

پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران

دکتر غلامعباس توسلی

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران

مهدی قدیمی

دانشجوی دکتری

یکی از رایج‌ترین اصطلاحاتی که امروزه در بحث‌های مربوط به جامعه‌شناسی به کار برده می‌شود «از خود بیگانگی» است. صاحب‌نظران جامعه‌شناسی برای نخستین بار از خود بیگانگی را حالتی تعریف کردند که در آن آدمی در زندگی روزمره بخشی از وجود خود را فراموش می‌کند تا بتواند به وظیفه شغلی - سازمانی خود بپردازد و یا در واقع نقش بازی کند. ولی در این نقش بازی کردن از آن نوع زندگی که برای آن توانایی دارد، جدا مانده یا دور می‌افتد، و یا بیگانه می‌شود.

جامعه‌شناسان کلاسیک ادعا می‌کردند که کارگر قرن نوزدهم میلادی در میان چرخ دنده‌های زنجیره تولید، به دلیل نقش‌هایی که به ایفای آن‌ها ناگزیر بود به از خود بیگانگی دچار شده بود. این از خود بیگانگی در چند سطح روی می‌دهد. اولاً کارگر از فرآورده کار خود و ثانیاً از نظام سازمانی (یا وسیله تولید) که این فرآورده را تولید می‌کند بیگانه می‌شود. بنابر نظر اینان، دلیل این بیگانگی این است که کارگر اختیار، آزادی و تسلط بر سرنوشت خود و آرزو برای اظهار وجود را در ازای دریافت یک دستمزد ناچیز از دست می‌دهد. این از دست دادن مفهوم خود، در نتیجه پیوستن به نظام کارخانه و یا سازمان تولید وی را بر آن می‌دارد تا از فرآورده‌های آن نظام بیزار و یا بیگانه شود. ثانیاً آن جا که فرد به ناچار باید آرزوهای خود را برای اظهار وجود و تسلط بر سرنوشت خود رها سازد تا بتواند در نظام

کارخانه یا سازمان باقی بماند، از آن جنبه‌های خویش که خواهان تسلط بر خود و تجربه با معنا هستند نیز بیگانه می‌شود و دور می‌افتد. در واقع وی از آن جنبه‌های منش یا روان خویش که قادر به ابراز آن‌ها در زندگی روزمره نیست بیگانه می‌شود.

بدین ترتیب -جامعه‌شناسان معتقدند که اگر انتخاب کار، ناصحیح و با فرد ناسازگار باشد، تبعات منفی بسیاری در رفتار و شخصیت فرد بر جای خواهد گذارد. چنانچه کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد «امری خارجی» تلقی شود، در معنای خاص کلمه کاری از خود بیگانه کننده است. بنابراین برای اینکه کار با از خود بیگانگی همراه نباشد، باید از همه جهات مساعد و مورد علاقه باشد. اگر اوضاع و شرایط اقتصادی و اجتماعی که کار در آن انجام می‌شود به گونه‌ای باشد که کارگر احساس کند از او بهره‌کشی می‌شود، باز هم فرد در معرض خطر از خود بیگانگی قرار خواهد گرفت. برای یکی فرد مهم است که احساس کند کارش منصفانه و به تناسب توانایی، مهارت و کوشش اوست، و دستمزد وی نیز متناسب با دستمزد سایر گروه‌های کاری مشابه است و یا او متناسب با کاری که انجام می‌دهد حقوق و دستمزد دریافت می‌کند. ساخت کار هر چه باشد، احساس استثمار در فرد باعث ایجاد نارضایتی شعلی و حتی حالات شدید عصبی می‌شود که ممکن است به طغیان بینجامد. «کار مبتنی بر از خود بیگانگی، در همه اشکال آن ممکن است نتایج سوئی در شخصیت و رفتار فرد بر جای گذارد و موجب انحطاط و فساد شخصیت وی شود» (توسلی، ص ۱۵۹)

فلاسفه اجتماعی و جامعه‌شناسان کلاسیک انسان را موجودی بالقوه خلاق می‌دانند که اصل انسانیت و افتراق خود از دیگر حیوانات را به وسیله کار کردن نشان می‌دهد. و در واقع حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است. جانوران دیگر زندگی خود را مدیون مواهب طبیعت و غرایز خویش هستند و بدون تفکر و تلاش ویژه و با استفاده مستقیم از مواهب طبیعت زندگی می‌کنند. اما انسان تنها در دورانی کوتاه از تاریخ در وضعیت صرفاً طبیعی زیست کرده است. بشر از همان سپیده دم تاریخ، با به کارگیری هوش و آگاهی و فعالیت‌های پیچیده مغزی خویش به ابزار سازی پرداخته و ماده و طبیعت را به خدمت خود در آورده است. این انسان به آنچه که مستقیم در دسترس داشته اکتفا نکرده، بلکه همواره در تلاش و تکاپو و جستجو بوده است تا با استفاده از آنچه که در دسترس دارد به آنچه که در دسترس ندارد، اما نیاز به آن را احساس می‌کند دست یابد. و بدین ترتیب کار وی هر روز پیچیده‌تر

شده و از مرحله طبیعی و غریزی بیشتر فاصله گرفته و به جنبه «فرهنگی» دست یافته است. بنابراین از یک طرف مصنوعات و ساخته‌های دست بشر، هر روز بیش از پیش او را از محیط دور کرده و در تاروپود ساخته‌های خود وی گرفتار کرده است، و از سوی دیگر، زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و برآوردن نیازهای متقابل است که این امر منجر به شکل‌گیری «تقسیم کار» و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است. و روابط اجتماعی سازمان یافته او را در قالب نهادها و مؤسسات و واحدهای کم و بیش وسیع و تخصصی گسترش داده است. کار انسان نه فقط با تجربه و دانش او در آمیخته بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه گر شده است. و بدین سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده و تمدن و فرهنگ بشری در گرو این سه ویژگی است و این سه عامل از عوامل اساسی و ویژه تاریخ بشری به شمار می‌رود. به همین دلیل است که باید کار را یکی از ویژگی‌های زندگی نوع بشر محسوب نمود. «در واقع انسان موجودی اجتماعی است که حتی امروزه هم با وجود تنوع مجموعه‌های اکولوژی و گوناگونی آهنگ حرکت در پیشرفت فنی و تحول در ساخت اجتماعی و سطح جوامع بشری انسان در زندگی به «کار» می‌پردازد. و در واقع کار وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است.» (توسلی، ص ۱۵۰۸)

جامعه‌شناسان در تحلیل رابطه انسان و طبیعت از لحاظ کار فعال، بیان می‌کنند که کار انسان اساساً تغییراتی است که انسان با استفاده از فنون و تکنیک‌های مختلف در طبیعت به وجود می‌آورد و طبیعت نیز بر انسان اثر می‌کند و او را تغییر می‌دهد. اینان معتقدند که در نگاه اول کار عبارت از کنشی است که بین انسان و طبیعت به وقوع می‌پیوندد. انسان خود در برابر طبیعت، نقش قدرت طبیعی را ایفا می‌کند. او قدرت جسمانی خود را به کار می‌گیرد تا مواد را به شکلی که برای زندگی مفید است، در آورد و آنها را از آن خویش گرداند. انسان در همان حال که بر طبیعت خارجی اثر می‌گذارد و آن را تغییر می‌دهد. طبیعت خاص خویش را نیز تغییر می‌دهد و استعدادهای نهفته‌اش را شکوفا می‌کند.

تلقی نسبی از کار، یعنی نگرستن به آن با دید جامعه‌شناختی، وجود چندگانه‌ای به کار می‌بخشد. برخی از صاحب نظران که به ستایش کار به طور کلی پرداخته‌اند، نوعی تعصب نسبت به کار از خود نشان داده و تنها جنبه‌های مثبت آن را بزرگ کرده‌اند، اما «کار» می‌تواند

جنبه‌های منفی نیز داشته باشد. حالات روانی فرد هنگام کار کردن طیف وسیعی دارد که ممکن است از نارضایتی شروع شود و تا غم و افسردگی و حالات شدید عصبی پیش رود و با برعکس، با رضایت شعلی، شکوفایی استعداد و در نهایت شادمانی در حین کار همراه باشد. این درجات و مراتب عاطفی مختلف که در حین کار بروز می‌کند بر حسب قالب‌های اجتماعی و فرهنگی به صور گوناگون ظاهر می‌شود. اگر کار در وضعیت مناسب و درست انجام شود تأثیرات مثبتی بر شخصیت فرد بر جای می‌گذارد. «کار» به خصوص کاری که بر انتخاب آزاد مبتنی باشد و با استعدادهای افراد مطابقت داشته باشد - عامل روان‌شناختی مهمی در ساخت شخصیت، ایجاد و رضایت دائمی و احساس خوشبختی فرد است.

۲- پیشنهاد موضوع

بدین ترتیب امروزه صاحب نظران رشته‌های مختلفی چون جامعه‌شناسی کار، روان‌شناسی کار و جامعه‌شناسی سازمان‌ها به این واقعیت اذعان دارند که در جوامع پیچیده امروز کار رضایت چندانی ایجاد نمی‌کند. جامعه‌شناسان متقدم نظام سرمایه‌داری معتقدند که «کارگر صنعتی» و «کارمند نظام دیوانسالاری» هر دو از خود بیگانه شده‌اند و سرچشمه این از خود بیگانگی را ساختار روابط اجتماعی تولیدی در نظام سرمایه‌داری می‌دانند. به طور مثال از نظر مارکس در نظام سرمایه‌داری از خود بیگانگی دارای چهار بُعد اصلی است.

نخست آن که در جامعه سرمایه‌داری کارگران از محصول کار خود جدا هستند. آن‌ها نیروی خود را صرف کالایی می‌نمایند که تولید می‌کنند، ولی در نظام سرمایه‌داری کالا از مالکیت آن‌ها خارج شده و برای کسب سود فروخته می‌شود. کارگران به جای تولید آنچه خود نیاز دارند، ناچارند برای دیگران کالا تولید کنند و آن‌ها از همین تولیدات برای به اسارت کشاندن کارگران بهره‌برداری می‌کنند. کارگران با افزایش تولید هر چه بیشتر وضعیت زیر سلطه بودن خود را تثبیت می‌کنند.

دوم آن که روند تولید شکسته شده و به اجزاء تقسیم می‌شود و وظایف کاری به صورت امری روزمره، کسب کننده، بی‌مفهوم، ناقص و بی‌پاداش در می‌آید؛ یعنی وظایف به جای آن که خود هدف باشد، وسیله‌ای برای رسیدن به هدف می‌شوند.

