

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال پنجم، شماره (۱۵)، زمستان ۱۳۹۰

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۸

صص ۱۲۸ - ۱۰۹

## بررسی تاثیر عوامل اجتماعی و سازمانی بر بیگانگی سازمانی (مورد مطالعه: شهر بوشهر)

منصور حقیقتیان<sup>۱</sup>، غلامرضا جعفری نیا<sup>۲</sup>

### چکیده

بیگانگی سازمانی به معنای عدم توانایی سازمان‌ها به عنوان ابزارهای نظام اجتماعی در تحقق اهداف سازمانی است. حفظ مشروعیت سازمانی که در نهایت منجر به تداوم مشروعیت نظام اجتماعی می‌شود از طریق ارضای نیازها و خواسته‌های مردم برقرار می‌شود. اگر سازمانی، به علت بی‌انگیزه بودن یا کم‌کاری کارکنان و... یا به خاطر دست و پا گیر بودن مقررات یا تمرکز قدرت یا... نتوانند آنچه از آنها انتظار می‌رود را برآورده کنند، می‌توان گفت آن سازمان دچار بیگانگی سازمانی شده است. هدف این مطالعه بررسی نقش عوامل اجتماعی و سازمانی مرتبط با بیگانگی سازمانی در شهر بوشهر می‌باشد. این مقاله با استفاده از نظریه کاردگرایی ساختاری و با تاکید بر نظریه‌های تالکوت پارسونز و رابرت مرتون به مطالعه پدیده

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان Mansour\_haghighatian@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر

بیگانگی سازمان می پردازد. روش تحقیق بکار گرفته شده در این مطالعه، پیمایش و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ساختاریافته است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان واحدهای اداری دولتی شهر بوشهر است. برای روایی ابزار تحقیق از روایی صوری و برای برآورد پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمرکزگرایی ۰/۸۷، از خودبیگانگی سازمانی ۰/۸۸، رسمی بودن ۰/۸۵، تعهد و اخلاق سازمانی ۰/۶۷ و برای رضایت شغلی برابر ۰/۷۱ بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ساخت سازمانی در پدیده بیگانگی سازمانی نقش مهمی بازی می‌کند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر نیز نشان داد که از میان متغیرهای تشکیل دهنده ساخت سازمانی، تمرکزگرایی بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته داشته است. اما متغیر میزان تحصیلات با بیگانگی سازمانی دارای همبستگی نسبتاً ضعیفی است. در میان متغیرهای مستقل، تعهد اخلاقی و رضایت شغلی دارای همبستگی منفی و معناداری با بیگانگی سازمانی بوده اند.

**واژه‌های کلیدی:** بیگانگی سازمانی، تعهد سازمانی، رسمیت سازمانی، رضایت شغلی، بوشهر.

### مقدمه و طرح مسأله:

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۹؛ مظاهری، ۱۳۸۷: ۳۶۷). مسئولان و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسأله تاکید داشته‌اند. بنابراین لازم است برای شناسایی بهتر این مسأله و عوامل مرتبط با آن مطالعاتی صورت گیرد.

سازمان‌ها نیز مانند افراد و گروه‌های کوچک دارای خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فرد هستند. با وجود این سازمان‌های رسمی را می‌توان با توجه به ویژگی‌های خاص که در بین آنها مشترک است مقایسه کرد. به عنوان مثال یکی از این ویژگی‌ها اندازه سازمان است. اندازه سازمان را با شمارش افرادی که نامشان در لیست دستمزد یا حقوق سازمان آمده می‌توان تعیین کرد. هر چه اندازه سازمان بزرگتر باشد نظارت و هماهنگی نیز مشکل‌تر می‌شود. ویژگی‌های دیگر سازمان ممکن است تمرکز اقتدار و قدرت تصمیم‌گیری، تخصصی شدن، پیچیدگی وظایف، کارکردها و روابط متقابل میان آنها و غیره باشد.

پارسونز استدلال می‌کند که سازمان‌ها را می‌توان به عنوان سیستم در نظر گرفت. در نتیجه نخستین وظیفه تحلیل‌گر سازمان این است که ارزش‌ها و هدف‌های سازمان را تعیین کند. از آنجا که تاکید اصلی بر ارزش‌ها و هدف‌هاست بنابراین ابتدا باید به سازمان از دیدگاه فرهنگی و نهادی نگریست. در دیدگاه کارکردگرایی ساختاری، هدف‌های سازمان همیشه باید به وسیله ارزش‌های سازمان مشروعیت پیدا کنند. ارزش‌های سازمان نیز به نوبه خود باید با ارزش‌های جامعه همساز باشند. مشروعیت هدف‌های سازمان از سهم آنها در تامین نیازهای کارکردی نظام اجتماعی بزرگتر (جامعه) ناشی می‌شود. به این ترتیب سازمان می‌تواند هدف‌هایش را مافوق هدف‌های سیستم‌های فرعی که سازمان را تشکیل می‌دهند قرار دهد. علاوه بر این هدف‌های سازمان در هدف‌های نظام اجتماعی بزرگتر ادغام می‌شود.

یکی از هدف‌های اصلی پژوهشگران سازمان تبیین و پیش‌بینی پدیده‌های اجتماعی از طریق بررسی روابط آنها با این ویژگی‌های مهم سازمانی است. هدف این مقاله نیز بررسی نقش عوامل اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی در سازمانهای اداری شهر بوشهر می‌باشد.

