

Investigating the Status of Social undermining of Employees and Its Relationship with Job Alienation of Employees of Lorestan General Directorate of Education

Faranak Mosavi^{1*}, Asad Yeganeh²

1. Department of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2. Ph.D. in Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: November 10, 2017; Accepted: October 28, 2020)

Abstract

The aim of this study was to investigate the social undermining and tear of employees and its relationship with job alienation of employees of Lorestan General Directorate of Education. The study method was descriptive-analytical correlation. The statistical population included all the employees of the General Department of Education of Lorestan Province in 2016, numbering 371 people, of which 191 people were selected by available sampling method. Data collection tools were standard questionnaires of social undermining of Duffy et al. (2002) and job alienation of Sedaghatifard and Abdollahzadeh (2009). Kolmogorov-Smirnov tests, Pearson correlation coefficient, Khido, stepwise regression were used to analyze the data by SPSS 21 software. Findings showed: A significant percentage of employees have experienced two dimensions of undermining with supervisor and undermining with co-worker. The coefficient of multiple correlation between social undermining of employees and job alienation of employees was equal to 0.438 and its coefficient of determination was equal to 0.191. Also, Pearson correlation coefficient between supervisor undermining dimension and job alienation ($r = 0.405$) and peer undermining dimension at individual level and job alienation ($r = 0.377$) at 1% alpha level was significant ($P < 0.001$).

Keywords: Job alienation, Social support, Social undermining, Undermining behavior.

* Corresponding Author, Email: frnkmosavi@yahoo.com

بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان

فرانک موسوی^{۱*}، اسد یگانه^۲

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۷)

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان انجام شد. روش مطالعه، توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۳۷۱ نفر بودند که تعداد ۱۹۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و بیگانگی شغلی صدقاتی فرد و عبدالله‌زاده (۱۳۸۸) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون خی دو، رگرسیون گام به گام استفاده شد. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS۲۱ تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی چندگانه بین سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان برابر با ۰/۴۳۸ و ضریب تعیین آن برابر با ۰/۱۹۱ بود. همچنین، ضریب همبستگی پیرسون بین بعد سایش سرپرست در ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی ($t = ۰/۴۰۵$) و بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی ($t = ۰/۳۷۷$) در سطح آلفای ۱ درصد معنادار بود ($P < ۰/۰۰۱$).

واژگان کلیدی: بیگانگی شغلی، حمایت اجتماعی، رفتار سایشی، سایش اجتماعی.

مقدمه

سازمان‌ها دارای سرمایه‌های انسانی با خلق و خو و فرهنگ‌های متفاوتی هستند، اما با تأکید بر فرهنگ سازمانی و شناخت رفتارهای انسانی می‌توانند راهکاری مناسب برای جلوگیری از بروز رفتارهایی که باعث می‌شود بهروزی سازمانی کاهش یابد یا حیات سازمان به مخاطره بیفتد، اتخاذ کنند (اسکات^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). تأکید بر دانش سازمانی و دانش مدیریتی نه تنها باعث می‌شود که سازمان‌های امروزی در عرصه رقابت از پیشرفت جا نمانند بلکه موجب می‌شود راهکاری برای مبارزه با چالش‌های رفتاری و روانی در سازمان نیز داشته باشند (هپبرن و گیل^۲، ۲۰۱۳). در این میان، محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان‌فردی توجه خاصی داشته‌اند، یکی از این موارد سایش اجتماعی^۳ است. سایش اجتماعی یکی از دستاوردهای منفی زندگی اجتماعی است که هزینه‌های سنگینی را بر سازمان‌ها و جامعه تحمیل می‌کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). تعریف وینکور^۴ و همکاران از سایش اجتماعی عبارت است از احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی‌علاقگی که به سمت یک فرد خاص نشانه‌گیری و هدایت می‌شوند، ارزیابی منفی نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های آن فرد و نیز بروز سایر رفتارهای عمدی و ارادی از سوی سرپرست و همکاران وی که توانمندی‌های او را برای رسیدن به اهداف شغلی‌اش مختل می‌کنند (درانگ و تای^۵، ۲۰۱۵). سایش اجتماعی، نقطه مقابل حمایت اجتماعی است و طبق تعریف، حمایت اجتماعی مفهومی است که به دامنه ارتباطات متقابل بین‌فردی توجه دارد؛ بنابراین، هرچه میزان سایش اجتماعی بیشتر باشد، میزان تعارضی که فرد با آن مواجه می‌شود، بیشتر است؛ براین اساس، در هر صورت، حمایت اجتماعی ضعیف یا سایش اجتماعی

-
1. Scott
 2. Hepburn & Gail
 3. Social undermining
 4. Vinokur
 5. Dar Ong & Tay

