

بررسی عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی

امیر رستگارخالد^۱

مهدی کاوه^۲

مهدی محمدی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۱/۹

چکیده

تحقیق حاضر با هدف شناخت عوامل جامعه‌شناختی مؤثر بر بیگانگی شغلی معلمان انجام شده است. روش این مطالعه پیمایشی و جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، بالغ بر ۱۸۴۵۲ نفر، و حجم نمونه ۳۷۴ نفر بود. با مذاقه بر تحقیقات پیشین و مبانی نظری موجود اعتماد، مشارکت، حمایت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، و رضایت از زندگی عوامل مرتبط با متغیر بیگانگی شغلی در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرهای مستقل از پرسشنامه محقق‌ساخته و برای متغیر بیگانگی شغلی از پرسشنامه گانستر و واگنر استفاده شد و پایایی آن را ضریب آلفای کرونباخ تأیید کرد. در کنار عوامل فوق، متغیرهای زمینه‌ای مثل جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه شغلی، گذراندن دوره آموزش ضمن خدمت، تحصیلات، و درآمد نیز مطالعه شد. نتایج رابطه‌ای معنادار را بین متغیرهای اعتماد، مشارکت، حمایت، مسئولیت‌پذیری، و رضایت از زندگی با بیگانگی شغلی نشان داد. نیز تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد همه متغیرهای این تحقیق، به جز متغیر سن افراد مطالعه‌شده، رابطه‌ای معنادار با بیگانگی از کار دارند.

واژه‌های کلیدی: اعتماد، بیگانگی شغلی، حمایت، رضایت از زندگی، مسئولیت‌پذیری،

مشارکت.

۱. استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد تهران (نویسنده مسئول)، rastegar@shahed.ac.ir.

۲. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز

۳. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

مقدمه

با وجود پیشرفت‌های اخیر در عرصه‌های مختلف، انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند؛ به طوری که موفقیت سازمان‌ها در جهت تحقق اهدافشان وابسته به نحوه نگرش آنان به انسان و چگونگی به‌کارگیری این نیروهاست.

تصور برخی اندیشمندان و مدیران قرن ۱۹ در باب انسان و کار انسانی بر این بود که چنانچه کارگران به خود واگذار شوند، حداقل کار ممکن را انجام می‌دهند و اتلاف وقت خواهند کرد. راه‌حل این است که مدیریت کارگران را از نیاز به برنامه‌ریزی برای وظایف خود آسوده سازد؛ به‌خصوص وظایفی که با فکرکردن همراه است. در همین چارچوب تیلور بر آن بود که مهم‌ترین وسیله برای رسیدن به افزایش تولید پول و پاداش اقتصادی است (توسلی، ۱۳۸۵: ۸۸).

بعد از بررسی‌هایی که در کارخانه هاثورن، وابسته به شرکت وسترن الکتریک آمریکا (۱۹۲۰-۱۹۳۰)، انجام گرفت روشن شد نظریه کلاسیک‌ها دیگر اهمیت چندانی ندارد و نمی‌تواند اثری در افزایش بازدهی کار و بالابردن سطح تولید سازمان‌ها داشته باشد. کلاسیک‌ها فرد را فقط از جنبه اقتصادی مهم می‌دانستند و کارگران را همانند ماشین‌هایی می‌پنداشتند که باید از نیروی آن‌ها به مثابه انرژی مکانیکی در جهت بالابردن سطح تولید استفاده کرد. این بررسی‌ها همچنین نشان داد با دانش روابط انسانی می‌توان دریافت چه عواملی در چگونگی رفتار سازمانی افراد مؤثرند و می‌توانند در کاهش یا افزایش بازدهی و تولید اثر بگذارند. ملاحظه می‌شود که پیدایش نظریه روابط انسانی حرکتی است از گرایش‌های مادی و اقتصادی به سوی گرایش‌های اجتماعی و روانی.

از موضوعاتی که صبغه اجتماعی- روانی دارد مسئله بیگانگی شغلی است. موضوع رضایت و نارضایتی و بیگانگی از شغل مخاطب را متوجه این نکته می‌کند که، به قول پورترس^۱ (۱۹۹۸: ۲)، چطور اشکال غیرپولی، درست مثل حجم دارایی‌ها یا حساب بانکی، می‌توانند سرچشمه مهم قدرت و اثربخشی باشند. این پژوهش به دنبال عوامل متنوع اجتماعی- روانی است تا قابلیت کارکرد بالقوه آن‌ها را روشن و فاصله میان جنبه‌های جامعه‌شناختی و اقتصادی را کم کند

و هم‌زمان توجه سیاستگذاران را جلب کند که به دنبال راه‌حل‌های کم‌هزینه و غیراقتصادی برای حل مسائل اجتماعی‌اند.

گفتنی است بسیاری از پژوهش‌هایی که در زمینه بیگانگی در ایران صورت گرفته، به تبع نظریه مارکسیستی، عمدتاً به مطالعه بیگانگی با کار در محیط‌های کارگری پرداخته است و با وجود تحقیقاتی که در محیط‌های اداری صورت گرفته تحقیق در باب بیگانگی با کار معلمان و عوامل وابسته به آن، با وجود ضرورت و اهمیت فراوان آن، بسیار کم بوده است. به همین دلیل خلأ مطالعه در این زمینه به شدت احساس می‌شود. از سوی دیگر، در مقوله حساسی همچون آموزش و پرورش، که با تعلیم و تربیت انسان‌ها سروکار دارد، پیامدهای بیگانگی شغلی میان معلمان برای جامعه بسیار زیان‌بار خواهد بود و کاهش راندمان کاری معلمان سبب بروز نارضایتی‌های اجتماعی فراگیر خواهد شد.

