

بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان

Survey of job alienation among personnel and the effective factors on it

Mojtaba Sedaghati Fard
Sedaghati_fard@yahoo.com

Maryam Abdollahzadeh

دکتر مجتبی صدیقی فرد

استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

مریم عبدالله زاده

Abstract

The present paper is conducted by the aim of identifying measures of job alienation sentiment among government staffs of Garmsar County in 2009. The hypothesis's of this survey has been codified to the alienation concept in sociological and psychological literature and have started to represent the final results and its analysis after designing assessment tools implements and data gathering. The statistical society of this research included education personnel's and teachers of different educational grades in Garmsar. 101 people were randomly selected (50 personnel's, 51 teachers in different levels of age and education). A questionnaire was prepared which its validity and reliability had been tested and its achieved data analysis demonstrated that, there is a positive correlation between economic income obtained as result of work and job alienation sentiment. Also a meaningful relation was observed between job promotion and the feeling of job alienation. Furthermore, this emphatic hypothesis in visionary sciences was accepted on the basis of final result, the hypothesis that the routine of daily work in offices and state centers has an effective role on job alienation. Furthermore, according the achieved results it has been showed that the daily work repeatment in governmental centers and offices has effective role on job alienation.

Key Words: job, work, sense of alienation, job alienation

چکیده

این مقاله با هدف شناسایی میزان احساس بیگانگی شغلی در میان کارمندان دولتی شهرستان گرمسار، در سال ۱۳۸۸ انجام شده است. فرضیه‌های این پژوهش، پیرامون مفهوم بیگانگی در ادبیات جامعه‌شناسی و روان‌شناسی تدوین و پس از طراحی ابزار سنجش و گردآوری داده‌ها به تحلیل آن و ارائه نتایج پایانی پرداخته شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش و همچنین معلمان مقاطع مختلف تحصیلی در شهرستان گرمسار بود و تعداد ۱۰۱ نفر (۵۰ نفر از کارکنان و ۵۱ نفر از معلمان در سطوح و در مقاطع مختلف سنی و تحصیلی) به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار و پایایی آن مورد آزمون قرار گرفت. تحلیل داده‌های بدست آمده نشان داد که ارتباط مستقیمی میان درآمد اقتصادی حاصل از کار و احساس بیگانگی شغلی وجود دارد، همچنین میان ارتقاء شغلی و احساس بیگانگی شغلی ارتباط معناداری مشاهده شد. در عین حال این فرض که تکراری بودن کار روزانه ادارات و مراکز دولتی نقش موثری بر بیگانگی شغلی دارد پذیرفته شد.

کلید واژه‌ها: شغل، کار، احساس بیگانگی،

بیگانگی شغلی.

مقدمه

احساس ناراضی‌تبی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان از مصادیق مهم قابل مشاهده در اجتماعات شغلی است. گاه به نظر می‌رسد مشاغل اداری مانند وظیفه‌های شاق و مستمر بر دوش افراد سنگینی می‌کند، به طوری که در بسیاری از موارد تمام معضلات و دغدغه‌ها تنها هنگام کار به آنها روی می‌آورد و وقتی از محل کار خارج می‌شوند گویی شخص دیگری هستند. به این ترتیب به نظر می‌رسد که حضور کارمندان در محیط کارشان کیفی و ملموس نیست و به تعبیری، این حضور بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها گذران زندگی ادامه آن را توجیه می‌کند. هر چند تعمیم دادن این نوع رفتارها خطاست، اما می‌توان گفت جریان انفعالی برخی نظام‌های شغلی، از عوامل متعدد پیچیده‌ای که به هم تنیده‌اند، ناشی می‌شود و در این میان، عامل نیروی انسانی به عنوان فاعلین و گردانندگان این بخش از اهمیت بسزایی برخوردار است که همواره در معرض نوعی از بیگانگی با اطلاق جامعه‌شناختی "بیگانگی شغلی" یا بیگانگی از کار است. از این رو پرسش مهم این است که احساس بیگانگی نسبت به کار تحت تأثیر چه عواملی پدید می‌آید؟ این احساس چگونه در فرد تقویت می‌شود، به گونه‌ای که شخصیت او را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نهایتاً از او فردی خود بیگانه می‌سازد؟

تأثیر فعالیت‌های اقتصادی در هر جامعه‌ای، قابل ملاحظه است چنانکه شیوه‌های مختلف تأمین معیشت، تأثیری بنیادین بر زندگی مردم دارند. توزیع کالاها و تغییرات در موقعیت اقتصادی کسانی که آنها را تولید می‌کنند نیز به شدت بر همه انواع نابرابری‌های اجتماعی تأثیر می‌گذارد. این امر در کنار بیگانگی، از مهم‌ترین مسائل مربوط به کار در عصر حاضر محسوب می‌شوند. مارکس از نخستین اندیشمندانی بود که دریافت توسعه

صنایع امروزی کار، بسیاری از افراد را به وظایف خسته‌کننده و ملال‌آوری وادار می‌کند (مارکس، ۱۳۷۳). به نظر وی، نظام تقسیم کار و مناسبات نظام سرمایه‌داری، انسان‌ها را از کارشان بیگانه می‌کند. در باور او؛ در جوامع سنتی، کار غالباً توانفرسا بود و دهقانان گاه ناچار بودند از بامداد تا شامگاه زحمت بکشند و از کشتزارهایشان مراقبت کنند، با این وجود دهقانان تا اندازه‌ای بر کار خود که متضمن اشکال بسیاری از آگاهی و مهارت بود، کنترل داشتند. در مقابل، کارگران صنعتی کمتر بر وظایفی که انجام می‌دهند کنترل دارند و تنها سهم ناچیزی در تولید محصول کلی دارند، و هیچگونه تأثیری در مورد این که محصول سرانجام چگونه و به چه کسی فروخته خواهد شد ندارند. بدینسان کار همچون چیزی بیگانه به نظر می‌رسد، وظیفه‌ای که کارگر مجبور است انجام دهد برای این که در آمدی به دست آورد، اما ذاتاً رضایتبخش نیست.

رضایت شغلی^۱ به عنوان یکی از عوامل عمده در برآوردن نیازهای مربوط به احساس اعتماد اجتماعی^۲ است و از آنجا که رضایت و رضامندی افراد اجتماع در رابطه با نیازهای جسمی، روحی، روابط اجتماعی، نیاز به ایمنی و اطمینان و خویشتن‌یابی و تحقق خویشتن مطرح است، بنابراین رضایت شغلی به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآوردن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی مطرح می‌شود که خود حائز اهمیت بسزایی در آرامش خاطر روحی- روانی افراد و در نهایت تأثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون خواهد داشت. در مقابل این احساس، احساس بیگانگی نسبت به کار در مشاغل اداری از پیچیدگی‌ها و شرایط دیگری برخوردار است.

¹ job satisfaction

² social trust

همچنین توکلی طبا(۱۳۷۸)، در پژوهشی رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران را در نتیجه پژوهش خود، با احتمال ۹۹٪، میان جو سازمانی حاکم بر مدارس، با میزان احساس بیگانگی از کار، میزان بی‌قدرتی معلمان، احساس بی‌هنجاری معلمان، و احساس انزوای اجتماعی معلمان رابطه معنی‌داری را بدست آورده است.

