

بررسی بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران
(مورد پژوهش: کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرمسار)
*A Survey of job alienation in the administrative of iran (Case Research : Education
employers of Garmsar City)*

Mojtaba Sedaghati Fard

Dept. of Social Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad
University, Garmsar, Iran

E.mail: sedaghati_fard@yahoo.com

Soroush Fathi

Dept. of Social Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad
University, Garmsar, Iran

Sakineh Najafi

M.A in Sociology, Garmsar Branch, Islamic Azad
University, , Garmsar, Iran

مجتبی صدقاتی فرد

گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

سروش فتحی

گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

سکینه نجفی

کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

چکیده

هدف: بررسی میزان یا سطح بیگانگی شغلی در کارمندان و شناسایی عوامل درون سازمانی اثرگذار بر آن بوده است. **روش:** از نوع زمینه یابی یا پیمایش، در اجرای ابزار پژوهش، پرسشنامه حضوری محقق ساخته ای طراحی شد که طی روند پیش آزمون، مورد اعتباریابی و پایایی سنجی قرار گرفت و به وسیله آن داده ها گردآوری شد. با توجه به محدودیت عددی جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده شد، و تعداد ۱۱۵ نفر از کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۰ مورد بررسی قرار گرفتند. **یافته ها:** نشان داد که میزان بیگانگی شغلی در نمونه مورد مطالعه در سطح متوسط رو به بالا قرار دارد. همچنین بین برآورده نشدن آرزوها، تنش و ناشادبودن محیط اداری، ناکامی در کاهش ناهماهنگی، ابهام در نقش شغلی، تعارض در نقش شغلی، و تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی با بیگانگی شغلی رابطه معنادار مشاهده شد. ضمناً بین بیگانگی شغلی افراد با متغیرهای زمینه ای تفاوتی مشاهده نشد، ولی در رابطه متغیرهای مدت اشتغال و پست سازمانی، با بیگانگی شغلی تفاوت معنی دار بدست آمد. **نتیجه گیری:** در مدت زمانی که افراد در شغل خود انجام وظیفه می کنند متغیرهای گوناگونی بر نحوه کار و ارتباط آنها با یکدیگر تاثیر می گذارند که موجب احساس بی قدرتی، بی معنایی و جدا افتادگی شوند زمینه ساز بیگانگی شغلی گردند.

واژه های کلیدی: بیگانگی شغلی^۱، بی قدرتی^۲، بی معنایی^۳، جدا افتادگی یا انزوا، خودبیزاری^۴

Abstract

Aim: checking the job alienation level among the employees and studying in-office aspects affecting on. **Material and method:** a questionnaire, which was assessed in a pre-test study, was used to conduct the survey and also to collect the data. Due to the small number of the community, all the members of it were included in the study and 115 employees of the education ministry were studied. **Results:** the results were indicated that the job alienation is in higher-intermediate level. Also, there was a significant relation between aspects including not accepting the favors, tension and sad environment of the office, failure to reduce the individuality, unclearness and opposition of the responsibilities and communication with the out world and job alienation. On the other hand, there was no significant difference in job alienation levels based on basic variables but with variables such as employing duration and the job level. **Conclusion:** During the time that the employees are working, different variables could affect on working and also the communications by which cause powerlessness, meaningless and self-estrangement resulting in job alienation.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۲/۹

² job alienation

³ powerlessness

⁴ meaningless

⁵ self-estrangement

مقدمه

در بررسی نظام اداری ایران گرایش‌های رفتاری و درونی کارکنان در کارکرد نظام اداری ایران اهمیت اساسی دارد و بخش عمده‌ای از عدم پویایی و نابهنجاری نظام اداری ایران به رفتارها و انگیزه‌های کارکنان مربوط می‌گردد که از انگیزه، رغبت و تمایل چندانی به کار و تعلق خاطر به سازمان برخوردار نیستند. بدین ترتیب گفته می‌شود که یکی از عوارض مهم در نظام اداری ایران عدم احساس تعلق خاطر و عدم تعصب نسبت به سازمان از طرف پرسنل و کارکنان ادارات و سازمان‌های دولتی در ایران است که این امر باعث به وجود آمدن نوعی بیگانگی از کار در بین کارکنان ادارات دولتی گردیده است (پاکدل، ۱۳۷۸). در واقع به نظر می‌رسد که در نظام اداری ایران عوامل متعدد فردی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و عوامل درون سازمانی متعدد باعث شکل‌گیری احساس بیگانگی از کار گردیده است. از نظر صاحب‌نظران، در نظام اداری ایران افراد به خاطر بافت سازمان‌ها غیرخلاق پرورش می‌یابند و احساس مسئولیت بسیار کمی در قبال سازمان خود دارند، کارکنان وظایف مشخص ندارند و نسبت به سازمان احساس بیگانگی نسبتاً شدیدی دارند و حتی دارای انگیزه‌ای نیز برای بهتر شدن نیستند. ارزشیابی و بازخورد، معنی و مفهوم خود را از دست داده، تخصیص پاداش‌ها و مزایا، نه بر اساس ضوابط خاص و شایستگی و کارکرد، بلکه بر اساس رابطه، اتفافی و ناعادلانه انجام می‌گیرد (برومند، ۱۳۸۵ : ۶۱).

یکی از ویژگی‌های نظام اقتصادی در جوامع امروزی توسعه تقسیم کار است به عبارت دیگر کار به تعداد بی‌شماری مشاغل مختلف که افراد در آن تخصص دارند، تقسیم می‌شود. به خلاف جوامع سنتی، در یک نظام صنعتی امروزی هزاران شغل مشخص وجود دارد (ثلاثی، ۱۳۷۹). امروزه عده بسیار زیادی از افراد در جوامع صنعتی در مشاغل خدماتی مشغول به کار هستند یعنی مشاغلی که به جای تولید مستقیم کالا، خدمات به دیگران ارائه می‌کند، مشاغل اداری و دفتری نمونه‌های انواع کاری است که معمولاً به عنوان مشاغل خدماتی منظور می‌شود. تقسیم کار در مشاغل خدماتی سبب می‌شود که شاغلین در این نوع نهادها ساعات طولانی کار را تنها به انجام وظیفه‌ای بسیار ساده بگذرانند که حتی در بسیاری موارد نیازی به داشتن مهارت خاصی نیست. عمدتاً در این گونه مشاغل افراد کمتر می‌توانند جنبه‌های گوناگون شخصیت خود را پروراند و استعدادهای خود را آزادانه توسعه دهند. در بسیاری موارد افرادی که به کارهای دفتری و سطح پایین اشتغال دارند مشاغل خود را یکنواخت و کسل‌کننده می‌دانند که مجال برای ابتکار فراهم نمی‌کند.