### پیشینه تحقیق

در ارتباط با بیگانگی سازمانی بطور مستقیم تحقیقات چندانی صورت نگرفته است و تا جایی که نویسندگان این مقاله اطلاع دارند تنها مطالعه ایمان و اثنی عسری (۱۳۸۳) است که مستقیماً این موضوع را بررسی کرده است. تحقیقات دیگر بیشتر به مسأله رضایت شغلی و یا تعهد سازمانی کارکنان که در پدیده بیگانگی سازمانی تاثیر گذار هستند پرداخته‌اند. در زیر

برخی از این مطالعات مورد بررسی قرار می‌گیرند. سانتوز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در کشور جمهوری دمیکن تحقیقی با عنوان "عوامل مرتبط با تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه‌ای مریبان سازمان توسعه" انجام داده است. اهداف این مطالعه بررسی روابط میان متغیرهای کاری (سابقه، سازمان، شغل و حرفه، حوزه برنامه، و منطقه کاری)، متغیرهای اجتماعی (اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه‌ای) و متغیر تعهد اجتماعی است. همچنین تعیین میزان همبستگی تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه‌ای با متغیرهای کاری و اجتماعی و تعیین بهترین پیش‌بینی کننده (های) تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای بررسی کرده است. در این پژوهش یک نمونه ۵۵۰ نفری از چهار منطقه جمهوری دمیکن (مرکز، شرق، شمال، و جنوب غربی) به صورت تصادفی انتخاب شدند. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر ۹ متغیر با حداقل یکی از مولفه‌های تعهد رابطه معنادار داشت. بین اعتبار شغلی و تعهد شغلی ( $r=0/55$ )، اعتبار سازمانی و تعهد شغلی ( $r=0/57$ )، اعتبار حرفه‌ای و تعهد شغلی ( $r=0/48$ ) یک رابطه مثبت مشاهده شد. میان اعتبار سازمانی و تعهد سازمانی ( $r=0/72$ )، اعتبار شغلی و تعهد سازمانی ( $r=0/59$ ) و اعتبار حرفه‌ای و تعهد سازمانی ( $r=0/39$ ) همبستگی مثبت به دست آمد. در ادامه یک همبستگی مثبت نیز میان اعتبار حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای ( $r=0/49$ )، اعتبار شغلی و تعهد حرفه‌ای ( $r=0/49$ ) و اعتبار سازمانی و تعهد حرفه‌ای ( $r=0/33$ ) گزارش شد. روابط میان تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای در پژوهش یاد شده نشان می‌دهد که بهبود یک نوع تعهد، تاثیر مثبتی روی سایر انواع تعهد دارد. این بدان معناست که هر موقعیتی در شغل، سازمان یا حرفه که در جهت کاهش یک نوع تعهد باشد، باعث کاهش دو نوع دیگر هم خواهد شد. همچنین روشن شد که مدیران برای درک تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارمندان، بایستی روی خصوصیات اجتماعی-روانی و کاری تمرکز داشته باشند. در نهایت با حمایت از خصوصیات کاری و اجتماعی می‌توان تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارکنان را افزایش داد (سانتوز، ۱۹۹۸: ۵۷-۶۱).

لین<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۰) تحقیقی با عنوان "اعتبار سازه‌ای سنجش نظریه بیکر درباره تعهد سازمانی" انجام دادند. ایشان در این پژوهش ۳۲۷ نفر کارگر را به شیوه پیمایشی مورد مطالعه

1. Santos

2. Lynn

قرار داد. نتایج تحقیق ۵ عامل را از همدیگر متمایز می ساخت، سه عامل که نظریه بیکر را تایید می نمودند، مدیریت بوروکراتیک غیرشخصی، سازگاری فرد با موقعیت های اجتماعی متفاوت و بحث عدم کارایی بود. تعهد هنجاری و ارزشی نیز از مسائل اصلی در این تحقیق بودند. همچنین صور اطاعت در سازمان و پذیرش شهروندی به معنای احساس تعلق داشتن در سازمان نیز در ارتباط با تعهد سازمانی بودند (لین و همکاران، ۲۰۰۰: ۴۳۲).

ایمان و اثنی عشری (۱۳۸۳) در "بررسی عوامل موثر بر بیگانگی سازمانی در ایران" به دنبال تعیین نقش ساختار سازمانی در پدیده بیگانگی سازمانی می باشند. برای سنجش متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، تعداد ۳۱۳ نفر پاسخگو از ۱۵ سازمان تحت پوشش سازمان مدیریت برنامه ریزی استان فارس که با استفاده از روش های نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم جامعه آماری، انتخاب گردیدند. یافته های تحقیق نشان داد که در سطح سازمان بین ساخت سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد. نتیجه تحلیل هم چنین نشان می دهد که بیگانگی سازمانی تحت تاثیر متغیرهای عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و توانمندی مدیریت سازمان قرار دارد. البته نقش عواملی نظیر رسمیت، تمرکزگرایی و رضایت شغلی را نیز نمی توان نادیده گرفت. قابل ذکر است که متغیر تمرکزگرایی از طریق متغیرهای مداخله گر رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر بیگانگی سازمانی مؤثر است. بعلاوه تحلیل عامل داده ها ادعای تئوریک مرتن را که اظهار می دارد ساخت اجتماعی در سطح کلان و ساخت سازمانی در سطح سازمان علت ریشه ای بیگانگی سازمانی است، تایید می نماید (ایمان و اثنی عشری، ۱۳۸۳: ۶).

