



Research Paper

Explaining the socio-cultural variables of work alienation in Iran

Azam Raghimi¹, Mohammad Hossein Pouriani^{2*}, Alireza Mohseni Tabrizi³

1. PH.D. Student of political sociology, Department of sociology, Naragh Branch, Islamic Azad University, Naragh, Iran

2. Assistant Professor of Sociology, Department of Sociology, Naragh Branch, Islamic Azad University, Naragh, Iran (Corresponding author).

3. Professor of Sociology, Department of Sociology, University of Tehran, Tehran, Iran.



<https://doi.org/10.22034/scart.2024.139380.1325>

Received: July 11, 2023

Accepted: November 1, 2023

Available Online: March 21, 2025

Keywords: alienation, work insecurity, role ambiguity, sense of powerlessness

Abstract

Job alienation or the sense of detachment from work, which some individuals experience, stems from a lack of purpose, autonomy, or meaning in their work. This phenomenon, which has a significant impact on individuals' interactions, identities, and self-concepts, is influenced by various socio-cultural variables. The present study is a survey conducted among employed individuals in District 2 of Tehran in three sectors: education, municipal services, and banking branches. The data was collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistics. The study results indicate that variables such as "sense of powerlessness," "role ambiguity," "job anomie," "sense of emptiness," and "job dissatisfaction" have a significant relationship with job alienation. Besides the differences created by contextual variables like gender and age regarding the type and degree of job alienation, influential factors such as "organizational hierarchy" and "centralization" play a key role in exacerbating or mitigating this phenomenon. Furthermore, work culture, which is itself influenced by "management style" and "types of communication in the workplace," contributes to the intensification of job alienation. The findings also reveal that two other factors have a direct and significant relationship with the level of job alienation among employees: job insecurity and work-life imbalance. This means that the rise of temporary, freelance, and part-time jobs has deprived employees of stability, benefits, and long-term relationships with organizations, thereby reinforcing feelings of detachment and marginalization among them. In conclusion, explaining these socio-cultural factors can help organizations create meaningful, supportive, and satisfying work environments that reduce feelings of alienation.

Raghimi, A., Pouriani, M. H. & Mohseni Tabrizi, A. (2024). Explaining the socio-cultural variables of work alienation in Iran. *Sociology of Culture and Art*, 7 (1), 199-209.

Corresponding author: Mohammad Hossein Pouriani

Address: Islamic Azad University, Naragh, Iran

Email: mhpouryani@yahoo.com

Extended Abstract

1- Introduction

The establishment of modern administrative bureaucracy in Iran traces back to the onstitutional Revolution. Alongside urbanization, the expansion of industrialization, and the development of nation-state projects, this bureaucracy has progressively grown more complex and advanced. Modern bureaucracy in Iran has been one of the primary causes of class divisions, social crises, distrust, and cultural anomalies. Job alienation significantly affects organizational productivity, employees' mental health, and social relationships due to the separation, dissatisfaction, and disconnect individuals feel toward their work. Socio-cultural variables play a notable role in the formation or reduction of job alienation. These variables include factors such as social norms, work culture, value systems, social support, and communication methods among employees. This study seeks to answer the following questions: Which socio-cultural variables have the most impact on job alienation in the studied Iranian society? How are these variables related to job alienation at the individual and organizational levels? And what strategies can be proposed to reduce job alienation based on these socio-cultural variables?

2- Methods

This research aims to explain the socio-cultural variables influencing job alienation from the perspective of bureaucratic sociology in Iran and falls under descriptive-correlational studies. In terms of data collection, it is field research, and its purpose is applied. Thus, the research pursues two objectives: at the descriptive level, to provide a depiction of the conditions or phenomena under investigation to gain a better understanding of the current state within the sample; at the analytical level, to identify relationships between independent and dependent variables and explain changes or variance in the dependent variable based on the independent variables. The measurement tool is a researcher-developed questionnaire consisting of 26 items, based on Melvin Seeman's standard questionnaire. It measures five dimensions: feelings of powerlessness, normlessness, social isolation (job dissatisfaction), meaninglessness (role ambiguity), and job-related emptiness, using a Likert scale. To ensure reliability, Cronbach's alpha was used through SPSS software, yielding a score of 0.79. Content validity was applied to assess the validity of the questionnaire.

3- Findings

Job alienation primarily reflects employees' sense of hopelessness regarding their career path and

professional development. It leads to frustration, dissatisfaction, and a lack of meaning resulting from the inability to meet professional standards. The interpretation of the test results reveals multiple causes of job alienation, including the organization's inability to meet individual expectations and insufficient job volume, which creates the perception that one's competencies exceed professional needs. The primary concern that necessitates addressing this issue is its negative consequences, including reduced performance, productivity, and employee attachment and loyalty to the organization. The findings show that the level of job alienation among employees in administrative organizations in District 2 of Tehran is above average. Differences in respondents' answers reveal that gender plays a key role, with job alienation being significantly higher among men compared to women. It must be noted that job alienation is closely tied to other forms of alienation, such as social, cultural, and political alienation. The significant relationship between the independent variables and job alienation clearly demonstrates that job alienation is not merely a bureaucratic phenomenon but is strongly influenced by political structures and socio-cultural conditions. This suggests a dialectical relationship between job alienation and broader contexts, which exacerbates bureaucratic inefficiency and stagnation. If we accept the premise that "participation in organizational changes requires a sense of belonging, commitment, and trust from employees, it becomes evident how indicators of job alienation often infiltrate bureaucracy from other spheres, leading to workplace alienation. Interpreting the relationship between the independent variables and the dependent variable indicates that employees' sense of powerlessness within the administrative system, or their perception that normlessness and lawlessness in Iranian bureaucracy push them toward social isolation, is likely a product of the bureaucratic system itself. Historically, this system has been paralyzed and frozen by political structures and cultural contexts.

4- Discussion & Conclusion

Job alienation is a sociological issue that has consistently attracted researchers' attention. The significance of this subject stems from its connection to cultural contexts and its influence on individuals' behavior within organizations and workplaces. Therefore, measuring employees' attitudes and feelings toward job alienation, identifying its causes and manifestations, becomes essential. Consequently, tracking cases of job alienation, continually assessing them, and finding

appropriate solutions must be emphasized. In this research, data were collected through a researcher-developed questionnaire inspired by Melvin Seeman's questionnaire, distributed to 299 employees working in three organizations—municipality, education, and banks in District 2 of Tehran. The research hypotheses were tested using descriptive and inferential statistics. The results of the first hypothesis confirm findings previously reached by researchers such as Nasirizadeh (2008) and Jamami et al. (2016). The second hypothesis, which establishes a significant relationship between role ambiguity and job alienation, supports the findings of researchers like Alizadeh et al. (2007), Abolqasemi et al. (2006), and Vaisi et al. (2015). Similarly, earlier studies by Afrasiabi et al. (2013) and Badpa et al. (2019) demonstrated a significant relationship between job dissatisfaction and job alienation, which is reaffirmed in this study's third hypothesis. In domestic research on bureaucracy and job alienation, the focus has largely been on job normlessness, which has historical roots in lawlessness in Iran. For example, studies by Sadaqatfard et al. (2009) and Tajouran et al. (2016) have shown that job normlessness directly impacts

workplace alienation. Therefore, it was predictable that this relationship would again be confirmed in the fifth hypothesis of this study. In environments where job normlessness becomes the norm, it is natural for employees' sense of emptiness to have a significant relationship with job alienation. This hypothesis had previously been validated by researchers such as Yarmohammadouski et al. (2013) and Rostegar Khaled et al. (2014).

