

**بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان
(مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی اصفهان)**

دکتر منصور حقیقتیان^۱، سیدهاشم هاشمی نژاد^۲، الهه میرزاییان^۳

چکیده

توسعه اجتماعی فرایندی است که توسط آن توانمندی ها و قابلیت های گروه های اجتماعی جهت مشارکت فعالانه افراد افزایش یافته و در آن ساختارهای لازم برای این مسئله فراهم می گردد. در این راستا، مفاهیم مربوط به کار و فعالیت مانند دلبستگی به کار، رضایت شغلی، بیگانگی از کار، و... اهمیت خاصی می یابند. در این پژوهش عوامل اجتماعی و فرهنگی مرتبط با بیگانگی (از کار و از خود) کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی اصفهان در سال ۱۳۹۳ مورد بررسی قرار گرفت. در تدوین چارچوب نظری تحقیق از نظریات ملوین سیمن و تالکوت پارسونز استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اصفهان (ستاد مرکزی) می شد که از بین آن ها با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با تخصیص متناسب به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش، پیمایشی از نوع همبستگی و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه بود. ابزار تحقیق از اعتبار صوری برخوردار بود و پایایی پرسشنامه و شاخص های پژوهش به وسیله ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۶۷) تأیید شده است. نتایج تحقیق نشان داد که میزان بیگانگی کارکنان کمتر از حد متوسط (۲/۶۲ از ۵)، و رابطه بین بیگانگی با پایگاه اجتماعی-اقتصادی ($f= 8/97$)، تعهد سازمانی ($r=0/311$)، سن ($r=-0/328$)، و پیشرفت شغلی ($r=0/398$) معنادار بود ولی بین دینداری، جنسیت، و تاهل با بیگانگی رابطه معنادار نبود. هم چنین ضریب تعیین (R^2)، نشان می دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۳۹/۹ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین نموده اند.

واژگان کلیدی: بیگانگی کارکنان، پایگاه اجتماعی-اقتصادی، پیشرفت شغلی، تعهد سازمانی، سازمان جهاد کشاورزی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۳/۱۹

مقدمه

در جوامع معاصر، برای پویاسازی و به روز نگه داشتن سازمان ها و نظام های اداری، دیگر تنها نو کردن فن آوری، تغییر و تعدیل ساختارها، اضافه نمودن سرمایه و... کفایت نمی کند. هرچند این عوامل به نوبه خود مهم هستند ولی آنچه در بالا بردن و تعالی یک سازمان و نظام اداری نقشی محوری داشته و قدرت رقابتی آن را بالا می برد نیروی انسانی است. انسان سازمانی بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری و... توسعه یافته باشد. یکی از کیفیت هایی که موجب می شود کارکنان نظام اداری کشور توانمندی ها، استعدادها، تخصص ها و... را با علاقه و به طور داوطلبانه در راستای توسعه و تحقق اهداف جامعه و سازمان به کار گیرند وجدان و اخلاق کار است (سلطانی، ۱۳۷۷: ۹). دل بستگی به کار یا حالت معکوس آن یعنی بیگانگی از کار از جمله موضوع های بسیار پر مناقشه علوم انسانی و از جمله جامعه شناسی است زیرا در مورد ابعاد و اهمیت آن، مولفه هایی که آن را تشکیل می دهند و هم چنین نحوه سنجش و اندازه گیری آن اختلاف نظرهای فراوانی وجود دارد. با این حال، امروزه همین مفهوم تحت عناوین گوناگون از جمله اخلاق کار، وجدان کاری، فرهنگ کار، و... به یکی از مهم ترین مفاهیم رشته های علوم اجتماعی و انسانی تبدیل شده است و در مباحث مربوط به توسعه اجتماعی- فرهنگی مخصوصا توسعه پایدار بسیار مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مظاهر عمده در تغییر مفهوم توسعه، تغییری است که در طول چند دهه گذشته در نحوه نگرش سازمان ملل متحد و سازمان های وابسته به آن نسبت به مفهوم توسعه به وجود آمده است. سازمان ملل متحد امروزه از الگویی از توسعه طرفداری می کند که در آن علاوه بر توسعه اقتصادی، به انسان و نیازهای گوناگون آن از جمله نیازهای غیر اقتصادی نیز مورد توجه ویژه قرار می گیرند (نیازی و دلال خراسانی، ۱۳۹۱: ۱۹۹). سازمان جهاد کشاورزی به عنوان یک نهاد مردمی و دارای هدف مهم توسعه اقتصادی و اجتماعی، به عنوان یک ابراز مهم در نظام اجتماعی، در ایجاد تعادل و یکپارچگی در جامعه نقش مهمی بازی می کند. تنوع کاری زیاد و ارتباط دوسویه با دستگا های اجرایی و خدمات رسانی در سطح کشور و وزارتخانه های متعدد در عرصه های مختلف بر اهمیت و ضرورت مطالعه این مجموعه بزرگ می افزاید. هدف کلی تحقیق پی بردن به میزان بیگانگی (یا عدم دل بستگی به کار) در بین کارکنان این سازمان مهم اقتصادی- اجتماعی است و در این راستا تاثیر متغیرهای پایگاه اجتماعی، دینداری، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، پیشرفت و ارتقای شغلی، و برخی متغیرهای زمینه ای بر آن است.