این احساس که کار متعلق به فرد نیست و به اجرای فرامینی می‌پردازد که در طرح و تنظیم آن هیچ دخالتی نداشته است زمینه‌های بی‌علاقگی فرد را فراهم می‌سازد، در چنین شرایطی انسان تحت تاثیر احساس بیگانگی نسبت به کار و به تدریج از خود نیز بیگانه می‌شود. کار، دیگر ماهیت وجودی فرد را تشکیل نمی‌دهد. این احساس که کار متعلق به او نیست و دستاورد حاصل از کار موجب شغف او نمی‌شود، سبب می‌گردد که او تنها در ایام فراغت خود احساس آرامش کند. در این صورت فعالیت او رنجی است که تحمل می‌شود و به همین ترتیب فرد با این احساس از خود بیگانه و نسبت به اجتماع نیز بیگانه خواهد شد (پاکدل، ۱۳۷۸). با توجه به درصد شاغلین در بخش خدمات اداری، این بررسی می‌تواند روشن سازد که چه تعداد از این افراد برای راه اندازی این نظام کفایت می‌کند و از به هدر رفتن نیروی مازاد در این بخش جلوگیری خواهد شد. این نیروی مازاد به صورت یک پتانسیل بالقوه در شرایطی که به شکل صحیح بکار گرفته نشود به شکل مخرب عمل می‌کند. در این صورت تبعات روانی - اجتماعی حاصل از رکود در این بخش قابل تعمق خواهد بود (فخرائی، ۱۳۷۲).

بیگانگی با جامعه که تحت تأثیر ساختار بوروکراسی جامعه مدرن پدید آمده است، به معنای جدایی از واقعیت‌های پیرامونی و عدم پیوند ذهنی - شناختی و عینی - کنشی با برخی صور واقعیت‌های اجتماعی و فرهنگی است (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱). میچل معتقد است

که بیگانگی به معنای انفصال، جدایی و عدم پیوند ذهنی و عینی بین فرد و محیط پیرامون او (یعنی جامعه، انسانهای دیگر و خود) است (محسنی تبریزی، ۱۳۸۵). چنانکه در روانشناسی اجتماعی نیز، به فراگرد کنش متقابل میان عامل رفتار و وضعیت رفتار در بیگانگی وی معتقدند (مسعودنیا، ۱۳۸۰). صاحب نظران جامعه شناسی برای نخستین بار از خود بیگانگی 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 پردازد 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. می توان گفت بیگانگی شغلی احساس عدم تطابق سلیقه شخصی با نوع کار خود است که نگرشی منفی را نسبت به شغل فرد ایجاد می کند که به صورت عدم تعلق خاطر و دوست نداشتن وظایف شغلی و شرایطی است که اشتغال در آن انجام می گیرد.

جامعه شناسان کلاسیک ادعا می کردند که کارگر قرن نوزدهم میلادی در میان چرخ دنده های زنجیره تولید، به دلیل تنش هایی که به ایفای نقش در درون آن ناگزیر بود به از خود بیگانگی دچار شده است. به زعم آنها کارگر نخست از فرآورده کار خود، و ثانیاً از نظام سازمانی (یا وسیله تولید) که این فرآورده را تولید می کند بیگانه می شود. بنابر نظر اینان، دلیل این بیگانگی این است که کارگر اختیار، آزادی و تسلط بر سرنوشت خود و آرزو برای اظهار وجود را در ازای دریافت یک دستمزد ناچیز از دست می دهد. این از دست دادن مفهوم خود، در نتیجه پیوستن به نظام کارخانه و یا سازمان تولید وی را بر آن می دارد تا از فرآورده های آن نظام بیزار و یا بیگانه شود. ثانیاً آن جا که فرد به ناچار باید آرزوهای خود را برای اظهار وجود و تسلط بر سرنوشت خود رها سازد تا بتواند در نظام کارخانه یا سازمان باقی بماند، از آن جنبه های خویش که خواهان تسلط بر خود و تجربه با معنا هستند نیز بیگانه می شود و دور می افتد. در واقع فرد از آن جنبه های منش یا روان خود که قادر به ابراز آن ها در زندگی روزمره نیست بیگانه می شود (توسلی و قدیمی، ۱۳۸۰).

مارکس از نخستین اندیشمندانی بود که دریافت، توسعه صنایع امروزی کار، بسیاری از افراد را به وظایف خسته کننده و ملال آوری وادار می کند (صداقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸). او معتقد بود تأثیر فعالیت های اقتصادی در هر جامعه ای قابل ملاحظه است. چنان که شیوه های مختلف تأمین معیشت، تأثیر بنیادین بر زندگی مردم دارند. توزیع کالاها و تغییرات در موقعیت اقتصادی کسانی که آن ها را تولید می کند نیز به شدت بر همه انواع نابرابری های اجتماعی تأثیر می گذارند. این امر در کنار بیگانگی از مهمترین مسائل مربوط به کار در عصر حاضر محسوب می شوند. نکته قابل توجه از دید مارکس در مورد پدیداری بیگانگی ناتوانی کارگر در تصاحب محصول کار خود در جامعه سرمایه داری است. کارگران با فروش کار خود در برابر دستمزد همزمان ارتباط با موضوع کار را از دست می دهند و خود تبدیل به «شیء» می شوند (کیویستو، ۱۳۷۸). از طریق از خود بیگانگی در کار، فرد نه تنها با موضوع کارش و فرآیند تولید، به عنوان فردی دشمن و بیگانه رابطه برقرار می کند، بلکه در مناسبات دیگر افراد با تولید و محصول کارش و نیز در مناسبات بین خود و دیگران همین رابطه را ایجاد می کند (کورز و روزنبرگ، ۱۳۷۸). مارکس به از خود بیگانگی در محل کار بیشتر از سایر انواع بیگانگی اهمیت می داد. از آنجا که او برای «کار» بالاترین ارزش را قائل شد و این باور را پروراند که «انسان در روند کار، خود را می سازد و سرشت نوعی خود را به جا می آورد» (تنهایی، ۱۳۷۴). بنابراین زیستن در نظر مارکس، یعنی کار کردن. به همین دلیل مارکس کار را «تجلی زندگی» نامید (مارکس، ۱۳۷۳). این تجلی از زندگی ممکن است موجب «بیگانگی از زندگی» شود. این مشکل زمانی پیش می آید که انگیزه کار نه «نیاز درونی» بلکه «نیاز بیرونی» باشد. یعنی وقتی که انسان ناچار باشد برای ادامه حیات خود کار خود را در واقع، خویشتن خود را مانند کالا بفروشد. مارکس معتقد بود انسان از طریق اتحاد با جهان به وسیله کار خلاق، فعالیت سازنده و روابط اجتماعی عینی و هماهنگش، ذات خود را محقق می سازد (دریابندری، ۱۳۶۹). بنابراین، از نظر مارکس «بیگانگی» به وضعیتی اطلاق می شود که در آن انسان ها تحت چیرگی نیروهای خود آفریده شان قرار می گیرند و این

نیروها همچون قدرت های بیگانه در برابرشان می ایستند (کوزر، ۱۳۷۹؛ دیلینی، ۱۳۸۷). مفهوم بیگانگی از نظر مارکس مظاهر « بیگانگی انسان از طبیعت و از خودش » از یک سو و تبیین این فرآیند در ارتباط انسان - بشریت و انسان، و انسان را از سوی دیگر در بر می گیرد (مساروش، ۱۳۸۰).

