

بررسی میزان اثربخشی روش‌های کلینیکی در کاهش بیگانگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور مرکز خوی)

محمدسعید تسلیمی^۱، حسن الوداری^۲

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان اثربخشی شیوه‌های کلینیکی در کاهش بیگانگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور انجام شده است. برای بررسی میزان بیگانگی شغلی کارکنان از مدل سیمن استفاده شده و برای مقایسه دو گروه آزمایش و گواه از نظر بیگانگی شغلی و ابعاد سه‌گانه آن، آزمون تحلیل پروفایل (رویکرد چندمتغیری با اندازه‌گیری مکرر) استفاده شده است. پژوهش حاضر، براساس هدف پژوهشی کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، در زمره پژوهش‌های شبه‌آزمایشی (نیمه‌تجربی) به‌شمار می‌رود که حضور فعال پژوهشگر را طلب می‌کند. یافته‌ها و نتایج پژوهش نشان می‌دهند که ترکیب خطی میانگین مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوت معناداری دارند و این به معنی تأیید فرضیه پژوهشی و اثربخشی برنامه‌های اجرا شده (کاربندی آزمایشی) در زمینه تعدیل بیگانگی شغلی در مرکز منتخب (دانشگاه پیام‌نور خوی) است.

واژه‌های کلیدی: بیگانگی شغلی، روش کلینیکی، آزمون تحلیل پروفایل، کاربندی آزمایشی.

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

۲. استادیار دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۶/۲۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۱۱

نویسنده مسئول مقاله: حسن الوداری

Email: alvedari@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها به‌منزله‌ی مراکز اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص، نقش مهمی در افزایش رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، حقوقی، قانونی و.... کشورها ایفا می‌کنند. در واقع، آموزش عالی بیانگر نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و تعالی بخشیدن دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های موردنیاز کارکنان و مدیران بخش‌های مختلف جامعه، نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود، با پیشرفت‌های پژوهشی، فناورانه و علمی که به ارمغان می‌آورد، زمینه را برای رشد و توسعه اقتصادی فراهم می‌کند (Wood, 2005).

اما مسئله مهم این است که دانشگاه‌ها نیز همانند سایر سازمان‌های امروزی در محیطی پیچیده، متلاطم و پرآشوب به‌سر می‌برند، تا جایی که ایجاد تغییر و تحولات اساسی در دانشگاه‌ها به امری حیاتی تبدیل شده است. بنابراین، شناخت، تحلیل و رفع مسائل و مشکلات دانشگاه‌ها، به‌ویژه با توجه به گسترش آموزش عالی در چند دهه‌ی اخیر در کشورمان و احتمال بروز عارضه بیگانگی شغلی در بین کارکنان سطوح مختلف دانشگاهی که به‌تبع این گستردگی دور از ذهن نیست، گامی اساسی برای توسعه نظام علمی کشور به‌شمار می‌رود.

پس پژوهش حاضر با هدف شناخت سطح بیگانگی شغلی در بین کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام‌نور و به‌ویژه سنجش میزان اثربخشی روش‌های کلینیکی در تعدیل و کاهش این عارضه سازمانی، به‌مورد اجرا گذاشته شد. پژوهشگران برای نیل به اهداف پژوهش، دانشگاه پیام‌نور مرکز خوی را که یکی از مراکز مهم و قدیمی دانشگاه بوده، در استان آذربایجان غربی واقع شده است^۱، به‌عنوان نمونه‌ی مورد مطالعه انتخاب کردند. آشنایی کامل یکی از پژوهشگران با مرکز به جهت هجده سال عضویت علمی و شش سال مسئولیت مستقیم ریاست مرکز یادشده و وجود علائم، آثار و شواهدی مبنی بر شکل‌گیری نوعی بیگانگی شغلی در بین همکاران علمی و اداری به دلایل عدیده مانند بی‌ثباتی در امر مدیریت مرکز، به‌طوری‌که در مدت هشت سال در فاصله سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰، در این مرکز هشت رئیس مرکز عوض شد که این عدم‌ثبات و تغییرات پی‌درپی می‌توانست در کنار مشکلات ساختاری و فرهنگ سازمانی، باعث بروز رگه‌هایی از بیگانگی شغلی در بین کارکنان مرکز یادشده باشد. از دیگر دلایل مهم انتخاب مرکز خوی برای مطالعه، اعلام آمادگی کامل مسئولین و کارکنان علمی و اداری مرکز برای همکاری بود که

۱. مرکز خوی جزو ۲۴ مرکز مصوب قبل از انقلاب بوده، در بین حدود ۵۵۰ مرکز و واحد دانشگاهی دانشگاه پیام‌نور از جایگاه علمی خیلی خوبی برخوردار است.

خود امتیازی مهم جهت پیشبرد پژوهش‌های آزمایشگاهی و شبه‌آزمایشی پردردسر و زمان‌بر است.

در مرحله بعد، پژوهشگران از شاخص‌های سه‌گانه سیمن (Mendoza et al., 2007) که در قالب سه مؤلفه احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌معنایی و احساس از خودبیگانگی بیان می‌شوند، برای نیل به هدف اولیه پژوهش که همانا شناخت میزان بیگانگی شغلی در بین نمونه منتخب بود، استفاده کرده، سپس کاربست‌های آزمایشی را که شامل استفاده از نکته نظرات و سخنرانی‌های روان‌شناسان خود مرکز منتخب، سخنرانی‌های روحیه‌بخش مدیران مرکز و استان، توزیع سی‌دی‌های آموزشی در زمینه رفتارهای نوع‌دوستانه و ایثارگرانه و به‌طور کلی رفتارهای شهروندی سازمانی^۱، تهیه و توزیع جزوه‌های آموزشی در باب نقش تفکر جانبی و لزوم تغییر دید در پیشرفت و تعالی انسان‌ها و اولویت و اثربخشی شروع به تغییر از خود نسبت به تغییر رفتار دیگران و نیز جزوه‌های مربوط به امثال و حکم و پندهای مدیریتی، جزوه‌هایی در زمینه طنزپردازی در مدیریت و مهندسی حال خوب و نیز مسائل مربوط به جسارت‌ورزی، جرأت‌آموزی و آموزش‌های اظهار وجود^۲ در ارتباطات سازمانی بود، به اجرا گذاشتند تا از این طریق نیز بتوانند، میزان اثربخشی روش‌های کلینیکی را در رابطه با کاهش این پدیده شوم سازمانی تعیین کنند. ارائه‌ی راه‌کارهای لازم و ضروری برای تعدیل و کاهش بیگانگی شغلی در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه به کمک روش بالا که روشی شبه‌تجربی و مفید در حیطه‌ی علوم انسانی و اجتماعی است.