کارگر مزین در سال ۱۳۸۴ تحقیقی تحت عنوان بیگانگی از کار و تاثیر آن بر بهره وری نیروی کار به همراه مطالعه موردی در میان کارکنان اداره کار و امور اجتماعی استان گیلان انجام داده است. محقق در تحقیق خود نشان می دهد که بین برخی ابعاد بیگانگی از کار همچون، احساس بی هنجاری، احساس بی معنایی و بی مفهومی کار و بهره وری نیروی کار رابطه ای معنادار و معکوس وجود دارد. بدین معنا که هرچه احساس بی هنجاری و بی معنا و مفهومی کار افزایش یابد از بهره وری نیروی کار کاسته خواهد شد (کارگر مزین، ۱۳۸۴).

توسلی و قدیمی در سال ۱۳۷۹ تحقیقی تحت عنوان «بررسی میزان بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران» انجام دادند. محققین از نظریات مارکس و وبر در باره بیگانگی استفاده نموده است. نتایج این تحقیق نشان داد که مهم ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا بیگانگی از کار است. هویت تاریخی و تکاملی انسان ها همان کار اجتماعی اوست، پس بیگانگی از کار باعث جدایی از اجتماع و محیطش می شود. بخش عمده ی عدم پویایی و ناهنجاری نظام اداری ایران به رفتارها و انگیزه های کارکنان مربوط می گردد که از انگیزه و رغبت و تمایل چندانی به کار و تعلق خاطر به سازمان برخوردار نمی باشند، عوامل اصلی بروز بیگانگی از کار را در این تحقیق فقدان دموکراسی، فقدان مشارکت جمعی پرسنل، پایین بودن دستمزد و میزان رضایت شغلی، کمبود امکانات رفاهی، احساس عدم امنیت شغلی و گسترش چاپلوسی و... گزارش شده است (توسلی و قدیمی، ۱۳۸۰).

شرفی، مهداد، و فاضل (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان رابطه ویژگی های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خود بیگانگی شغلی انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ویژگی های شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با از خود بیگانگی شغلی بود. روش

بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان / ۶۳

پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری همه کارکنان یک واحد صنعتی بزرگ بود که از میان آنان ۳۴۹ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه های ویژگی های شغلی (هاگمن و اولدهام، ۱۹۷۶) و عدالت سازمانی ادراک شده و از خودبیگانگی شغلی مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با استفاده از روش های 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 ویژگی های شغلی پیش بینی کننده معنادار از خودبیگانگی شغلی هستند. در نتیجه می توان 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 دبیرستان های شهر تبریز » انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران دبیرستان های شهر تبریز می باشد و روش تحقیق، پیمایشی است. جامعه آماری دبیران زن و مرد دبیرستان های شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۱۳۲۴۷ می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۳ نفر برآورد گردیده و نمونه ها به شیوه طبقه ای متناسب با حجم نمونه انتخاب گردیدند. گردآوری داده ها 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 آن ها به کمک آلفای کرونباخ که قابل قبول به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از روش های 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 معنی دار به دست آمد. هم چنین کیفیت زندگی کاری با هر یک از ابعاد بیگانگی اجتماعی به جز انزوای اجتماعی معنی دار و معکوس بود. یعنی کیفیت زندگی کاری پایین موجب بالا رفتن ابعاد بیگانگی اجتماعی در دبیران می شود. (هاشم زاده و علمی: ۱۳۸۸)