محسنی تبریزی در پژوهشی(۱۳۸۱)، با عنوان "آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی- فرهنگی (بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران)" نتیجه گرفت که انزوای ارزشی، متأثر از عوامل مختلفی است که در شبکه ای از روابط علی با یکدیگر و به صورت مرکب و مجموع قرار دارند. وی در پژوهش پیمایشی دیگری با عنوان "بیگانگی فعال^۹ و بیگانگی منفعل^{۱۰}:" مطالعه موردی دانشجویان ایرانی ("Mohseni-Tabrizi, 2004) نشان داد که دو گروه از بیگانه‌های فعال و منفعل، از حیث میزان بیگانگی سیاسی و اجتماعی، سن و وضعیت تاهل و مقطع تحصیلی، تفاوت معنی‌داری از لحاظ آماری ندارند. همچنین پژوهش‌های بسیاری در حیطه‌های گوناگون پدیده بیگانگی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که بیگانگی شغلی را به عنوان یک متغیر در میان چندین متغیر مهم در این رابطه مد نظر قرار داده‌اند.

به لحاظ تاریخی، پدیده بیگانگی انسان، متأثر از جهانِ برساخته خویش، پدیده جدیدی نیست(قائم مقامی، ۱۳۶۳). در فلسفه اشراقی و در یهودیت و مسیحیت قرون وسطایی و در عرفان ایران و به طور کلی در تفکر شهودی، بی‌خویشی یا از خودبیگانگی ارزش مثبتی است. اما در عصر جدید، بخصوص از زمان هگل به این سو، مفهوم از خود بیگانگی یا بی‌خویشی معنای

شرایطی که در آن، کار نه به اختیار فرد، بلکه اجباری و تحمیلی است و وی نمی‌تواند نیروهای جسمی و روحی خود را آزادانه توسعه دهد. ماهیت بیگانه‌کار، آشکارا با این واقعیت نشان داده می‌شود که به محض اینکه هیچگونه فشار فیزیکی یا اجبار دیگری در کار نباشد فرد از آن دوری جوید. شارون در تقسیم بندی انواع بیگانگی، بیگانگی در خود فعال^۳ را نام می‌برد. بیگانه شدن از خود به عنوان موجودی فعال به این معناست که انسان‌ها در رابطه با دنیای خودشان منفعل می‌شوند. آنها تسلیم می‌شوند، و اجازه می‌دهند پدیدارهایی مانند دولت، اقتصاد و نظایر آن بر آنها حکم فرمایی کند. افراد منفعل احساس می‌کنند در زندگی شخصی خود و در جامعه بی‌قدرت هستند. دوایت دین^۴ (۱۹۶۹) معتقد است نظریه پردازان، مفاهیم مرتبط و متعددی را برای مفهوم بیگانگی ارائه کرده‌اند که در دو حوزه قابل تامل و بررسی است: حوزه ذهنی^۵ و حوزه عینی^۶. اگر بیگانگی به معنای ایجاد گسست بین ذهن و عین افراد و هنجارهای پذیرفته شده جامعه ایجاد شود بدیهی است که این انفصال^۷ و جدایی در عرصه کلی‌تر تبدیل به یک مسأله اجتماعی^۸ خواهد شد(شارون، ۱۳۸۲).

بیگانگی و اشکال متفاوت آن در برگیرنده موضوع بسیاری از پژوهش‌هاست و به لحاظ نظری مورد بحث تعداد زیادی از اندیشمندان و صاحب‌نظران بوده است. حشمت خواه(۱۳۷۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه جو سازمانی از دید مدیران و دبیران دوره نظام جدید متوسطه شهر تهران و تأثیر آن بر بیگانگی شغلی، تلاش کرده است اثرات جو سازمانی بر بیگانگی شغلی را در نظر مدیران و معلمان آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار داده و متغیرهایی مؤثر را شناسایی کند.

³ active self

⁴ D. Dean

⁵ subjective

⁶ objective

⁷ detachment

⁸ social problem

⁹ active
¹⁰ passive

منفی پیدا می‌کند و تقریباً در همه حوزه‌های علوم انسانی اعم از جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، فلسفه و حتی روان‌پزشکی به عنوان یک آسیب و بحران که هویت انسانی را هدف قرار داده و او را نه تنها از مسیر کمال دور می‌کند، بلکه سلامتی وی را نیز تهدید می‌نماید به کار رفته است. متفکران روشن اندیشی مانند هابز، اسپینوزا، لاک، روسو و غیره در دوران پس از رنسانس به مسئله بیگانگی پرداختند (دریابندری، ۱۳۶۸). پس از آنها فوئر باخ که واسطه فکری میان هگل و مارکس و فیلسوفی ماتریالیست است، دین را عامل بزرگ از خود بیگانگی انسان برشمرد (شریعتی، ۱۳۷۴). وی معتقد بود که آدمی محبت و خیر را می‌خواهد و چون نمی‌تواند آن‌ها را تحقق بخشد آن‌ها را به موجودی برتر، یعنی نوع انسان، نسبت می‌دهد و در وجود خدایی با این صفات مجسم می‌سازد و به این طریق از خود بیگانه می‌شود (رجبی، ۱۳۸۲). پس از او، کارل مارکس برای «کار» بالاترین ارزش را قائل شد و این باور را پروراند که «انسان در روند کار، خود را می‌سازد و سرشت نوعی خود را به جا می‌آورد». بنابراین، زیستن یعنی کار کردن. به همین دلیل بود که مارکس کار را «تجلی زندگی» نامید (مارکس، ۱۳۷۳). این تجلی از زندگی ممکن است موجب «بیگانگی از زندگی» شود. این مشکل زمانی پیش می‌آید که انگیزه کار نه «نیاز درونی» بلکه «نیاز بیرونی» باشد. یعنی وقتی که انسان ناچار باشد برای ادامه حیات خود کار خود را و در واقع، خویشتن خود را مانند کالا بفروشد. مارکس معتقد بود انسان از طریق ایدئولوژی «خود حقیقی‌اش» را تحقق نمی‌بخشد بلکه از طریق اتحاد با جهان به وسیله کار خلاق، فعالیت سازنده و روابط اجتماعی عینی و هماهنگش، ذات خود را محقق می‌سازد.

از نظر مارکس «بیگانگی» به وضعی اطلاق می‌شود که در آن انسان‌ها تحت چیرگی نیروهای خودآفریده

شان قرار می‌گیرند و این نیروها همچون قدرت‌های بیگانه در برابرشان می‌ایستند (کوزر^{۱۱}، ۱۳۷۷). به زعم مارکس نهادهای عمده جامعه سرمایه‌داری از دین گرفته تا اقتصاد سیاسی همگی دچار از خود بیگانگی شده‌اند. از این منظر، انسان‌ها برای بقای خود نیازمند همکاری هستند ولی در نظام سرمایه‌داری، همکاری طبیعی خرد شده است و انسان‌ها نسبت به هم غریبه‌اند ولی در عین حال مجبورند کنار یکدیگر کار کنند. حتی اگر کارگران در خط مونتاژ با همدیگر دوست باشند خصلت ذاتی تکنولوژی موجب جدایی آنها می‌شود. چنین انزوایی آثار نامطلوبی به همراه دارد زیرا آنها را وادار به رقابت و حتی گاهی تضاد می‌کند. آنان می‌خواهند بیشترین تولید را با حداقل روابط از نوع همکاری داشته باشند، آنانی که در این رقابت موفق می‌شوند، پاداش می‌گیرند ولی آنهایی که شکست می‌خورند جریمه می‌گردند. این امر باعث نفرتی میان کارگران می‌شود که به نفع سرمایه‌دار است. لذا انزوا و نفرت شخصی باعث می‌شود که کارگران با یکدیگر بیگانه شوند. پس مارکس عامل این بیگانگی را اقتصادی می‌داند و آن را در روابط تولیدی جستجو می‌کند و امیدوار است چنین روابطی که مبتنی بر سوداگری است با روی کار آمدن نظام سوسیالیستی از بین برود. از این رو کارل مارکس، بیگانگی اجتماعی را در مفاهیمی همچون کار، تولید، خود و هم‌نوعان مورد بررسی قرار داد. در روند تولید سرمایه‌داری، تولیدکننده یا کارگر محصول کار خود را از خود جدا می‌بیند و در نتیجه کار را در مقابل خود و خود را نسبت به آن بیگانه می‌یابد. مارکس چند نوع بیگانگی در نظام سرمایه‌داری را بسویژه در فرایند تولید بر می‌شمارد؛ بیگانگی از خود^{۱۲}، بیگانگی از دیگران^{۱۳} (یا همگان و هم‌نوعان)، و

