

ارزیابی پیامدهای توجه به ویژگی های شغلی و نقش آن در کاهش از خود بیگانگی شغلی

معصومه مجاهد^{۱*}

ایرج رادمهر^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

چکیده

تحقیق حاضر، مطالعه ای توصیفی درباره ویژگی های شغلی، از خودبیگانگی شغلی و ارتباط بین این دو متغیر است. از خودبیگانگی مفهومی است که بر آثار شمار زیادی از متفکران و اندیشمندان علم مدیریت و سازمان تأثیر گذاشته است. در این میان سه تن از صاحب نظران این حیطه که مفهوم فوق را به صورت جدی تری مورد بحث و بررسی قرار دادند، می توان از کارل مارکس، ماکس وبر و مانهایم یاد نمود که هر کدام از آنها از اندیشه های وزینی در مورد از خود بیگانگی شغلی کارکنان برخوردار بوده و به طور مفصل در مورد عوارض فردی، سازمانی و اجتماعی آن بحث نمودند. محققان بر این باورند که از خودبیگانگی شغلی در سازمان هایی رواج دارد که افراد دارای مشاغل ساده، تکراری، بی اهمیت و بدون اختیار هستند و به عبارتی فاقد ویژگی های شغلی چون تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی هستند.

واژگان کلیدی

ویژگی های شغلی، تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی، از خود بیگانگی شغلی.
۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول: m.mojahed47@yahoo.com)
۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۱. مقدمه

امروزه مفهوم بیگانگی شغلی حقیقتی است که بر افراد و سازمان‌ها مستولی گشته است و از اینرو توجه محققان را به خود جلب نموده است. یکی از دلایل این پدیده، شتاب کار، زندگی حرفه‌ای و مهلت انجام کار است. فردی که احساس بیگانگی از کار دارد علائمی مانند منفعل بودن، تمایل به غیبت، جابجایی و ترک کار با خود به همراه دارد؛ و همچنین ما احساس بی قدرتی و بی معنایی را در این افراد مشاهده می‌کنیم که دو تا از مهمترین عواملی هستند که منجر به بیگانگی شغلی می‌شوند (پراساد^۱، ۲۰۱۴). احساس نارضایتی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان از مصادیق مهم قابل مشاهده در اجتماعات شغلی است. گاه به نظر می‌رسد مشاغل اداری مانند وظیفه‌ای شاق و مستمر بر دوش افراد سنگینی می‌کند، به طوری که در بسیاری از موارد تمام معطلات و دغدغه‌ها تنها هنگام کار به آنها روی می‌آورد و وقتی از محل کار خارج می‌شوند، گویی شخص دیگری هستند. به این ترتیب به نظر می‌رسد که حضور کارمندان در محیط کارشان کیفی و ملموس نیست و به تعبیری، این حضور بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها گذارن زندگی، ادامه آن را توجیه می‌کند. هر چند تعمیم دادن این نوع رفتارها خطاست، اما می‌توان گفت جریان انفعالی برخی نظام‌های شغلی، از عوامل متعدد پیچیده‌ای که به هم تنیده‌اند، ناشی می‌شود و در این میان، عامل نیروی انسانی به عنوان فاعلین و گردانندگان این بخش از اهمیت بسزایی برخوردار است که همواره در معرض نوعی از بیگانگی با اطلاق جامعه شناختی بیگانگی شغلی یا بیگانگی از کار است (صداقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸). پدیده خودبیگانگی شغلی، احساس بیگانگی کارکنان از کار است که یکی از پدیده‌های مورد علاقه محققان و دانشمندان است. کارل مارکس^۲ (۱۹۶۱) بر این باور است که زمانی که کارکنان مالک نتایج حاصل از کار و تولید خود نباشند، بیگانگی از کار اتفاق می‌افتد (تامرز و همکاران^۳، ۲۰۱۴). بیگانگی از خویشتن چنان فراگیر شده است که گویی از همان آغاز جزیی از طبیعت خلق و خوی انسان بوده است. امر غیر عادی، وقتی عمومیت یابد عادی جلوه می‌کند و ناهنجاری پدیدار می‌شود. از خود بیگانگی، یکی از مهمترین مشکلات همه اعصار تاریخ بوده است. انسان نمی‌تواند از طبیعت خود بگریزد و اگر سازمان اجتماعی را ایجاد کند که با الزامات طبیعی او سازگار باشد، او را از ایفای نقش خویش در مقام یک موجود عاقل و مستقل منع خواهد کرد و پیامد آن جز فاجعه جسمی و روانی چیز دیگری نخواهد بود. تزلزل اخلاقی، گسسته شدن پیوندهای عاطفی، تنهایی، افزایش میزان مصرف مواد مخدر، انرفهای اجتماعی، انزوای احساس پوچی، افزایش میزان خودکشی از مسائل انسانی است که به نوعی با پدیده از خود بیگانگی و علل موثر در به وجود آمدن آن در ارتباط می‌باشند (کلدی و صفی پور، ۱۳۹۰). برخی از تئوریسین‌های حیطة ی علم رفتار سازمانی بر این باورند که بسیاری از افراد در مشاغل احساس رضایت می‌کنند که به آنها فرصت خدمت به دیگران را بدهد، اگر این افراد احساس کنند که تلاش و فعالیت آنان هیچ نوع خدمتی به همکاران، افراد دیگر و جامعه به حساب نمی‌آید، احساس سرخوردگی و بی ارزشی می‌کنند. بنابراین مدیران هزاره سوم به شدت به تفکر مجدد در مورد جهت گیریهای ارزشی خود و مطابقت دادن آنها با مدل‌های جدید رفتار سازمانی که توفیقات توأم فردی و سازمانی، یادگیری و

1 Prasad

2 Karl Marx

3 Tummers et al.,

آموزش و توسعه و بهسازی شخصی را ترغیب و تشویق می کنند، نیاز دارند (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۰). محققان بر این عقیده اند که عدم توجه به ویژگی های شغلی نارضایتی، ناامنی و بیگانگی شغلی را به همراه دارد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. طراحی شغل:

طراحی شغل در راستای تقسیم کار، طبقه بندی وظایف و چگونگی ارتباطات سازمانی انجام می گیرد که این اقدامات باید در راستای استراتژی سازمان قرار گیرد. تعیین و در کنار هم قرار دادن وظایفی که به صورت یک واحد کاری می تواند توسط فردی با مهارت های خاص انجام گیرد و پاسخگوی بخشی از نیازهای سازمان باشد (میر سپاسی، ۱۳۸۴). طراحی مشاغل فرایند تعیین و بازسازی وظایف، اختیارات، مسئولیت ها، نحوه انجام کار، ارتباط های شغلی و شرایط محیط کار است به گونه ای که با سازگار شدن ویژگی های شغل با استعدادها و توان های شاغل، هم نیازهای فرد و هم اهداف سازمان تامین شود. طراحی مشاغل، یکی کردن محتوای کار (وظایف روابط، رفتار، مسئولیتها، جبران خدمت) و کیفیت انجام کار (مهارتها، توانایی، تجربه، دانش) برای هر شغل به گونه ای که نیازهای کارکنان و سازمان برآورده شود (سید جوادین، ۱۳۸۷). از جمله اهداف طراحی شغل عبارتند از:

✓ کارایی و یافتن بهترین روش انجام کار

✓ بهره وری

✓ برتری نسبت به رقبا

✓ تعیین هویت جهت نیروی کار

✓ افزایش انگیزه کارکنان از طریق بهبود شرایط

۲-۲. فنون طراحی و تقویت مشاغل:

✓ ساده کردن کار: به تخصصی شدن مشاغل منجر می شود.

