

## بررسی برخی عوامل اجتماعی و سازمانی مؤثر در بیگانگی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)

منصور حقیقتیان<sup>۱\*</sup>، سیدهاشم هاشمی نژاد<sup>۲</sup>

۱- دانشیار جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

۲- کارشناسی ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

### چکیده

در این پژوهش عوامل مؤثر اجتماعی و فرهنگی در بیگانگی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی اصفهان در نیمه اول سال ۱۳۹۳ مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت. روش پژوهش، توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است و در تدوین چارچوب نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای و از نظریات ملوین سیمن و پارسنز استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق شامل همه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اصفهان (ستاد مرکزی) می‌شود که از بین آنها بر اساس فرمول کوکران ۱۱۹ نفر با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود که از اعتبار صوری برخوردار بود و پایایی پرسشنامه و شاخص‌های پژوهش به وسیله ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۶۷) تأیید شده است. نتایج نشان داد که میزان از خودبیگانگی کارکنان کمتر از حد متوسط (۲/۶۲ از ۵) بود. نتایج تحقیق هم چنین نشان داد که از خودبیگانگی رابطه معنادار با سن، ارتقای شغلی، قانون و مقررات رسمی و آرایه خدمات رفاهی داشت، ولی بین جنسیت و بومی بودن یا نبودن

کارکنان و از خود بیگانگی رابطه معنادار دیده نشد. ضریب تعیین ( $R^2$ )، نشان می دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۳۹/۹ درصد از واریانس متغیر وابسته بیگانگی کارکنان را تبیین نموده اند.

**واژه های کلیدی:** بیگانگی کارکنان، ارتقای شغلی، قانون و مقررات رسمی، ارائه خدمات رفاهی سازمان جهاد کشاورزی.

### مقدمه

سازمان ها به عنوان یکی از ابزارهای مهم نظام اجتماعی نقش مهمی را در یکپارچگی و تعادل فعال در جامعه دارند و عوامل مهم درون سازمانی در تحقق اهداف سازمانی تاثیر گذار هستند بررسی عوامل درون سازمانی و تاثیر متقابل این عوامل و رابطه بین آنها دست یابی به اهداف را نزدیکتر می نماید. لکن سازمانی به عنوان یک ساخت و تشکیلات مهم اجتماعی دارای روابط پیچیده ای در فرایند انجام کار دارند که عواملی مهمی باعث ایجاد خلل و عدم تحقق اهداف سازمانی هستند که عمده ترین آن بیگانگی اجتماعی نیروهای سازمانی و نظام اجتماعی هستند

سازمان جهاد کشاورزی اصفهان به عنوان یک نهاد مردمی و دارای هدف مهم اقتصادی و اجتماعی به عنوان یک ابراز مهم در نظام اجتماعی و تأثیر گذار در تعادل و یکپارچگی جامعه ایفاء نقش می کند. نکته حایز اهمیت اینجاست که مرکز سازمان به عنوان ستاد سیاست گذاری و اجرایی تعداد زیادی نیرو دارد و در زمینه های تخصصی و اجتماعی فعالیت می نماید در این میان آنچه می شود به آن بعنوان یک مولفه مهم در پیشبرد اهداف سازمانی بیان کرد نیروی انسانی است هر چند که تدوین و ظایف صورت گرفته است و افراد در شغل های خود و پست های خود مشغول هستند لکن بعضا مشاهده شده احساس بی هنجاری و یا ناهنجاری و احساس بی توانی یا ناتوانی، بی قدرتی و احساس بیهودگی یا پوچی یا بی هدفی، احساس بی فعالیتی یا احساس بی محتوایی و احساس بیگانگی از جامعه یا احساس انزوای اجتماعی و احساس بیگانگی از خود یا احساس تنفر از خویشان و در شکل هایی مانند عدم دلبستگی بکار، ناراضایتی نسبت به کاری که فرد در حال انجام است، عدم احساس مناسب نسبت به محیط و جو سازمان و بدنبال

آن ترک کار، دیر یا زود رفتن از محیط کار، بی دقتی در انجام کار، سردرگمی ارباب رجوع در ساعات کار و عدم حضور در محیط کار و بعضاً تشویش اذعان عمومی و همکاران نسبت به عدم رعایت حقوق کارمندی و مباحثی از این قبیل بروز پیدا کند، لذا مشاهده این عوامل و نتایج باعث شده که پژوهشگر در صدد بررسی این موضوعات که نقش مهمی در اهداف سازمانی و خدمت به هموعان دارد بر آید و در سطح مرکز سازمان اقدام به پژوهش نماید.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