شهمیری (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان "بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران)"، انجام داده است. این تحقیق به شیوه پیمایشی انجام شده و داده ها به وسیله پرسشنامه از یک نمونه ۳۲۳ نفری از کارکنان ستادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران جمع آوری شده است. در این تحقیق، ابتدا با استفاده از تحقیقات انجام شده و نظریه های سازمانی جامعه شناسانی مانند پارسونز، هومنز، مارکس، کورمن و لاک به همراه بعضی از نظریه های روانشناسی کار، مانند نظریه سلسله مراتب نیازها از مازلو، نظریه دو عاملی هرز برگ و نظریه آلدرفر، یک الگوی نظری بر

پایه متغیرهای مستقل اقتصادی-اجتماعی، جمعیتی، ماهیت کار، ارضا نیازها و متغیرهای سازمانی، طراحی گردید تا تاثیر آنها را بر متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) سنجیده شود. همچنین جهت سنجش متغیر وابسته از طیف ۱۹ گویه ای بری فیلدوروث که در قالب طیف لیکرت است، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین متغیرهای جنس، سطح تحصیلات، رسته شغلی، نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا، تنوع شغلی، کاربرد تخصص، از خود بیگانگی، مشارکت سازمانی و عدالت سازمانی، از نظر آماری، در سطح بیش از ۹۵ درصد اطمینان، با رضایتمندی شغلی، رابطه ای معنی دار وجود دارد. اما ۷ متغیر سن، و وضعیت تاهل، در آمد، نوع استخدام، موقعیت شغلی، تجربه کاری، محل تولد، رابطه معنی داری با رضایتمندی شغلی ندارند. نتایج تحلیل چند متغیره نشان می دهد که از میان متغیرهای مستقل، هشت متغیر نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا، رسته شغلی (خدماتی)، تنوع شغلی، تخصص، جنس (زن)، از خود بیگانگی و رسته شغلی (اداری)، متغیرهایی هستند که به ترتیب بیشترین تاثیر را بر روی متغیر وابسته داشته و توانسته اند وراث معادله شوند و سایر متغیرها از معادله خارج شده اند. ضریب تعیین (R) بدست آمده از معادله، برابر با ۴۴ درصد است که نشان می دهد هشت متغیر مذکور، مجموعاً ۴۴ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایتمندی شغلی) را پیش بینی می کنند.

معیدفر (۱۳۸۵)، پژوهشی با عنوان "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی" انجام داد. این مقاله با استفاده از روش پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری در این طرح عبارت از کلیه کارکنان واحدهای دولتی استان تهران است. برای نمونه گیری، در مرحله اول تعداد ۶۰ اداره و در مرحله دوم به روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک تعداد ده نفر از ادارات منتخب، انتخاب شده اند. یافته‌های این تحقیق نشان می دهد، میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. اما نکته تامل بر انگیز، رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه است (معید فر، ۱۳۸۵: ۳۲۱-۳۴۱).

## مبانی نظری تحقیق

برای تبیین پدیده بیگانگی سازمانی و ارتباط آن با عوامل اجتماعی از رویکرد کارکردگرایی ساختاری، رویکرد تضاد، نظریه مدیریت سازمانی و روانشناسی اجتماعی استفاده شده است.

از دیدگاه کارکردگرایان- ساختاری بسترهای اجتماعی که جامعه بر اساس آنها قوام و دوام می یابند، به عنوان تولید کننده سازگاری اجتماعی محسوب می شوند. این بسترها خود تحت تأثیر متغیرهای کلانی چون فرهنگ، سیاست، اقتصاد و تاریخ و جمعیت و ... می باشند. اگر در جامعه این بسترها به صورت هماهنگ در ارتباطی پویا با یکدیگر قرار گرفته باشند، یک ثبات نسبی در بحث سازگاری اجتماعی به وجود خواهد آمد. اما در صورت وجود شکاف و یا گسل بین هر یک از این متغیرها، خطرات بالقوه، نظم اجتماعی را تهدید خواهد کرد. وجود چنین گسل هایی در اغلب جوامع امروزی امری تقریباً طبیعی بوده و به درجات متفاوت قابل مشاهده است. هر یک از این گسل ها به دلیل ویژگی های منحصر به فردی که دارند به شکل ظاهر بر نظم اجتماعی اثر می گذارند (امیری، ۱۳۸۲: ۳۱۳-۳۳۶).

پارسونز چهار نوع مسأله را توصیف می کند که سازمان هами باید برای بقا و پیشرفت در طول زمان حل کنند. وی می گوید حفظ تعادل و ادامه وجود نظام به چهار شرط کارکردی بستگی دارد که می باید به طور مناسب تامین یا حل شود:

- ۱- دستیابی به هدف، یا تامین حرکت پیوسته نظام به سوی هدف هایش.
- ۲- انطباق، یا فرایند به کار انداختن وسایل فنی برای دستیابی به هدف
- ۳- یکپارچگی، یا فرایند برقراری و حفظ عاطفی و اجتماعی مناسب در میان افرادی که مستقیماً در فرایند دستیابی به هدف همکاری می کنند.
- ۴- حفظ الگو و کنترل تنش، یا مراقبت در اینکه واحدهایی که با یکدیگر همکاری می کنند وقت و تسهیلات لازم را برای ایجاد یا شناخت توانایی های مورد نیاز سیستم دارا باشند.