✓ گردش شغلی: جابه جایی کارکنان در مشاغل مشابه در زمان مشخص عیب آن بالا رفتن هزینه آموزش است.

✓ توسعه شغل: افزایش شمار عملیات شغل «بای با افزایش جبران خدمت باشد»

✓ تقویت شغلی: افزایش مسئولیت یعنی گسترش عمودی کار

✓ ترکیب کارها: شناخت اجزای کار و ترکیب اجزای کلی و جزئی با هم و ارائه مجموعه جدیدی از کار که

موجب تنوع مهارت می شود

✓ شکل گیری روند طبیعی واحد کار: وظایف و کارهایی را که باید یک فرد انجام دهد مشخص کنیم تا فرد

احساس مالکیت به کار کند

✓ ایجاد رابطه با ارباب رجوع: جهت ایجاد حس استقلال و دریافت بازخورد.

✓ گسترش عمودی شغل: افزایش مسئولیت

✓ ایجاد مجاری بازخورد: موجب آموزش و بهبود رفتار شغلی می شود (سید جوادین، ۱۳۸۷).

۲-۳. رویکردهای طراحی شغل:

۱- روش مدیریت علمی (روش های حرکت سنجی و زمان سنجی)
رایج ترین شیوه برای طراحی مشاغل است. تقسیم کار، تخصصی کردن شغل و ساده کردن کار، از جمله نکاتی که تیلور در طراحی مشاغل مورد توجه قرار داد.

۲- رویکرد فردی یا انگیزشی

بر اساس این روش، مشاغل باید به گونه ای طراحی شوند که باعث رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان گردد. روش انگیزشی بر اساس نظریه های زیر پیشنهاد گردیده است:

نظریه دو عاملی هرزبرگ: در این نظریه، دو عامل "بهداشتی" و "انگیزشی" مورد بحث قرار می گیرند. عوامل بهداشتی: فقدان آن ها باعث شکایت و نارضایتی می شود، وجود آن ها تاثیری در ایجاد انگیزه و رضایت ندارد. عوامل انگیزشی: این عوامل به ماهیت کار بر می گردد و باعث رضایت شغلی و ایجاد انگیزه می گردد. نظریه فعال سازی: طرفداران این نظریه معتقدند که باید با ایجاد تنوع در کار و کاهش خستگی، کارکنان را فعال کرد.

۲-۴. نظریه ویژگی های شغل:

این نظریه مانند نظریه هرزبرگ معتقد است کارکنان هنگامی برای انجام دادن کار انگیزه خواهند داشت که احساس کنند کارشان با ارزش است و از چگونگی عملکردشان، بازخور می گیرند ولی بر خلاف نظریه هرزبرگ که در آن توصیه خاصی برای طراحی شغل ارائه نمی شود، ابعاد کار در این نظریه به شرح زیر است:

۱- تنوع در کار ۲- هویت در کار ۳- اهمیت کار ۴- استقلال (آزادی عمل) ۵- آزادی عمل در کار
که وجود این پنج عامل باعث می شوند تا کارمند احساس کند که کاری مهمی دارد؛ که این امر نیز سبب زیاد شدن انگیزه وی می شود.

۶- استقلال (آزادی عمل) ۷- آزادی عمل در کار

وجود این دو عامل باعث می شود تا او خود را مسئول نتیجه کار خود بداند و این امر نیز منجر به بهبود کیفیت کار و افزایش رضایت شغلی می شود؛ و عامل بازخورد باعث می شود تا فرد از نتایج واقعی عملکرد و فعالیت های خویش آگاه گردد؛ که آن هم باعث کاهش غیبت و کاهش تعداد کسانی که ترک سازمان می کنند، می شود.

۸- رویکرد گروهی یا تیمی

در این نوع طراحی نیازهای اجتماعی افراد مورد توجه قرار می گیرد و کار به گونه ای طراحی می شود که افراد به صورت یک گروه یا تیم با هم کار کنند. اعضای هر تیم مسئولیت های مشترکی دارند و ممکن است یک فرد در کارهای زیادی مسئولیت داشته باشد و به طور مشترک امور را به انجام برساند.

۷- رویکرد مهندسی انسانی یا ارگونومی

در این رویکرد اعتقاد بر این است که محیط، ابزارها و فضای کاری باید با نیازها و ویژگی های انسانی سازگاری داشته باشد. رویکرد مهندسی انسانی به طراحی مشاغل با توجه به محل کار، طرز کار اعضاء، زیبا سازی و سالم سازی محیط، سلامتی اعضاء، اثرات فیزیکی محیط کار و نظایر آن می پردازد. ارگونومی ابعاد مختلفی دارد که طراحی شغل بر اساس آن نیاز به فعالیت های متفاوت زیر دارد: طراحی محل کار، طراحی امور فیزیولوژیکی، طراحی شرایط فیزیکی، طراحی امور بهداشتی، طراحی امور اجتماعی و روانی (میرکمالی، ۱۳۸۳).

