

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هشتم، شماره سوم، پیاپی (۲۶)، پاییز ۱۳۹۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۶/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۱

صص ۳۲ ° ۱

بررسی جامعه‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده (مورد مطالعه کارکنان کارخانه سهامی ذوب آهن اصفهان)

فریدون وحید^۱، اصغر محمدی^۲، مژگان نامداری^۳

چکیده

تعامل گسترده انسان با کار باعث شده تا افراد در هر مکان و موقعیتی که باشند درجه‌ای از فشارهای عصبی یا فشار را در محیط کار احساس می‌کنند و این واقعیت امری معمولی و انکارناپذیر در تمام سازمان‌های مدرن امروزی است. این پژوهش با هدف بررسی آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده مورد مطالعه کارخانه سهامی ذوب آهن اصفهان (کارکنانی که در داخل و خارج از استان اصفهان مشغول به کار هستند) در سال ۱۳۹۳ انجام شده است. روش این بررسی پیمایشی بوده و داده‌هایی جمع‌آوری شده به

۱- استاد گروه جامعه‌شناسی دانشگاه اصفهان
f.vahida@gmail.com

۲- عضو هیات علمی گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان
asghar.mo.de@gmail.com

۳- کارشناس ارش جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان (نویسنده مسئول)
moji.n1357@gmail.com

کمک پرسشنامه محقق ساخته در میان افراد توزیع و جمع آوری شده است. جامعه آماری شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان ذوب آهن بوده که در سه شهر همدان، زرنند کرمان و یزد کار می کنند، اما ساکن شهر اصفهان هستند. حجم نمونه به کمک جدول مورگان برآورد شد و ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها بویژه تحلیل رگرسیون نشان داد که بین مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۸۹ است که این مقدار گویای این واقعیت آماری است که ۳۹ درصد از کل میزان پیامدهای دوری محل کار از زندگی وابسته به ۶ متغیر مستقل؛ شدت روابط خویشاوندی و خانوادگی، رضایت زناشویی، فرهنگ کار، دزدگی شغلی، درآمد و رضایت شغلی است.

واژه‌های کلیدی: کار، روابط خویشاوندی و خانوادگی، رضایت زناشویی، فرهنگ کار، دزدگی شغلی.

مقدمه و بیان مسأله

زندگی انسان از دیرباز با کار و شغل ارتباط تنگاتنگی داشته است. همیشه مقوله کار و وسیله امرار معاش نیست، بلکه کار ابتدا با انگیزه رفع نیازهای مادی آغاز شده و در ادامه روند خود، اهداف دیگری را نیز دنبال می کند که گاهی این اهداف بسیار مهمتر از انگیزه اصلی می شوند. اکثر افراد می خواهند که زندگی خود را تأمین کنند، ولی دوست دارند به کاری بپردازند که به زندگی آنها معنی و مفهوم می دهد. مقوله کار در فضای کنشی امروز فقط با انسان‌ها در ارتباط نیست، بلکه به واسطه خلق ارتباطات گسترده در حوزه نهادی و کنشی ساختارها و سازمان‌های جدیدی را شکل داده است که فرهنگ کار نماد بارزی از آن است. فرهنگ کار مجموعه رفتارهای درونی شده، مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (اسمیت و نوبل، ۲۰۰۴: ۹۵).

اما موفقیت در سازمان فقط منوط به فرهنگ کار نیست، چرا که متغیرهای متعددی بر میزان موفقیت و رضایت از کار تاثیر داشته و متقابلاً خود کار و شغل هم بر بسیاری از جنبه‌های زندگی اجتماعی تاثیر می گذارند. شغل و کار علاوه بر مزیت‌ها و فواید فراوان برای افراد بدون

تنش و پیامد نیستند، شغل افراد یکی از مقوله‌هایی است که بر کیفیت زندگی، تنش‌های روحی و روانی، دلزدگی، رضایتمندی و دیگر مسایل و روابط اجتماعی افراد به صورت مستقیم و غیر مستقیم تاثیر می‌گذارد. امروزه یکی از ویژگی‌های اساسی دنیای جدید، گسترش فوق‌العاده سازمان‌هاست. این سازمان‌ها همه جنبه‌های زندگی را در بر گرفته‌اند؛ به گونه‌ای که تقریباً به هیچ وجه نمی‌توان از اثرات آنها در امان بود. ضرورت آنها در زندگی، همانند هوایی است که برای حیات خود به آن نیازمندیم (هال، ۱۳۷۶: ۱). سازمان‌ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تامین می‌کنند، اما حیات آنها و موفقیت آنها در دستیابی به اهداف، وابسته به تلاشی است که توسط نیروی انسانی آنها صورت می‌گیرد. هر سازمان در صورتی موفق می‌گردد که از کارکنانی برخوردار باشد که به انجام کار مفید، بهتر و بیشتر، تمایل داشته باشند. به عبارت دیگر، از کارکنانی برخوردار باشد که دارای فرهنگ کار پیشرفته‌ای باشند.

بر این اساس فرهنگ کار، به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری منجر می‌گردد، اما فرهنگ کار نامطلوب، به هدر رفتن منابع و کاهش بهره‌وری در سازمان منجر می‌گردد. بررسی این وضعیت در سازمان‌ها یکی از مسایل اساسی آنهاست و برای آسیب‌شناسی این پیامدها اقدامات پژوهشی و عملی زیادی صورت می‌دهند. اصطلاح آسیب‌شناسی در همه رشته‌های علوم، اعم از کاربردی و انتزاعی، پایه و غیر پایه، تجربی و طبیعی، انسانی و غیر انسانی و به ویژه در جامعه‌شناسی کاربرد خاص خود را دارد. برای شغل و کار آسیب‌های زیادی وجود دارد؛ از جمله می‌توان به سختی کار، درآمد کم، عدم همکاری همکاران، دلزدگی، نارضایتی و دوری از محل کار اشاره کرد و علاوه بر این‌ها نیز مسایل متعددی را نیز می‌توان فهرست کرد. از آنجایی که افراد ساعات پرتنشی را در راه محل کار طی می‌کنند، این مساله نه تنها باعث افت رضایت و شادی می‌شوند، بلکه برای سلامت جسمی ما نیز مضر هستند. در بحث نتایج و پیامدهای شغلی و دوری محل کار، همواره شاهد مسایل آسیب‌زایی هستیم که در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند. محققان این مساله را ناشی از مواجهه هر روزه افراد با شرایط فشار آور و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند. بسیاری از مشاغل در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. فرسودگی شغلی بیشتر تحت تاثیر

فشارهای شغلی به وجود می‌آید. این فشارهای شغلی رویدادهایی هستند که از نظر روانشناختی تهاجمی بوده و می‌توانند پیامدهای نامطلوبی به دنبال داشته باشند (لمن، ۲۰۰۱: ۳۱).

در این پژوهش مشکلات زیادی برای دستیابی به مساله پژوهش حضور دارند، از جمله دزدگی، افسردگی، تنش‌های شغلی و خانوادگی همه از مشکلاتی هستند که به صورت عینی در میان کارکنان ذوب آهن اصفهان پیدا هستند. بنابراین رویکرد مساله‌یابی و بیان مساله در این پژوهش با اهمیت این مسایل مشخص می‌شود. از آنجایی که هر معلولی، علتی دارد، اما در مورد آسیب‌های اجتماعی قضیه به شکل دیگری است. بدین نحو، که معمولاً مجموعه‌ای از علل، عوامل، معضلات و مشکلات اجتماعی باعث به وجود آمدن و یا تشدید آسیب‌های قبلی می‌گردند و این آسیب‌ها نیز به نوبه خود در جهت تشدید عوامل به وجود آورنده شان عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، نمی‌توان یک عامل را باعث به وجود آمدن یک آسیب اجتماعی دانست. در بسیاری مواقع عوامل متعددی باعث به وجود آمدن مشکلات و آسیب‌های اجتماعی می‌شوند و این عوامل از یک رابطه علی و معلولی پیچیده تبعیت کرده و در جهت تقویت یکدیگر نیز موثر هستند. همچنین در برخی مشاغل بویژه در بخش صنعت (صنایع پایه) مانند ذوب آهن شرایط طوری است که تعدادی از پرسنل و کارکنان متخصص و ساده با فاصله زیادی از محل زندگی و محل کار هستند. دوری محل کار و محل سکونت که بعضاً ممکن است چند صد کیلومتر باشد آثار و پیامدهای متعدد مخصوصاً بر فرد و خانواده ایشان به تدریج به بار می‌آورد. این مساله به خودی خود بر روی کیفیت زندگی، دزدگی، افسردگی و بسیاری دیگر از مسایل تاثیرگذار است. برخی از کارکنان ذوب آهن اصفهان بنا به موقعیت شغلی و سازمانی خویش ملزم هستند که در مناطق بافق، زرنند کرمان و همدان تقریباً به مدت ۲۴ روز در ماه مشغول به فعالیت باشند و ۶ روز برای استراحت (مرخصی) در اصفهان با اعضای خانواده خویش بسر ببرند. طی کردن مسیر منزل تا محل کار و بالعکس کاری ناخوشایند است که می‌تواند تاثیر بدی بر اعصاب انسان داشته باشد. ضمن اینکه به صورت مکرر هم باید این کار تکرار شود. در این شرکت‌ها وقت زیادی صرف رفتن از خانه به محل کار می‌شود و این همان زمانی است که فرد باید در میان اعضای خانواده خود صرف کند و نبود آن باعث

شکاف خواهد شد. این مسأله مشکلات اجتماعی زیادی را به همراه می‌آورد که در این پژوهش سعی می‌شود به صورت مفصل مورد بررسی قرار گیرد.