در محیط های اداری، همواره احساس نارضایتی و عدم علاقه به کار از سوی کارمندان، موضوع مهم و قابل تأملی بوده است. چنانکه به نظر می رسد گاه، مشاغل اداری همچون وظیفه ای دشوار و مستمر بر دوش افراد سنگینی می کند، و حضور کارمندان در محیط کار خود، حضوری کیفی و ملموس نیست. این حضور، بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها گذران زندگی ادامه آن را توجیه می کند. همواره شکایت از جریان انفعالی نظام اداری، حکایت از روند ناهنجار انجام کار مراجعان دارد، و می توان گفت از میان عوامل متعدد پیچیده ای که در این نظام به هم تنیده شده اند، نیروی انسانی به عنوان فاعل و گرداننده اصلی این امر، از اهمیت بسزایی برخوردار است (صدقاتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸).

از مهمترین مسائل مربوط به نیروی انسانی و کار در عصر حاضر، بیگانگی است. مارکس از نخستین متفکرانی بود که دریافت، توسعه صنایع امروزی کار، بسیاری از افراد را به وظایف خسته کننده و ملال آوری تقلیل داده است. احساس بیگانگی نسبت به کار در مشاغل اداری از پیچیدگی ها و شرایط دیگری برخوردار است. شرایطی که در آن به اختیار فرد نیست بلکه اجباری و تحمیلی است و فرد نمی تواند نیروهای جسمی و روحی خود را آزادانه توسعه دهد. ماهیت بیگانه کار آشکار با این واقعیت نشان داده می شود که به محض این که هیچ گونه فشار فیزیکی یا اجبار دیگری در کار نباشد فرد از آن دوری جوید (گیدنز، ۱۳۷۳).

برخی بر این باورند که نظام دیوانسالاری غیرفعال و ناهمگون در ایران یکی از بزرگترین موانع در راه هرگونه توسعه و تحول اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است (توسلی، ۱۳۸۲). نظام اجتماعی ایران به عنوان یک جامعه در حال توسعه و در حال گذار، دارای معضل و مشکل بوروکراسی ویژه ای است که البته این امر، ناشی از ناهمگونی اجزای مختلف نظام اجتماعی است. رشد برون زا و شتاب آلود شهرنشینی در ایران بعد از اصلاحات ارضی سال ۱۳۴۲، دارای عوارض و تأثیرات بسیاری در نظام زیست اجتماعی ایران بود و باعث ایجاد نوعی هرج و مرج هنجاری گردید و طبیعتاً یکی از مهمترین عوارض این رشد شتابان و ناهمگون رشد بوروکراسی یا نظام اداری به شکل ناهنجار است. به عبارت دیگر از آنجا که بخش صنعت، کشاورزی و تولید ضعیف بوده و توان جذب نیروهای فعال و جوان را نداشته است، اکثر این نیروها که از تخصص و مهارت فنی بالایی برخوردار نیستند، لاجرم به طور کاذب جذب بخش اداری می گردند و به همین دلیل بخش اداری و به ویژه بخش دولتی به صورت کاذب و بادکنکی رشد پیدا کرده است. بنابراین در نظام اجتماعی ایران بخش اداری به صورت غیر اصولی رشد یافته است و امروزه به صورت یک مشکل اساسی درآمده است (پیران، ۱۳۶۷: ۵۱). اگر بپذیریم که در جوامع امروز، نظام اداری هر کشور وسیله مهمی برای استمرار و تداوم نظام حکومتی، تحقق اهداف حکومت و فراهم آوردن زمینه های آماده سازی جامعه جهت پذیرش تغییرات، دگرگونی ها و تحولات ناشی از توسعه اقتصادی - اجتماعی است، در این صورت نقش نظام اداری ایران در روند نوسازی جامعه از اهمیت و جایگاه بسیار مهمی برخوردار خواهد بود و هر نوع کاستی در آن باعث کند شدن جریان توسعه اقتصادی - اجتماعی و نوسازی جامعه خواهد گردید (رستمی هوارق، ۱۳۷۴).

فیوئر^۶، فروم^۷، مزاروس^۸، مارکوزه^۹، پانهام^{۱۰}، کافمن^{۱۱} بیگانگی را نه ابداعی نو و واژه ای جدید بلکه پدیده ای کهن و تاریخی در نظر گرفته اند. به نظر متفکران ریشه های بیگانگی به نخستین دوره های تاریخ منظوم برمی گردد و آثار اولیه آن در بخش هایی از

⁶ Feuer

⁷ Fromm

تاریخ فلسفی، مذهبی، اسطوره ای و ادبیات کهن دیده می شود (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰). لوکاج بیگانگی را ناظر بر حیات غیرانسانی و شیء واره ای می دانست که بر صفات انسانی چیره می شود (کرایب، ۱۳۷۸). میلز نیز اعتقاد داشت که بیگانگی مهمترین پدیده در جامعه معاصر است (میلز^{۱۲}، ۱۹۵۸). شاید مهمترین نظریه نوین در مورد بیگانگی نظریه ملوین سیمن (۱۹۵۱) در مورد بی قدرتی، که از یک سو به معنای عدم توانایی اقتصادی و محرومیت نسبی و اجتماعی و از سوی دیگر به معنی عدم خلاقیت فردی و آزادی عمل در حیطه های مربوط به او باشد. احساس بی قدرتی یا عدم اثر گذاری به تدریج جامعه پذیر شده، به دنبال خود احساس بی اعتمادی به همراه می آورد و بی اعتمادی نوعی عادت شناختی است که طی آن افراد روابط اجتماعی میان خود را با عدم صداقت، عدم حمایت و خودخواهی تفسیر می کنند (روس^{۱۳}، ۲۰۰۱: ۵۷۰). به نظر روس (۲۰۰۱) بی اعتمادی به سه صورت شناخته می شود که صورت سوم آن معطوف به بحث بیگانگی است: ۱- کاهش ابعاد مشارکت در شبکه های اجتماعی و تضعیف روابط اجتماعی. ۲- بروز سوء ظن یا بدگمانی، در شرایطی که با قدرتی بالا و وضعیت اقتصادی - اجتماعی اسفبار باشد. ۳- ظهور بیگانگی اجتماعی در میان افراد و از هم گسیختگی شبکه روابط متقابل. سیمن (۱۹۵۹) نیز برای بیگانگی پنج مفهوم بی قدرتی، بی معنایی، بی

هنجاری، انزوای فرهنگی یا جدا افتادگی، بیزاری یا خود غریبگی (سیمن، ۱۹۵۹؛ محسنی تبریزی، ۱۳۷۰؛ کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸). مشاهدات سوادس هم در یک کارخانه چیزی بیش از توصیف بیگانگی از فرآیند کار را بیان می کند. در سخن سوادس به نظر می رسد که هم بیگانگی و هم آنومی به مثابه عوامل مؤثر بر ارتباط بین آمل مرتبط با جامعه بزرگتر - می توان گفت ارزش های مصرف طبقه متوسط - و وضعیت کار، به هم پیچیده اند. این موقعیت خود فرد است که تعیین می کند این دو فراگرد چگونه به هم خواهند پیوست و ارتباطی که شخص برای خودش قائل است در ارتباط با کاری است که به بیگانگی از خود و دیگران منتهی می گردد (هارولد میزروچی، ۱۳۷۳).