مرتون<sup>۱</sup> هدف خود را کشف این نکته می‌داند که برخی ساختارهای اجتماعی، چگونه فشار معینی را بر بعضی از افراد جامعه وارد می‌کنند که این افراد به جای هم‌نوایی، ناهمنوا می‌شوند (ترنر و بیگلی، ۱۳۷۰: ۴۳۸). او ریشه بیگانگی سازمانی را در شکاف میان دو عنصر اساسی ساختار فرهنگی جستجو می‌کند. مرتون در تبیین مسأله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه خصوصاً در جوامعی که از نظر سیاسی انعطاف‌پذیری کمتری دارند، تاکید می‌کند (شاروک و دیگران، ۲۰۰۳: ۴۷). به نظر مرتن در میان عناصر ساختارهای اجتماعی و فرهنگی دو عنصر که به لحاظ تحلیلی غیرقابل تفکیک اما در وضعیت ملموس و عینی قابل تفکیک‌اند، از اهمیت بیشتری برخوردارند. اولی عبارت از اهداف، اغراض و منافع است که تشکیل نوعی چارچوب ارجاعات آرمانی را می‌دهد و دومی، شیوه قابل‌قبولی است که دستیابی به این اهداف را تعیین، تنظیم و کنترل می‌کنند. بنابراین طبق نظر مرتن بیگانگی سازمانی به معنای "عدم هماهنگی و انطباق و یا عدم همخوانی اهداف و ابزار در سازمانها" است که این اهداف و ابزار توسط مدیران نظام در راستای اهداف نظام اجتماعی طراحی شده‌اند. لذا بیگانگی سازمانی براساس عدم انطباق اهداف و وسایل سازمانی روی می‌دهد. عبارت دیگر، در سازمانها ممکن است با چند وضعیت روبرو شد:

- ۱- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گرفته باشند، در این حالت در سازمان هم‌نوایی یا انطباق دیده می‌شود که مرتن آن را "تعدادل خالص" می‌نامد و در این مقاله "سامان یافتگی سازمانی" نامیده شده است.
- ۲- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف سازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می‌شود که مرتن آن را سوء یکپارچگی نام نهاده است.
- ۳- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (رشوه،....) را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می‌شود که مرتن آن را سوء یکپارچگی می‌نامد.



۴- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (فردی) را در جهت تحقق اهداف غیرسازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می شود که مرتن آن را برای بار سوم سوء یکپارچگی می نامد (ایمان و اثنی عشری، ۱۳۸۳: ۹).

هانتینگتون بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه ای از جامعه می داند که با ارزشهای مدرن تربیت شده اند، اما در جامعه غیر مدرن زندگی می کنند و یا در سازمانهای غیر مدرن کار می کنند. از نظر او تحصیل کردگان کسانی هستند که با ارزشهای نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می شوند. در کشورهای در حال توسعه این گروه، عمدتاً با نظام سیاسی، اجتماعی و ویژه ای روبرو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم را برای جذب آنان ندارد. بنابراین در این جوامع روشنفکران و تحصیل کردگان منزوی و بیگانه از جامعه و نظام سیاسی می شوند (هانتینگتون، ۱۳۷۵). هانتینگتون بیگانگی را مرحله ای از مراحل زنجیره ای علل وقوع انقلاب در جوامع سنتی و استبدادی می داند. طرح مسأله بیگانگی اگر چه در قالب یک نظریه انقلاب مطرح شده است، اما در پژوهش حاضر می تواند در تبیین مسأله ضعف اخلاق کار در سازمان های دولتی ایران استفاده شود.

در رویکرد ستیز یا تضاد، بیگانگی سازمانی علل ساختاری دارد یعنی منشأ بیگانگی سازمانی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی می باشد. به گونه ای که مارکس، علل بیگانگی سازمانی را اقتصادی-اجتماعی؛ زیمل، تسلط روابط حسابگرانه، بی قدرتی و پوچی انسان ناشی از زندگی در شهرهای کلان، و هورکهایمر فرهنگ صنعتی، صنعت فرهنگی، وسایل ارتباطی، اریک فروم، نظام بازار و هابرماس عقلانیت علمی و فنی می دانند (ریترز، ۲۰۱۱؛ اسکات، ۱۹۹۲). به هر حال، برای بررسی ضعف اخلاق کار از مفهوم بیگانگی و نظریه های مربوطه استفاده شده است. از نظر مارکس بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز می شود که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به خود اوست احساس خویشی نمی کند. این مسأله نسبت به هر چیزی در جامعه، همانند مذهب، دولت، سازمان و کار ممکن است اتفاق بیفتد. بنابراین بیگانگی انسان ممکن است با سازمان و کاری که می کند و نیز محیط اجتماعی او پیش بیاید. این بیگانگی ممکن است در افراد خاصی و یا قشر و طبقه ویژه ای ظاهر شود. بطور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است. لوکاخ با

تفسیر ویژه خود از مارکس بر این باور است که بیگانگی اساسا در ذات هر نوع جامعه متعلق به سرمایه‌داری وجود دارد (زیمرمن، ۱۹۹۰؛ ریتزر، ۲۰۱۱).