¹¹ L. Coser

¹² self alienation

¹³ others alienation

اندیشه‌های ماکس وبر دارد (بشیریه، ۱۳۷۸). از نظر وبر مکانیزه شدن و بورکراتیک شدن، همزمان نظام اقتصادی فوق‌العاده مولدی را ایجاد می‌کند و فراوانی مادی‌ای را پدید می‌آورد که در دوره‌های پیشین تصورناپذیر بود: "سازمان بوروکراتیک، همراه با ماشین به ساختن زندان‌های آینده مشغول است که در آن‌ها شاید انسان‌ها همانند دهقانان در مصر باستان باشند. تسلیم و بی‌قدرت، در حالی که مصلحتی صرفاً فنی، یعنی اداره عقلانی و رسمی به یگانه ارزش نهایی تبدیل می‌شود. قدرتی که هدایت زندگی آنها را در اختیار دارد" (وبر، نقل از کیویستو، ۱۳۸۴ و رانگ^{۲۳}، ۱۳۸۱). بیگانگی که جرج لوکاج^{۲۴} از آن یاد می‌کند نیز، ناظر بر حیات غیرانسانی و شیء‌واره‌ای است که بر صفات انسانی مستولی می‌شود. او نیز سرمایه‌داری حاکم را مسبب چنین وضعیتی قلمداد کرده و آن را بخش مهمی از مصادیق بیگانگی می‌داند (کرایب، ۱۳۷۸). به زعم او مردم در فرایندی از بیگانگی باور کرده‌اند که ساختارهای اجتماعی حیاتی برای خود دارند و در نتیجه این تصور، این ساختارها خصالتی عینی یافته‌اند (ریترز، ۱۳۷۴).

دو حوزه مهمی که در بررسی بیگانگی که به طور خاص به این مفهوم پرداخته‌اند جامعه‌شناسی و روان‌شناسی هستند که تا اینجا به آراء دسته اول اشاره شد. بطور کلی جامعه‌شناسان به تبیین و تشریح چگونگی مخدوش شدن روابط اجتماعی، حالات و خصوصیات منفصلانه و پرخاشگرانه فرد در قبال جامعه و ساخت اجتماعی توجه می‌کنند. تأکید آنها بر بیگانگی و آنومی اجتماعی است که در آن احساسات فرد نسبت به واقعیات اجتماعی (نهادهای، ساختارها، روابط اجتماعی)^{۲۵} و (... سنجیده می‌شود و در این خصوص بر نقش عوامل

بیگانگی از جامعه^{۱۴} که هر یک این انواع، به نوعی با مقوله "بیگانگی در کار" ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم می‌یابند. او در تبیین جدا افتادگی و بیگانگی انسان‌ها می‌اندیشید یک قدرت غیرانسانی ورای همه چیز و همه کس حاکم است (مارکس، ۱۳۷۳). فروم^{۱۵} و مارکوزه^{۱۶} نیز معتقدند که خودآگاهی بشر در ابعاد فردی و جمعی دچار پریشانی شده است و این امر باعث بیگانگی و فاصله‌گیری از محیط اطرافش (دیگر هم‌نوعان، ارتباط با نهادهای اجتماعی، محیط‌های کار و زندگی و ...) شده است (توسلی، ۱۳۸۲). ماکس وبر^{۱۷} هم کوشیده بود تا این پدیدار نوین یعنی بیگانگی را در بررسی روح سرمایه‌داری^{۱۸} جستجو نماید. بنظر او نمود اصلی اینچنین انسانی در عقلانیت خشک، رسمی و بی‌روح است. به زعم او گرایش بشر به تراکم ثروت به سوی نوعی عقل‌گرایی ابزاری پیش می‌رود و با توسعه سرمایه‌داری، کنترل ارزشی به تدریج از عقل‌گرایی فن‌گرا جدا شده و سپس عقلانیت اقتصادی با لذت‌جویی سوداگرایانه^{۱۹} ترکیب می‌شود. پدیده‌ای که در محتوای جدیدی به نام نظم صنعتی پا به عرصه می‌نهد (آرون، ۱۳۷۷). وبر از تشبیه قفس آهنین^{۲۰} درباره‌ی دستاورد نهایی این نظام خشک و بی‌روح استفاده کرد. او در توصیف دیوان‌سالاری (بوروکراسی) معتقد بود افراد در این نظام به چرخ‌دنده‌های کوچک ماشین تبدیل می‌شوند و حس فردیت، خلاقیت، و آزادی خود را از دست می‌دهند. می‌توان گفت اندیشه‌گریز از آزادی‌های ناشی از زندگی عقلانی جدید و جستجوی امنیت از دست رفته در دامن جنبش‌های فراگیر توده‌ای - چنانکه بعدها در آثار هانا آرنت^{۲۱} و اریک فروم^{۲۲} عنوان شد - ریشه در

¹⁴ social alienation

¹⁵ E.From

¹⁶ H.Marcuse

¹⁷ M.Weber

¹⁸ spirit of capitalism

¹⁹ utilitarian hedonism

²⁰ iron cage

²¹ H. Arent

²² E.From

²³ Wrong

²⁴ C. Wright Mills

²⁵ social relations

بی‌تردید، فروم بیش از هر روان‌شناس دیگری در تفسیر، تبیین، تحلیل و توسعه مفهوم بیگانگی کوشیده است. به نظر او بیگانگی در هر جنبه‌ای از ارتباط انسان با جامعه و در هر زمینه‌ای از روابط متقابل اجتماعی که در یک بعد فرد و در بعد دیگر واقعیت‌ها و جریانات اجتماعی قرار گرفته‌اند مشهود و متجلی است. این احساس در ارتباط انسان با محیط کار، با آنچه که مصرف می‌کند، با دولت، با انسان‌های دیگر و حتی با خود او محسوس و مشهود است (فروم، ۱۳۶۱). فروم اعتقاد دارد که ریشه‌های بیگانگی آدمی را می‌توان در جریان توسعه تکاملی جستجو کرد. برخلاف حیوانات پست‌تر که با غرائز به رفتار و فعالیت واداشته می‌شوند انسان به قابلیت روانی منحصر بفردی مجهز است که او را قادر می‌سازد بر جهان طبیعت فائق آید. از این‌رو انسان و طبیعت به عنوان دو واقعیت مستقل نمود یافته و عدم و وحدت و یگانگی این دو سبب گردیده که بشر خود را در محیطی بیگانه که در آن جدای از طبیعت هستی دارد ببیند و بیابد.