اهمیت موضوع و ضرورت انجام تحقیق

افراد در هر مکان و موقعیتی که باشند درجه‌ای از فشارهای عصبی یا فشار را در محیط کار احساس می‌کنند و این واقعیت امری معمولی و انکارناپذیر در تمام سازمان‌های مدرن امروزی است (وایت‌من، ۱۹۹۹: ۳۰۱). یکی از مهمترین عناصر هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است که سرمایه اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد. انسان ترکیبی از تمایلات جسمانی، روانی و اجتماعی است که از طریق ارضای این تمایلات می‌توان افراد را بر انگیخت، تا نیروی فکری و جسمی خود را با کمال میل در راه هدف‌های سازمان به کار بگیرند و از این طریق است که می‌توان کارآیی سازمان را افزایش داد. زیان‌های ناشی از نیروهای انسانی در سازمان هزینه‌های زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل کرده است و این روند در بسیاری از سازمان‌ها کماکان به اشکال مختلف وجود دارد. یکی از نکات پر اهمیت این پژوهش پرداختن به این مسأله است که اولاً چگونه تنش‌های ناشی از دوری کار در خانواده‌های شاغل در ذوب آهن اصفهان کاشته شود و در ثانی کارایی این سازمان به واسطه نیروی انسانی آن ارتقا یابد. اهمیت این مسأله تا جایی است که حتی مرز بین توسعه یافتگی و توسعه نیافتگی را مشخص می‌کند. برای مثال اعتقاد عمومی بر این است که نیروهای انسانی متعهد و مسؤول در کشورهایی مانند ژاپن و آلمان موتور صنعت و پیشرفت هستند. زیان‌های ناشی از فرسودگی و تنش شغلی در آمریکا ۵۰ تا ۷۵ میلیون دلار در سال تخمین زده می‌شود (کندریک، ۲۰۰۰: ۱۷۳). این مورد و بسیاری موارد دیگر در سازمان‌ها وضعیتی را به وجود آورده‌اند که هر ساله مبالغ هنگفتی صرف تحقیق و پژوهش در این زمینه می‌شود. همچنین این وضعیت با ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با خانواده، به افت شدید کیفیت زندگی در میان کارکنان شاغل در ذوب آهن می‌انجامد. ارائه خدمات مطلوب از طرف کارکنان این سازمان می‌تواند نتایج مطلوبی برای خود افراد و این نهاد که از زیرساخت‌های مهم اقتصادی و صنعتی کشور است را به دنبال داشته باشد. علاوه بر این شناخت هر چه بیشتر فرسودگی شغلی و

بررسی ارتباط آن با عوامل مهم و تأثیر گذار چون دوری از محل کار و فشارهای شغلی می‌تواند به حل بسیاری از مسایل در گیر کمک کند. همچنین اهمیت شغل و کار فقط خاص جوامع صنعتی نیست، بلکه پدیده اشتغال از دیرباز مساله بسیاری از جوامع و افراد بوده است. در برخی از ادیان الهی از جمله اسلام و مذهب پروتستان، کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و حتی در مذهب پروتستان کار به مثابه رستگاری و عبادت به حساب می‌آید. با رشد و ترقی علمی و تحولات فکری و فرهنگی، به تدریج آثار منفی نگرشی به مقوله کار از چارچوب فکری اجتماعات بشری زدوده می‌شود و کار و تلاش به منظور سازندگی و ثروت‌اندوزی اعتبار خاصی پیدا می‌کند. در دورانی که هنوز اساس اقتصاد بر فعالیت‌های کشاورزی استوار بود، مفهوم کار عمدتاً در مدار کارهای کشاورزی به عنوان کار تولیدی و با ارزش قرار داشت. با رشد و ترقی صنعتی و نفوذ ماشین در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های تولیدی، کار در زمینه‌های صنعتی اهمیت بیشتری می‌یابد و ساختار تفکرات اجتماعی متحول می‌گردد. طبیعی است این روند تحول کار با تحولات نگرشی نیز همراه بوده است. در کل می‌توان در اهمیت این پژوهش گفت که فرهنگ کار پیشرفته، منجر به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌گردد و این افزایش بهره‌وری در سازمانی مانند ذوب آهن به رشد و توسعه ملی و محلی کمک شایانی می‌کند. نام گذاری سال‌های ۱۳۷۳ و ۱۳۸۹ با عنوان وجدان کاری و کار مضاعف، بیانگر این است که فرهنگ کار در ایران یک مساله اجتماعی است. بر اساس پژوهش‌ها و منابع موجود، بهره‌وری ملی که مستقیماً ناشی از فرهنگ کار است، پایین است (خانی، ۱۳۸۴: ۱۳۸) و ساعات کار مفید در حدود یک ساعت در روز است (سرافراز، ۱۳۸۲: ۲۰۴ و معیذر، ۱۳۸۵: ۲۶۲). بنابراین این چالش عمده در حوزه اشتغال نیز پیامدی است که ممکن است دوری از محل کار یکی از دلایل آن باشد.

اهداف پژوهش

بررسی آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرد و خانواده در میان کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان از اهداف اصلی این بررسی بوده که اهداف جزئی نیز به صورت موردی بیان شده‌اند:

- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر ویژگی‌های روانی و جسمی

فرد

- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر خانواده
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر شبکه خویشاوندی
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر وضعیت کاری
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر افزایش هزینه‌های اجتماعی
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر فرهنگ کار
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر رضایتمندی
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر هزینه‌های زندگی
- شناخت آسیب‌شناختی پیامدهای دوری محل کار از خانه بر تنش روانی

فرضیه‌های پژوهش

- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و دلزدگی از شغل رابطه وجود دارد.
- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان درآمد رابطه وجود دارد.
- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی رابطه وجود دارد.
- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.
- بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و فرهنگ کار رابطه وجود دارد.

چارچوب نظری پژوهش

- کارل مارکس

مارکس هم درست مانند بسیاری از پیشینیان بر این باور بود که «کار» مهمترین قلمرو، در عرصه زندگی اجتماعی آدم‌هاست و به همین منظور، عرصه «کار» را به عنوان بنیاد هستی آدم‌ها شناسایی می‌کند و معتقد بود که آدمی در کار و روابط اجتماعی کاری و تولیدی

خویش ساخته می‌شود. او علاقه مند به شناسایی و افشای روابط سرکوبگرانه‌ای بود که بر روابط اجتماعی کار حاکم بود. بحث مارکس مفهوم «کار» را با دو نگاه بررسی کرده است. یکی در نگاهی زیباشناختی اجتماعی - فلسفی که مربوط به ایام جوانی‌اش می‌شود و دیگری با نگاهی اجتماعی - اقتصادی که در دوران میانسالی دنبال کرده است (براورمن، ۱۹۷۴: ۴۲۸).