سیمن انواع بیگانگی را از هم تفکیک می‌کند. از نظر او بیگانگی در اشکال از خود‌گریبی، انزوا، بی‌هنجاری، بی‌معنایی و ناتوانی ظاهر می‌شود. از میان انواع حالات بیگانگی، از خود‌گریبی، انزوا و بی‌هنجاری و بی‌معنایی در میان روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه رایج‌تر است. خصوصا انزوا و بی‌معنایی در توضیح وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان بارزتر است. به عبارت دیگر، مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیشتر توضیح‌دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است. این گروه با ارزشهای جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزشها عمیقا با ارزشهای پذیرفته شده عمومی در تعارض است. منظور از این مفهوم جدا شدن روشنفکران از معیارهای فرهنگ عامه است که در آن روشنفکر با جامعه و فرهنگ خود بیگانه شده است (سیمن، ۱۹۹۲: ۴۳۹).

در تحلیل مسأله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از نظریه محرومیت نسبی و نیز نظریه توقعات فزاینده دیویس و گار بهره گرفته شده است (معدفر، ۱۳۸۵: ۲۷۰). این نظریه‌ها عمدتا تحلیلی روانشناختی از فرایند نارضایتی فردی و جمعی ارائه کرده‌اند و برای درک موضوع نارضایتی شغلی و احساس بی‌عدالتی سازمانی و اجتماعی حائز اهمیت هستند.

دیویس در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی را در دوران رکود اقتصادی عامل اساسی بروز نارضایتی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند. گار هم نارضایتی سیاسی و روانشناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف بین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. قابلیت‌های ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به طور موجهی مستحق آن می‌دانند، و قابلیت‌های ارزشی اموری عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتا در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل‌کردگان جدی‌تر و عمیق‌تر است (دیویس، ۱۹۹۹: ۶). بنابراین از نظر دیویس بی‌عدالتی اجتماعی مهمترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. اما فایراند از پیروان نظریه محرومیت نسبی تحلیل خود را از سطح روانشناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی

از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روانشناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند وجود و بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیکتر شود (کوهن، ۱۳۷۵: ۲۰۹).

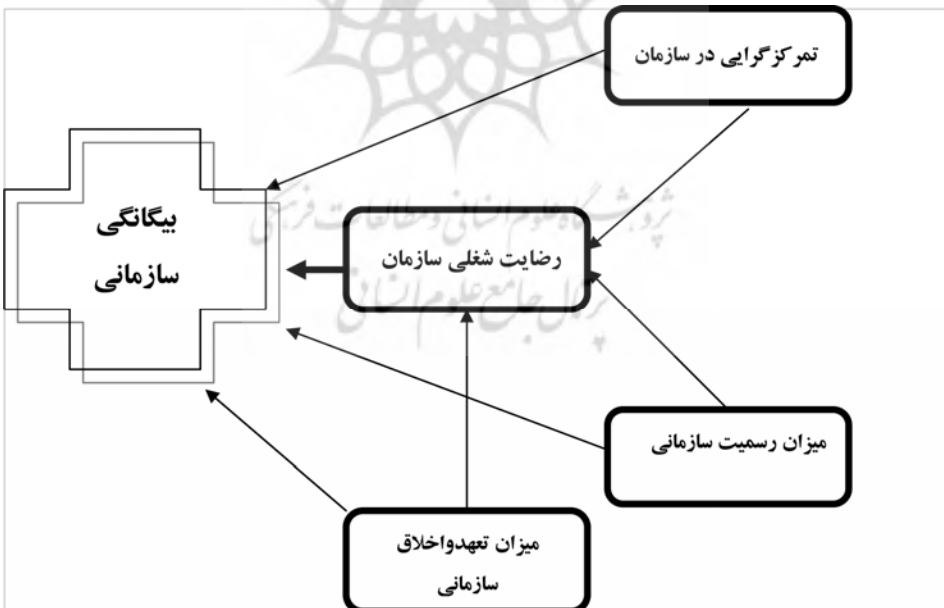
در این تحقیق همچنین از نظریه‌های مدیریت در تبیین اخلاق کار بهره برداری شده است. معمولا دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی در سازمانها در نظر گرفته می‌شود. یکی از مهمترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت دانسته می‌شود که در جوامع و سازمان‌های مدرن رایج است و بنیاد آن بر مشارکت اعضای سازمان در مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان است (معیدفر، ۱۳۸۵: ۲۷۲). این دو نوع مدیریت را گیدنز مدیریت در سازمانهای با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمانهای با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۴).

نظریه‌های سازمانی پدیده از خودبیگانگی سازمانی را با شیوه‌های خاص نگرش به سازمان‌ها و گروه‌های درون آنها را منعکس می‌کنند. در این دیدگاه به سازمان به عنوان سیستم‌های باز و بسته نگریسته می‌شود. رویکردهای سیستم بسته در تبیین رفتار سازمانی تقریبا به طور کامل بر فرایندهای درون سازمان تکیه می‌کنند و رویکردهای سیستم باز بر روابط متقابل سازمان‌ها با محیط آنها تاکید می‌ورزند. در رویکرد سیستم بسته سازمان بدون در نظر گرفتن عوامل بیرونی به عنوان علل رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. نظریه کلاسیک سازمان که گاهی نظریه ماشینی نیز نامیده شده است پیش آهنگ همه نظریه‌های امروز سازمان‌ها بوده است. برجسته ترین نظریه سازان کلاسیک که رویکرد ماشینی را برگزیده اند ماکس وبر، تیلور، فایول، مونی و رایلی بوده اند (اسکات، ۱۹۹۲).