بلونر^{۱۴} (۱۹۶۴) هر چند اعتقاد دارد که روابط کاری معین به طور عینی ایجاد رضایت می کند، ولی نظر خود را بر این فرض استوار می سازد که این نه روابط اجتماعی تولید در اقتصاد سرمایه داری، بلکه خود تکنولوژی است که باعث از خود بیگانگی می شود. از نظر بلونر «از خود بیگانگی» دارای چهار بعد است: ناتوانی، بی معنایی، انزوا و بیزاری از خود. اسلاتر^{۱۵} در مورد بیگانگی و تأثیر سازمان در شکل گیری رفتارهای انزوا طلبانه در نزد پرسنل اداری، شکل ۱ را ترسیم کرده است.

بنابراین ساختار سلسله مراتبی، آشکارا، گونه ای تجربه اجتماعی است که می تواند به عنوان یک عامل نفوذ بر احساس ناتوانی، بیهودگی و از خود بیزاری، چه در محیط های شغلی و چه در محیط های غیر شغلی روی بدهد. در این ارتباط، فانس^{۱۶} (۱۹۷۶) نتیجه گرفته است که انزوای اجتماعی و از خود بیزاری از گم کردن آن نشانه های اجتماعی ناشی می شود که احساس پایگاه، جایگاه و امنیت را فراهم می کنند. در واقع الگوی فانس حتی ممکن است بیانگر این باشد که انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در سطوح بالاتر سازمان بیشتر از سطوح پایین تر آن باشد، چه ادراک تحول در سطوح بالاتر بیشتر است. از سوی دیگر شاید انزوای اجتماعی و از خود بیزاری در سطوح مختلف به دلایل متفاوت یکسان نباشد (کورمن، ۱۳۷۰: ۳۰۹). پژوهشگران دانشگاه میشیگان هم مطالعاتی در

⁸ Mezarous

⁹ Marcuse

¹⁰ Papanheim

¹¹ Kaufmann

¹² Mills

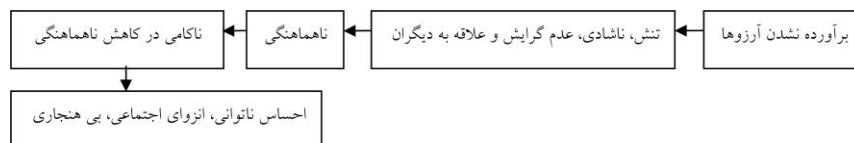
¹³ Ross

¹⁴ Blauner

¹⁵ Slater

¹⁶ Fance

این زمینه انجام داده اند تا شاخص های واکنشی نگرش به شرایط کار را با پاره ای از بازده های فیزیولوژیکی و رفتاری بسیار ویژه مورد علاقه اجتماع مربوط سازند (همان منبع : ۳۱۰). آنها به خصوصیات شغلی (ابهام نقش تعارض نقش سنگینی بار نقش از جهت کمی و کیفی تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی مسئولیت برای مردم عدم مشارکت)، واکنش های روانشناختی (خود شکوفایی اندک، عزت نفس اندک، تنش های شغلی، ناخشنودی شغلی)، واکنش های فیزیولوژیکی (احساس ناتوانی، بیهودگی، بی هنجاری، از خود بیزاری) اشاره می کنند.



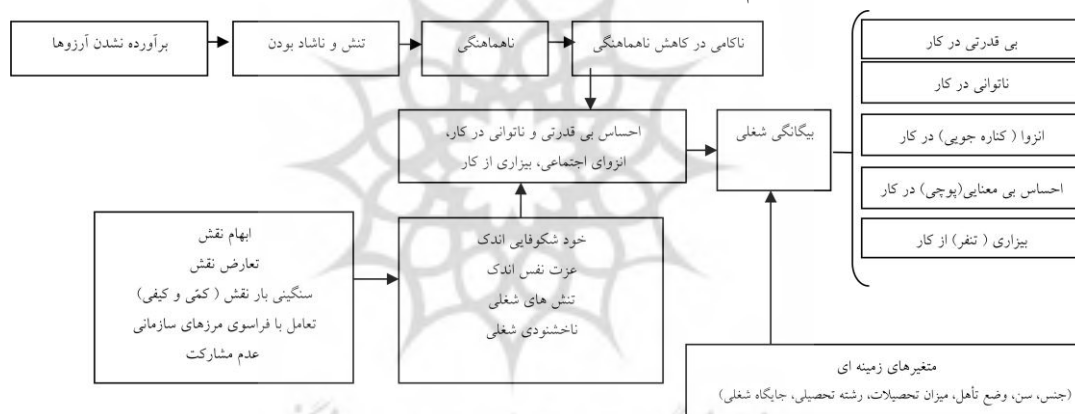
شکل ۱- الگوی اسلاتر در مورد بیگانگی و تأثیر سازمان در شکل گیری رفتارهای انزوا طلبانه در نزد پرسنل اداری

در نظر فانس متغیرهای مستقل مفروض (یعنی ابهام نقش، تعارض نقش، گذر از مرزهای سازمانی و جز این ها) رابطه بسیار مستحکمی با متغیرهای پیشنهادی فانس دارند. روی هم رفته مفاهیمی مانند ابهام و تعارض نقش، و انتظارات مختلف نقش که ممکن است ناشی از قرار گرفتن در مرز دو سازمان باشد (مانند یک فروشنده) همگی نمونه هایی از انتظارات مبهم اجتماعی هستند. پس هم گروه میشیگان و هم فانس پیش بینی می کنند که قرار گرفتن در معرض یک چنین تجربه اجتماعی، به احساس ناتوانی، بیهودگی، بی هنجاری و سرانجام، از خود بیزاری می انجامد.

با مرور مطالب و آرای یاد شده در باب مفهوم بیگانگی شغلی و مقایسه نظریه های مطروحه می توان به این نتیجه دست یافت که بیگانگی، چنانکه جامعه شناسان باور دارند انعکاسی از واقعیت اجتماعی است و یا ناشی از محیط اجتماعی است که فرد در آن زیست می کند و به کنش متقابل با دیگران می پردازد. شاید این گفته پذیرفتنی باشد که ماهیت و سرشت فراگرد بیگانگی به عنوان یک مجموعه به هم پیوسته نیازمند بررسی عوامل اجتماعی و روانی توأم و در ارتباط با همبستگی با یکدیگر است، چه باید به این واقعیت توجه داشت که انسان هم سازنده جامعه و تاریخ است و هم زیر تأثیر فرآورده های خود است، از این رو رابطه ای که انسان با ساختارهای خویش دارد یک فراگرد دیالکتیکی است و این جریان در تمام مراحل بیگانگی می باید در نظر آید. اما این مطالعه ضمن توجه به این سخن درست در پی این خواهد بود که تنها به بررسی یک بعد خاص از بیگانگی پرداخته و آن بیگانگی ناشی از کار یا بیگانگی شغلی ناشی از روابط کاری در سازمان است. به عبارت دیگر در این مطالعه بر این باوریم که یکی از مهم ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی، «بیگانگی شغلی» است، زیرا که «کار» مهمترین رسالت و مهم ترین عمل اجتماعی، انسان اجتماعی است و انسان بدون کار هویتی نداشته و تمامی هویت تاریخی و تکامل انسان همانا تاریخ کار اجتماعی اوست و به همین دلیل می توان گفت که انسان بیگانه از کار، در واقع هم از خود و هم از اجتماع و محیطی که در آن زیست می کند بیگانه است. اما در این بیگانگی شغلی تأکید این مطالعه روی عامل مهم بوروکراسی یا دیوانسالاری است که سازمان های دولتی مصداق عینی و خارجی آن هستند. با مطالعه نظریه های گوناگون و بنابر آن چه تاکنون در این پژوهش راجع به مفهوم بیگانگی و بیگانگی شغلی مطرح شد که هر کدام از این صاحب نظران در مورد این مفهوم نظریات و عواملی مختص به خود را داشته و یا این که شاید در نظریات برخی از آن ها یک سری نقطه اشتراک هم دیده می شد، با توجه به این نظریات و مقایسه آن ها با هم نظریه سیمن در مقایسه با سایر نظریه های بیگانگی از کار، بهتر توضیح می دهد که چه عواملی باعث ایجاد بیگانگی و بیگانگی شغلی می شود که فرد را به سوی انزوا و گوشه گیری می کشاند و فرد هیچ انگیزه ای برای بهتر شدن وضعیت خود ندارد. گویی که او بیگانگی را به معنای وضعیتی می داند که در آن انسان ها قادر به کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهایی که از خود آن ها سر می زند نیستند و در عین حال نظام مدیریتی نیز آن چنان