تأثیر منفی بر کارکنان، خانواده، دوستان و اطرافیان آن‌ها و به‌طورکلی، تأثیر منفی بر جامعه دارد و می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را در محل کار کاهش دهد و با گذشت زمان می‌تواند منجر به افزایش مشکلاتی در سازمان شود (بخیت، نظری و عبدی‌پور، ۱۳۹۶). همچنین، دافی، گانستر و پاگن^۱ (۲۰۰۲) سایش اجتماعی را به عنوان رفتاری که مانع ایجاد و حفظ روابط مطلوب و همراه با موفقیت می‌شود، تعریف کرده‌اند (میکی و برین^۲، ۲۰۱۷). بنابراین، سایش اجتماعی می‌تواند موجب بروز رفتارهای مخرب در سازمان شود. این رفتارها در قالب خصومت‌های شخصی، خرابکاری، انتقادهای غیر سازنده، توهین به یکدیگر، ایجاد مانع در رسیدن به اهداف و ازین‌بردن آبرو و اعتبار دیگران خود را نمایان می‌کند که موجب ایجاد جو ناسالم در سازمان خواهد شد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶). به اعتقاد درانگ (۲۰۱۵) این پیامدها می‌توانند موجب مرادفات نابهنجار کارکنان با عوامل داخلی و خارجی سازمان، مانند مشتریان، ارباب رجوع و حتی خانواده، بروز حوادث و سوانح شغلی و در نتیجه بیگانگی شغلی در محیط کار و جو اخلاقی ناسالم در سازمان شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶). این توانایی‌ها مواردی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان‌فردی، موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان هستند به‌طور کلی، پژوهش‌های مختلفی در زمینه تأثیر سایش اجتماعی بر سازمان‌ها انجام شده‌اند. نتایج پژوهش درانگ و تای (۲۰۱۵) نشان داد رفتارهای سایشی برای ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار اهمیت دارد. رینالدز، سلتمن و هلگسون^۳ (۲۰۰۹)، و شجاعی باغینی و بهشتی‌فر (۱۳۹۲) به تأثیر سایش اجتماعی بر تعارض اشاره کرده‌اند. نتایج مطالعه رینالدز، سلتمن و هلگسون (۲۰۰۹) نشان داد بین سایش اجتماعی و تعارض فردی کارکنان رابطه مثبت وجود داشت. در پژوهشی، شجاعی باغینی و بهشتی‌فر (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین سایش مستقیم توسط همکار و میزان تعارض فردی رابطه معکوس وجود دارد؛ اما بین سایش کلامی و فیزیکی توسط همکار و میزان تعارض فردی رابطه مستقیم وجود دارد. در مطالعات

1. Duffy, Ganster & Pagon

2. Mickey & Brian

3. Reynolds, Seltman & Helgeson

اسکات و همکاران (۲۰۱۵) و نیز نوری و نعیمی (۱۳۹۵)، به تأثیر رفتارهای سایش اجتماعی بر زندگی شغلی افراد اشاره شده است. براساس پژوهش نوری و نعیمی (۱۳۹۵)، مدیران می‌توانند با فراهم کردن فرصت کنترل بر شغل و افزایش توانمندی در انجام شغل، زمینه را برای کاهش سایش اجتماعی و افزایش وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی کارکنان فراهم آورند. مایر، سمر و هاپفیلد^۱ (۲۰۰۹) معتقدند وجود سایش اجتماعی کارکنان نسبت به محیط کاری خود به بروز احساسات و عواطف منفی منجر می‌شود که این احساسات منفی می‌توانند در مبادلات اجتماعی افراد در محیط کار نیز دخالت کنند. تعاملات اجتماعی منفی به نیاز بنیادی افراد در تعلق داشتن به یک گروه و حفظ روابط بین فردی مثبت و مطلوب آسیب می‌رساند. این افراد در محیط کاری خود احساس تنهایی می‌کنند و ممکن است نسبت به شغلشان احساس رضایت و خشنودی نداشته باشند (بخیت، نظری و عبدی‌پور، ۱۳۹۶). در چنین مواردی، عواقب شدید سایش اجتماعی بر فرد و روابط بین فردی، بسیار آشکارتر از زمانی است که فرد از لحاظ جسمی مورد آزار و اذیت قرار می‌گیرد و فرد دچار بیگانگی شغلی می‌شود (رینالدز، سلتمن و هلگسون، ۲۰۰۹). از خود بیگانگی ریشه در نوشته‌های فیلسوف آلمانی، مارکس دارد. وی از خود بیگانگی شغلی را ماحصل مغایرت میان ماهیت نقش شغلی و ماهیت انسانی می‌دانست و بر این اعتقاد بود که از خود بیگانگی شغلی در جایی روی می‌دهد که فرد کنترل بر محصول و فرایند کار خود را از دست می‌دهد و در نتیجه نمی‌تواند خود را در کار ابراز کند (نادی و الصفی، ۱۳۹۲). به عبارتی، بیگانگی از شغل نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره دارد و این به معنای عجین نشدن با شغل و هویت سازمانی است. احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویت در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود، که منجر به کاهش تعهد سازمانی، کاهش عملکرد فرد در سازمان و در نتیجه بروز رفتارهای ضد شهروندی از سوی کارکنان می‌شود (درینی و همکاران، ۱۳۹۴). سیمن^۲ (۱۹۸۸) تعبیر و تفسیر تازه‌تری را در مورد از خود بیگانگی شغلی ارائه داده است. در ابتدا سیمن درصدد