۲-۵. تاریخچه طراحی و تعیین ویژگی های شغلی:

در زمینه طراحی و تعیین ویژگی های شغل، تحقیقات مختلفی انجام گرفته است. شاید نخستین کسی که در این خصوص به صورت منسجم مطالعه و بررسی کرده باشد، تیلور^۱ (۱۸۵۶-۱۹۱۵) باشد. تاکید اصلی تیلور بر کشف روش های علمی انجام کار، استاندارد کردن کارها و تخصصی کردن مشاغل می باشد. همانطور که مشخص است، این دیدگاه که به رویکرد مکانیکی معرف است، با توجه صرف به شغل یا خود کار - نه به شاغل یا انسانی که کار را انجام می دهد- جنبه های جامعه شناختی و روان شناختی افراد را در سازمان ها نادیده انگاشته است. هرزبرگ^۲ (۱۹۵۹) که نظریه اش تحت عنوان بهداشت- انگیزش، مبنای رهیافت انگیزشی غنی سازی شغلی قرار گرفته است، بر این باور است که مدیران می توانند با به کارگیری عوامل انگیزشی در شغل افراد (تجربه موفقیت، قدردانی، مسئولیت و رشد شخصی) باعث ایجاد انگیزه در آن ها شوند. نگرش ویژگی های شغل که رویکرد انگیزشی به شغل دارد، حاصل تحقیقات ترنر و لارنس^۳ (۱۹۶۵)، هاگمن و لاولر^۴ (۱۹۷۱) می باشد. این محققان تحقیقات خود را بر روی مشخصه های انگیزشی شغل (مانند خودگردانی و بازخورد) متمرکز کردند و جایگاه تفاوت های فردی را در واکنش کارکنان در برابر یک شغل به صراحت مورد توجه قرار دادند. به نظر ترنر و لارنس (۱۹۶۵)، مشاغلی برای کارکنان جذاب هستند که پیچیده و چالشی باشند. آنها شش ویژگی را برای شغل - که با رضایت شغلی کارکنان مربوط بود- مطرح ساختند. این ویژگی عبارتند از: تنوع، مسئولیت، استقلال، دانش و مهارت، ارتباطات اجتماعی ضروری و ارتباطات اجتماعی اختیاری. هاگمن و لاولر (۱۹۷۱)، تحقیقات خود را بر مبنای نتایج پژوهش ترنر و لورنس انجام دادند و شش ویژگی یاد شده را به دو دسته تقسیم کردند. چهار بعد اول را ابعاد اصلی نام گذاری کردند و دو بعد مربوط به ارتباطات را به عنوان بعد اجتماعی شغل قلمداد کردند که به طور دقیق در انجام وظایف دخالت ندارند. هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) به صورت گسترده تری نتایج تحقیقات قبل را مورد بررسی قرار دادند. نتیجه مطالعات آنها، مدل ویژگی های شغل^۵ (JCM) بود که پنج ویژگی تنوع مهارت، هویت داشتن شغل، اهمیت داشتن شغل، استقلال عمل و بازخورد را برای شغل مطرح کرد (ایزدی یزدان آبادی و نوشه ور، ۱۳۹۰).

۲-۶. الگوی ویژگی های شغلی ترنر و لارنس

روش مبتنی بر ویژگی های شغلی ابتدا در سال (۱۹۶۰) توسط ترنر و لارنس ارائه شد. آنها برای ارزیابی اثر انواع مختلف شغل بر رضایت و غیبت کارکنان، یک روش تحقیق ارائه نمودند. آنها پیش بینی کردند که کارکنان مشاغلی را ترجیح می دهند که پیچیده، چالشگر یا هموارد طلب باشد؛ یعنی این شغل ها موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ یا میزان غیبت آنها خواهد شد. این دو پژوهشگر پیچیدگی کار را بر اساس ۶ ویژگی تعریف کردند: ۱) گوناگونی یا متنوع بودن کار، ۲) استقلال یا آزادی عمل در کار، ۳) مسئولیت، ۴) دانش و مهارت، ۵) روابط متقابل اجتماعی که مورد نیاز در کار است و ۶) روابط متقابل اجتماعی که اختیاری است. هر قدر شغل، از نظر این ویژگیها نمره بالایی می گرفت، از نظر این دو پژوهشگر پیچیده تر بود. نتیجه تحقیقاتی که در زمینه میزان غیبت کارکنان انجام شد، پیش بینی های آنها را تایید کرد. کسانی که کارهای پیچیده تر انجام می دادند کمتر غیبت می کردند. ولی نتیجه تحقیقات نتوانست یک رابطه

¹ Taylor

² Herzberg

³ Lawrence

⁴ Hackman & Lawler

⁵ Job Characteristics Model

کلی بین پیچیدگی کار و میزان رضایت کارکنان را نشان دهد. ارائه تئوری اسنادی کار این دو پژوهشگر به سه دلیل از اهمیت زیادی برخوردار بود. نخست آنها توانستند ثابت کنند که کارکنان سازمانها نسبت به مشاغل گوناگون واکنش های متفاوت نشان می دهند. دوم آنها توانستند مجموعه ای از ویژگی های شغلی را برشمارند که می تواند کارها را بر آن اساس مورد ارزیابی قرار داد و سوم اینکه آنها به نیازهای فردی توجه کردند تا ببینند اختلافات فردی چگونه باعث می شود که آنان در برابر شغل های متفاوت واکنش های گوناگون از خود نشان دهند (رایبزر، ۱۳۹۲).

۲-۷. نظریه هالند:

از جمله نظریات مهم در زمینه شغلی، نظریه شغلی - شخصیتی هالند^۱ (۱۹۷۰) است. نظریه شغلی هالند، نظریه همخوانی شغل و شخصیت است که حدود ۵۰ سال توسط هالند و دیگران به کار رفته و هم اکنون نیز در مدارس، دانشگاه ها، بازار کار و دیگر محیطها مورد استفاده قرار می گیرد. همچنین سودمندی و اعتبار آن در کشورهای آمریکایی، اروپایی، آسیایی، استرالیایی و آفریقایی مورد تایید قرار گرفته است. هالند، نظریه شغلی خود را بر مبنای دو اصل استوار نموده است.

۱) انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی برای ابراز وجود فرد به حساب می آید.

۲) انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

وی معتقد است که با وجود پیشرفت های زیاد در علوم همچون آمار، هنوز هم بهترین راه برای پیش بینی شغل فرد، پرسش در مورد ترجیحات شغلی اوست و لذا از طریق مصاحبه می توان رغبت ها و گرایش های شغلی فرد را به دست آورد. هالند، در بررسی های پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به طور کلی در زندگی حرفه ای او داشته باشد. براساس این نظریه، افراد جامعه را می توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه بندی کرد. براساس نظریه هالند، از آنجا که افراد در محیطی رشد می کنند که بتوانند در آن مهارت ها و توانایی های خود را به کار گیرند و نگرش ها و ارزش های خود را نشان دهند، تیپ های هنری به دنبال محیط های هنری و تیپ های قراردادی به دنبال محیط های قراردادی هستند. حال اگر الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می توانیم برخی از نتایج این گونه جور شدن ها را پیش بینی کنیم.

هالند، در نظریه خود به دنبال این است که به سه سوال اساسی که در زیر آمده است، جواب داده و از این طریق نظریه اش را شرح دهد.