علاوه بر نظریه‌پردازان کلاسیک، نظریه‌های جدیدی هم از سوی متفکران متأخرتر مطرح شده است. فردینبرگ^{۲۹} بیگانگی را مترادف با مفهوم نارضایتی به کار برده و آن را منبع اصلی فعالیت^{۳۰} فرد در نظر می‌گیرد (فردینبرگ، ۱۹۸۳؛ نقل از: محسنی تبریزی، ۱۳۸۱). به زعم وی چنین احساس نارضایتی در فرد سبب می‌شود که فرد به نوعی انفصال و جدایی از موضوعات پیرامونی گرایش یابد و خود را از تمام آنچه که پیش از این با آن پیوند داشت منفک تلقی کند. نارضایتی به احساس بی‌قدرتی و ناامیدی^{۳۱} منجر می‌شود چنانکه پژوهش‌های انجام شده، نظر فردینبرگ را در مورد رابطه نارضایتی و بیگانگی تأیید می‌کنند. رابطه

بیرونی و واقعیات اجتماعی تأکید دارند که گاه امری تحمیلی^{۲۶} است که از سوی نظام اجتماعی بر فرد اعمال می‌شود (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱). شرایطی آنومیک که وضعیتی است بی‌قاعده و بی‌هنجار که در آن افراد قادر نیستند بر اساس یک نظام از قواعد مشترک ارتباط برقرار کنند و نیازهای خود را ارضاء کنند. در نتیجه چنین وضعیتی، نظم فرهنگی و اجتماعی از هم پاشیده می‌شود (رفیع پور، ۱۳۷۸).

از سوی دیگر، بیشتر نظریه‌هایی که در زمینه بیگانگی از سوی روان‌شناسان مطرح شده است از جانب روانکاوان و پیروان فروید بوده است. این گروه از روان‌شناسان، بیگانگی را در سطح فردی مطالعه کرده و عمدتاً متوجه آنومی روانی یا آنومیا^{۲۷} هستند. در آنومی روانی، برخلاف آنومی اجتماعی احساسات فرد در قبال خود سنجیده می‌شود. روان‌شناسان و روانکاوان علل بیگانگی را روان‌شناختی می‌دانند و آن را به شالوده شخصیت یا نیروهای سرکش درونی فرد، سرکوب‌های خلیقات والدین، سرخوردگی‌های دوران کودکی، و چگونگی کنترل اجتماعی در تبیین بیگانگی روانی توجه می‌کنند. برخی از روان‌شناسان که گرایش به روان‌شناسی اجتماعی دارند به فراگرد کنش متقابل میان عامل رفتار و وضعیت رفتار در مسیر عمل انسان معتقدند. به عبارت دیگر، آنها بیگانگی از خود را معلول کنش متقابل میان عامل رفتار و وضعیت رفتار می‌دانند و آن را به عنوان یک فراگرد واحد در نظر می‌گیرند. واژه بیگانگی در روان‌شناسی به رفتارهای مرضی و بیماری روحی مربوط است که طی آن فرد از خود و ماهیت و علائق طبیعی‌اش فاصله می‌گیرد، و بنابراین امری درونی^{۲۸} تلقی می‌شود (مسهودنیا، ۱۳۸۰).

²⁹ Freedenberg

³⁰ activism

³¹ hopelessness

²⁶ imposed

²⁷ anomie

²⁸ intrinsic

مربوط به او باشد. به عبارت ساده‌تر، فرد در چنین وضعیتی احساس می‌کند که در وضعیت‌های اجتماعی اثرگذار نیست و نمی‌تواند نتایج مورد انتظار او را به بار آورد.

۲- **بی‌معنایی**^{۳۳}. بی‌معنایی در معنای وضعیتی است که در آن حداقل رضایت از نتایج اعمال برای فرد وجود ندارد، در این حالت فرد با این احساس که هیچ راهنمایی برای گزینش عقیده، مسلک و رفتار خود ندارد، دچار ابهام و تردید می‌شود و در نتیجه نمی‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها، عقاید خود را با آنچه به لحاظ فرهنگی-اجتماعی استاندارد و هنجارمند شناخته می‌شود تطابق دهد.

۳- **بی‌هنجاری**^{۳۴}. در معنای وضعیتی است که طی آن جامعه ابزارهایی را که برای رسیدن به اهداف خودخواسته شده مورد نیاز است در اختیار فرد نمی‌گذارد و لذا فرد با این تصور که برای دستیابی به اهداف ارزشمند، ابزار و وسایل نامشروع مورد نیاز است به کنش‌هایی هدایت می‌شود که مورد تأیید جامعه نیست.

۴- **جدا افتادگی یا انزوای فرهنگی**. جدا افتادگی ارزشی و دور شدن ارزشی، از ارزش‌های فرهنگی را در بر دارد که بیانگر انفکاک فکری شخص از استانداردهای فرهنگی و در نتیجه بیگانگی او از اهداف نظام اجتماعی است.

۴- **خودبیزاری**^{۳۵}. این مفهوم عبارت است از احساس ناتوانی فرد در انجام فعالیت‌هایی که برای او رضایت فراهم کند. خودبیزاری در معنای اعمالی است که در آن هیچگونه پاداش و اجر معنوی و مادی توسط فرد احساس نمی‌شود، و لذا فرد در این وضعیت از خود بیزاری می‌شود (سیمن

مقابل می‌تواند احساس نارضایتی اجتماعی با احساس اثربخشی مشاهده شده است به طوری که اثربخشی به تبع کاهش یا افزایش نارضایتی اجتماعی می‌تواند دستخوش تغییری رو به کاهش یا افزایش شود) ویزبرگ (۱۹۵۹).

اما شاید مهمترین نظریه نوین در باب بیگانگی نظریه ملوین سیمن (1959) در باب بی‌قدرتی، که از یکسو به معنای عدم توانایی اقتصادی و محرومیت نسبی و اجتماعی و از سوی دیگر به معنی عدم خلاقیت فردی و آزادی عمل در حیطه‌های مربوط به او باشد. احساس بی‌قدرتی یا عدم اثرگذاری به تدریج جامعه‌پذیر شده، به دنبال خود احساس بی‌اعتمادی به همراه می‌آورد و بی‌اعتمادی نوعی عادت شناختی است که طی آن افراد روابط اجتماعی میان خود را با عدم صداقت، عدم حمایت و خودخواهی تفسیر می‌کنند (راس ۲۰۰۱). بی‌اعتمادی در سه صورت شناخته می‌شود که صورت سوم آن معطوف به بحث بیگانگی است:

- ۱- کاهش ابعاد مشارکت در شبکه‌های اجتماعی و تضعیف روابط اجتماعی.
 - ۲- بروز سوءظن یا بدگمانی، در شرایطی که با قدرتی بالا و وضعیت اقتصادی-اجتماعی اسفبار باشد.
 - ۳- ظهور بیگانگی اجتماعی در میان افراد و از هم گسیختگی شبکه روابط متقابل (Ibid).
- سیمن بیگانگی را درباره پنج مفهوم بررسی کرد که در زیر توضیح بیشتری در خصوص آن داده شده است:
- ۱- **بی‌قدرتی**^{۳۲}. به معنای حداقل انتظاری است که فرد بتواند پیامدهای رفتار شخصی و اجتماعی خویش را کنترل کند. این مفهوم می‌تواند به معنای عدم توانایی اقتصادی و محرومیت نسبی و اجتماعی از یکسو و عدم خلاقیت فردی و آزادی عمل در حیطه‌های