5- Funding

There is no funding support.

6- Authors' Contributions

The authors have equally contributed to the writing of the article.

7- Conflict of Interests

Authors declared no conflict of interest.



تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران

اعظم رقیمی^۱، محمد حسین پوریانی^۲، علیرضا محسنی تبریزی^۳

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی سیاسی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران

۲. استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران

۳. استاد، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران


<https://doi.org/10.22034/scart.2024.139380.1325>

چکیده

بیگانگی شغلی یا حس جدایی از کار که بعضاً افراد از آن رنج می‌برند ناشی از فقدان هدف، استقلال یا معنای کار است. این پدیده که تأثیر عظیمی بر تعامل بین افراد، هویت و خودپنداره آنها دارد، از متغیرهای اجتماعی- فرهنگی متعددی تأثیر می‌پذیرد. پژوهش حاضر پیمایشی است در میان افراد شاغل در منطقه ۲ شهر تهران، در سه سازمان آموزش و پرورش و شهرداری و شعب بانکی، که داده‌های آن از طریق پرسشنامه گردآوری شده و با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهایی چون «احساس بی‌قدرتی»، «ابهام نقش»، «بی‌هنجاری شغلی»، «احساس پوچی» و «نارضایتی شغلی» رابطه معناداری با بیگانگی شغلی دارند. سوای تفاوتی که برخی متغیرهای زمینه‌ای مثل جنسیت و سن در نوع و میزان بیگانگی از کار ایجاد می‌کند، بسترهایی اثرگذار نظیر «سلسله‌مراتب سازمانی» و «تمرکزگرایی» در تشدید یا کاهش این پدیده نقشی کلیدی دارند. همچنین فرهنگ کار که خود متأثر از «سبک مدیریت» و «نوع ارتباطات در محیط کار» است به تشدید بیگانگی از کار دامن می‌زند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که دو عامل دیگر ارتباط مستقیم و معناداری با میزان بیگانگی شغلی کارکنان داشته‌اند: ناامنی شغلی و عدم تعادل کار و زندگی، بدین معنا که افزایش کارهای موقت، آزاد، و پاره‌وقت موجب شده است که کارکنان از ثبات، مزایا و روابط بلندمدت با سازمان‌ها محروم شوند و حس جدادگی و حاشیه‌نشینی در میان آنها تقویت شود. حاصل آن‌که، تبیین این عوامل اجتماعی- فرهنگی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا محیط‌های کاری پرمعنا، حمایتگر و رضایت‌بخشی ایجاد کنند که احساس بیگانگی را کاهش دهد.

تاریخ دریافت: ۲۰ تیر ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۰ آبان ۱۴۰۲

انتشار آنلاین: ۱ فروردین ۱۴۰۴

واژه‌های کلیدی: بیگانگی، ناامنی شغلی،

احساس بی‌قدرتی، تمرکزگرایی، ابهام نقش

استاد: رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۷ (۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

* نویسنده مسئول: محمد حسین پوریانی

نشانی: دانشگاه آزاد نراق، نراق، ایران

پست الکترونیکی: mhpouryani@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

در جوامع معاصر، در راستای پویاسازی و به‌روز رسانی سازمان‌ها و نظام‌های اداری، علاوه بر بکارگیری فناوری‌های نوین و تغییرات ساختاری و افزایش سرمایه‌گذاری، لازم است جهت ارتقای کیفیت و بهبود کارایی سازمان و نظام اداری، تقویت سرمایه‌های انسانی در ابعاد مختلف فنی، اخلاقی و فکری در کانون توجه قرار بگیرد، چرا که این عوامل موجب می‌شود کارکنان نظام اداری توانمندی، استعداد و تخصص خود را با علاقه و به‌طور داوطلبانه در خدمت توسعه و تحقق اهداف سازمان به کار گیرند. نقطه‌مقابل این قضیه، وضعیت بیگانگی از کار است که طی آن فرد از محیط سازمانی فاصله می‌گیرد و به‌مانند یک غریبه از کار جدا می‌شود. این وضعیت ضمن تهدید و تضعیف سلامت روان کارکنان ظرف مدت کوتاهی کلیت کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به ایجاد آسیب‌هایی مثل سوءرفتار شغلی و کاهش کارایی و دامن می‌زند.

سرآغاز استقرار بوروکراسی اداری مدرن در ایران به انقلاب مشروطه برمی‌گردد و همگام با رشد شهرنشینی و بسط فرایند صنعتی‌شدن و گسترش پروژه دولت - ملت‌سازی روز به روز پیچیده‌تر و پیشرفته‌تر شده است. بوروکراسی مدرن در ایران، خود، یکی از عوامل اصلی بروز شکاف‌های طبقاتی و بحران‌های اجتماعی و بی‌اعتمادی و ناهنجاری‌های فرهنگی بوده است. پس از انقلاب نیز عدم‌توازن بین رشد بوروکراسی و توسعه اقتصادی - صنعتی همچنان تداوم یافت و «رشد بخش خدمات در ترکیب تولید بالاترین درصد نرخ را به خود اختصاص داد» (هدایتی، ۱۳۸۹). در اصل می‌توان گفت که ماهیت بوروکراسی در ایران، از مشروطه تاکنون، ارتباط وثیقی با شکل و ساختار دولت داشته است و از آن‌جا برخی مؤلفه‌های دولت مدرن ایرانی، به‌رغم تغییر حکومت‌ها، تداوم یافته است، لذا سرشت بوروکراسی نیز تغییر چندانی نکرده است. از میان این ویژگی‌های دولت می‌توان به مواردی همچون حاکمیت اصل خویشاوندی، موروث‌گرایی و روابط شخصی در میان مدیران و نخبگان سیاسی اشاره کرد که یکایک این‌ها به سطح سازمان‌ها رسوخ کرده و مدیریت بوروکراتیک را متأثر ساخته‌اند (فرهنگی، ۱۳۹۹). این‌گونه بوده است که بوروکراسی ایرانی به‌جای اولویت‌بخشی به منافع همگانی و اهداف سازمانی، غایات شخصی و منافع الیگارشیک را ترجیح داده است و همین امر قویاً عملکرد اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار داده و به تضاد بین نظام بوروکراسی و جامعه دامن زده است (جانسون و همکاران، ۲۰۱۸: ۹۴). بدین ترتیب، پدیدآمدن نوعی ساختار دوگانه رسمی - غیررسمی در سازمان‌ها حاصلی به‌جز قانون‌گریزی و ناکارآمدی و بی‌انگیزگی نیروی انسانی نداشته است. رواج اصطلاحات و مکانیسم‌هایی مثل رشوه و پارتی، خود، مبین به‌حاشیه‌رفتن قانون، گسترش بی‌اعتمادی و عدم احساس تعلق نیروی به نظام بوروکراتیک در ایران بوده است (مهداد و همکاران، ۱۳۹۴).