یکی دیگر از اهداف پژوهشگران در پژوهش حاضر است که می‌تواند، گامی هرچند کوچک در راه رفع معضلات نظام دانشگاهی کشور عزیزمان باشد. از این رو، با توجه به ضرورت مطرح شده و در راستای نیل به اهداف یادشده، فرضیه زیر تدوین و به مورد اجرا و آزمایش گذاشته شد. بین وضعیت بیگانگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز خوی در قبل و بعد از اجرای برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد (برنامه‌های تحول‌نگر کارکنان بر تعدیل بیگانگی شغلی آنان اثر دارد).

1. organizational citizenship behavior
2. assertive training

پیشینه‌ی پژوهش

از خودبیگانگی^۱ مفهومی است که بر آثار شمار زیادی از متفکران و اندیشمندان علم مدیریت و سازمان تأثیر گذاشته است. در این میان سه تن از صاحب‌نظران این حیطه که با مفهوم فوق به‌صورت برجسته‌تر و شاخص‌تری برخورد علمی کرده‌اند، می‌توان از کارل مارکس، ماکس وبر و مانهایم یاد نمود که هر کدام از آنها از اندیشه‌های وزینی درباره‌ی بیگانگی شغلی کارکنان، به‌ویژه مقوله‌ی از خودبیگانگی برخوردار بوده، به طور مفصل درباره‌ی عوارض فردی، سازمانی و اجتماعی آن بحث کرده‌اند. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهند، تعبیر و تفسیر و سنجش میزان بیگانگی شغلی در بین کارکنان، مشکل و پر از ابهام است و بدین‌جهت مؤلفه‌ها و نشانگرهای متعددی برای تعیین و اندازه‌گیری ابعاد مختلف آن خلق شده‌اند که در حال حاضر، احساس بی‌قدرتی، احساس پوچی و احساس از خودبیگانگی سه بعد اصلی بیگانگی شغلی است که اولین بار سیمن و همکاران در سال ۱۹۹۷، آن را ابداع کردند (Mendoza et al., 2007).

امروزه به جهت قابلیت خوب این سه بعد، پژوهشگران از آنها به‌طور گسترده‌تری برای اندازه‌گیری میزان بیگانگی شغلی منابع انسانی سازمان‌ها استفاده می‌کنند. بررسی‌های بلونر (۱۹۹۸)، آی کین و هاگ (۱۹۸۹)، براورمن (۲۰۰۳)، سیمن (۱۹۹۴، ۱۹۹۹)، کانانگو (۱۹۹۹)، موج (۲۰۰۴) و موتاز (۲۰۰۶)، مبین این واقعیت است که بیگانگی شغلی یکی از پیامدهای شرایط ساختاری سازمان‌ها (برای مثال تصمیم‌گیری متمرکز، وجود قوانین خشک و رسمی و سیاست‌ها و رویه‌های انعطاف‌ناپذیر) است که ریشه در محیط‌های کاری بوروکراتیک دارد و دارای پیامدهای منفی متعددی برای فرد و سازمان و جامعه است (Mary et al., 2008) که به تعدادی از آنها به‌شرح زیر اشاره می‌شود.

ابتلای کارکنان به انواع بیمارهای روحی، روانی و جسمی، افزایش عوامل تنش‌زا و فشارآور شغلی، کاهش وفاداری و تعهد فرد به سازمان، افزایش نارضایتی شغلی، افزایش تمایل به ترک سازمان، غیبت‌های کاری مداوم، کاهش بهره‌وری و سود سازمان، افزایش هزینه‌های جذب و آموزش کارکنان، افزایش تعداد خطاهای کاری، افزایش مقاومت در برابر تغییرات سازمانی، افزایش احساس بی‌عدالتی بین میزان کار و حقوق و مزایا و پاداش‌ها، کاهش تمایل به پذیرش مسئولیت‌های شغلی، کاهش مشارکت افراد در فعالیت‌های اجتماعی، تحلیل رفتن ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی به‌ویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده، افزایش تنش‌های خانوادگی و مشکلات زناشویی و ده‌ها معضل دیگر که باید چاره‌جویی شوند. در این راستا، پژوهش‌های کالیپ راسد

1. alienation

(Eriksen, 2008) نشان داد، برگزاری دوره‌های طنزپردازی برای کارکنان و تقویت خلق‌وخوی شوخ‌طبعی^۱ و خوش‌مشربی آنان یکی از عوامل اصلی و روحیه‌بخش است و باعث ارتقای سطح عملکرد کارکنان می‌شود و نیز پژوهش‌های برنارد بس (۱۹۷۸)، ثابت کرد که برخی از ویژگی‌های رفتاری رهبران تحول‌آفرین مثل ایجاد اعتماد و اطمینان در پیروان از طریق گفتار و رفتار در قالب نفوذ آرمانی، ترفیع بینش و بصیرت و گسترش خوش‌بینی، شوروشوق و جدیت در بین پیروان از طریق به‌کارگیری ویژگی انگیزش الهام‌بخش، به‌چالش کشاندن باورهای قدیمی، ترویج دیدگاه‌ها و نگرش‌های جدید و پیدا کردن شیوه‌های نوین و راه‌های ابتکاری برای حل مسائل به کمک ویژگی خاص دیگر رفتاری خویش تحت‌عنوان ترغیب ذهنی و تحریک فکری کارکنان و درنهایت به‌کارگیری خصوصیت ملاحظه شخصی و فردی از ناحیه رهبر و توجه اصولی و واقع‌گرایانه به خواسته‌ها و نیازها و سعی در شکوفاسازی استعدادهای نهانی آنان، باعث کم‌رنگ شدن فاصله بین کار و زندگی پیروان شده، مرزهای ترسیم شده بین آن دو را کم‌رنگ می‌کند و از این طریق جلوی تضاد و تنش‌های مخرب را می‌گیرد (الوداری، ۱۳۹۱). البته تأثیر مستقیم این نوع رهبری در تعدیل بیگانگی شغلی و تأثیر غیرمستقیم آن از طریق متغیرهای میانجی فرهنگ سازمانی و ساختار سازمان در دانشگاه پیام‌نور به اثبات رسیده است (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

ولی درباره‌ی روش مورد‌استفاده پژوهشگران؛ یعنی روش کلینیکی که به‌منزله‌ی یکی از روش‌های مهم انجام پژوهش‌های تمام‌آزمایشی و شبه‌آزمایشی در دنیا بوده، هدف اصلی پژوهشگران نیز پی بردن به میزان اثربخشی آن در تعدیل بیگانگی شغلی کارکنان دانشگاه‌ها است، باید خاطر نشان کرد، متأسفانه این روش در کشور ما از جایگاه شایسته‌ای در پژوهش‌های علوم انسانی برخوردار نیست؛ به‌طوری‌که، با مراجعه به آثار و منابع و پژوهش‌های پیشین، هیچ اثری از به‌کارگیری این روش معتبر در پژوهش‌های داخلی به‌چشم نمی‌خورد، اما با بررسی آثار و پژوهش‌های علمی در سایر کشورها، به‌ویژه کشورهای غربی، پژوهشگران شاهد تعدادی از پژوهش‌ها به‌شرح زیر بوده‌اند که روش کلینیکی را برای انجام مطالعات و بررسی‌های خود مورد‌استفاده قرار داده بودند.

۱. بررسی نحوه و روند تغییرات نرم و روان جسمانی در افرادی که از چاقی مفرط رنج می‌برند (Mager, 2009). پژوهشگر در این پژوهش با بهره‌گیری از شیوه کلینیکی طی

1. humor

دوازده ماه، توانسته بود، تغییرات مساعدی را در گروه آزمایش ایجاد و اثربخشی این روش را در درمان چاقی افراد به اثبات رساند.

۲. بررسی نقش راه‌حل‌های غیرجسمانی کاربردی بالینی و تست‌های مؤثر حافظه در پیش‌بینی و رفع معلولیت‌های شنیداری و ادراکات گفتاری (John, 2007). نتیجه این پژوهش نیز بیانگر اثربخشی بالای روش‌های کلینیکی و بالینی در نیل به اهداف از پیش تعیین شده بود، به‌طوری‌که معلولیت آزمودنی‌ها در زمینه‌های گفتاری و شنیداری با کاربردی‌های انجام شده تا حد زیادی بهبود یافته بود.

۳. ارزیابی ریسک زمینه‌ای در اقدامات بالینی: بررسی میزان سودمندی روش‌های کلینیکی ساختارمند در کاهش خشونت (Jackson, 2004). پژوهشگر در این پژوهش تا حد زیادی متغیرهای محیطی مداخله‌گر را کنترل و شرایط پژوهش را به پژوهش‌های آزمایشگاهی و تجربی محض نزدیک‌تر کرده، در نهایت توانسته بود، کارکرد اثربخش این شیوه پژوهش را در کاهش میزان خشونت آزمودنی‌ها به اثبات رساند.

۴. شناسایی محرک‌های تنش‌زا و ایجادکننده فشارهای روانی مرتبط با پریشانی و افسردگی در میان مهاجران سالخورده کره‌ای (Lee, 2003). لی در سال ۲۰۰۳، با بررسی وضعیت روحی، روانی تعدادی از مهاجران کره‌ای در کشورهای اروپایی و آمریکا، ضمن پی بردن به اوضاع نامساعد روحی آنان در کشورهای مورد مطالعه، توانست با تشکیل گروه‌های آزمایش و گواه و انجام کاربست‌های لازم آزمایشی در دو دوره سه ماهه، محرک‌های تنش‌زا را تعدیل و فشارهای روانی اعضای گروه آزمایش را که در قالب‌های افسردگی و روان‌پریشی جلوه‌گر می‌شدند، بکاهد.

۵. پرورش نیروی بصری دانش‌آموزان در حیطه یادگیری فرهنگی در زبان‌های مختلف دنیا به روش تفسیری پیآژه (Ahnhyo, 2007). در این پژوهش برخلاف پژوهش‌های قبلی، شیوه کلینیکی از کارآیی و اثربخشی لازم برخوردار نبود و تفاوت معناداری بین افراد گروه آزمایش و گروه گواه مشاهده نشد.

۶. ارزیابی تعامل بین کیفیت توجه و تقویت منفی در کودکانی که رفتارهای مراقبت‌گریز از خود نشان می‌دهند (Gardner, 2005). روش کلینیکی به کار گرفته شده در این پژوهش از سودمندی لازم برخوردار بود و تعاملات ایجادشده مثبت و سازنده میان تقویت منفی کودکان مراقبت‌گریز و کیفیت و چگونگی توجه به آنها از ناحیه پژوهشگران، زمینه را برای بروز رفتارهای سالم در این گروه از کودکان مهیا کرد.

۷. نقش شایستگی‌های فرهنگی و تحصیلات آکادمیک در پرورش شغلی پزشکان (Jamali, 2005). پژوهشگر در این پژوهش به مدد روش کلینیکی، نقش مثبت هر دو متغیر پیش‌بین شایستگی‌های فرهنگی و تحصیلات دانشگاهی پزشکان را در غنی‌سازی و پرورش شغلی آنان به اثبات رسانید.

۸. مقایسه دو روش ارزیابی برای تشخیص توانایی‌های خواندنی (قرائت متون) دانش‌آموزان دوره ابتدایی (Hurley, 2004). روش‌های سنتی و کلینیکی، دو روش مورد مقایسه پژوهشگر در این کار مطالعاتی بود که با هدف تعیین میزان اثربخشی روش کلینیکی در بین دانش‌آموزان ابتدایی به اجرا در آمد و در نهایت برتری این شیوه‌ی نوین نسبت به روش‌های پیشین و سنتی ارزیابی در زمینه مهارت‌های خواندنی آزمودنی‌ها مشخص شد.

۹. تجارب فامیلی نسل آتی در کسب و کارهای خانوادگی در هزاره‌ی سوم: یک مطالعه اکتشافی (Ballet, 2004). پژوهش بالت در زمینه کشف مؤلفه‌های مربوط به موفقیت در کسب و کارهای خانوادگی در عصر جدید و شناسایی متغیرهای اثرگذار در این زمینه با تأکید به تجارب فامیلی به شیوه کلینیکی، نتایج مطلوبی را به نمایش گذاشت و مهر تأیید دیگری بر اثربخشی این روش زد.

۱۰. مقایسه دانشجویان دارای توانایی‌های خاص یادگیری با دانشجویان فاقد توانایی، با استفاده از روش تحلیلی و ارزیابی کلینیکی (Charneco, 2001). مطالعات کلینیکی چارنکو در این باب نیز حاکی از شایستگی روش یادشده بود و نشان داد، در صورت به کارگیری روش کلینیکی، مهارت یادگیری دانشجویان مورد آزمون افزایش می‌یابد و نکته مهم‌تر در نتایج حاصله این بود که افزایش مهارت در دانشجویان فاقد توانایی خاص یادگیری به مراتب بیشتر از دانشجویان دارای این نوع توانایی بود.

۱۱. مطالعه نحوه‌ی انجام کار گروهی با افراد ذاتا خشن (Scherling, 2000). شیوه کلینیکی مورد استفاده شرلینگ در کار با افراد ذاتا خشن دارای نتایج قابل قبول و مثبتی بود تا جایی که پس اتمام سه دوره سه‌ماهه، اعضای گروه آزمایش نسبت به کار تیمی و گروهی نگرش مثبت پیدا کرده بودند.

۱۲. تدوین مدل تعلیم و تربیت مذهبی کلینیکی برای آموزش کارکنان و رهبران مذهبی کلیساها در کشور غنا (Hormenoo, 2001). به کارگیری روش کلینیکی در بافت‌های مذهبی، به ویژه در باب ترویج آموزه‌های دینی و تعالی سطح علمی دست‌اندرکاران امور کلیسا، نقش مؤثر این روش در حیطه‌های مذهبی را نیز نشان داد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های آزمایشی دو گروهی با انتساب تصادفی است. برای اجرای پژوهش از جدول توان آزمون F کوهن (۱۹۸۶) استفاده و با در نظر گرفتن سطح معناداری (α) مساوی (۰/۰۵)، توان آزمون برابر ($1-\beta=0/93$) و حجم اثر مساوی با ۰/۷۰، تعداد مطلوب برای هر گروه را که سیزده نفر تعیین شده بود، از بین کل جامعه‌ی آماری ۵۲ نفری انتخاب سپس با تشکیل یک گروه آزمایش و یک گروه کنترل از بین کارکنان علمی و اداری مرکز منتخب، کار پژوهشی با مجموع ۲۶ نفر شروع و با انجام یک پیش‌آزمون^۱ و دو کاربست آزمایشی^۲ در قالب یک پس‌آزمون^۳ و یک پیگیری^۴، ضمن پی بردن به وجود عارضه بیگانگی شغلی در بین تعدادی از آزمودنی‌ها، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم کاربست‌های آزمایشی (برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی) بر کارکنان و سطح بیگانگی شغلی آنان مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفت و کاربردی موردنظر در سه مرحله دو ماهه در کل به مدت شش ماه، به شرح زیر اجرا شد:

- مرحله اول (پیش‌آزمون)، از ۲۰ بهمن ۱۳۹۰ تا ۲۰ فروردین ۱۳۹۱، به مدت دو ماه، با عنوان مرحله آماده‌سازی ذهنی و روحی، روانی همکاران مرکز برای شرکت در آزمایش، هماهنگی با مسئولین مرکز به منظور همکاری، تشکیل گروه‌ها به روش انتساب تصادفی، توجیه اولیه اعضای گروه‌ها، تأمین فضا و امکانات لازم در داخل مرکز و در نهایت اجرای پیش‌آزمون روی افراد منتخب گروه‌های دوگانه، برای تعیین میزان بیگانگی شغلی در بین آنان که مربوط به بخش مقدماتی کار پژوهشی و آماده‌سازی فضا و آزمودنی‌ها بود.
 - مرحله دوم (پس‌آزمون)، از ۲۲ فروردین ۱۳۹۱ تا ۲۲ خرداد ۱۳۹۱، باز هم به مدت دو ماه، که طی آن برنامه‌هایی به شرح زیر اجرا و به معرض آزمون گذارده شدند:
- ترتیب جلسات سخنرانی برای اعضای گروه آزمایش با بهره‌گیری از استادان روان‌شناسی مرکز، برگزاری دوره‌های سخنرانی روحیه‌بخش از ناحیه مدیران مرکز و استان، تهیه و توزیع سی‌دی‌های آموزشی در زمینه رفتارهای نوع‌دوستانه و ایثارگرانه و به‌طور کلی رفتارهای شهروندی سازمانی که برای ایجاد نشاط سازمانی و بسط و گسترش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نشاط‌آفرین انجام شد.

1. pretest
2. treatment
3. posttest
4. follow up

- مرحله سوم (پیگیری)، از ۲۵ خرداد تا ۲۵ مرداد، که در این دوره نهایی دو ماهه نیز اقداماتی به شرح زیر انجام شد:

تهیه و توزیع جزوه‌های آموزشی در باب نقش تفکر جانبی و لزوم تغییر دید در پیشرفت و تعالی انسان‌ها و اولویت و اثربخشی شروع به تغییر از خود نسبت به تغییر رفتار دیگران و جزوات مربوط به امثال و حکم و پندهای مدیریتی و نیز جزوهایی در زمینه طنزپردازی در مدیریت و مهندسی حال خوب و نیز مسائل مربوط به جسارت‌ورزی، جرأت‌آموزی و آموزش‌های اظهار وجود^۱ در ارتباطات سازمانی که در قالب کارگاه‌های آموزشی توسط پژوهشگران برای گروه آزمایش در مرکز مورد مطالعه در طول دوره انجام شد.

در پژوهش حاضر، برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی (کاربست آزمایشی) به منزله‌ی متغیر مستقل و بیگانگی شغلی کارکنان به منزله‌ی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. برای گردآوری داده‌ها، پژوهشگران یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش را که همان مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای است (Sarros et al., 2002)، استفاده کرده‌اند. همچنین برای تحلیل داده‌ها و مقایسه دو گروه آزمایش و کنترل از نظر بیگانگی شغلی و ابعاد سه‌گانه آن از روش آزمون تحلیل پروفایل (رویکرد چند متغیری با اندازه‌گیری مکرر) استفاده شده، قبل از اجرای آزمون، مفروضه تقارن مرکب ماتریس کواریانس واریانس‌ها و نرمال بودن چندمتغیری از طریق آزمون M باکس بررسی شد که نتایج این آزمون، موارد مربوط به نرمال بودن توزیع را به شرح جدول زیر نشان می‌دهد.^۲

جدول ۱. پیش‌فرض‌های آزمون تحلیل پروفایل

ردیف	نام آزمون و مقادیر مرتبط	مقدار
۱	(Box's M) آزمون ام باکس	۶۷/۵۶
۲	(F) مقدار برآوردی از f	۰/۸۸
۳	(df _۱) درجه آزادی متغیر اول	۴۵
۴	(df _۲) درجه آزادی متغیر دوم	۱۸۹۲/۲۶
۵	Sig of F سطح معناداری F	۰/۷۰

۱. assertive training

۲. در توزیع‌های چندمتغیری داده‌ها، اگر سطح معناداری F بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد، این امر مبین نرمال بودن توزیع است.

روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری همانند تمامی پژوهش‌های علمی، یکی از موارد مهم و موردنظر پژوهشگران بود که برای تعیین میزان روایی پرسشنامه که در قالب مقیاس لیکرت تهیه شده بود، از شیوه اعتبار محتوا^۱ استفاده کرده، نقطه‌نظرات سه تن از صاحب‌نظران رشته مدیریت دولتی مدنظر قرار گرفت و برای اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار کلی ضریب آلفا، ۸۹ درصد به‌دست آمد. در مرحله بعدی پس از کسب اطمینان خاطر از اعتبار و قابلیت‌اعتماد مقیاس طراحی‌شده، پرسشنامه‌ها به‌طور کامل بین آزمودنی‌ها در مراحل سه‌گانه پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری توزیع شد. همچنین عوامل مداخله‌گر در پژوهش‌های آزمایشی که در قالب عوامل مؤثر بر اعتبار درونی و نیز اعتبار بیرونی جلوه‌گر شده، به اعتبار پژوهش آسیب می‌زنند، از دغدغه‌های مهم پژوهشگران بودند؛ به‌طوری‌که با اتخاذ تدابیر لازم جلوی افت آزمودنی‌ها^۲ گرفته شد و افراد شرکت‌کننده در کاربست‌های آزمایشی گروه آزمایش و نیز افراد پاسخ‌دهنده به سؤال‌های پرسشنامه در هر دو گروه آزمایش و گواه، همان افراد منتخب در ابتدای کار پژوهشی بودند.

در زمینه گزینش ناصحیح اعضای گروه‌های مورد مطالعه که تحت‌عنوان انتخاب اختلافی^۳ مطرح می‌شوند نیز مراقبت‌های لازم به‌عمل آمد و افراد گروه تقریباً همگن انتخاب شدند، به‌طوری‌که هم کارکنان اداری و هم کارکنان علمی به شیوه تصادفی انتخاب شده، این کار به‌صورت جداگانه برای این دو گروه انجام شد؛ یعنی ابتدا ۲۲ نفر همکار اداری به گروه‌های مورد مطالعه تقسیم شدند سپس چهار نفر همکار علمی به شکل تصادفی در آن گروه‌ها جای گرفتند. درمورد تداخل اعمال آزمایشی و نیز معرف نبودن جامعه‌ای که آزمایش بر آن اجرا می‌شود، تدابیر لازم اتخاذ شد تا متغیرهای مداخله‌گر تا حد امکان کنترل و از لطمات آنها بر نتایج پژوهش جلوگیری به‌عمل آید.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون تحلیل پروفایل که مبین وضعیت بیگانگی شغلی آزمودنی‌ها در هر دو گروه آزمایش و کنترل در قبل و بعد از اجرای آزمون است، در قالب جدول‌های زیر به‌صورت خلاصه ارائه شده‌اند. به‌طوری‌که جدول زیر مبین شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار برای هر سه مرحله آزمایش (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) و نیز ابعاد سه‌گانه احساس بی‌اختیاری،

1. content validity
2. experimental mortality
3. differential selection

احساس پوچی و احساس از خودبیگانگی است و به‌صورت جداگانه برای هر دو گروه و کل آنها محاسبه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی دو گروه آزمایش و گواه

تعداد اعضای گروه‌ها	انحراف معیار	میانگین	گروه‌ها	مراحل آزمون	مؤلفه‌ها
۱۳	۱/۱۴	۱۹/۱۵	آزمایش	پیش آزمون	احساس بی‌قدرتی
۱۳	۱/۴۰	۱۹/۵۴	کنترل		
۱۳	۲/۵۰	۱۹/۳۰	آزمایش	پس آزمون	احساس بی‌قدرتی
۱۳	۲/۷۰	۲۰/۱۵	کنترل		
۱۳	۳/۱۸	۱۵/۵۴	آزمایش	پیگیری	احساس بی‌قدرتی
۱۳	۳/۲۰	۱۹/۹۲	کنترل		
۱۳	۵/۰۹	۲۱/۴۶	آزمایش	پیش آزمون	احساس پوچی
۱۳	۳/۳۲	۲۲/۲۳	کنترل		
۱۳	۵/۰۵	۱۹/۶۹	آزمایش	پس آزمون	احساس پوچی
۱۳	۴/۱۵	۲۱/۶۹	کنترل		
۱۳	۳/۰۷	۱۶/۸۵	آزمایش	پیگیری	احساس پوچی
۱۳	۳/۹۹	۲۲/۸۵	کنترل		
۱۳	۱/۸۳	۲۱/۷۷	آزمایش	پیش آزمون	احساس از خودبیگانگی
۱۳	۱/۶۰	۲۲/۳۸	کنترل		
۱۳	۱/۸۰	۲۱/۶۱	آزمایش	پس آزمون	احساس از خودبیگانگی
۱۳	۱/۵۸	۲۲/۲۳	کنترل		
۱۳	۲/۲۷	۱۷/۲۳	آزمایش	پیگیری	احساس از خودبیگانگی
۱۳	۲/۵۰	۲۱/۶۱	کنترل		

جدول بالا بیانگر این است که میانگین نمرات احساس بی‌قدرتی و بی‌اختیاری در گروه آزمایش از ۱۹/۱۵ در مرحله پیش‌آزمون به عدد ۱۵/۵۴ در مرحله پیگیری رسیده است. همچنین در این گروه، میانگین نمره احساس پوچی و بی‌معنایی از عدد ۲۱/۴۶ در مرحله پیش‌آزمون به عدد ۱۶/۸۵ در مرحله پیگیری رسیده است که نشانگر بیشترین تغییر مثبت در گروه است و بالاخره این که میانگین نمره گروه آزمایش پس از کاربردی‌های مورد اشاره، از ۲۱/۷۷ به ۱۷/۲۳

رسیده است.^۱ از این رو، با توجه به شاخص‌های توصیفی بالا، می‌توان نتیجه گرفت، اثر کاربست‌های آزمایشی در زمینه تعدیل بیگانگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه مطلوب و مساعد بوده است. براساس نتایج جدول شماره (۳) نیز می‌توان ملاحظه کرد که ترکیب خطی میانگین مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوت معناداری داشته، به‌نوبه خود، مبین تأثیر مثبت کاربندی آزمایشی در کاهش بیگانگی شغلی است. به‌طوری‌که اندازه اثر در اثر پیلایی^۲، نشان می‌دهد، ۳۳ درصد از تغییراتی که در ترکیب خطی مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه به‌وجود آمده، حاصل کاربندی آزمایشی بوده، حاکی از موفقیت برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی است.

جدول ۳. مقدار اثر پیلایی در ترکیب خطی مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی

نام آزمون	ارزش	مقدار تقریبی F	مورد بررسی درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معناداری F	مؤلفه مورد بررسی تغییرات در سه ترکیب خطی
آزمون اثر پیلایی - بارتلت	۰/۶۶	۷/۷۴	۶	۹۴	۰	۰/۳۳

جدول شماره ۴ نیز نشان‌دهنده میانگین میزان کاهش در هر یک از سه بعد بیگانگی شغلی اعضای گروه آزمایش پس از اجرای آزمون‌های مختلف است که در دوره‌های دو ماهه انجام شده است.

۱. گفتنی است، با توجه به استفاده پژوهشگران از مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای برای سنجش مقدار ابعاد بیگانگی شغلی (سه بعد احساس بی‌اختیاری، احساس پوچی و احساس از خودبیگانگی) و منظور کردن پنج گویه برای هر بعد از ابعاد سه‌گانه، در صورت علامت زدن آزمودنی‌ها به گزینه "خیلی زیاد" در هر گویه، با توجه به وجود سؤال‌های پنج‌گانه برای هر بعد و لحاظ کردن کد یا همان عدد پنج برای گزینه "خیلی زیاد"، بیشترین مقدار بیگانگی شغلی برای هر مؤلفه یا بعد، عدد ۲۵ خواهد بود که نشانگر بیشترین مقدار بیگانگی شغلی در بعد موردنظر است.

۲. اثر پیلایی یکی از آزمون‌های معناداری در تحلیل‌های واریانس چندمتغیری (Manova) است که پژوهشگران از آن در آزمون فرضیه‌ها در تحلیل‌های پارامتری استفاده می‌کنند.

جدول ۴. درصد تغییرات مؤلفه‌های گروه آزمایش نسبت به گروه گواه

ردیف	ابعاد مورد بررسی	نوع سوم	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار تقریبی F	سطح معناداری F	ایجاد شده تفکیکی مجزورات
۱	احساس بی قدرتی و بی اختیاری	۶۲/۲۶	۲	۳۱/۱۹	۱۵/۲۷	۰	۰/۳۹	
۲	احساس پوچی و بی معنایی	۹۷/۲۳	۲	۴۸/۶۱	۲۰/۷۷	۰	۰/۴۶	
۳	احساس از خودبیگانگی	۶۱/۵۶	۲	۳۰/۷۸	۱۴/۳۴	۰	۰/۳۷	

به‌طور خلاصه براساس نتایج ارائه‌شده در جدول بالا و جدول‌های ماقبل آن می‌توان ادعا کرد که احساس بی‌اختیاری آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر تفاوت معناداری دارد و با توجه به شاخص‌های توصیفی نیز می‌توان نتیجه گرفت، نمرات گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، کاهش یافته، کمتر شده است که حاکی از تأثیر مثبت کاربست آزمایشی در کاهش احساس بی‌قدرتی است. ضمن این که اندازه اثر در اثر پیلایی^۱، نشان‌دهنده این مورد است که ۳۹ درصد از تغییراتی که در احساس بی‌قدرتی در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه به‌وجود آمده، حاصل کاربندی آزمایشی است.

ردیف دوم جدول بالا نشان می‌دهد که اندازه اثر ۰/۴۶ است و این بدان معناست که از کل تغییرات مثبت و مساعد ایجادشده در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه در رابطه با احساس پوچی و بی‌معنایی، ۴۶ درصد تغییرات با کاربست آزمایشی پژوهشگران در ارتباط است و بالاخره این که اندازه اثر در اثر پیلایی در ردیف سوم جدول بالا نشان می‌دهد، از کل تغییرات مطلوب ایجادشده در زمینه احساس نامساعد از خودبیگانگی گروه آزمایش نسبت به گروه شاهد در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری، ۳۷ درصد مربوط به کاربست آزمایشی است.

1. pillai,s trace

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، تنها فرضیه پژوهشی این پژوهش به شرح زیر مطرح و بیان شده است.

H₁: بین وضعیت بیگانگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور در قبل و بعد از اجرای برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

در این رابطه، همچنان که جدول‌های بخش یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهند، میانگین نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در هر سه بعد بیگانگی شغلی کارکنان؛ یعنی احساس بی‌قدرتی، احساس پوچی و احساس از خودبیگانگی آزمودنی‌ها در گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر تفاوت معناداری داشته، مقدار اثر پیلایی نیز در ترکیب خطی مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی ۳۳ درصد کاهش یافته است. از این‌رو، تغییرات ایجادشده معنادار در تک‌تک مؤلفه‌ها و نیز ترکیب خطی آنها مبین تأیید فرضیه یادشده است. جدول زیر خلاصه این تغییرات را نشان می‌دهد.

جدول ۵. تغییر نمرات گروه آزمایش نسبت به گروه گواه، ناشی از کاربردی آزمایشی

ردیف	ابعاد بیگانگی شغلی	میانگین کاهش نمرات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل	میزان کاهش نمرات در ترکیب خطی میانگین مؤلفه‌ها
۱	احساس بی‌قدرتی	٪۳۹	۰/۳۳
۲	احساس پوچی	٪۴۶	
۳	احساس از خودبیگانگی	٪۳۷	

اندازه اثر در اثر پیلایی در جدول بالا نشان می‌دهد، ۳۹ درصد تغییرات احساس بی‌قدرتی، ۴۶ درصد تغییرات احساس پوچی و نیز ۳۷ درصد تغییرات احساس از خودبیگانگی در نمرات پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در دو گروه (گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل) حاصل کاربردی مثبت آزمایشی است. در ضمن با توجه به شاخص یادشده می‌توان عنوان کرد در کل، ۳۳ درصد از کاهش میزان بیگانگی شغلی در بین آزمودنی‌ها با برنامه‌های تعدیل بیگانگی شغلی اجرا شده در ارتباط است. در این راستا، جدول زیر بیانگر نتایج کلیه پژوهش‌هایی است که از شیوه‌های کلینیکی برای نیل به اهداف خویش بهره‌جسته‌اند.

جدول ۶. نتایج پژوهش های تجربی قبلی و پژوهش حاضر از بعد اثربخشی یا عدم اثربخشی روش های

کلینیکی در نیل به اهداف پژوهش

ردیف	پژوهشگر(ان)	سال انجام پژوهش	عنوان پژوهش	مورد استفاده بعد روش نتیجه حاصله از
۱	ماگر	۲۰۰۹	بررسی نحوه و روند تغییرات نرم و روان جسمانی در افرادی که از چاقی مفرط رنج می‌برند.	اثربخشی روش
۲	جان	۲۰۰۷	بررسی نقش راه حل های غیر جسمانی کاربردی بالینی و تست های مؤثر حافظه در پیش بینی و رفع معلولیت های شنیداری	اثربخشی روش
۳	جکسون	۲۰۰۴	ارزیابی ریسک زمینه ای در اقدامات بالینی: بررسی میزان سودمندی روش های کلینیکی ساختارمند در کاهش خشونت	اثربخشی روش
۴	لی وای چون	۲۰۰۳	شناسایی محرک های تنش زا و ایجاد کننده فشارهای روانی مرتبط با پریشانی و افسردگی در میان مهاجران سالخورده کره	اثربخشی روش
۵	آن هیو	۲۰۰۷	پرورش نیروی بصری دانش آموزان در حیطه یادگیری فرهنگی در زبان های مختلف دنیا به روش تفسیری پیازه	عدم اثربخشی روش
۶	گاردنر	۲۰۰۵	ارزیابی تعامل بین کیفیت توجه و تقویت منفی در کودکانی که رفتارهای مراقبت گریز از خود نشان می‌دهند	اثربخشی روش
۷	جمالی	۲۰۰۵	نقش شایستگی های فرهنگی و تحصیلات آکادمیک در پرورش شغلی پزشکان	اثربخشی روش
۸	هارلی	۲۰۰۴	مقایسه دو روش ارزیابی به منظور تشخیص توانایی های خواندنی (قرائت متون) دانش آموزان دوره ابتدایی	اثربخشی روش
۹	بالت	۲۰۰۴	تجارب فامیلی نسل آتی در کسب و کارهای خانوادگی در هزاره سوم : یک مطالعه اکتشافی	اثربخشی روش
۱۰	چارنه کو	۲۰۰۱	مقایسه دانشجویان دارای توانایی های خاص یادگیری با دانشجویان فاقد توانایی، با استفاده از روش تحلیلی و ارزیابی کلینیکی	اثربخشی روش
۱۱	شرلینگ	۲۰۰۰	مطالعه نحوه انجام کار گروهی با افراد ذاتا خشن	اثربخشی روش
۱۲	هورمنو	۲۰۰۱	تدوین مدل تعلیم و تربیت مذهبی کلینیکی به منظور آموزش کارکنان و رهبران مذهبی کلیساها در کشور غنا	اثربخشی روش

با مراجعه به جدول بالا و مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش های مورد اشاره، این نتیجه حاصل می شود که همسویی و همراستایی خیلی خوبی بین آنها برقرار است و همه پژوهش های قبلی به جز یک مورد (پژوهش شماره ۵)، همانند پژوهش فعلی اثربخشی روش های کلینیکی را در نیل به اهداف از پیش تعیین شده، به اثبات رسانیده اند.

