

تحلیل جامعه شناختی بیگانگی از کار در

ساختار نظام اداری ایران-۱۳۹۱

(مطالعه موردی: سازمانهای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی)

مریم یارمحمد توسکی
استادیار جامعه شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی اراک
فاطمه حمصی
دانشجوی کارشناسی ارشد
دانشگاه آزاد اسلامی اراک

پژوهش حاضر تحلیل جامعه شناختی بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران است. هدف آن است که دریابیم در دنیای پیچیده و متغیر امروز ساختار نظام اداری تا چه حد بیگانه کننده است. در ساختار نظام اداری بیگانگی از کار یک آسیب جدی است؛ و عدم توجه مناسب و دقیق به آن باعث بروز مسائل و عوارض روانی-اجتماعی دیگری در محیط کار خواهد شد. این تحقیق با استفاده از روش تحقیق پیمایشی صورت گرفته و از نوع تحقیقات مقطعی است. برای جمع آوری اطلاعات آن از تکنیک پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تنظیم و طرح چارچوب نظری از نظریه های کارل مارکس، گئورگ زیمل، ماکس وبر، رابرت بلونر و هابرماس بابهرد برداری از متون تخصصی استفاده شده است.

سه فرضیه اصلی این پژوهش عبارتند از:

بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار در سازمانهای اداری وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی در استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.
بین اعتماد سازمانی و بیگانگی از کار در سازمانهای اداری وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی در استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.
بین هوش رقابتی سازمانها و بیگانگی از کار در سازمانهای اداری وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی در استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.
در این تحقیق مشخص شد؛ بین مشارکت سازمانی، اعتماد سازمانی و هوش رقابتی سازمانها با بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. بدین معنی که هرچه مشارکت سازمانی، اعتماد سازمانی و هوش رقابتی کاهش یابند؛ بیگانگی از کار افزایش خواهد یافت.

واژگان کلیدی:

بیگانگی از کار، مشارکت سازمانی، اعتماد سازمانی، هوش رقابتی

مقدمه:

داستان زندگی انسان، داستان شگفتی است؛ تولد، زندگی و مرگ! نه زمان و کیفیت میلادمان را انتخاب می کنیم و نه از لحظه مرگ و کمیت زندگیمان باخبریم؛ اما چگونه زیستن را به انتخاب خود ما نهاده اند. از آغاز پیدایش جهان، انسان عصرهای گوناگونی را سپری کرده است؛ عصرهایی که نامهای مختلفی بر آنها گذارده اند؛ دوران طلایی، قرون وسطی، دوران رنسانس، دوران ماقبل تاریخ، دوران تاریخی، دوران بربریت و... و اکنون در زمانی هستیم که به تعبیری دهکده جهانی نام دارد؛ و انسان زیستنی بسیار پیچیده تر و متفاوتتر از آنچه تا کنون تجربه نموده است؛ را به تجربه نشسته است.

پژوهش پیش روی، یک مطالعه در حوزه جامعه شناسی کار است. جامعه شناسی کار، بررسی و مطالعه گروههای انسانی است که از نظر ابعاد و وظایف متفاوتند؛ و برای اجرای کار معین و مشترکی گرد هم آمده اند (توسلی، ۱۳۸۱: ۵).

از نظر تاریخی برای نخستین بار کارل مارکس اقتصاددان و جامعه شناس آلمانی کار را در معنای اجتماعی اش مطرح نمود. به نظر وی « کار » کنشی است که بین انسان و طبیعت برقرار می شود و انسان در جریان تغییر طبیعت خود نیز تغییر می کند. (توسلی، ۱۳۸۱: ۱۱-۱۰).

یکی از رایج ترین اصطلاحاتی که امروزه در بحثهای مربوط به جامعه شناسی به کار برده می شود؛ «ازخودبیگانگی» است. صاحب نظران جامعه شناسی برای نخستین بار از خودبیگانگی را حالتی تعریف کردند که در آن آدمی در زندگی روزمره، بخشی از وجود خود را فراموش می کند؛ تا بتواند به وظیفه شغلی - سازمانی خود بپردازد؛ و یا در واقع نقش بازی کند. ولی در این نقش بازی کردن از آن نوع زندگی که برای آن توانایی دارد؛ جدا مانده یا دور می افتد و یا بیگانه می شود. (توسلی، ۱۳۸۰: ۸۷).

بیان مسئله:

یکی از محدودیتهای اصلی توسعه، درونی و خود تحمیل می باشد و به تفاوتها و تعارضها برمی گردد. تفاوت، اختلاف میان باور سازمان درباره خود و واقعیت موجود است. بیگانگی موجب توقف رشد و پویایی فرهنگی، ازهم پاشیدگی ساخت اجتماعی، سوء انسجام اجتماعی می گردد؛ و تداوم حیات یک جامعه به خطر می افتد. یک جامعه بیگانه که در آن نظام کنش اجتماعی مختل است، افراد جز به منافع فردی فکر نمی کنند. اگر انتخاب کار برای فردی که آن را انجام می دهد « امری خارجی » تلقی شود، در معنای خاص کلمه کاری « از خود بیگانه کننده » است. (توسلی، ۱۳۸۱: ۱۴).

بنای تمدن بشری توسعه ساختارهای اجتماعی، سیاسی، توسعه صنعت و فناوری، ایجاد مهارتهای پیشرفته بشری، همه در گرو بروز خلاقیت، استعدادها و تواناییهای بشری است که طی قرنهای از طریق فرآیند کار به ظهور می رسد. کار اهمیت ضروری و حیاتی در زندگی بشر دارد. کار تجلی عینی نیروهای

بشری است. ینجاست که درهم تنیدگی توسعه و پویایی محیط کار دلیل اصلی بررسی « بیگانگی از کار » و یافتن راههایی برای کاهش اثرات مخرب آن، مسئله ای بسیار مهم است.