آموزش و پرورش، به منزله سازمانی که بیشترین مخاطب انسانی را داراست، و معلمان، در مقام عاملان اصلی این سازمان، در معرض ابتلا به این معضل اجتماعی- روانی‌اند. بررسی‌های صورت گرفته درباره معلمان مدارس ایالت متحده و دیگر کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد بین یک‌سوم تا یک‌دوم معلمان، در صورت داشتن حق دوباره انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نمی‌کنند. معلمان می‌گویند با شغلشان و دانش‌آموزان و همکارانشان احساس بیگانگی می‌کنند؛ می‌گویند کسانی که در مدارس‌اند، کسانی که در محل آن‌ها زندگی می‌کنند، و عموم مردم از آن‌ها قدردانی نمی‌کنند (لوینسون و کوکسون، ۲۰۰۲: ۱). فاربر تخمین می‌زند که ۳۰ تا ۳۵ درصد معلمان امریکایی از شغلشان نارضایتی شدید دارند و ۲۰ تا ۲۵ درصد آن‌ها دچار فرسودگی شغلی‌اند (فاربر و دیگران، ۱۹۸۲: ۹۷). پژوهش‌هایی که در ایران به بررسی بیگانگی و فرسودگی و نارضایتی شغلی معلمان (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴؛ صابری، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶؛ صداقتی‌فرد، ۱۳۸۸؛ قدسی و دیگران، ۱۳۹۰) پرداخته‌اند نتایجی مشابه نشان می‌دهند؛ طوری که بیگانگی شغلی، به منزله مسئله‌ای مهم و غامض، ذهن بسیاری از اندیشمندان و سیاستگذاران داخلی را به خود مشغول کرده است که تأثیرات مخرب بزرگی بر جای می‌گذارد. در این مسیر شناخت بیگانگی شغلی و جست‌وجوی عوامل همبسته با آن و یافتن راه‌حل‌هایی که بیگانگی شغلی را حذف کند یا از تأثیر آن بکاهد می‌تواند از عوارض منفی این مشکل اجتماعی بکاهد و در نتیجه در افزایش کارایی نیروی کار و توسعه جامعه مؤثر باشد.

این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که معلمان چه میزان با کار خود بیگانه‌اند و چه عواملی موجب بروز و افزایش بیگانگی شغلی می‌شود.

اهداف تحقیق

شناسایی رابطه میزان اعتماد، مسئولیت‌پذیری، مشارکت، و حمایت اجتماعی نیز رابطه رضایت از زندگی و متغیرهای زمینه‌ای (جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه شغلی، گذراندن دوره آموزش ضمن خدمت، تحصیلات، درآمد) معلمان با بیگانگی شغلی آن‌ها اهداف این تحقیق بود.

مروری بر پیشینه تحقیق

فاتحی‌زاده و باغبان (۱۳۸۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی با بیگانگی شغلی و تعارضات کار-خانواده رابطه‌ای معنادار دارد؛ بدین معنا که سازمان‌ها با حمایت کارکنان خود قادر خواهند بود بیگانگی و تعارضات را کاهش دهند که رضایت شغلی را به دنبال دارد.

فاطمه بختیاری‌زاده (۱۳۸۸) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه چمران اهواز، با نام «بررسی عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)»، جامعه آماری پژوهش خود را کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر در نظر گرفت. نتایج تحقیق او نشان می‌دهد متغیرهایی مثل پایگاه اقتصادی-اجتماعی کارکنان، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عدالت سازمانی، و امنیت شغلی عوامل تأثیرگذار بر متغیر وابسته بیگانگی از کار به‌شمار می‌روند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد میانگین میزان ازخودبیگانگی مردان نسبت به زنان بیشتر است.

بنی‌فاطمه و رسولی (۱۳۹۰) در تحقیق خود با نام «بررسی میزان بیگانگی بین دانشجویان دانشگاه تبریز و عوامل مرتبط با آن» دریافتند که متغیرهای اعتماد اجتماعی، رضایت از زندگی، اثربخشی اجتماعی، و میزان دینداری با بیگانگی اجتماعی رابطه منفی معنادار دارند.

جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) در پی بررسی رابطه رضایت از زندگی و بیگانگی دانشجویان دانشگاه اصفهان برآمدند. نتایج رابطه آماری منفی بین رضایت از زندگی خوابگاهی و ازخودبیگانگی و ابعاد آن را نشان داد. بدین معنا که با افزایش میزان رضایت از زندگی

خوابگاهی میزان از خود بیگانگی دانشجویان و ابعاد آن (احساس عدم تعلق و پوچی و بی‌معنایی و دوری از ارزش‌ها و جامعه‌ستیزی) کاهش می‌یابد.

افراسیابی و همکاران او (۱۳۹۲) در تحقیقی، با نام «مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت اجتماعی و بیگانگی از کار» میان کارکنان شرکت برق فارس، به این نتیجه رسیدند که مشارکت به منزله متغیر اصلی تحقیق از طریق بیگانگی شغلی رابطه‌ای غیرمستقیم با رضایت شغلی دارد. در این پژوهش مشارکت مهم‌ترین متغیر تبیین‌کننده رضایت و بیگانگی شغلی است و ۷۰ درصد تغییرات را تبیین می‌کند.

نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با نام «علل و پیامد تعارض کار و خانواده و بررسی بیگانگی از کار»، در میان زنان شاغل در ادارات دولتی شهر اهواز، به این نتیجه رسیدند که بیگانگی شغلی با حمایت اجتماعی و انتظارات نقش و کنترل بر کار رابطه دارد. به این معنا که با افزایش حمایت اجتماعی، به وقوع پیوستن انتظارات نقشی، و کنترل بیشتر بر کار بیگانگی کاهش خواهد یافت.

استفان پال ولترز (۱۹۸۶) در پایان‌نامه دکتری خود، با نام «بیگانگی، بی‌قدرتی، و انزوای اجتماعی در میان مأموران تأدیبی ارتش و زندان‌ها»، سیزده فرضیه مرتبط با بیگانگی، بی‌قدرتی، انزوای اجتماعی، و روابط آن‌ها با محیط زندان را آزمودند. نتایج این پژوهش برای تأدیب و جامعه‌شناسی تربیتی استفاده شد. مطالعات این محقق نشان داد میزان بیگانگی میان کارکنان جوان‌تر و با سابقه کمتر بیشتر از کارکنان با سابقه است؛ به گونه‌ای که ناامیدی و یأس از فضای زندان و شغل بسیار دیده می‌شود.

اوسین (۲۰۰۹) در تحقیق خود دریافت که رضایت از زندگی با بیگانگی، همچنین با برخی ابعاد آن مانند از خود بیگانگی، بیگانگی از خانواده، بی‌قدرتی، پوچ‌گرایی، فعالیت‌نداشتن، و بی‌حرکی رابطه منفی معنادار دارد. تانوجیا (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی به بررسی میزان از خود بیگانگی و رضایت از زندگی مردان و زنان سالمند دو شهر کاتاک و بابانسوار پرداخت. نتایج تحقیق او نشان داد رضایت از زندگی و بیگانگی رابطه منفی معناداری با هم دارند. زنان سالمند بیش از مردان سالمند احساس بیگانگی می‌کنند و مردان سالمند بیشتر از زندگی خود راضی‌اند.

مبانی نظری

بیگانگی و بیگانگی شغلی

مبانی نظری در باب بیگانگی غنای مطلوبی دارد. از منظر علمی تلاش‌های متعددی برای رسیدن به تعریف کاربردی مفهوم بیگانگی انجام شده و نظریه‌های متعددی مطرح شده است. (جدول ۱).

جدول ۱. خلاصه نظریه‌ها در زمینه بیگانگی از کار

صاحب‌نظر	چکیده نظریه
مارکس ^۱	مفهوم الیناسیون نزد مارکس در واماندگی بشر و کمبود کنترل او بر اشیای آفریده خودش ریشه دارد. باخودبیگانگی برای مارکس به این معناست که آدمی خود را کنشگر خویش نداند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸). کار بیگانه‌شده با بیگانه‌ساختن آدمی از طبیعت و از خود، یعنی از کارکردهای عملی و فعالیت حیاتی‌اش، نوع انسان را از آدمی بیگانه می‌سازد. کار بیگانه‌شده زندگی نوعی را بر اساس جهت زندگی فردی تغییر می‌دهد (کرایب، ۱۳۸۴: ۴۴).
زیمل ^۲	زیمل بر این باور است که زندگی در شهرهای بزرگ (مادرشهرها) موجب فردگرایی، تقسیم کار، تخصص، و غلبه روح عینی بر روح ذهنی می‌شود و انسان را به ازخودبیگانگی سوق می‌دهد. از نظر وی ازخودبیگانگی عامل اصلی سرگردانی انسان در جامعه‌های جدید است (ستوده، ۱۳۷۸: ۲۴۳).
وبر ^۳	نظر وبر درباره عقلایی و بوروکراتیک شدن گریزناپذیر جهان انسانی با مفهوم ازخودبیگانگی مارکس همانندی‌های آشکار دارد. هر دو بر این باورند که شیوه‌های نوین سازماندهی و کارآیی و تأثیر تولید سازمان را افزایش می‌دهند و سطح تسلط انسان بر طبیعت را بس بالا برده‌اند. از طرفی، به غول‌هایی تبدیل شده‌اند که آفرینندگان را به انسانیت‌زدایی تهدید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۷: ۳۱۷). به نظر وبر، در جامعه صنعتی و مدرن امروز، چنان که کارگر از تولید و محصول کارش بیگانه می‌شود، محقق از تحقیق، کارمند از کار اداری، معلم از درس، و دانشمند از موضوع دانش خود بیگانه می‌شود (وبر، ۱۳۷۴: ۲۹۳).
بلونر ^۴ (۱۹۶۴)	بلونر، هرچند بر این باور است که روابط کاری معین به طور عینی رضایت ایجاد می‌کند، نظر خود را بر این فرض استوار می‌سازد که خود فناوری باعث ازخودبیگانگی می‌شود؛ نه روابط اجتماعی تولید در اقتصاد سرمایه‌داری. او استدلال می‌کند که همه کارگران به یک اندازه از خود بیگانه نیستند، زیرا با طیف گسترده‌ای از فناوری‌های گوناگون سروکار دارند. ازخودبیگانگی اختلالی کلی است که از محیط‌های بیرونی متعدد و حالات عاطفی درونی پدید می‌آید که ناشی از مناسبات بین کارگر و وضع اجتماعی-اقتصادی کار است.