از نظر مارکس آدمی فقط با کار خویش در جهان است که در وهله نخست خود را به عنوان موجود نوعی به اثبات می‌رساند. این تولید، زندگی فعال نوعی اوست. از طریق و به علت این تولید است که طبیعت به عنوان کار و واقعیت او جلوه‌گر می‌شود. از اینرو ابژه کار، عینیت یافتن زندگی نوعی آدمی است. زیرا به این طریق نه تنها از لحاظ ذهنی یعنی در آگاهی خویش؛ بلکه در واقعیت نیز فعالانه خود را بازتولید می‌کند و در جهانی که تولید کرده است، خود را مورد اندیشه قرار می‌دهد (مارکس، ۱۸۴۴: ۱۳۴). با این وصف، از نگاه مارکس آن آگاهی‌ای که انسان به وسیله‌اش، می‌تواند از وجود خود و چیزهای دیگر در جهان با خبر شود و آنرا به کار می‌اندازد، «کار» و تولید هر آن چیزی است که از «کار آدمی» به وجود بیاید؛ چرا که در پس هر کاری که به تولید محصولی بیانجامد، روابطی اجتماعی به وجود می‌آید. هر یک از جامعه‌شناسان صور خاصی از واقعیات اجتماعی را در بروز بیگانگی دخیل دانسته‌اند. بیگانگی از کار، نخستین بار از سوی مارکس در انتقاد از جوامع سرمایه‌داری مطرح شد (توسلی، ۱۳۷۴: ۱۷۲). به باور مارکس، تاریخ نوع بشر جنبه‌ای دوگانه دارد؛ یعنی از یک سو تاریخ ناظر آفریننده انسان بر طبیعت است و از سوی دیگر، تاریخ نمایانگر بیگانگی هرچه بیشتر انسان است (کوزر، ۱۳۷۰: ۸۴). بدین لحاظ که آدمیان دائماً در حال تغییر محیط‌شان و نیز سازگاری خود با آن هستند، به بیان دقیق‌تر، ماهیت انسانی از رهگذر آفرینش محیط خود تغییر کرده و سپس با آن تطبیق می‌یابد و به بازآفرینی آن می‌پردازد، ولی به مرور زمان حالتی پیش می‌آید که محیطی که در آن می‌آفرینیم، صلابت واقعی پیدا کرده و غیرقابل تغییر می‌نماید. گویی نظامی که پدید آورده‌ایم، نیروی خود را بر ما اعمال کرده و بدین سان ما را از ماهیت جمعی خود همچون هستی‌هایی که با هم کار کرده و جهان پیرامون خود و خودمان را دگرگون می‌سازیم، بیگانه می‌سازد (کرایب، ۱۳۸۲: ۳۸). از نظر مارکس از خودبیگانگی به وضعی اطلاق می‌شود که در آن انسان‌ها تحت چیرگی نیروهای خود آفریده‌شان قرار

می‌گیرند و این نیروها به عنوان قدرتهای بیگانه در برابرشان می‌ایستند. از نظر او همه نهادهای عمده جامعه سرمایه‌داری، از دین و دولت گرفته تا اقتصاد سیاسی، دچار از خود بیگانگی‌اند (کوزر، ۱۳۷۲: ۸۴). به عقیده مارکس این وضع ارمغانی است که نظام سرمایه‌داری با خود به همراه آورده است. بنابراین، دیدگاه مارکس در مورد بیگانگی عمیقاً ریشه در انتقاد وی از نظام سرمایه‌داری دارد. به گمان او در جامعه سرمایه‌داری، کارگران نه تنها از طریق کار ارضا نمی‌شوند، بلکه وجود خود را نیز در کار انکار می‌کنند. همچنین او بیگانگی را در محصول ساختارهای اجتماعی و فرهنگی می‌پندارد و مالکیت خصوصی، تقسیم کار و روابط اجتماعی تولید در نظام سرمایه‌داری را از عوامل اصلی در بیگانگی نظیر بیگانگی از کار، دیگران و طبیعت می‌داند.

برای مارکس یکی از اهداف اولیه سوسیالیسم، از بین بردن پستی‌های کار و سبکی از زندگی است که از سرمایه‌داری ناشی می‌شود. اما همان طور که به خوبی آشکار است، او هیچ نقشه پیش ساخته‌ای از چنین جامعه‌ای را از خود به ارث نگذاشت. بر اساس این نگرش، آینده در فرآیند انقلاب، تحت تأثیر شرایط تاریخی و در واکنش به تجارب بدست آمده توسط طبقه کارگر به همان اندازه که آن‌ها درگیر انتقال انقلابی دولت و جامعه شوند، شکل می‌گیرد. با این حال، ویژگی‌هایی وجود دارند که برای انقلاب توسط استثمار شونده‌گان ضروری خواهد بود (مگ‌داف، ۲۰۰۰: ۳). در مرحله بالاتری از جامعه کمونیستی، پس از ناپدید شدن انقیاد برده‌وار افراد تحت تسلط تقسیم کار، و به علاوه ناپدید شدن تضاد بین کار فکری و کار جسمی، بعد از این که کار نه فقط یک وسیله زندگی؛ بلکه خود به ضرورت اولیه زندگی تبدیل گردید، پس از این که نیروهای مولده هم با توسعه همه جانبه افراد رشد نموده و کلیه سرچشمه‌های تولید ثروت تعاونی‌ها با وفور هرچه بیشتر در جامعه جریان یابد، تنها پس از آن می‌توان به طور کامل افق محدود حقوق بورژوازی را پشت سر گذاشت و شعار جامعه بر پرچم آن چنین نوشته خواهد شد: از هر کس بر طبق توانایی‌اش و به هر کس بر طبق نیازش (مارکس، ۱۸۷۵: ۱).

-امیل دورکیم

در جوامع امروزی افراد در انواع مشاغل گوناگون کار می‌کنند که با توسعه صنعت پدید آمده است. در فرهنگ‌های سنتی اکثریت مردم به یک فعالیت اصلی اشتغال داشتند؛ گردآوری خوراک یا تولید خوراک و پیشه‌های مثل نجاری، سنگ تراشی، آهنگری، بنایی و ... در جوامع بزرگتر معمول گردیده است. از نظر دورکیم جوامع نخستین دارای همبستگی مکانیکی یا خودکار هستند که از مجموعه‌ای از خانواده‌ها یا خرده واحدهای اجتماعی دیگر با مشخصه‌های مشترک تشکیل شده که اغلب از نظر اقتصادی خود کفا بوده و قادرند نیازهای تولیدی و مصرفی خود را تأمین کنند. علاوه بر این مردمان نخستین دارای وجدان جمعی؛ یعنی کلتی از اعتقادات و عواطف مشترک در میان شهروندان معمولی بودند که قواعد اخلاقی برای ایجاد همبستگی اجتماعی در این مجموعه اعتقادات (وجدان جمعی) تجلی پیدا می‌کردند. از نظر دورکیم جوامع باید تغییر کنند و تغییر نیز می‌کنند و در جامعه سالم و بهنجار مقرراتی که اساس همبستگی را فراهم می‌کند به اقتضای زمانه تحول می‌یابد (گراب، ۱۳۸۱: ۱۰۲). در جوامع جدید کار به تعداد بی‌شماری مشاغل مختلف تقسیم می‌شود که افراد در آن تخصص دارند، در یک اقتصاد صنعتی تقسیم کار در سه بخش اصلی یعنی بخش‌های یکم، دوم و سوم صورت گرفته است. صنایع بخش یکم صناعی اند که شامل گردآوری یا استخراج منابع طبیعی می‌شوند شامل کشاورزی، معدن، جنگل و ماهی‌گیری. در مراحل نخست توسعه صنعتی بیشتر کارگران را می‌توان در بخش یکم یافت. با افزایش استفاده از ماشین‌آلات و احداث کارخانه‌ها، نسبت زیادی از کارگران به بخش دوم کشانده می‌شوند. این گروه شامل صنایعی است که مواد خام را به کالاهای ساخته شده تبدیل می‌کنند. بخش سوم به صنایع خدماتی اطلاق می‌شود، مشاغلی که به جای تولید مستقیم کالا، خدمات به دیگران ارائه می‌کنند مانند پزشکی، آموزش و ... (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۱۸). از نظر او تقسیم کار هنگامی اخلاقی است که افراد با خویشتنداری با هم برخورد کنند و از تعهدات خود در مقابل یکدیگر و کل جامعه آگاه باشند. تقسیم کار هنگامی عادلانه است که افراد از فرصت‌هایی برابر برای دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی برخوردار باشند و متناسب توانایی‌ها و علایق فردی اشخاص باشد. نقص هر کدام از این اصول باعث پیدایش تقسیم کار نابهنجار می‌گردد. عدم وجود قواعد اخلاقی

کافی، تقسیم کار آنومیک را بوجود می‌آورد، در حالی که بی‌عدالتی به تقسیم کار اجباری منجر می‌شود (گراب، ۱۳۸۱: ۱۰۵).