سوم با تسلط بازار بر روابط اجتماعی، افراد در سطح اجتماع نسبت به هم بیگانه می‌شوند. طبیعت روابط اجتماعی در نظام سرمایه‌داری به گونه‌ای است که کسانی که کار می‌کنند، در اجرای وظایف اقتصادی خود، در موضع دشمنی متقابل قرار می‌گیرند و روابط آن‌ها با یکدیگر بر اساس انسانیت استوار نمی‌گردد، بلکه رابطه کارگر است با کارفرما یا رابطه کارگر است در رقابت با کارگر دیگر برای به دست آوردن شغل بهتر یا ارتقای مقام؛ در نتیجه ماهیت کار انسان که باید مبتنی بر تعاون باشد، محو می‌شود.

چهارم آن که، افراد بشر از هموعان خود بیگانه می‌شوند؛ زیرا کار ی‌دی به صورت شغلی در می‌آید که نه خلاق است و نه احتیاج به تفکر دارد. افراد بشر دارای این توانایی هستند که اندیشه‌هایی را در ذهن خود پیروانند و برای عملی ساختن آن‌ها برنامه‌ریزی کنند و این توانایی است که آن‌ها را از دیگر موجودات متمایز می‌سازد. روابط تولیدی سرمایه‌داری با سلب خصیصه طرح و برنامه‌ریزی (کار فکری) از کار ی‌دی و روزمره این توانایی را از بین می‌برد. این مسأله باعث می‌شود که کار دستی به سطحی غیر انسانی و حیوانی تنزل پیدا کند. «بدین ترتیب مارکس معتقد است که در جوامع سرمایه‌داری به دلیل تجزیه آن به اجزاء تقسیم کار تخصصی و محدود کردن کارگران و کارمندان به جنبه‌هایی از جریان کار و تولید - که دقیقاً از پیش تعیین شده‌اند - بیگانه‌کننده است. در این نظام نیروی کار مثل هر چیز دیگر به صورت کالا در می‌آید، بنابراین حتی کسانی که آتقدر خوشبخت هستند که می‌توانند در جامعه مدرن کار خلاق و رضایت‌مندی انجام دهند، آن‌ها نیز احتمالاً از خود بیگانه هستند. به نظر مارکس از خود بیگانگی «حالتی است که حتی اگر کارگران از نظر ذهنی نیز از وضع خود آگاه نباشند، باز هم وجود دارد» (Ludz, P.45).

اما از طرف دیگر گفته می‌شود، دنیای امروز دنیای سازمان‌های پیچیده اجتماعی است و امروز بیشتر از آن که از بیگانگی کارگر در کارخانه صحبت شود، از بیگانگی از کار در میان کارمندان نظام‌های اداری صحبت می‌شود که تحت تأثیر بوروکراسی شکل می‌گیرد. در واقع سازمان‌های بزرگ امروزی اعم از عمومی (دولتی) و خصوصی که مصداق خارجی (عینی) بوروکراسی‌ها می‌باشند از آثار جنبی و غیر مستقیم انقلاب صنعتی و شهرنشینی هستند که در طی دو قرن گذشته شکل گرفته و به حد رشد فعلی رسیده‌اند. در واقع می‌توان گفت که در همه کوشش‌های انسان، پیدایش و پایندگی هر پدیده اجتماعی

ناشی از شکل‌گیری یک رشته از عوامل و نیازهای انسانی است که در شرایط ویژه به آشکار شدن و بروز این پدیده‌ها یاری می‌دهند. و بوروکراسی پدیده‌ای است که ناشی از عوامل ضروری و نیازهای زیست اجتماعی در جوامع صنعتی و شهری است، چرا که در اجتماع کوچک انسانی که آماج کوشش‌ها، بیشتر در راه بر آوردن نیازهای ساده و پایدار نگر داشتن پیوستگی محدود گروهی است، نیاز به آفرینش و برپایی بنگاه‌های بزرگ اجتماعی پدید نمی‌آید. پیوندهای ساده میان افراد گروه و نوع نیازهای زندگی آن‌ها با برقراری میزان اندکی از سازمان‌ها و نهادها سازگاری دارد (Argyris, P.63).

اما رشد و توسعه بی‌مانند کشورهای صنعتی هدف‌های بی‌شماری را پدید آورده که این هدف‌ها خود نیاز به پدید آوردن نظام دیوانی و نهادهای بزرگ و گسترده را برانگیخته است. پیدایش سازمان‌های صنعتی و بازرگانی، نهادهای گسترده حکومتی، نیروهای عظیم نظامی و سازمان‌های وابسته به آن‌ها، نیروهای کارگری و اتحادیه‌های آن‌ها، بنگاه‌های علمی و فنی و فرهنگی ملی و بین‌المللی، مراکز دینی و سازمان‌های خدماتی - اجتماعی همگی نمونه‌هایی از برآمد سازگاری و پذیرش اجتماعی از عوامل تازه و جدید است.

برای گردش این سازمان‌ها در پدید آوردن و به کار انداختن برنامه‌های سازگار با اهداف گوناگون آن‌ها، نیاز به سازمانی که استوار بر اصول نیرومند و در خور پذیرش باشد، وجود دارد. این گونه سازمان‌ها و اصولی که بر کار آن‌ها اثر می‌گذارد، «دیوانسالاری» یا بوروکراسی خوانده می‌شود و بیشتر مفهوم نظام اداری گسترده و پر از چفت و بند همراه با آیین اداری از آن گرفته می‌شود. دیوانسالاری و اصول آن از سوی گروه انبوهی از دانشمندان در رشته‌های مختلف علمی چون تاریخ، علوم سیاسی، حقوق، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی مورد بررسی دقیق و موشکافانه قرار گرفته است.

«بنابراین بوروکراسی اصطلاح پیچیده و چند بعدی است که بیش از همه واژه‌های علمی، گاه تقدیس شده و گاه مورد طرد قرار گرفته است. بعضی آن را ستوده‌اند و برخی ریشه همه مصائب و آلام اجتماعی و اداری را در آن یافته‌اند. بوروکراسی در واقع اصطلاحی است دیر آشنا که گاه تیرهای قدرت‌های تحمیلی را به جان خریده و گاه بار سنگین ناشی از جهل و تعصب و ستمگری را در کوره راه‌ها و سنگلاخ‌های تاریخ به تنهایی به دوش کشیده است. بوروکراسی در نکاپوی جهانی، بندها و رشته‌های پنهان و آشکار اما کارساز خود را در

شبکه‌های گسترده و عظیم سازمان‌های بزرگ و کوچک تنیده و خواه ناخواه تمام فعالیت‌های بشری، از تولید و توزیع گرفته تا نظامات راهنمایی و ترابری و مسایل شهری و روستایی و حتی روابط تنظیم خانواده را زیر نفوذ گرفته و پایه‌های قدرت خود را مستحکم ساخته است. (بلا و، ص ۱۰).

شاید مهم‌ترین مشکل بوروکراسی‌ها که جوامع در حال توسعه را در بن‌بست قرار می‌دهد این باشد که از یک طرف سازندگی و پیشرفت، مبتنی بر توسعه بوروکراسی‌ها است و از طرف دیگر این بوروکراسی‌ها که سهم مهمی از منابع ملی را به خود اختصاص می‌دهند، به صورت قوی‌ترین عامل در برابر رشد و توسعه جامعه می‌باشند. البته باید به این نکته نیز توجه داشت که مشکل بوروکراسی‌ها فقط مربوط به کشورهای در حال توسعه نیست، بلکه جنبشی که در دو دهه اخیر در کشورهای صنعتی برای خصوصی سازی ظاهر گردیده است، در واقع نوعی مبارزه زیر بنایی علیه بوروکراسی‌های عمومی است (Selznick, P.61).

اما مهم‌ترین تئورسینی که توانسته است بین پدیده «بوروکراسی» و «از خود بیگانگی» رابطه و پیوندی عمیق برقرار کند «ماکس وبر» جامعه‌شناس شهیر آلمانی است. او ضمن بیان کارکردهای مثبت نظام‌های بوروکرات، کارکردهای نامطلوب آن را نیز به طور مشروح بیان کرده است. او معتقد است که: «بوروکراتیزه شدن جهان نوین کارش به شخصیت زدایی کشیده شده است. تصمیم‌گیری مبتنی بر احتساب نتایج که برای سرمایه‌داری مناسب است هر چه بیشتر تحقق یابد، دیوانسالاری نیز، هر چه بیشتر از خود شخصیت زدایی می‌کند... یعنی در اجرای وظایف رسمی‌اش، عشق، نفرت و هرگونه احساس صرفاً شخصی و به ویژه احساسات نامعقول و تخمین ناپذیر انسانی را بیشتر حذف می‌کند. فرهنگ نوین به جای حاکمیت سبک قدیم که با روح همدردی، مساعدت، خیرخواهی و قدرشناسی کار می‌کرد، متخصص را می‌نشانند که تعلق خاطر عاطفی ندارد و با یک روحیه بسیار حرفه‌ای عمل می‌کند. به نظر وبر، عقلایی شدن و بوروکراتیزه شدن هر چه بیشتر جامعه جدید بشری، امری تقریباً گریز ناپذیر است.»

«در این نظام، کار هر پرسنلی، به گونه‌ای ریاضی ارزیابی می‌شود و هر انسانی به یک مهره کوچک تبدیل می‌شود و خودش نیز این را می‌داند و پیوسته در اندیشه آن است که آیا می‌تواند به مهره بزرگتری تبدیل شود.»

بنابراین همان طور که مشاهده می شود نظر وبر در باره عقلایی و بوروکراتیزه شدن گریز ناپذیر جهان انسانی، با مفهوم از خود بیگانگی مارکس همانندی های آشکاری دارد. آن ها هر دو بر این باورند که شیوه های نوین سازماندهی، کارآیی تولیدی سازمان را به گونه بی سابقه ای افزایش داده است و سطح تسلط انسان بر طبیعت را بسیار بالا برده است.

همچنین هردوی آن ها در این امر همداستان بوده اند که جهان کارایی عقلانی، به تحولی تبدیل شده است که آفرینندگانش را به انسانیت زدایی تهدید می کند. «اما» وبر «با این نظر «مارکس» موافق نبود که از خود بیگانگی تنها یک مرحله گذاری در راه رهایی راستین انسان است. وبر جهش آتی انسان را از قلمرو ضرورت به جهان آزادی باور ندارد... او بیشتر این احتمال را می داد که آینده بشر بیشتر یک «ففس آهنین» خواهد بود تا بهشت موعود. (کوزر، ص ۳۱۶).