در ارزیابی نظریه بوروکراسی و ارتباط آن با بیگانگی سازمانی گرچه توجه به افکار ماکس وبر مفید می‌باشد اما به انتقاداتی که از طرف افرادی چون سلزنیک، تامسن، مارچ و سایمون بر این نظریه شده است نیز به تحلیل از خودبیگانگی سازمانی کمک خواهد کرد. وبر بر آن است

که هر چه سازمان به نمونه آرمانی بوروکراسی نزدیکتر باشد. کارایی آن در دنبال کردن هدفهایی که سازمان برای آن به وجود آمده است بیشتر خواهد بود. او برای نشان دادن کارایی برتر بوروکراسی نسبت به شکل‌های سازمانی دیگر اغلب بوروکراسی‌ها را به ماشین‌های پیچیده تشبیه می‌کند. وبر ویژگی‌های ساخت بوروکراتیک را که موجب دستیابی به حداکثر کارایی می‌شود تعیین کرده است. این ویژگی‌ها عبارتند از: استمرار وظایف رسمی، وجود یک نظام قوانین و مقررات، تقسیم کار، وجود سلسله مراتب، شایستگی و تخصص، غیرشخصی بودن رفتار، وجود یک نظام پاداش و خدمت، جدایی اموال سازمان و اموال شخصی، جدایی محل کار و محل سکونت.

بسیاری از منتقدان وبر بر این عقیده هستند که وبر بیش از حد بر روابط رسمی در سازمان تاکید کرده است. او درباره ارتباطات غیررسمی و روابط گروه‌های کوچک که در همه سازمان‌ها وجود دارند چیزی نمی‌گوید و در سازمان‌های بوروکراتیک شیوه‌های غیررسمی انجام کارها اغلب تا اندازه‌ی موجب انعطاف پذیری می‌گردد.



نمودار شماره ۱ مدل تجربی تحقیق

## فرضیه‌های تحقیق

- بین میزان تمرکزگرایی سازمان با بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان رسمی بودن سازمان و بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی کارکنان و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین میزان تعهد و اخلاق سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.

## روش شناسی تحقیق

این مطالعه با استفاده از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه ساختار یافته انجام گرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان واحدهای اداری دولتی شهر بوشهر است. از این میان، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. برای روایی ابزار تحقیق از اعتبار صوری استفاده شد و برای پایایی ابزار تحقیق که پرسشنامه است از تکنیک آماری ضریب آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله، سازمان‌های اداری شهر بوشهر است. تعداد کل سازمان‌های اداری تحت پوشش این سازمان در سال ۱۳۸۹، ۲۷ سازمان می‌باشد که برای تعیین حجم نمونه مورد مطالعه از فرمول کوکران استفاده شده است. درانتخاب جمعیت نمونه از روش نمونه گیری سهمیه ای استفاده شده است و برای هر سازمان ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. جدول شماره ۱ سازمانهای مورد تحقیق، تعداد پاسخگو و پرسشنامه را برای هر سازمان به طور جداگانه نشان می‌دهد. این نمونه بصورت نظری و جهت این امر که سهم هر سازمان در آن برابر باشد، تعداد ۳۰ نفر از هر سازمان انتخاب شده است.

### جدول ۱: تعداد نهایی پاسخگویان در ۱۰ سازمان انتخابی با گزارش تعداد

#### پرسشنامه‌های تحقیق

نام سازمان	تعداد پاسخگویان مورد مطالعه
اداره آموزش و پرورش شهرستان بوشهر	۳۰
اداره تعاون شهرستان بوشهر	۳۰
اداره بازرگانی شهرستان بوشهر	۳۰
اداره راه و ترابری شهرستان بوشهر	۳۰

۳۰	اداره ثبت اسناد شهرستان بوشهر
۳۰	اداره بنیاد شهید شهرستان بوشهر
۳۰	اداره ارشاد اسلامی شهرستان بوشهر
۳۰	اداره ثبت احوال شهرستان بوشهر
۳۰	اداره کار و امور اجتماعی شهرستان بوشهر
۳۰	اداره تربیت بدنی شهرستان بوشهر
۳۰۰	جمع

در این پژوهش روایی و اعتبار طیف‌های مورد استفاده جهت سنجش متغیرهای (بیگانگی سازمانی، رسمی و غیررسمی بودن سازمانی، تعهد و اخلاق سازمانی،...) مورد ارزیابی قرار گرفت. از میان انواع روایی در تحقیقات علمی به ارزیابی روایی صوری طیف‌ها پرداخته شد. روایی صوری که به آن اعتبار ذهنی نیز می‌گویند دلالت بر عقلایی و منطقی بودن ابزار سنجش (طیف) دارد. در این راستا ضمن انطباق گویه‌ها با تحقیقات انجام شده و چارچوب نظری حاکم بر پژوهش، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار متخصصین و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. اشتراک نظر آنان بر گویه‌ها به طراحی طیف منجر گردید. جهت ارزیابی پایایی ابزار تحقیق از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها در جدول زیر آمده است. ارقام جدول نشان می‌دهند که کل طیف‌ها از پایایی خوبی برخوردار هستند.