- کار دیدگاه از مارکسیسم

مارکس و انگلس کار را به عنوان مسأله مرکزی موجودیت انسان درک نمودند. این موضوع توسط انگلس در مقاله ناتمامش با عنوان نقش کار در تحول از میمون به انسان توسعه پیدا کرد. او در آنجا ادعا می‌کند که کار شرط اساسی اولیه برای همه موجودات انسانی است و اهمیت این موضوع به حدی است که باید بگوییم که در یک معنا، کار انسان را خلق نمود. این تفکر انگلس در باره تکامل بشر متمرکز بر این عقیده است که راه رفتن روی دو پا، استفاده از دست‌ها را آزاد نمود و امکان توسعه آن را برای وظایف پیچیده ایجاد نمود. تخصص دست‌ها به نوبه خود منجر به کار، سلطه بر طبیعت و تمایز نوع بشر گردید. کار جمعیت را تحت شرایطی و در محلی که چیزی برای گفتن به یکدیگر داشتند، گرد هم آورد. بنابراین با کار، توانایی سخن گفتن و سایر محرک‌های اثرگذار بر مغز میمون، به تدریج آن را به انسان تغییر داد. تکامل بیشتر در این مسیر به جامعه امتداد یافت. همچنین با عملکرد ترکیبی دست‌ها، اندام‌های گفتاری و مغز نه تنها در هر فرد بلکه در جامعه، انسان قادر شد عملیات پیچیده و پیچیده تری را انجام دهد و توانست اهداف بلند و بلندتری را برای خود تنظیم نموده و به آن دست یابد. کار از هر نسل به نسل‌های بعد متفاوت، کامل‌تر و متنوع‌تر شد. کشاورزی به شکار و دامپروری اضافه گردید، سپس ریسندگی، بافندگی، فلزکاری، سفالگری و ناوبری به تجارت، صنعت، هنر و علم از راه رسیدند (براورمن، ۱۹۷۴: ۵۵). بنابراین با کار پیچیدگی رو به رشد جامعه، مالکیت خصوصی، جدایی انسان‌ها به طبقات و تقسیم اجتماعی کار از راه رسید که این همه عمیقاً مفهوم کار را دگرگون نمود.

- روان‌شناسی کار

روان‌شناسی کار رشته‌ای از روان‌شناسی است که در آن رفتار آدمی در رابطه با کار مورد مطالعه قرار می‌گیرد. هدف اصلی روانشناسی کار مطالعه و کاربرد آن دسته از فصول و

یافته‌های روان‌شناسی است که در رابطه بین انسان و کار او تأثیر می‌گذارد و روان‌شناسی کار کوشش اصلی روان‌شناسان است که هر سازمان تولیدی یا خدماتی به آن دسته از کالاهای خدماتی پردازند: اولاً: نیازهای معقول آدمی را تا مین کنند؛ ثانیاً رفاه جسمی و ارزش‌های شخصی و انسانی مردم را نیز مورد توجه قرار دهد. روانشناسی کار با این هدف پیش می‌رود که رفتارهای هیجانی و شناختی افراد و گروه‌ها را در محیط کار تحلیل کند پیدایش، نگهداری، و از بین رفتن این رفتارها را شرح دهد ماهیت و معنای رفتار سازمان‌ها را در رقابت هر چه بیشتر به منظور بقای خود در محیط پر از ناامنی درک کند (میرزایی، ۱۳۸۷: ۳۹).

رضایت کارگر از کار خود امری روان‌شناختی است و جنبه فردی دارد؛ اما محیط کار، رضایت از مدیریت و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد. رضایت از کار به دو دلیل اهمیت دارد:

۱- تأثیر آن بر رفتار فرد؛

۲- تأثیر آن بر روابط اجتماعی محیط کار.

سنجش سطح رضایت شغلی مبتنی بر این فرض است که اولاً احساس رضایت یا نارضایت ناشی از نگرشی است که خود نیز تا اندازه‌ای با چگونگی شغل و مقتضیات مربوط به آن پدید می‌آید. ثانیاً چنین نگرشهایی عوامل موثر در برخی از رفتارها به حساب می‌آیند. به طور خلاصه فرض بر این است که نتایج عینی برخی از این رفتارها از قبیل جابه‌جایی و غیبت، روند ضد تولیدی را تا اندازه‌ای تبیین می‌کند و همه اعضای نیروی کار نیز نسبت به مقتضیات عینی کار به طور یکسان واکنش نشان نمی‌دهند؛ بنابراین در این اندازه‌گیری‌ها باید تفاوت‌های فردی را در نظر گرفت. پس رضایت پایدار افراد باید ملاک سنجش رضایت شغلی قرار گیرد (توسلی، ۱۳۷۵: ۴۵).

روانشناسی کار از دو جنبه نظری و علمی مورد توجه قرار می‌گیرد: وقتی درباره تحقیقات و یافته‌های روانشناسی کار صحبت می‌کنیم و با جنبه نظری روانشناسی سر و کار داریم و به عبارت دیگر آشنایی با مفاهیم روانشناسی کار و آزمون‌های آن بعد نظری و علمی برای ما روشن می‌کند. همه تحقیقات روان‌شناسی و نحوه استفاده از روش‌های علمی و نظری برای شناخت رفتار آدمی در این قلمرو قرار می‌گیرد، هنگامی که درباره استفاده عملی و کاربرد

یافته‌های روان‌شناسی کار صحبت می‌کنیم، جنبه عملی روان‌شناسی کار مورد نظر است. به عبارت دیگر زمانی که از تست‌های سنجش توانایی‌های نیروی انسانی و تفاوت‌های فردی در شغل و ... و غیره عملاً استفاده می‌کنیم بُعد عملی روان‌شناسی کار را مورد نظر قرار می‌دهیم (میرزایی؛ ۱۳۸۷: ۴۲).

- رضایت شغلی

رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارآیی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند. محققان مختلف تعاریف گوناگونی از رضایت شغلی ارائه داده‌اند. «فیشروها» رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد کرده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کند. به این معنا که اگر شغل شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد (راینرز، ۱۳۸۳: ۱۱۸). برگ رضایت شغلی را به دو نوع تقسیم می‌کند. اول رضایت بیرونی که از دو منبع حاصل می‌شود. یکی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت به دست می‌آورد و نیز لذتی که بر اثر مشاهده یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آید. دیگر رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است. از جمله این عوامل می‌توان شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و نوع کار و روابط موجود میان کارگر و کارفرما را ذکر نمود. ضمناً رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است (شفیع آبادی، ۱۳۷۲: ۱۲۴).

بعد از جنگ جهانی دوم شناخت عواملی که می‌تواند موجب رضایت شغلی و تشویق افراد به کار شود، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت چرا که یکی از پیامدهای صنعتی شدن به طور مستقیم نارضایتی از کار بود و این نارضایتی بیشتر به حوزه اقتصادی مربوط بود. صنعتی شدن کارخانه‌ها را به وجود آورد و کارخانه‌های جانشین صنایع کوچک خانگی شد. فرایند کار به گونه‌ای فزاینده با راهبردهای بهینه‌سازی مشخص می‌گردید که هدفشان افزایش محاسبه

پذیری، کارایی و کنترل بود (کیویستو، ۱۹۴۸: ۲۷). تحقیقات ری پل به نقل از مارتین آلبرو در مقدمات جامعه‌شناسی گویای این واقعیت است که احتمال شاغل بودن مادران هنگامی که شریک زندگی ایشان شاغل و دارای درآمد است بیشتر است و اگر شریک زندگی آنها بیکار باشد این احتمال کمتر می‌شود و به تبع آن رضایت از کار نیز متغیر است یعنی رضایت شغلی زن و مرد با هم رابطه دارد (ری پل، به نقل از آلبرو، ۱۹۹۹: ۶۵).

در چند دهه اخیر رضایت شغلی بطور وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته است و انتظار می‌رود که مطالعات بیشتری در این زمینه صورت پذیرد. دراصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه دیدگاه روابط انسانی و نظریه پردازان مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگر سود آور است. «هاپاک» رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (رابینز، ۱۳۸۳: ۱۱۸).

کوهلن معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود (ساعتچی ۱۳۷۲: ۲۴). هاپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده‌های اشتغال در زمانهای متفاوت دارد. به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید. هاپاک تلقی شغلی را با رضایت شغلی مقایسه نموده است. طرز تلقی شغلی عبارت است از عکس العمل فرد نسبت به جنبه‌هایی از کارش و مجموعه طرز تلقی‌های فرد نسبت به جوانب مختلف حرفه‌اش، رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد (شفیع آبادی، ۱۳۷۲:

۱۲۴). بخشی از رضایت شغلی از مقایسه شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می‌شود. پس در محیط کار طرز تلقی‌های فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت باشد. در واقع طرز تلقی میزان احساس مثبت فرد نسبت به هدف یا موضوع خاص است. همانطور که قبلاً گفته شد ادراک فرد از شغلش بهتر از شغل بوده و طرز تلقی فرد از شغل باید در طراحی شغل و انگیزش مدنظر باشد (الوانی، ۱۳۷۴: ۱۵۸).