از طرف دیگر از نظر «وبر» مزیت عمده دیوانسالاری که همان قابلیت آن در ارزیابی نتایج است، این نظام را در برخورد با موارد فردی، کند و خرفت می سازد. به همین دلیل است که نظام های حقوقی عقلایی و دیوانسالارانه نتوانسته اند ویژگی های فردی را در نظر بگیرند، حال آنکه نظام های اداری پیشین به خوبی می توانستند با این ویژگیها برخورد کنند. وبر ضمن تحلیل نظام قضایی اروپا گفته بود که: «یک قاضی نوین مانند یک ماشین سکه خور است که دادخواست های تمبر شده در آن ریخته می شوند و سپس حکمی را همراه با دلالی که به صورت مکانیکی از قوانین استخراج شده اند بیرون می دهد» (کوزر، ص ۳۱۶).

بدین ترتیب مارکس که تأکیدش بر عرصه تولید اقتصادی بود، به گونه ای مستند و مشروح نشان داده است که چگونه سازمان صنعتی سرمایه داری موجب آن شده است که کارگر از ابزارهای کارش محروم شود و چگونه کارگر صنعتی نوین بر خلاف صنعتگران عصر کار دستی، ابزارهای کارش را در تملک ندارد و از این روی، ناچار است که کارش را به کسی بفروشد که با تملک افزار کارش بر او تسلط یافته است. «وبر» با آن که با بیشتر این تحلیل مارکس موافق بود، اما از این جهت با او اختلاف داشت که «وبر» یک چنین خلع ید از ابزارهای تولید را نتیجه گریز ناپذیر هرگونه نظام تولید عقلایی و متمرکز می دانست و آن را تنها پیامد نظام سرمایه داری نمی دانست. بلکه از نظر او یک چنین خلع یدی به همان اندازه که ویژگی نظام سرمایه داری را تعیین می کند، می تواند شاخص یک نظام تولید سوسیالیستی نیز

باشد. از این گذشته او استدلال می‌کند که پرداخت تقریباً انحصاری مارکس به موضوع تولید، او را به ندیده گرفتن این واقعیت واداشته بود که خلع ید کارگران از وسایل تولید، تنها یک مورد خاص از یک پدیده بسیار کلی‌تر در جامعه نوین است، جامعه‌ای که در آن، دانشمندان از وسایل تحقیق، مدیران از ابزارهای مدیریت و جنگاوران از جنگ افزارهایشان خلع ید شده‌اند. او اظهار می‌دارد که در همه پهنه‌های جامعه نوین، انسان‌ها دیگر نمی‌توانند در یک کنش مهم اجتماعی شرکت کنند مگر آن‌که به یک سازمان بزرگ بپیوندند و در آن به انجام دادن وظایف خاصشان پردازند. آن‌ها تنها در صورتی در این سازمان‌ها پذیرفته می‌شوند که آرزوها و گرایش‌های شخصی‌شان را در پیشگاه هدف‌ها و دستورالعمل‌های غیر شخصی حاکم بر کل سازمان قربانی کنند (آرون، ص ۲۹۰).

به نظر وبر، در حال حاضر، رشد بوروکراسی مشخصه اصلی جامعه غرب و علت اساسی احساس بی‌قدرتی در فرد است. «وبر» مشاهده می‌کرد که نقش جدید انسان، از هر قشر و طبقه‌ای در محدوده گسترش یافته زندگی و به طور جدی‌تر در هر جزء کوچک‌تر و شخصی‌تر زندگی، اغلب مورد کنترل نامرئی واقع می‌شود. بنابراین برای او بوروکراسی همچون طبقه اجتماعی برای مارکس مطرح می‌شود. از نظر «وبر» فشار روانی بوروکراسی بر مردم به همان شدت و اهمیت فشار بورژوازی برای پرولتاریاست. به اعتقاد او در جامعه مدرن و صنعتی امروز، همچنان که کارگر از تولید و محصول کارش بیگانه می‌شود، یک کارمند اداری از سازمان، یک معلم از درشش، یک دانشمند از موضوع دانش و محقق از تحقیق خود بیگانه می‌شود. بنابراین از نظر وبر، طبقه یا موقعیت احراز شده در سیستم تولید عامل مؤثر بیگانگی نیست، بلکه آنچه مهم است زمینه‌ای است که طی آن افراد در زیر قید فشارها و نظم و دستورات ممنوعیت‌های سیستم بوروکراتیک قرار می‌گیرند.

بدین ترتیب می‌توان گفت که «پدیده بیگانگی از کار» یک پدیده نسبتاً رایج در جوامع جدید صنعتی و همچنین در جوامع در حال توسعه است که هم در میان کارگران و هم در میان کارکنان سازمان‌های بزرگ و پیچیده اداری وجود دارد. به همین دلیل در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی مانند اقتصاد، روان‌شناسی، مدیریت، علم سیاست و بالاخره جامعه‌شناسی به آن پرداخته شده است و توسط دانشمندان و تئوریسین‌های مختلف مورد تجزیه و تحلیل و حل‌الجی قرار گرفته است و تاکنون پیرامون مفهوم «بیگانگی از خود» تحت تأثیر «کار» و

«بیگانگی ناشی از کار» کارهای تئوریک و تجربی بسیاری انجام گرفته است. به طور مثال یکی از تحقیقات تجربی که در باره از خود «بیگانگی ناشی از کار» کارهای تئوریک و تجربی بسیاری انجام گرفته است. به طور مثال یکی از تحقیقات تجربی که در باره از خود بیگانگی در جوامع صنعتی انجام شده است و بسیار هم به آن استناد می شود تحقیق «بلونر» است. او بی درنگ از چهار چوبی که مارکس ارائه داده است جدا می شود. «بلونر» هر چند اعتقاد دارد که روابط کاری معین به طور عینی ایجاد رضایت می کند، ولی نظر خود را بر این فرض استوار می سازد که این نه روابط اجتماعی تولید در اقتصاد سرمایه داری، بلکه خود تکنولوژی است که باعث از خود بیگانگی می شود. «او استدلال می کند که همه کارگران به یک اندازه از خود بیگانه نیستند، زیرا با طیف گسترده ای از تکنولوژی های گوناگون سروکار دارند. از خود بیگانگی یک اختلال کلی است که از محیط های بیرونی متعدد و حالات عاطفی درونی، که خود ناشی از مناسبات بین کارگر و وضع اجتماعی - اقتصادی کار است، پدید می آید.» (Blauer, P.91).

بلونر سعی می کند از خود بیگانگی را به گونه ای تعریف کند که نوع و درجه آن قابل اندازه گیری باشد، او اظهار می دارد: «از خود بیگانگی هنگامی دست می دهد که کارگران نتوانند بر جریان مستقیم و بلافصل کار خود نظارت داشته باشند، نتوانند قصد و غرض از شغل خود و نیز پیوند آن را با کل سازمان تولید، درک کنند، نتوانند حس کنند که به کل جامعه صنعتی تعلق دارند و نیز نتوانند در فعالیت های کاری برای اظهار وجود شرکت کنند.

از نظر بلونر «از خود بیگانگی» دارای چهار بعد است: ناتوانی، بی معنایی، انزوا و بیزاری از خود. منظور از ناتوانی این است که اشخاص نتوانند فعالیت های خود را کنترل کنند. ناتوانی سه وجه دارد: ناتوانی از مالکیت ابزار تولید و کالای تکمیل شده، ناتوانی از نفوذ در سیاست های مدیریت و سرانجام ناتوانی از نظارت بر شرایط استخدام و جریان بلافصل و مستقیم کار و ناتوانی در داشتن آزادی تحرک، آزادی گزینش و آزادی از فشارهای سیستم اداری و مدیریت سازمانی که خود در آن به کار اشتغال دارد. اما بی معنایی هنگامی صورت می پذیرد که تخصصی شدن و تابع مقررات اداری گشتن، پیوند ارگانیک کارگران را با جریان کار تقلیل دهد و آن ها را در تعیین سهم خود در روند کار دچار اشکال کند. و احساس انزوا هنگامی صورت می گیرد که کارگران نسبت به اوضاع و احوال کار به هیچ وجه احساس تعلق

نکنند و نتوانند و یا نخواهند خود را با سازمان و اهداف آن تطبیق دهند. آخرین بعد، یعنی بیزاری از خود، ناشی از تأثیر ذهنی کار است یعنی هرگاه کار فرد از نظر روحی ارضاکننده نباشد و فعالیت برایش جاذبه‌ای نداشته باشد، احساس ملالت، یکنواختی و حتی احساس انزجار می‌کند. (توسلی، ص ۹۸).

بنابراین بلونر با در نظر داشتن پیش فرض اصلی خود که اهمیت و نقش تکنولوژی در بیگانگی است و برای نشان دادن ارتباط بین از خود بیگانگی با نوع صنعت، چهار نوع صنعت آمریکایی را مورد بررسی قرار می‌دهد: چاپ به عنوان نمونه تکنولوژی افزارمند، پارچه بافی به عنوان نمونه تکنولوژی ماشینی و اتومبیل به عنوان نمونه تکنولوژی زنجیره‌ای و مواد شیمیایی به عنوان تکنولوژی مستمر. بلونر، علاوه بر تأکید بر اهمیت تکنولوژی در مورد ایجاد از خود بیگانگی، معتقد است که سه متغیر دیگر هم در این امر تأثیر دارند: تقسیم کار، سازمان اجتماعی صنعت و ساختار اقتصادی که صنعت در آن عمل می‌کند. او معتقد است با آن که تکنولوژی، سازمان بندی کار را محدود می‌کند ولی نمی‌تواند آن را به طور دقیق معین کند؛ زیرا در یک سیستم تکنولوژیک روندی مشابه روند کار را می‌توان به طرق گوناگون ترتیب داد. با آن که توسعه صنعتی به طور روزافزون باعث تقسیم هر چه دقیق‌تر کار در کارخانه شده است، در صنایع مختلف شکل‌های گوناگونی از تقسیم کار دیده می‌شود که به طور مستقیم، میزان معنا و مفهومی را که کار برای کارگر دارد، تحت تأثیر قرار می‌دهد.