هست که فرد در آن دچار احساس انفصال و کنش ورزی منفعلانه یا ناسازگارانه و احساس بیگانگی نسبت به کار دارد که دیگر هیچ تمایلی نسبت به ادامه کار یا حداقل کار مفید و رضایت بخش ندارد و اگر کاری هم انجام می دهد اجباری است. با توجه به نظریه سیمن که توضیح کاملتری از ابعاد بیگانگی شغلی را به دست می دهد، عملیاتی کردن این مفهوم بر مبنای متغیرهای اشاره شده در نظر گرفته شد. بر اساس این مبنای نظری، تلاش شد تا شاخص های لازم برای تعریف عملیاتی، مفهوم بیگانگی شغلی به دست آید و ابزار پژوهش بر همان مبنای طراحی شود. همچنین، بر مبنای تلفیق نظریه های اسلاتر، فانس و گروه میشیگان در مورد بیگانگی شغلی در نزد پرسنل اداری، عواملی مانند عدم تحقق اهداف، تنش و ناشاد بودن در محیط اداری، ناهماهنگی در محیط شغلی و ناتوانی در رفع آن، ابهام نقش، تعارض نقش، سنگینی بار نقش از جهت کمی و کیفی، تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی، عدم مشارکت، خود شکوفایی اندک، عزت نفس اندک، تنش های شغلی و ناخشنودی شغلی در پیدایش بیگانگی شغلی مؤثر شناخته شد.

بر اساس آنچه بیان شد در چارچوب نظری این پژوهش با بهره گیری از نظریه بیگانگی شغلی سیمن در بیان بیگانگی شغلی، نقش برخی متغیرها مانند بی علافگی به کار، تکراری بودن کار روزانه، عدم تعلق به کار، و عدم تأمین نیازهای اساسی با آن سنجیده شد و فرضیه های پژوهش، نیز بر همین اساس تنظیم شدند که در سطور آتی به یافته های حاصل از آن اشاره شده است.



شکل ۳- مدل تحلیلی پژوهش

بررسی های پژوهشی در مورد موضوع "بیگانگی شغلی" یا بیگانگی از کار در ایران و رویکردهای مرتبط با آن، نشان می دهد که پژوهش هایی که بطور دقیق با موضوع این پژوهش انجام گرفته و در آن تمامی ابعاد مفهوم مذکور مورد توجه قرار گرفته باشد کم انجام شده است. چنانکه محتوای مطالعات انجام شده نشان می دهد که این پژوهش ها بر روی میزان احساس بیگانگی شغلی در میان کارمندان دولتی (صدقتی فرد و عبدالله زاده، ۱۳۸۸)، بیگانگی از کار معلمان مدارس تهران (توکلی طبا، ۱۳۷۸)، بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران در مطالعه ای اسنادی (توسلی و قدیمی، ۱۳۸۰)، بیگانگی از کار در گروه شغلی صنعتی (کارگران) و خدمات اداری (کارمندان، آموزشی، معلمان و دبیران، پزشکان) (ابراهیمی، ۱۳۶۶)، احساس بیگانگی نسبت به کار در ادارات دولتی (پاکدل، ۱۳۷۵)، بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس و رابطه آن با تعهد سازمانی (محمودی، ۱۳۸۶؛ حشمت خواه، ۱۳۷۶)؛ ایمان و اثنی عشری (۱۳۸۳) و بیگانگی سازمانی (آیکن و هیچ^{۱۷}، نقل از رستمی هواورق، ۱۳۷۴؛ و سیمن^{۱۸} و نیل^{۱۹}، ۱۹۶۲) انجام شده است.

کار مبتنی بر از خود بیگانگی» در همه اشکال آن ممکن است نتایج سوئی در شخصیت و رفتار فرد بر جای گذارد و موجب انحطاط و فساد شخصیت وی شود (توسلی، ۱۳۷۵). دنیای امروز دنیای سازمان های پیچیده اجتماعی است و امروز بیشتر از آن که از بیگانگی

¹⁷ Aiken & Hage

¹⁸ Seeman

¹⁹ Neal

کارگر در کارخانه صحبت شود، از بیگانگی شغلی در میان کارمندان نظام‌های اداری صحبت می‌شود که تحت تأثیر بوروکراسی شکل می‌گیرد. با این توضیح و مسأله‌شناسی، این پژوهش در پی آن است که چگونگی وضعیت کارکنان نظام اداری نمونه مورد مطالعه را از نقطه نظر بیگانگی شغلی مورد بررسی قرار دهد.

روش

با توجه به اهداف مطالعاتی، نوع و ماهیت این تحقیق، کاربردی - توسعه‌ای است، که در آن از روش غیر آزمایشی (توصیفی) استفاده شد و فرضیه‌های ارائه شده، با استفاده از روش پیمایشی مورد ارزیابی قرار گرفتند. در گردآوری داده‌های مورد نیاز، تکنیک مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته بوده است. جامعه آماری، شامل تمامی کارمندان اداره آموزش و پرورش در مقطع دبیرستان (دخترانه، پسرانه، فنی و حرفه‌ای و کار و دانش) شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۰ است. تعداد این جامعه آماری بر اساس اطلاعات به دست آمده از اداره آموزش و پرورش شهرستان، تعداد ۱۷۰ نفر است و از آن‌جا که این تعداد به لحاظ عددی محدود هستند، از روش تمام شماری استفاده شد که در آن، کل جامعه مورد نظر مورد بررسی قرار می‌گیرد و اطلاعات لازم جمع‌آوری می‌گردد (موزر، ۱۳۷۴: ۳۰). در اعتبار (روایی) سنجی سنج‌ها، پرسشنامه طراحی شده آغازین در اختیار تعدادی از متخصصان قرار گرفت تا با گردآوری ارزیابی و داوری آنها مشخص شود که ابزار سنجش پژوهش تا چه اندازه قابلیت آن را دارد که متغیرهای مدنظر در این پژوهش را مورد سنجش قرار دهد. در راستای پایایی سنجی پرسشنامه در پیش‌آزمون، نتایج روش آلفای کرونباخ در مورد متغیرهای مستقل و وابسته، گویای آن بود که ضریب پایایی هریک از متغیرها پس از حذف گویه‌های ضعیف، بالاتر از ۰/۷۷ بوده که این امر نشان دهنده دقت یا پایایی مطلوب و مناسبی در جهت سنجش متغیرهای مورد بررسی است.

یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه، شامل ۵۰/۴ درصد مرد، و ۴۹/۶ بوده و سن بیشترین افراد برابر با ۲۶ سال بوده است. ۹/۶ درصد مجرد، ۸۹/۶ درصد متأهل و ۰/۹ همسر فوت شده بوده است. ۱۰/۷ درصد دیپلم، ۱۵/۷ درصد فوق دیپلم، ۶۴/۳ درصد لیسانس، ۱۸/۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر را شامل شدند. در مورد متغیر سمت سازمانی ۲۴/۸ درصد مدیر، ۲۸/۳ درصد معاون، ۳۱ درصد متصدی امور دفتری، ۱۵/۹ درصد مشاور بوده‌اند. در مورد سابقه شغلی، ۲۸/۳ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۸/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳/۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۰/۶ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۸/۸ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه شغلی داشته‌اند.

در بخش آمار استنباطی فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. آزمون فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است.

فرضیه نخست - میزان بیگانگی شغلی در میان نمونه مورد مطالعه بیش از حد متوسط است.

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان در مورد متغیر میزان بیگانگی شغلی را نشان می‌دهد که نشان دهنده بیگانگی شغلی در سطح متوسط رو به بالا در نمونه مورد مطالعه است و این فرض تأیید می‌شود.

جدول ۱ - توزیع سطح سنجی میزان بیگانگی شغلی از نظر پاسخگویان

گزینه‌ها	فراوانی	درصد اعتباری
خیلی بالا	۱۶	۱۵/۷
بالا	۲۶	۲۵/۵
متوسط	۲۰	۱۹/۶
پایین	۱۹	۱۸/۶
خیلی پایین	۲۱	۲۰/۶
بدون پاسخ	۱۳	-
جمع	۱۱۵	۱۰۰/۰

جدول ۲- توزیع شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر بیگانگی شغلی

میانگین	میان	نما	انحراف	کجی	کشیدگی	دامنه	حداقل	حداکثر
۱۰۰.۴۱	۱۰۱.۰۰	۸۹	۱۳.۰۴۹	-۲.۰۶	-۶.۷۸	۵۶	۶۹	۱۲۵

همانطور که در جدول ۲ مندرج است، نمره متغیر بیگانگی شغلی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۰۱ و نیمی دیگر بیش از آن است و متوسط نمره متغیر بیگانگی شغلی نمونه آماری برابر با ۱۰۰ بدست آمده است.

ضمناً رابطه بیگانگی شغلی با متغیرهای زمینه ای نیز بررسی شده است که حد بالا و پایین بدست آمده با فاصله اطمینان ۹۵ درصد حکایت از عدم تفاوت بیگانگی شغلی به تفکیک جنس کارکنان دارد به عبارت دیگر بیگانگی شغلی در بین کارمندان مرد و زن در آموزش و پرورش با یکدیگر تفاوت معنی داری ندارد. همبستگی بین سن افراد و بیگانگی شغلی هم در سطح ۰/۲۸۲ معنی دار بدست نیامده و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود ندارد. ضمن آنکه با توجه به F محاسبه شده (۱.۱۵) و سطح معنی داری (۰.۳۲) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک وضعیت تاهل نیز تفاوت معنی داری وجود ندارد. چنانکه بین میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک میزان تحصیلات هم تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

اما در مورد بیگانگی شغلی به تفکیک مدت اشتغال، با توجه به F محاسبه شده (۵.۵۷) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک مدت اشتغال تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین برای مشخص شدن تفاوتها از پس آزمون L.S.D و توکی استفاده شد که نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک مدت اشتغال نشان می دهد افرادی که بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه دارند از افرادی که بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه دارند ($P \leq 0.05$) و ($MD = 14.79$) و افرادی که بالاتر از ۲۰ سال سابقه دارند ($P \leq 0.05$) بزرگتر است و برعکس افرادی که ذکر شد به همان اندازه از افرادی که بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه دارند کوچکتر است.

میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک مدت اشتغال نشان می دهد افرادی که بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه دارند از افرادی که بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه دارند ($P \leq 0.05$) و ($MD = 14.38$) و افرادی که بالاتر از ۲۰ سال سابقه دارند ($P \leq 0.05$) بزرگتر است و برعکس افرادی که ذکر شد به همان اندازه از افرادی که بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه دارند کوچکتر است. بنابراین بر اساس آزمون توکی مشخص می شود که افرادی که سابقه ۵ تا ۱۵ سال دارند در یک گروه و بقیه افراد در گروه دیگر قرار می گیرند.

در مورد بیگانگی شغلی به تفکیک پست سازمانی، با توجه به F محاسبه شده (۱۰.۳) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک پست سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد. برای مشخص شدن تفاوتها از پس آزمون L.S.D و توکی استفاده شد که نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره بیگانگی شغلی به تفکیک پست سازمانی نشان می دهد افرادی که متصدی امور دفتری هستند از افراد مدیر ($P \leq 0.05$) و افراد معاون ($P \leq 0.05$) و ($MD = 10$) و افراد مشاور ($P \leq 0.05$) و ($MD = 14.73$) بزرگتر است و برعکس افرادی که ذکر شد به همان اندازه از افرادی که متصدی امور دفتری هستند کوچکتر است. بنابراین بر اساس آزمون توکی مشخص می شود که افرادی که متصدی امور دفتری هستند از میانگین نمره بیشتری در مورد متغیر بیگانگی شغلی برخوردارند.

فرضیه دوم - بین برآورده نشدن آرزوها و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی رابطه بین برآورده نشدن آرزوها و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
برآورده نشدن آرزوها	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۶۲۱
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۳، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۶۲ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. در ۶۲ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۶۲) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

فرضیه سوم - بین تنش و ناشاد بودن محیط اداری و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۴ - ضریب همبستگی رابطه بین تنش و ناشاد بودن محیط اداری و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۴۰۳
تنش و ناشاد بودن محیط اداری	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۴، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۰ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. در ۴۰ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۰) در سطح پایینی ارزیابی می شود.

فرضیه چهارم - بین ناکامی در کاهش ناهماهنگی و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۵ - ضریب همبستگی رابطه بین ناکامی در کاهش ناهماهنگی و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۵۴۲
ناکامی در کاهش ناهماهنگی	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۵، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۴ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. در ۵۴ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۵۴) در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرضیه پنجم - بین ابهام در نقش و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۶ - ضریب همبستگی اسپیرمن بین ابهام در نقش و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۵۵۷
ابهام در نقش	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۶، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۵ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. در ۵۵ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۵۵) در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرضیه ششم - بین تعارض در نقش شغلی و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۷ - ضریب همبستگی اسپیرمن بین تعارض در نقش شغلی و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۶۳۶
تعارض در نقش شغلی	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۷، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۶۳ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه تعارض در نقش شغلی بیشتر می شود میزان بیگانگی شغلی کارمندان آموزش و پرورش

افزایش می یابد. در ۶۳ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۶۳) در سطح بالایی ارزیابی می شود.