اهداف تحقیق:

هر تحقیقی دارای دو دسته هدف می باشد؛ که در نگاه عام یک هدف کلی و کلان را دنبال می کند و در نگاه تخصصی تر، اهداف فرعی را نیز مدنظر قرار دارد.

هدف کلی:

تحلیل جامعه شناختی بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران.

هدف آن است که دریابیم در دنیای پیچیده و متغیر امروز ساختار نظام اداری تا چه حد بیگانه کننده است. در ساختار نظام اداری، بیگانگی از کار یک آسیب جدی است و عدم توجه مناسب و دقیق به آن باعث بروز مشکلات دیگری خواهد شد.

اهداف فرعی:

- بررسی تأثیر مشارکت سازمانی در کاهش بیگانگی از کار.
- بررسی تأثیر اعتماد سازمانی در کاهش بیگانگی از کار.
- بررسی تأثیر هوش رقابتی در کاهش بیگانگی از کار.
- بررسی راهکارهای برون رفت و کاهش تبعات منفی از پدیده بیگانگی از کار.

چهار چوب نظری تحقیق:

از نظریات پنج تن از تئوریسین ها درباره محیط کار و شرایط پیرامونی آن در این تحقیق استفاده شده است. هنگامی که از این پدیده صحبت می شود، اولین تئوریسینی که به ذهن افراد خطور می کند «کارل مارکس» است. او به صورت دقیق پدیده بیگانگی از کار را در جامعه اش دید و به تحلیل آن نشست. «گنورک زیمل» به نوعی دیگر بیگانگی را دید، او در دنیای خودش پول را عامل بیگانه کنندگی انسان دانست «ماکس وبر»

نیز از پدیده دیوانسالاری بسیار سخن گفت، اصطلاح افسون زدایی او هنوز هم در جامعه شناسی کاربرد دارد، بسیاری او را تالی اندیشه مارکس می پندارند. «رابرت بلونز» با انجام تحقیقی میدانی در صنایع مطرح آن روزگار پدیده بیگانگی از کار را مورد کاوش قرار داد از نظراواز خود بیگانگی چهار بعد دارد: ناتوانی، بی معنایی، انزوا و بیزاری از خود. مارکس در زمان خویش از استثمار نیروی کار سخن می گفت و اکنون در زمان «هابرماس»، استعمار جهان حیاتی مطرح میشود.

جهان امروز، جهان تفکر، نوآوری و خلاقیت است. سازمانها در این جهان مجبور به داشتن روند پیش برنده هستند. مهمترین سرمایه سازمانها سرمایه انسانی آنهاست. زمانی انسانهای شاغل را نیروی کار می نامیدند، تا چندی پیش آنها را نیروی انسانی خطاب می کردند؛ و اکنون با توجه به جایگاه بلندمرتبه مقام انسانی به او سرمایه انسانی لقب داده اند. حال که انسان و جایگاهش در جهان نشان از عظمت وجودی او می باشد؛ بایستی محیط پیرامونی اش به گونه ای ارتقاء یابد که شایسته گوهر وجودی او باشد. انسان موجودی بالقوه خلاق، سازنده، متفکر و هوشمند است؛ مؤثر است و اثر می آفریند. انسانیت او دارای چنان مقامی است که پروردگارش او را اشرف مخلوقات نام نهاده و او را شایسته مقام خلیفه الهی دانسته است. انسان از همان نخستین روزهای خلقت، دریافت برای آن که بتواند دنیا را محیط راحتتری برای زیستن نماید؛ باید کار کند و محیطش را آن گونه که می خواهد و بیشترین بهره را به او می رساند تغییر دهد. انسانها شروع به ساختن نمودند، غافل از اینکه ذات بیش از حد پیچیده انسان، شاید روزگاری او را اسیر و دربند ساخته دست خویش نماید. با این ایده که جهان را جای بهتری برای زندگی سازد، آغاز نمود و اکنون جهان ما جایی است که ظاهری کاملاً متفاوت با روز آغازین خود دارد؛ هم در ظاهر و نمود نمادینش و هم در باطن و چهره درونیش!! جهان امروز ما جایی برای تغییرات پرشتاب، رقابتهای، تلاشها، کشمکشها و... شده است.

سیستمها و روشها نموده است. تعارض بزرگی بین عقلانیت ذاتی او و عقلانیت سازمانی که در آن فعالیت می کند به وجود آمده که انزوای او را، بیگانگی او را از خویشتن خویش و از محیط کارش، به او ارمغان بخشیده است.

فرضیات تحقیق:

- به نظر می رسد؛ بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد؛ بین اعتماد سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد؛ بین هوش رقابتی سازمانها و بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.

مفاهیم اساسی تحقیق:

مشارکت:

مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین با آن همکاری داشتن است. به همین جهت از دیدگاه جامعه شناسی، باید بین مشارکت به عنوان حالت یا وضع (امر شرکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می دهد، و در معنای دوم داشتن شرکتی فعالانه در گروه را می رساند، و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد. (بیرو، ۱۳۶۶؛ ۲۵۷).