1. Marx
2. Zimel
3. Weber
4. Bluner

سیمن (۱۹۵۷: ۹۱) از نخستین اندیشمندانی است که کوشیده است مفهوم بیگانگی را در قالبی منظم و منسجم تدوین و تعریف کند. به نظر سیمن، ساختار دیوان‌سالاری (بوروکراسی) جامعه مدرن شرایطی را ایجاد و ابفا کرده است که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری چگونگی کنترل اعمال و رفتارهای خود نیستند. به‌زعم وی، نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد نمی‌تواند ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش مأخوذ از جامعه برقرار کند و در چنین وضعیتی احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌شود و او را به کنشی منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد. سیمن علل از خودبیگانگی را بوروکراسی و ساختار دیوان‌سالاری مدرن و متجانس نبودن رفتار فرد و سیستم پاداش جامعه می‌داند و پیامد آن را احساس بی‌قدرتی و فتور، تنفر و بیزاری، بی‌هنجاری، پوچی و بی‌معنایی، و انزوا می‌داند. سیمن کوشیده، ضمن بیان تعریفی مفهومی از بیگانگی و مشخص کردن سنخ‌شناسی بیگانگی (تیپولوژی آلیناسیون)، صور و انواع تظاهرات رفتار بیگانه‌گونه را در پنج نوع قابل تمیز نشان دهد، که به نظر وی رایج‌ترین و متداول‌ترین صور کاربرد مفهومی واژه در متون جامعه‌شناسی و روان‌شناسی است: الف) احساس بی‌قدرتی و فتور و سستی؛^۱ ب) احساس بی‌معنایی و پوچی و بیهودگی؛^۲ ج) بی‌هنجاری یا احساس ناهنجاری؛^۳ د) احساس انزوای اجتماعی؛^۴ ه) احساس تنفر یا خودبیزاری.^۵

مسئولیت‌پذیری اجتماعی و بیگانگی شغلی

به تعبیر لیونز (۲۰۰۵) بسیاری از مسائل اجتماعی بزهکاری‌ها، جرایم، و مشکلات رفتاری در جامعه با سطح نازل احساس مسئولیت فردی و اجتماعی رابطه دارد. هنگامی که از مسئولیت‌پذیری صحبت به میان می‌آید منظور تعهد کاری، احساس تکلیف، و وجدان کاری است. در سازمان باید دید شخص تا چه اندازه حاضر است برای وظایفی که به عهده‌اش گذاشته شده انرژی صرف کند و تا چه اندازه هنگام بروز مشکلات از منافع فردی خود چشم می‌پوشد (لهسایبی‌زاده و منصوریان، ۱۳۷۸: ۱۶۹). کاستکاو بالزارووا (۲۰۰۷: ۲۷۶) نیز مسئولیت اجتماعی

1. Powerlessness
2. Eaning Lessness
3. Normlessness
4. Social isolation
5. Self estrangement

را تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان می‌دانند که به بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیع‌تر می‌انجامد.

به نظر پولک (۲۰۰۶) مسئولیت اجتماعی مجموعه‌ای از مهارت‌های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته می‌شود و شخص در چارچوب هنجارهای اجتماعی (عرف) و قوانین و مقررات انتخاب‌هایی می‌کند که موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت، و رضایت خاطر می‌شود (ایمان و جلائیان، ۱۳۸۹: ۲۰). بنابراین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در خلال کار را می‌توان از عواملی دانست که با ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت، و رضایت خاطر بیگانگی شغلی را کاهش می‌دهد و کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد.

رضایت از زندگی و بیگانگی شغلی

فردینبرگ (۱۹۸۳: ۴) بر این باور است که رضایت از زندگی با احساس بیگانگی در افراد مرتبط است و مثبت‌بودن نتیجه عمل نارضایتی تلقی می‌شود. به نظر فردینبرگ احساس نارضایتی در فرد سبب می‌شود وی به احساس انفصال و جدایی از موضوعات پیرامون خود میل کند و خود را از آنچه قبلاً پیوند داشته جدا و منفک ببیند و از درون بین خود و این موضوع کشمکش، تضاد، ستیز، و عدم ارتباط و شناخت احساس کند. فردی که به احساس نارضایتی دچار است خود را ناتوان‌تر از آن می‌بیند که بتواند تغییری در وضعیت خود و شرایط محیط به‌وجود آورد. از این‌رو، احساس نارضایتی به احساس بی‌یاوری و ناامیدی منجر می‌شود. سرکوب‌شدن فردیت و هتک شخصیت فردی، مشغله فکری، به‌ویژه سروکارداشتن مفرط با مفاهیم تجریدی و انتزاعی، نیز غلبه ارزش‌ها و احساسات گروه بر ارزش‌ها و عواطف فرد از عوامل دیگری است که در نظر وی در بروز بیگانگی و احساس نارضایتی تأثیرگذار است (فردینبرگ، ۱۹۸۳: ۶۹-۱۱۶).