فرضیه هفتم - بین سنگینی بار نقش شغلی و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۸- ضریب همبستگی اسپیرمن بین « تعارض در نقش شغلی و بیگانگی شغلی »

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۱۱۷
سنگینی بار نقش شغلی	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۲۴۳
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۸، ضریب همبستگی این دو متغیر در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار نیست و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود ندارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « سنگینی بار نقش شغلی و بیگانگی شغلی » تایید نمی شود.

فرضیه هشتم - بین عدم مشارکت و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۹- ضریب همبستگی اسپیرمن بین عدم مشارکت و بیگانگی شغلی

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۱۰۳
عدم مشارکت	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۳۰۵
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۹، ضریب همبستگی این دو متغیر در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار نیست و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود ندارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه بین « عدم مشارکت و بیگانگی شغلی » تایید نمی شود.

فرضیه نهم - بین تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی اسپیرمن بین «تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی و بیگانگی شغلی»

متغیر	شاخصهای آماری	بیگانگی شغلی
	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۴۰
تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۵

مطابق ارقام جدول ۱۰، ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۴۰ و در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است و رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر هر اندازه تعامل با فراسوی مرزهای سازمانی بیشتر می شود. میزان بیگانگی شغلی کارمندان آموزش و پرورش افزایش می یابد. در ۴۰ درصد از موارد این امر امکانپذیر است و این فرض پژوهش تایید می شود. شدت ارتباط این دو متغیر (۰/۴۰) در سطح پایینی ارزیابی می شود.

بحث و نتیجه گیری

در مقایسه نتایج این مطالعه با پژوهش های پیشین می توان گفت با نتایج برخی پژوهشها همسو بوده است. برای نمونه، در مطالعه صدقاتی فرد و عبدالله زاده (۱۳۸۸) با عنوان احساس بیگانگی شغلی در میان کارمندان دولتی شهرستان گرمسار نشان داد که ارتباط مستقیمی میان درآمد اقتصادی حاصل از کار، تکراری بودن کار روزانه ادارات و ارتقاء شغلی با بیگانگی شغلی وجود دارد و همچنین در پژوهش توسلی و قدیمی (۱۳۸۰) که با عنوان بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران صورت گرفت نتایج حاصله بیان می کند فقدان ارزش گذاری مناسب به تخصص ها و مهارتها، مدرک گرایی و عدم توجه به کیفیت نیروها، پایین بودن حقوق دستمزد افراد، پایین بودن میزان رضایت شغلی در میان کارمندان، نبود امکانات رفاهی، احساس عدم امنیت شغلی در میان کارکنان و چاپلوسی و ریا کاری در نظام اداری ایران و ارتقای افراد بر اساس روابط نه براساس ضوابط با بیگانگی شغلی رابطه معنی داری نشان می دهد.

پژوهش دیگری توسط پاکدل (۱۳۷۵) با عنوان احساس بیگانگی نسبت به کار در ادارات دولتی بیان می‌کند بین احساس بیگانگی و مرتبه شغلی، درآمد اقتصادی، تکراری بودن کار، عدم تغییر شرایط کار و طولانی بودن ساعت کار، احساس پوچی و بی‌قدرتی و وقت‌گذرانی رابطه وجود دارد. همچنین در پژوهش آیکن و هیج در کارکنان ادارات دولتی آمریکا نتایج بیانگر آن بود که اولاً آنها بیگانگی شغلی را با مولفه بی‌قدرتی یکسان در نظر گرفتند و دوم، بین احساس بیگانگی شغلی در افراد و تمرکز گرایشی شدید و تاکید افراطی بر موازین اداری در سازمان رابطه نسبتاً قوی وجود دارد. سوم اینکه بیگانگی شغلی به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌شود. همچنین سیمن و آرتورنیل با پژوهشی با عنوان بیگانگی در سازمان‌های اداری، عواملی چون بی‌قدرتی، میل به تحرک شغلی را از عوامل مهم بیگانگی شغلی بیان می‌کنند.

همانطور که نظریه اسلاتر در مورد بیگانگی و تأثیر سازمان در شکل‌گیری رفتارهای انزوا طلبانه در نزد پرسنل اداری، اشاره می‌کند و در چارچوب نظری این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت، ساختار سلسله‌مراتبی، آشکارا، گونه‌ای تجربه اجتماعی است که می‌تواند به عنوان یک عامل نفوذ بر احساس ناتوانی، بیهودگی و از خود بی‌زاری، چه در محیط‌های شغلی و چه در محیط‌های غیرشغلی تأثیر بگذارد. بیگانگی از این لحاظ بازتاب واقعیت اجتماعی است و یا ناشی از محیط اجتماعی است که فرد در آن زیست می‌کند و به کنش متقابل با دیگران می‌پردازد. بیگانگی شغلی به منزله یکی از مهم‌ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی، با نظریه سیمن مورد بررسی قرار گرفت و شاخص‌های آن بر مبنای تئوری یاد شده طراحی شد. در این پژوهش دیدگاه‌های نظری در مورد بیگانگی شغلی به عنوان یکی از مهمترین نگرانی‌ها در نظام اداری و کارکنان، پرداخته شد و از آنجا که این بیگانگی بر روح و روان افراد و کیفیت زندگی افراد نیز تأثیر می‌گذارد و می‌توان گفت هر چقدر افراد در یک محیط شاداب و به دور از استرس و آشفتگی مشغول باشند، با احساسات مثبت تری درگیر می‌شوند. لازم به ذکر است که ارتباط قابل توجهی بین بیگانگی شغلی افراد با محیط کار و کار آنان و سازمانی که برای آن کار می‌کنند وجود دارد بر اساس مطالعات انجام شده جامعه‌شناسان کلاسیک ادعا می‌کردند کارگر قرن نوزدهم میلادی در میان چرخ دنده‌های زنجیره تولید، به دلیل تنش‌هایی که به ایفای نقش در درون آن ناگزیر بود به از خودبیگانگی دچار شده است و این از خودبیگانگی در چند سطح مدنظر بود (بیگانگی از فرآورده کار خود و بیگانگی از نظام سازمانی یا وسیله تولید). مارکس معتقد بود که توسعه صنایع امروزی کار، بسیاری از افراد را به وظایف خسته کننده و ملال‌آوری وادار می‌کند. او توسعه صنایع امروزی و فعالیت اقتصادی، جدا شدن فرد از محصول کار خود، وضعیت کسل‌کننده و بی‌مفهوم کار و تسلط بازار بر روابط اجتماعی و جدا شدن انسان از کار یدی را از مهمترین عوامل بیگانگی شغلی می‌دانست و از همه بیشتر فرآیند از خودبیگانگی را در تقسیم کار می‌دانست (لودز ۱۹۷۳: ۴۵). با توجه به نقطه نظرات مارکس می‌توان بیان کرد که فردی که در کارش دچار از خودبیگانگی شده، کار برای او امری بیرونی است یعنی جزئی از طبیعت او به شمار نمی‌آید و خود را با کار راضی نمی‌بیند، خود را نمی‌کند، احساس درماندگی دارد و خود را خشنود نمی‌یابد و از لحاظ جسمی و روحی و فکری خود را خسته و حقیر می‌یابد و فقط در زمان فراغت و در خانه خود را احساس می‌کند و در حین کار خود را بی‌خانمان می‌داند و کار را امری اجباری می‌داند نه اختیاری و فقط بعنوان ابزاری برای تأمین معیشت می‌داند (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸). همچنین بر معتقد به یک رابطه و پیوند عمیق بین پدیده بوروکراسی و از خودبیگانگی است و بیگانگی را در روح سرمایه‌داری جستجو می‌کند و از خودبیگانگی را تنها یک مرحله‌گذار در رهایی راستین انسان می‌دانست و آزادی آینده انسان را باور نداشت و آینده بشر را یک قفس آهنین می‌دانست.