قاعداً اصل بر این است که بوروکراسی از طریق قوانین، استمرار، اطاعت و تقسیم کار، کارایی، ثبات، قابلیت پیش‌بینی و امنیت شغلی می‌تواند کارایی را ارتقا دهد و سازمان را به اهدافش نزدیک‌تر کند (شفیعی، ۱۳۹۵). اما بیگانگی شغلی درست زمانی رخ می‌دهد که قوانین خود وسیله‌ای می‌شوند در خدمت منافع باندهایی خاص و به اموری دست‌وپاگیر بدل می‌شوند و آزادی کنشگران را سلب می‌نمایند (اسداله‌نژاد، ۱۳۹۸). در حالتی کلی‌تر، بیگانگی شغلی تأثیرات گسترده‌ای بر بهره‌وری سازمان‌ها، سلامت روانی کارکنان و روابط اجتماعی دارد، دلایلش هم این است که در این وضعیت، کنشگر که احساس جدایی، نارضایتی و عدم ارتباط با شغل خود را تجربه می‌کند. متغیرهای اجتماعی - فرهنگی از جمله عواملی هستند که می‌توانند نقش قابل توجهی در شکل‌گیری یا کاهش بیگانگی شغلی ایفا کنند. این متغیرها شامل عواملی چون هنجارهای اجتماعی، فرهنگ کار، نظام ارزشی، حمایت اجتماعی، و شیوه‌های ارتباطی میان کارکنان هستند. به‌عنوان مثال، فرهنگ سازمانی که بر مشارکت، عدالت و احترام متقابل تأکید دارد، می‌تواند بیگانگی شغلی را کاهش دهد. در مقابل، فرهنگ‌های فردگرایانه یا محیط‌های کاری ناسالم ممکن است این احساس را تشدید کنند. بیگانگی شغلی فقط مسئله‌ای شخصی نیست و از همین روست که درک رابطه میان متغیرهای اجتماعی - فرهنگی و بیگانگی شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (سامپسون، ۲۰۲۰: ۱۲۸). با توجه به تنوع جوامع و فرهنگ‌ها، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که چه متغیرهای اجتماعی - فرهنگی در جامعه مورد مطالعه بیشترین تأثیر را بر بیگانگی شغلی در ایران دارند؟ این متغیرها چگونه در سطح فردی و سازمانی به بیگانگی شغلی مرتبط می‌شوند؟ و چه راهکارهایی می‌توان بر اساس متغیرهای اجتماعی - فرهنگی برای کاهش بیگانگی شغلی ارائه کرد؟

رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه -

شناسی فرهنگ و هنر، ۷ (۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

۲- پیشینه پژوهش

۲-۱: پیشینه تجربی

درارتباط با اثرگذاری متغیرهای اجتماعی - فرهنگی بر بیگانگی شغلی در ایران پژوهش‌های بسیاری انجام شده است که در جدول شماره ۱ آن‌ها مرور می‌شوند و در ادامه تفاوت پژوهش حاضر با آنها تشریح خواهد شد.

جدول ۱: مرور پژوهش‌های تجربی انجام‌شده

ردیف	نویسنده- نویسندگان / سال	عنوان	نتایج
۱	احمدی و همکاران، (۱۳۹۲)	بررسی رابطه کارکنان سازمان آموزش و پرورش با بیگانگی شغلی	بین گرایش به بوروکراسی و فرسودگی شغلی و مولفه مسخ شخصیت کارکنان رابطه وجود دارد. اما بین بوروکراسی و مولفه‌های خستگی عاطفی و پایین بودن احساس موفقیت فردی رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین بین جنس و سطوح تحصیلات کارکنان و فرسودگی تفاوت معنی داری بدست نیامد، همچنین بین سن و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری بدست نیامد.
۲	پلویان، (۱۳۹۹)	تاثیر بوروکراسی اداری بر فرسودگی شغلی کارکنان	محقق از بوروکراسی به عنوان یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی را به خود معطوف ساخته نام برده که چطور می‌توانند باعث فرسودگی شغلی شوند لذا به ملاحظه افرادی که از این امر رنج می‌برند پرداخته و نشان داده که در سازمانها توجه کافی به انسان به عنوان موجود پیچیده، نشده و لذا سازگاری وی با چنین روابط، تجهیزات، تغییرات و دستورالعملها و به طور کلی محیطهای شغلی در یک سازمان گاهی با مشکل مواجه شده و انسان درعصر حاضر، در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود متحمل محدودیتهای فشار شده و در این بین لازم است ساختار بوروکراتیک که یکی از شناخته شده ترین و پرکاربردترین ساختارهای سازمانی است به منظور بهبود و افزایش اثربخشی مطرح شده است اما در کنار آثار مثبتش گاهی دچار برخی ویژگیهای منفی و اشکالات اساسی شده است که در پاره ای موارد ممکن است ضد آنچه بر مبنای آن شکل گرفته بود عمل نماید. به طور کلی ساختار بوروکراسی میتواند افراد درون آن را نیز تحت تاثیر قرار دهد و منجر به فرسودگی شغلی کارکنان گردد.
۳	دلآوری (۱۳۹۱)	آسیب شناسی نقش و جایگاه بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی ایران	نقش و جایگاه بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی و تاریخیچه بوروکراسی در قبل و بعد از انقلاب اسلامی بررسی شده و بوروکراسی دولتی در ایران را با نظریه های دولت پاتریمونیال، دولت رانتی، دولت پربیندال ریچارد ژوزف و جامعه منشوری فرد ریگز مقایسه کرده است. نقش بروکراسی در ایران را در توسعه سیاسی بی تاثیر دانسته و تنها به عنوان کارگزار ساختار سیاسی و حکومتی از آن یاد شده است. البته ناخودآگاه تسهیل کننده و گسترش دهنده بوده و به دلیل ضعف ساختاری و فقدان قابلیت نهادی با افزایش حجم، هزینه و فساد خود مزید بر علت شده و به جای افزایش کارایی، بر ناکارآمدی نهاد دولت افزوده است. عدم پایداری به قانون و مقررات، حاکمیت در تقسیم کار، ایجاد سازمانهای موازی و حاکمیت دوگانه متأثر از نهادهای سنتی و جدید، قدرتهای بدون مسئولیت، تداخل نقش ها، عدم نظارت و کنترل موجبات ناتوانی و ناکارآمدی دولت را تقویت نموده است و لیکن مقایسه توسعه سیاسی و بوروکراسی گویای عدم تعادل این دو می باشد و توسعه بوروکراسی بنا بر آمار بیشتر می باشد و عوامل فرهنگی بر ساختار بوروکراسی در ایران تاثیر عمیقی داشته است.

رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه - شناسی فرهنگ و هنر، ۷ (۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

۴	رستگار خالد و همکاران، (۱۳۹۳)	بررسی عوامل جامعه شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی	این تحقیق را با هدف شناخت عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر بیگانگی شغلی معلمان انجام شده است، که در آن روشن شده است عواملی همچون؛ متغیرهای اعتماد، مشارکت، حمایت، مسئولیت پذیری، و رضایت از زندگی رابطه‌ای معنادار با بیگانگی از کار دارند.
۴	نادی و همکاران، (۱۳۹۲)	نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی	این تحقیق را با هدف بررسی نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتار شهروندی سازمانی معلمان شهر اصفهان اجرا شد. نتایج نشان داد رابطه تناسب فرد-سازمان با از خود بیگانگی شغلی منفی و معنادار و هم چنین رابطه تناسب فرد-سازمان و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان، معطوف به همکاران و معطوف به دانش آموزان مثبت و معنادار است. شاخص‌های برازش در ارتباط با هر سه مدل، آماره‌های قابل قبولی را نشان دادند و موید نقش واسطه‌ای ابعاد از خود بیگانگی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان و رفتار شهروندی سازمانی است. از آنجا که ادراک افراد از تناسب بیشتر با سازمان بر رفتارهای فرانش آنها اثر مثبتی می‌گذارد، تلاش سازمان در انتخاب این افراد در فرایند استخدام می‌تواند سودمند باشد و هم چنین اثرات منفی حاصل از از خود بیگانگی شغلی افراد را کاهش دهد.
۵	بی گاندر من و همکاران (۲۰۱۸)	چگونه بوروکراسی می‌تواند فرسودگی شغلی را تقویت کند	اعلام نموده اند فرسودگی شغلی مورد توجه قرار نگرفته است، اما ادعای ما این است که بوروکراتیزه شدن فزاینده عملکرد یکی از مهم ترین منابع فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی در مواجهه با متخصصان است. اگرچه بوروکراسی می‌تواند سازماندهی و بی طرفی را افزایش دهد، و از طرفی نیز منجر به بالا رفتن هزینه های انسانی چه برای بیماران و چه متخصصان می‌شود. با توجه به اینکه وبر، بوروکراسی را به عنوان منطقی ترین سیستم برای سازماندهی فعالیت های انسانی در مقیاس بزرگ توصیف کرده است، لذا آن را عاملی در راستای برقراری و حفظ نظم، بیزاری شدید از ناکارآمدی و تمایل آن به محدود کردن نقش ترجیحات شخصی استوار کرد.