کدام خصوصیات افراد و محیطها به نتایج حرفه ای مثبت همچون تصمیمات حرفه ای رضایت بخش منجر می شود؟

کدام خصوصیات افراد و محیطها به تغییر یا ثبات حرفه ای در فضای زندگی منجر می شود؟

مؤثرترین شیوه هایی که انسانها را در ارتباط با علائق شغلی آنها یاری می رسانند، کدامها هستند؟

این نظریه دارای مفروضاتی است که هالند آنها را بدین شیوه توضیح داده است:

بیشتر افراد را می توان به نسبت تشابهاتشان به یکی از شش تیپ شخصیتی تقسیم بندی کرد. این تیپها به عنوان مدلی مناسب برای توصیف فرد به حساب می آیند ولی باید دانست که افراد یک تیپ، خالص نیستند و می توانند تلفیقی از چند تیپ باشند، ولی یکی از تیپها غلبه بیشتری دارد.

¹ Holland

محیط‌ها نیز طبق این نظریه به شش مدل طبقه‌بندی می‌شوند. نوع مدل محیط براساس مدل غالب افرادی که آن محیط را می‌سازند، تعیین می‌گردد. افرادی که در یک محیط دور هم جمع می‌شوند، محیطی را ایجاد می‌کنند که منعکس‌کننده تیپ شخصیتی آنان است.

سومین فرضیه‌ی هالند، مرکز ثقل نظریه‌های جور بودن شخص و محیط است. افراد به دنبال پیدا کردن محیط‌هایی هستند که به آنها اجازه دهد مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به اجرا بگذارند و قبول مسئولیت کنند. چهارمین فرضیه، به شکل‌گیری رفتار به وسیله‌ی تعامل بین شخصیت و محیط اشاره می‌کند. اگر ما تیپ شخصیتی فرد را بدانیم، می‌توانیم با به‌کارگیری دانسته‌هایمان، درباره نتایج احتمالی مانند انتخاب شغل، تصدی شغلی، موفقیت و رضایت شغلی پیش‌بینی‌هایی نماییم (هالند، ۱۳۷۶).

۲-۸. بیگانگی

بیگانگی سخن دیروز، امروز و فردا نیست، بلکه این مفهوم از بدو پیدایش انسان با او همراه بوده است با این تفاوت که نوع و میزان آن با توجه به شرایط تاریخی و موقعیت‌های اجتماعی تغییر می‌کند. از بیگانگی به عنوان یکی از دشوارترین و غامض‌ترین کلمات در زبان یاد کرده‌اند و تا مدت‌ها در سه معنی حقوقی، روانی و جامعه‌شناختی به کار می‌رفت. تا اینکه بعد از جنگ جهانی دوم معنی، مفهوم و کاربرد آن دستخوش تحول گردید به گونه‌ای که به عنوان یک مفهوم اساسی مورد توجه فلاسفه، ادبا، شعرا، جامعه‌شناسان، روانشناسان و منتقدان اجتماعی قرار گرفت و به انحاء گوناگون تعریف و تفسیر شد. در واقع بیگانگی با فلسفه هگل آغاز شد و با فلسفه مارکس همگانی گشت. با این وجود تحقیقات مربوط به بیگانگی در طول سالهای دهه ۱۹۷۰ به اوج رسیده و توجه به آن در سالهای اخیر رو به افول بوده است. یکی از عواملی که سبب اشتها مفهوم بیگانگی و جلب مجدد نظر صاحب‌نظران شد، چاپ آراء فلسفی و اقتصادی مارکس جوان در سال ۱۹۳۲ بود. بنا به عقیده مارکس، بیگانگی شرایطی است که بر اساس آن فرد دچار انزوا شده و رابطه‌اش را با محیط کار قطع می‌کند و با این حال تمایلی به کنترل یا بیان ایده‌های درونی ندارد. وی تحت این شرایط دچار از خودبیگانگی شده و قادر به اجرای درست وظایف نیست. اصل پیدایش این پدیده در تغییراتی جستجو می‌شود که طی فرایند صنعتی شدن، ایجاد کارخانه‌های بزرگ، تعیین سلسله‌مراتب سازمانی، تخصصی‌شده مشاغل، الگوهای جدید نظارت شغلی و تغییر روش زندگی بوجود آمدند. تحت شرایط کاپیتالیسمی، تمامی ابزارهای مربوط به توسعه تولید، به ابزارهای سلطه یا بهره‌جویی از فرد تولیدکننده تبدیل می‌شود. مارکس می‌گوید در نتیجه وقوع این رابطه مخرب، کارکنان سه شکل قابل درک بیگانگی را تجربه می‌کنند که عبارتند از بیگانگی از فرآورده‌های کار، بیگانگی از خود، بیگانگی از سایرین؛ که در این صورت کیفیت منحصر به فرد بشری نادیده گرفته می‌شود. به نحوی که شاهد بیگانگی کارکنان از ویژگی‌های بشری هستیم (گودرزوند چگینی و همکاران، ۱۳۹۲). پس از مطرح شدن نظریه‌های مختلف از طرف هگل (۱۹۷۷) و مارکس (۱۹۷۶)، در رابطه با بیگانگی، این متغیر از سه رویکرد متمایز مورد بحث قرار گرفته است:

✓ رویکرد ستیز: در رویکرد ستیز، بیگانگی علل ساختاری دارد؛ یعنی بیگانگی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی منشا دارد. جورج لوکاخ نیز مانند هگل، معتقد است که بیگانگی زمانی در جامعه به عنوان یک فرایند اجتماعی اهر می‌گردد که انسان به ابزار تبدیل شود. ارایش فروم از منظر دیگری به این مساله می‌نگرد. او بیگانگی را حالتی می‌داند که در آن، شخص خود را غریبه حس می‌کند و از خود بیگانه می‌شود. در این حالت انسان خود

را مرکز عالم و خالق اعمال خود نمی داند بلکه او در دست اعمال و نتیجه ی آن محکوم است. به نظر وی، باید علت های بیگانگی را در نهادهای اجتماعی - از جمله بروکراسی سازمانی، مالکیت و غیره - جستجو کرد.

✓ رویکرد کارکردگرایی: در رویکرد کارکردگرایی هم بیگانگی از ساختارهای اجتماعی و فرهنگی ناشی می شود و آن را پدیده ای تحمیلی می داند که ثبات نظام اجتماعی را متزلزل می کند. دورکهایم و مرتون نیز علت های بیگانگی را در ساختارهای اجتماعی - فرهنگی جستجو می کنند؛ اما هر یک از نقطه نظر خاص خود به مساله می نگرند. بدین معنا که دورکهایم به رابطه ی فرد و جامعه توجه می کند و مساله ی نابسامانی را مطرح می کند که در زمان انتقال جوامع از انسجام اجتماعی - مکانیکی به ارگانیکی شتاب رگفته و سبب تضعیف ارزش ها می شود. پیامدهای این امر می تواند به گسترش اخلاق فردی به جای اخلاق جمعی و در نهایت به بیگانگی ختم شود.