تنوع کاری زیاد و ارتباط دوسویه با دستگاههای اجرایی و خدمات رسان در سطح کشور و وزاتخانه‌های متعدد در عرصه‌های مختلف بر اهمیت و ضرورت مطالعه این مجموعه بزرگ می‌افزاید که تعداد نیرو قابل توجه برای انجام وظایف و دستیابی به اهداف و رویکردهای مهم کشوری و استانی و شهرستانی و توجه ویژه به تولید و خود کفایی و در راس آن تولید محصول سالم و با کیفیت که توسط مجموعه‌ای به نام جهاد کشاورزی و نیروهای متعهد و متخصص در زمینه‌های مختلف انجام می‌گیرد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

بررسی‌های صورت گرفته در خصوص فعالیت در حال انجام و نیروها و پرسنل این مجموعه در سطح استان اصفهان و ستاد مرکزی سازمان که مراجعه کنندگان بسیار زیادی را تحت پوشش خود قرار داده است و ارتباط مستقیم با تولید کنندگان و بهره‌برداران عرصه‌های کشاورزی و منابع طبیعی بطور اخص که توسط پرسنل سازمان صورت می‌گیرد. ما بر آن داشت که نسبت به مطالعه عوامل مؤثر بر کارکنان و نگاه کارکنان به سازمان به عنوان یک دستگاه مهم خدماتی و اقتصادی و اجتماعی و نقش آن در فرایند تولید و استقلال جامعه و اهمیت سازمان در توجه به نیروها به عنوان منابع مهم انسانی و مدیریتی و تاکید بر این ارتباط بین این عوامل، و تاثیر عوامل در این فرایند را مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم.

مسأله اصلی پژوهش این است که مشخص شود چه رابطه‌ای بین متغیرهای اجتماعی و سازمانی و بیگانگی کارکنان به عنوان یک متغیر وابسته و بر اهمیت در سطح سازمان وجود دارد. همچنین بررسی عوامل مهم سازمانی و فردی که در فرایند توجه کارکنان به محیط کار و احساس آنان به مجموعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند و تاثیری که این عوامل بر نیروها و

پرسنل دارند که به نظر می‌رسد تأثیر این عوامل بر بیگانگی کارکنان بیشتر باشد از دیگر نکات مورد توجه در این پژوهش هستند. که در ادامه با طرح اهداف و هدف کلی تحقیق بررسی‌های علمی مورد عنایت قرار می‌گیرد.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی با بیگانگی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنسیت، تاهل) کارکنان با بیگانگی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی با بیگانگی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین ارایه خدمات رفاهی و پرسنلی با بیگانگی رابطه وجود دارد.

### پیشینه تحقیق:

شرفی، مهداد، و فاضل (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با از خودبیگانگی شغلی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری همه کارکنان یک واحد صنعتی بزرگ بود که از میان آنان ۳۴۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶) و عدالت سازمانی ادراک شده و از خودبیگانگی شغلی مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش‌های رگرسیون همزمان و گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که عدالت ارتباطی از میان ابعاد عدالت و بازخورد از میان ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی‌کننده معنادار از خودبیگانگی شغلی هستند. در نتیجه می‌توان خودبیگانگی شغلی را تابعی از عدالت ارتباطی ادراک شده و بازخورد دانست.

هاشم زاده و علمی (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز» انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز

است و روش تحقیق، پیمایشی است. جامعه آماری دبیران زن و مرد دبیرستان‌های شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۱۳۲۴۷ می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۳ نفر برآورد گردیده و نمونه‌ها به شیوه طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب گردیدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری برگرفته از کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه استاندارد بیگانگی اجتماعی ملوین سیمن که ضریب پایایی آن‌ها به کمک آلفای کرونباخ که قابل قبول به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج نشان داده که کیفیت زندگی و بیگانگی اجتماعی هر دو در حد متوسط بوده است. بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی همبستگی معنی‌دار به دست آمد. هم‌چنین کیفیت زندگی کاری با هر یک از ابعاد بیگانگی اجتماعی به جز انزوای اجتماعی معنی‌دار و معکوس بود. یعنی کیفیت زندگی کاری موجب بالا رفتن ابعاد بیگانگی اجتماعی در دبیران می‌شود. (هاشم زاده و علمی: ۱۳۸۸)

پاول عوامل مهمی همچون بیگانگی، بی‌قدرتی و انزوای اجتماعی را در میان کارکنان زندان در ایالت مونتانا مورد مطالعه قرار داد. از تعداد ۱۹۳ نفر که برای آنها پرسشنامه ارسال شد تعداد ۱۲۶ تا پرسشنامه را برگرداندند، سوالات پرسشنامه براساس مقیاس دین طراحی شده بود که سطوح مختلف بیگانگی، بی‌قدرتی و انزوای اجتماعی را مورد سنجش قرار می‌داد محقق ۱۲ فرضیه را ارائه کرد که ۲ مورد از آنها در کلیه کارکنان به تأیید رسید و ۴ مورد از فرضیات فقط در گروهی از کارکنان مشاهده شد و بقیه فرضیات رد شدند. نتایج مطالعات این تحقیق نشان داد که میزان بیگانگی در میان کارکنان جوان تر و با سابقه کمتر، از کارکنان با سابقه زیاد، بیشتر است به گونه‌ای که ناامیدی و یاس از فضای زندان و شغل شان بسیار دیده می‌شود. (پاول، ۱۹۸۳)