تانوریسکی در رابطه با ۲۸۲۱ مدیر نشان می دهد با وجودی که، مدیران مشاغلی را احراز کرده اند که خیلی کمتر مستلزم بیکناختی، تخصص و حاکمیت سلسله مراتبی است تا مشاغل کارگران خط مونتاژ، ولی همچنان بیگانگی از کار در میان آنان وجود دارد نتایج این تحقیق نشان می دهد که: ۶۲ درصد از مدیران به کاری که انجام می دادند به عنوان وسیله به دست آوردن انتظارات زندگی خود می نگریند، ۶۲ درصد تصور نمی کردند که سازمانی که برای آن کار می کنند به آرزوهای آنان اهمیتی می دهد یا اصولاً از آنها آگاه است. ۸۳ درصد اظهار داشتند که نگرش های آنان نسبت به پیشرفت و موفقیت در حال تغییر است. ۸۳ درصد موفقیت را براساس فعالیت بازرگانی خود تعریف نکردند. ۴۰ درصد براین اعتقاد بودند که سازمانی که برای آن کار می کنند اجازه حصول اهداف شخصی را به آنان نمی دهد (به نقل از کورمن، ۱۳۸۱: ۳۰۷-۳۰۶).

پاول عوامل مهمی همچون بیگانگی، بی قدرتی 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، بی قدرتی و انزوای اجتماعی را مورد سنجش قرار می داد محقق ۱۲ فرضیه را ارائه کرد که ۲ مورد از آنها در کلیه کارکنان به تایید 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 گونه ای که ناامیدی و یاس از فضای زندان و شغل شان بسیار دیده می شود. (پاول، ۱۹۸۳)

مبانی نظری تحقیق

مارکس بیگانگی را به عنوان فرایندی درون یک نظام مفهومی انتزاعی می بیند که بیگانگی انسان را موجب می شود، او معتقد است انسان در جهانی زندگی می کند 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 می کند که این چهار طریق هستند که در نظام سرمایه داری ما را از کارمان بیگانه می سازند. بیگانگی از محصول، بیگانگی از فعالیت مولد بیگانگی از گوهر بشری مان و بیگانگی از دیگر مردم. (ولف، ۱۳۸۵: ۱۳) دورکیم دو نوع آنومی را تمیز می دهد. یکی در سطح فردی و دیگری در سطح اجتماعی، آنومی در سطح فردی یا آنومیا نوعی احساس فردی از بی هنجاری است و نشان دهنده حالتی فکری که در آن احساسات فرد نسبت به خود وی سنجیده میشود. چنین حالتی همراه با اختلالات و نابسامانی هایی در سطح فردی بوده و او نوعی احساس ناهنجاری، پوچی و بی قدرتی را تجربه می کند (به نقل از محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۷۴). پارسونز چنانچه کنشگر در جریان کار به اهداف خودش برسد و پاداش های 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 می شود. اما چنانچه در فراگرد کار، نتواند به انتظارات و چشم داشت های 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 میدهد (صبوری، ۱۳۸۸: ۶۷). **مارکس** و **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 متأثر 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 کارگزار تولید و محصول کارش بیگانه می شود، یک کارمند از سازمان، یک معلم از درسش، 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 موثر 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 طریقی را که در آن رفتار نابهنجار، رفتار منحرف و بیگانه گونه صورت می گیرد بیان کرده است. (ریتزر، ۲۰۱۱: ۳۱۲)

مرتون نیز چون دورکیم 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 بی هنجاری تجلی می یابد. مرتون هر نوع رفتار کج و ناهنجار را ناشی از جدایی گسستگی و عدم ارتباط فعال بین اهداف و آرزوها در جامعه و وسایل مشروع نیل به این هدفها می داند و معتقد است که وقتی بین آنچه در جامعه هست و آنچه مردم می پندارند باید باشد، اختلاف وجود داشته باشد مشکل بوجود می آید. چون ساخت اجتماعی نمی تواند وسایل و طرق یکسانی را برای همه اعضای جامعه فراهم کند و فرصتها برای عده ای 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 می یابد. در این صورت دیگر توازن و نظم اجتماعی بر جامعه حکم فرمانیست. (ریتزر، ۲۰۱۱: ۳۱۵). بر خلاف دورکیم که (آنومی) را در سطح کلان بکار می برد، مرتن، جامعه شناس معاصر آمریکایی آن را

بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان / ۶۵

بیشتر در فرایندهای جامعه شناختی خرد مورد توجه قرار می دهد. 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 می کنند. تا آنها را به رفتاری غیر همنا وادار نمایند. (ایمان و قائدی، ۱۳۸۳: ۸۹)

به نظر مانهایم، تحت چنین روابطی، بوروکراتیزه شدن و عقلانی شدن زندگی اجتماعی در جامعه صنعتی به نحو مفراطی تشدید و در نتیجه دموکراسی و ارزشهای منتسب بدان به شدن تضعیف شده اند. 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 بی باوری، تنهایی و ناتوانی منجر می شود و بر اقتدار واقعتهای اجتماعی و عجز و ناتوانی خویش صحنه بگذارد و جامعه توانا را در مقابل انسان ناتوان مطرح کند (کوزر، ۱۳۶۸: ۵۸۹).

چار چوب 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.

۱) احساس بی توانی یا ناتوانی یا بی قدرتی: فرد توانایی کنترل نتایج فعالیت یا نیروهای جدید را ندارد. در جامعه‌ی 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 سیمن این مفهوم از بیگانگی بیش از صور دیگر آن در ادبیات معاصر کاربرد دارد.

۲) احساس بیهودگی یا پوچی یا بی معنایی: هنگامی که فرد نتواند نحوه‌ی 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.

۳) 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 نحوه‌ی کارکرد جامعه، روابط حاکم و هدف‌های خرد و کلان ندارد. چون فعالانه نمی تواند این روابط و اهداف را نفی و رد کند به طور منفصل با «گوشه نشینی» و عزلت‌گزینی 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، تاثیر سه مولفه از خود بیگانگی در سطح سازمان و کارکنان جهاد کشاورزی اصفهان از دیدگاه سیمن و تاثیر دینداری بر خودبیگانگی از نظر شهید مطهری مورد بررسی و ارزیابی قرار خواهند گرفت.

روش شناسی

جامعه آماری مورد پژوهش شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اصفهان (ستاد مرکزی) در سال ۱۳۹۳ است که علاوه بر فعالیت های ستادی به فعالیت های اجرایی نیز می پردازند و شامل کلیه کارکنان مرد و زن می باشد که طبق اطلاعات امور اداری تعداد ۴۷۵ نفر در ستاد مرکزی سازمان جهاد کشاورزی اصفهان مشغول می باشند که از بین آن ها بر اساس فرمول کوکران، ۱۱۹ نفر با روش نمونه گیری طبقه ای با تخصیص متناسب با حجم به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که از اعتبار صوری برخوردار بود و پایایی متغیرها نیز به وسیله آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرها و سازه های تحقیق

ردیف	متغیر یا بعد	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
۱	بی توانی یا ناتوانی یا بی قدرتی	۴	۰/۷۰۷
۲	بیهودگی یا پوچی یا بی معنایی	۳	۰/۶۹۸
۳	بیگانگی از جامعه یا انزوای اجتماعی	۴	۰/۶۹۵
۴	دینداری	۴	۰/۷۴۲
۵	پیشرفت و ارتقای شغلی	۲	۰/۷۶۷
۶	تعهد سازمانی	۴	۰/۷۰۹
۷	عدالت سازمانی	۳	۰/۸۷۶
۸	کل پرسشنامه	۳۶	۰/۷۶۷

یافته ها

آمار توصیفی مربوط به برخی متغیرهای تحقیق در جدول شماره (۲) گزارش شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به برخی متغیرها

متغیر	گزینه	فراوانی	درصد
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۲۸	۲۳/۵
	فوق دیپلم	۳۹	۳۲/۸
	لیسانس	۴۰	۳۳/۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۲	۱۰/۱
جنسیت	زن	۲۵	۲۱
	مرد	۹۴	۷۹
وضعیت استخدامی	رسمی	۶۰	۵۰/۴
	پیمانی	۲۳	۱۹/۳
	قراردادی	۳۶	۳۰/۲
سن	۲۰ تا ۲۹ سال	۱۳	۱۲/۵
	۳۰ تا ۳۹ سال	۳۰	۲۸/۸
	۴۰ تا ۴۹ سال	۵۰	۴۸/۱
	۵۰ سال یا بالاتر	۱۱	۱۰/۶
درآمد ماهانه (به تومان)	کمتر از یک میلیون	۲۷	۲۳/۱
	۱ تا ۱/۵ میلیون	۸۴	۷۱/۸
	بیشتر از ۱/۵ میلیون	۶	۵/۱