✓ رویکرد تفهیمی: سومین رویکرد، رویکرد تفهیمی است که اندیشمند بارز آن مارکس وبر است. اصطلاح مفهوم نزد او بیانگر شکل عینی موقعیت های رفتاری و کنشی است. از دیدگاه این متفکر آلمانی تنها جهانی که به مفهوم تفسیر یابنده در برابر ما قرار گیرد، جهانی تغییرپذیر و دگرگون شونده است (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۹-۲. انواع بیگانگی:

۲-۹-۱. بیگانگی از خود:

از دیدگاه نترلر (۱۹۵۶) بیگانگی مترادف با آنومی^۱ یا آنومی^۲ یا آنومی^۳ روانی است. به اعتقاد وی آنومی روانی به مفهوم اختلال، آشفتگی و نا به سامانی شخصیتی است و اشاره به حالتی روانی و اجتماعی دارد که در آن فرد نوعی احساس تنفر نسبت به برخی از جنبه های مشخص وجود اجتماعی خویش می کند (حسنی، ۱۳۸۹). از نظر دورکهایم^۴ (۱۹۲۱) بیگانگی به نوعی حالت فکری اطلاق می شود که فرد در آن به واسطه اختلالات اجتماعی، به نوعی سردرگمی در انتخاب هنجارها، تبعیت از قواعد رفتاری و احساس پوچی دچار است. از نظر مرتن^۵ (۱۹۵۹) بیگانگی از خود که مبین گسیختگی و عدم تجانس بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادی شده جهت نیل به بدان اهداف است، اشاره به حالتی از رابطه فرد و جامعه دارد که در آن بین فرد و ساخت فرهنگی و ارزشی حاکم تضاد وجود دارد. مرتن عدم ارتباط و تجانس معقول بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادینه شده برای نیل بدان اهداف را از عوامل اصلی بی هنجاری و بیگانگی انسان می داند (محسنی تبریزی، ۱۳۸۰).

۲-۹-۲. بیگانگی از جامعه:

رشد برونزا، افزایش مهاجرت از روستا به شهر، تحولات سریع اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه ایران، نوسازی پرشتاب در دهه های اخیر در ابعاد فوق الذکر و پی آمد آن (وجود دوگانگی در ابعاد مختلف زیست اجتماعی) و حالت گذار (بر اثر برخورد ارزشها و هنجارهای سنتی با ارزش ها و هنجارهای نوین) باعث شده است که این دوگانگی در قالب تضاد، بحران و تنش در ابعاد گوناگون بروز نماید و می تواند عامل و محور اساسی به وجود آورنده بیگانگی باشد. همچنین شکل گیری نظام بروکراسی در همه ابعاد مختلف جامعه، از جمله در امور آموزشی و دانشگاهی، نتیجه طبیعی چنین شرایطی بوده است. بدین ترتیب، نظام دیوان سالاری غیرفعال و ناهمگون یکی از بزرگترین موانع هر گونه توسعه و

1 Nettler

2 Anomia

3 Anomie

4 Durkheim

5 Merton

تحول در بعد فردی و اجتماعی است؛ به عبارت دیگر، ساختارهای اجتماعی موجود با افراد و گروههای اجتماعی، تعاملاتی دارد که موجب می شود افراد دیگر گروهها در جامعه به از خود بیگانگی دچار شوند (کلدی و صفی پور، ۱۳۹۰).

۳-۹-۲. از خود بیگانگی شغلی:

بیگانگی در کار نشان دهنده فقدان فردیت است و چنین فقدان حالت ناخوشایندی برای فرد و جامعه بزرگ تر خواهد بود. در سطح فردی، بیگانگی از کار با سلامت روانی، ناخشنودی شغلی، مشکلات مربوط به الکل، استرس شغلی، اضطراب، افسردگی و دیگر اشکال بیماری های روانی در ارتباط است. در سطح سازمان، بیگانگی از کار موجب بهره وری پایین، غیبت های زیاد، جابجایی فراوان، تعهد و اخلاق کار کم می شود. در سطح جامعه، بیگانگی از کار باعث بروز مسائل گوناگونی چون بیگانگی سیاسی و اجتماعی، بی هنجاری، افزایش جرم، خرابکاری، افزایش قیمت مراقبت از سلامتی، اقتصاد بیمار و ... خواهد شد (نبوی و همکاران، ۱۳۹۲). از خود بیگانگی در بحث های مارکس تحت عنوان کار بیگانه شده، مطرح می گردد، کار بیگانه شده اشاره به کاری تحمیلی و اجباری دارد که از آن کارگر نبوده، نیاز درونی کارگر را برآورده نساخته و صرفاً برای نیازهای خارجی است (کریمی و ذاکری، ۱۳۹۰).

۲-۱۰. عوامل نشان دهنده بیگانگی شغلی افراد:

- ✓ احساس پوچی: احساس فرد مبنی بر اینکه کار او از بازده و نتیجه مطلوبی برخوردار نیست یا اینکه هیچگاه برای کار و فعالیت خاصی فراخوانده نمی شود و آنقدر موضوعات کار ساده و پیش پا افتاده است که بدون وجود او لحظه ای وقفه در امور حاصل نمی شود.
- ✓ بدبینی: بی اعتماد بودن، باور نداشتن افراد، تردید به رفتار و سخنان سایرین.
- ✓ سستی و کرختی: داشتن نوعی کسالت و بی حسی که مانع بروز شور و گرمی در رفتار فرد برای انجام کارها می باشد. تمایل به یکجا نشینی و بی تحرکی، وضعیتی که فرد در آن از نوع بی حوصلگی مفرط رنج می برد.
- ✓ بی قدرتی: شرایطی که در آن فرد توان اعمال اراده خود را چه از نظر اقتصادی یا در زمینه های اجتماعی از دست داده باشد.
- ✓ بی تفاوتی: بدون عکس العمل بودن در مقابل وقایع متفاوت و رفتار منفعلانه داشتن.
- ✓ پنهان کاری: سعی در پنهان نگاه داشتن شخصیت خود، از اظهار نظرهای صریح خودداری کردن و به رفتارهای مصالحت آمیز دست زدن.
- ✓ بی معنایی: وضعیتی که در آن حداقل رضایت از نتایج کار هم وجود ندارد.
- ✓ جدا افتادگی و تنهایی: عدم احساس تعلق به ارزش های رایج، حتی ارزش هایی که به میزان زیادی ارزشمند محسوب می شوند.
- ✓ عدم استقلال: وضعیتی که فرد امکان به کار بردن شیوه و روش مبتنی بر نظر خود را در انجام امور دارا نیست.
- ✓ وقت گذرانی: کش دادن کارها، معطلی های بی مورد در سایر نقاط غیر از محل کار اصلی، طولانی کردن ساعات استراحت مثل غذا، چای و ...
- ✓ عدم انطباق زمان کار لازم با زمان کار موظف: داشتن وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن کار محوله.