۲-۲: ملاحظات نظری

اصطلاح بیگانگی از مطالعات کارل مارکس درباره تأثیرات فرایند کار در نظام سرمایه‌داری بر کارگران نشأت گرفته است. منشأ آن به تغییراتی بازمی‌گردد که خارج از فرد و در نتیجه فرایند صنعتی شدن رخ داده است، همراه با ایجاد کارخانه‌های بزرگ که با سلسله‌مراتب سازمانی، تخصص‌گرایی شغلی و کنترل شغلی مبتنی بر اقتدار رسمی و تغییر در تمرکز زندگی مشخص می‌شوند (قالب، ۲۰۲۴: ۲۰۶) بیگانگی با ناامیدی و تنهایی‌ای مرتبط است که فرد به دلیل فاصله اجتماعی و فرهنگی خود از محیط نزدیکی متحمل می‌شود. به طور کلی، مفهوم بیگانگی را می‌توان کاهش هماهنگی فرد با محیط اجتماعی، فرهنگی و طبیعی خود تعریف کرد، به‌ویژه کاهش کنترل او بر محیط نزدیکی که باعث احساس تنهایی و ناامیدی می‌شود. بیگانگی همچنین به دوری افراد از خودشان و از محیط یا فرایند خاصی اشاره دارد همان: (۲۰۷) بیگانگی می‌تواند به عنوان احساسی از جدایی از دیگران، از جامعه و ارزش‌های آن، و از خود تعریف شود، به‌ویژه آن بخش‌هایی از خود که با دیگران و جامعه به‌طور کلی مرتبط هستند.

رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه - شناسی فرهنگ و هنر، ۷ (۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

نظریه‌های انتقادی سهم اصلی را در پرداختن به مفهوم بیگانگی شغلی ایفا کرده‌اند. این نظریه‌ها نظام اجتماعی را مجموعه‌ای از تضادها و کشمکش‌های دایمی میان گروه‌ها و قشرها و طبقاتی می‌دانند که دارای منافع، اهداف و آرمان‌های متفاوتی اند. نظم اجتماعی در واقع حاصل تحمیل منافع و آرمان‌های طبقه بالادست بر طبقات زیردست است. زیرا طبقات حاکم با اقتدار آمرانه خود و ایجاد نظم دستوری طبقات دیگر را به زیر سلطه خود در می‌آورد و در آنها آگاهی کاذب ایجاد می‌کند. نظم اجتماعی در واقع برساختهٔ مناسبات نابرابر قدرت میان گروه‌های متفاوت است. جامعه نیرویی تحمیل‌گر است با اقتداری آمرانه و سلطه بر افراد و عامل عمدهٔ بیگانگی انسان از خود و از ساخته‌های خویش است. «نهادهای اداری و سازمان‌ها با عملکرد و توسعه خود بر نیروی انسانی به بی‌هویتی منجر می‌شوند و فرد با جهان خود بیگانه و بی‌تفاوت می‌شود (عشایری و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۳). طبق نظر مارکس، زمانی که همه ابزارهای تولید محصول به ابزارهایی برای تسلط بر تولیدکننده بدل شده است و کارگر را به تکه‌پاره‌هایی از انسانیت خرد می‌کند، او به یک حاشیه صرف تبدیل می‌شود و کار کردن او به عذابی تبدیل می‌شود که معنی واقعی کار از بین می‌رود و در نتیجه چنین ارتباط مخربی، کارگران حداقل سه نوع بیگانگی را احساس می‌کنند: بیگانگی از محصول کار خود یا عدم مالکیت بر آنچه تولید می‌کنند؛ بیگانگی از خود، بدین معنا که فقط معنی فرعی کار را درک می‌کنند و از خود واقعی‌شان جدا می‌شوند؛ و سرانجام بیگانگی از دیگران، یعنی این که کیفیت منحصر به فرد انسانیت از بین رفته و بنابراین کارگران با انسانیت خود و دیگران فاصله می‌گیرند (مهداد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۹). نظریه پردازانی چون ریچارد سنِت بر شرایط کاری در دنیای معاصر تمرکز دارند و معتقدند که در اقتصاد نئولیبرالی، بی‌ثباتی شغلی، کار پروژه‌ای و تأکید بر بهره‌وری لحظه‌ای باعث تشدید بیگانگی می‌شود. همچنین کارگران در چنین شرایطی، هم از آینده و هم از احساس تعلق به محیط کار بیگانه می‌شوند. این شرایط به کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس و فقدان هویت حرفه‌ای منجر می‌شود (سنِت، ۱۹۹۸: ۲۴). اریک فروم و هربرت مارکوزه نیز معتقدند که خودآگاهی بشر در ابعاد فردی و جمعی دچار پریشانی شده است و این امر باعث جدایی و فاصله‌گیری از محیط کار، ارتباط با هموعان و نهادها و سازمان‌ها شده است (توسلی، ۱۳۸۰: ۹۶).

تقسیم‌بندی‌های مختلفی برای ابعاد بیگانگی شغلی وجود دارد، از جمله بی‌تفاوتی، ناتوانی در ارتباط عمیق با هر چیزی، عدم درگیری با کار، کناره‌گیری، جدایی از روابط، و انزوا. امروزه علاقه به بیگانگی سازمانی که می‌توان آن را به عنوان بیگانگی فرد در محیط سازمانی تعریف کرد، با پژوهش‌های سیمن (۱۹۵۹) به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. در این دیدگاه، بیگانگی شغلی به مثابه «احساس ناامیدی از حرفه و توسعه شغلی، و همچنین ناامیدی از ناتوانی در برآورده کردن هنجارهای حرفه‌ای» توصیف شده است (مِها، ۲۰۲۲، ص. ۲۸۹). سیمن بیگانگی سازمانی را در چهار بُعد مفهوم‌سازی کرد: «بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوای اجتماعی» (آغالدای، ۲۰۲۲: ۳).

بی‌قدرتی: بیگانگی به شکل بی‌قدرتی ناشی از احساس حقارت فرد به دلیل جدایی از محصولی است که تولید می‌کند و عدم تأثیرگذاری آن. این حالت ناشی از نداشتن کنترل بر سیاست‌های سازمانی و شرایط کاری است. بی‌قدرتی حالتی از بدخلقی است که در آن افراد قادر به انجام فعالیت‌های سازمانی یا اتخاذ تصمیم به‌صورت مستقل نیستند.

بی‌معنایی: در مفهوم سازمانی، این حالت زمانی به وجود می‌آید که بین اهداف سازمانی و نقش‌های شخصی تعارض وجود داشته باشد. کارکنان تنها کار خود را می‌شناسند و هیچ اطلاعی از کار همکاران یا مسائل دیگر ندارند. بنابراین، کارکنان از سهمی که در سازمان خود دارند آگاه نیستند.