دو تن از جامعه‌شناسان امریکای به نام مایکل آیکن و جرالدهیچ در سال ۱۹۷۰ در تحقیق خود تحت عنوان «بیگانگی سازمانی» به بررسی بیگانگی از کار و تبیین عوامل آن نزد کارکنان سازمان بهزیستی امریکا پرداختند. آنها با استفاده از مولفه بی‌قدرتی سیمن و همسنگ پنداشتن آن با مفهوم بیگانگی از کار، ابتدا به اندازه‌گیری آن و سپس به بررسی روابط آن با

تمرکزگرایی شدید اداری اقدام نمودند. به این معنی که هرچه میزان تاکید بر موازین و مقررات اداری، شدیدتر باشد به همان اندازه احساس بیگانگی از کار نزد افراد افزایش می‌یابد. همچنین بیگانگی از کار به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌شود. به عبارت دیگر تمرکزگرایی و تاکید بر قدرت بر موازین و مقررات نه تنها به بیگانگی از کار در افراد بلکه به بیگانگی از همکارانشان نیز منجر می‌گردد (آیکن و هیچ، ۱۹۷۰: ۹۷).

### مبانی نظری تحقیق

مارکس بیگانگی را به عنوان فرایندی درون یک نظام مفهومی انتزاعی می‌بیند که بیگانگی انسان را موجب می‌شود، او معتقد است انسان در جهانی زندگی می‌کند که در آن از به انجام رساندن و تحقق امیال انسانی اش منع شده است و این گرفتاری و مصیبت باعث بیگانه شدن انسان است، به زعم او تاریخ در نظام سرمایه داری در حقیقت تاریخ انسانی بیگانه شده است. (پاپنهایم، ۱۳۸۷: ۱۶۵)

مارکس استدلال می‌کند که این چهار طریق هستند که در نظام سرمایه داری ما را از کارمان بیگانه می‌سازند. بیگانگی از محصول، بیگانگی از فعالیت مولد، بیگانگی از گوهر بشری و بیگانگی از دیگر مردم (وولف، ۱۳۸۵: ۹۸). دورکیم دو نوع آنومی را تمیز می‌دهد. یکی در سطح فردی و دیگری در سطح اجتماعی، آنومی در سطح فردی یا آنومیا نوعی احساس فردی از بی‌هنجاری است و نشان دهنده حالتی فکری که در آن احساسات فرد نسبت به خود وی سنجیده میشود. چنین حالتی همراه با اختلالات و نابسامانی‌هایی در سطح فردی بوده و او نوعی احساس ناهنجاری، پوچی و بی‌قدرتی را تجربه می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۷۴) پارسونز چنانچه کنشگر در جریان کار به اهداف خودش برسد و پاداش‌های ارزشمندی را به دست آورد و یا فرصت دستیابی به وسایل جهت نیل به اهداف را داشته باشد، خروجی سیستم، انسانی با نشاط و مفید و دارای اعتماد به نفس خواهد بود که ضمن کسب پاداش‌های مادی، گوهر وجودی اش نیز شکوفا می‌شود. اما چنانچه در فراگرد کار، نتواند به انتظارات و چشم داشت‌های خود از سازمان برسد و در فرآیند کار، قدرت دستیابی به وسایل را نداشته باشد و کنترل بر شرایط را از دست داده و بین خود و فرآیند کار و