کازمایر اظهار می‌دارد که رضایت از شغل و علاقمندی به کار تنها از طریق توجه به عوامل انگیزشی امکانپذیر است (کازمایر، ۱۳۷۰: ۷۰). از جمله عواملی که در انگیزش افراد بسیار از آنها نام برده می‌شود «تشویق» و تنبیه است. تشویق و پاداش مجموعه یا بخشی از عواملی است که احتمال تکرار یک رفتار پسندیده را افزایش می‌دهد و تنبیه نوعی آموزش است که هدف آن بهبود در رفتار می‌باشد. و نیز سرزنش فرد برای جلوگیری از کاری در جهت بهتر ساختن آن است. بنابراین تشویق عامل انگیزنده قوی و نیروی محرکه سازمان است و تنبیه بجا و به موقع نیز موجب بازداشتن فرد از کردار و رفتار ناخوشایند غیر صحیح است. ساده‌ترین الگوی انگیزش را روانشناسان الگوی محرک و پاسخ نام گذاشته‌اند و بدین ترتیب است که در برابر هر پشامدی موجود زنده واکنشی از خود نشان می‌دهد. پاداش سبب می‌شود که رفتار قبلی مجدداً بروز کند به این جهت می‌تواند وسیله مهمی برای انجام کارهای مورد نظر مدیریت سازمان باشد (علوی، ۱۳۶۸: ۴۷-۵۱). وقتی که فرد در یک سازمان به کار اشتغال می‌ورزد و نیروی خود را برای ارائه خدمت یا تولید محصول صرف می‌نماید و در مقابل انتظار دارد که سازمان این صرف وقت و نیرو را جبران نماید. انگیزه‌ها همان امکانات مادی و معنوی هستند که به فرد داده می‌شوند تا رفتار او را در جهت خاصی هدایت نمایند. این عوامل باید برای فرد از اهمیت و ارزش برخوردار باشد (ساعتچی، ۱۳۶۹: ۴۲۹) ایجاد جاذبه برای پیوستن فرد به سازمان و حفظ او در سازمان و وادار ساختن وی به عملکرد قابل اعتماد یا اخذ تصمیمات خلاق و بدیع پاداشهای گوناگون را طلب می‌کند. صرف وقت و مهارتهای خلاق فرد با آنچه سازمان به او می‌دهد مبادله می‌شود. قدردانی و تشکر از تلاشهای فرد، قویترین فعالیتی است که می‌تواند در پرورش نیروی انسانی به کار رود (رضائیان، ۱۳۷۴: ۲۹۴) و البته قدردانی از

جانب مراجعین خود می تواند به عنوان یک تشویق منجر به رضایت و دلگرمی کارمند شود.

پیشینه تحقیق

ادیب راد (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه دزدگی زناشویی و دزدگی شغلی زنان شاغل در خدمات پرستاری به بررسی آسیب‌های شغلی زنان پرستار پرداخته است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین دزدگی زناشویی و دزدگی شغلی زنان شاغل در خدمات پرستاری انجام گرفته است. دو پرسشنامه دزدگی زناشویی پاییز ۱۹۹۶ و دزدگی شغلی مسلسل (۲۰۰۱) توسط ۷۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های تهران که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند تکمیل و بررسی شد. نتایج این تحقیق نشان داد که پرستاران از فشار زیاد و دزدگی شغلی رنج می‌برند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین مولفه‌های دزدگی شغلی و دزدگی زناشویی رابطه معنادار وجود دارد. در کل تحلیل عاطفی (شدت و فراوانی) به طور معناداری پیش‌بینی کننده دزدگی زناشویی (کل) است.

حاج‌هاشمی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان بررسی آسیب‌شناختی پیامدهای دوری جای کار از خانه بر فرد و خانواده در کلان شهر تهران به بررسی پیامدهای دوری محل کار از خانه پرداخته است. روش این پژوهشی پیمایشی بوده و اطلاعات آماری از ۳۸۴ نفر از کارکنان شهرداری به صورت تصادفی جمع‌آوری شده است. این پژوهش با فرض اینکه زمان رفت و آمد افراد ساکن در کلانشهرها که بسیار زمان بر است، انجام شده و هدف از این تحقیق بررسی چگونگی و شدت پیامدهای زمان رفت و برگشت کسانی که فاصله محل کار تا خانه شان زیاد است و سهم قابل توجهی از شبانه روزشان در مسیر تردد می‌گذرد. نتایج نشان می‌دهد که پیامدهایی مانند دزدگی، شی‌وارگی و افسردگی روانی در افرادی که زمان زیادی از محل کار تا محل زندگی فاصله دارند، بیشتر از افرادی است که فاصله کمی از خانه تا محل کار را طی می‌کنند.

حسینیان و همکارانش (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر آسیب‌های شغلی کارکنان کلانتری‌های شهرستان سنندج به بررسی آسیب‌های شغلی پلیس پرداخته‌اند. هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل درون سازمانی مؤثر بر آسیب‌های شغلی

کارکنان پایور کلانتریها شهرستان سندج است. روش این پژوهش از نظر نوع تحقیق کاربردی و از نظر روش پیمایشی است. یافته‌ها و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل استرس و فشار روانی ناشی از محیط کار، سبک مدیریت، تشویق و تنبیه، آموزش و پرداخت‌های سازمانی به ترتیب مهم‌ترین اولویت‌های مؤثر بر آسیب‌پذیری شغلی کارکنان پایور کلانتریهای مورد مطالعه محسوب می‌شود.

روحانی و فیروزی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان شیوع سندرم دلزدگی شغلی در کارکنان مراکز مشاوره آموزش و پرورش با هدف شناخت دلزدگی شغلی نزد کارکنان مراکز مشاوره آموزش و پرورش استان اصفهان پرداخته شده است. نمونه پژوهش شامل ۱۹۳ نفر از راهنمایان و مشاوران شاغل در مراکز مشاوره بود که به طور تصادفی از شهرهای مختلف استان اصفهان انتخاب شده بودند. نتایج نشان داد که تقریباً ۳۷ درصد از افراد مورد مطالعه به طور متوسط و ۶۱ درصد در حد خفیف از سندرم دلزدگی شغلی برخوردارند. یافته‌های حاصل در مجموع حکایت از این داشتند که علائمی از سندرم دلزدگی شغلی در بین راهنمایان و مشاوران شاغل در مراکز مشاوره آموزش و پرورش استان اصفهان شیوع داشت.

وروانی فراهانی و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان تعیین امتیاز کمی آسیب‌های شغلی موجود و عوامل زمینه ساز آنها در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اراک به بررسی علمی آسیب‌های شغلی پرداخته‌اند. هدف این پژوهش بررسی پیامدهای آسیب‌های شغلی در پرستاران بوده است. مهمترین این آسیب‌ها افزایش غیبت از کار، مراجعه به پزشک، کاهش ارابه خدمات و افزایش هزینه‌های اقتصادی است. روش این مطالعه یک بررسی توصیفی است که با همکاری ۱۰۲ نفر از پرستاران شاغل با روش نمونه‌گیری آسان در بخش‌های داخلی، جراحی، اورژانس، کودکان و اتاق عمل دو بیمارستان امیرکبیر و ولیعصر (عج) شهر اراک انجام شد. نتایج گویای وجود مشکلات فراوان از جمله استرس، کم‌دردد و پادرد و نامناسب بودن وسایل حفاظتی از قبیل دستکش عوامل زمینه ساز آسیب‌های شغلی در بعد محیطی کار شده‌اند که نتیجه این آسیب‌ها خستگی مزمن افراد بوده است.

آلن (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان کار و خانواده به بررسی تعارضات شغلی ناشی از کار در میان خانواده‌ها پرداخته است. هدف این پژوهش دسته‌بندی و اولویت‌گذاری آسیب‌های

شغلی است که خانواده‌ها با آن دست و پنجه نرم می‌کنند. روش تحلیل این پژوهش کمی بوده و اطلاعات آماری از خانواده‌ها به کمک تکنیک پرسشنامه جمع‌آوری شده و با نرم‌افزارهای آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین تعارض کار و رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد و هرچقدر افراد در شغل خود دچار تنش و آسیب شغلی باشند میزان رضایت شغلی و به تبع آن رضایت از زندگی آنها کاسته می‌شود.