³³ meaningless

³⁴ normlessness

³⁵ self-estrangement

³² powerlessness

کامل‌تری از این شاخص بدست می‌دهد. برابر این تعریف، عملیاتی کردن^{۴۰} این مفهوم بر مبنای پنج متغیر یادشده در نظر گرفته شد (سیمن ۱۹۵۹). براساس این مبانی نظری، تلاش شد تا شاخص‌های لازم برای تعریف عملیاتی مفهوم بیگانگی شغلی بدست آید و ابزار پژوهش بر همان مبنا طراحی شود. این شاخص‌ها عبارتند از:

- احساس پوچی: احساس فرد مبنی بر اینکه کار او از بازده و نتیجه مطلوبی برخوردار نیست یا اینکه هیچگاه برای کار و فعالیت خاصی فراخوانده نمی‌شود، و آنقدر موضوعات کار ساده و پیش پا افتاده است که بدون وجود او لحظه‌ای وقفه در امور حاصل نمی‌شود.
- بد بینی: بی اعتماد بودن، باور نداشتن افراد، تردید به رفتار و سخنان سایرین.

- سستی و کرختی: داشتن نوعی کسالت و بی حسی که مانع بروز شور و گرمی در رفتار فرد برای انجام کارها می‌باشد. تمایل به یکجا نشینی و بی‌تحركی، وضعیتی که فرد در آن از نوع بی حوصلگی مفرط رنج می‌برد.

- بی قدرتی: شرایطی که در آن فرد توان اعمال اراده خود را چه از نظر اقتصادی یا در زمینه‌های اجتماعی از دست داده باشد.

- بی تفاوتی: بدون عکس‌العمل بودن در مقابل وقایع متفاوت و رفتار منفعلانه داشتن.

- پنهان کاری: سعی در پنهان نگاه داشتن شخصیت خود از اظهار نظرهای صریح خودداری کردن و به رفتارهای مصلحت آمیز دست زدن.

- بی معنایی: وضعیتی که در آن حداقل رضایت از نتایج کار وجود ندارد.

۱۹۵۹ به نقل از محسنی تبریزی، ۱۳۷۰، الف و ۱۳۸۱، توسلی، ۱۳۸۲). مفاهیم پنجگانه فوق به صورت جدول شماره ۱ قابل نمایش است.
جدول شماره ۱ - گونه‌های پنجگانه بیگانگی و معرف‌های آن از نظر ملوین سیمن (توسلی، ۱۳۸۲)

گونه‌های بیگانگی	معرف‌ها
بی قدرتی	- عدم توانایی اقتصادی و فکری - محرومیت نسبی که شامل عدم شانس‌های زندگی و استانداردهای اجتماعی لازم برای امکانات زندگی نظیر شغل، تحصیلات و ... است
بی هنجاری	- عدم رضایت و پذیرش قوانین مدون پذیرش هنجارهای گروهی منفی و مخالف هنجارهای جامعه
بی معنایی جدا افتادگی	بی هدفی یا فقدان آرزوی ناشی از عدم تحقق اهداف جدا شدن از ارزش‌های جامعه و بی‌تفاوتی نسبت به آنها را نشان می‌دهد
خودبیزاری	به معنای عدم منزلت اجتماعی و احساس تحقیر ناشی از آن

بیگانگی با جامعه که تحت تأثیر ساختار بوروکراسی جامعه مدرن پدید آمده است، به معنای جدایی از واقعیت‌های پیرامونی و عدم پیوند "ذهنی-شناختی" و "عینی-کشی" با برخی صور واقعیت‌های اجتماعی و فرهنگی است (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱). آشکال بی‌هنجاری و بیگانگی متعدد و متنوع است چنانکه احساس ناتوانی و بی‌قدرتی، بی‌معنایی و پوچی، انکار و رد^{۳۶}، افسردگی^{۳۷}، انزوا^{۳۸}، تنفر و بیزاری^{۳۹}، و امثال آن را بکار برده‌اند (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱).

بنابر آنچه تاکنون اشاره شد بیگانگی به معنای وضعیتی است که در آن، انسان‌ها قادر به کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند و در عین حال نظام مدیریتی نیز آنچنان است که فرد در آن دچار احساس انفصال و کنش‌ورزی منفعلانه یا ناسازگارانه می‌شود. به نظر می‌رسد تعریف سیمن از بیگانگی تعریف

³⁶ repudiation

³⁷ dejection

³⁸ isolation

³⁹ estrangement

⁴⁰ operationalisation

- استقبال از ایام فراغت و خوشحالی از ایام تعطیلات: حساب همه تعطیلات را نگه داشتن، و اظهار خوشحالی از وجود تعطیلات اضافی به گونه‌ای که گویی از سنگینی بار کار محوله رها می‌شوند.

- وجود روابط صوری: نبودن روابط دوستانه و خانوادگی، عدم علاقه به برقراری معاشرت.

- دوگانگی شخصیت: جنبه بیرونی داشتن کار برای فرد، به گونه‌ای که در ایام فراغت به خویشتن باز می‌گردد و در محیط کار بین گفته‌ها و رفتار او یگانگی موجود نیست.

روش

نوع مطالعه حاضر یک پژوهش پیمایشی است که در آن از روش غیر آزمایشی (توصیفی) استفاده شد. در این پژوهش با توجه به ماهیت آن از روش زمینه‌یابی یا پیمایش که نوعی مطالعه کاربردی شناخته می‌شود استفاده شده است.

با توجه به مختصات پژوهش، در این مطالعه از دو جامعه آماری متفاوت استفاده شده است. کارمندان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار، و معلمان مقاطع تحصیلی مختلف در مدارس شهرستان گرمسار. بنابراین:

۱- برای جامعه آماری نخست که در بالا اشاره شد، تعداد ۵۰ نفر در حداقل ۳ روز مورد مشاهده قرار گرفته‌اند و نمونه‌ها به استفاده از نوع تصادفی در دسترس بوده است.

۲- برای جامعه دوم، تعداد ۵۱ نفر از معلمان حداقل در مدت یک هفته و نیز در آن از روش تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفته است.

در راستای این روش، از دو ابزار برای جمع‌آوری اطلاعات در اجرای پژوهش استفاده شده است. نخست مشاهده که امکان مطالعه رفتار را همان‌گونه که اتفاق افتاده است، فراهم می‌سازد. در این روش پژوهشگر

- جدا افتادگی و تنهایی: عدم احساس تعلق به ارزش‌های رایج، حتی ارزش‌هایی که به میزان زیادی ارزشمند محسوب می‌شوند.

- عدم استقلال: وضعیتی که فرد امکان به کار بردن شیوه و روش مبتنی بر نظر خود را در انجام امور دارا نیست.

- وقت‌گذرانی: کش دادن کارها، معطلی‌های بی‌مورد در سایر نقاط غیر از محل کار اصلی، طولانی کردن ساعات استراحت مثل غذا، چای و...
- عدم انطباق زمان کار لازم با زمان کار موظف: داشتن وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن کار محوله.

- نحوه تقسیم کار: واگذاری بخش عمده‌ای از کارهای محور کسانی که از بیشترین ارتباط و اعتماد برخوردارند به بیان دیگر انحصاری بودن امور.