محصول تولید شده، جدایی احساس کند، خروجی آن سازمان، بیگانگی از کار است که بازخورد آن ایجاد شرایط و حالات جدیدی در کنشگر می شود؛ یعنی این بازخورد خود را به شکل افسردگی، کناره گیری، احساس نابرابری، نارضایتی شغلی، پوچی، بی معنای و احساس عدم امنیت، نشان می دهد. ماکس وبر به مضمون بیگانگی تحت عنوان بی قدرتی جدید ناشی از بوروکراسی و عقلانیت پرداخته است، ولی وی بیگانگی را فرایندی عام شمول تلقی می کند که تحت تاثیر تمدن جدید انسان ها در خود فرد می برد. از دیدگاه وبر عقلانیت منحصراً فرایندی سیاسی نیست و در تاثیر گذاری ها تنها به بوروکراسی سیاسی محدود نمی شود بلکه همه فرهنگ حتی تفکر آدمی و ساختار اقتصاد و دولت مدرن را نیز متاثر و متحول می سازد. (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۹) به نظر وبر در حال حاضر، رشد بوروکراسی مشخصه اصلی جامعه غرب و علت اساسی احساس بی قدرتی در فرد است. وبر مشاهده کرد که نقش جدید انسان، از هر قشر و طبقه ای در محدوده ی گسترش یافته زندگی و به طور جدی تر در هر جزء کوچک تر و مشخص تر زندگی، اغلب مورد کنترل نامرئی واقع می شود. بنابراین برای بوروکراسی همچون طبقه اجتماعی برابر مارکس مطرح می شود. از نظر وبر فشار روانی بوروکراسی بر مردم به همان شدت و اهمیت فشار بورژوازی برای پرولتاریاست. به اعتقاد او در جامعه مدرن و صنعتی امروز، همچنان که کار گزار تولید و محصول کارش بیگانه می شود، یک کارمند از سازمان، یک معلم از درشش، یک دانشمند از موضوع دانش و محقق از تحقیق خود بیگانه می شود. بنابراین از نظر وبر طبقه یا موقعیت احراز شده در سیستم تولید عامل مؤثر بیگانگی نیست. بلکه آنچه مهم است زمینه ای است که طی آن افراد در زیر چتر فشارها و نظم و دستورات ممنوعیت های سیستم بوروکراتیک قرار می گیرند. (توسلی و قدیمی، ۱۳۸۰: ۶۶) رابرت مرتون که در زمره جامعه شناسان مکتب اصالت اجتماعی قرار دارد طرقی را که در آن رفتار نابهنجار، رفتار منحرف و بیگانه گونه صورت می گیرد بیان کرده است (ابراهیم، ۱۳۶۹: ۴۱).

مرتون نیز چون دورکهایم با استفاده از مفهوم آنومی به تحلیل چگونگی گسستگی ارتباط بین فرد و جامعه می پردازد و عدم تجانس بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادی شده جهت نیل به آن هدفها را موجب آنومی می داند و باعث می شود که فرد از جامعه یا نظام فرهنگی احساس

تعارض کند که این احساس به صورتهای مختلفی چون احساس فتور، پوچی، تنفر، انزوا و بی‌هنجاری تجلی می‌یابد. مرتون هر نوع رفتار کج و ناهنجار را ناشی از جدایی گسستگی و عدم ارتباط فعال بین اهداف و آرزوها در جامعه و وسایل مشروعه نیل به این هدفها می‌داند و معتقد است که وقتی بین آنچه در جامعه هست و آنچه مردم می‌پندارند باید باشد، اختلاف وجود داشته باشد مشکل بوجود می‌آید. چون ساخت اجتماعی نمی‌تواند وسایل و طرق یکسانی را برای همه اعضای جامعه فراهم کند و فرصتها برای عده‌ای موجود است و برای عده دیگر موجود نیست در چنین وضعیتی احتمال اینکه فرد از وسایل نامشروع برای نیل به اهداف مورد نظرش استفاده کند افزایش می‌یابد. در این صورت دیگر توازن و نظم اجتماعی بر جامعه حکم فرمانیست. (مرتون، ۱۳۷۶: ۵۹). بر خلاف دورکیم که (آنومی) را در سطح کلان بکار می‌برد، مرتن، جامعه شناس معاصر آمریکایی آن را بیشتر در فرایندهای جامعه شناختی خرد مورد توجه قرار می‌دهد. کوشش اولیه و هدف عمده مرتن جهت توضیح بیگانگی، کشف این واقعیت بود که چگونه بعضی از ساختارهای اجتماعی، بر برخی اشخاص در جامعه اعمال فشار می‌کنند. تا آنها را به رفتاری غیر هم‌نوا و اداری نمایند (ایمان و اثنی‌عشری، ۱۳۸۳: ۸۹).

به نظر مانهایم، تحت چنین روابطی، بوروکراتیزه شدن و عقلانی شدن زندگی اجتماعی در جامعه صنعتی به نحو مفرطی تشدید و در نتیجه دموکراسی و ارزشهای منتسب بدان به شدن تضعیف شده‌اند. انسان جامعه صنعتی متأثر از ساخت روابط اجتماعی حاکم بدل به موجودی بیگانه از خود گشته، بری از استقلال و آزادی و هویت و اراده، چنین روابطی همچنین او را در یک وضعیت فکری خاصی قرار داده که به نوعی احساس بی‌باوری، تنهایی و ناتوانی منجر می‌شود و بر اقتدار واقعیت‌های اجتماعی و عجز و ناتوانی خویش صحنه بگذارد و جامعه توانا را در مقابل انسان ناتوان مطرح کند (کوزر، ۱۳۶۸: ۵۸۹).

باتوجه به آیات قرآن نیز می‌توان در نظر داشت که هویت و حقیقت انسان را روح مجرد و جاودانه تشکیل می‌دهد که از خدا نشأت گرفته و به سوی او باز می‌گردد و انسان هویت « از اویی » و به سوی اویی (انالله و انا الیه راجعون) دارد، قرآن کریم می‌فرماید: و همانند آنان نباشید که خدا را فراموش کردند و خداهم آنان را نسبت به خودشان دچار فراموشی کرد. یعنی انسان هویت خدایی دارد که اگر چنانچه گرفتار غفلت و فراموشی از او گردد در حقیقت



«خود» را به دست فراموشی سپرده است

## چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری این تحقیق بر مبنای نظریه سیمن بنا نهاده شده که از سه مولفه احساس بی توانی یا ناتوانی یا احساس بی قدرتی، بیهودگی یا پوچی یا بی معنایی و احساس بیگانگی از جامعه یا انزوای اجتماعی بطور خاص مورد ارزیابی قرار گرفته است که به شرح مختصری از آن اشاره خواهیم کرد.

- احساس بی توانی یا ناتوانی یا بی قدرتی: فرد توانایی کنترل نتایج فعالیت یا نیروهای جدید را ندارد. در جامعه صنعتی فرد خود را ناتوان می بیند و در می یابد که در سرنوشت خویش نقشی ندارد و نیز در نظام اجتماعی فاقد کار و کاروری است. احساس بی قدرتی عبارت است از احتمال و یا انتظار متصوره از سوی فرد در قابل بی تأثیری عمل خویش و یا تصور این باور که رفتار او قادر به تحقیق و تعیین نتایج مورد انتظار نبوده. و وی را به هدفی که بر اساس آن کنش او تجهیز گردیده رهنمون نیست. به قول سمن این مفهوم از بیگانگی بیش از صور دیگر آن در ادبیات معاصر کاربرد دارد.

- احساس بیهودگی یا پوچی یا بی معنایی: هنگامی که فرد نتواند نحوه کارکرد سازمان اجتماعی مسلط بر خود را درک کند و در نتیجه موفق به پیش بینی عاقبت اعمال خود نباشد و معنا و مفهوم آن را دریابد دچار احساس بی هودگی و پوچی می شود. احساسی که بسیاری از کارکنان «کم کار» دولت می توانند داشته باشند.

- احساس بیگانگی از جامعه یا انزوای اجتماعی: فردی که از خود بی خود گردد و از جامعه کناره بگیرد به این معناست که او اعتقادی به نحوه کارکرد جامعه، روابط حاکم و هدف های خرد و کلان ندارد. چون فعالانه نمی تواند این روابط و اهداف را نفی و رد کند به طور منفصل با «گوشه نشینی» و عزلت گزینی خود را از گزند جامعه به حاشیه می کشد و احساس انزوای اجتماعی هم به معنای انفکاک فردی فرد از استانداردهای فرهنگی است. لذا با توجه به مطالب ذکر شده برای سنجش از خود بیگانگی در سطح سازمان و کارکنان جهاد کشاورزی اصفهان، سه مولفه از دیدگاه سیمن به کار برده شد.

## روش تحقیق

روش پژوهش، توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است و ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه بود. جامعه آماری مورد پژوهش شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اصفهان (ستاد مرکزی) در سال ۱۳۹۳ است که علاوه بر فعالیت‌های ستادی به فعالیت‌های اجرایی نیز می‌پردازند و شامل کلیه کارکنان مرد و زن است که دارای مدارج مختلف علمی و دانشگاهی و حوزوی مشغول به کارند که طبق اطلاعات امور اداری تعداد ۴۷۵ نفر در ستاد مرکزی سازمان جهاد کشاورزی اصفهان مشغول هستند. در این تحقیق محیط پژوهش، سازمان جهاد کشاورزی اصفهان (ستاد مرکزی) است، که بدلیل وجود مراجعات متعدد مردم و ارباب رجوع تنوع کاری بسیار زیاد در این مجموعه، امکان پژوهش براحتی و سهولت فراهم شده است.

برای تعیین حجم نمونه از جامعه آماری که ۴۷۵ نفر از کارکنان مذکر و مؤنث بودند از فرمول کوکران استفاده شده است. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. با توجه به اینکه شکل جامعه تحت مطالعه به صورت طبقه‌ای بود لذا، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب با حجم طبقات استفاده گردید. نحوه توزیع جامعه آماری و نمونه تحقیق در جدول شماره ۱ آورده شده است.

**جدول ۱- توزیع جامعه و نمونه تحت مطالعه**

توزیع حجم طبقات در نمونه (پرسشنامه‌های توزیع شده)	توزیع حجم طبقات جامعه	طبقات جامعه
۲	۶	اداره آموزش عقیدتی
۱	۵	اداره امور حقوقی
۲۵	۹۹	امور اداری رفاه و پشتیبانی
۱۱	۴۲	حوزه ریاست سازمان
۱	۲	روابط عمومی
۵	۱۹	مأمورین

۱	۳	گروه توسعه روستایی
۲	۸	م ارزیابی و پاسخگویی
۱۲	۴۹	م بهبود تولیدات دامی
۵	۱۸	م توسعه نیروی انسانی
۱۲	۴۶	م بهبود تولیدات دامی
۴	۱۷	م هماهنگی ترویج کشاورزی
۲	۹	مدیریت صنایع کشاورزی
۶	۲۴	مدیریت آب و خاک
۹	۳۵	مدیریت امور اراضی
۵	۱۸	مدیریت امور مالی
۸	۳۱	مدیریت حراست
۲	۸	مدیریت حوزه ریاست
۸	۳۲	مدیریت برنامه ریزی
۱	۴	هسته گزینش
۱۱۹	۴۷۵	جمع کل

نتایج محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ در جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب آلفا در دامنه ۰/۶ قرار داشته یا از ۰/۷ بیشترند. لذا پایایی سئوالات مربوط به سازه‌ها و کل پرسشنامه تأیید می‌گردد.

### جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ متغیرها و سازه‌های تحقیق

آلفای کرونباخ	تعداد گویه	متغیر یا بعد	ردیف
۰/۷۰۷	۴	بی توانی یا ناتوانی یا بی قدرتی	۱
۰/۶۹۸	۳	بیهودگی یا پوچی یا بی معنایی	۲
۰/۶۹۵	۴	بیگانگی از جامعه یا انزوای اجتماعی	۳
۰/۸۶۵	۴	قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی	۴

۰/۸۸۲	۳	خدمات رفاهی و پرسنلی	۵
۰/۸۷۸	۳	انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی	۶
۰/۷۶۷	۳۶	کل پرسشنامه	۷

### یافته‌های توصیفی

در این پژوهش میانگین سن پاسخگویان، ۳۹/۹۸ با انحراف معیار ۷/۶۹ سال است و مشاهده می‌شود که ۴۸ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال قرار دارند و کمترین تعداد یعنی (۱۰ درصد) در گروه سنی ۵۰ سال و بالاتر قرار دارند. همچنین حدود ۸۹ درصد از حجم نمونه متأهل و بقیه مجرد هستند. به لحاظ جنسیتی ۷۹ درصد مرد و ۲۱ درصد زن هستند و به لحاظ تحصیلی بیشترین تعداد یعنی ۳۳/۶ درصد تحصیلات لیسانس دارند و حدود ۷ درصد زیر دیپلم هستند. وضعیت استخدام آنها بیشتر در وضعیت رسمی متمرکز است که حدود ۵۰ درصد فراوانی دارد. بر این اساس بیشترین درآمد بین یک تا یک و نیم میلیون تومان در ماه است. لازم به ذکر است که مبنای تقسیم بندی درآمد کارکنان بر اساس میزان درآمد آنها بوده است به طوری که حداقل درآمد از ۶۳۰ هزار تومان شروع و به طور متوسط بیشترین تعداد حقوقی بین ۱ تا ۱/۵ میلیون تومان داشته و تعداد کمی مانند مدیران حقوقی بالاتر از ۱/۵ میلیون تومان دارند.

### یافته‌های استنباطی

در این قسمت آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد تحلیل استنباط آماری قرار گرفته و سعی شده است تا با توجه به قبول یا رد فرضیه‌ها، پاسخی مناسب برای سؤال‌های تحقیق بیابیم. در اینجا از ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس به همراه سطوح معناداری در آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. سپس مدل رگرسیونی در بررسی تأثیر هم زمان همه متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ارائه می‌گردد.

فرضیه اول: بین انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه اول

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی
انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۳۸
	سطح معناداری (p)	۰/۱۳۶

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌گردد و لذا بین انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی و بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین عوامل فردی مانند سن و جنس و تاهل با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### الف) بررسی رابطه بین سن و خود بیگانگی کارکنان

#### جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی در آزمون رابطه بین سن و خود بیگانگی کارکنان

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی
سن	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۳۲۸
	سطح معناداری (p)	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ (و حتی ۱٪) کمتر است، لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می‌دارد که بین سن با خود بیگانگی کارکنان رابطه معکوس و متوسط وجود دارد و با افزایش سن خود بیگانگی کارکنان کمتر می‌شود.

فرضیه دوم: بین عوامل فردی مانند سن و جنس و تاهل با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### ب) بررسی رابطه بین جنسیت و خود بیگانگی کارکنان

برای بررسی این فرضیه، با توجه به اینکه جنسیت دارای دو سطح است، لذا از آزمون  $t$  (دو نمونه مستقل) و سطح معناداری آزمون استفاده شد. نتایج در جدول ۵ مندرج است.

جدول ۵- آزمون  $t$  در بررسی فرضیه جنس و خود بیگانگی کارکنان

سازه	جنسیت	میانگین	مقدار $t$	سطح معناداری (p)
بیگانگی کارکنان	زن	۲/۵۲	۱/۳۴	۰/۱۸۱
	مرد	۲/۶۴		

نتایج مندرج در جدول ۵ بیان می‌دارد، سطح معناداری آزمون  $t$  از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌گردد و بین جنسیت با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد. نزدیکی میانگین بیگانگی کارکنان زن و مرد نتیجه آزمون را تأیید می‌کند.

### ج) بررسی رابطه بین تأهل و خود بیگانگی کارکنان

برای بررسی این فرضیه، با توجه به اینکه تأهل دارای دو سطح است لذا از آزمون  $t$  (دو نمونه مستقل) و سطح معناداری آزمون استفاده شد. نتایج در جدول ۱۲ مندرج است.

جدول ۶- آزمون  $F$  در بررسی فرضیه تأهل و خود بیگانگی کارکنان

سازه	تأهل	میانگین	مقدار $t$	سطح معناداری (p)
بیگانگی کارکنان	مجرد	۲/۶۷	۰/۵۴	۰/۵۹
	متأهل	۲/۶۱		

نتایج مندرج در جدول ۶ بیان می‌دارد، سطح معناداری آزمون  $t$  از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی‌گردد و بین تأهل با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد. نزدیکی میانگین بیگانگی کارکنان زن و مرد نتیجه آزمون را تأیید می‌کند.

فرضیه سوم: بین پیشرفت و ارتقای شغلی کارکنان با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه هفتم

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی
پیشرفت و ارتقای شغلی کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۹۸
	سطح معنی داری (p)	۰/۰۰۰

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ (و حتی ۱٪) کمتر است، لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می‌دارد که بین پیشرفت و ارتقای شغلی کارکنان با خود بیگانگی کارکنان رابطه مستقیم و متوسط وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه هشتم

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی
قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۲۰
	سطح معنی داری (p)	۰/۰۱۶

نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر است، لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می‌دارد که بین قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی با خود بیگانگی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین ارایه خدمات رفاهی و پرسنلی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۹- نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه نهم

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی
ارایه خدمات رفاهی و پرسنلی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۱۹
	سطح معنی داری (p)	۰/۰۱۶

نتایج مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر

است، لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می‌دارد که بین ارایه خدمات رفاهی و پرسنلی با خود بیگانگی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

### تحلیل رگرسیون چند متغیری به منظور بررسی میزان اثر هر یک از متغیرهای مستقل

تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته خود بیگانگی کارکنان.

**جدول ۱۰- آزمون F در بررسی وجود یا عدم وجود مدل رگرسیونی**

ضریب تعیین ( $R^2$ )	سطح معناداری (p)	آماره F
۰/۳۹۹	۰/۰۰۰	۵/۴۲

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا وجود مدل رگرسیونی معنادار است. ضریب تعیین مدل رگرسیون نشان می‌دهد که ۳۹/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته خود بیگانگی کارکنان توسط متغیرهای مستقل حاضر در مدل تبیین می‌گردد.

**جدول ۱۱- بررسی ضرایب مدل رگرسیونی**

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معناداری (p)
عرض از مبدأ	۱/۶۵	۱۶/۴۸	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۰۵۱	۱/۲۳	۰/۲۱۰
تأهل	۰/۰۱۸	۱/۳۳	۰/۱۷۴
سن	-۰/۱۸۸	-۲/۸۳	۰/۰۰۶
قانون و مقررات رسمی و غیر رسمی	-۰/۰۳۵	-۰/۴۸	۰/۶۱۴
خدمات رفاهی و پرسنلی	۰/۰۵۲	۱/۲۲	۰/۲۷۲
انتخاب و انتصاب مدیران بومی و غیربومی	۰/۰۴۱	۰/۸۴	۰/۳۵۱



با توجه به جدول ۴۱۷، مشاهده می‌شود که در مدل رگرسیونی، سطوح معناداری ضرایب متغیرهای «سن به همراه عرض از مبدأ، از خطای ۵٪ کمتر است، لذا اثر ضریب مذکور در مدل رگرسیونی معنادار هستند، اما سطوح معناداری ضریب سایر متغیرها نظیر «جنسیت»، «تأهل» و... از خطای ۰/۰۵ کمتر نیست و لذا اثر متغیرهای مذکور در مدل معنادار نیست.