بی‌هنجاری: می‌توان آن را به‌عنوان عدم تعادل در افراد یا جامعه به دلیل نبود هدف یا فروپاشی ارزش‌ها و ابعاد مختلف تعریف کرد.

انزوای اجتماعی: این حالت نتیجه‌ای است از جدا کردن خود اعضای سازمان از محیط‌شان و احساس عدم تعلق به هیچ گروه یا جامعه‌ای. این پدیده به دو شکل بروز می‌کند: اول، فرد احساس می‌کند که توسط یک گروه طرد شده یا مطلوب نیست. دوم، فرد خود یک گروه یا جامعه‌ای را که به آن تعلق دارد طرد می‌کند یا نمی‌خواهد به آن تعلق داشته باشد. کارکنان نمی‌توانند دوست پیدا کنند، در برقراری ارتباط با دیگران دچار مشکل می‌شوند و از دایره‌های اجتماعی خود خارج می‌شوند.

مطالعات بسیاری به بررسی عوامل منجر به احساس بیگانگی پرداخته‌اند. لاموند و همکاران (۲۰۱۰) فرض کردند عواملی به‌عنوان پیش‌بین‌های بیگانگی شغلی، شامل اجزای ساختاری مانند رسمی‌سازی و تمرکزگرایی، ویژگی‌های کار از جمله استقلال، تنوع، نوآوری و تهدیدها، معناداری کار، و امکان ابراز خود، نقش دارند. مطالعات دیگر نشان داده‌اند که ناتوانی کار در فراهم کردن فرصت برای ابراز خود، نبود کار معنادار، و روابط ضعیف در محیط کار قوی‌ترین پیش‌بین‌های بیگانگی بودند (ابوجسار و الساید، ۲۰۲۱: ۳). ناتوانی سازمان در برآورده کردن انتظارات و نیازهای کارکنان یکی از دلایل اصلی بیگانگی شغلی است. برداشت از بیش‌صلاحیتی ممکن است به دلیل درک فرد از داشتن صلاحیت‌های بالاتر نسبت به نیازهای شغلی، به احساس بیگانگی منجر شود. افراد بیش‌صلاحیت به دلیل تفاوت میان شرایط کار و انتظاراتشان احساس بیگانگی می‌کنند و این امر در نهایت به احساس محرومیت منجر می‌شود (همان: ۳). پژوهشگران دیگر اظهار داشته‌اند که بیگانگی شغلی پدیده‌ای ذاتاً منفی است که پیامدهای زیانباری برای هر دو گروه کارکنان و سازمان‌ها دارد (لاگیوس، ۲۰۲۳: ۲۲۸۷۰). بیگانگی شغلی پیامدهای منفی بسیاری در سطح سازمانی و فردی دارد. کارمندی که از کار خود جدا شده است، در وضعیت روانی غیرعادی قرار دارد که بر عملکرد او در کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، او از همکاران خود فاصله می‌گیرد و نگرشی منفی نسبت به کار خود اتخاذ می‌کند.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر به تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی از کار از منظر جامعه‌شناسی بوروکراسی در ایران می‌پردازد و از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، میدانی و به لحاظ هدف، کاربردی است. بنابراین در این پژوهش، دو هدف توصیف و تبیین تعقیب می‌شود که در سطح توصیف، هدف نشان‌دادن تصویری از شرایط یا پدیده‌های موردبررسی برای شناخت بیشتر وضعیت موجود در نمونه می‌باشد. در سطح تحلیل، هدف یافتن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته و تلاش برای تبیین تغییرات یا واریانس متغیر وابسته با توجه به متغیرهای مستقل است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته با ۲۶ گویه است که مبنای آن، پرسشنامه استاندارد ملوین سیمن است که در پنج بُعد احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌هنجاری، احساس انزوای اجتماعی (در اینجا، نارضایتی شغلی)، احساس بی‌معنایی (در اینجا، ابهام نقش) و میزان احساس پوچی شغلی، در مقیاس طیف لیکرت سنجیده شده است. همچنین جهت اندازه‌گیری پایایی ابزار از روش الفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است که میزان آن ۰/۷۹ بوده و برای حصول از میزان اعتبار پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شده است.

۴- تحلیل یافته‌ها

در پژوهش حاضر، متغیرهای اجتماعی - فرهنگی اثرگذار بر بیگانگی شغلی از منظر جامعه‌شناسی بوروکراسی در ایران تبیین شده‌اند. نمونه مورد پژوهش ۲۹۹ نفر از کارکنان سازمان‌های اداری منطقه ۲ شهر تهران (شامل سه سازمان شهرداری، آموزش و پرورش و شعب بانکی) در سال ۱۴۰۰ است که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش‌های آماری مناسب تحلیل و نتایج حاصله تفسیر شده‌اند. در یافته‌های توصیفی، ویژگی‌های فردی پاسخگویان و اطلاعات مربوط به نمونه آماری تحت‌مطالعه ذکر شده است. مطابق این اطلاعات، ۱۹۸ نفر از پاسخگویان را مردان و ۱۰۱ نفر را زنان تشکیل می‌دهند. توزیع سنی پاسخگویان نیز مبین آن است که ۹۵ نفر بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۱۰۲ نفر بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۸۵ نفر بین ۳۱ تا ۳۵ سال، و ۱۷ نفر ۳۶ سال به بالا بودند. از حیث وضعیت تاهل نیز ۲۰۳ نفر مجرد و ۹۶ نفر متاهل بودند. از نظر توزیع فراوانی تحصیلات ۳۸ نفر دیپلم، ۸۳ نفر فوق‌دیپلم، ۱۴۳ نفر دارای مدرک و ۳۵ نفر از آنان کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

آزمون فرضیه‌ها:

فرضیه اول: به نظر می‌رسد که بین میزان احساس بی‌قدرتی سازمانی کارکنان و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳): رابطه بین احساس بی‌قدرتی سازمانی کارکنان و میزان بیگانگی از کار

متغیر/ شاخص	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	r	Sig
بی‌قدرتی سازمانی	۲۹۹	۴۱.۶۷	۱۱.۳	۲۹۸	۰.۳۶	۰.۰۰۰۱
بیگانگی از کار	۲۹۹	۱۷.۳	۳.۰۶			

جدول (۳) ارتباط بین احساس بی‌قدرتی سازمانی کارکنان و میزان بیگانگی از کار را نشان می‌دهد که بر اساس آن میزان ضریب همبستگی ۰.۳۶ حاصل شده است که گویای رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰.۰۱ بین دو متغیر مورد مطالعه می‌باشد. احساس بی‌قدرتی سازمانی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در محیط کار احساس کنند کنترلی بر تصمیم‌گیری‌ها، وظایف کاری و یا فرایندهای سازمانی ندارند. این که این پدیده این در این سطح از معناداری با بیگانگی شغلی ارتباط دارد نشان می‌دهد که این پدیده به‌طور وافر و گسترده در میان کارکنان هر سه سازمان رایج است و از بسترها و عوامل دیگری نظیر ساختارهای سازمانی متمرکز و سلسله‌مراتبی، نبود مشارکت در تصمیم‌گیری، شفاف نبودن نقش‌ها و انتظارات، ارتباط ضعیف بین مدیران و کارکنان، و نبود فرصت برای رشد و پیشرفت نشأت می‌گیرد. رابطه مثبت و مستقیم بین این دو متغیر به این معنا است که هرچه احساس بی‌قدرتی کارکنان در این سه سازمان بیشتر شده است، میزان بیگانگی شغلی آنها نیز بالاتر رفته است. این رابطه مستقیم معمولاً به‌واسطه مکانیسم‌هایی همچون «از دست دادن کنترل و بی‌معنا شدن کار»، «فقدان مشارکت و انزوا»، «کاهش انگیزه و تعهد» و «احساس بی‌عدالتی» برقرار و تثبیت می‌شود.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد که بین ابهام نقش کارکنان و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۴): ارتباط بین ابهام نقش و میزان بیگانگی از کار