همچنین، ارتباط معنادار و منفی بین رضایت از زندگی و بیگانگی از سوی محققان مختلف اثبات شده است. بالاچانداران و همکاران (۲۰۰۷)، اوسین (۲۰۰۹)، تانوجیا (۲۰۱۰)، وحیدی و نظری (۲۰۱۱)، محسنی تبریزی (۱۳۸۱)، بنی‌فاطمه و رسولی (۱۳۹۰)، و جهانگیری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داده‌اند که بین رضایت از زندگی و بیگانگی رابطه منفی قوی برقرار است.

حمایت اجتماعی در کار و بیگانگی شغلی

سازوکار چگونگی تأثیر حمایت اجتماعی و بیگانگی شغلی را نیز محققان تشریح کرده‌اند. ری و میلر منابع حمایت اجتماعی مرتبط با کار را، که تأثیر منفی تعارض و بیگانگی شغلی افراد را کاهش می‌دهند یا در برابر آن‌ها نقش محافظ ایفا می‌کنند، به دو دسته کلی بیرون سازمان (خانواده) و درون سازمان (سرپرست و همکاران) تقسیم می‌کنند (آمینه، ۱۹۹۷: ۹۴). همچنین، کارلسون و پرو (۱۹۹۹: ۵) با مروری بر تحقیقات انجام‌شده دربارهٔ حمایت اجتماعی منابع عمدهٔ حمایت اجتماعی در حوزهٔ کاری را حمایت همکاران و سرپرستان می‌دانند. این دو منبع به دو طریق عمل می‌کنند: نخست از طریق تعدیل اثر مثبت محرک‌های تنش‌زای موقعیت کاری، شامل ابهام و انتظارات نقش کاری بر تعارض کار خانواده؛ و دوم از طریق کاهش تأثیر تعارض بر بیگانگی از کار. بدین ترتیب حمایت اجتماعی می‌تواند با تأثیر بر مطلوبیت و خوشایندی محیط کار احساس تهدیدکنندهٔ محیط را کمتر در فرد ایجاد کند. تعدادی از مطالعات به نقش ارتباطات اجتماعی برخوردار از حمایت همکار و سرپرست در رابطه با استرس کاری توجه کرده‌اند. آرینگتون (۲۰۰۸) با تمرکز بر نمونه‌های ملی اثبات می‌کند که بین حمایت اجتماعی و استرس شغلی رابطهٔ منفی وجود دارد. بخش اعظم یافته‌های پژوهشی او نشان می‌دهد بین استرس کاری کارمندان و همکاران و سرپرستان و زیردستان ارتباط ضعیفی وجود دارد. موربارک^۱ (۲۰۰۶: ۵۴۸-۵۷۷) اعلام کرد میان کارمندان خدمات اجتماعی حمایت سرپرست و همکار با کاهش استرس شغلی پیوند برقرار است. یافته‌های پژوهشی ری و میلر (۱۹۹۱: ۵۰۶-۵۲۷)، که بر نمونه‌ای از معلمان مدرسهٔ ابتدایی انجام شد، نیز اثبات می‌کند افزایش ارتباطات به طور معنادار با کاهش استرس کاری رابطه دارد. همچنین، کیم و لی (۲۰۰۹: ۳۶۴-۳۸۵) تشخیص دادند میزان ارتباطات فرسودگی شغلی را شکل می‌دهد. آن‌ها با مطالعهٔ ۲۱۱ مددکار اجتماعی در کالیفرنیا دریافتند که ارتباطات با فرسودگی عاطفی پیوند منفی دارد. روابط اجتماعی بر گرایش به ترک شغل نیز مؤثر تشخیص داده شد. آلت (۲۰۰۷: ۲۶۴-۲۸۱) بر این باور است که روابط اجتماعی حمایتی در محل کار یکی از عوامل مشارکت‌کننده در حفظ و ابقای کارمند است. نیز میان کارمندان دولت ارتباطات کم گرایش ترک شغل را افزایش می‌دهد.

مشارکت اجتماعی و بیگانگی شغلی

بیگانگی و احساس جدایی کارکنان از شغل و وظایف شغلی و سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلف تغییر می‌کند. یکی از این عوامل، که کاهش این احساس را به دنبال دارد، افزایش مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری‌ها و تعیین خط‌مشی شغلی و سازمانی است. از این طریق، می‌توان احساس تعلق به شغل و سازمان و احساس حرمت و منزلت سازمانی را ارتقا بخشید و بیگانگی را کاهش داد. بر همین اساس نظریه‌پردازان و محققان سازمان‌ها عموماً مشارکت کارکنان را عنصری اساسی و ضروری برای بهبود اثربخشی سازمان و کیفیت کار کارکنان می‌دانند (کالبرگ و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیقات انجام‌شده (لین، ۱۹۸۱؛ گمسون، ۱۹۸۵؛ کورن هاووزر، ۱۹۷۱؛ دال، ۱۹۷۶) در زمینه ارتباط میان بیگانگی سیاسی- اجتماعی و مشارکت اجتماعی- سیاسی نیز نشان‌دهنده رابطه معنادار میان این دو متغیر است. متغیرهای مشارکت و بیگانگی پدیده‌های پیچیده‌ای‌اند که به عوامل و متغیرهایی با وزن‌های نسبتاً مختلف وابسته‌اند؛ با این حال صاحب‌نظران علوم اجتماعی و رفتاری کوشیده‌اند الگوهایی را برای تبیین مشارکت سیاسی و اجتماعی مطرح کنند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۵: ۹۱).