### نتیجه‌گیری

با بررسی‌های انجام شده در تحقیقات صورت گرفته، چنین نتیجه می‌شود که موضوعات در سطح سازمانی بصورت تک بعدی یا ابعاد نگری روانشناسی و رضایت شغلی و یا به بررسی عوامل سازمانی محض، توجه داشته اند است که شاید به صراحت گفت این موضوعات در رابطه با بیگانگی کارکنان که عامل مهم در پیشبرد اهداف یک سازمان در نظام اجتماعی نیست لذا تحقیق حاضر سعی نموده است متغیرهای دیگری که مؤثر هستند در خود بیگانگی کارکنان را مورد مداخله و پژوهش قرار دهند به این معنی که هرچه میزان تاکید بر موازین و مقررات اداری، شدیدتر باشد به همان اندازه احساس بیگانگی از کار نزد افراد افزایش می‌یابد. همچنین بیگانگی از کار به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌شود. به عبارت دیگر تمرکز گرایی و تاکید بر قدرت بر موازین و مقررات نه تنها به بیگانگی از کار در افراد بلکه به بیگانگی از همکارانشان نیز منجر می‌گردد. با توجه به تحقیقات انجام یافته پیرامون موضوع می‌توان گفت، سازمان‌ها به عنوان یکی از ابزارهای مهم نظام اجتماعی نقش مهمی را در یکپارچگی و تعادل فعال در جامعه دارند و عوامل مهم درون سازمانی در تحقق اهداف سازمانی تاثیر گذار هستند بررسی در درون سازمان و تاثیر متقابل این عوامل و رابطه بین آنها دست یابی به اهداف را نزدیکتر می‌نماید. سازمان جهاد کشاورزی اصفهان به عنوان یک نهاد مردمی و دارای هدف مهم اقتصادی و اجتماعی به عنوان یک ابراز مهم در نظام اجتماعی و تأثیر گذار در تعادل و یکپارچگی جامعه ایفای نقش می‌کند. بررسی روابط بین ساختار اداری و تشکیلاتی و عوامل مهم و مؤثر بر نیروهای اجرایی و ستادی در این سازمان و بیگانگی کارکنان و تأثیر آن بر دست یابی به اهداف سازمانی از جمله نتایج این پژوهش خواهد شد بر اساس نتایج حاصل شد، متغیرهای مستقل عوامل اجتماعی و فرهنگی و سازمانی بعنوان عوامل تاثیر گذار بر روی متغیر

وابسته خودبیگانگی کارکنان تایید گردید ضمناً نتایج نشان داد که میانگین میزان از خودبیگانگی کارکنان ستادی با اجرایی بیشتر است. همچنین با استفاده از رگرسیون چند متغیره، به دست آمد که نشان می دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۳۹/۹ درصد از واریانس متغیر وابسته بیگانگی کارکنان را تبیین نموده اند.

## منابع

- ۱- پانهایم، فرتیش. (۱۳۸۷)، از خودبیگانگی انسان مدرن، ترجمه مجید مددی، انتشارات آگه
- ۲- کوزر، لیوئیس. (۱۳۶۸)، اندیشه بزرگان جامعه شناسی - ترجمه محسن ثلاثی - چاپ یازدهم - تهران نشرنی
- ۳- مرتون، رابرت. ک. (۱۳۷۶)، مشکلات و نظریه جامعه شناس، انتشارات نوین.
- ۴- ولف، جاناتان. (۱۳۸۵)، چرا امروز مارکس را باید خواند، ترجمه شهریار خواجهیان، انتشارات آشیان.
- ۵- هاشم زاده ابوالفضل، علمی محمود. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر، پایان نامه، مطالعات جامعه شناسی تبریز.
- ۶- ابراهیم، زینگاهی، پریچهر (۱۳۶۹)، مفهوم از خود بیگانگی، مجله رشد آموزش علوم اجتماعی، دوره دوم.
- ۷- ایمان محمد تقی، اثنی عشری فریده (۱۳۸۳)، بیگانگی سازمان و مدیریت، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز، شماره (۳)
- ۸- توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی (۱۳۸۰)، پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران، پژوهش، علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲۰.
- ۹- شرفی، لایلا؛ مهداد، علی؛ فاضل، امین اله. (۱۳۹۲)، رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ۳
- ۱۰- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰)، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲، ۲۶، ۷۳.

- 11- Seeman , Melvin (1982 ) On the Meaningof alienation ,  
UniversityofCalifornia , LosAngeles
- 12- Simmel,George(1950).”metropolis and mental life”.from Kort  
Wolff.sociology of Georg Simmel.NEW YORK:FreePress.
- 13- Walter, stephen paul (1986). Aleenation, power less ness , andn social  
isolation among correctional officers. Ph. University of Montana.