متغیر/ شاخص	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	r	Sig
ابهام نقش	۲۹۹	۱۸.۴۱	۳.۲۱	۲۹۸	۰.۴۴	۰.۰۰۰۱
بیگانگی از کار	۲۹۹	۱۷.۳	۳.۰۶			

جدول (۴) ارتباط بین ابهام نقش و میزان بیگانگی از کار را نشان می‌دهد که بر اساس آن میزان ضریب همبستگی ۰.۴۴ حاصل شده است که گویای رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰.۰۱ بین دو متغیر مورد مطالعه می‌باشد. ابهام نقش به وضعیتی اشاره دارد که کارکنان درک روشنی از نقش‌ها، وظایف، انتظارات و حدود اختیارات خود در محیط کار ندارند. پدیده معمولاً از عواملی نظیر مشخص نبودن شرح وظایف شغلی، انتظارات متناقض یا مبهم از سوی مدیران، نداشتن اطلاعات کافی در مورد استانداردها و الزامات کاری، نبود شفافیت در اهداف و اولویت‌های سازمان، و تغییرات مداوم در وظایف یا ساختارهای سازمانی نشأت می‌گیرد. در این وضعیت، کارکنان دچار سردرگمی می‌شوند و نمی‌دانند دقیقاً از آن‌ها چه انتظاری می‌رود. رابطه مثبت و مستقیم بین این دو متغیر به این معنا است که هرچه ابهام نقش کارکنان در این سه سازمان بیشتر شده است، میزان بیگانگی شغلی آنها نیز بالاتر رفته است. این رابطه مستقیم معمولاً به‌واسطه مکانیسم‌هایی همچون سردرگمی و بی‌معنا شدن کار، کاهش احساس کنترل، ایجاد فشار روانی و فرسودگی، و کاهش تعهد و انگیزه ایجاد و تحکیم می‌شود.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد که بین نارضایتی شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۵): ارتباط بین نارضایتی شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار

متغیر / شاخص	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	r	Sig
نارضایتی شغلی	۲۹۹	۴۳.۲۷	۱۲.۴	۲۹۸	۰.۳۸	۰.۰۰۰۱
بیگانگی از کار	۲۹۹	۱۷.۳	۳.۰۶			

جدول (۵) ارتباط بین نارضایتی شغلی و میزان بیگانگی از کار را نشان می‌دهد که بر اساس آن میزان ضریب همبستگی ۰.۳۸ حاصل شده است که گویای رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰.۰۱ بین دو متغیر مورد مطالعه می‌باشد. نارضایتی شغلی وضعیتی است که در آن کارکنان احساس ناخوشایندی نسبت به محیط کار، وظایف و شرایط سازمانی پیدا می‌کنند. این وضعیت عمدتاً از زمینه‌هایی چون حقوق و دستمزد ناکافی، فقدان فرصت رشد و ارتقاء، نبود تعادل بین کار و زندگی، محیط کاری نامناسب و روابط ناسالم، عدم قدردانی از تلاش‌های کارکنان، فشار کاری و حجم زیاد کار، و عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ناشی می‌شود. نتایج گویای آن است که اکثر کارکنان هر سه سازمان مورد مطالعه احساس می‌کنند که شغل آن‌ها فاقد ارزش یا معناست. رابطه مثبت و مستقیم بین این دو متغیر به این معنا است که هرچه نارضایتی شغلی کارکنان در این سه سازمان بیشتر شده است، میزان بیگانگی شغلی آن‌ها نیز بالاتر رفته است. این رابطه مستقیم معمولاً به واسطه مکانیسم‌هایی همچون از دست رفتن انگیزه و معنا، فقدان تعهد و تعلق سازمانی، انجام کارها به صورت مکانیکی، احساس انزوا و عدم مشارکت، و افزایش فشار روانی و فرسودگی ایجاد و تحکیم می‌شود.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد که بین بی‌هنجاری شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۶): ارتباط بین بی‌هنجاری شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار

متغیر / شاخص	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	r	Sig
بی‌هنجاری شغلی	۲۹۹	۱۹.۳۸	۱۵.۹	۲۹۸	۰.۲۹	۰.۰۰۰۱
بیگانگی از کار	۲۹۹	۱۷.۳	۳.۰۶			

جدول (۶) ارتباط بین بی‌هنجاری شغلی و میزان بیگانگی از کار را نشان می‌دهد که بر اساس آن میزان ضریب همبستگی ۰.۲۹ حاصل شده است که گویای رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰.۰۱ بین دو متغیر مورد مطالعه می‌باشد. بی‌هنجاری شغلی به وضعیتی اشاره دارد که در آن کارکنان فقدان هنجارها، قواعد و ارزش‌های مشخص در محیط کار را تجربه می‌کنند؛ احساس می‌کنند که نظم و ساختار سازمانی دچار فروپاشی یا ابهام است؛ با شرایطی مواجه می‌شوند که استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای کمرنگ شده و رفتارهای غیراخلاقی یا غیرمنصفانه رواج پیدا کرده است. عمده‌ترین مشخصه‌های این وضعیت عبارتند از: بی‌اعتمادی به سازمان و سیستم مدیریتی، احساس سردرگمی و ناامنی در شغل، عدم هماهنگی بین اهداف فردی و سازمانی، احساس این که کارها بدون قانون و قاعده مشخص پیش می‌رود، و وجود رفتارهایی مانند تبعیض، بی‌عدالتی یا فساد در محیط کار. این احساس معمولاً در سازمان‌هایی که فاقد شفافیت، عدالت و ساختار مناسب هستند، تشدید می‌شود. رابطه مثبت و مستقیم بین این دو متغیر به این معنا است که هرچه بی‌هنجاری شغلی کارکنان در این سه سازمان بیشتر شده است، میزان بیگانگی شغلی آن‌ها نیز بالاتر رفته است. این رابطه مستقیم معمولاً به واسطه مکانیسم‌هایی همچون ایجاد استرس و ناامنی شغلی، و فقدان احساس انسجام اجتماعی و انزوا پدید می‌آید.

فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد که بین احساس پوچی شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۷): ارتباط بین احساس پوچی شغلی کارکنان و میزان بیگانگی از کار

متغیر / شاخص	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	r	Sig
پوچی شغلی	۲۹۹	۲۱.۷	۱۸.۵۳	۲۹۸	۰.۳۲	۰.۰۰۰۱
بیگانگی از کار	۲۹۹	۱۷.۳	۳.۰۶			

جدول (۷) ارتباط بین احساس پوچی شغلی و میزان بیگانگی از کار را نشان می‌دهد که بر اساس آن میزان ضریب همبستگی ۰.۳۲ حاصل شده است که گویای رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰.۰۱ بین دو متغیر مورد مطالعه می‌باشد. پوچی شغلی حالتی است که کارکنان در آن تصور می‌کنند کارشان فاقد معنا، ارزش و هدف است؛ تلاش‌های آن‌ها بی‌ثمر بوده و به نتایج مثبتی منجر نمی‌شود؛ نمی‌توانند میان فعالیت‌های کاری و اهداف شخصی یا سازمانی ارتباطی برقرار کنند؛ و سرانجام این که نسبت به شغل خود دچار بی‌تفاوتی و بی‌احساسی می‌شوند. در این حالت معمولاً کارکنان مواردی از این قبیل را تجربه می‌کنند: بی‌معنا شدن وظایف و مسئولیت‌ها، فقدان احساس مفید بودن و تأثیرگذاری در محیط کار، انگیزه پایین و ناامیدی نسبت به آینده شغلی، عدم احساس رضایت از نتایج کار و احساس هدر رفتن انرژی و زمان. به علاوه، این احساس در محیط‌هایی ایجاد می‌شود که کارکنان اهداف سازمان و مأموریت خود را درک نمی‌کنند؛ کارها تکراری و خسته‌کننده است و قدردانی از تلاش کارکنان صورت نمی‌گیرد. رابطه مثبت و مستقیم بین این دو متغیر به این معنا است که هرچه احساس پوچی شغلی کارکنان در این سه سازمان بیشتر شده است، میزان بیگانگی شغلی آن‌ها نیز بالاتر رفته است. این رابطه مستقیم معمولاً به واسطه مکانیسم‌هایی همچون کاهش مشارکت فعال در کار و فرسودگی عاطفی و ذهنی پدید می‌آید.

تا اینجا روشن شده است که بیگانگی شغلی بیش از هر چیز به معنای احساس ناامیدی کارکنان از مسیر حرفه‌ای و توسعه شغلی خویش است و یأس و نارضایتی و بی‌معنایی که از ناتوانی در برآورده کردن استانداردهای حرفه‌ای نشأت می‌گیرد را به دنبال دارد. در تفسیر نتایج آزمون این فرضیه‌ها می‌توان گفت که دلایل بیگانگی شغلی متعدد است که از جمله آن‌ها می‌توان به ناتوانی سازمان در برآورده کردن انتظارات فرد از شغلش و حجم ناکافی کار که باعث ایجاد این احساس می‌شود که شایستگی‌های شغلی فرد از نیازهای حرفه‌ای فراتر است، اشاره کرد. اصلی‌ترین علتی که توجه به این مسئله را ضروری می‌سازد نگرانی درباره پیامدهای منفی آن است که مواردی همچون کاهش عملکرد و بازدهی و کاهش احساس تعلق به سازمان و وفاداری به آن از سوی کارکنان را در درجه نخست شامل می‌شود. این پژوهش نشان می‌دهد که سطح بیگانگی شغلی در میان کارکنان سازمان‌های اداری در منطقه ۲ شهر تهران بالاتر از حد متوسط است. همچنین بررسی تفاوت‌ها در پاسخ‌های افراد مورد مطالعه نشان می‌دهد که متغیر جنسیت نقشی کلیدی داشته است، بدین معنا که سطح بیگانگی شغلی در میان مردان به مراتب بیشتر از زنان است. باید در نظر داشت که «بیگانگی شغلی در عین حال ارتباط وثیقی با دیگر انواع بیگانگی‌ها مثل بیگانگی اجتماعی و فرهنگی و سیاسی دارد» (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۴). رابطه معناداری که بین متغیرهای مستقل این پژوهش و بیگانگی شغلی وجود دارد به وضوح نشان می‌دهد که بیگانگی شغلی صرفاً پدیده‌ای بوروکراتیک نیست، بلکه قویاً از ساختار سیاسی و وضعیت فرهنگی - اجتماعی اثر می‌پذیرد. می‌توان به یک معنا قایل به نوعی دیالکتیک بین بیگانگی شغلی و بافتار گسترده‌تری شد که به ناکارایی و انفعال بوروکراسی دامن می‌زند. اگر این فرض را مبنا قرار دهیم که «مشارکت در تغییرات سازمانی نیازمند احساس تعلق و تعهد و اعتماد از جانب کارکنان است» (جهان‌بین و همکاران، ۱۳۹۵: ۳)، آن‌گاه می‌توان دریافت که چگونه است که شاخص‌های برساننده بیگانگی شغلی اغلب اوقات از ساحت‌های دیگر است که به درون بوروکراسی رسوخ می‌کنند و پدیده بیگانگی از کار را به وجود می‌آورند. در تفسیر روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می‌توان گفت که احساس بی‌قدرتی کارکنان در نظام اداری یا این برداشت آن‌ها که به دلیل وجود بی‌هنجاری و بی‌قانونی در بوروکراسی ایرانی آن‌ها ناگزیر به سوی انزوای اجتماعی گراییده می‌شوند، به احتمال فراوان زائیده موقعیت و جایگاه خود نظام بوروکراسی ایرانی است که به شکلی تاریخی به وسیله ساختار سیاسی و بافت‌های فرهنگی به انفعال و انجماد کشانده شده است.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

بیگانگی شغلی یکی از مسائل جامعه‌شناختی است که همواره ذهن پژوهشگران را به خود مشغول داشته است. حیاتی‌بودن این موضوع به سبب ارتباط آن با بافت‌ها و عناصر فرهنگی و نیز اثرگذاری آن بر رفتار افراد در سازمان‌ها و محیط کار است. از اینجاست که اندازه‌گیری احساسات و نگرش‌های افراد نسبت به بیگانگی شغلی و شناسایی علل و نمودهای آن در میان کارکنان ضرورت پیدا می‌کند. و نیز از همین روست که ضرورت پیگیری موارد بیگانگی شغلی، ارزیابی مداوم آنها و یافتن راه‌حل‌های مناسب باید مورد تأکید قرار بگیرد. در تحقیق حاضر، با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته ملهم از پرسشنامه ملوین سمین با ۲۹۹ نفر از کارکنان شاغل در سه سازمان شهرداری، آموزش و پرورش و بانک‌های منطقه ۲ شهر تهران داده‌ها گردآوری شدند. و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی آزمون شدند. نتیجه آزمون فرضیه اول مؤید نتایجی است که پیشتر محققانی مثل نصیری‌زاده (۱۳۸۷) و جامعی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقات خود بدان دست یافته‌اند. در آزمون فرضیه دوم که رابطه معنی‌دار بین ابهام نقش و بیگانگی شغلی تأیید می‌شود درواقع نتایج پژوهش‌های محققانی مثل علیزاده و همکاران (۱۳۸۶)، ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۸۵) و ویسی و همکاران (۱۳۹۴) تأیید می‌شود. همچنین قبلاً پژوهشگرانی مثل افراسیابی و همکاران (۱۳۹۲) و بادپا و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش‌های خود نشان داده بودند که بین نارضایتی شغلی کارکنان و میزان بیگانگی‌شان از کار رابطه معنی‌دار وجود دارد و این دقیقاً چیزی است که در آزمون فرضیه سوم پژوهش حاضر نیز نشان داده می‌شود. در داخل کشور در بخش اعظم تحقیقاتی که درخصوص بوروکراسی و پدیده بیگانگی شغلی انجام گرفته‌اند موضوع بی‌هنجاری شغلی محور بحث و بررسی بوده است و دلیل این امر نیز سابقه طولانی تاریخی پدیده قانون‌گریزی در ایران است. به‌طور مثال در تحقیقات کسانی چون صداقتی فرد و همکاران (۱۳۸۸) و تاجوران و همکاران (۱۳۹۵) اثبات شده است که بی‌هنجاری شغلی تأثیر مستقیمی بر بیگانگی از کار دارد. بدین ترتیب، قابل‌پیش‌بینی بود که در آزمون فرضیه پنجم این پژوهش نیز این رابطه یک بار دیگر به اثبات برسد. در فضایی که بی‌هنجاری شغلی به نرم رایج بدل می‌شود طبیعی است که احساس پوچی کارکنان رابطه معناداری با بیگانگی شغلی داشته باشد و این فرضیه‌ای است که قبلاً نیز در کارهای محققانی همچون یارمحمد توسکی و همکاران (۱۳۹۲) و رستگار خالد و همکاران (۱۳۹۳) به اثبات رسیده است.