پژوهشی که اداره مرکزی کار بمبئی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، در سال ۱۹۹۷، انجام داد نشان می‌دهد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و شرکت در حلقه‌های کیفیت به میزان قابل توجهی از بیگانگی (از کار) آن‌ها می‌کاهد و باعث افزایش رضایت شغلی و درک مثبت از جو سازمانی می‌شود (علمی و هاشم‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۱).

مشارکت یا نگرش مثبت به کار و ابعاد آن می‌تواند از طریق ارتقای انگیزه و احساس تعلق به شغل و سازمان از میزان بیگانگی شغلی و سازمانی بکاهد و به افزایش رضایت شغلی بینجامد (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۷۹). همچنین، ریتشلین (۱۹۹۸) دریافت که عضویت در انجمن‌های داوطلبانه به کاهش پریشانی‌های روانی منجر می‌شود (لیوکونن و همکاران، ۲۰۰۴: ۲۴۴۷-۲۴۵۸).

نهایتاً اینکه نتایج متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد چگونه مشارکت اجتماعی می‌تواند از بیگانگی شغلی، به‌ویژه به کمک تعدیل یا کنترل پیامدهای منفی شغلی مرتبط با آن، نظیر استرس کاری و فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار، بکاهد. همچنین، معناداری ارتباط مشارکت و رضایت شغلی ثابت شده است (ظهوری و همکاران، ۱۳۸۷؛ محسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۴؛

حضور، ۱۳۸۵؛ شه‌میری، ۱۳۷۹؛ له‌سای‌زاده و منصوریان، ۱۳۷۸؛ مورگان و ویت‌رود، ۲۰۰۰؛ ویت و همکاران، ۲۰۰۰).

اعتماد اجتماعی و بیگانگی شغلی

اینکه آیا اعتماد اجتماعی تأثیری کاهنده بر بیگانگی دارد یا نه مسئله‌ای است که ذهن بسیاری را به خود مشغول کرده است. از نظر اینگله‌ه‌ارت (۱۹۹۹: ۸۸-۱۲۰)، سطوح نسبتاً پایین انتشار رضایت و اعتماد موجب می‌شود شخص، به احتمال زیاد، نظام ساختار موجود را نپذیرد و دچار آنومی یا بیگانگی اجتماعی شود. کاترین راس و همکارانش (۲۰۰۱: ۵۶۹) یکی از عوامل مرتبط با بیگانگی را اعتماد اجتماعی پایین در جامعه معرفی کردند. به نظر زتومکا (۱۹۹۱: ۱۰۳) اعتماد اجتماعی پایین در جامعه به انزوا و دوری اعضای جامعه از یکدیگر می‌انجامد و میزان بیگانگی اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین، گامبتا (۲۰۰۰: ۲۲۰) بر این باور است که همکاری به میزان فراوانی به اعتماد نیازمند است و اگر بی‌اعتمادی در جامعه وجود داشته باشد، همکاری افراد شکست می‌خورد و منجر به بیگانگی اجتماعی می‌شود.

رابطه اعتماد و استرس کاری آمیخته است. برخی، نظیر اسپکتور (۲۰۰۲)، می‌گویند افزایش اعتماد بین سرپرستان و زیردستان برای حفظ محیطی که در آن استرس کاری کنترل‌پذیر است ضرورت دارد و به طور معنادار اعتماد با استرس کاری مرتبط است و همچنان که اعتماد افزایش می‌یابد محتمل است که استرس کاری کاهش یابد (بویاس و ویند، ۲۰۱۲: ۵۰-۶۲). پارکر و دکوتیس (۱۹۸۲) پیش از این کشف کرده بودند که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. تیمز و گراهام (۲۰۰۷-۲۰۰۹) شواهدی پیش کشیدند که نشان می‌داد هنگامی که احساس اعتماد کارمندان افزایش پیدا می‌کند از فرسودگی شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. ونگ اهمیت اعتماد را در کاهش افکار مرتبط با ترک سازمان دریافت. یافته‌های تحقیق وی، میان ۲۹۵ کارمند چهار کارخانه در جنوب چین، مشخص می‌کند افزایش اعتماد در سازمان تأثیری منفی و معنادار بر تمایل به نقل و انتقال شغلی کارمندان دارد (همان).

چارچوب نظری

این پژوهش به جهت تبیین دقیق‌تر بیگانگی شغلی چارچوبی تلفیقی دارد. براساس مباحث نظری این تحقیق می‌توان گفت در صورت افزایش مشارکت اجتماعی، اعتماد، مسئولیت‌پذیری

اجتماعی، رضایت از زندگی، و حمایت‌های اجتماعی سلامت روانی معلمان تا حد بالایی تأمین می‌شود و بیگانگی شغلی آن‌ها به میزان زیادی پایین می‌آید. با وجود این، کارکنان در چارچوب‌های مشارکتی و حمایت‌های اجتماعی و با حس مسئولیتی که در جریان تعاملات اجتماعی به وجود می‌آید قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند و در عین به دست آوردن رضایت از اعتماد اجتماعی برخوردار می‌شوند که در شبکه‌های ارتباطی آن‌ها به وجود آمده است. بدین ترتیب، قدرت سازگاری آن‌ها با وضعیت شغلی‌شان افزایش می‌یابد و به لحاظ روانی آرامش و آسایش مطلوبی خواهند داشت و به بیگانگی شغلی دچار نخواهند شد. به عبارت دقیق‌تر، عوامل مذکور آثار فشارهای محل کار، از جمله احساس بی‌قدرتی و بی‌معنایی و بی‌هنجاری و انزوا و تنفر (مؤلفه‌های بیگانگی شغلی)، را با افزایش اعتماد و روابط متقابل کاهش می‌دهند و از طرف دیگر، حس امنیت شغلی و احترام متقابل و عزت نفس و در نتیجه رضایت شغلی را بالا می‌برند.