لازم به ذکر است که در مدت زمانی که افراد در حین انجام وظیفه هستند متغیرهای گوناگونی بر نحوه کار آنها و ارتباط آنها با یکدیگر تأثیر می‌گذارد که این متغیرها رضایت یا عدم رضایت افراد از کارشان و محیط کارشان به همراه دارد. رضایت از شغل فرایندی است که در طول مدت زمانی که افراد در یک جا کار می‌کنند بوجود می‌آید و با توجه به نظر بلونر که تکنولوژی را عامل

از خود بیگانگی می‌داند و زمانی حاصل می‌شود که کارگران نتوانند بر جریان مستقیم کار خود نظارت داشته باشند و نتوانند قصد و غرض از شغل خود و نیز پیوند آن را با کل سازمان تولید درک و نتوانند حس کنند که به کل جامعه صنعتی تعلق دارند و نیز نتوانند در فعالیت‌های کاری برای اظهار وجود شرکت کنند. اینجاست که افراد دچار از خود بیگانگی شده و نسبت به همه چیز احساس بیگانگی می‌کند و در فرآیند تولید خود را اضافی درک می‌کند.

منابع

- ابراهیمی، پ. (۱۳۶۶) بیگانگی به همراه بررسی موردی بیگانگی از کار. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- ایمان، اثنی عشری، (۱۳۸۳) بررسی پدیده بیگانگی سازمانی در بعد جامعه‌شناختی در سطح سازمانهای اداری شهر شیراز، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی
- برومند، ز. (۱۳۸۵) از خود بیگانگی در سازمان، مجله مدیریت دولتی، دوره جدید، ش ۲۴
- پاکدل، پ. (۱۳۷۸) احساس بیگانگی نسبت به کار در ادارات دولتی، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- پیران، پ. (۱۳۶۷) شهرنشینی شتابان و ناهمگون در ایران. مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی. سال دوم، شماره ۲۶-۱۷.
- تنهایی، ح. ا. (۱۳۷۴) درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی. گناباد، مرنديز.
- توسلی، غ. (۱۳۸۲) مشارکت اجتماعی در شرایط جامعه آنومیک [رابطه آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی با مشارکت اجتماعی]. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- توسلی، غ. قدیمی، م. (۱۳۸۰) پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران. پژوهشنامه علوم انسانی: (۳۰) تابستان: ۸۷-۱۱۵.
- توکلی طبا، ه. (۱۳۷۸) رابطه جو سازمان و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدای شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- حشمت خواه، ز. (۱۳۷۸) بررسی و مقایسه جو سازمانی از دید مدیران و دبیران دوره نظام جدید متوسطه شهر تهران و تاثیر آن بر بیگانگی شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشکده الزهرا.
- دیلینی، ت. (۱۳۸۷) نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی. (ترجمه بهرننگ صدیقی / وحید طلوعی). تهران: نشر نی.
- دریا بندری، ن. (۱۳۶۹) درد بی خویشی. تهران: نشر پرواز.
- رستمی هواورق، خ. (۱۳۷۴) بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر بیگانگی از کار در رضایت شغلی کارگردانان و تهیه کنندگان شبکه‌های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- ریتزر، ج. (۱۳۷۹) نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. (محسن ثلاثی). چاپ چهارم، تهران: انتشارات علمی
- صدیقی فرد، م. و عبدالله زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی شماره نخست، سال نخست. انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- فخرائی، ع. (۱۳۷۲) از خود بیگانگی در دیدگاه‌های جامعه‌شناسی. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- کیویستو، پ. (۱۳۷۸) اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی. (منوچهر صبوری). تهران: نشر نی.
- کورمن، آ. (۱۳۷۰) روانشناسی صنعتی و سازمانی. (حسین شکرکن). تهران: رشد.
- کورز، ل. روزنبرگ، ب. (۱۳۷۸) نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی. (فرهنگ ارشاد). تهران: نشر نی.
- کرایب، ی. (۱۳۷۸) نظریه‌های مدرن جامعه‌شناسی از پارسنز تا هابرماس. (محبوبه مهاجر). تهران: سروش.

- گیدنز، آ. (۱۳۷۳) جامعه‌شناسی. (منوچهر صبوری). تهران: نشر نی.
- مساروش، ا. (۱۳۸۰) نظریه بیگانگی مارکس. (حسن شمس آوری و فیروزمند). تهران: نشر مرکز.
- مسعود نیا، ا. (۱۳۸۰) تبیین جامعه‌شناختی بی تفاوتی شهروندان در حیات اجتماعی و سیاسی. اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شهریور ماه، شماره ۱۶۱ - ۱۶۷.
- مارکس، ک. (۱۳۷۳) قطعات برگزیده از آثار مارکس. (مجید مددی). فصلنامه ارغنون، سال اول، ش ۳.
- محسنی تبریزی، ع. (۱۳۷۰) بیگانگی. نامه علوم اجتماعی. شماره ۲.
- محسنی تبریزی، ع. (۱۳۸۰) آسیب‌شناسی جوانان: بررسی انزوای ارزشی و مشارکت فرهنگی در محیط‌های دانشجویی کشور. تهران: انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ش ۲۷.
- محسنی تبریزی، ع. (۱۳۸۵) آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی-فرهنگی (بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۲۶.
- محمودی، ر. (۱۳۸۶) بررسی رابطه بین تعهدسازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، رشته جامعه‌شناسی
- موزر، ک. (۱۳۷۴) روش تحقیق در علوم اجتماعی. (کاظم ایزدی). تهران: کیهان.
- هارولد میزروچی، ا. (۱۳۷۳) بیگانگی و بی‌هنجاری. (محمد رضا عطائی). فرهنگ و توسعه. سال سوم، شماره ۱۶.
- Blauner, R (1964) Alienation Freedom , Chicago : University of Chicago press.
- Ross, C, E & , Mirowsky , J & Pribsh , S (2001) Powerlessness Amplification of threat : Neighborhood Disadvantage , Disorder , and Mistrust . American Sociological Review , Vol . 66 .
- Lukacs, G. (1971) History and class consciousness , London.
- Mills, C.W. (1958) The causes of world war III , New York.
- Seeman, M. (1959) On the Meaning of Alienation. American Sociological Review. Vol . 24.