بنابراین، با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. با توجه به تأیید فرضیه پژوهشی و اثبات این موضوع که میانگین نمرات بیگانگی شغلی کارکنان موردآزمایش پس از انجام کاربندی آزمایشی موردنظر پژوهشگران تعدیل شده، به‌طوری که مقدار اثر پیلائی در ترکیب خطی میانگین مؤلفه‌های سه‌گانه بیگانگی شغلی، این کاهش را ۳۳ درصد نشان می‌دهد؛ ازاین‌رو، به مسئولین محترم دانشگاه پیشنهاد می‌شود، تدابیر و برنامه‌های یادشده در راستای تعدیل بیگانگی شغلی کارکنان در حد امکان در سایر مراکز و واحدهای سازمانی دانشگاه نیز انجام پذیرد.

۲. برداشتن و حذف "سقف شیشه‌ای"^۱، سقفی که در واقع یک مانع نامرئی بین کارکنان بوده، با توجه به نگرش‌ها و پیش‌داوری‌های سازمانی آنان شکل می‌گیرد و مانع اصلی در راه مشارکت‌های فعال و سازنده سازمانی و درنهایت پیشرفت و تعالی کارکنان به‌حساب می‌آید. به‌طوری که اگر به روند تکاملی شغلی آنان توجه شود، ملاحظه می‌شود که بیشتر کارکنانی که از پتانسیل‌های مختلفی برخوردارند، به‌دلیل وجود مانع یادشده، متأسفانه درجا زده و نتوانسته‌اند استعدادهای نهانی خود را بالفعل کنند. این مسئله برای نگارنده مسئول به‌عنوان یک همکار علمی در دانشگاه پیام‌نور با هجده سال سابقه کار که بیش از نیمی از آن در مسئولیت‌های مختلفی مثل ریاست مراکز و عضویت در شوراهای کمیته‌های متعدد مانند شورای آموزشی، کمیته انضباطی، کمیته اساتید و... در سطح مرکز، منطقه و سازمان مرکزی دانشگاه سپری شده است، به‌روشنی اثبات شده و مشخص شده است که بخشی از موانع پیشرفت موردادعای کارکنان تنها به بافت و نقشه ذهنی^۲ منفی آنان برمی‌گردد و واقعیت بیرونی ندارد.

منابع

الوداری ح. (۱۳۹۱). *مثلث بیگانگی شغلی (اضلاع، ریشه‌ها و رویکردها)*. تهران: انتشارات سیمای دانش، چاپ اول.

تسلیمی م. بازرگان ع، موسی‌خانی م، الوداری ح. (۱۳۹۰). تدوین الگوی رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه‌های کشور. نشریه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. ۳(۸)، ۱۹-۳۸.

Ahnhyo H. (2007). *Visual pedagogy for students' learning of culture in world language classes: A Piagetian interpretation*. A dissertation presented in The University of Wisconsin-Madison.

1. glass ceiling

2. mental map

- Ballet M. (2004). *The experiences of next generation siblings in family businesses: An exploratory study*. A dissertation presented in The State University of New Jersey.
- Charneco H. (2001). *A comparison of college students with and without learning disabilities: An analysis of the clinical method of assessment*. A dissertation presented in University of Virginia.
- Chen J. & Silverthorne. (2008). the impact of locus of control on Job stress, Job performance and Job satisfaction in Taiwan. *Leadership & organization Development Journal*, 29(7).
- Eriksen M. (2008). Leading adaptive organizational change: self-reflexivity and self-transformation. *Journal of organizational change management*, 21(5), 622-640.
- Gardner A. (2005). *An evaluation of the interaction between quality of attention and negative reinforcement with children displaying escape-maintained behavior*. A dissertation presented in The University of Iowa.
- Hormenoo D. (2001). *A model of Clinical Pastoral Education for training pastors and church leaders in Ghana*. Southwestern Baptist Theological Seminary.
- Hurley A. (2004). *children*. A dissertation presented in University of Denver.
- Jackson R. (2004). *Contextualized risk assessment in clinical practice: Utility of actuarial, clinical and structured clinical approaches to predictions of violence*. A dissertation presented in the University of North Texas.
- Jamali B. (2005). *Cultural competence and curricula in physical therapist professional education*. A dissertation presented in the Old Dominion University.
- Jamison D. Hansen H. & Taormina J. (2008). *Accuracy of clinical neuropsychological versus statistical prediction in the classification of seizure types*. *The Clinical Neuropsychologist*, 22(2), 181-194.
- John A. (2007). *The role of clinically applicable temporal resolution and working memory tests in prediction of speech perception and hearing handicap*. A dissertation presented in the University of Florida.
- Jui-chen chen & Colin Silverthorne. (2008). *The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan*. *Leadership & organization development journal*. 29(7), 572-582.

- Lee Y. (2003). *Stressors related to depression among elderly Korean immigrants*. A dissertation presented in Rush University, College of Nursing.
- Mager J. (2009). *Fluid alterations in extreme obesity: An evaluation of related factors contributing to extracellular fluid expansion, and clinical methods for fluid compartment assessment*. A dissertation presented in the University of Minnesota.
- Mary K. Vitale C. & Weaver S. (2008). "All in the hall" or "sage on the stage": Learning in leadership development programme. *Leadership & Organization Development Journal*. 29(6), 504-521.
- Mendoza M. Jesus S. & William H. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Sarros J. Wilson B. & Woods G. (2002). Work Alienation & Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Scherling D.(2000). Group work with domestically violent men: A practitioner's guide. Antioch University/New England Graduate School.
- Wood M. (2005). The fallacy of misplaced leadership. *Journal of Management Studies*, 42, 1101-21.