برخی پژوهش‌های داخلی در مطالعه بیگانگی شغلی در بوروکراسی ایرانی به این نتیجه دست یافته‌اند که «کارکنانی که دارای مشاغل غنی‌شده و چالش‌برانگیز هستند بیگانگی شغلی کمتر و دلبستگی شغلی بیشتری دارند و به‌نحو احسن پاسخگوی انتظارات سازمان هستند» (فزلی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۵۰). مرتبط با این مسئله و در تفسیر نتایج آزمون فرضیات پژوهش حاضر می‌توان گفت که در آن دسته از سازمان‌هایی که کارکنان از مهارت‌های متنوع‌تری برخوردارند، احتمال بیگانگی شغلی کمتر است، زیرا تنوع مهارتی در محیط کار مستلزم به‌کارگیری استعدادها و توانمندی‌های در سطحی گسترده‌تر است و همین امر زمینه را برای شکوفایی فزاینده قابلیت‌های آنها فراهم می‌سازد و تجارب زیسته غنی و فرهی برای‌شان به ارمغان می‌آورد. اما محققان دیگری هستند که از منظری کلان‌تر به قضیه نگرسته‌اند و در تحلیل علل پیدایش و رشد بیگانگی شغلی در ایران به عوامل کلی‌تری نظیر «نبود دموکراسی سازمانی، فقدان مشارکت جمعی، بحران مشروعیت مدیران، پایین‌بودن میزان رضایت شغلی، احساس عدم امنیت شغلی و سیطره روابط به جای ضوابط» (توسلی، ۱۳۸۰: ۱۱۴) اشاره کرده‌اند. همچنان که ملاحظه می‌شود، حتی در این تحقیقات کلان‌نگر نیز تأکید بر اثرگذاری متغیرهایی مثل نارضایتی شغلی و مشارکت جمعی به عیان دیده می‌شود. در سطحی دیگر، یعنی سطح خردتر روانشناسی اجتماعی، محققان دریافته‌اند که رابطه مستقیمی میان ارتقای شغلی و بیگانگی شغلی وجود دارد و تکراری بودن ماهیت کار در ادارات دولتی میزان بیگانگی شغلی را افزایش می‌دهد (صداقتی فرد و عبدالله‌زاده، ۱۳۸۸: ۹). این گونه متغیرها در سطح همان متغیرهای میانه اجتماعی - فرهنگی‌اند که در پژوهش حاضر رابطه معنی‌دار آنها با بیگانگی شغلی نشان داده شده است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه -

شناسی فرهنگ و هنر، ۷ (۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

مقاله محصول مشارکت مشترک نویسندگان است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- احمدی، سید فخرالدین؛ عسگرزاده، هاشم؛ بهرامزاده، حسینعلی؛ اصفهانی، سیدجعفر (۱۳۹۲). بررسی رابطه گرایش به بوروکراسی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان جنوبی. مهندسی مدیریت نوین، ۱(۲)، ۱۱۹-۱۳۹.
- اسداله‌نژاد، مهسا (۱۳۹۸). کاریزما و شبه‌کاریزما؛ مروری انتقادی بر نظریه سیاست کاریزماتیک وبر. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۲۰(۳)، ۱۱۹-۱۴۱.
- توسلی، غلامعباس؛ قدیمی، مهدی (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران. پژوهشنامه علوم انسانی، ۳۰(۳)، ۸۷-۱۱۵.
- جهان‌بین، منیژه؛ مشرف جوادی، محمدحسین؛ محمدی، سردار (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت پیامدهای بدبینی نسبت به تغییرات سازمان (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان). مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۷(۴۱)، ۱-۱۹.
- حسین‌زاده، علی حسین؛ باقری، معصومه؛ بختیاری‌زاده، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۲)، ۱۶۷-۱۸۴.
- دلآوری، رضا (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی نقش و جایگاه بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی ایران. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- رستگارخالد، امیر؛ کاوه، مهدی؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی. مطالعات تحقیقات اجتماعی در ایران، ۲(۳)، ۴۳۹-۴۶۷.
- صداقتی‌فرد، مجتبی؛ عبدالله‌زاده، مریم (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کارمندان تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱۱(۱)، ۹-۲۲.
- فرهنگی، علیرضا (۱۳۹۹). تاریخ تحلیلی جامعه‌شناسی دیوانسالاری در ایران. تهران: انتشارات یارمند.
- قزلی، فاطمه؛ کوشان، محسن؛ رخشانی، محمدحسن؛ قاسمی، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی ارتباط درک از ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی با بیگانگی شغلی پرستاران. دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۶(۶)، ۷۴۷-۷۵۳.
- کلانتری، عبدالحسین؛ بشیری گیوی، حسین؛ غلامی شاهسوارلو، سهیلا (۱۳۹۱). بررسی جامعه‌شناختی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر از خود بیگانگی اجتماعی شهرنشینان شهر گیوی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴(۳)، ۵۳-۶۳.
- منصوری، لفته؛ حسین‌زاده، علی حسین؛ نواح، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۴)، ۶۲۷-۶۴۱.
- مهداد، علی؛ زری‌بافان، معصومه؛ مهدی‌زادگان، ایران (۱۳۹۴). کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی). مدیریت بهره‌وری، ۸(۳۲)، ۱۲۵-۱۴۶.
- نادری‌بنی، محمود؛ بردبار، غلامرضا؛ پزشکی نجف‌آبادی، فرشته (۱۳۹۴). تبیین بیگانگی کاری با ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۷(۱۴)، ۱۰۳-۱۲۵.
- هدایتی محمد (۱۳۹۸). رویکردهای نظری در مطالعه بوروکراسی دولتی و ارائه مدلی برای بررسی آن. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱۹(۲)، ۳-۳۵.
- رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمد حسین؛ محسنی تبریزی، علیرضا (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۷(۱)، ۱۹۹-۲۰۹.

References

- Abu Jassar, S., & Alsaed, R. (2021). The impact of work alienation in organizational commitment at the Ministry of Labor, Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4).
- Ağalday, B. (2022). Exploring the relationship between alienation from academic profession and organizational deviance: The mediation role of job satisfaction. *Pedagogical Research*, 7(1).
- Ghaleb, B. (2024). The Concept of Alienation and Alienation in Organizations. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 2(2).
- Johnson, A., Smith, K., & Brown, L. (2018). *Organizational culture and employee alienation: A meta-analytic review*. *International Review of Industrial Sociology*, 67(2), 89-110.
- Lagios, C. &. (2023). Predictors and Consequences of Work Alienation in Times of Crisis: Evidence from Two Longitudinal Studies During the COVID-19 Pandemic. *Current Psychology*.
- Mehta, P. (2022). Work alienation as a mediator between work from home-related isolation, loss of task identity and job insecurity amid the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3).
- Sampson, J. (2020). *Workplace alienation and its cultural determinants*. *Journal of Social Psychology*, 45(3), 123-145.
- Sennett, R (1998). *The Corrosion of Character, The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Norton.