کلیفدر و همکاران (۲۰۰۱) پژوهشی با موضوع بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران مراکز روان پزشکی اسکاتلند انجام دادند. در این پژوهش ۵۱۰ پرستار روانپزشکی اسکاتلندی مورد فرسودگی مطالعه قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی پرستاران در ابعاد سه گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در سطح متوسط و بالا بود. در نهایت مشخص شد که تحلیل عاطفی در ۲۲ درصد افراد و مسخ شخصیت در ۷ درصد افراد تجربه شده بود که از نظر جنسی دارای تفاوت معنادار بود و در مردان بیشتر مشاهده شده بود. جان و سامرس (۲۰۰۲) اثر گرانباری شغلی فصلی بر فرسودگی حسابداران دولتی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی بعد از اتمام فصل کاری شلوغ افزایش پیدا می‌کند.

راور (۲۰۰۴) در پژوهشی عدالت بین فردی را به عنوان متغیر میانجی بین پرخاشگری بین فردی در محل کار و گرانباری شغلی مورد مطالعه قرار داده و نتایج نشان داده است که هرچقدر فشار کاری افراد بالا باشد بیشتر مستعد پرخاشگری هستند.

لوپز و همکاران (۲۰۰۵) پژوهشی با موضوع بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش‌های کودکان اسپانیا انجام دادند ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه سنجش فرسودگی شغلی بود که فرسودگی شغلی را در ابعاد سه گانه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی بررسی می‌کرد. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که ۵۹/۴ درصد پرستاران فرسودگی شغلی در حد کم، ۱۹/۸ درصد فرسودگی شغلی متوسط و فقط ۲۰/۸ درصد فرسودگی شغلی در حد زیاد را تجربه می‌کردند.

سانگی‌هاییکار و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی رابطه استرس، گرانباری، سلامت جنسی و کیفیت زندگی در بین رزیدنت‌ها پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد، اجرای برنامه‌های مدیریت استرس و محدود کردن ساعات کاری، صرفاً ممکن نیست به بهبود معنا داری در سلامت جنسی و کیفیت زندگی در طول آموزش رزیدنتی منجر شود.

چینگ تانگ و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی تعامل تجربه کاری و فشار کاری زمانی با فرسودگی شغلی پرستاران بر سلامت بیماران پرداختند، در این مطالعه ۴۵۷ نفر انتخاب شدند نتایج نشان داد فشار زمانی کاری با فرسودگی شغلی رابطه مثبت، اما ضعیف دارد $p < /05$ و $r = /18$ یافته‌ها همچنین نشان داد تجربه کاری و نوع بیمارستان محل کار فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند. شاید معناداری رابطه (هرچند ضعیف) فشار زمانی کاری با فرسودگی شغلی به حجم زیاد نمونه مربوط باشد.

روش تحقیق

روش تحقیق به چگونگی برنامه‌ریزی و اجرای تحقیق مربوط می‌شود که به معنای انتخاب درست روش مناسب و یافتن نحوه بکار بردن آن در حوزه مورد مطالعه است. بر اساس پارادایم و معرفت علمی تحقیق، روش کمی برای سنجش متغیرهای مورد بررسی انتخاب گردید. در این روش محقق بر این باور است که برای یافتن راه حل مسأله مورد بررسی تحقیق، باید اطلاعاتی گردآوری کرد و سپس آنها را مورد بررسی قرار داد. بر همین اساس تکنیک پرسشنامه رایج‌ترین و ساده‌ترین روش جمع‌آوری اطلاعات برای داده‌ها به شمار می‌آید. جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از طریق مراجعه مستقیم پژوهشگر به پاسخگویان و ارایه پرسشنامه به آنها، انجام گرفته است. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق محقق ساخته است، که پس از مطالعات اسنادی و بررسی تحقیقات پیشین، با استفاده از سوالات باز و بسته، در دو بخش تهیه شده است که بخش اول مربوط به سوالات فردی و جمعیت‌شناختی است و بخش دوم پرسشنامه مربوط به سازه‌های تحقیق شامل متغیرهای پیامدهای دوری محل کار از خانه و خانواده است که با استفاده از مقیاس لیکرت سنجیده شده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل تمام افراد زن و مرد شاغل در شرکت ذوب آهن هستند که فاصله مکانی آنها از محل کار تا محل

زندگی زیاد است. بر اساس آمار و اطلاعات مرکز کارگزینی شرکت ذوب آهن تعداد این افراد حدود ۲۵۰ نفر هستند. با توجه به هدف تحقیق حجم نمونه به صورت سهمیه‌ای انتخاب شده است. انتخاب سهمیه‌ها در این بررسی بر اساس شرایط مکانی صورت گرفته است؛ یعنی نمونه‌ها دارای پراکندگی در سه منطقه زرنند کرمان، یزد و همدان قرار دارند. و نمونه‌ها بر اساس تعداد نیروی انسانی شاغل در هر کدام به صورت سهمیه‌ای انتخاب شدند. کل حجم نمونه به دلیل دقیق نبودن جامعه آماری بر اساس جدول مورگان بر آورد شده است که بر اساس این جدول ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و محقق برای حصول اطمینان از روند نمونه‌گیری تعداد ۱۶۰ پرسشنامه تکثیر و برای توزیع در اختیار پرسشگران قرار داده است که از این تعداد ۱۵۳ عدد برگردانده شده‌اند. برای انجام پردازش اطلاعاتی از نرم افزار آماری SPSS^۱ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و دلزدگی از شغل رابطه وجود دارد.

جدول ۱- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و دلزدگی از شغل در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r=0/304^{**}$	$N=150$	$sig=0/002$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($Sig=0/002$) و ضریب همبستگی پیرسون مثبت ($r=0/304$) می‌توان این نتیجه گرفت که رابطه مستقیم و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و دلزدگی از

شغل در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، دلزدگی از شغل در کارکنان ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود.

فرضیه دوم: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان درآمد رابطه وجود دارد.

جدول ۲- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و میزان درآمد در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r=0/259^*$	$N=150$	$sig=0/034$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($sig=0/034$) و ضریب همبستگی پیرسون مثبت ($r=0/259$) می‌توان این نتیجه گرفت که رابطه مستقیم و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان درآمد در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان درآمد در کارکنان ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود.

فرضیه سوم: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی رابطه وجود دارد

جدول ۳- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r=-0/333^{**}$	$N=150$	$sig=0/001$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($\text{sig}=0/034$) و ضریب همبستگی پیرسون منفی ($I=-0/333$) می‌توان این نتیجه گرفت که رابطه معکوس و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می‌شود.

فرضیه چهارم: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۴- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و رضایت شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r=0-0481^{**}$	$N=150$	$\text{sig}=0/000$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($\text{sig}=0/000$) و ضریب همبستگی پیرسون منفی ($I=-0/481$) می‌توان این نتیجه گرفت که رابطه معکوس و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان رضایت شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان رضایت شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می‌شود.

فرضیه پنجم: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

جدول ۵- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و رضایت زناشویی در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r = -0.593^{**}$	$N = 150$	$sig = 0.000$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($sig = 0.000$) و ضریب همبستگی پیرسون منفی ($r = -0.593$) می‌تواند این نتیجه گرفت که رابطه معکوس و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان رضایت زناشویی در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان رضایت زناشویی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می‌شود.

فرضیه ششم: بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و فرهنگ کار رابطه وجود دارد.

جدول ۶- خروجی تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دوری محل کار از محل زندگی و میزان فرهنگ کار در کارکنان ذوب آهن اصفهان

ضریب همبستگی	جامعه آماری	برآورد
$r = 0.570^{**}$	$N = 150$	$sig = 0.000$

با توجه به سطح سنجش دو متغیر در سطح فاصله‌ای، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فوق مناسب به نظر می‌رسد. همچنین اعداد به دست آمده؛ یعنی سطح معناداری کمتر از ۵ درصد ($sig = 0.000$) و ضریب همبستگی پیرسون ($r = 0.570$) می‌تواند این نتیجه گرفت که رابطه مستقیم و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان فرهنگ کار در

کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان فرهنگ کار در کارکنان ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود.