فرضیه‌های تحقیق

با تکیه بر بحث‌های مطرح شده و با الهام از شناختی که در زمینه وضعیت معلمان در جامعه وجود دارد می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

- هرچه مسئولیت‌پذیری اجتماعی میان معلمان افزایش پیدا کند بیگانگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس؛

- هرچه مشارکت اجتماعی میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس؛

- هرچه اعتماد اجتماعی میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس؛

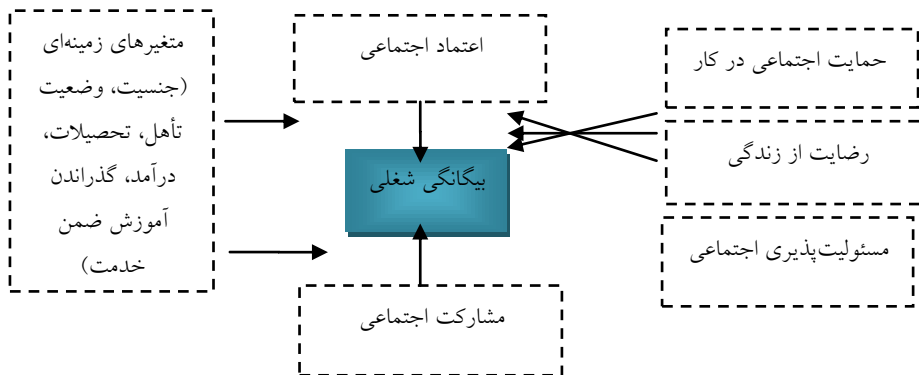
- هرچه پیوندهای کاری میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس؛

- هرچه رضایت از زندگی میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی شغلی کاهش می‌یابد و برعکس.

بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، درآمد، گذراندن آموزش ضمن خدمت) با بیگانگی شغلی رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

مدل نظری تحقیق

بر اساس چارچوب نظری و پیشینه تجربی در زمینه متغیرهای تحقیق، مدل تجربی تحقیق در قالب شکل ۱ ترسیم می‌شود.



شکل ۱. مدل تجربی تحقیق

روش‌شناسی

این پژوهش مبتنی بر روش پیمایشی و ابزار آن پرسشنامه بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان شاغل در مقطع ابتدایی مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱ بود که تعداد آن‌ها، بر اساس آخرین آمار اعلام شده از سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، ۱۰۴۴۲ نفر بود. از این تعداد ۹۵۸۲ نفر زن و ۸۶۰ نفر مرد بودند. نمونه تحقیق با استفاده از فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود به صورت معادله ۱ محاسبه می‌شود.

معادله ۱

$$n = \frac{(10442)(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/5)^2 (10442) + (1/96)^2 (0/5)(0/5)} = 370$$

بدین ترتیب، در این تحقیق ۳۷۰ نفر حجم نمونه بودند. برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای استفاده شد. به این صورت که مناطق نوزده‌گانه شهر تهران به پنج ناحیه شمال، جنوب، مرکز، شرق، و غرب تقسیم و از هر ناحیه یک منطقه به صورت تصادفی انتخاب شد (مناطق

انتخاب شده عبارت‌اند از مناطق ۳، ۶، ۹، ۱۳، ۱۶). پس از آن در هر منطقه ده مدرسه به صورت تصادفی گزینش و بر اساس حجم نمونه داده‌ها گردآوری شد. معیارها و مقیاس‌های لازم برای سنجش و اندازه‌گیری مؤلفه‌های این پژوهش از مطالعات پیشین اقتباس شد. روش نمره‌دهی معیارهای به‌کاررفته با استفاده از طیف پنج نقطه‌ای لیکرت بود. در این تحقیق سعی شد جهت دستیابی به اعتبار لازم در طراحی و استفاده از پرسشنامه، پس از مطالعه مقدماتی در زمینه موضوع، تحقیقات انجام‌شده در این زمینه و نتایج آن‌ها کاملاً بررسی شود. در ضمن، پس از مشورت با استادان، پرسشنامه‌ای طراحی شد و آزمون اولیه جهت آشنایی با نقاط ضعف پرسشنامه بین سی نفر از معلمان پخش شد. سرانجام، پس از اصلاحات جزئی، پرسشنامه نهایی تدوین شد و در اختیار معلمان قرار گرفت.

متغیر بیگانگی شغلی

ملوین سیمن کوشیده است ضمن بیان تعریفی مفهومی از بیگانگی و مشخص کردن سنخ‌شناسی بیگانگی (تیبولوژی آلیناسیون) صور و انواع تظاهرات رفتار بیگانه‌گونه را در پنج نوع قابل تمیز نشان دهد:

الف) احساس بی‌قدرتی. تصور اینکه رفتار فرد قادر نیست وی را به هدفی که کنش او بر اساس آن تجهیز شده هدایت کند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس بی‌قدرتی طراحی شده است: ۱. در اغلب موارد نمی‌توانم درباره نحوه انجام‌دادن کارم شخصاً تصمیم بگیرم؛ ۲. طریقه انجام‌دادن کارم ساختاریافته است و از آغاز تا پایان کار فرصت هیچ‌گونه اعمال نظری ندارم.