1. Meier, Semmer & Hupfeld

2. Seeman

شفاف کردن معنای این مفهوم از طریق شناسایی پنج بعد از خود بیگانگی شغلی برآمده است: ۱. ناتوانی، به معنای فقدان خودمختاری و استقلال در کارکنان به علت آزادی محدود برای اعمال کنترل بر فعالیت‌های کاری؛ ۲. بی‌معنایی، به معنای ناتوانی در ارتباط دادن تلاش‌های خود به یک هدف والا؛ ۳. بی‌هنجاری چنین تعریف شود که در این وضعیت، انتظار زیادی می‌رود که از نظر اجتماعی برای رسیدن به هدف‌های معین، نیاز به رفتارهای تأیید نشده وجود دارد؛ ۴. انزوای زمانی اتفاق می‌افتد که هنجارهای رفتاری نمی‌توانند به شکل مؤثر، فرد را به سمت اهداف فردیاش رهنمون کند؛ ۵. از خود بی‌زاری که زمانی به وجود می‌آید که شغل بیشتر راهی برای ارضای نیازهای بیرونی است، تا ابزاری برای بروز توانمندی‌های بالقوه فرد (کوران، ۲۰۱۴). بروز چنین رفتارهایی به عنوان رفتارهای ضد شهروندی گروهی، بر خلاف رفتارهای شهروندی سازمانی که موجب ارتقای عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمان، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و نظایر آن می‌شوند و می‌تواند منجر به افزایش نارضایتی و ترک خدمت کارکنان و مانع کارکرد سازمان شود، و به کاهش درآمد یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر شود و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد (زارعی متین، ۱۳۹۱). در پژوهشی طلایی (۱۳۹۳) که به این نتیجه دست یافته است که بیگانگی از کار کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر ایلام یک امر نگران‌کننده می‌باشند و مایل هستند که سازمان خود را ترک کنند. همچنین، در پژوهش طاهری (۱۳۹۴) نشان داده شد رفتار ضد شهروندی تیمی در اکثر سازمان‌های دولتی شهر ایلام بالاتر از حد متوسط می‌باشد و از یکی علل بروز این رفتارها در سطح سازمان‌های دولتی، علل فردی (کارکنان) می‌باشند که دارای شاخص‌هایی همچون بیگانگی با کار، نداشتن تخصص کافی، انزوایی است. بنابراین، کارکنان هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات انجام گرفته منفعتی به دست نیاورند و بالعکس ریشه ناتوانی‌های خود را در سازمان ادراک کنند، سعی در جبران و واکنش متقابل خواهند داشت و رفتارهای سازمانی آنان کاهش می‌یابد. در راستای این اعمال، ذی‌نفعان سازمان و به خصوص دانش‌آموزان دچار آسیب خواهند شد، همچنین هرگاه بین ارزش‌های سازمانی کارکنان مغایرت

وجود داشته باشد، این مغایرت در آنان ایجاد سردرگمی می کند که می تواند جهت گیری کارکنان را مختل کرده و اضطراب و انزوای آنان را به همراه داشته باشد، عدم تناسب فرد- سازمان که به عنوان یک عامل فشارزا عمل می کند، می تواند موجب بیگانگی کاری شود و این موقعیت بیگانگی، بر سایش اجتماعی سازمانی فرد اثر می گذارد. گستره پژوهش های انجام شده در سطح کشور مؤید آن است که سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش به عنوان خدمت گزاران اصلی فرهنگی و تربیتی کشور مورد توجه قرار نگرفته است. از طرفی، به نظر می رسد که خروج نیروها از سازمانی به دلایل مختلفی مانند فرسایش شغلی، بیگانگی از کار، بی تفاوتی سازمانی، تعارض و مشاهده رفتارهای ضد شهروندی اجتناب ناپذیر است (طلایی، ۱۳۹۳). به وجود آمدن خلأ و ترک خدمت نیروها در مشاغل سازمانی به ویژه در مشاغل کلیدی مانند مشاغل مدیریتی و حساس می تواند در روند حرکت یک سازمان اخلاقی جدی ایجاد کند (حاج کاظمی، ۱۳۹۱). شناخت سایش اجتماعی و آگاهی از تأثیراتی که می تواند بر بیگانگی شغلی کارکنان سازمان داشته باشد، به مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی آموزش و پرورش کمک می کند تا راه حل های مناسبی برای کاهش این پدیده، از جمله فراهم کردن محیط کاری مناسب و ایجاد تعاملات مثبت اجتماعی اتخاذ کنند. با توجه به اینکه تعهد کارکنان در قبال کارشان و مدیریت می تواند بر کیفیت زندگی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد، لزوم توجه به این مسئله در میان کارکنان آموزش و پرورش لازم و ضروری است. بررسی مبانی نظری پژوهش نشان می دهد رفتار سایش اجتماعی در سطح سازمان ممکن است منجر به ایجاد تعارضات بین افراد شود و بر زندگی شغلی آن ها تأثیرگذار باشد. در این زمینه، پژوهش هایی به صورت پراکنده انجام گرفته است؛ اما، به نظر می رسد که در ایران، به صورت منسجم پژوهش زیادی در این زمینه و به ویژه در سطح آموزش و پرورش و با تمرکز بر کارکنان انجام نشده است؛ سازمان های آموزش و پرورش لرستان نیز از این قاعده مستثنا نبوده است. بنابراین، این مطالعه با هدف بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان صورت پذیرفت. به این منظور و با توجه به پیشینه پژوهش فرضیه های زیر مطرح می شود.

فرضیه اصلی پژوهش: بین سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول پژوهش: بین بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم پژوهش: بین بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

مطالعه حاضر، توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۳۷۱ نفر بودند که تعداد ۱۹۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس (هدفمند) انتخاب شدند. اشتغال به کار در محل آموزش و پرورش کل و عدم انتقالی در اداره محل انجام پژوهش معیار ورود به پژوهش بود. در پژوهش حاضر، برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و پرسشنامه بیگانگی شغلی صدقاتی‌فرد و عبدالله‌زاده (۱۳۸۸) استفاده شد. برای سنجش سایش اجتماعی از مقیاس ۲۶ ماده‌ای ۶ گزینه‌ای (در ماه اخیر هرگز، در ماه اخیر یک یا دو بار، تقریباً یک‌بار در هفته، چندبار در هفته، تقریباً هر روز، هر روز) دافی، گانستر و پاگن (۲۰۰۲) استفاده می‌شود که شامل دو بعد سایش سرپرست (۱۳ سوال) و سایش همکار در سطح فردی (۱۳ سوال) است. دافی، گانستر و پاگن (۲۰۰۲) در پژوهشی پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را برابر با ۰٫۹۳ گزارش کردند (نوری و نعیمی، ۱۳۹۵). نوری و نعیمی (۱۳۹۵) در پژوهشی پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را برابر با ۰٫۸۹ گزارش کردند. همچنین، با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی روایی آن را در حد مطلوب گزارش کرده‌اند. فیاضی و یوسفیان‌آرانی (۱۳۹۴) در پژوهشی پایایی کل مقیاس سایش اجتماعی را برابر با ۰٫۹۴۳ گزارش کردند. بر این اساس، در پژوهش حاضر پایایی کل پرسشنامه و ابعاد آن یعنی سایش سرپرست و سایش همکار در سطح فردی در یک نمونه ۲۰ نفری به ترتیب ۰٫۸۵۶، ۰٫۸۱۱ و ۰٫۸۴۳ به دست آمد. پرسشنامه بیگانگی شغلی از

یک پرسشنامه ۲۲ گویه‌ای پنج‌گزینه‌ای در طیفی از هیچ وقت (۱ امتیاز) تا تقریباً همیشه (۵ امتیاز)، که توسط صدقاتی فرد عبدالله‌زاده (۱۳۸۸) و بر اساس نظریه بیگانگی ملوین سیمن (۱۹۵۹) طراحی شده، استفاده شده است. حداقل نمره قابل اکتساب در این پرسشنامه برابر با ۲۲ و حداکثر نمره برابر با ۱۱۰ است، بنابراین، میانگین نمره پرسشنامه برابر با ۶۶ است. هدف اصلی این پرسشنامه بررسی میزان از خود بیگانگی شغلی در افراد مختلف است. پایایی این مقیاس توسط پژوهشگران متعددی محاسبه و در حد قابل قبولی گزارش شده است. از جمله شریف‌پاشا (۱۳۹۰) با آزمون آلفای کرونباخ پایایی آن را (۰٫۷۹) به دست آورد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه در یک نمونه ۲۰ نفری برابر با ۰٫۸۹۱ به دست آمد. پس از اجرای پرسشنامه‌ها بر روی نمونه آماری و جمع‌آوری داده‌ها جهت تحلیل داده‌های آماری از شاخص‌ها و روش‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون خی دو، رگرسیون گام به گام استفاده شد. در کل، داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS۲۱ تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

ابتدا نرمال بودن داده‌ها بررسی شد. به این منظور آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام گرفت و براساس نتایج، آزمون‌های مناسب برای تحلیل داده‌ها انتخاب شد. با توجه به نتایج جدول ۱ اگر مقدار سطح معناداری بزرگتر از ۰٫۰۵ باشد، داده‌ها دارای توزیع نرمال است.

جدول ۱. آزمون بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره کولموگروف	سطح معناداری
سایش سرپرست	۱۹۱	۱۳٫۶۵	۳٫۱۷	۰٫۰۹۸	۰٫۲۰۰
سایش همکار در سطح فردی	۱۹۱	۱۵٫۵۳	۲٫۷۹	۰٫۱۰۸	۰٫۰۸۱
سایش اجتماعی	۱۹۱	۱۴٫۲۱	۳٫۵۸	۰٫۱۱۲	۰٫۰۷۲
بیگانگی شغلی	۱۹۱	۱۸٫۹۶	۴٫۹۱	۰٫۱۶۰	۰٫۰۷۱

با توجه به جدول ۱، سطح معناداری تمامی داده‌های به دست آمده از آزمون‌ها بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند و برای تحلیل‌ها باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود.

در ادامه، براساس فرضیه‌های پژوهش نتایج تحلیل داده‌ها بیان می‌شود.

فرضیه اصلی پژوهش: بین سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

با استفاده از تحلیل همبستگی به بررسی وجود رابطه معنادار بر اساس فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. به منظور آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون ساده استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول ذیل است.

جدول ۲. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سایش اجتماعی	۲,۶۴۶	۱,۷۲۰	۰,۴۳۸	۰,۰۰۰
بیگانگی شغلی	۳,۹۱۰	۱,۱۹۲		

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار P که کمتر از ۰/۰۵ است، بین سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
روش همزمان	۰,۴۳۸	۰,۱۹۱	۰,۱۸۳	۱,۵۵۴

برای تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی از آزمون رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه بین سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان برابر با ۰,۴۳۸ می‌باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰,۱۹۱ به دست آمد. به عبارت دیگر، ۰,۱۹۱ از تغییرات واریانس متغیر ملاک بیگانگی شغلی به وسیله متغیر پیش‌بین سایش اجتماعی تبیین می‌شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد مدل مورد استفاده ۰,۲۰۸ تغییرات در سایش اجتماعی به حساب آورده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲۰,۹۳۲	۱	۱۱۰,۹۶۳	۴۶,۸۱۷	۰,۰۰۰
خطا	۴۹۰,۹۴۵	۱۹۵	۲,۴۱۷		
کل	۶۱۱,۸۷۷	۱۹۶			

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، اثر رگرسیونی متغیر سایش اجتماعی با متغیر بیگانگی شغلی معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار F برابر با ۴۶,۸۱۷، در سطح معناداری صفر معنادار به دست آمد. به عبارت دیگر، مجموع مجذورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی کند و موجب عدم تفاوت معنادار شود و به این معنا است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۵. ضرایب معادله رگرسیونی همزمان

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار تی	سطح معناداری
ثابت	۰,۲۰۴	۰,۳۷۷		۰,۵۴۲	۰,۵۸۹
سایش اجتماعی	۰,۶۲۵	۰,۰۹۲	۰,۴۳۸	۶,۷۶۵	۰,۰۰۰

جدول ۵ سهم هر یک از متغیرهای پیش بین را در پیش‌بینی متغیر ملاک نشان می‌دهد همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود متغیر پیش‌بین سایش اجتماعی می‌تواند به صورت معناداری متغیر ملاک بیگانگی شغلی را پیش‌بینی کند. متغیر سایش اجتماعی با مقدار بتای برابر با ۰,۴۳۸ و آماره تی برابر با ۶,۷۶۵، در سطح آلفای صفر پیش‌بینی‌کننده معناداری برای متغیر بیگانگی شغلی به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر سایش اجتماعی برابر با ۰,۴۳۸ در انحراف معیار متغیر بیگانگی شغلی تغییر ایجاد می‌شود و نشان‌دهنده آن است که سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد پاسخ افراد با توجه به میانگین گزینه‌ها

گزینه‌ها	هرگز	یک یا دو بار	تقریباً یک بار	چند بار در هفته	تقریباً هر روز	هر روز	جمع
فراوانی	۲۳	۵۵	۴۰	۳۴	۲۱	۱۸	۱۹۱
درصد	۱۲٫۰۴	۲۸٫۸۰	۲۰٫۹۴	۱۷٫۸۰	۱۰٫۹۹	۹٫۴۳	۱۰۰

جدول ۷. نتیجه آزمون خیدو درباره بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی

شاخص	تعداد	خیدو	درجه آزادی	سطح معناداری
سایش سرپرست	۱۹۱	۳۱٫۲۱	۵	۰٫۰۰۱

با توجه به جدول ۷ چون خیدو محاسبه شده برابر با ۳۱٫۲۱ با درجه آزادی ۵ و سطح معناداری ۱ درصد بزرگتر از خیدو جدول (۱۵٫۰۹) است، می‌توان نتیجه گرفت وجود تفاوت معنادار بین فراوانی‌ها تأیید شده است. به عبارتی، با ۹۹ درصد اطمینان بین فراوانی‌های مشاهده شده در بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی در گروه مورد مطالعه تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۸. توزیع فراوانی و درصد پاسخ افراد با توجه به میانگین گزینه‌ها

گزینه‌ها	هرگز	یک یا دو بار	تقریباً یک بار	چند بار در هفته	تقریباً هر روز	هر روز	جمع
فراوانی	۲۰	۵۷	۴۴	۳۱	۲۷	۱۲	۱۹۱
درصد	۱۰٫۴۷	۲۹٫۸۴	۲۳٫۰۴	۱۶٫۲۳	۱۴٫۱۴	۶٫۲۸	۱۰۰

جدول ۹. نتیجه آزمون خیدو درباره بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی

شاخص	تعداد	خیدو	درجه آزادی	سطح معناداری
سایش همکار در سطح فردی	۱۹۱	۴۲٫۰۴	۵	۰٫۰۰۱

با توجه به جدول ۹ چون χ^2 دو برابر با ۴۲/۰۴ با درجه آزادی ۵ و سطح معناداری ۱ درصد بزرگتر از χ^2 دو جدول (۱۵/۰۹) است، می توان نتیجه گرفت وجود تفاوت معنی دار بین فراوانی ها تأیید شده است. به عبارتی، با ۹۹ درصد اطمینان بین فراوانی های مشاهده شده درباره بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی در گروه مورد مطالعه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی بین بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معناداری
سایش سرپرست	بیگانگی شغلی	۰/۴۰۵	۱۹۱	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۰ نشان می دهد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی ($r = ۰/۴۰۵$) در سطح معناداری ۱ درصد معنادار است ($P < ۰/۰۰۱$)، بنابراین، وجود رابطه معنادار تأیید می شود. بنابراین، چنین استنباط می شود که با اطمینان ۹۹ درصد بین بعد سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، با افزایش سایش سرپرست از ابعاد سایش اجتماعی میزان بیگانگی شغلی کارکنان افزایش می یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی بین بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معناداری
سایش همکار	بیگانگی شغلی	۰/۳۷۷	۱۹۶	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۱ نشان می دهد ضریب همبستگی پیرسون بین بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی برابر با ۰/۳۷۷ در سطح معناداری ۱ درصد معنادار است

($P < 0,001$)، بنابراین، وجود رابطه معنادار تأیید می‌شود و با اطمینان ۹۹ درصد بین بعد سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی و بیگانگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، با افزایش سایش همکار در سطح فردی از ابعاد سایش اجتماعی میزان بیگانگی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

در ادامه، نتیجه تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می‌شود.

جدول ۱۲. ضرایب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین و آزمون‌های معناداری F

گام‌ها	متغیرهای باقیمانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	خطای استاندارد b	بتا	آماره F	سطح معناداری
۱	سایش سرپرست	۰,۴۰۵	۰,۱۶۴	-۲,۱۳۱	۰,۳۴۵	-۰,۴۰۵	۳۸,۱۴۰	۰,۰۰۱
۲	سایش سرپرست + سایش همکار	۰,۴۵۸	۰,۲۱۰	-۰,۹۱۴	۰,۲۷۴	۰,۲۴۱	۲۵,۶۰۹	۰,۰۰۱

بر اساس جدول ۱۲، تحلیل رگرسیون اجرا شده در دو گام صورت گرفته است، که در این دو گام از بین متغیرهای پیش‌بین وارد شده در تحلیل، براساس بیشترین سطح معناداری هر دو بعد سایش سرپرست و سایش همکار در تحلیل باقی مانده‌اند که سایش سرپرست به تنهایی حدود ۱۶ درصد ($R^2 = 0,164, F = 38,14, Sig < 0,001$) و سایش سرپرست و سایش همکار با هم حدود ۲۱ درصد ($R^2 = 0,21, F = 25,609, Sig < 0,001$) از واریانس بیگانگی شغلی را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر، ۲۱ درصد تغییرات بیگانگی شغلی کارکنان تحت تأثیر دو بعد سایش سرپرست و سایش همکار از ابعاد سایش اجتماعی است.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر، با هدف بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش لرستان انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد سایش اجتماعی، بیگانگی شغلی کارکنان مؤثر است؛ بدین صورت که وجود رفتار سایشی موجب افزایش بیگانگی شغلی کارکنان می‌شود. نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش‌های بیخیت، نظری، عبدی‌پور (۱۳۹۶)،

نوری و نعیمی (۱۳۹۵)، درینبو همکاران (۱۳۹۴)، طلائی (۱۳۹۳)، طاهری (۱۳۹۴)، نادى و الصفى (۱۳۹۲)، شجاعى باغینی و بهشتی فر (۱۳۹۲)، حاج کاظمی (۱۳۹۱)، درانگ و تاي (۲۰۱۵)، نیر و وهرا (۲۰۱۰)، رینالدز، سلتمن و هلگسون (۲۰۰۹)، اسکات و همکاران (۲۰۱۵)، و مایر، سمر و هاپفیلد (۲۰۰۹) همسو است. بنابراین، می‌توان گفت سایش اجتماعی موجب روابط و تعامل نابهنجار کارکنان با عوامل داخلی و خارجی سازمان مانند مدیران، سایر همکاران، مشتریان و ارباب رجوع شوند و به بروز حوادث و سوانح شغلی منجر شوند و در نهایت، بهره‌وری فردی و سازمانی را کاهش دهند. تبعات چنین رفتارهایی در محیط کاری سبب می‌شود که بسیاری از کارکنان انگیزه کارکردن خود را از دست دهند، به حاشیه رانده شوند و به جای اینکه بر کار خود متمرکز شوند، بیشتر نگران مقابله با این رفتارهای ناسالم باشند. رفتارهایی که فشارهای عصبی شدیدی بر افراد تحمیل می‌کنند، منجر به کاهش کارایی آن‌ها می‌شوند، نتایج پژوهش درانگ و تاي (۲۰۱۵) نشان داد کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار، با هدف ایجاد اعتماد بین کارکنان و کاهش تعارضات بین آن‌ها بسیار اهمیت دارد. همچنین، نتایج مطالعه رینالدز، سلتمن و هلگسون (۲۰۰۹) که نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت بین سایش اجتماعی و تعارض فردی کارکنان بود، افزون بر این، نتایج پژوهش نوری و نعیمی (۱۳۹۵)، که با کاهش سایش اجتماعی، وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد، هم‌راستا با نتایج مطالعه حاضر است. اگر توانایی‌های افراد از تقاضاهای سازمان فراتر باشد یا این که نیازهای اولیه کارکنان در سازمان برآورده نشود و در مراتب بالاتر نیاز به منزلت اجتماعی در کارکنان ارضا نشود، به کاهش سطح انگیزش شغلی کارکنان می‌انجامد. در این صورت هنگامی که معلمان این عدم تناسب در سازمان را تجربه کنند، به مرور زمان دچار از خود بیگانگی شغلی می‌شوند. نیر و وهرا (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که آموزش‌دهندگان بیشتر از سایر کارکنان دچار از خود بیگانگی شغلی می‌شوند. در تحلیل این بخش از یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که وضعیت

مطلوب سازمانی هنگامی میسر است که سازمان‌ها توسط کارکنان خودشکوفایا، همراه با عوامل تقویت‌کننده‌ای که خودشکوفایی را در همه سطوح سازمانی توسعه دهند، اداره شوند. سایش اجتماعی سازمانی عبارت است از همه رفتارهای منفی و تحلیل برندهای که در طول زمان کاری، از سوی تعامل‌کنندگان با فرد بر وی وارد می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان‌فردی، موفقیت‌های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌شود. سایش اجتماعی مربوط به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری شکل می‌گیرند و تلاش می‌کنند که در روابط درون‌فردی مثبت، موفقیت کاری یا به دست آوردن شهرت و خوشنامی، مانع از پیشرفت در کار شوند که این مسئله در نهایت، باعث افزایش تعارضات میان کارکنان سازمان می‌شود و بهزیستی شغلی آنها را کاهش می‌دهد (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). دافی و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند وقتی افراد توسط سرپرست یا همکارشان مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرند، در ذهن آن‌ها، تفکر مقایسه‌ای که اندیشه‌های ضد واقعی شناخته می‌شود، شکل می‌گیرد. آن‌ها آن چیزی را که واقعاً اتفاق افتاده است با آن چیزی که باید اتفاق می‌افتاده یا آن‌ها دوست داشته‌اند که روی دهد، مقایسه می‌کنند که هر اندازه رفتارهای سایشی شدیدتر باشند، باعث ایجاد ذهنیت منفی بیشتر در کارکنان می‌شود و تعارضات بین آن‌ها را شدت می‌بخشد. رینالدز، سلتمن و هلگسون (۲۰۰۹) نیز معتقد است عواقب شدید سایش اجتماعی بر روابط بین‌فردی و تعارضات بین آن‌ها بسیار آشکارتر از زمانی است که فرد از لحاظ جسمی مورد آزار و اذیت قرار گیرد. افزون بر این، براساس دیدگاه مایر، سمر و هاپفیلد (۲۰۰۹)، نگرش منفی کارکنان نسبت به محیط کاری خود منجر به بروز احساسات و عواطف منفی می‌شود که احساسات منفی می‌توانند در مبادلات اجتماعی افراد در محیط کار نیز دخالت کنند. به طور کلی، می‌توان گفت: در چنین مواردی، نگرش‌های منفی شغلی افراد منجر به این می‌شود که رفتارشان در محیط کار تغییر کند و دچار سایش اجتماعی شوند که براساس نظر کول^۱

و همکاران (۲۰۱۰)، این آسیب‌ها و صدمات می‌توانند به سلامت شغلی کارکنان لطمه بزنند. به عنوان یک محدودیت، پژوهش حاضر روی کارکنان آموزش و پرورش لرستان در سال ۱۳۹۵ انجام پذیرفته است، بنابراین، در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و سازمانی دیگر باید احتیاط شود. محدودیت دوم این است که، نتایج این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و بنابراین، کاربست و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست، هر چند معادلات ساختاری از استحکام بیشتری نسبت به رگرسیون برخوردار است. همچنین، در پژوهش حاضر متغیر ملاک و واسطه یعنی سایش اجتماعی و از خود بیگانگی به صورت خود گزارش‌دهی بررسی شد، در این نوع اندازه‌گیری‌ها، ممکن است اریب‌نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب‌نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد. درباره این محدودیت می‌توان در پژوهش‌های آتی متغیرهای یادشده را سنجش و در خلال تحلیل داده‌ها کنترل کرد. بنابراین، براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

– براساس نتایج مطالعه حاضر، وجود رفتارهای سایشی در سطح سازمان منجر به بروز بیگانگی شغلی بین کارکنان می‌شوند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش توجه ویژه‌ای به این رفتارها داشته باشند و با کنترل رفتارهای سایشی در سطح سازمان، مانع از بروز کشمکش و تعارض بین کارکنان شوند. در این زمینه، مدیران می‌توانند از طریق رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین با هدف ایجاد تعهد، وفاداری و کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه، نسبت به کنترل رفتار سایشی اقدام کنند. همچنین، القای حس وظیفه‌شناسی به کارکنان در کاهش اثرپذیری نگرش آن‌ها هنگامی که در معرض رفتارهای سایشی قرار می‌گیرند، می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد؛

– پیشنهاد می‌شود با شناخت عوامل مؤثر بر ایجاد رفتارهای سایشی، مدیران این رفتارها را شناسایی کنند و سیاست‌های صحیحی برای کنترل و از بین بردن آن‌ها اتخاذ کنند و از بروز این رفتارها در سازمان خود جلوگیری کنند. اصلاح سیستم‌های جبران خدمت و پاداش‌ها و تنبیه‌ها، رعایت اصول اخلاقی در پرداخت‌ها، تقویت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد و توجه

- به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری کارکنان هنگام گزینش، از جمله سیاست‌هایی هستند که کارکنان می‌توانند در این زمینه به کار برند؛
- پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان‌ها با شناخت بافت اجتماعی سازمان و تغییر عادات افراد از طریق رعایت ارزش‌ها و تغییر نگرش‌ها، به رویارویی با رفتار سایش اجتماعی در سازمان بپردازند؛
 - پیشنهاد می‌شود مدیران با اداره اثربخش رفتارهای سایشی در سازمان، ادراک کارکنان را از وجود اینگونه رفتارها کاهش دهند و اثرات منفی آن را در ایجاد تعارضات بین کارکنان به حداقل برسانند. در این زمینه، در صورت بروز مشکل، مدیران می‌توانند از برنامه‌های مشاوره‌ای استفاده کنند و برنامه‌های آموزشی و اخلاقی درباره سایش اجتماعی، آثار و پیامدهای آن و هدایت کارکنان در رابطه با بروز احساسات برگزار کنند؛
 - به منظور کاهش بیگانگی از کار کارکنان، برقراری نظام پیشنهادها و مشارکت دادن در امور مختلف سازمان و بهره‌بری از پیشنهادها مفید پیشنهاد می‌شود.
 - ایجاد تنوع شغلی و جلوگیری از دادن وظایف تکراری به کارکنان پیشنهاد می‌شود.
 - تفویض اختیار به کارمندان و ارائه بازخورد از نتایج کار به آن‌ها طوری که احساس کنند جزئی از کار بوده‌اند، پیشنهاد می‌شود.
 - اگر سازمان آموزش و پرورش بخواهد توان خود را در پیش‌بینی رفتارهای سازمانی بالا ببرد، پیشنهاد می‌شود نقش تناسب فرد-سازمان و همچنین نقش واسطه‌ای از خود بیگانگی شغلی را به عنوان پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی در نظر بگیرد.

منابع

- بخیت، معصومه، نظری، شهرام، عبدی پور، کامران (۱۳۹۶). ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجیگری تعارض میان فردی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۵)، ۱۳۲-۱۱۵.
- حاج کاظمی، محبوبه (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در بیگانگی از کار با میانجی گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سهامی بیمه البرز شهر تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- درینی، ولی محمد، تابان، محمد، شرفی، وحید، و ویسه، سیده مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر بیگانگی از کارکنان بر بروز رفتارهای ضد شهروندی تیمی. *مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، ۴(۱)، ۶۵-۷۶.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۱). *رفتار سازمانی پیشرفته*. چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شجاعی باغبینی، نفیسه، و بهشتی فر، ملیکه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سایش اجتماعی در سطح همکار و میزان تعارض فردی در دستگاه های اجرایی شهر کرمان. *اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار*.
- شریف پاشا، کریم (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بیگانگی شغلی و بهره وری در سازمان های دولتی سراب*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی سراب.
- صداقتی فرد، مجتبی، عبدالله زاده، مریم (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان. *تازه های روان شناسی صنعتی/سازمانی*، ۱(۱)، ۲۲-۹.
- طاهری، محمدنبی (۱۳۹۴). *واکاوی علل بروز رفتارهای ضد شهروندی تیمی در سازمان های دولتی شهر ایلام*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- طلایی، محمدصادق (۱۳۹۳). *بررسی وضعیت بیگانگی از کارکنان در سازمان های دولتی شهر ایلام*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.

فیاضی، مرجان، و یوسفیان‌آرانی، وحید (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۴۴(۷۹)، ۷۲-۴۷.

نادی، محمدعلی، و الصفی، مریم السادات (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی. *روان‌شناسی معاصر*، ۸(۲)، ۸۱-۹۴.

نصر اصفهانی، علی، امیری، زینب، فرخی، مجتبی، و سیفی، محسن (۱۳۹۶). تأثیر معنویت بر محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳(۲۸)، ۳۴-۱۷.

نصر اصفهانی، مهدی، علامه، سید محسن، شائمی، علی، و تیموری، هادی (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی کارکنان در سازمان؛ مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور. *علوم مدیریت ایران*، ۱۱(۴۱)، ۹۹-۱۱۶.

نوری، کعب عمیر، نعامی، و عبدالزهره (۱۳۹۵). اثر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. *آموزش پرستاری*، ۵(۳)، ۶۶-۵۵.

- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F., & Holt, D. T. (2010). Organizational justice and individuals withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Management Study Journal*, 47(3), 367-90.
- Curran, S. R. (2014). *Assessing employee turnover in the Language Services Section of Parliament of the Republic of South Africa*. Master's Thesis. University of Stellenbosch.
- Dar Ong., L., & Tay, A. (2015). The effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours. *Istanbul International Academic Conference Proceedings*, Istanbul, Turkey.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 331-352.
- Duffy, M. K., Kristen, L., Scott Jason, D., Shaw Bennet, J., & Tepper Karl, A. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(30), 643-666.
- Duffy, M., Daniel, C., GansterJason, D., Shaw Jonathan, L., & Johnson Milan, P. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101, 105-126.
- Hepburn, C., & Gail E. J. R. (2013). Social undermining and well-being: the role of communal orientation. *Managerial Psychology*, 28(4), 354-366.
- Meier, L. L., Semmer, N. K., & Hupfeld, J. (2009). The impact of unfair treatment on depressive mood: the moderating role of self-esteem level and self-esteem instability. *Personality & social psychology Bulletin*, 35(5), 643-655.

- Mickey B. S., & Brian D. W. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453–459.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48, 600-615.
- Reynolds, K., Seltman, H., & Helgeson, V. (2009). Impact of interpersonal conflict on individuals high in unmitigated communion. *Applied Social Psychology*, 36(7), 1595-616.
- Scott, K. L., Ingram, A., Zagencyk, T. J., & Mindy, K. Sh. (2015). Work–family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Occupational and Organizational Psychology*, 88, 203–218.