شاخصها و گویه های مربوط به مشارکت:

- شمایه عنوان یک کارشناس تاچه اندازه درباره چگونگی انجام کار مورد مشورت قرار میگیرد؟
- آیا تا به حال نظرات شما درباره مشکلات پیش آمده اعمال گردیده است؟
- آیا هنگامی که با روند تعریف شده انجام کار مخالف هستید، امکان ابراز نظر برایتان فراهم است؟
- آیا تا به حال امکان درخواست تغییر یا اصلاح در محل کارتان برایتان فراهم شده است؟
- آیا انصاف در توزیع وظایف و اهداف سازمانی در سازمان شما رعایت می شود؟
- آیا به نظرات کارشناسی شما جهت اعمال نظر در آئین نامه ها و بخشنامه ها اجازه دخول می دهند؟
- آیا امکان بومی سازی آیین نامه ها و بخشنامه ها متناسب با حوزه جغرافیایی عملکرد وجود دارد؟
- آیا فعالیت کنونی شما پاسخگوی دغدغه های ذهنی درباره جامعه پیرامونی شماست؟
- اگر یک روز به طور اتفاقی از سازمان غیبت کنید، آیا کسی متوجه عدم حضور شما به دلیل تأثیرگذاری در کار می شود؟

1- Participation

انسانها بنده ماشین، تکنولوژی، قوانین و قواعد و ساخته ها و پرورده های ذهن و دست خویش شده اند. او زندانی در بندگی شد که زندانش نه میله ها و قفلها و زنجیرها بود و نه زندانبانش چهره نتراشیده یک انسان یغماگر؛ بلکه زندانی ساخته دست خویش شد و خودش زندانبان روح خویش. در سازمانش اسیر آیین نامه ها و بخشنامه ها، سلسله مراتب و سیستم اغواکننده بوروکراسی و اسیر تقسیم کار نابخردانه ای است؛ او در آفریدن روش و چگونگی کارش دخالتی ندارد، تابع آن بخش از قوانینی است که انجامش را به او سپرده اند و در نهایت محصول فعالیتش را با دستانش لمس نخواهد کرد. در آفریدن انجام کار، لمس رضایت و عدم رضایت جامعه ای که به آن خدمت می کند و دیدن نهایی تلاشهای مستمر و طاقت فرسایش حضور و دخالتی ندارد؛ و آن هنگام که کار به اتمام رسد، لیاقتش، بودنش، اثرش در آن فعالیت دیده نخواهد شد. تولید گری انسان، چه در سمت و سوی سخت افزاری و چه نرم افزاری، نعمتی الهی است که به همه داده شده است؛ ولی او و روحش در جامعه اش هم به استعمار و هم به استثمار کشیده شده است. زمانی که از هم گسیختگیهای روحی او را به واکنش در برابر این کنش ناعادلانه می کشاند، با پدیده هایی چون پاداش و توبیخ روبرو می شود. پاداشی که آن نیز ساخته دست همان انسان است و اکنون سروری و سالاری روح معظم او را به تاراج می برد؛ و به عنوان سرکوبگری جذاب و شیرین روح تشنه اقتدار و کرامت نفس او را به زیر یوغ خویش دارد؛ و یا توبیخی که نشان از عدم اعتقاد به کرامت والای انسانی او را در بردارد. انسان امروز در سیستم بوروکراسی امروز، نقش خویش را در تولیدات ذهنی و دستاوردهای نرم افزاری خویش درک نمی کند، و این همان عاملی است که کار را نه به عنوان جلا دهنده و بالابرنده روح آدمیان معنا می بخشد؛ بلکه کار پدیده ای صرفاً جدا از او و فقط برای امرار معاش او کارآیی دارد. محیطی آفریده شده که در ظاهر زیبا و افسون گر است، اسیر عناوین و القاب خودساخته و در باطن پوچی روح او را به ارمغان آورده است. دیوانسالاری حاکم بر سازمان قدرت اندیشه و توان و تغییر و بهسازی را از انسان دریغ می دارد؛ و او خود را مهره ناچیزی می پندارد که هیچ اثر مؤثری در این سیستم ندارد. سرمایه انسانی در سیستم بوروکراسی نوین توان درک و همکاری فزاینده از محیطش را نمی تواند داشته باشد؛ ناتوانی در خلق آنچه که سازمان را به اهدافش برساند و بی معنایی آنگونه که درک درستی از جایگاه خویش در سیستم را نداشته باشد، از او انسانی بیگانه از کار ساخته است. انسان امروزی به عنوان انسان اندیشمند و خلاق شناخته میشود؛ ولی در صورت باقی ماندن در سیستم بوروکراسی نوین، انسان روبات گونه ای است که تنها به دنبال انجام فرامینی است که به او فرمان داده می شود، و این فرامین را بدون اندیشه و در چهارچوبش به انجام می رساند. روح و روان او چنان در زنجیره ای از استعمار و استثمار و اسارت ساخته های دست خویش درآمده است، که دیگر به مفهوم سرمایه انسانی و قدر و منزلت خویش نمی اندیشد. عقلانیت و بوروکراسی آزردهنده بیشتر از گذشته، او را برده

اعتماد^۱:

در زبان فارسی اعتماد مترادف با تکیه کردن، سپردن کار به کسی، اطمینان، وثوق، باور و اعتقاد به کار گرفته می شود. در زبان لاتین اعتماد و وثوق معادل کلمه ایمان^۲ مورد استفاده قرار گرفته است. در ریشه کلمه یونانی ایمان مفهوم وثوق و اعتماد، تسلیم در برابر اراده دیگری و اطمینان به شخص دیگر مستتر است. اریکسون در کتاب خود «رشد و بحران شخصیت سالم» اعتماد بنیادی^۳ را مورد توجه قرار می دهند. به اعتقاد او اعتماد بنیادی نگرشی است نسبت به خود و دنیای پیرامون که حاصل تجربیات شخصی در سال اول زندگی (شیرخوارگی) است. اعتماد عبارت است از انتظار برآورده شده نیازهای شخصی و این که می شود روی دنیا یا منابع برآورده کننده خارجی حساب کرد. (پورافکاری، ۱۳۷۶؛ ۲۳).