ارقام جدول شماره (۲) نشان می دهند که نزدیک به ۴۴ درصد پاسخگویان دارای میزان تحصیلات لیسانس و بالاتر و نزدیک ۴۱ درصد آن ها کمتر از ۴۰ سال سن دارند. ارقام هم چنین حاکی از آن هستند که تنها نیمی از کارکنان وضعیت استخدامی رسمی دارند و این که درآمد نزدیک به ۷۲ درصد آن ها کمتر از ۱/۵ میلیون تومان در ماه است. تصویر کلی ای که به دست می آید این است که این مجموعه نسبتاً تحصیل کرده و جوان، دارای شرایط شغلی و مالی چندان خوبی نیست.

برای آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های آماری پیرسون و آنالیز واریانس استفاده شده است. سپس مدل رگرسیونی در بررسی تأثیر هم زمان کلیه متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ارایه می گردد. فرضیه اول: بین پایگاه اجتماعی و بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان / ۶۷

برای بررسی این فرضیه، با توجه به اینکه پایگاه اجتماعی سه سطحی در نظر گرفته شده است لذا از آزمون F (تحلیل واریانس) و سطح معنی داری آزمون استفاده شد. نتایج در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: آزمون F در بررسی فرضیه اول (تعداد: ۱۱۹)

سطح معنی داری (p)	مقدار F	میانگین	پایگاه اجتماعی	سازه
۰/۰۰۰	۸/۹۷	۲/۸۲	پایین	بیگانگی کارکنان
		۲/۶۷	متوسط	
		۲/۴۲	بالا	

نتایج مندرج در جدول (۳) بیان می‌دارد میانگین بیگانگی کارکنان در سطوح مختلف پایگاه اجتماعی متفاوت است و بین پایگاه اجتماعی و بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی دانکن نشان داد که پاسخگویان با پایگاه اجتماعی بالا به تنهایی در یک گروه قرار گرفته و کمترین بیگانگی را دارند و پاسخگویان با پایگاه اجتماعی متوسط و پایین با هم در یک گروه قرار داشته و بیگانگی بیشتری نسبت به پاسخگویان با پایگاه اجتماعی بالا دارند.

فرضیه دوم: بین دینداری و خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون معنی داری همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول (۴) مندرج می‌باشد.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه دوم (تعداد: ۱۱۹)

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی (متغیر وابسته)
دینداری	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۰۴۳
	سطح معنی داری (p)	۰/۶۴۴

نتایج مندرج در جدول (۴) نشان می‌دهد سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا بین دینداری و خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون معنی داری همبستگی پیرسون در جدول (۵) مندرج می‌باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه سوم (تعداد: ۱۱۹)

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی (متغیر وابسته)
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۱۱
	سطح معنی داری (p)	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ (و حتی ۱٪) کمتر است. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می‌دارد که بین تعهد سازمانی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین عدالت سازمانی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون معنی داری همبستگی پیرسون در جدول (۶) مندرج می‌باشد.

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه چهارم (تعداد: ۱۱۹)

متغیر مستقل	معیار آماری	خود بیگانگی (متغیر وابسته)
عدالت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۶۰
	سطح معنی داری (p)	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول (۶) نشان می دهد سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ (و حتی ۱٪) کمتر است. مقدار و علامت ضریب همبستگی پیرسون بیان می دارد که بین عدالت سازمانی با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود دارد. فرضیه ششم: 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

نتایج آزمون معنی داری همبستگی پیرسون در جدول (۷) مندرج می باشد.

جدول ۷: نتایج آزمون همبستگی در آزمون رابطه بین سن و خود بیگانگی کارکنان (تعداد: ۱۱۹)

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

نتایج مندرج در جدول نشان می دهد که بین سن با خود بیگانگی کارکنان رابطه معکوس و متوسط وجود دارد و با افزایش سن خود بیگانگی کارکنان کمتر می شود.

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 معنی داری آزمون استفاده شد. نتایج در جدول (۸) گزارش شده است.

جدول ۸: آزمون t در بررسی فرضیه اول (تعداد: ۱۱۹)

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

نتایج مندرج در جدول (۸) بیان می دارد بین جنسیت با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد. نزدیکی میانگین بیگانگی کارکنان زن و مرد نتیجه آزمون را تأیید می کند.