**جدول ۲ میزان آلفای کرونباخ (پایایی) گویه‌های هر طیف**

مقدار آلفا	تعداد گویه	نام طیف
۰/۸۷	۸	تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی در سازمان
۰/۸۸	۲۰	از خود بیگانگی سازمانی
۰/۸۵	۱۱	رسمی بودن و غیررسمی بودن سازمان
۰/۶۷	۶	تعهد و اخلاق سازمانی
۰/۷۱	۷	رضایت شغلی

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های تحقیق حاصل استخراج پرسشنامه‌هایی است که توسط ۳۰۰ نفر تکمیل گردیده و اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که میانگین سنی افراد پاسخگو ۳۹/۸۲ می‌باشد. میانگین تحصیلات برابر ۱۳/۵۴ کلاس، و میانگین سابقه خدمت کارکنان ۱۱/۶۰ سال می‌باشد. ۷۰ درصد کارکنان مرد و ۳۰ درصد از آنها زن بودند.

برای آزمون فرضیه‌هایی که متغیر مستقل آنها در سطح متغیرهای فاصله‌ای قرار می‌گیرد، با متغیر وابسته که بصورت فاصله‌ای است، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در بین این متغیرها، تمرکزگرایی بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته داشته است. اما متغیر میزان تحصیلات دارای همبستگی نسبتاً ضعیفی با متغیر وابسته می‌باشد. در میان متغیرهای مستقل، تعهد اخلاقی و رضایت شغلی دارای همبستگی منفی و معناداری با بیگانگی سازمانی بوده اند.

**جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای مستقل با متغیر وابسته**

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	انحراف معیار	سطح معنی داری
تمرکزگرایی	۰/۸۷	۶/۷۵	۰/۰۰۰
تعهد اخلاقی	-۰/۸۶	۵/۱۲	۰/۰۰۰
رسمیت سازمانی	۰/۸۳	۹/۷۵	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	-۰/۵۰	۶/۱۰۹	۰/۰۰۰
سن	۰/۲۴	۱۴/۴۳	۰/۰۰۰
مدت زمان سابقه	۰/۲۵	۶/۴۲	۰/۰۰۰
میزان تحصیلات	۰/۱۲	۲/۸۷	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴ آزمون تفاوت میانگین نمره از خودبیگانگی کارکنان بر حسب وضعیت تاهل افراد نشان می‌دهد، با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره خودبیگانگی

افرادی که متاهل هستند، بیشتر از افراد مجرد می باشند و این تفاوت‌ها در این فرضیه با هم تفاوت زیادی دارد به طوری که میانگین این نمره برای افراد دو گروه متفاوت می باشد و تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی داری  $Sig=0/000$  در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است.

#### جدول (۴): آزمون تفاوت میانگین نمره از خودیگانگی کارکنان بر حسب وضعیت تاهل

نام متغیر	نام مقوله	فراوانی	میانگین	مقدار T	معناداری
وضعیت تاهل	مجرد	۱۷۹	۵۴/۶۰	۵/۹۶	۰/۰۰۰
	متاهل	۱۲۰	۶۵/۸۱		

جدول شماره ۵ آزمون تفاوت میانگین نمره از خودیگانگی کارکنان بر حسب جنسیت افراد نشان می دهد، با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره خودیگانگی افرادی که مرد و یا زن هستند، با هم تفاوت ناچیزی دارند و این تفاوت کم در این فرضیه بر اساس آزمون T و سطح معنی داری  $Sig=0/25$  در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی دار نبوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش نیست.

#### جدول (۵): آزمون تفاوت میانگین نمره از خودیگانگی کارکنان بر حسب جنسیت

نام متغیر	نام مقوله	فراوانی	میانگین	مقدار T	معناداری
جنسیت	مرد	۲۱۰	۶۳/۴۸	۱/۱۳	۰/۲۵
	زن	۱۹	۶۱/۲۸		

#### بحث و نتیجه گیری

سازمان‌ها به قدری در همه ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده اند که شناخت آنها نه تنها به عنوان یک موضوع علمی بلکه به عنوان یک پدیده‌ی جدایی ناپذیر از زندگی



اجتماعی ما اجتناب ناپذیر می‌نماید. شناخت سازمان به حدی که بتواند مدیران مارانه تنها درزندگی خصوصی بلکه درزندگی سازمانی یاری داده و آنها را مجهز به ابزار شناخت برای هدایت و سکانداری مجموعه خود نماید کار ساده ای نیست.

با توجه به اینکه وجوه اختلاف سازمان‌ها با یکدیگر به اشکال گوناگونی بروز می‌کند. اگر چه سازمان‌ها دارای ویژگی‌های عام و مشترکی هستند اما در اندازه، ساختار و فرایند عملیات با یکدیگر تفاوت دارند و این مشکلات تا حدودی در این تحقیق برجسته بودند.

در بررسی جامعه شناختی سازمان‌های اداری سازمان‌های گوناگونی را می‌توان مطالعه کرد، از سازمان‌های مرکزی مانند وزارت خانه‌ها تا سازمان‌های محلی و استانی، سازمان‌های آموزشی و صنعتی. در این تحقیق نیز جامعه مورد مطالعه محدود به سازمان‌های اداری در شهر بوشهر می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به بررسی عوامل اقتصادی اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی و همچنین تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی در سازمان‌ها میزان رسمی بودن و غیررسمی بودن سازمان‌ها و میزان تعهد و اخلاق سازمانی و رضایت شغلی سازمانی را در بین ۳۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های اداری در شهر بوشهر پرداخته شود.