شاخص ها و یا گویه های مربوط به اعتماد سازمانی:

- آیا به این موضوع اعتقاد دارید، که مهمترین سرمایه سازمان خویش محسوب می شوید؟
- نحوه ارزیابی عملکرد کنونی سازمان شما تا چه حد مورد اعتماد شماست؟
- در حال حاضر نحوه ارزیابی عملکرد در سازمان شما کمی است یا کیفی؟
- به نظر شما عملکرد کارشناسان به گونه کمی بایستی مورد سنجش قرار گیرد یا کیفی؟
- آیا در انجام امور اختیار تام و آزادی عمل برای رسیدن به نتیجه مطلوب را دارید؟
- آیا در صورت تشخیص شما به عنوان یک کارشناس، امکان مراجعه مستقیم برای ارائه نقطه نظرات به بالاترین مقام سازمانی خویش را دارید؟
- آیا در صورت مراجعه سازمان به نظرات و پیشنهادات شما به عنوان یک کارشناس درگیر در مسأله اعتماد دارد؟
- بسیاری از کارشناسان سیستم دولتی معتقدند، به دلیل عدم به بازی گرفتن آنها در حل مسائل، پس بهتر است در حاشیه بمانند و به از متن سازمان جدا باشند؟ آیا شما به این گفته آنان و عملکرد آنان اعتماد دارید؟
- اگر به عنوان مثال امروز در نقطه یک پیشرفت در سازمان خویش باشید و چشم انداز پنج سال آتی شما از صفر تا ده باشد، پیش بینی می کنید رتبه پیشرفت شما در سال ۱۳۹۶ چه عددی است؟

هوش رقابتی^۴:

هوش رقابتی، فرآیند جمع آوری اطلاعات علمی در مورد رقبا و کاربرد آن در یک طرح استراتژیک بلندمدت و کوتاه مدت می باشد. به کمک هوش رقابتی، سازمانها می دانند که چه رقابتهایی باید در اولویت قرار گیرد. برطبق نظر لئونارد هوفر هوش رقابتی یعنی:

- اطلاعاتی که به منظور تصمیم گیری تجزیه و تحلیل شده اند.
- ابزاری برای آگاه ساختن مدیریت به منظور اینکه از تهدیدات و فرصتها سریع آگاه شوند.
- وسیله ای برای انجام ارزیابی مناسب.
- رویه ای مستمر از یک سبک سازمانی.
- به عنوان بهترین قسمت از یک شرکت.
- توانایی زیرنظر گرفتن محیط بیرون از شرکت.
- فرآیند هدایت شده از بخش اجرایی.
- فرآیندی هم کوتاه مدت و هم بلند مدت. (بیک زاد و اسکندری، ۱۳۸۸؛ ۲۰-۱۴)

شاخصها و گویه های مربوط به هوش رقابتی:

- آیا پس از انجام پروژه ها در سازمان شما، نتایج آنها تجزیه و تحلیل کارشناسی می شوند؟
- آیا امکان انعطاف پذیر نمودن سبک کار برای شما وجود دارد؟
- آیا تاکنون موردی بوده که شما نظرات کارشناسی پیشگیری از خطا ارائه داده و نظرات شما در همان مورد و یا موارد مشابه اعمال گردد؟
- آیا در سازمان شما سیستم ایجاد انگیزه برای افزایش رقابت پیش بینی شده است؟
- به نظر تان ایجاد و احدهوش رقابتی در سازمانی با شرح وظایف و اهداف سازمان شمالزومی دارد؟

- 1- Trust
- 2- Faith
- 3- Basic Trust
- 4- Competitive Intelligence

جمعیت نمونه:

برای رسیدن به جمعیت نمونه از فرمول کوکران، حجم نمونه مطالعاتی را به شکل زیر محاسبه می کنیم.

روش نمونه گیری:

به لحاظ همگن بودن تقریبی جامعه آماری مورد مطالعه از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. بدین ترتیب نمونه ای تصادفی و به طور اتفاقی از جمعیت کارشناسان شاغل در یازده سازمان ذکر شده انتخاب و اطلاعات را از طریق تکنیک پرسشنامه جمع آوری نموده و تعداد پرسشنامه های مورد نیاز برای هر سازمان را که در نهایت بتواند جمعیت نمونه پژوهش را پوشش دهد محاسبه شده است.

متغیرهای مستقل:

متغیرهای مستقل در این پژوهش عبارتند از:

- مشارکت سازمانی در کاهش بیگانگی از کار.
- اعتماد سازمانی در کاهش میزان بیگانگی از کار.
- هوش رقابتی در کاهش میزان بیگانگی از کار.
- متغیر وابسته:
- متغیر وابسته در این پژوهش عبارت است از:
- بیگانگی از کار.
- روشهای اعتبار سنجی و پایایی سنجی:

اعتبار یعنی ابزار اندازه گیری برای هدف مورد نظر، یعنی اندازه گیری متغیر تحقیق از کارایی لازم برخوردار باشد. به عبارت دیگر، اعتبار مستلزم آن است که ابزار پژوهش همان متغیری را اندازه گیری کند که پژوهشگر قصد اندازه گیری آن را دارد. (پاشاشریفی و شریفی، ۱۳۸۰؛ ۲۴۶)

به بیان دیگر سنجه معتبر سنجه ای است که همان چیزی را بسنجد که مورد نظر است. (دوآس، ۱۳۸۹؛ ۶۳).

آزمون ضریب روایی به صورت مختلف صورت پذیر است: روش آزمون - آزمون مجدد (بازآزمایی)، روش صور موازی (اجرای فرم های همتا)، روش دو نیمه سازی (دو نیمه کردن)، ابزار اندازه گیری به روش آلفای کرونباخ.

استفاده از روش آلفای کرونباخ برای برآورد اعتبار به عنوان همسانی درونی مقیاس اندازه گیری در آزمون سازی بیش از روش دو نیمه کردن متداول است. (دوآس، ۱۳۸۹؛ ۴۴).

در این قسمت با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ هر شاخص را بدست آورده ایم. اگر مقدار به دست آمده ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰.۷ باشد پایایی ابزار اندازه گیری قابل قبول تلقی می گردد. (کلانتری، ۱۳۸۵؛ ۷۵).