- ✓ نحوه تقسیم کار: واگذاری بخش عمده ای از کارهای محور کسانی که از بیشترین ارتباط و اعتماد برخوردارند، به بیان دیگر انحصاری بودن امور.
- ✓ نحوه نظارت: عدم نظارت یکنواخت و اغماض نسبت به بسیاری از رفتارها.
- ✓ جدی نگرفتن کار واگذار شده: با این باور که همه چیز سطحی و ظاهری است این نوع نگرش سبب می شود که در جمع آوری اطلاعات و پاسخگویی دچار نوعی سطحی نگری شوند.
- ✓ تکراری بودن مسئولیت محوله: محدود و تکراری بودن به دلیل تقسیم کار شدید که باعث تکرار یک عمل به کرات می شود.
- ✓ شرایط فیزیکی کار: نامناسب بودن امکانات، شرایط محیطی، بهداشتی.
- ✓ نقض ساعت ورود و خروج: به موقع حاضر نشدن در محل کار و خروج زودتر از موعد مقرر.
- ✓ بی علاقه‌گی به کار: اظهار بی میلی و عدم توجه و تمایل به کار موظف به انحاء مختلف از جمله نگهداشتن نامه ها، دیر پاسخ دادن، پاسخ های غیر دقیق و سطحی دادن و ...
- ✓ استقبال از ایام فراغت و خوشحالی از ایام تعطیلات: حساب همه تعطیلات را نگه داشتن و اظهار خوشحالی از وجود تعطیلات اضافی به گونه ای که گویی از سنگینی بار کار محوله رها می شوند.
- ✓ وجود روابط صوری: نبودن روابط دوستانه و خانوادگی، عدم علاقه به برقراری معاشرت.
- ✓ دوگانگی شخصیت: جنبه بیرونی داشتن کار برای فرد به گونه ای که در ایام فراغت به خویشتن باز می گردد و در محیط کار بین گفته ها و رفتار او یگانگی موجود نیست (صدادقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸).

۱۱-۲. پیامدهای بیگانگی شغلی:

بیگانگی، واقعیت شایع زندگی کاری حتی در سطوح خدمات حرفه ای است. بیگانگی کاری موجب کاهش عجزین شدن با شغل در سطح فردی و گروهی و کاهش انگیزش شغلی می شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۹). انسان در حالت بیگانگی، وجود خودش را در فعالیت ها و آثار خود نمی بیند و نمی تواند همه استعدادهای خود را شکوفا سازد. در چنین وضعیتی انسان نمی تواند استعدادهای گوناگون و جودی خویش را شکوفا سازد. کار، برایش جنبه خارجی پیدا می کند و خود را در کارش شکوفا نمی سازد، بلکه خود را انکار می کند. چنین انسانی به جای خوشبختی، احساس بدبختی می کند و قادر نیست جسم و ذهن خود را آزادانه پرورش دهد، زیرا کار برای او جنبه تحمیلی و اجباری دارد و برای ارضای نیاز نیست، بلکه ابزاری برای ارضای نیازهای دیگران است (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲). بیگانگی منبع استرس در سازمان است. فرد بیگانه شده با سازمان، مفهوم تمرکز بر زمان و مکان را از دست می دهد. بیگانگی از کار رابطه منفی با کنترل فعالیت، خودنظمی اقدامات، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی دارد و منجر به افزایش فقر و در نهایت کاهش رضایتمندی شغلی می شود (گودرزوند چگینی و همکاران، ۱۳۹۳).

۳. پیشینه مطالعاتی صورت گرفته:

مسئله امروزی انسان دور شدن از خود حقیقی است که در جامعه شناسی با مفهوم از خود بیگانگی مطرح می شود. از خود بیگانگی نمایی از بیگانگی انسان نسبت به خود و دور شدن از مقام و جایگاه خویشتن است و زمانی رخ می دهد که ساختار اجتماعی یا محیط ایجاد شده توسط انسان، خود او را در سیطره می گیرد که در نهایت انسان را مبدل به عروسک های خیمه شب بازی می کند. از خود بیگانگی دارای ابعاد مختلفی، از جمله؛ از خود بیگانگی فرهنگی، از

خود بیگانگی از کار، از خود بیگانگی سیاسی و از خود بیگانگی اجتماعی است. در میان تمامی ابعاد از خود بیگانگی، از خود بیگانگی شغلی نمود بیشتری دارد. در این بخش محقق بطور خلاصه به بیان برخی از تحقیقات انجام شده در حوزه ویژگی های شغلی و از خود بیگانگی شغلی پرداخته شده است.

شرفی و همکارانش (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان: رابطه ویژگی های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خود بیگانگی شغلی، انجام داده اند. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که عدالت ارتباطی از میان ابعاد عدالت و بازخورد از میان ویژگی های شغلی پیش بینی کننده معنادار از خود بیگانگی شغلی هستند. در نتیجه می توان خود بیگانگی شغلی را تابعی از عدالت ارتباطی ادراک شده و بازخورد دانست. پور کیانی و نعی (۱۳۸۹) تحقیقی توصیفی با عنوان: از خود بیگانگی، بازتابی از کم توجهی به ویژگیهای شغل، انجام داده اند. آنها در مطالعه خود خاطر نشان کردند که ویژگی های شغل، خصوصیات یک شغل است که شرایط را برای انگیزه، رضایت از کار و عملکرد بالای کاری فراهم می کند. بر مبنای این تئوری که توسط هاگمن و اولدهام طراحی شده است، کارفرمایان باید شرایطی را مهیا سازند که در آن شرایط کارمند از کارش احساس رضایت کند. از مسائل مهم دیگر که سازمان ها خواه یا ناخواه با آن دست به گریبان هستند، از خود بیگانگی کارکنان است. گل پرور و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان: تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل کننده اسناد شناختی به علل استرس، انجام داده اند. نتایج نشان داد بین رفتارهای انحرافی با گرانباری شغلی، بیگانگی شغلی و اسناد شناختی استرس رابطه معنادار وجود ندارد؛ اما بین گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی و اسناد شناختی به استرس رابطه معنادار به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که اسناد استرس به سازمان، رابطه گرانباری شغلی را با بیگانگی شغلی تعدیل می کند. به این معنا که وقتی اسناد استرس به سازمان بالا است، گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی دارای رابطه منفی است، ولی زمانی که اسناد استرس به سازمان در حد پایین است، گرانباری شغلی با بیگانگی شغلی رابطه مثبت دارد. گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان: عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها، انجام داده اند. نتایج تحلیل نشان داده که بیگانگی از کار در بین این نمونه وجود دارد، اما میانگین میزان بیگانگی از کار، کمتر از میانگین مورد انتظار است و مهم ترین و موثرترین عوامل پیش بینی کننده بیگانگی از کار در این نمونه به ترتیب عدم درک معنای کار و پس از آن عدم قابلیت کار برای خودبیانگری یا اظهار وجود، مناسب نبودن جو چالش و خلاقیت در محیط کار، کیفیت پایین روابط کاری و ویژگی ساختاری تمرکز در سازمان است.