ج) بررسی رابطه بین تاهل و خود بیگانگی کارکنان

برای بررسی این فرضیه، با توجه به اینکه تاهل دارای دو سطح است لذا از آزمون t (دو نمونه مستقل) و سطح معنی داری آزمون استفاده شد. نتایج در جدول (۹) مندرج می باشد.

جدول ۹: آزمون F در بررسی فرضیه اول (تعداد: ۱۱۹)

سازه	تاهل	میانگین	مقدار t	سطح معنی داری (p)
بیگانگی کارکنان	مجرد	۲/۶۷	۰/۵۴	۰/۵۹
	متاهل	۲/۶۱		

بررسی رابطه عوامل اجتماعی، سازمانی و فرهنگی با بیگانگی کارکنان / ۶۹

نتایج مندرج در جدول بیان می‌دارد بین تأهل با خود بیگانگی کارکنان رابطه وجود ندارد. نزدیکی میانگین بیگانگی کارکنان زن و مرد نتیجه آزمون را تأیید می‌کند.

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

جدول ۱۰: نتایج آزمون همبستگی در آزمون فرضیه هفتم (تعداد: ۱۱۹)

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

نتایج مندرج در جدول (۱۰) نشان می‌دهد که بین پیشرفت و ارتقای شغلی کارکنان با خود بیگانگی کارکنان رابطه مستقیم و متوسط وجود دارد.

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

تحلیل رگرسیون چند متغیری به منظور بررسی میزان اثر هر یک از متغیرهای مستقل (دینداری، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، پیشرفت و ارتقای شغلی، پایگاه اجتماعی، سن، جنسیت و تأهل) بر متغیر وابسته خود بیگانگی کارکنان.

جدول ۱۱: آزمون F در بررسی وجود یا عدم وجود مدل رگرسیونی

آماره F	سطح معنی داری (P)	ضریب تعیین (R^2)
۵/۴۲	۰/۰۰۰	۰/۳۹۹

نتایج جدول (۱۱) نشان می‌دهد که سطح معنی داری آزمون F از خطای ۵٪ کمتر است لذا وجود مدل رگرسیونی معنی دار 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 ۱۲: بررسی ضرایب مدل رگرسیونی

متغیر	ضریب	آماره t	سطح معنی داری (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
دینداری	-۰/۱۶۰	-۱/۶۶	۰/۰۸۹
پیشرفت و ارتقای شغلی	۰/۱۹۵	۲/۱۹	۰/۰۴۶
تعهد سازمانی	۰/۱۹۸	۲/۲۰	۰/۰۴۶
عدالت سازمانی	۰/۲۰۶	۲/۸۶	۰/۰۰۶

با توجه به جدول (۱۲) مشاهده می‌شود که در مدل رگرسیونی، سطوح معنی داری ضرایب متغیرهای «سن»، «پیشرفت و ارتقای شغلی»، «تعهد سازمانی» و «عدالت سازمانی» به همراه عرض از مبدأ، از خطای ۵٪ کمتر است لذا اثر ضرایب مذکور در مدل رگرسیونی معنی دار هستند. اما سطوح معنی داری ضرایب سایر متغیرها نظیر «جنسیت»، «تأهل» و ... از خطای ۰/۰۵ کمتر نیست و لذا اثر متغیرهای مذکور در مدل معنی دار نمی‌باشد. مدل رگرسیونی به صورت زیر ارائه می‌گردد.

(تعهد سازمانی) ۰/۱۹۸ + (پیشرفت و ارتقای شغلی) ۰/۱۹۵ + (سن) ۰/۱۸۸ - ۱/۶۵ = خود بیگانگی

(عدالت سازمانی) ۰/۲۰۶ +

(تعهد سازمانی) ۰/۱۹۸ + (پیشرفت و ارتقای شغلی) ۰/۱۹۵ + (سن) ۰/۱۸۸ - ۱/۶۵ = خود بیگانگی

(عدالت سازمانی) ۰/۲۰۶ +

ضریب تعیین مدل رگرسیون نشان می دهد که ۳۹/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته ی خود بیگانگی کارکنان توسط متغیرهای مستقل حاضر در مدل تبیین می گردد.