- نحوه نظارت: عدم نظارت یکنواخت و اغماض نسبت به بسیاری از رفتارها.

- جدی نگرفتن کار واگذار شده: با این باور که همه چیز سطحی و ظاهری است این نوع نگرش سبب می‌شود که در جمع‌آوری اطلاعات و پاسخگویی دچار نوعی سطحی‌نگری شوند.

- تکراری بودن مسئولیت محوله: محدود و تکراری بودن به دلیل تقسیم کار شدید که باعث تکرار یک عمل به کرات می‌شود.

- شرایط فیزیکی کار: نامناسب بودن امکانات، شرایط محیطی، بهداشتی.

- نقص ساعت ورود و خروج: به موقع حاضر نشدن در محل کار و خروج زودتر از موعد مقرر.

- بی‌علاقگی به کار: اظهار بی‌میلی و عدم توجه و تمایل به کار موظف به انحاء مختلف از جمله نگهداشتن نامه‌ها، دیر پاسخ دادن، پاسخ‌های غیر دقیق و سطحی دادن...

اعلام رضایت از شغل از طرف ۳/۳۵ درصد مثبت و به همان تعداد نیز تا حدودی راضی اعلام شده است. از طرفی ۴/۲۹ درصد به این پرسش پاسخ منفی داده‌اند. ارقام حاصله که ناکافی بودن درآمد افراد جامعه آماری را به صراحت بیان می‌دارد می‌تواند یکی از عوامل این ناراضی‌تی محسوب گردد. ناراضی‌تی از شغل اثر مستقیم در وجود احساس بیگانگی نسبت به آن دارد.

تبعیض در محیط کار از جمله مواردی است که با توجه به ارقام بدست آمده مورد تایید کارمندان بوده است. به این ترتیب که ۳/۳۵ درصد آن را خیلی زیاد، ۶/۱۹ درصد آن را زیاد و ۴/۲۹ درصد آن را متوسط دانسته‌اند. تنها حدود ۷/۱۵ درصد از پاسخگویان آن را کم یا خیلی زیاد می‌دانند. با توجه به این که وجود تبعیض و برتری عده‌ای در محیط کار موجب می‌شود که آن عده از امتیازات بیشتری برخوردار باشند، طبیعتاً این امر با متفعل شدن عده‌ای دیگر در محیط کار همراه است، می‌تواند از جمله عوامل موثر در ایجاد دلسردی و احساس بیگانگی افراد در محیط کار باشد

بر اساس ارقام جدول شماره ۲ بیش از نیمی از افراد جامعه آماری یعنی ۵۳٪ کار خود را تکراری و ۲۹٪ آن را تا حدودی تکراری اعلام داشته‌اند، تنها ۱۸٪ از افراد اعلام داشته‌اند که کار آنها تکراری نیست.

همانطور که مشاهده می‌شود نمی‌توان گفت که بین تکراری بودن کار و ایجاد کسالت و بی‌حوصلگی در هنگام کار ارتباط معناداری وجود دارد. اما با مشاهده مستمر ادارات می‌توان گفت ساعات طولانی که تنها به انجام کارهای بسیار ساده و پیش پا افتاده می‌گذرد و ضمناً اینکه کارهای اداری عمدتاً تخصص خاصی را طلب نمی‌کند تکرار اینگونه کارهای ساده امکان هر نوع خلاقیت و ابتکار را از کارمندان سلب می‌نماید و سبب می‌شود در به کار گیری توانایی‌ها و لیاقت‌های خود به سطح پایینی تنزل نمایند.

نیازی ندارد درباره رفتار و واکنش‌های دیگران از آنان سوال کند و فرد می‌تواند به سادگی رفتار را مشاهده کند. این امر موجب می‌شود داده‌های دست اولی به دست آید که بین بررسی کننده و هدف پژوهش اختلال ایجاد نمی‌کند. برای جمع‌آوری اطلاعات از طریق مشاهده، کارکنان اداره آموزش و پرورش در هنگام انجام کارهای روزانه و برخوردهای آنان با مراجعین و ارباب رجوعان و همینطور با حضور یافتن در مدارس از نزدیک کارهای معلمان و آموزگاران بدون آنکه خودشان از آن آگاهی داشته باشند مورد مشاهده قرار گرفت.

همچنین اصلی‌ترین اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه‌ای محقق ساخته که حاوی ۴۰ سوال بود انجام گرفت. سوالات به طور مستقیم از افراد پرسیده شد به این ترتیب که پرسشنامه بین افراد جامعه مورد مطالعه توزیع و توسط آنها تکمیل شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمع‌آوری شده از نمونه مورد مطالعه نشانگر آن است که در حدود ۷/۶۴ درصد از پاسخگویان مرد و ۳/۳۵ درصد از آنها زن بوده‌اند. دو برابر بودن نسبت زنان به مردان در این جامعه کوچک آماری، نشان‌دهنده حضور کمتر زنان در این مشاغل بوده است. از طرفی در حدود ۵/۲۵ درصد یعنی یک چهارم از پاسخگویان در گروه سنی ۴۰-۳۶ سال قرار دارند و به ترتیب گروه‌های سنی ۳۵-۳۱ و ۴۵-۴۱ با حدود ۷/۱۵ درصد گروه سنی ۵۰-۴۶ با حدود ۷/۱۳ درصد بیشترین تعداد را تشکیل دادند. جوان‌ترین فرد پاسخگو با ۲۱ سال سن زن و مسن‌ترین افراد دو نفر مرد با ۵۷ سال سن بوده بیش از نصف افراد جامعه آماری یعنی حدود ۵۱ درصد دارای مدرک دیپلم و حدود ۵/۲۷ درصد دارای مدرک لیسانس هستند.

تائید این مدعا نیست که عدم تکافوی درآمد برای مخارج زندگی افراد را در محیط خانواده مستأصل و بی قدرت ساخته و طبعاً به دلیل نداشتن انگیزه‌های قوی در شرایط شغلی یکنواخت اداری، هر روز نسبت به آن بیگانه‌تر و غریبه‌تر می‌شوند.

براساس ارقام جدول شماره ۴، ۷۲٪ از افراد جامعه آماری شغل خود را با علاقه انتخاب نموده و ۲۸٪ در انتخاب شغل علاقه خود را در نظر نگرفته‌اند و به عبارتی بدون علاقه آن را انتخاب نموده. ۵۶٪ از افراد جامعه آماری اعلام داشته‌اند.

جدول شماره (۳) - توزیع فراوانی و درصد جامعه مورد مطالعه بر

جمع	تاحدودی	خیر	درآمد
جمع	۱۰۱	۷۹	۷۸
درصد	۱۰۰٪	۷۹٪	۷۸٪
فراوانی	۶۶	۵۶	۵۶
درصد	۶۵٪	۷۰٪	۷۰٪
تاحدودی	۱۰	۴	۴
درصد	۹٪	۵٪	۵٪
فراوانی	۳۰	۲۰	۲۰
درصد	۲۹٪	۲۵٪	۲۵٪
جمع	۲۲	۷۹	۷۹
درصد	۲۲٪	۷۸٪	۷۸٪

که هنگام کار دچار کسالت و بی‌حوصلگی می‌شوند و ۴۴٪ اعلام داشته‌اند که هنگام کار دچار کسالت و بی‌حوصلگی نمی‌شوند. همانطور که ملاحظه می‌شود ارتباط معنادار بین علاقه در انتخاب شغل و کسالت و بی‌حوصلگی هنگام کار رد می‌گردد. هرچند واضح به نظر می‌رسد که وجود علاقه در انتخاب شغل عامل مؤثری در کیفیت کار افراد باشد و هرگاه فرد شغل خود را با توجه به علاقه و زمینه‌های فکری و روحی خود انتخاب کند، در حین کار مسئول‌تر، دقیق‌تر و مشتاق‌تر خواهد بود، این نحوه عمل در بین کارکنان دولت کمتر مشاهده می‌شود.