تامرز و دالک^۱ (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان: اثرات از خود بیگانگی شغلی بر تعهد سازمانی، تلاش کاری و کار برای تامین خانواده، انجام داده اند. در این مطالعه دو بعد از خود بیگانگی شغلی مدنظر قرار داده شده است: ناتوانی و بی معنایی. فرضیه ها بر اساس نظرسنجی جمع آوری شده از یک نمونه ماماهاای هلندی، مورد آزمون قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که از خود بیگانگی شغلی (ناتوانی و بی معنایی) تعهد سازمانی و تلاش کاری را به میزان کمتری نسبت به تلاش برای تامین خانواده، تحت تاثیر قرار می دهد؛ و از بین این دو، احساس بی معنایی، اثرات منفی بیشتری به دنبال دارد. به این معنا که زمانی که افراد احساس می کنند که هیچ تاثیری بر کار خود ندارند (احساس ناتوانی) و بویژه اینکه کارشان ارزشمند نیست (بی معنایی)، این مساله اثرات منفی قابل توجهی دنبال دارد. مت الی و همکاران^۲ (۲۰۱۳) تحقیقی با

¹ Tummers & Dulk

² Mat Ali et al.,

عنوان: تاثیر مدل ویژگی های شغلی هاکنم و الدهام بر رضایت شغلی، انجام داده اند. در این مطالعه تصویری از بکارگیری مدل ویژگی های شغلی هاکنم و الدهام در جهت رضایت شغلی از دید مدیران فست فود ارائه شده است. ابعاد بکار گرفته شده برای ویژگی های شغلی در این مطالعه عبارت بودند از: استقلال، بازخورد، تنوع مهارت، اهمیت کار و هویت کار. نتایج بررسی ها نشان داد که از بین ابعاد ویژگی های شغلی، استقلال، بازخورد و تنوع مهارت ها رابطه قوی تر و مثبت تری با رضایت شغلی مدیران دارند. چيو و همکارانش^۱ (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان: رابطه بین ویژگی های شغلی پرستاران و نگرش آنها به یادگیری مستمر مبتنی بر وب، انجام داده اند. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی (نیازهای شغلی، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی) و نگرش پرستاران به یادگیری مستمر مبتنی بر وب بوده است. نتایج حاصل از تحلیل نشان داده که بین کنترل شغلی و حمایت اجتماعی با نگرش پرستاران یادگیری مستمر مبتنی بر وب رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ولی رابطه بین نیازهای شغلی و یادگیری معنادار نبود.

۴. نتیجه گیری

نتایج تحقیقات انجام شده در حوزه ویژگی های شغلی، بیگانگی شغلی و ارتباط این دو متغیر حاکی از آن است که ویژگی های شغلی و ابعاد آن پیش بینی کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند تعهد سازمانی، ترک خدمت، از خودبیگانگی و ... است. از خودبیگانگی شغلی در سازمان هایی رواج دارد که افراد دارای مشاغل ساده، تکراری، بی اهمیت و بدون اختیار هستند و به عبارتی فاقد ویژگی های شغلی چون تنوع مهارت ها، ماهیت شغل، اهمیت شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی هستند. در سازمانی که کارکنان قادر هستند از مهارت های متنوع خود استفاده کنند، احساس می کنند شغلشان دارای اهمیت و جایگاه مناسب است، استقلال شغلی دارند و به موقع و بجا بازخورد دریافت می کنند، احتمال بیگانگی از کار کمتر است. زیرا زمانی که آنان از استعدادها و توانایی های ذهنی، عملی مختلفی در انجام کارشان استفاده می کنند با چالشهای بیشتری مواجهند. در مشاغلی که بستری مناسب برای شکوف شدن استعدادهای افراد وجود دارد، کارکنان بیگانگی از کار را تجربه نمی کنند. یک شغل زمانی که بتواند زمینه ای برای رشد و تعالی استعدادهای گوناگون انسان فراهم نماید، می تواند شغل کاملتر و محبوب تری برای افراد باشد تا جایی که این احساس مطلوبیت در روابط اجتماعی اشخاص نیز قابل مشاهده است. هرچه فرد از میزان اثربخشی شغلش بر زندگی یا کار دیگران، در همان سازمان و یا در محیط خارج سازمان، آگاه باشد و در واقع شغل مهمتری داشته باشد، احتمال تجربه کردن احساس بیهودگی، ناتوانی و انزوای اجتماعی این شخص نادرتر است. در آخر اینکه، وقتی اطلاعاتی که فرد می تواند به طور مستقیم و روشن در مورد صحیح بودن عملکردش کسب کند بجا، به موقع و همه جانبه باشد فرد هیچ یک از ابعاد از خودبیگانگی شغلی را تجربه نخواهد کرد.

انجام مطالعاتی از این قبیل به مدیران سازمان کمک می کند به نقشی که توجه به ویژگیهای شغلی می تواند در کاهش بیگانگی شغلی کارکنان داشته باشد، پی ببرند؛ به مدیران کمک می کند ویژگیهای مشاغل را به نوعی تنظیم کنند که منجر به کاهش بیگانگی شغلی شود؛ میزان پیچیدگی مشاغل را با میزان مهارت کارکنان متناسب سازند؛ مشاغل را طوری طراحی کنند که شاغل در جریان فرایند آن و نحوه شروع و اتمام آن قرار گیرد؛ و شغلها بیش از حد ساختارمند نباشند؛ فرد احساس کند که نتایج کارش بر زندگی و سطح رفاه مردم تاثیرگذار است؛ حدود شروع و اتمام هر شغلی طوری تنظیم شود که به فرد امکان استفاده از توانایی ها و خلاقیتش را بدهد. توجه به ویژگی های شغلی موجب می شود

¹ Chiu et al.,

کسانی که به کارهایی با ویژگی های عمده مشغولند احساس رضایت بیشتری می کنند، بیشتر تحریک می شوند، دارای انگیزه بیشتری بوده و در مقایسه با کسانی که به چنین کارهایی مشغول نیستند، بازدهی بیشتری دارند؛ توجه به ویژگی های شغلی موجب می شوند تا شخص از نظر روانی در بهترین وضعیت قرار گیرد، چنین روحیه ای می تواند بر بازدهی او اثر بگذارد و سازمان را در موقعیت بهتری قرار دهد.