نتیجه گیری

بر اساس تئوری های جامعه شناختی می توان گفت ، خودبیگانگی یک مولفه روانی است که در روابط اجتماعی و جامعه، نقش مهمی را ایفا می کند هرچند جامعه شناسان و روانشناسان نسبت به در نظر گرفتن مولفه ها و متغیرها اظهار نظر های نموده اند لکن هر کدام بطور اخص جنبه ای از خود بیگانگی را در نظر گرفته اند و بیگانگی را محصول ساختارهای اجتماعی و فرهنگی دانسته و معتقدند بر اثر مالکیت خصوصی و تقسیم کار، انسان قادر نیست ، ماحصل کار و فعالیت خود را از آن خویش بداند و از آن محفوظ گردد. در نتیجه قادر به شناخت ، قابلیتها و تواناییها و نیروهای بالقوه خود نمی تواند باشد. رشد بوروکراسی مشخصه اصلی جامعه غرب و علت اساسی احساس بی قدرتی در فرد است. بیگانگی مادر شهرها عاملی است که موجب سرگردانی افراد بشر می شود. فرد گرایی و بی احساسی است که آنها را به سوی بیگانگی سوق می دهد. عدم تجانس بین اهداف فرهنگی و وسایل نهادی شده جهت نیل به آن هدفها موجب آنومی می شود 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 بی هنجاری تجلی می یابد. صنعتی شدن مفرط و عقلایی شدن زندگی مادی بشر که با دنیوی کردن اخلاق همراه شده است، باعث نوعی بی اعتقادی و بی نظمی و پریشان حالی در بین مردم شده و مردم دچار بحران هویت شده اند. دکتر شریعتی در میان متفکرین و اندیشمندان اسلامی نیز به مسله خود بیگانگی اشاره دارد و بیان ایشان در خصوص انسان است و می گوید انسان به گونه ای بیمار می شود که « خود» را گم می کند. شخصیت و هویت واقعی خویش را نمی شناسد وجود و حقیقت خود را می بازد و این حالت معلول حلول یک شخصیت با هویت غیر انسانی در انسان است و در نتیجه تبدیل انسان به غیر انسان می باشد. شهید مطهری وابستگی به هر چیزی جز ذات باری تعالی را عامل بیگانگی و مسخ انسان دانسته و می گوید (وابستگی به یک ذات بیگانه با خود موجب مسخ ماهیت انسان است ، اما وابستگی به آنچه که کمال نهایی انسان است وابستگی به یک امر بیگانه نیست فوابستگی به (خود) است ، وابستگی انسان به خودش موجب نمی شود از خودش بیگانه و ناآگاه شود. نتایج تحقیقات دانشمندان، رابطه تقسیم کار، بی قدرتی (عدم مشارکت فعال در محیط کار)، نیاز به کار فقط برای تامین معاش، احساس رنج و بدبختی به جای احساس لذت، احساس استثمار شدن، عدم وجود روابط انسانی و عدم وجود فرصت های برابر شغلی برای ترفیع و کسب امتیازات شغلی با بیگانگی از کار را گوشزد می کنند. براساس مبانی نظری مارکس، با تقسیم کار و شکسته شدن روند تولید، کار به وظیفه ای تکراری و کسل کننده تبدیل می شود و کارگران قدرت و اختیاری در فرایند انجام کار ندارند، انسان ها خودشان را ضمن کار شکوفا نمی کنند و خودشان را در نمی یابند و چنین کاری به جای لذت، رنج و بدبختی به همراه دارد. کارگران احساس می کنند در کار استثمار شده اند در چنین شرایطی عشق و اعتماد جای خو را به چانه زنی و مبادله می دهد و انسان ها در وجود یکدیگر سرشت انسانی را نمی بینند و شرایط کار نیز برای آنان فرصت های برابری شغلی جهت ترفیع و کسب امتیازات ایجاد نخواهد کرد بنابراین مهم ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا بیگانگی از کار است. هویت تاریخی و تکاملی انسان ها همان کار اجتماعی اوست، پس بیگانگی از کار باعث جدایی از اجتماع و محیطش می شود. فقدان دموکراسی، فقدان مشارکت جمعی پرسنل، پایین بودن دستمزد و میزان رضایت شغلی، کمبود امکانات رفاهی، احساس عدم امنیت شغلی و گسترش چاپلوسی و ... و در پایان برای کاهش میزان بیگانگی از کار افزایش احساس مسئولیت در افراد در قبال سازمان های دولتی باید ضمن ایجاد تغییرات اساسی در نظام اداری ایران به عوامل فوق توجه کافی نمود.