آشنایی با ساختار و کارکرد سازمان‌ها برای بسیاری از مردم که در دوران زندگی خود به طور مستقیم یا غیر مستقیم با سازمان‌ها کار می‌کنند و یا عضو سازمانی هستند سودمند خواهد بود. آنها به نقش خود در سازمان و اهمیت وظایفشان در ارتباط با وظایف دیگران پی می‌برند. روسای سازمان‌ها و مدیران نیز از مطالعه بیگانگی سازمانی سود می‌برند. آنها می‌توانند تغییراتی را که می‌خواهند در ساختار و وظایف سازمان بوجود آورند به گونه موثری برنامه ریزی کنند. هم چنین از انجایی که پویایی سازمان‌ها نقش مهمی در دستیابی آنها به هدف‌هایشان دارد برای دستیابی موفقیت امیز به هدف‌های سازمان ضروری است که سازمان به طور مداوم با شرایط متغیر محیط انطباق یابد. مهمترین پیامدهای بوروکراسی در جهان امروز و به ویژه تاثیر بوروکراسی دولتی بر جامعه. در این زمینه ماکس وبر برتری فنی بوروکراسی نسبت به شکل‌های دیگر سازمان و اداره مزایای تمرکز و وسایل اداری، تاثیر بوروکراسی در کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی و تداوم ساختار تاکید می‌ورزد. برخی از این موضوعات توسط پژوهشگران امروزی بررسی و مطالعه می‌شوند مانند تاثیر بوروکراسی بر تحرک اجتماعی

و برنظام قشربندی اجتماعی به طور کلی. اما تاکید اصلی پژوهش‌های امروزی بر قدرت بوروکراسی دولتی و تاثیر آنها بر تصمیم‌گیری، نقش بوروکراسی در توسعه اقتصادی ویژگی‌های بوروکراتیک و رفتار با مردم و مراجعان به سازمان‌های اداری است

## منابع:

- ۱- امیری، علی اکبر (۱۳۸۲) **گسترش حوزهی اقتدار دولت**، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال سوم شماره‌ی هشتم، مرداد و شهریور.
- ۲- ایمان، محمد تقی و فریده اثنی عشری (۱۳۸۳). "بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمانهای اداری شهر شیراز)". *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)*، ویژه نامه علوم اجتماعی، شماره ۲ (پیاپی ۱۸).
- ۳- ترنر، جانانان. اچ و ال بیگلی (۱۳۷۰). **نظریه‌ی جامعه‌شناسی**، ترجمه‌ی عبدالعلی لهسایی زاده، بوشهر: مرکز نشر دانشگاه بوشهر.
- ۴- شه میری، مرتضی. (۱۳۷۹). "بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز
- ۵- کوهن، تامس (۱۳۷۵)، *ساختار انقلابهای علمی*، ترجمه احمد آرام، تهران: نشر سروش.
- ۶- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). *سازمان اجتماعی*، ترجمه هما زنجانی زاده، تهران. سمت.
- ۷- مظاهری بودانی، حسین. (۱۳۸۷). "بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار و اثرات آن شغلی آن در بین کارکنان ادارات دولتی شهر نجف آباد" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی-واحد دهقان
- ۸- معید فر، سعید (۱۳۸۵). "اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی". *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره ۶ (۲۳)، صص ۳۲۱-۳۴۱.
- ۹- نصر اصفهانی، علی؛ محمد اسماعیل انصاری؛ علی شائمی برزکی؛ و حسین آقا حسینی. (۱۳۹۰). "بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمانهای خدماتی استان اصفهان

(با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی). جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم،

شماره پیاپی ۴۱، بهار، صص. ۱۳۴-۱۰۷

۱۰- هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۵)، *سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی*، مترجم: محسن

ثلاثی، تهران، نشر علم.

- 11- Davies, James. (1999). "The J-curve of Rising and Declining Satisfactions as a cause of some Great Revolutions and a contained Rebellion" in H.D. Graham and T. Gurr (editors) *Violence in America*. New York: Paeger.
- 12- Lynn, M. Shore, et al.(2000). "Construct Validity of Measures of Becker Side-Bet Theory", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.57, pp. 428-444.
- 13- Ritzer, George. (2011). *Sociological Theory*, Eighth edition. New York: McGraw-Hill.
- 14-Santos, S. and N.L. Emulous, (1998)."Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...", *Journal of Agricultural Education* ,Vol. 35 , No.3, pp. 57 – 61.
- 15-Scott, Richard W. (2003). *Organizations: Rational, Natural and Open systems*.fifth edition. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- 16-Seeman, Melvin. (1991). "Alienation and Anomie" in J.P. Robinson, P.R. Shaver, and L.S. Wrightsman, (editors). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. New York: Americal Press, Inc.
- 17-Sharrock, W.W., J. A. Hughes, and P.J. Martin. (2003). *Understanding Modern Sociology*. London: Sage Publications.
- 18-Zimmerman, M.A.(1990). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. *American journal of Community psychology*, 18p.169 .



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی