکو (۲۰۱۴) و بانایی و ریسل (۲۰۰۷) همسویی دارد. علاوه‌براین، نتایج حاکی از وجود رابطه مستقیم، مثبت و معنادار تعارض بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی بود که با یافته‌های ایردامار و دمیرل (۲۰۱۴) همخوانی داشت. به‌نظر می‌رسد تفاوت موجود در بین تدریس برای دبیران تربیت‌بدنی در مقایسه با دبیران دیگر دروس، کم‌اهمیت جلوه‌دادن درس تربیت‌بدنی، انتظارات غیرمعقول مدیران و کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی سبب شده است که دبیران تربیت‌بدنی از سوی مدیران و همکاران خود فشارهای روانی و محیطی زیادی را تحمل نمایند. وجود فشارهای روانی و محیطی سبب می‌شود که دبیران تربیت‌بدنی نتوانند آن‌طور که از آن‌ها انتظار می‌رود فعالیت کنند و به اهداف تعیین‌شده از سوی خود و سازمان دست یابند و به‌نظر می‌رسد که این مسأله می‌تواند سبب فشار شغلی و تحلیل‌رفتگی زودهنگام شود.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر نیز بیانگر آن بود که اثر مستقیم تعارض بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی منفی و معنادار است. در این زمینه، یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات میلز (۲۰۱۱) همسو بود. به‌طور کلی، فراهم‌نمودن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی که از طریق تغییر در زیرمجموعه‌های آن قابل‌دستیابی است، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و افزایش میزان دلبستگی افراد نسبت به شغل آن‌ها و کاهش تعارض در سازمان شود؛ درحالی‌که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوط شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند؛ زیرا، کارکنان به‌عنوان ابزار اصلی رسیدن به هدف تلقی می‌گردند.

علاوه‌براین، نتایج نشان داد که دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی به‌صورت مستقیم، منفی و معنادار اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج مطالعات سیلان و سولو (۲۰۱۰)، ایمری و بارکر (۲۰۰۷) و هافر و مارتین (۲۰۰۶) همخوانی داشت. به‌طور کلی، این نتایج حاکی از آن است که هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرفاً منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی می‌باشد؛ اما پویایی نظام آموزش و پرورش به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخورداری از تعهد و وفاداری بالا نسبت سازمان و دلبسته به کار خود وابسته است تا در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند.

براساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مسیر، کیفیت زندگی کاری اثری غیرمستقیم و منفی از طریق تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، ضروری است در سازمان‌ها، تئوری‌های انگیزشی نظیر "تئوری برابری" ملاحظه شده و به هر فردی متناسب با نهادها و برونداد وی حقوق و دستمزد پرداخت شود. تنها در این صورت است که توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌تواند نقش برانگیزاننده‌ای داشته و محرک عملکرد کارکنان باشد.

در این راستا، مالکی و همکاران (۲۰۰۸) و میلز (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که کیفیت زندگی کاری پایین، تعارض را در سازمان افزایش می‌دهد و باعث کاهش تعهد و دلبستگی شغلی می‌شود. شایان‌ذکر است که نتایج این تحقیقات اثرات منفی این متغیرها بر بیگانگی از کار را نشان می‌دهد.

از دیگر یافته‌های پژوهش تأیید شدن اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی از طریق متغیرهای واسطه‌ای تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی بود. در ارتباط با یافته فوق، همان‌طور که قبلاً اشاره شد، سوکو (۲۰۱۴) عقیده دارد که انتظارات متفاوت افراد از سازمان خود، زمینه بیگانگی شغلی آن‌ها را فراهم می‌کند. افراد در صورتی ایده‌های خلاق و ذهنی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند که اطمینان داشته باشند به جای سرکوب شدن، مورد توجه قرار می‌گیرند و در صورت همسوی بودن با منافع سازمانی به کار گرفته می‌شوند که این امر موجب علاقه به کار بیشتر کارکنان، تعهد بالای آن‌ها، حس تعلق به سازمان، رضایت شغلی و به دنبال آن تلاش و کار صادقانه و عدم ترک شغل و سازمان می‌شود (که در راستای اهداف هر سازمان می‌باشد).

یافته دیگر پژوهش این بود که تعهد سازمانی از طریق دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی اثری غیرمستقیم و منفی بر جای می‌گذارد؛ به عبارت دیگر، بیگانگی از کار از طریق کاهش خوداثربخشی و حس تعهد افراد به ارزش‌های سازمان از قبیل تعهد و اعتماد در سطح سازمان، منجر به عدم تحقق اهداف سازمان می‌شود. نتایج پژوهش بانایی و ریسل (۲۰۰۷)، چیاپورا و همکاران (۲۰۱۳) و میلز (۲۰۱۱) نیز حاکی از آن است که سطح بالای تعهد کارکنان، بیگانگی شغلی را کاهش می‌دهد.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که اثر تعارض از طریق تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار معلمان تربیت‌بدنی، غیرمستقیم و منفی می‌باشد. در سازمان‌هایی که تعارض بسیار کم است، ارتباطات مؤثر و ارزش‌ها و خصوصیات مشترک به حداقل می‌رسد. از سوی دیگر، تعارض بسیار بالا از همگونی و انسجام کارکنان می‌کاهد و انسجام اعضای سازمان سست‌تر می‌شود. یافته فوق با نتایج مطالعات سوننتاج و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

در پایان، باید گفت که در بررسی کلی مدل برازش شده این نتایج به دست آمد: از میان متغیرهای درون‌زاه، دلبستگی شغلی بیشترین تأثیر را بر بیگانگی از کار داشت و هر دو متغیر برون‌زا (کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی) دارای اثری مستقیم بر بیگانگی از کار بودند. همچنین، میزان واریانس تبیین‌شده بیگانگی از کار معادل ۳۶ درصد به دست آمد که بیانگر نقش متغیرهای دیگر در پیش‌بینی بیگانگی از کار (که در این پژوهش مورد نظر نبوده‌اند و می‌بایست در پژوهش‌های آتی

مدنظر قرار گیرند) بود. در پایان، با مشخص شدن نقش متفاوت متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش در افزایش یا کاهش بیگانگی از کار معلمان تربیت بدنی توصیه می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش، سطح بالایی از تعهد سیاسی را از طریق تغییر نگرش منفعلانه، ارائه تصویر مناسب از شغل و سازمان، فراهم نمودن شرایط ارتقا و مسیر شغلی مناسب، پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها و پرورش هویت حرفه‌ای در معلمان تربیت بدنی ایجاد کنند تا بدین وسیله زمینه کاهش بیگانگی از کار آن‌ها فراهم شود.

باید اشاره نمود که تحقیقات تلاش‌هایی را که با هدف کاهش بیگانگی از کار دبیران انجام شده باشد را نشان نمی‌دهد و متأسفانه در این بین معلمان تربیت بدنی که همواره داشتن سلامت عمومی، شادابی و سرزندگی به عنوان وجه تمایز آن‌ها با دیگر معلمان است، توجه کافی را دریافت نکرده‌اند.

از این رو ضرورت ایجاد می‌کند که پژوهش‌ها با هدف ارائه مداخلات برای کاهش جنبه‌های منفی بیگانگی از کار انجام پذیرد. لذا این مطالعه می‌تواند عواملی را که منجر به بیگانگی از کار معلمان تربیت بدنی می‌شود را شناسایی و از طریق راهبردهای مناسب این عوامل را کنترل و مسئولان و برنامه‌ریزان امر را در امور مربوط به این مهم جهت برنامه ریزی بهتر یاری نماید.

منابع

1. Alphoncina, M. (2010). The nature of teacher conflict and conflict management in sixteen selected primary schools in leaatho. (Unpublished master dissertation). University of KwaZulu-Natal.
2. Barzegar, M., Afzal, E., Tabibi, S. J., Delgoshaei, B., & Koochakyazdi, S. (2012). Relationship between leadership behavior, quality of work life and human resources productivity: Data from Iran. *International Journal of Hospital Research*, 1(1), 1-14. (Persian).
3. Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A sixcountry investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.
4. Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics & Business*, (52), 65-74.
5. Chiaburu, D., Diaz, I., & Vos, A. (2013). Employee alienation: Relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
6. Emery, C., & Barker, K. (2007). Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit, team performance management. *Learning and Pedagogy*, 13(3-4), 90-101.
7. Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-24.
8. Hafer, J. C., & Martin, T. N. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. *IBAM*, 8(1), 2-19.

9. Klantari, M., Ghorchiyan, N., Sharif, H. P., & Jafari, P. A. (2011). Model for the promotion of Islamic Azad University of managers' job involvement on cognitive style, locus of control and leadership patterns. *Journal of New Thoughts in Educational Sciences*, 2(6), 123-40. (Persian).
10. Kumar, S. (2010). Principals' management styles and their effect on teachers' alienation. *International Referred Research Journal*, 2(2), 26-9.
11. Lakshmi, A. V. N. (2013). Manager role–employee alienation at work place. *International Journal of Marketing and Technology*, 3(3), 8-19.
12. Mills, C. (2011). *Optimizing employee engagement and conflict management*. Ark Group and Inside Knowledge, UK. london n1 7lb. ISBN: 978-1-907787-75-1. 13.
- Mirhashemi, M., Sharifi, H. P., & Sabeti, S. (2008). The relationship between emotional intelligence and job involvement. *Thoughts and Behavior Journal*, 9(3), 17-26. (Persian).
14. Muhamad Noor, S., & Adli Abdullah, M. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35, 739–45.
15. Mulki, J. P., Locander, W. B., Marshall, G. W., Harris, E. G., & Hensel, J. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(1), 67-78.
16. Nabavi, A. H., Hossinzadeh, A. H., & Allameh, S. (2014). Examining the effect of the bureaucratic characteristics of organization on staff's work alienation (the study of the staff of governmental organizations in Ahvaz city) social problems of Iran. *Journal of Kharazmi University*, 4(2), 131-54. (Persian).
17. Sonnentag, S., Unger, D., & Nager, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166-83.
18. Sookoo, N. (2014). Perceptions of injustice and alienation dynamics within the workplace. *Journal of the Department of Behavioural Sciences*, 3(1), 81-99.
19. Zaki, M. A. (2010). Adaptation to university and its relationship with social support a case study: The students of Isfahan University. *Youths, Culture and Society Research*, 4, 107-30. (Persian).

استناد به مقاله

تاجوران ، مرضیه، و صیف ، محمد حسن. (۱۳۹۶). مدل علی بیگانگی از کار براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۳)، ۶۱-۸۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/SMRJ.2017.1693.1383

Tajvaran. M., & Seif. M. H. (2017.) The Causal Model of Work Alienation Based on the Quality of Work Life and Organizational Justice with an Emphasis on the Mediating Role of Conflict, Organizational Commitment and Job Involvement Among Physical Education Teachers in Shiraz City. *Sport Management Studies*, 9 (43), 61-80. (Persian).
Doi: 10.22089/SMRJ.2017.1693.1383

The Causal Model of Work Alienation Based on the Quality of Work Life and Organizational Justice with an Emphasis on the Mediating Role of Conflict, Organizational Commitment and Job Involvement Among Physical Education Teachers in Shiraz City

M. Tajvaran¹, M. H. Seif²

1. M.Sc. of Educational Management, Islamic Azad University of Shiraz*
2. Associate Professor of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 2015/10/15

Accepted: 2016/11/12

Abstract

The present study was done with the aim of presenting a causal model of work alienation based on the quality of work life and organizational justice emphasizing the mediating role of conflict, organizational commitment and job involvement of physical education teachers in Shiraz city through path analysis. To do these 237 teachers were selected through random cluster sampling and answered to a questionnaire organizational justice (Niehoff & Moorman), organizational commitment (Allen & Meyer), job involvement (Kanungo), quality of work life (Walton), conflict (Rabins) and work alienation (Motaz) subscales. Results showed that quality of work life variable has indirect negative effect on work alienation through the mediation of conflict, organizational commitment and job involvement variables. Organizational justice has indirect negative effect on work alienation through the mediation of organizational commitment and job involvement variables. Organizational commitment has indirect negative effect on work alienation through the mediation of job involvement variable. Conflict variable has indirect positive effect on work alienation through the mediation of organizational commitment variable.

Keywords: Work Alienation, Quality of Work Life, Organizational Justice, Physical Education Teachers

* Corresponding Author

Email: tajvaran@yahoo.com