با بررسی های انجام شده در تحقیقات صورت گرفته، چنین نتیجه می شود 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 متغیر های دیگری که موثر هستند در خود بیگانگی کارکنان را مورد مباحثه و پژوهش قرار دهند به این معنی که هر چه میزان تاکید بر موازین و مقررات اداری، شدیدتر باشد به همان اندازه احساس بیگانگی از کار نزد افراد افزایش می یابد. همچنین بیگانگی از کار به بیگانگی از همکاران نیز منجر می شود. 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 می گردد. با توجه به تحقیقات انجام یافته پیرامون موضوع می توان 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 می نماید. 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 تاثیر گذار در تعادل و یکپارچگی جامعه ایفاء نقش می کند. بررسی روابط بین ساختار اداری و تشکیلاتی و عوامل مهم و موثر بر نیروهای اجرایی و ستادی در این سازمان و بیگانگی کارکنان و تاثیر 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. نتایج این تحقیق تا حدود زیادی نظریات دانشمندان دینی نظیر مطهری و هم چنین دکتر شریعتی و دانشمندان علوم اجتماعی نظیر پارسونز را تأیید می کند. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق کارگر مزین (۱۳۸۴) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیقات فاضل، شرفی و مهداد (۱۳۹۲)، حاجی زاده میمنندی (۱۳۸۸)، هاشم زاده و علمی (۱۳۸۸) را تأیید می کند.

منابع

۱. ایمان محمد تقی، اثنی عشری فریده (۱۳۸۳)، بیگانگی سازمان و مدیریت، نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز، شماره (۳)
۲. پانهایم، فریتش (۱۳۸۷)، از خودبیگانگی انسان مدرن، ترجمه مجید مددی، انتشارات آگه
۳. توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی (۱۳۸۰)، پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران، پژوهش، علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲۰.
۴. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵)، جامعه شناسی کار و شغل، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاه ها (سمت)
۵. حاجی زاده میمنندی مسعود (۱۳۸۸)، بررسی رابطه از خود بیگانگی و منزلت علمی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه یزد آموزش عالی ایران، شماره ۳.
۶. سلطانی، ایرج، ۱۳۷۷، وجدان کارعامل پویایی نظام اداری کشور، مجله کار و جامعه، شماره ۲۴، اردیبهشت ۷۷، صفحه ۱۳-۷
۷. شرفی لیلاد، مهداد علی، فاضل امین اله (۱۳۹۲)، رابطه ویژگی های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ۳
۸. شریعتی، علی. (۱۳۶۸)، انسان بی خود، تهران: نشر قلم
۹. صبوری، منوچهر. (۱۳۸۸). جامعه شناسی سازمان ها، چاپ ششم. تهران: نشر شب تاب
۱۰. کارگر مزین، آناهیتا، ۱۳۸۴، بیگانگی از کار و تاثیر آن بر بهره وری نیروی کار، دانشگاه گیلان

۱۱. کورمن، آبراهامز.ک، ۱۳۸۱، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکر شکن، نشر رشد.
۱۲. محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۰)، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲، ۲۶، ۷۳.
۱۳. مطهری مرتضی (۱۳۸۷)، مجموعه آثار، ج ۱۳ ص ۵۵۸
۱۴. نیازی، محسن و محمد دلال خراسانی. (۱۳۹۱). "تبیین عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر کیفیت زندگی شهروندان" فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، سال هشتم، شماره ۲۷، تابستان، صص. ۲۲۹-۱۹۸
۱۵. وثوقی، منصور و ساری، محسن، گونه‌های مختلف بیگانگی اجتماعی جوانان (تحقیقی در شهر تهران)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال پنجم، شماره سوم، تابستان ۱۳۹۲
۱۶. هاشم زاده ابوالفضل، علمی محمود (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خود بیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان های شهر، پایان نامه، مطالعات جامعه شناسی تبریز .

17. Ritzer, George. (2011). *Sociological Theory*. 8th edition. MacGraw Hill

18. Seeman, Melvin (1982) *On the Meaning of alienation*, University of California, Los Angeles

19. Simmel, George (1950). "Metropolis and mental life". from Kurt Wolff. *sociology of Georg Simmel*. NEW YORK: Free Press.

20. Walter, Stephen Paul (1986). *Aleention, power less ness*, andn social isolation among correctional officers. Ph. University of Montana.