اکثر کارمندانی که پس از بازنشستگی به دنبال کار می‌گردند؛ غیر از مشاغل بساز و بفروش، بنگاه معاملات ملکی و ماشین و غیره، سفارش شغلی را می‌دهند که اصطلاحاً به آن کار دفتری می‌گویند. این مسئله ریشه در شغل گذشته آنان دارد، چرا که تنها در نوع خاصی از مشاغل اداری مهارت پیدا کرده‌اند و امکان بکارگیری سایر توانایی‌های آنان در طول خدمت تا حد زیادی سلب گشته است.

جدول شماره (۲) - توزیع فراوانی و درصد جامعه مورد مطالعه بر حسب کسالت و بی‌حوصلگی هنگام کار و تکراری بودن

جمع	تاحدودی	خیر	بلی	تکراری بودن کسالت و بی‌حوصلگی
فراوانی	۷۲	۱۲	۴۰	۷۲
درصد	۷۱٪	۱۱٪	۳۹٪	۷۱٪
فراوانی	۳۰	۶	۱۴	۳۰
درصد	۲۹٪	۶٪	۱۴٪	۲۹٪
جمع	۱۰۱	۱۸	۵۴	۱۰۱
درصد	۱۰۰٪	۱۸٪	۵۳٪	۱۰۰٪

همانطور که در جدول شماره ۳ دیده می‌شود به دلیل اینکه هیچ یک از پاسخگویان به سؤال: آیا درآمد شما برای مخارج زندگی کفایت می‌کند؟ پاسخ مثبت نداده‌اند ستون بلی حذف گردیده و ستون درآمد شامل دو پاسخ خیر و تا حدودی می‌باشد. با توجه به ارقام ۷۸٪ از افراد جامعه آماری خود را برای مخارج کافی نمی‌دانند و ۲۲٪ از این افراد تا حدودی درآمد خود را کافی اعلام کرده‌اند. بنا بر این می‌توان گفت بین میزان درآمد و احساس دل‌مردگی و دل‌سردی در میان افراد جامعه آماری ارتباط معناداری وجود دارد و این دو متغیر تابع یکدیگر هستند. در نتیجه این فرض را که وجود مشکلات اقتصادی در بین کارمندان دولت از عوامل مهم ایجاد احساس بیگانگی نسبت به کار میان آنان می‌باشد را می‌توان پذیرفت. با توجه به تورم و شرایط ناپایدار اقتصادی رایج در سطح جامعه و اذعان همه مسئولین که کارمندان قشر محروم و بعضاً زیر خط فقر هستند، این اظهار نظر در جامعه آماری کوچک این پژوهش جز

جدول شماره (۴) - توزیع فراوانی و درصد جامعه مورد مطالعه بر حسب کسالت و بی‌حوصلگی هنگام کار و به تفکیک علاقه

درصد	فراوانی	جمع		
		خیر	بی‌بی	علاقه کسالت و بی‌حوصلگی
۵۶٪	۵۶	۲۶	۳۰	بلی
۴۴٪	۴۴	۲	۴۲	خیر
۱۰۰٪	۱۰۰	۲۸	۷۲	جمع فراوانی
		۷۲٪	۲۸٪	درصد

در حدود ۳۵/۳ درصد از افراد جامعه آماری مجبور به انجام کار با روش و سبکی از پیش تعیین شده اند و ۳۳/۳ درصد تا حدودی مجبور به انجام کار با یک روش قالبی می‌باشند. تنها ۳۱/۴ درصد اعلام داشته‌اند که در به کارگیری شیوه کار خود اجباری ندارند. تکراری بودن مشاغل یکی از مشخصه‌های اصلی ناشی از تقسیم کار شدید در جوامع صنعتی است. مشاغل خدماتی از جمله مشاغل اداری در روز بارها با یک نوع شیوه خاص تکرار می‌شوند و هیچ روزنه امیدی برای کمی تغییر در شکل کار وجود ندارد به صورتی که پس از مدتی کارمندان ماشین‌های خودکاری می‌شوند که مسلسل وار کار موظف خود را انجام می‌دهند.

در حدود ۳۷/۲ درصد از نظرات امکان ارتقاء را از طریق رابطه ممکن می‌دانند و در حدود ۲۸/۲ درصد از طریق توانایی‌های شخصی و لیاقت. ۱۶/۷ درصد معتقدند از طریق کسب معلومات جدید امکان ارتقاء وجود دارد و ۱۲/۸ درصد از طریق داشتن سوابق اداری و رسمی آن را ممکن می‌دانند. با توجه به اظهار نظر افراد در جدول بعدی ارتباط وجود امکان ارتقاء و تاثیر آن در ایجاد احساس بیگانگی از کار مورد سنجش قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که در خلاصه تحلیل داده ها مندرج است، اولاً بیگانگی شغلی بطور نسبی در میان کارکنان مورد

مطالعه در نمونه پژوهش مشاهده می‌شود. همچنین شواهد نشان می‌دهد در آمد اقتصادی حاصل از کار با احساس بیگانگی شغلی در ارتباط مستقیم بوده است و این دو تابع یکدیگرند. در مبانی نظری اشاره شد که مارکس عامل بیگانگی در کار را اقتصادی دانسته و آن را در روابط تولیدی جستجو می‌کند و امیدوار است چنین روابطی که مبتنی بر سوداگری است با روی کار آمدن نظام سوسیالیستی از بین برود. براساس تحلیلی داده‌های این مطالعه، این فرض را می‌توان پذیرفت که بین ارتقاء شغلی و احساس بیگانگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، یعنی عدم امکان ارتقاء افراد به طور موثر در میزان کسالت و بی‌حوصلگی آنها در هنگام کار اثرگذار است. وقتی فرد مطمئن باشد که پس از مدتی کار و داشتن تجربه لازم، به مرتبه بالاتری ارتقاء خواهد یافت با اشتیاق و تحرک بیشتری کار می‌کند، اما در حال حاضر با توجه به اینکه جابجایی و تحرک عمودی در ادارات در بسیاری از موارد از طریق رابطه صورت می‌گیرد و امکان سایر راه‌های رسیدن به مراتب بالاتر تقریباً از کارمندان سلب گردیده است. بنابراین می‌توان گفت عدم ارتقاء شغلی افراد یکی از مصادیق و عوامل مهم ایجاد بیگانگی نسبت به کار در بین کارمندان دولت است. پس این فرض را نیز می‌توان پذیرفت.

گرچه به نظر می‌رسد بین علاقه به کار و احساس بیگانگی شغلی ارتباط وجود دارد و فرض اینکه افرادی که شغل خود را با علاقه انتخاب کرده باشند کمتر دچار بیگانگی نسبت به کار خواهند شد. ولی در بسیاری موارد به سبب دلایلی از این علاقه رفته رفته کاسته شده و احساس در کار به وجود می‌آید. پس این فرض را نیز می‌توان پذیرفت که بی‌علاقگی به کار می‌تواند باعث بیگانگی شغلی شود.

ایجاد تشکلی که کارمندان در ارائه نظرات خود سهیم باشند، استفاده از نیروهای مازاد اداری در بخش‌های تولیدی، امکان وجود تحرک عمودی برای کارکنان دولتی با اعلام ضوابط مشخص اقدام شود.

منابع

- آرون، ریمون (۱۳۷۷). **مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی**. (باقرپرهام). تهران: نشر علمی و فرهنگی.
- بشیریه، حسین (۱۳۷۸). **جامعه‌شناسی سیاسی**. تهران: نشر نی.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۲). **مشارکت اجتماعی در شرایط جامعه آنومیک** [رابطه آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی با مشارکت اجتماعی]. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- توکلی طبا، هایده (۱۳۷۸). **رابطه جو سازمان و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدای شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- رانگ، دنیس (۱۳۸۱). **ماکس وبر و جامعه‌شناسی معاصر**. در: آینده‌بنیانگذاران جامعه‌شناسی. (غلامعباس توسلی). تهران: قومس.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۸). **آنومی یا آشفتگی اجتماعی**. تهران: سروش.
- ریترز، جرج (۱۳۷۴). **نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر**. (محسن ثلاثی). تهران: انتشارات علمی.
- حشمت‌خواه، زهرا (۱۳۷۸). **پروسی و مقایسه جو سازمانی از دید مدیران و دبیران دوره نظام جدید متوسطه شهر تهران و تاثیر آن بر بیگانگی شغلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشکده الزهرا.
- کیویستو، پیتر (۱۳۸۴). **اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی**. (منوچهر صبوری). تهران: نشر نی.
- کرایب، یان (۱۳۷۸). **نظریه‌های مدرن جامعه‌شناسی از پارسنز تا هابرماس**. (محبوبه مهاجر). تهران: سروش.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). **جامعه‌شناسی**. (ترجمه منوچهر صبوری). تهران: نشر نی.
- کوزر، لوییس (۱۳۷۷). **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی**. (محسن ثلاثی). تهران: نشر علمی.

در عین حال این فرض را می‌توان پذیرفت که تکراری بودن کار روزانه ادارات و مراکز دولتی نقش موثری بر بیگانگی شغلی دارد. در حال حاضر در حدود بیش از یک چهارم جمعیت ایران در نظام اداری شاغل هستند، که خود حکایت از پیچیدگی، گستردگی و وسعت این نظام دارد. اگرچه این نظام یک نیاز و ضرورت در جامعه فعلی است اما معضلات و مشکلات عظیمی نیز با خود به همراه دارد. کاغذ بازی اتلاف وقت، وجود رابطه به جای ضابطه و نظایر آن از جمله مشکلات عمده در این نظام به شمار می‌آید. از آنجا که نحوه عمل کارمندان دولت به عنوان گردانندگان این بخش عظیم خدماتی تعیین‌کننده است، بررسی اثرات روانی، اجتماعی این نظام بر گردانندگان خود خالی از اهمیت نیست. وجود احساس دلمردگی، دلسردی، یأس و ناامیدی در قشر وسیعی از کارمندان دولت، حکایت از عدم جذب صحیح این سیستم در نیروهای خود می‌کند. وجود این مشکلات روحی و روانی به طبع اثر خود را بر پیکر خانواده و اجتماع می‌گذارد و به صورت یک مشکل و معضل اجتماعی جلوه می‌کند. وجود بدبینی مردم به این نظام به دلیل نداشتن بازده صحیح و مطلوب و حل نکردن مشکلات آنان هر روز عمیق‌تر می‌شود. غلبه روابط بر ضوابط آن‌چنان بر پیکر نظام اداری ایران سلطه یافته که به نوعی بیشتر مردم برای راه‌اندازی کار خود به دنبال آشنا می‌گردند. در راستای نتایج پایانی و در جهت ارتقاء کارایی و بازده مطلوب و کارکرد بهتر نظام شغلی و اداری پیشنهاد می‌شود با توجه به این که انسان رکن اصلی سازمان نظام اداری است و امروزه در کشورهای پیشرفته دنیا، نیروی انسانی کارآمد به عنوان مهمترین سرمایه ملی شناخته می‌شود در جهت اصلاح نظام اداری با در نظر داشتن نقش نیروی انسانی و تجدید نظر در دستمزد و درآمد کارمندان به صورت غیر مستقیم (از قبیل تهیه مسکن، کمک غیر نقدی و ...)

- Lowa Stare University, rondon house, New York.
- Mohseni , Tabrizi.A (2004). *Active and Passive Aspects of Student Alienation in Tehran. Journal of Social Scienc. No 22. Corresponding to Vol.11, No.2*
- Seeman, Melvin(1959). *On the Meaning of Alienation. American Sociological Review. Vol.24.*
- Ross, C, E & Mirowsky, J & pribsh,S(2001). *Powerlessness Amplification of threat: Neighborhood Disadvantage, Disorder, and Mistrust. American Siciological Review, Vol.66.*
- Weissberg, R(1975). *Political Efficacy and Political Illusion. The Journal of Politics.Vol.37, No.2.*
- رجیبی، محمود(۱۳۸۲). *انسان شناسی*. قم: موسسه آموزش و پژوهش امام خمینی(ره).
- شارون، جونل(۱۳۸۲). *ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی*. (منوچهر صبوری). تهران: نشر نی.
- شریعتی، علی(۱۳۷۴). *مجموعه آثار(بازگشت به خویشتن)*. تهران: آمون.
- دریابندری، نجف(۱۳۶۸). *درد بی خویشتنی (بررسی مفهوم الیناسیون در غرب)*. تهران: پرواز.
- فرید، زهره، عباس بازرگان، و الهه حجازی(۱۳۷۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگاه.
- فروم، اریک (۱۳۶۱). *داشتن یا بودن؟* (اکبر تبریزی). تهران: مروارید.
- قائم مقامی، فرهنگ(۱۳۶۳). *از خودبیگانگی و انسان بی خویشتن*. تهران: سازمان نشر فرهنگ اسلامی.
- مارکس(۱۳۷۳). *قطعات برگزیده از آثار مارکس*. (مجید مددی). فصلنامه ارغنون. سال اول. ش ۳.
- محسنی، منوچهر(۱۳۷۹). *بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی در ایران*. تهران: شورای فرهنگ عمومی.
- محسنی تبریزی، علیرضا(۱۳۷۰، الف). *بیگانگی*. نامه علوم اجتماعی؛ شماره ۲.
- محسنی تبریزی، علیرضا(۱۳۷۰، ب). *بیگانگی، مفهوم‌سازی و گروه بندی تئوری‌ها در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی*. نامه علوم اجتماعی؛ جلد دوم. شماره ۲.
- محسنی تبریزی، علیرضا(۱۳۸۰). *آسیب‌شناسی جوانان: بررسی انزوای ارزشی و مشارکت فرهنگی در محیط‌های دانشجویی کشور*. تهران: انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.
- محسنی تبریزی، علیرضا(۱۳۸۱). *آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی-فرهنگی(بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران*. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۲۶.
- مسعودنیا، ابراهیم(۱۳۸۰). *تبیین جامعه‌شناختی بی‌تفاوتی شهروندان در حیات اجتماعی و سیاسی*. اطلاعات سیاسی-اقتصادی. شهریورماه، ش ۱۶۸-۱۶۷.

Dean, Dwight.G (1969). *Social Psychology (Toward appreciation and replication)*,