رگرسیون چندمتغیره

رگرسیون چند متغیره روش آماری است که برای تحلیل تاثیر جمعی و فردی دو یا چند متغیر مستقل بر روی تغییرات متغیر وابسته به کار می‌رود، به عبارتی دیگر تحلیل رگرسیون چند متغیره برای مطالعه تاثیرات چند متغیر مستقل در متغیر وابسته کاملاً مناسب است (کرلینجر، ۱۳۷۷: ۱۰-۱۲). در تحقیق حاضر از آماره رگرسیون چند متغیره به شیوه اینتر^۱ استفاده شده است. در این روش متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته (پیامدهای دوری محل کار از زندگی) وارد معادله می‌شوند و محقق می‌تواند رابطه خطی موجود بین مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته پیش‌بینی کند. نتایج این معادله رگرسیونی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۷- عناصر متغیرهای مستقل درون معادله برای پیش‌بینی آسیب‌های دوری محل کار از زندگی

مدل ۱	مقدار همبستگی بین متغیرها (R)	ضریب تعیین تعدیل شده (R ²)	مقدار آماره F	سطح معناداری
	۰/۴۸۸	۰/۳۸۹	۱۶/۵۸	۰/۰۰۰

اطلاعات جدول ترکیبی (۷) نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی متغیرها ۰/۴۸۸ است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۳۸۹ بوده گویای این واقعیت آماری است که ۳۳ درصد از کل میزان پیامدهای دوری محل کار از زندگی وابسته به ۶ متغیر مستقل؛ شدت روابط خویشاوندی و خانوادگی، رضایت زناشویی، فرهنگ کار، درآمد، دلزدگی

^۱. Enter

شغلی و رضایت شغلی است. به عبارت دیگر متغیرهای مستقل ۳۸ درصد واریانس متغیر وابسته پیامدهای دوری محل کار از زندگی را برآورد (پیش‌بینی) می‌کنند. همچنین با توجه به معنی‌داری آزمون $F(16/58)$ در سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قابلیت تبیین متغیر وابسته را دارند و همچنین این نتایج حاصل از نمونه قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بسیار از اندیشمندان اجتماعی کار را به عنوان مسأله مرکزی موجودیت انسان درک نمودند. این موضوع توسط انگلس در مقاله ناتمامش با عنوان نقش کار در تحول از میمون به انسان^۱ توسعه پیدا کرد. او در آنجا ادعا می‌کند که کار شرط اساسی اولیه برای همه موجودات انسانی است و اهمیت این موضوع به حدی است که باید بگوییم که در یک معنا، کار انسان را خلق نمود (مگ‌داف، ۲۰۰۶: ۹). در نگاه اول شاید این تفکر بسیار ایدئولوژیک به نظر رسد، اما امروزه با مطالعه فرایند کار در افراد، شاهد این مسأله هستیم که بجای اینکه کار در خدمت رشد و تعالی آدمی باشد، انسان‌ها در خدمت کار قرار گرفته‌اند. توجه به عامل انسانی در بحث شغل و کار به عنوان یک حرفه و یک رشته آموزشی در طول عمر کمتر از صد سال خود دو دوره را پشت سر گذاشته و وارد دوره جدیدی گردیده است. شاید به تعبیری بتوان گفت که توجه به منابع انسانی در این دوره از نگرش عملیاتی فراتر رفت و وارد مرحله نگرش تاکتیکی گردید. اما امروزه وضعیت کمی متفاوت تر شده است، چرا که اعتقاد عمومی بر این است که کار اساساً بدون نیروی انسانی مفهومی بی معنی است. کار و شرایط کار تاثیر فوق العاده‌ای بر انسان به عنوان اصلی‌ترین پیش‌نیاز کار داشته است و در این راستا تجزیه و تحلیل‌های فروانی صورت گرفته و نظریات متعددی ارائه شده است که در این بررسی محقق به بررسی تعاریف مختلف از مفهوم پژوهش و کارهای انجام شده در این عرصه پرداخته و سپس با تحلیل یافته‌ها و اطلاعات آماری نتایج جالب توجه‌ای را به دست آورده است. همچنین از آنجایی که انسان ترکیبی از تمایلات جسمانی، روانی و اجتماعی است، از

¹ The Part Played by Labor in the Transition from Ape to Man

طریق ارضای این تمایلات می توان افراد را بر انگیخت تا نیروی فکری و جسمی خود را با کمال میل در راه هدف های سازمان به کار بگیرند و از این طریق است که می توان کارآیی سازمان را افزایش داد. تحقق این هدف جز با شناختن و ملحوظ نمودن عوامل انگیزشی و رضایت افراد میسر نیست و پژوهش حاضر در این جهت و در حدود امکانات موجود انجام گرفته است و موضوع این تحقیق درباره بررسی تاثیر دور کاری بر وضعیت زندگی بویژه پیامدهای ناشی از آن است. در یافته های استنباطی نه تنها وجود رابطه بین متغیرها در نمونه آماری مهم قلمداد می شود، بلکه اصل استنباط این است که این معناداری در نمونه آماری باید قابلیت تعمیم به جامعه آماری را نیز داشته باشد. بر این اساس این فرضیات تحلیل شده و در مواردی قابلیت تعمیم وجود داشت و در مواردی هم قدرت تعمیم بسیار ضعیف بوده و قابل اتکا علمی نیست. در کل در بررسی فرض اول می توان این نتیجه گرفت که رابطه مستقیم و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و دلزدگی از شغل در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. در بررسی رابطه بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان درآمد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد، چرا که سطح معناداری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی پیرسون منفی ($r = -0/333$) است. پس می توان این نتیجه گرفت که رابطه معکوس و معنی داری بین میزان دوری محل کار از محل زندگی و میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی در کارکنان ذوب آهن اصفهان وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان روابط خانوادگی و خویشاوندی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می شود. در فرضیه بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان رضایت شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می شود و در فرضیه بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و رضایت زناشویی نیز رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان رضایت زناشویی در کارکنان ذوب آهن اصفهان کمتر می شود. در نهایت بین دور بودن محل کار از محل سکونت (خانواده) و فرهنگ کار با توجه به سطح

معناداری کمتر از ۵ درصد ($\text{sig}=0/000$) و ضریب همبستگی پیرسون ($r=0/570$) رابطه وجود دارد. یعنی هر چه میزان فاصله محل زندگی از محل کار بیشتر باشد، میزان فرهنگ کار در کارکنان ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود. همچنین در بحث تحلیل رگرسیون چند متغیره اطلاعات نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی بین کل متغیرها $0/488$ است که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد و مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $0/389$ بوده که گویای این واقعیت آماری است که ۳۹ درصد از کل میزان پیامدهای دوری محل کار از زندگی وابسته به ۶ متغیر مستقل؛ شدت روابط خویشاوندی و خانوادگی، رضایت زناشویی، فرهنگ کار، دلزدگی شغلی، درآمد و رضایت شغلی است.

منابع

- ۱- ابوالحسن تنهایی، حسین. (۱۳۸۳). در آمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، گناباد، انتشارات مرنديز.
- ۲- ادیب‌راد، نسترن. (۱۳۸۵). بررسی رابطه دلزدگی زناشویی و دلزدگی شغلی زنان شاغل در خدمات پرستاری، فصلنامه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۱۳۸۵ شماره ۱۹.
- ۳- ارشدی، نسرین. (۱۳۶۹). «رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت نفت مناطق نفت خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کار و پیوستگی گروهی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۴- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز. (۱۳۷۱). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، انتشارات موسسه بانک داری ایران، چاپ اول.
- ۵- باقری نوع پرست، خسرو. (۱۳۸۹). درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران، جلد دو، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- ۶- پال، هرسی و کنت، ایچ بلانچارد. (۱۳۷۰). مدیریت رفتار سازمانی ترجمه علی علاقه بند، موسسه انتشارات امیر کبیر.

- ۷- پی رایبیز، استیفن. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها. کاربدها ترجمه علی پارسایان، سید محمد اعرابی (ویرایش ۲) تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۸- تاملین، ملوین. (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی قشریندی و نابرابری‌های اجتماعی، ترجمه: عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: انتشارات توتیا.
- ۹- توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی. (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران، پژوهش‌نامه علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۳۰، تابستان.
- ۱۰- حاتمی، حمید و سید منصور صفوی. (۱۳۸۳). کتاب جامع بهداشت عمومی، تهران، انتشارات چهر، چاپ اول.
- ۱۱- حاج‌هاشمی، محمد اسماعیل. (۱۳۸۷). بررسی آسیب‌شناختی پیامدهای دوری جای کار از خانه بر فرد و خانواده در کلان‌شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ۱۲- حسینیان، شهابت؛ تقوی، محمدامیر؛ محمدی مقدم، یوسف و کامران ملکی. (۱۳۸۹). بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر آسیب‌های شغلی کارکنان کلانتری‌های شهرستان سنج، فصلنامه انتظام اجتماعی، سال دوم پاییز و زمستان ۱۳۸۹ شماره ۲.
- ۱۳- حیدرزاده بنام، علی. (۱۳۹۱). بررسی پیامدهای اجتماعی و فرهنگی دوری محل کار از خانه بر روی فرد و خانواده مطالعه موردی دریانوردان بندرعباس، طرح پژوهشی دریانوردان بندرعباس
- ۱۴- دریابندری، نجف. (۱۳۶۹). درد بی‌خوابی؛ بررسی مفهوم الیناسیون در فلسفه غرب، تهران: نشر کتاب پرواز.
- ۱۵- دورکیم، امیل، (۱۳۶۹). درباره تقسیم کار اجتماعی، باقر پرهام، کتابسرای بابل.
- ۱۶- دیباج، فاطمه سادات؛ بهرامی، فاطمه و محمدرضا عبادی. (۱۳۸۷). بررسی آسیب‌های شغلی کارمندان شهرداری اصفهان، فصلنامه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۱۳۸۷ شماره ۲۷.
- ۱۷- رحیمی، اسکندر. (۱۳۸۸) "بررسی عوامل تنش‌شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس" المپیک، ۱۷، ۱ (۴۵)، ۷-۱۷.