منابع

۱. صدقاتی فرد، م.، عبدالله زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارمندان. فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/سازمانی، (۱)۱، ۹-۲۲.
۲. کلدی، ع.ر.، صفی پور، ج. (۱۳۹۰). تحلیل جامعه شناسی از خودبیگانگی در میان دانشجویان، مطالعه ای در تهران. پژوهشنامه علوم انسانی، ۱۷۹-۱۴۹.
۳. تسلیمی، م.س.ف. بازرگان، ع.، موسی خانی، م.ف. الوداری، ح. (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول آفرین در دانشگاه های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). نشریه مدیریت دولتی، ۳(۸)، ۱۹-۳۸.
۴. سید جوادین، س.ر. (۱۳۸۷). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ چهارم.
۵. میرسپاسی، ن. (۱۳۸۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. با نگرشی به روند جهانی شدن، تهران، انتشارات میر، چاپ بیست و چهارم.
۶. میرکمالی، س. م.، حیات، ع. ا.، نوروزی، ع.، جراحی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار/تربیت و اجتماع دانشگاه شاهد، ۱۶(۳۹)، ۱۵-۳۰.
۷. ایزدی یزدان آبادی، ا.، نومه ور، ح.س. (۱۳۹۰). ویژگی های شغلی دبیران و رابطه ی آن با توانمندسازی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۲(۳-۴)، ۱۶۷-۱۸۷.
۸. هالند، ج.ال. (۱۳۸۶). حرفه ی مناسب شما چیست؟. ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی، تهران، کمال تربیت، چاپ دوم.
۹. مصطفوی راد، ف.، بهرنگی، م.ر.، عسکریان، م.، فرزاد و. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه های متوسطه ی نظری شهر شیراز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۶(۱)، ۴۵-۷۸.
۱۰. گودرزوند چگینی، م.، نوین اشرف، ا.، علوی صائب، ف. (۱۳۹۳). عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۵۵-۸۰.
۱۱. محسنی تبریزی، ع.ر. (۱۳۸۰). آسیب شناسی بیگانگی اجتماعی - فرهنگی بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه های دولتی تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۶(۲)، ۱۱۹-۱۸۲.
۱۲. حسنی، ق. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بیگانگی سیاسی و اجتماعی با مشارکت سیاسی و اجتماعی دانشجویان دانشگاه های دولتی شهر تهران در سالهای ۸۷-۸۶. فصلنامه علوم اجتماعی، ۵۰(۵)، ۱۷۱-۱۳۰.

۱۳. کریمی، م.ح.، ذاکری، م. (۱۳۹۰). بررسی مؤلفه های از خود بیگانگی در داستان های کودک و نوجوان. مجله علمی پژوهشی مطالعات ادبیات کودک دانشگاه شیراز. ۲(۲)، ۱۵۱-۱۲۵.
۱۴. نبوی، س.ع.ف. حسین زاده، ع.ح.، علامه، س. (۱۳۹۰). مطالعه تاثیر ویژگی های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان های اداری (مطالعه کارمندان سازمان های دولتی شهرستان اهواز). مسائل اجتماعی ایران، ۲(۲)، ۱۵۴-۱۳۱.
۱۵. قلی پور، آ.، روشن نژاد، م.، شرافت، ش. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد- سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. اندیشه مدیریت راهبردی، ۴(۱)، ۲۲۹-۲۰۹.
۱۶. افراسیابی، ح.، جمشیدی سلوکلو، ب.، قدرتی، ح. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس. جامعه شناسی کاربردی، ۲۴(۱)، ۱۹۰-۱۷۷.
۱۷. گودرزوند چگینی، م.، نوین اشرف، ا.، علوی صائب، ف. (۱۳۹۳). عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۸۰-۵۵.
۱۸. شرفی، ل.، مهداد، ع.، فاضل، ا. (۱۳۹۲). رابطه ویژگی های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خود بیگانگی شغلی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۴(۳)، ۵۹-۵۱.
۱۹. پورکیانی، م.، نخعی، ر.ح. (۱۳۸۹). از خود بیگانگی، بازتابی از کم توجهی به ویژگی های شغل. مدیریت، ۲۱(۱۵۸)، ۴۸-۴۵.
۲۰. گل پرور، م.، واتقی، ز.، اشجع، آ. (۱۳۹۳). تبیین رابطه استرس شغلی با بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی بر اساس نقش تعدیل کننده اسناد شناختی به علل استرس. روانشناسی معاصر، ۹(۱)، ۸۲-۷۱.
21. Tummers, L., Dulk, L.D. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management Accepted manuscript*, 1-21.
22. Mat Ali, S.A., et al. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 129, 46 – 52.
23. Chiu, Y.L., Tsai, CH.CH., Chiang, CH.Y.F. (2013). The relationships among nurses' job characteristics and attitudes toward web-based continuing learning. *Nurse Education Today* 33, 327–333.
24. Prasad, P.N. (2014). Work Alienation Among The Employees in it Sector. 3(5), 140-142.

Evaluating the consequences of paying attention to job characteristics and its role in reducing job alienation

Masoumeh Mojahed ^{*1}
Iraj Radmehr ²

Date of Receipt: 2022/03/13 Date of Issue: 2022/04/24

Abstract

The present study is a descriptive study on job characteristics, job alienation and the relationship between these two variables. Self-alienation is a concept that has influenced the works of a large number of thinkers and thinkers in management science and organization. Among these three experts who have discussed the above concept more seriously are Karl Marx, Max and Barr and Mannheim, each of whom has weighty ideas about alienation. Employees' occupations and discussed in detail the individual, organizational and social effects. Researchers believe that job alienation is common in organizations where people have simple, repetitive, insignificant and unauthorized jobs, in other words, they lack job characteristics such as diversity of skills, job nature, job importance, job independence, job feedback.

Keywords

Job Characteristics, Diversity of skills, Job content, Job nature, Job autonomy, Feedback Career, Job Alienation.

1. Master of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Shahroud, Iran. (Corresponding author: m.mojahed47@yahoo.com)
2. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Shahroud, Iran.