از نظر بلونر متغیر دوم سازمان اجتماعی، کار است. کار ممکن است در مسیری بوروکراتیک سازمان داده شود چنان که در صنعت اتومبیل دیده می‌شود که با تأکید بر مقررات و روش کار بخردانه یا چنان که در صنعت چاپ دیده می‌شود، سازمان کار ممکن است بر اساس رویه‌های سستی باشد و بیشتر شیوه کار و طرز عمل شخصی را داشته باشد. بالاخره این که صنایع از نظر ساختار اقتصادی نیز با یکدیگر متفاوت اند و عواملی چون رقابت در بازار کالا، گرایش‌ها، تقاضا، میزان رشد و سودآوری به طور غیر مستقیم بر از خود بیگانگی تأثیر می‌گذارد. هنگامی که یک صنعت از نظر اقتصادی سودآور و در حال رشد است، کارگران کمتر تحت فشار قرار می‌گیرند؛ ترس کمتری از بیکاری دارند، فرصت‌هایی برای ترقی می‌یابند و بدین ترتیب شکفتگی اقتصادی فضایی فراهم می‌سازد که کارگران با کارخانه احساس یگانگی بیشتر می‌کنند.

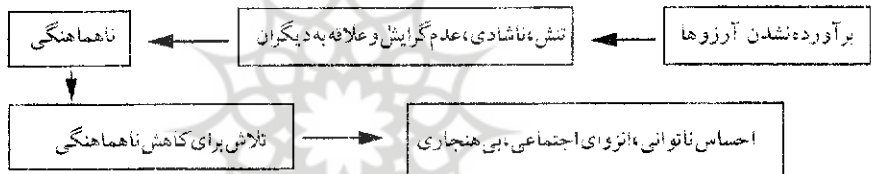
از طرف دیگر بعضی از تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که باید میان «نارضایتی شغلی» و مسایل مربوط به از خود بیگانگی با توسل به متغیر احاطه سلسله مراتب سازمانی تمایز قابل شد و بنابراین به این نتیجه گیری دست می‌یابند که احاطه سلسله مراتبی، هم از خود بیگانگی و هم نارضایتی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نظریه از تایید و پشتوانه قابل توجهی برخوردار است. این امر مبین یک همبستگی مثبت میان این دو متغیر است، رابطه‌ای که اغلب هم، از طریق کارهای تجربی تایید شده است.

به طور مثال مطالعه تارنویسکی (Tarnowsky) که در رابطه با ۲۸۲۱ نفر از مدیران انجام شده است، نشان می‌دهد با وجودی که، مدیران مشاغلی را احراز کرده‌اند که خیلی کمتر مستلزم یکنواختی، تخصص و حاکمیت سلسله مراتبی است تا مشاغل کارگران خط مونتاژ، ولی همچنان بیگانگی از کار در میان آنان وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ۶۲ درصد از مدیران به کاری که انجام می‌دادند به عنوان وسیله به دست آوردن انتظارات زندگی خود می‌نگریستند و نه اهداف سازمان. ۶۶ درصد تصور نمی‌کردند سازمانی که برای آن کار می‌کنند به آرزوهای آنان اهمیتی دهد و اصولاً از آن‌ها آگاه باشد. ۸۳ درصد اظهار داشته‌اند که نگرش‌های آنان نسبت به پیشرفت و موفقیت در حال تغییر است و از حالت جمعی و سازمانی به حالت فردی و شخصی تغییر می‌یابد. ۴۰ درصد بر این اعتقاد بودند سازمانی که برای آن کار می‌کنند اجازه، حصول اهداف شخصی را به آنان نمی‌دهد (کورمن، صص ۳۱۰-۳۰۶).

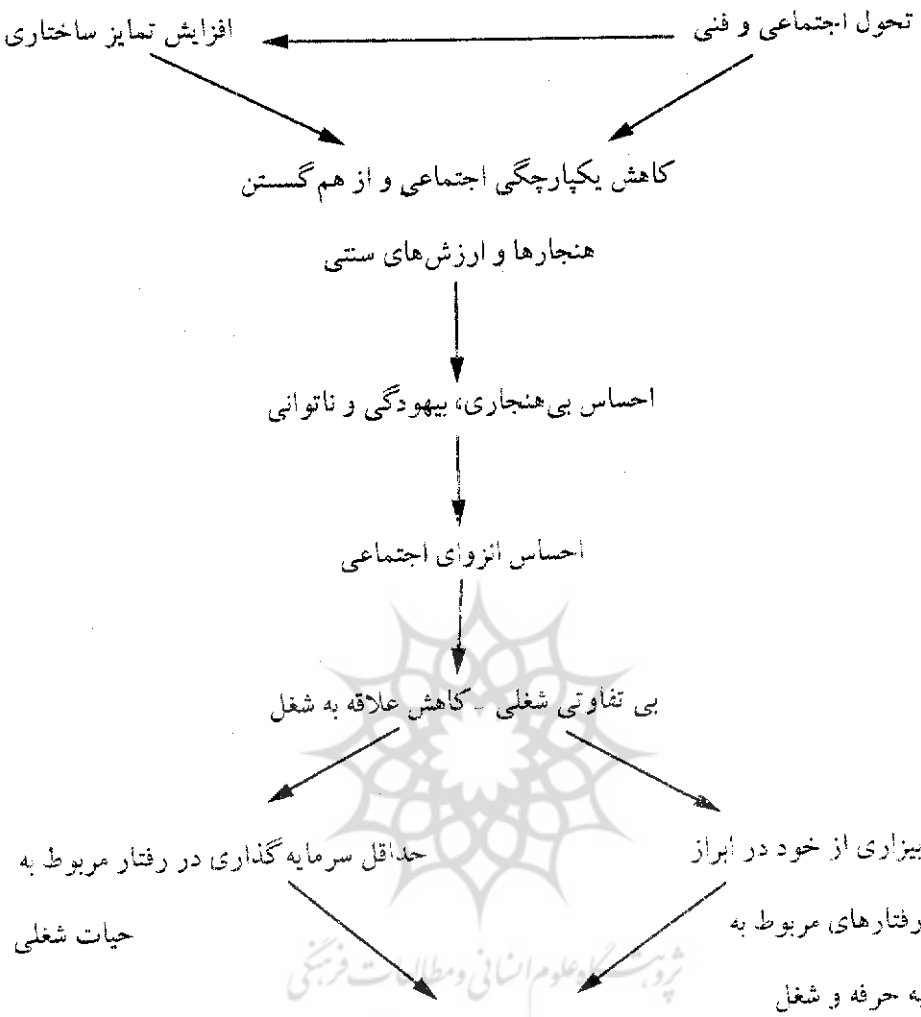
بدین ترتیب این مطالعات صاحب نظران را به این نتیجه می‌رساند که فرضیه مارکس در ارتباط با عوامل از خود بیگانگی زیاد ساده است و عوامل دیگری نیز وجود دارند که در بروز از خود بیگانگی مؤثر هستند. یکی این که ابعاد یافته شده در خط مونتاژ، یعنی حاکمیت سلسله مراتبی، یکنواختی و تخصص، ممکن است در مشاغل کاملاً مختلف دیگر نیز با ترکیبات متفاوت وجود داشته باشند. در واقع ممکن است احساس انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در گروه‌های دیگر نیز یافت شود، زیرا احساس ناتوانی، بیهودگی و بی‌هنجاری در مشاغل مختلف و گوناگون روی می‌دهد و منحصر به مشاغل خط تولید نیست. بدین ترتیب وجود چنین تحقیقاتی بود که مسأله بیگانگی از کار را از درون کارخانه‌ها و کارگران به سازمان‌ها و پرسنل آن کشاند. به طور مثال بر اساس تحقیق تارنویسکی ممکن است که احساس از خود بیزاری یا انزوای اجتماعی در میان مدیران، به دلیل عوامل بی‌همتای شغل مدیریت روی دهد

و یا شاید فشار مسئولیت، موجب جدا ماندن از دیگران و احساس انزوای ناشی از آن شود. و یا این که اصولاً عوامل اصلی ممکن است انواع مختلف تجربه شغلی نباشد، بلکه صورت‌های دیگری از تجربه اجتماعی باشند که در محیط کار نیز روی می‌دهند یا مشترکاً با آن عمل می‌کنند (مثلاً عوامل و تجارب خانوادگی و یا فرهنگی). و یا به طور مثال کار تحت شرایط ساز و کارهای حاکمیت سلسله مراتبی و مشوق‌های برون‌ذاتی (از قبیل پول) موجب احساس از خود بی‌زاری است، صرف نظر از درجه موفقیت حاصل (چه، شخص برای دیگران کار می‌کند و توسط دیگران کنترل می‌شود). البته نفوذ سلسله مراتبی می‌تواند هم از درون و هم از بیرون محیط کار اعمال شود.

فرضیه‌های اسلاتر (Slater-1970) به علت تأکید آن‌ها بر پیامدهای سازمان سلسله مراتبی و انواع تلاش‌های پیشرفت‌گرای فردی حاصل از آن که در نمودار زیر نمایش داده شده است، مؤید تأثیر سازمان در شکل‌گیری رفتارهای انزوایانه در نزد پرسنل اداری است.



بنابراین ساختار سلسله مراتبی، آشکارا، گونه‌ای تجربه اجتماعی است که می‌تواند به عنوان یک عامل نفوذ بر احساس ناتوانی، بیهودگی و از خود بی‌زاری، چه در محیط‌های شغلی و چه در محیط‌های غیر شغلی روی بدهد. در این ارتباط فانس (Fance 1968) نتیجه گرفته است که انزوای اجتماعی و از خود بی‌زاری از گم کردن آن نشانه‌های اجتماعی ناشی می‌شود که احساس پایگاه، جایگاه و امنیت را فراهم می‌کنند. اگر استدلال فانس (که با قدری تجدید نظر در شکل زیر خلاصه شده است) حتی از اعتبار اندکی برخوردار باشد، دلیلی در دست نیست که از کسانی که در رده‌های بالاتر نظام سازمانی قرار دارند انتظار انزوای اجتماعی و از خود بی‌زاری کمتر داشته باشیم.



(منبع: کورمن، ص ۳۰۹)

در واقع الگوی فانس حتی ممکن است مبین این امر باشد که انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در سطوح بالاتر سازمان بیشتر از سطوح پایین تر آن باشد، چه ادراک تحول در سطوح بالاتر بیشتر است. از سوی دیگر شاید انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در سطوح مختلف به دلایل متفاوت یکسان نباشند. به همین دلیل صاحب نظران به این باور رسیده‌اند که واقعاً در بروز بیگانگی از کار کدامین عامل مؤثرتر است و بر کدامین نظریه‌ها باید تأکید بیشتری گردد.