- رقابت برای رسیدن به نقطه آمال اهداف سازمانی تا چد برای شما مطلوب است؟
- دیدن محصول کار در پیش روی چشم شما تا چه حد با اهداف زندگی شغلی شما تناسب دارد؟
- آیا در سازمان شما وظایف به صورت منصفانه توزیع شده است؟
- آیا نوع کار محوله به شما با علایق، تخصص، دانش و تحصیلات شما سازگاری دارد؟

روش تحقیق:

این پژوهش با استفاده از روش تحقیق پیمایشی^۱ صورت گرفته و از نوع تحقیقات مقطعی^۲ است.

تکنیکهای تحقیق:

مهمترین تکنیک جمع آوری اطلاعات پژوهش حاضر متناسب با پیمایشی بودن روش تحقیق پرسشنامه^۳ است، سؤالات استاندارد شده ای در باب موضوع تحقیق تدوین گردیده که شامل سؤالاتی مربوط به متغیرهای مستقل مورد نیاز جهت تحلیل جامعه شناختی بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری است.

جامعه آماری:

جامعه آماری هدف این تحقیق، کارشناسان شاغل در سازمانهای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان مرکزی می باشد، که شامل: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اداره کل تأمین اجتماعی، معاونت درمان تأمین اجتماعی، سازمان بهزیستی، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای، صندوق مهر امام رضا(ع)، صندوق توسعه تعاون، بانک رفاه کارگران، سازمان بیمه خدمات درمانی، سازمان بازنشستگی، صندوق بیمه عشایر و روستائیان استان مرکزی هستند. دلیل انتخاب کارشناسان شاغل در این دستگاهها نیز به این شرح است که در دوایر دولتی ما کار در بدنه کارشناسی انجام می شود و بیشترین حجم عملیات در این بدنه است، در سطح سازمانها بخش وسیعی کارشناسان هستند که با عملکرد خود به پیشبرد اهداف سازمان کمک می کنند.

چهار چوب نمونه گیری:

برای برآورد حجم نمونه نیازمند اطلاعات خاصی هستیم که مهمترین آنها عبارتند از: حجم جامعه آماری (جمعیت)، دقت احتمالی مطلوب، ضریب اطمینان و پیش برآورد واریانس.

اگر در تحقیقی سطح اطمینان ۹۵ درصد باشد $t = 1.96$ و اگر سطح اطمینان ۹۹ درصد باشد $t = 2.58$. پیش برآورد واریانس متغیر مورد نظر در جمعیت است. (ساروخانی، ۱۳۷۹؛ ۱۲۹-۱۲۷).

1. Survey research method
2. Cross sectional
3. Questionaire

ضریب آلفای کرونباخ برای مشارکت سازمانی ۰.۷۰۸، اعتماد سازمانی ۰.۷۱۴ و هوش رقابتی ۰.۷۳۲ می باشد؛ که همگی بالاتر از ۰.۷ میباشند.

نتیجه گیری:

بیگانگی از کار محصول یک فرآیند است؛ بیانگر جدایی انسان از کار، محیط و محصولات و تولیدات خویش است. حالتی از بریدن و جداشدن از همه آنچه که متعلق به فعالیتش می باشد. چون فعالیتهای اجتماعی و به ویژه شغل انسانها اثرات بسیار گسترده و عمیقی در تمامی شقوق دیگر زندگی آنها دارد؛ بیگانگی از کار چه بسا آسیب هایی به سایر ابعاد زیستنش وارد سازد. این حالت منجر به تنش های بسیار طولانی و عمیق در روح و روان فرد می شود؛ بیگانگی از کار منجر به احساس درماندگی، ناامیدی، رخوت، سرخوردگی، بروز دیدگاههای منفی می شود. منجر به بیگانگی انسان از خود و جهان پیرامون می شود. روح و روان و جسم انسان را می فرساید؛ خلاقیت و ابتکار و پویایی و نشاط را از او می ستاند. کاهش انگیزه های کاری، از دست دادن خلاقیت، کاهش عملکرد شغلی، افزایش غیبتها، احساسات منفی، انزوا، احساس ناکارآمدی، بیماریهای شغلی، نگرانیها و استرسهای مزمن و طولانی بخشی از اثرات این معضل است؛ و این تبعات تنها دامن گیر فرد و سازمانش نخواهد بود و چه بسا اثرات آن جامعه را درگیر نماید. آنچه روشن است؛ انسان پویا، شاداب، فعال و امیدوار موثر است و اثر می آفریند؛ و توانایی اش باعث دگرگونی و پیشرفت و توسعه جامعه خواهد شد. در این پژوهش سعی شده است؛ یکی از دغدغه های همیشگی جامعه شناسان کار بررسی شود. سعی شده تا راههایی بیابیم که فعالیتهای از حالت اجبار خارج شوند؛ انسانها بتوانند توانایی هایشان را به منصفه ظهور برسانند. از تک بعدی بودن انسان پیشگیری کنیم. با پرورش استقلال و خلاقیت او احساس غرور را در او بپرورانیم و مشوق او برای استقبال از افکار نو باشیم. پس از انجام تحقیق ملاحظه شد که فرضیات اصلی این پژوهش به تأیید رسیدند:

به نظر می رسد؛ بین بیگانگی از کار و مشارکت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۸۴- است و در می یابیم بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.
به نظر می رسد؛ بین بیگانگی از کار و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۸۱- است و در می یابیم بین اعتماد سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.
به نظر می رسد؛ بین بیگانگی از کار و هوش رقابتی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۸۱ درصد- و در می یابیم بین هوش رقابتی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

تحلیل سایر داده ها:

- به نظر می رسد؛ بین امید به پیشرفت و مشارکت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۳۸۷- و در می یابیم بین امید به پیشرفت و مشارکت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد؛ بین امید به پیشرفت و هوش رقابتی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۳۴۷- و در می یابیم بین امید به پیشرفت و هوش رقابتی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد؛ بین امید به پیشرفت و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۴۰۳- و در می یابیم بین امید به پیشرفت و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد؛ بین امید به پیشرفت و بیگانگی از کار رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰.۴۵۲- و در می یابیم بین امید به پیشرفت و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

پیشنهادها:

در این قسمت پیشنهادهایی ارائه می شود؛ که با توجه به پژوهش حاضر و مطالعه آثار اندیشمندان و صاحب نظران بتوانند راهگشای برون رفت از این معضل باشند؛ راهکارها و پیشنهادها در سه دسته بندی مجزا به شرح ذیل آورده شده اند:

راهکارهای شخصی:

راهکارهای بر مبنای حل مشکل:

از آنجا که به تعداد انسانها روحیات و خصوصیات اخلاقی گوناگون داریم، بایستی به سوی مسیری حرکت نماییم که

ریشه های مشکل شناسایی شده و گامی در کاهش اثرات آن برداریم. در بدو ورود افراد به سازمانها بایستی آنها بدانند که قبل از آموختن الفبای شغل خویش و آنچه که سازمان متبوع به عنوان یک کارشناس از آنها انتظار دارد؛ باید محیط سازمان را لمس نموده و با خویشتن خویش ارتباطی مؤثر برقرار نمایند. به نظر می رسد قبل از آن که از شاغل خواسته شود؛ که شرح وظایفش را به انجام رساند، در محیطی او را مجهز به ابزار لازم برای زیستن در محیط کار نمایند.

راهکارهای بر مبنای ارزیابی:

در این بخش به عنوان یکی از زیربخشهای راهکارهای شخصی می خواهیم این نکته را بیان کنیم که فرد، باید مجهز به اندیشه، تعبیر و ارزیابی بازخوردی از فعالیتهای ایجادکننده تنش و استرس باشد؛ باید بداند که محیط کار در یک محیط خلأ و به دور از آسیب نیست؛ در یک فرآیند بسیار پیچیده در شهر، کشور و جهان، اثرات متقابلی می دهد و می پذیرد؛ باید ابزار محکمی به او برای تصحیح و حذف موقعیتهای تنش زا و استرس زا بدهیم.

راهکارهای سازمانی:

سازمانهای قوی انسانهای قوی خواهند داشت و سازمانهای ضعیف و آن سازمانهایی که انسانها را صرفاً پسان یک مهره برای رسیدن به اهداف می دانند انسانهای از خودبیگانه خواهند داشت. این راهکارها را در سه بخش بیان کرده ایم:

برنامه های یاریگر کارشناس:

سازمانها باید در بخش توسعه سرمایه انسانی برنامه های مشاوره و سرویسهای روان شناسی را فعال نمایند. آموزش مدیریت استرس و برخورد با شرایط تنش زا بخش مهمی از آموزشها تلقی گردد. به نظر می رسد یکی از علل بیگانگی از کار، فشارهای دائمی و قرار گرفتن مداوم در شرایط تنش زا و استرس زا می باشد.

برنامه های ارتقای مشارکت سازمانی:

انسانها موجوداتی اجتماعی هستند؛ و به طور فطری خواهان زیستن در جامعه و بهره مندی از مواهب زندگی جمعی می باشند. انسانها تمایل دارند در امور مربوط به خود حضور داشته باشند و حالت ماشین وارہ پیدا نکنند و بدانند که از فکر و اندیشه و تعقل و خلاقیت و کارآفرینی اش استفاده می کنند. امروزه فراهم نمودن زمینه مشارکت سازمانی به توسعه یافتگی فردی و سازمانی کمک می کند؛ مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار دو روی یک سکه هستند، جایی که مشارکت باشد، بیگانگی از کار کاهش می یابد و بالعکس. کارشناسان باید به این اعتقاد دست یابند که مهمترین سرمایه سازمانها هستند و بودنشان مؤثر است و نبودنشان احساس می گردد.

برنامه های ارتقای اعتماد سازمانی:

آیا تا به حال به این موضوع اندیشیده ایم که در محیطی سراسر بی اعتمادی، انسانها چگونه زندگی خواهند کرد؟ هرکسی به دنبال منافع شخصی خویش است؛ هنگامی که بین او و محیط اعتماد متقابل وجود نداشته باشد، افراد برای کاهش اثرات بی اعتمادی بر زندگی خویش محافظه کارانه زندگی می کنند؛ و به نحوی در رخوت فرو می روند، که اثرات سوء این بی اعتمادی کمترین آسیب را به زندگی آنها وارد سازد. سازمانی که پرسنل با بی اعتمادی به تصمیم ها، سیاستگذاریها، تشویقها، پاداشها، انتصابات و... بنگرند، سازمانی است که شاغل بیگانه از کار می پروراند و در اندیشه کارکنانش این بی اعتمادی رسوخ می کند. همانگونه که در این مطالعه نشان داده شد، اعتماد سازمانی و بیگانگی از کار دارای رابطه معنی داری با یکدیگر هستند، به نحوی که اگر اعتماد سازمانی کاهش یابد بیگانگی از کار افزایش پیدا می کند و به و صورت عکس.

برنامه های ایجاد سیستم هوش رقابتی:

توسعه تکنولوژی و رشد جوامع، امروزه به این معنی است که محیطهای سازمانی به سرعت و مداوم در حال تغییرند. مدیران نمی توانند برای تصمیم گیری های راهبردی به اشراق و شهود تکیه کنند. در بیشتر کارها نتیجه یک تصمیم نادرست غیرقابل چشم پوشی است. به عنوان یک ابزار مدیریت استراتژیک و یکی از سریعترین زمینه های رشد و توسعه در جهان امروز است. هوش رقابتی به سازمانها کمک می کند تا در مقابل شرایط پیش بینی نشده غافل گیر نشوند. ایجاد چنین واحدی در ارتقای مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی نیز مؤثر خواهد بود. مادامی که مدیران چندین گام از سطوح پایینی بیشتر بدانند و جلوتر حرکت کنند؛ ابزاری برای جلوگیری از بروز پدیده بیگانگی از کار در دست خواهند داشت.