- ۱۸- رضاییان، علی. (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۱۹- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۸). «آنومی یا آشفتگی اجتماعی، پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران» تهران: انتشارات سروش.
- ۲۰- روحانی، عباس و محمد رضا فیروزی. (۱۳۸۹). شیوع سندرم دلزدگی شغلی در کارکنان مراکز مشاوره آموزش و پرورش، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۳۸۹
- ۲۱- زندی پور، طیبه. (۱۳۸۰). آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار، فصلنامه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۶.
- ۲۲- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۲). روانشناسی کاربردی برای مدیران درخانه، مدرسه و سازمان، تهران: نشر ویرایش.
- ۲۳- سید جوادین، رضا. (۱۳۸۶). مبانی و کاربرد مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- ۲۴- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۷۳). برنامه ریزی نیروی انسانی، دانشکده علوم اداری و بازرگانی دانشگاه تهران.
- ۲۵- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۲۶- شیخاوندی، داور. (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی انحرافات، چاپ سوم، گناباد، نشر مرندیز
- ۲۷- صبور، منوچهر. (۱۳۸۳). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر شب تاب.
- ۲۸- عمید، حسن. (۱۳۶۲). فرهنگ فارسی عمید، انتشارات ابن سینا، چاپ بیست و دوم.
- ۲۹- فرهنگ، منوچهر. (۱۳۸۴). فرهنگ علوم اقتصادی، تهران: انتشارات آسیم، جلد اول.
- ۳۰- قلی‌پور، آرین و دیگران. (۱۳۸۹) "ارایه راهکارهای مقابله با استرس ناشی از فناوری در صنایع"، اولین همایش ملی مدیریت.
- ۳۱- کوزر، لوئیس، (۱۳۷۳). اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.

- ۳۲- کیویستو، پیترا. (۱۳۸۶). اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- ۳۳- گلابی، سیاوش. (۱۳۸۱). جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر میترا.
- ۳۴- گلشن فومنی، محمد رسول. (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی، تهران: نشر دوران.
- ۳۵- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰). بیگانگی، مفهوم سازی و گروه بندی تئوری‌ها، نامه علوم اجتماعی، جلد ۲، شماره ۲، دانشگاه تهران.
- ۳۶- معاونت امور مدیریت و منابع انسانی. (۱۳۸۰). طرح مطالعاتی تدوین برنامه ریزی مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری ایران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- ۳۷- معید فر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران ص ۳ و ۵۱۷.
- ۳۸- مقیمی، محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت: رویکرد پژوهشی، تهران: نشر ترمه.
- ۳۹- میرهاشمی، مالک؛ شگری، بهنام؛ و میر اسدالله حسینی حیدری. (۱۳۸۵). سطح رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره ۲.
- ۴۰- میر سپاسی، ناصر. (۱۳۷۰). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، چاپ نهم.
- ۴۱- نعمت زاده، علی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه میان ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان.
- ۴۲- نوریخس، کامران. (۱۳۷۰). تحقیقی پیرامون رضایت شغلی کارکنان پارس خودرو، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، استاد راهنما دکتر علی اکبر فرهنگی.
- ۴۳- الوانی، سید مهدی. (۱۳۶۸). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ دوم.
- ۴۴- وروانی فراهانی، پوران؛ حکمت پور، داود و هیمن امینی. (۱۳۹۱). تعیین امتیاز کمی آسیب‌های شغلی موجود و عوامل زمینه ساز آنها در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر اراک، فصلنامه آموزش پرستاری، ۱۳۹۱؛ ۱(۲): ۵۳-۶۱.
- ۴۵- هرزبرگ، ف. (۱۳۷۰). مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمان و انگیزش، ترجمه: جنیدی، تهران:

- ۴۶- هرسی، پاول. (۱۳۶۹). مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۴۷- یزدی، سیده منور و صدیقه جعفری. (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران، فصلنامه مطالعات روانشناختی سال ششم تابستان ۱۳۸۹ شماره ۲.
- 48- Anderson, B. D.(1971)Reactions to a study of bureaucracy and alienation, *Social Forces*49(June): 614-621.
- 49- Centers for disease control and prevention in healthy people. (2010). *Occupational safety and health midcourse review*. 2010. Available from: URL: <http://wonder.cdc.gov/data>. 2010.
- 50- Clark, A. E.(1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*4: 341-72.
- 51- Frank B, Eckrich H & Rohr J. (1997). Quality nursing care, leadership makes the difference. *Journal of Nursing Administration*, 27(5): 13-14.
- 52- Hairs M. Ghiselli E. porters L W, (1966). *Managerial Iranian*. (New York: John Wiley and Sons, Inc.
- 53- Harry Magdoff. (2006). The Meaning of Work: A Marxist Perspective, *Monthly Review*, Volume 58, Issue 05 (October)
- 54- Herzberg F, (1982). *the Managerial Choice, to be Efficient or to be Human*. rev. ed. Salt Lakecity, Olympus
- 55- Kanungo (1992). *Management in developing countries*, Machmilan Press.
- 56- Kathirvel,N(2009) " A study on stress among employees working in BPOS with special refrence to combatore". *The Icfal Journal of Management Research*. V.8.ISS , 11-28.
- 57- Kawachi, I.; Keneddy, B. P. ; Wilkinson, R. G.(1999). Crime: social disorganization and relative deprivation, *Social Science & Medicine* 48 , 719-731.
- 58- Lambert V. A, Nugent K. E. (1999). Leadership style for facilitating the integration of culturally appropriate health care. *Semin Nurse Manag*, 7(4):172-8.
- 59- Marx, Karl. (1875). Critique of the Gotha Program (German: Kritik des Gothaer Programms)to the Eisenach faction of the German social democratic movement, with whom Marx and Friedrich Engels were in close association.
- 60- Maslow A, (1954). *A Theory of Human Motivation*, *Physiological Review*. Vo. I,50, (1943) and Maslow A , *Motivation and personality*. (New York: Harper& Row, publishers, Inc.,
- 61- Miller , George A.(1967)." professionals in Bureaucracy : Alienation among Industrial Scientists and Engineers", *American sociological Review* 32 (october) : 755-768.

- 62- Morrison, W. solicitor, B. S. (1995) "theoretical criminology from modernity to post modernism" London Cavendish publishing criminloy from modernity to post modernism" London Cavendish puhlishiry.
- 63- Mottaz, Colifford (1981)." Some determinants of work alienation ", the Sociological Quarterly, 22(4): 515-529.
- 64- Pearlin, L.I .(1962)." Alenation from work : A Study of nursing personnel", American sociological Review, 27 (3): 314 ° 326.
- 65- Schuldt , Barbara A .(2008). "Technological factors & business faculty"12.1.
- 66- Seeman, M.(1959), On the meaning of alienation, American Sociological Review, 24(6) : 783-791.
- 67- Sharple et al(1996) "The presense, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university".Journal of Educational Administration.V.34,ISS,4,P. 73.
- 68- Shepard, J. (1977)." Technology ,Alienation, and job satisfaction", Annual Reviews 3: 1-21.
- 69- Siegel, L. S. (1998), " criminology" west wadsworth publishing company.
- 70- Topper,Elisa.F(2007) "Whats new in libraries stress in the library workplace". V.108,N.11/12.
- 71- Taylor C. J.(2010). Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support ,Gendered&Society, Vol.24, No.2: 189-212.
- 72- Traubstuart,H.; Little, G. B.(1975). Theaories of deviance, F. E. Peaek Publishing,Inc.