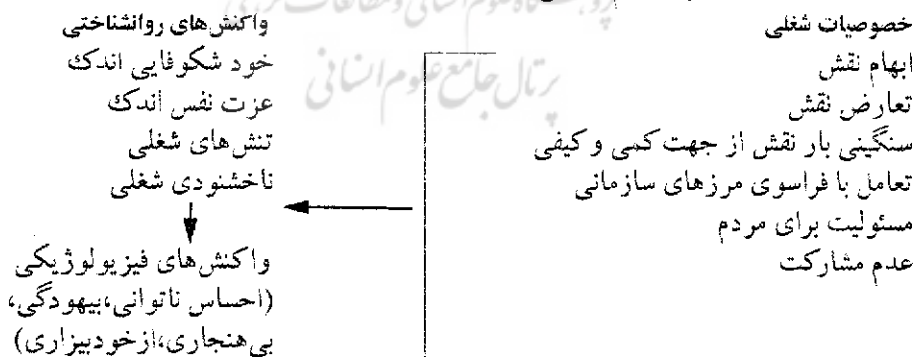
زیرا به رغم وجود نظریه‌های قابل ملاحظه در این زمینه، مطالعات پژوهشی باز هم بیشتری لازم است تا ابعاد مختلف مسأله روشن گردد و عوامل مؤثر به طور واقعی شناخته شوند. از طرف دیگر بعضی از صاحب نظران بر این باورند که مجموعه یافته‌های تحقیقات تجربی بر مفید بودن چهارچوب نظری ناشی از فرضیه مارکس و صورتهای کنونی آن سایه تردید افکنده است. به همین دلیل، بدیهی است که صاحب نظران پیش از این که بتوانند به طور قطع و یقین اظهار نظر کنند که به راستی عوامل مؤثر در بروز بیگانگی از کار، کدام عوامل هستند، پژوهش‌های بسیاری مورد نیاز است.

مجموعه‌ای از مطالعات، در این زمینه با شالوده‌ای از داده‌های قابل ملاحظه، مطالعاتی است که توسط پژوهشگران دانشگاه میشیگان انجام گرفته است. این مطالعات از این جهت نیز ارزنده‌اند که تلاش به عمل آورده‌اند تا شاخص‌های واکنشی نگرش به شرایط کار را با پاره‌ای از بازده‌های فیزیولوژیکی و رفتاری بسیار ویژه مورد علاقه اجتماع مربوط سازند. با این که متأسفانه آن طور که دلخواه صاحب نظران است، میان واکنش‌های منعکس کننده از خود بیزاری و واکنش‌های منعکس کننده ناخشنودی شغلی (یا عدم آن) تمایز قائل نشده‌اند، مع‌هذا کار آنان به چند دلیل بسیار مفید است:

اولاً کار آنان حاکی از این است که از خود بیگانگی می‌تواند در سطوح مختلف سلسله مراتب حرفه‌ای رخ دهد.

ثانیاً از تأیید پژوهش قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

ثالثاً، در چهارچوب خود به پیامدهای واکنش‌های نگرشی از نوع رفتاری و وابسته به فشار علاقه نشان داده‌اند. این مفاهیم اساسی در زیر خلاصه شده‌اند.



(منبع: کورمن، ص ۳۱۰ - به نقل از فرنج و کابلان ۱۹۷۳).

همان طور که ملاحظه می شود متغیرهای مستقل مفروض (یعنی ابهام نقش، تعارض نقش، گذر از مرزهای سازمانی و جز اینها) رابطه بسیار مستحکمی با متغیرهای پیشنهادی فانس دارند. روی هم رفته مفاهیمی مانند ابهام و تعارض نقش، و انتظارات مختلف نقش که ممکن است ناشی از قرار گرفتن در مرز دو سازمان باشد (مانند یک فروشنده) همگی نمونه هایی از انتظارات مبهم اجتماعی هستند. «پس هم گروه میشیگان و هم فانس پیش بینی می کنند که قرار گرفتن در معرض یک چنین تجربه اجتماعی، به احساس ناتوانی، بیهودگی، بی هنجاری و سرانجام، ز خود بیزاری می انجامد.» (کومن، صص ۳۱۰-۳۰۶).

از طرف دیگر، «فانس» انزوای اجتماعی را ناشی از «انتظارات مبهم» اجتماعی نیز می داند، مسأله ای که گروه میشیگان به آن پرداخته است. اما دو مقاله ای که توسط فرنچ و کاپلان (French and Caplan) ارائه گردید، تایید پژوهشی فراوانی را برای گروه میشیگان با خود همراه آورد. اما علاوه بر آن، این پژوهشگران به دو نکته مهم دیگر هم اشاره کرده اند: اولاً پیشنهاد می کنند که با افزایش سطح مشارکت معنی دار در سازمان ها می توان تا اندازه زیادی بر این مسائل چیره شد، چه، مشارکت مؤثر یک فرد وی را قادر می سازد تا میزان ابهام نقش، تعارض نقش و سنگینی بار نقش را کاهش دهد. این توصیه های است که اکثر صاحب نظران با آن توافق دارند.

ثانیاً آن ها خاطر نشان می سازند که اثرات این متغیرهای سازمانی برای کلیه افراد یکسان نیست. به طور مثال اگر شخص مهارت های لازم را برای شغل داشته باشد، اگر شغل نیازهای وی را به طرق دیگری بر آورد، این خصوصیات شغلی چندان فشارزا نخواهند بود. بنابراین با توجه به نظریات مطرح شده می توان گفت که باید در خصوص تمام ابعاد تجربه شغلی (و دیگر تجارب اجتماعی) که موجب احساس انزوای اجتماعی و از خود بیزاری هستند و می توانند در تمام سطوح طیف حرفه ای و در زمینه های مختلف کار روی بدهند، به تفکر بپردازیم.

کار تجربی دیگری که در این زمینه به عمل آمده است مربوط به جکز (Jacques) و ترکل (Terkel) می باشد که در حدود سال های ۱۹۷۴ انجام گرفته است. این دو محقق در کار خود به ابعاد دیگری از عوامل از خود بیگانگی در سازمان اشاره می نمایند که بدون در نظر داشتن تریبی خاص عبارتند از:

- ۱- مشکلاتی که شخص در یافتن شغل با آن روبه رو بوده است.
- ۲- فشار ناشی از قضاوت ارزشیابی سرپرستان.
- ۳- نابرابری متداول در سازمان‌های کار.
- ۴- احساس گمنامی در برخی از سازمان‌ها.
- ۵- احساس فرسودگی و فرتوتی همراه با تجربه که در برخی از محیط‌های کار متداول است. (کورمن، صص ۳۱۰-۳۰۶).

اما کارهای نظری و تجربی دیگری که در باره مسأله «از خود بیگانگی» انجام گرفته است مربوط به روان‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی است که این مطالعات تأثیرات مهمی در روشن شدن ابعاد مختلف این مسأله داشته است.

«روان‌شناسان بیگانگی را در سطح فردی مورد مطالعه قرار می‌دهند و عمدتاً متوجه آنومی روانی و یا آنومیا (Anomia) هستند. در آنومی روانی برخلاف آنومی اجتماعی احساسات فرد در قبال خود سنجیده می‌شود. از این رو بحث روان‌شناسان و روان‌کاوان از بیگانگی خود انسان و عوامل بیگانه‌زا است. آنان با فرض علل روان‌شناختی بر بیگانگی و ربط آن به شخصیت، مزاج یا نیروهای سرکش درونی، سرکوب‌های روانی و سرکوب‌های غریز درونی انسان توسط جامعه را مطرح ساخته و به چگونگی پرورش و رشد شخصیت عامل رفتار، گرایش‌ها و خفیات پدر و مادر، چگونگی اجتماعی شدن، انگیزه‌ها، سرخوردگی‌های دوران کودکی، تجارب نخستین ایام طفولیت، زمینه‌های طبقاتی و چگونگی بازبینی و کنترل اجتماعی در تبیین بیگانگی روانی توجه می‌کنند.» (محسنی تریزی، صص ۶۳-۶۴).

به طور مثال «ریزن» الگوهای اجتماعی کننده جامعه را مسئول از خود بیگانگی فرد می‌داند. به نظر وی الگوهای اجتماعی کننده جامعه مدرن به گونه‌ای است که خود را بیش از آن که متوجه خود کند تحت ارشادات دیگران در می‌آورد. در چنین شرایطی است که فرد ارتباط بنیادی را با خویش گم کرده و دچار نوعی بحران هویت و «بیگانگی از خود» و بیگانگی از اجتماعی که در آن زیست می‌کند، می‌گردد.

اما بدون شک ملوین سی من (M. Seeman) در زمره نخستین محققانی است که کوشیده است مفهوم از خود بیگانگی را در قالبی منظم و منجم تدوین و تعریف نماید. «وی بدو ابر این پندار که بیگانگی معلول علتی واحده است خط بطلان می‌کشد. او با اشاره به رواج و

توسعه این مفهوم در جامعه معاصر این نکته را متذکر می‌شود که ساختار بوروکراسی جامعه مدرن شرایطی را ایجاد و ابقا کرده است که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل عواطف و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر سیستم پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش مأخوذه از جامعه نمی‌تواند برقرار کند و در چنین وضعیتی است که احساس بیگانگی بر فرد مستولی گردیده و او را به کنشی منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد. (محسنی تبریزی، ص ۶۳-۶۴).

بدین ترتیب با مطالب و آرای یاد شده در باب مفهوم بیگانگی از کار و رابطه آن با بوروکراسی و مقایسه نظریه‌های مطروحه می‌توان به نتیجه‌ای قابل تأمل دست یافت و آن این که بیگانگی آن چنان که جامعه شناسان باور دارند انعکاسی از واقعیت اجتماعی است و یا انعکاس و ناشی از محیط اجتماعی است که فرد در آن زیست می‌کند و به کنش متقابل با دیگران می‌پردازد. شاید این گفته پذیرفتنی باشد که ماهیت و سرشت فراگرد بیگانگی به عنوان یک مجموعه به هم پیوسته نیازمند بررسی عوامل اجتماعی و روانی توأماً و در ارتباط و همبستگی با یکدیگر است، چه به این واقعیت باید توجه داشت که انسان هم سازنده جامعه و تاریخ است و هم زیر تأثیر فرآورده‌های خود می‌باشد، از این رو رابطه‌ای که انسان با ساختارهای خویش دارد یک فراگرد دیالکتیکی است و این جریان در تمام مراحل بیگانگی می‌باید در نظر آید. اما این مطالعه ضمن توجه به این سخن درست در پی این خواهد بود که تنها به بررسی یک بعد خاص از بیگانگی پرداخته و آن «بیگانگی ناشی از کار» و «بیگانگی از کار ناشی از روابط کاری در سازمان» می‌باشد. به عبارت دیگر در این مطالعه بر این باوریم که مهم‌ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا «بیگانگی از کار» است، زیرا بر این اعتقادیم که «کار» مهم‌ترین رسالت و مهم‌ترین عمل اجتماعی انسان اجتماعی است و انسان بدون «کار» هویتی نداشته و تمامی هویت تاریخی و تکاملی انسان همانا تاریخ «کار اجتماعی» اوست و به همین دلیل می‌توان گفت که انسان «بیگانه از کار» در واقع هم از خود و هم از اجتماع و محیطی که در آن زیست می‌کند بیگانه است. اما در این بیگانگی از کار تأکید این مطالعه روی عامل مهم «بوروکراسی» یا دیوانسالاری است که سازمان‌های دولتی مصداق عینی و خارجی آن هستند.

۳- عوامل بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران

جوامع پیچیده امروزی متشکل از نهادهای مختلف اجتماعی است که هر یک از این نهادهای اجتماعی در راستای رفع نیازهای انسانی، هر کدام دارای کارکردهای متفاوتی هستند. و مطالعه کارکردهای مختلف نهادهای اجتماعی یکی از ابعاد مهم علم جامعه‌شناسی به شمار می‌رود. کارکرد بسیاری از نهادهای اجتماعی از طریق سازمان‌های مختلف اجتماعی انجام می‌پذیرد. به همین دلیل گفته می‌شود که دنیای ما، دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی این گردونه، انسان‌ها هستند. آنانند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند.

شاید بتوان گفت که سازمان از نخستین مراحل زندگی انسان همچون عاملی مسلط در جریان شکل‌گیری و تحرکات او نقش داشته است و با اندیشه و شیوه زندگی او همراه بوده است. تاریخ بشر گواهی می‌دهد که تفکر و نیاز به سازماندهی چه در مواقع بحرانی و چه در مواقع عادی محور اصلی فکر و سیاست گردانندگان امور برای غلبه بر مشکلات بوده است. تجربه نشان می‌دهد که هرچه جوامع انسانی گسترده‌تر و پیچیده‌تر می‌گردند نقش سازمان‌ها در آن‌ها بیشتر می‌شود و در واقع هرچه زمان به جلو می‌رود و جوامع حرکت تکاملی بیشتری می‌یابند تأثیرگذاری سازمان‌ها بر جنبه‌های مختلف حیات اجتماعی انسان‌ها عمیق‌تر شده و حوزه عملکرد آن گسترده‌تر می‌گردد. به گونه‌ای که از یک حرکت ساده و مستقل تا تعیین خط سشی جوامع بسیار بزرگ جهانی همه نیازمند وجه مشترکی به نام «سازمان» بوده و در ارتباط با آن می‌باشند.

امروزه سازمان‌ها چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی گریبان بشر قرن بیستم را گرفته و همچون دیگر ویژگی‌های این عصر از وسعتی جهانی و کیفیت و توانی مهیب برخوردارند و در اداره امور مردم نقش پر قدرت و پیچیده‌ای ایفا می‌کنند.

سازمانهای امروزی تمام فعالیت‌ها و حرکات جامعه را در بر گرفته و افکار را به خود معطوف داشته‌اند. هر چه جوامع پیشرفته‌تر باشند تنوع و نفوذ آن‌ها بیشتر و در نتیجه مانور و گریز از مضایق، محدودیت‌ها و کنترل‌های قانونی که ایجاد می‌کند کمتر می‌شود. در این عصر سازمان‌های بزرگ، نقش سازمان‌ها در اداره جوامع به قدری دارای اهمیت شده که مکمل

قوای سه‌گانه قلمداد می‌شود. با این موقعیت و در کسوت یکی از قوای کشور همواره در شئون مختلف یک مملکت آثار بسیار وسیع و گسترده‌ای از اعمال قدرت بر جای می‌گذارد. این قدرت و نفوذ که ناشی از مجموعه‌ای بهم پیوسته و مرتبط از یک رشته مقررات، قوانین، ارتباطات، گروه‌های نفوذ و بالاخره جامعه وسیع و فعال در نظام سازمانی دولت و سیستم بوروکراسی می‌باشد، به مسایل هر کشور رنگ و بوی بوروکراتیک داده و از این راه حضور خود را به صورت یکی از پایه‌ها و ستون‌های قدرت هر کشوری به نمایش می‌گذارد. (البرو، ص ۳۱)

انسان قرن بیستم بدون اینکه بخواهد و یا بتواند، ناچار به تبعیت از سازمان‌های متعددی است که با حضور پر قدرت خود کلیه شئون زندگی او را از بدو تولد تا واپسین دم حیات در بر گرفته و با او همراه می‌باشند، به همین دلیل است که گسترش بی‌حد و مرز سازمان‌ها در جهان امروزی و نگرانی شدید از بوروکراسی مزاحم، گروه‌های فراوانی از اندیشمندان را در جستجوی راه‌هایی برای تخفیف این مشکلات به تکاپو واداشته است.

سازمان‌ها به محض احراز موجودیت، به صورت وسیله اجرای اهداف حکومت وارد روند حرکت جامعه می‌شوند و با گسترش اندام‌ها و سلول‌های سازمانی و توسعه روز افزون شبکه فعالیت‌ها و ایجاد ارتباط تنگاتنگ با جامعه و دیگر سازمان‌ها، بخشی از نیازهای جامعه را به خود وابسته می‌نمایند.

در این سیر تکاملی سازمان‌ها با عبور از موانع و نشیب و فرازهای متعدد راه خود را به سوی مسیری غیر قابل برگشت باز کرده و در عرصه حیات جامعه آشکارا و نهان اثرات وجودی خود را تحکیم می‌نمایند. نهایتاً با جانداختن طرح‌ها و الگوهای خاص خود و احراز مطلوبیت اجتماعی و شخصیت قانونی پایه‌های ضرورت وجودی و امنیت سازمانی را در مجموعه سازمانی هر کشور مستقر می‌سازند.

سازمان‌های بزرگ امروزی اعم از عمومی (دولتی) و خصوصی که مصداق خارجی بوروکراسی می‌باشد از آثار جنبی و غیر مستقیم انقلاب صنعتی است که در دو قرن گذشته شکل گرفته و به حد رشد فعلی رسیده است.

این سازمان‌ها می‌توانند همانند اهرمی در دست افراد انسانی قرار گیرند و به صورت قوی‌تری عامل سازندگی یا تخریب در آیند. شناسایی انواع ساختارها، نحوه رشد و کارکرد

هر سازمان بزرگی که با توجه به آثار مختلفش تحت عنوان بوروکراسی مشخص شده، مهم‌ترین گام در راه کنترل آثار منفی آن و بهره‌گیری از مزایای مثبت آن است. اما نظام اجتماعی ایران به عنوان یک جامعه در حال توسعه و یک جامعه در حال گذر همانند همه جوامع در حال گذر دارای معضل و مشکل بوروکراسی به شکل خاصی است که ناشی از ناهمگونی اجزای مختلف نظام اجتماعی است. در واقع گفته می‌شود رشد برون‌زا و شتاب‌آلود شهرنشینی در ایران بعد از اصلاحات ارضی سال ۴۲، دارای عوارض و تأثیرات بسیاری در نظام زیست اجتماعی ایران بوده است و باعث ایجاد نوعی هرج و مرج هنجاری گردیده است و طبیعتاً یکی از مهم‌ترین عوارض این رشد شتابان و ناهمگون رشد بوروکراسی یا نظام اداری به شکل ناهنجار می‌باشد. به عبارت دیگر چون بخش صنعت، کشاورزی و تولید ضعیف بوده و توان جذب نیروهای فعال و جوان را نداشته است، لذا اکثر این نیروها که از تخصص و مهارت فنی بالایی برخوردار نمی‌باشند، لاجرم به طور کاذب جذب بخش اداری می‌گردند و به همین دلیل بخش اداری و به ویژه بخش دولتی به صورت کاذب و بادکنکی رشد پیدا کرده است. بنابراین در نظام اجتماعی ایران بخش اداری به صورت غیر اصولی رشد یافته است و امروزه به صورت یک مشکل اساسی در آمده است. به عبارت دیگر نظام اداری ایران نتیجه رشد شتابان و کاذب و برون‌زای شهرنشینی در ایران است (پیران، ص ۵۱).

بنابراین ایجاد تغییرات بنیادی در سازمان‌های دولتی و سازگار کردن این عوامل اجرایی که ستون فقرات اداره عمومی کشور می‌باشند با شرایط جدید سیاسی اقتصادی و اعمال دگرگونی‌های عمده و ریشه‌ای اعم از کمی و کیفی در سیستم اداری نتیجه طبیعی پیروزی هر انقلابی و تحولات ناشی از آن می‌باشد.

وقوع انقلاب اسلامی و تحولات عمیق سیاسی - اجتماعی ناشی از آن بسیاری از مفاهیم حاکم در روابط و مسایل سازمانی را زیر سؤال برد و بافت تشکیلاتی و کارکردی سازمان‌های دولتی را به شدت متحول نمود.

استقرار ارزش‌های نوین در کلیه شئون جامعه و دگرگونی حاصل در روابط اجتماعی - اقتصادی و سیاسی، ضرورت تجدید نظر در نظام تشکیلاتی دولت و اجزای آن یعنی « سازمان‌ها» را از طریق بازنگری در نحوه عملکرد وظایف و تطابق آن‌ها با نیازهای انقلاب در

اولویت اساسی قرارداد.

با توجه به بحث تبعیت «اداره» از «سیاست»، سازمان دولتی اجراکننده خط مشی‌ها و سیاست‌های عمومی و عامل اجرای اهداف دولت در سیستم و نظام حکومتی می‌باشد و به عنوان تابعی از متغیر سیاست به دنبال اهداف این متغیر حرکت می‌کند.

بنابراین به تبع تحولات سیاسی حادث، نظام سازمانی دولت حرکت‌های فشرده‌ای را در ابعاد مختلف قانونی، تشکیلاتی و پرسنلی به منظور هماهنگ‌سازی دستگاه‌ها با اصول و موازین انقلاب و سیاست‌های جدید آغاز نمود. این حرکات نه تنها اثرات گسترده‌ای در سطوح مختلف سازمان‌ها داشته و باعث انقباض و انبساط تشکیلاتی سیستم گردید بلکه با جریان یافتن عناصر معنوی از قبیل اصل ایمان، ایثار، تعهد و تقوا در شریان‌های نظام اداری و توجه به این ارزش‌ها به عنوان رکن اولیه سلسله مراتب اداری که وزنه اصلی قدرت بوروکراسی را تشکیل می‌دهند، نحوه اداره و مدیریت دستگاه‌های دولتی با گذشته نیز تفاوت فاحش یافت.

توجه انقلاب اسلامی به نیازهای اقشار مختلف جامعه و سعی در تقسیم عادلانه امکانات کشور بین آحاد افراد مردم از یک طرف و تلاش در حل معضلات اداره امور دولتی و نفی وابستگی و کوشش در راه خودکفایی و استقلال اقتصادی از طرف دیگر توسعه و تعمیم خدمات دولتی را امری الزامی نمود. بر پایه این ضرورت گسترش امور عمومی تا اقصا نقاط کشور با افزایش حجم فعالیت‌ها و ایجاد تحرک در دستگاه‌های دولتی و تغییر ساختار تشکیلاتی آن‌ها و تنظیم مناسبات داخلی و روابط خارجی بر اساس فلسفه و روح انقلاب اسلامی و قانون اساسی اجتناب ناپذیر گردید.

در واقع می‌توان گفت ساختار نظام اداری ایران اصولاً منطبق با شرایط بعد از انقلاب نبوده و بنابراین لازم بود تغییرات ساختاری و کارکردی در نظام اداری ایران به وجود آید تا نظام اداری با شرایط جدید منطبق گردد و تا بتواند به انتظارات جدیدی که شرایط نوین می‌طلبید پاسخگو باشد. اما از همان ابتدای شکل‌گیری انقلاب، مسئولین جدید جامعه بر این باور بودند که این ساختار اداری دارای مشکلات ساختاری و کارکردی اساسی است و ایجاد تغییر و دگرگونی در آن به سادگی امکان‌پذیر نخواهد بود. زیرا در طی چندین دهه چنان اجزا و عناصر آن در هم تنیده شده و چنان ساختار محکم و سختی ایجاد کرده است که تغییر در

یک جزء آن همراه با تغییرات غیر قابل پیش‌بینی در اجزای دیگر می‌گردد. به همین دلیل در سال‌های بعد از انقلاب نه فقط امکان تغییر و اصلاح در ساختار نظام اداری ایران امکان‌پذیر نگردید، بلکه با توجه به نیازهای جدیدی که در شرایط نوین شکل گرفته بود، بر تراکم نیروی انسانی در سازمان‌های اداری افزوده شد و با شکل‌گیری سازمان‌های جدید اداری و نهادهای انقلابی، نظام اداری ایران گسترش کمی بیش از حدی پیدا کرد و به یک معضل اساسی تبدیل گردید که نیازمند تجزیه و تحلیل و مطالعه دقیق بود. و اگر بپذیریم که برای تحقق توسعه اقتصادی - اجتماعی نیازمند یک نظام اداری پویا و متناسب با روند توسعه و انقلاب هستیم، در این صورت ضرورت مطالعه در نظام اداری ایران و ایجاد تحول در آن برای تطابق با شرایط جدید بیش از پیش نمایان می‌گردد.

در واقع در شرایط بعد از انقلاب انتظارات جدیدی از نظام اداری چه در عرصه خدمات عمومی مانند آموزش، بهداشت، سازندگی و... چه در عرصه نظامی، انتظامی و ایدئولوژیکی می‌رفت که در پاسخ به این انتظارات جدید، بوروکراسی حاکم بر ایران در سال‌های بعد از انقلاب رشد کمی بیش از حدی پیدا نمود و بر تراکم نیروی انسانی به صورت غیر اصولی و غیر منطقی افزوده شد و امروزه مشکلات و بحران‌های نظام اداری ایران بیش از هر زمانی در گذشته است.

امروزه اغلب آگاهان سیاسی و اقتصادی بر این باورند که نظام دیوانسالاری غیر فعال و ناهمگون در ایران یکی از بزرگترین موانع در راه هرگونه توسعه و تحول اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است. ساختار دیوانسالاری در ایران و نوع روابط و مناسبات و فرهنگی که چهارچوب‌های این ساختار را به هم جفت و جور می‌سازند طی دهها سال متمادی به قدری سخت و سستی شده‌اند که به سختی می‌توان هر نوع ایده و تحولی را در آن به وجود آورد و حتی اصلاحاتی را در جهت متناسب کردن آن با اجزای دیگر نظام اجتماعی به وجود آورد. بدین ترتیب گفته می‌شود که در حال حاضر نظام اداری در ایران دچار کاستی‌های فراوانی است که این کاستی‌ها باعث گردیده که این نظام اداری نتواند به کارکردها و وظایف خود پردازد و از یک حالت غیر فعال، نابهنجار و نامطلوب برخوردار باشد و در بیشتر موارد با اجزای دیگر نظام اجتماعی نه فقط همخوانی و همنوایی ندارد، بلکه در بیشتر موارد به صورت مانعی در جهت اصلاح ساختارهای دیگر نظام اجتماعی خودنمایی می‌کند و اگر بپذیریم که

در جوامع امروز نظام اداری هر کشور وسینه مهمی برای استمرار و تساوم نظام حکومتی، تحقق اهداف حکومت و فراهم آوردن زمینه‌های آماده سازی جامعه جهت پذیرش تغییرات، دگرگونی‌ها و تحولات ناشی از توسعه اقتصادی - اجتماعی است، در این صورت نقش نظام اداری ایران در روند نوسازی جامعه از اهمیت و جایگاه بسیار مهمی برخوردار خواهد بود و هر نوع کاستی در آن باعث کند شدن جریان توسعه اقتصادی - اجتماعی و نوسازی جامعه خواهد گردید.

در واقع نظام اداری ایران حاصل عوامل مختلف نظام اجتماعی در سطح کلان می‌باشد که در طی دهها سال دارای ساختار پیچیده‌ای گردیده است که این ساختار پیچیده محصول در هم تنیدگی عوامل مختلف اجتماعی - اقتصادی - سیاسی و فرهنگی جامعه در حال گذر و در حال چالش ایران است. و در واقع نظام اداری ایران جزئی از یک نظام کلی است و در ارتباط متقابل با اجزای دیگر نظام اجتماعی شکل گرفته است و هر نوع تغییری در آن باید همراه با تغییر در اجزا و عناصر دیگر نظام اجتماعی انجام پذیرد.

بنابراین هر چند نظام اداری ایران به لحاظ ساختاری دارای کاستی‌های فراوانی است ولی به لحاظ اجزای تشکیل دهنده این سازمان‌های اداری که همانا پرسنل این سازمان‌ها می‌باشد نیز دچار کاستی‌ها و مشکلات متعددی است. در واقع در یک نگرش کلان بین ساختارهای اداری نظام دیوانسالاری و کارکنان این سازمان‌ها روابط متقابلی وجود دارد، یعنی از یک طرف هر سازمان اداری به طور مستقیم و غیر مستقیم محصول کار کارکنان آن سازمان می‌باشد و از طرف دیگر ساختارهای سازمانی نیز بر روی کار کارکنان تأثیر بلامنازع دارد و در واقع کار پرسنل اداری محصول برخورد عناصر سازمان با آن است. بنابراین برای بررسی ساختار و کارآیی و میزان بهره‌وری و پویایی سازمان بررسی شخصیت‌ها و گرایش‌های رفتاری افراد درون سازمان از اهمیت به سزایی برخوردار است. به همین دلیل در نظام اداری ایران نیز گرایش‌های رفتاری و درونی کارکنان در کارکرد نظام اداری ایران از اهمیت اساسی برخوردار است و بخش عمده‌ای از عدم پویایی و نابهنجاری نظام اداری ایران به رفتارها و انگیزه‌های کارکنان مربوط می‌گردد که از انگیزه، رغبت و تمایل چندانی به کار و تعلق خاطر به سازمان برخوردار نمی‌باشند. بدین ترتیب گفته می‌شود که یکی از عوارض مهم در نظام اداری ایران عدم احساس تعلق خاطر و عدم تعصب نسبت به سازمان از طرف پرسنل و

کارکنان ادارات و سازمان‌های دولتی در ایران می‌باشد که این امر باعث به وجود آمدن نوعی «بیگانگی از کار» در بین کارکنان ادارات دولتی گردیده است. در واقع به نظر می‌رسد که در نظام اداری ایران عوامل متعدد فردی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و عوامل درون سازمانی متعدد باعث شکل‌گیری احساس «بیگانگی از کار» گردیده است.

بدین ترتیب گفته می‌شود از نظر صاحب‌نظران، در نظام اداری ایران افراد به خاطر بافت سازمان‌ها غیر خلاق، پرورش می‌یابند و احساس مسؤولیت بسیار کمی در قبال سازمان خود دارند؛ کارکنان وظایف مشخص ندارند و نسبت به سازمان احساس بیگانگی نسبتاً شدیدی دارند و حتی دارای انگیزه‌ای نیز برای بهتر شدن نیستند. ارزشیابی و بازخورد، معنی و مفهوم خود را از دست داده، تخصیص پاداش‌ها و مزایا، نه بر اساس ضوابط خاص و شایستگی و کارکرد، بلکه بر اساس رابطه، اتفاقی و ناعادلانه انجام می‌گیرد.

افراد نیروی کار خود را برای انجام دادن کار دزم مصرف می‌کنند زیرا نیازهای اقتصادی آنان در سازمان ارضاء نمی‌گردد. عامل زمان بی‌اهمیت تلقی می‌شود، برنامه‌ای وجود ندارد و آینده فکری بی‌معناست. «احساس عدم امنیت شغلی در پرسنل به شدت به چشم می‌خورد و افراد فکر می‌کنند که قادر به کنترل محیط خود نیستند و آن‌ها از طرف سازمان اصولاً فراموش شده‌اند و نقشی در اداره سازمان ندارند. در واقع در نظام اداری ایران به نظر می‌رسد که به علت نقص نظام آموزشی، افراد، زیر بنای فکری صحیحی ندارند و تظاهرات، ریاکاری و چاپلوسی که خاص خلق و خوی نظام فئودالی و ایلی است به شدت رواج دارد. افراد بر اساس پیشنهاد فراستان، بستگان و دوستان انتخاب می‌شوند نه بر حسب شایستگی، لیاقت فرد و نیاز سازمان. به این جهت از منابع به نحو مطلوب استفاده نمی‌گردد و اثر بخشی فردی کاهش می‌یابد. از نظر کارشناسان دزدگی و از خود بیگانگی کارکنان و فقدان تلاش آن‌ها نتیجه تنبلی نیست، بلکه ناشی از ضعف مدیریت و ساخت سازمان است. بسیاری معتقدند که افراد به صورت پویا به سازمان‌ها می‌پیوندند، اما بر اثر روابط درون سازمانی و بر اثر اقدامات ناصحیح و خود محورانه و خود خواهانه مدیران، که خود ناشی از مشروع نبودن قدرت آن‌هاست، از رشد، خلاقیت و نوآوری باز می‌مانند و به عنصری غیرفعال، منزوی، بی‌تفاوت، غیر مسئول، نابهنجار و... تبدیل می‌شوند. در این سازمان‌ها اجازه کمترین کنترلی بر محیط کار به آن‌ها داده نمی‌شود و آنان به متکی بودن، زیر دست و تابع بودن تشویق می‌شوند و به

- تدریج به عنصری چاپلوس و بی تفاوت تبدیل می‌شوند.» (برومند، صص ۶۱-۴۱).
- بدین ترتیب اگر بخواهیم مشکلات ساختاری نظام اداری ایران را فهرست وار برشماریم می‌توانیم به موارد کلی زیر اشاره داشته باشیم:
- فقدان ارزشگذاری مناسب به تخصص و مهارت نیروی انسانی.
 - مدرک‌گرایی و عدم توجه به کیفیت نیروها.
 - عدم گرایش متخصصان و کارشناسان ماهر به کار در بخش دولتی.
 - ناکافی بودن معیارهای پذیرش و گزینش کارکنان.
 - تلقی از دولت به عنوان بنگاه استخدام و اشتغال مستقیم از طرف مردم و مسئولان و مدیران اجرایی.
 - ناهنجاری و ناهم‌آهنگی در نظام پرداخت حقوق و دستمزد.
 - نامناسب بودن نظام ارزشیابی نیروی انسانی و فقدان نظام مناسب تشویق و تنبیه.
 - ناکارایی نظام ترفیع در ارتقای کارکنان.
 - عدم تناسب پرداخت در بخش دولتی و بخش غیر دولتی و ناهماهنگی پرداخت در بخش‌های مختلف دولتی.
 - وجود اشکال در فرایند برنامه‌ریزی کلان کشور.
 - فقدان باور و روحیه قانون‌مداری و نظام نظارتی مناسب و نظام پاسخگویی.
 - بی‌تفاوتی کلی در میان کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان و قوانین.
 - عدم اعتقاد جدی به قوانین و فقدان حس مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان دولت.
 - بی‌توجهی به انگیزش و رضایت‌مندی کارکنان.
 - مبتنی بودن نظام تصمیم‌گیری بر فرد و نه مشارکت جمعی.
 - تأثیرپذیری نظام اداری از جریان‌ها و جناح‌های سیاسی در غیاب احزاب.
 - نهادینه نبودن مشارکت سیاسی مردم در قالب احزاب و تشکل‌های کانونی و فقدان نظارت اجتماعی قانونمند بر عملکرد نظام اداری.
 - وجود ذهنیت منفی از دولت‌های پیش از پیروزی انقلاب اسلامی در مردم و تداوم آن در حال حاضر.
 - تلقی مطلوب از تمرکز قدرت در وجود فرد و نه نظام.

- دولتی بودن اقتصاد، فقدان تشکل و کارآیی لازم و کافی در بازار سرمایه، کار، کالا و خدمات و ترکیب ناموزون در آمد و هزینه دولت.
- عدم مطلوبیت شاخص های کلان اقتصادی و برعکس غلبه روحیه و فرهنگ سوداگری و دلالتی و روش سنتی پس انداز.
- بحران بیکاری و کمبود ظرفیت اشتغال زایی و عدم کفایت و متناسب بودن مهارت های نیروی انسانی با استانداردهای جهانی.
- فقدان فضای امنیتی و ساختارهای حقوق لازم و عدم آمادگی بخش خصوصی برای سرمایه گذاری و تولید و وجود تنگناهای ارزی.
- نظام نامطلوب توزیع (نابرابری شدید و فزاینده در توزیع ثروت، در آمد، عدم تعادل در عرضه و تقاضا).

بنابراین با توجه به آنچه که گفته شد و با توجه به شناختی که از نظام اداری کشور ارائه گردید مشخص است که نظام مزبور از آسیب های اساسی در رنج شدیدی است. به گونه ای که به نظام بندی آن نیز به شدت صدمه زده است و توانایی بالندگی را از او سلب نموده است. در واقع نظام اداری کشور از قابلیت های نهادینه درونی در تشخیص و درک جایگاه و نقش مقتضی برخوردار نبوده و در نوسازی، تنظیم مجدد، تطبیق فعال و آینده نگر خود کارآمدی لازم را دارا نمی باشد و به انتظارات نظام از آن - که به انحاء مختلف بازگو می گردیده - پاسخ مناسب نداده است و جز در انجام پاره ای اصلاحات در روش ها و رویه ها - که البته کار پر حجمی را موجب می گردیده است - موفق به اصلاحات اساسی و تحول نگردیده است. در همین حد نیز اغلب با تثبیت به قانون و ساز و کارهای قانونی - و نه از طریق تهیه و تدبیر طرح های جامع راهبردی و ایجاد ظرافت های لازم در نظام کلان و تأمین جایگاه مناسب در سیاست های کلی و حتی برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی - اقدام نموده است. نظام اداری نه تنها ساز و کارهای نوسازی و انطباق خود با اقتضا های ناشی از تحولات محیطی و به ویژه انقلاب اسلامی را نداشته است، بلکه در حوزه قانون گذاری و همچنین نظام و فرایند برنامه ریزی و تهیه و اجرای برنامه های توسعه نیز غفلت نموده است، حال آن که همگان به طور روز افزون نقش اساسی مدیریت در اداره امور و تحقق آرمانهای نظام را تذکر می دهند و در عمل هم نقش و تعهدات دولت را در اداره امور اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی،

سیاسی و نظامی روزافزون فلمداد می‌نمایند. اما در این خصوص قاعدتاً از دگرگونی‌های اساسی در عرصه مدیریت عمومی در تئوری و در عمل غفلت گردیده و امروز تئوری جامع، منسجم و کارآیی در زمینه مدیریت عمومی، و حتی آن نقش دولت درست نیست.

بدین ترتیب گفته می‌شود از جمله آسیب‌های جدی نظام اداری عدم توجه مناسب و کافی به نقش اساسی و نیروی انسانی، که طرح ریزی و اجرای هر تحولی در نظام و کارکرد آن ناشی از آن است، می‌باشد. که این بی‌توجهی منجر به شکل‌گیری بی‌تفاوتی و بیگانگی از کار در میان پرسنل نظام اداری ایران گردیده است. بدین ترتیب اگر بخواهیم عوامل اصلی بروز بیگانگی از کار را در نظام اداری ایران در میان پرسنل آن به طور فهرست‌وار برشماریم این عوامل به شرح زیر خواهد بود:

- فقدان دموکراسی سازمانی در نظام اداری ایران.
 - فقدان مشارکت جمعی پرسنل در تصمیم‌گیری‌های سازمان.
 - فقدان مشروعیت مدیران از نظر پرسنل زیر دست.
 - پایین بودن حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با بخش‌های غیر دولتی.
 - پایین بودن میزان رضایت شغلی در میان پرسنل.
 - پرداختن افراد به کار دوم برای تأمین معاش.
 - نبودن امکانات رفاهی مناسب.
 - فقدان امکانات برای گسترش روابط غیر رسمی بین پرسنل.
 - احساس عدم امنیت شغلی در میان کارکنان دولت.
 - گسترش چابلومی و ریاکاری در نظام اداری ایران.
 - استخدام و ارتقای افراد بر اساس روابط و نه ضوابط.
- بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که برای کاهش میزان بیگانگی از کار و افزایش رضایت شغلی و افزایش احساس مسئولیت در افراد در قبال سازمان‌های دولتی باید ضمن ایجاد تغییرات اساسی در نظام اداری ایران به عوامل فوق توجه کافی نمود. در غیر این صورت با توجه به شرایط حاکم بر نظام اداری ایران پیش‌بینی می‌شود که اگر وضعیت به این نحو ادامه پیدا کند در آینده شاهد افزایش میزان بیگانگی از کار و افزایش ناراضی‌تبی شغلی و عدم احساس مسئولیت و بی‌تفاوتی در قبال سازمان از طرف پرسنل اداری خواهیم بود که این امر

باعث از هم پاشیدگی نظام اداری ایران و باعث شکل گیری سوءکارکردهای متفاوت از طرف نظام اداری در قبال توسعه اقتصادی - اجتماعی جامعه خواهد شد.

منابع و مأخذ:

آرون، ریمون، مراحل اساسی اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه باقر پرهام، تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۳.

البرو، مارتین، بوروکراسی در هفت مفهوم، ترجمه ابوالفضل صادقیور، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۳.

برومند، زهرا، «از خود بیگانگی در سازمان»، مجله مدیریت دوشی، دوره جدید، ش ۲۴.

بلاو، پیترو، بوروکراسی در جوامع نوین، ترجمه نسیم فرزام نیا، تهران: انتشارات مترجم، ۱۳۶۹.

پیران، پرویز، «شهرنشینی شیخان و ناهمگون در ایران»، مجله اطلاعات سیاسی، اقتصادی، سال دوم، شماره ۲۶، ۱۷، (فروردین ماه ۶۷، لغایت...)

توسلی، غلامعباس، جامعه شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۵.

کورمن، آبراهام، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه دکتر حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد، ۱۳۷۰.

کوزر، لوئیس، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی، ۱۳۶۹.

محسنی تبریزی، علیرضا، «بیگانگی»، نامه علوم اجتماعی، انتشارات دانشگاه تهران، ش ۲، تابستان ۱۳۷۰.

Argyris, C. *Integrating the individual and the organization*. N.Y: Wiley and Sons, 1964.

Blauner, R. *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

Ludz, Peter. *Alienation as a Concept in the Social Science*. Parris: 1973.

Selznick, Philip. *Foundation of the theory of organization* Vol.13. American Sociological Review, 1984.