راهکارهای اجتماعی:

بخش دیگری از پیشنهادها برای کاهش معضل بیگانگی از کار را می توان در قالب راهکارهای اجتماعی تعریف کرد؛

با ایجاد NGOs حمایت گر سرمایه انسانی، می توان در راه ارتقای مقام انسان و جلوگیری از تنشها و عوارش ناشی از بیگانگی از کار، گام برداشت. در این نهادها انسانها با تعامل و اشتراک گذاری تجربیات و دانشهایشان می توانند به خویشتن خویش و به مرحله اعتلای مقام انسانی خویش در سازمانها دست یابند، اجتماع نیز با مجهز کردن ایشان به دانش و سلاح مبارزه با بیگانگی از کار یاریگرشان در ترقی و توسعه جامعه خواهد بود. جامعه این حس را در انسان ایجاد می کند که کارش اثرات بسیار مهمی در جامعه دارند و در صورتی که او نباشد؛ قطعاً مشکلی ایجاد خواهد شد.

سخن پایانی:

همانگونه که بیان شد؛ بیگانگی از ار دغدغه امروز بشر نیست؛ سالها و قرون متمادی به اشکال گوناگون وجود داشته و راهکارهای گوناگونی برای مقابله با آن ارائه گردیده است؛ اما آنچه که در تمامی راهکارهای ارائه شده برای برون رفت از این مشکل خط پررنگی را به خویش اختصاص داده است؛ رساندن انسان به مقام انسانی خویش و جلوگیری از رسوخ احساس استعمار و استثمار در روان اوست؛ آنجا که انسانی پرورش یابد که به مقام انسانیت خویش دست یافته باشد، جامعه ای پویا و بدور از هیاهو و انفعال خواهیم داشت. جهان امروز جهان تفکر، نوآوری و خلاقیت است. برای داشتن سازمانی با روند پیش برنده باید انسان را

از انقیاد و بندگی و استثمار و استعمار رها کنید. سرمایه انسانی باید اعتقاد و اعتماد به سرمایه بودنش و اینکه مهمترین سرمایه است، داشته باشد؛ به گونه ای که خلاقیتش، سازندگی، تفکرش، هوشمندیش، مؤثر بودنش و اثرآفرینیش را به بالاترین حد ممکن در جامعه پیرامونیش ساری و جاری سازد. انسانی که با اعتماد به سازمانش در اندیشیدن و تلاش و راهبری مسائل و حل مسئله مشارکت اساسی نماید و امید به آنکه عملکردش در شرایط مساعد و مطلوبی سنجیده و ارزیابی شود و احساس اینکه حضورش و بودنش اهمیت بسیار برای جهان پیرامونی اش دارد؛ بیگانه از کار نخواهد شد. ذات پیچیده انسان و ژرفای بینش و دانش و اندیشه بی بدیل او بسیار بالاتر و ارزشمندتر از آن است که تحت سیطره و بندگی سیستمها و روشهایی گردد که توان تغییر در آنها را دارد، ولی از او ممانعت می کنند. می تواند در سازمان خویش خردمندانه بدرخشد ولی او را بسان یک ابزار بنگرند. جلاددهنده و بالابرنده روح آدمی و شخصیت آدمی، تزریق روح بودن، معنویت، تأثیرگذاری، خدمت رسانی و... است؛ نه آنکه فلسفه واقعی وجودش و بودنش را از او بگیریم و او را در سیستم بوروکراسی تحلیل دهیم. باید بپذیریم که اگر امروز تعارض بین عقلانیت ذاتی و عقلانیت سازمانی را توانستیم محو کنیم، انسان را به مقام انسانیت و به خویشتن خویش و جامعه خویش و پروردگار خویش پیوندی عمیق و ناگسستنی داده ایم.

منابع:

۱. آرون، ر، ۱۳۷۷، مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه شناسی، پرهام، ب، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
۲. اصغرپور ماسوله، ا، ۱۳۸۶، مقدمه ای بر مفهوم بیگانگی در جامعه شناسی، ۱/۰۵/۱۳۹۱، www.hbakshsi.com
۳. امیرکبیری، ع، ۱۳۸۵، رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی چشم انداز پست مدرن، نگاه دانش، ص ۵۲۰.
۴. بیرو، ۱۳۶۶، فرهنگ علوم اجتماعی، ساوخوانی، ب، کیهان.
۵. بیک زاد، ج و اسکندری، ک، ۱۳۸۸، هوش رقابتی مدیران و توسعه صنایع کوچک، کار و جامعه، ۱۱۳ و ۱۱۴، صص ۱۴-۲۰.
۶. پاشاشریفی، ح و شریفی، ن، ۱۳۸۰، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، سخن.
۷. پورافکاری، ن، ۱۳۷۶، فرهنگ جامع روانشناسی، روانپزشکی، انگلیسی - فارسی، تهران.
۸. ترنر، ج، ۱۳۷۳، ساخت نظریه جامعه شناسی، لهسانی زاده، ع، انتشارات نوید شیراز.
۹. توسلی، غ و قدیمی، م، ۱۳۸۰، پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران، پژوهشنامه علوم انسانی، دانشگاه شهیدبهشتی، ش ۳۰.
۱۰. توسلی، غ، ۱۳۸۱، جامعه شناسی کار و شغل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۱۱. حسین زاده، ع و باقری، م و بختیاری زاده، ف، ۱۳۹۰، بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)، جامعه شناسی کاربردی، ش ۴۲، صص ۱۶۷-۱۸۴
۱۲. دوآس، د، ۱۳۸۹، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، نایی، ه، نشر نی.
۱۳. ریتز، ج، ۱۳۷۴، نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر با افزودن دو فصل تازه، ثلاثی، م، انتشارات علمی.
۱۴. ساوخوانی، ب، ۱۳۷۸، روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، ج ۱، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۵. سامانه رسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به نشانی www.mcls.gov.ir
۱۶. سلطانی نژاد، ج، ۱۳۷۹، بررسی رابطه بین ساختار سنتی سازمان و از خودبیگانگی نیروی کار در سازمانهای دولتی شهر کرمان، پرتال جامع علوم انسانی.
۱۷. شفر، ر، ۱۳۹۱، فرهنگ فشرده جامعه شناسی، شیران، ح، جامعه شناسی شرقی.
۱۸. صادقی بروجنی، خ، ۱۳۸۰، بیگانگی و از خودبیگانگی نگاهی از منظر روان شناسی اجتماعی، وبلاگ محقق، www.khosrosadeghi.com
۱۹. صبوری، م، ۱۳۷۸، جامعه شناسی سازمانها، نشر شب تاب.
۲۰. طالقانی، م، ۱۳۹۰، بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره وری نیروی کار (مطالعه موردی: کارکنان وزارت آموزش و پرورش در استان گیلان)، دانشگاه آزاد اسلامی، علوم و تحقیقات.
۲۱. عنایت، ح، ۱۳۴۹، جهانی از خودبیگانه، تهران، فرمند.
۲۲. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.
۲۳. قدیمی، مهدی، ۱۳۷۹، بررسی میزان بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۲۴. کارگر مزین، آ، ۱۳۸۴، بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره وری نیروی کار (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل کار و امور اجتماعی استان

گیلان، دانشگاه گیلان.

۲۵. کرایب، یان، ۱۳۸۹، نظریه های اجتماعی کلاسیک مقدمه ای بر اندیشه مارکس، وبر، دورکیم، زیمل، مسمی پرست، ش، آگاه.
۲۶. کلاتری، خ، ۱۳۸۹، پردازش و تحلیل داده ها در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی با استفاده از نرم افزار SPSS، فرهنگ صبا.
۲۷. کورمن، آ، ۱۳۷۰، روان شناسی صنعتی و سازمانی، شکرکن، ح، رشد.
۲۸. کوزر، ل، ۱۳۷۶، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ثلاثی، م، انتشارات علمی.
۲۹. کونن، بروس، ۱۳۷۶، مبانی جامعه شناسی، توسلی، غ و فاضل، ر، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۳۰. گیدنز، آنتونی، ۱۳۷۷، جامعه شناسی، صبوری، م، نشر نی.
۳۱. محسنی تبریزی، ع، ۱۳۷۰، بیگانگی، دانشگاه تهران، نامه علوم اجتماعی، ش ۲.
۳۲. مورهد/گریفین، ۱۳۹۰، رفتار سازمانی، الوانی، م / معمارزاده، غ، مروارید، صص ۴۵۵-۴۵۶.
۳۳. نبی لو، ح، ۱۳۷۸، بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه، دانشگاه گیلان.
۳۴. هرمزی، ف/حاجیهاف/حریریان، ف، ۱۳۸۷، سیر تطور و مقررات و سازمان اجرایی کار در ایران، انتشارات مؤسسه کاروتأمین اجتماعی.
۳۵. منابع خارجی:
۳۶. آرورا، و، ۲۰۱۱، صنعت و فرهنگ کار براساس جهانی شدن، IIT، دهلی.
۳۷. نلسون، ل، ۲۰۰۶، بیگانگی، روانشناسی و منابع انسانی مدیریت، مجموعه مقالات مرکز ۲ استرالیا برای تحقیقات در اشتغال و کار (ACREW)، کنفرانس، PRATO، ایتالیا.
۳۸. والتر، ک، و هیگز، م و بن، ک، ۲۰۱۱، سیاست بیگانگی و بیگانگی کار: دو جهان جدا از هم؟، کنفرانس ۲۰۱۱ NIG، دانشگاه روتردام.
39. OXFORD STUENT"s DICTIONARY OF ENGLISH , 1385 , Sepahan. . . 4
- 40.. 5Walter, Stephen paul(1986) alienation, power lessness ,and social isolation among correctional officers ph. university of Montana.
41. Sociological analysis about alienation from work in Iran's official structure-1391
42. (Study of cases such as sub group organizations of ministry of cooperation and social welfare in markazi province)
43. Abstract: This recent study is about sociological analysis alienation from work. In Iran's official structure It's good is that we understand in today's complex and varied world; official structure is really alienate. In fact in official structure alienation from work is serious damage: and lack of suitable and careful attention will cause social - psychic problem in job environment. This study is done with using of measurable examination and it's type is sectional. Question nary method has been used has been used for gathering information. In order to composing and designing of theoretical format , theories such as "Karl Marx" , "Geoge Simmel" , "Max Veber" , "Robert Blauner" and "Jurgen Habermas" has been used with using of specialized texts.
44. Three main hypothesis of this study are:
45. There is a meaningful relationship between organization such as ministry of cooperation, job and social affairs in markazi province.
46. There is a meaningful relationship between organizational thrust and alienation from work in official organization such as ministry of cooperation, job and social affairs in markazi province.
47. There is a meaningful relationship between. Competitive intelligence and alienation from work in official organization such as ministry of cooperation, job and social affairs in markazi province. It's defied in this study that there is a meaningful and reversed relationship between organizational cooperation, organizational trust and competitive intelligence of companies with alienation from work. It means with decreasing of organizational cooperation, trust and competitive intelligence alienation from work increase.
48. Key words : alienation from work , organizational cooperation organizational , competitive intelligence