ب) احساس بی‌معنایی. فرد در باور و عقیده دچار ابهام و تردید و شک است. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس بی‌معنایی طراحی شده است: ۱. واقعاً در کارم به حد کمال رسیده‌ام؛ ۲. وقتی سر کار حاضر می‌شوم احساس خوبی به من دست می‌دهد.

ج) بی‌هنجاری یا احساس ناهنجاری. فرد احتمال می‌دهد فقط کنش‌هایی وی را به حوزه‌های هدف نزدیک می‌سازد که جامعه آن را تأیید نمی‌کند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس بی‌هنجاری طراحی شده است: ۱. تقریباً اکثر اوقات دوست دارم در خانه بمانم و سر کار حاضر نشوم؛ ۲. فعالیت‌های دیگری دارم که از کارم در سازمان مهم‌تر است.

د) احساس انزوا. فرد با ارزش‌های مرسوم جامعه تعلق احساس نمی‌کند و از آن منفصل است و خود را با هر آنچه از نظر جامعه معتبر و ارزشمند است هم‌عقیده و هم‌سو نمی‌بیند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس انزوا طراحی شده است: ۱. احساس می‌کنم هر کسی به فکر خودش است و من منزوی‌ام؛ ۲. همکاران اغلب در کارهایی که من تلاش می‌کنم انجام دهم به من یاری می‌رسانند.

ه) احساس تنفر یا نفرت از خویشان. فرد در دنیای صنعتی از فرصت لازم برای خلق و تولید محصولی که او را راضی و خرسند می‌سازد برخوردار نیست و گرفتار احساس انزجار از روابط اجتماعی تولید است (سیمن، ۱۹۵۷: ۹۱). گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس نفرت از خویشان طراحی شده است: ۱. از انجام‌دادن کارم احساس سربلندی و غرور می‌کنم و این شغل برایم مهم است؛ ۲. نتایج شغلم آثار مهمی بر زندگی و پیشرفت افراد جامعه دارد.

به طور کلی، سؤال‌های پرسشنامه سنجش میزان بیگانگی از کار معلمان از ترکیب پرسشنامه‌های «کنترل کار» گانستر^۱ و دوایر^۲، پرسشنامه «شناخت شغل» جان واگنر^۳، پرسشنامه «درگیری شغلی» (مشارکت کاری) توماس لاداهل^۴ و کجنر^۵، و پرسشنامه «شناخت تیم کاری جک گیپ»^۶ جمع‌آوری و تنظیم شده است. این پرسشنامه پس از سنجش مقدماتی و تعیین میزان روایی خرده‌مقیاس‌های اصلی آن (محاسبه آلفای کرونباخ) در اختیار پاسخگویان قرار گرفت.

متغیر اعتماد اجتماعی

در این پژوهش اعتماد عبارت است از انتظار همراه اطمینان به اینکه کنشگران اجتماعی در هر رابطه اجتماعی، بنا به موقعیتی که در آن قرار گرفته‌اند و نقشی که به عهده دارند، به تعهدات تلویحی خود آگاه‌اند، احساس تعهد دارند، و به آن عمل می‌کنند. بنابراین، میزان اعتماد اجتماعی در جامعه یعنی میزان عمل کنشگر به تعهدات تلویحی و میزان اطمینان به عمل کنشگران دیگر

1. Ganster
2. Dwyer
3. Wagner
4. Lodohele
5. Kenjer
6. Gibb

به این تعهدات. گوییهایی که در پی می‌آید از شاخص‌های اعتماد اجتماعی است که در پرسشنامه گنجانده شده است: «همکاران خود را تا چه حد قابل اعتماد می‌دانید؟» «احتمالاً این را شنیده‌اید که می‌گویند امروزه کسی به کسی اعتماد ندارد، حتی پدر به پسر. شما تا چه حد با این جمله موافق‌اید؟» «دوستان خود را تا چه حد قابل اعتماد می‌دانید؟»

متغیر رضایت از زندگی

منظور بازتاب توازن آرزوهای شخص و وضعیتی است که در آن قرار دارد. به بیان دیگر، هر چه شکاف میان آرزوهای فرد و وضعیت عینی وی بیشتر شود رضایت او از زندگی کاهش می‌یابد. این متغیر با استفاده از چند گویه در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت و در سطح سنجش ترتیبی سنجیده شد؛ گوییهایی مانند «میزان رضایت شما از زندگی خانوادگی‌تان چقدر است؟»، «به طور کلی تا چه حد از زندگی خود راضی هستید؟»، «من از فعالیت‌های شغلی‌ام لذت می‌برم.»

متغیر مشارکت اجتماعی

مشارکت اجتماعی نوعی ادراک اجتماعی است که مک‌میلیان و چیوز در چهار بعد در نظر گرفته‌اند: عضویت به معنی احساس تعلق به بخشی از جامعه، فرصت برای تأثیر گذاشتن و سهم‌شدن دوجانبه در تأثیرگذاری، ارضای نیازهای مردم در زمینه همکاری با دیگران، سهم‌شدن در ارتباطات عاطفی که به روابط مثبت منجر می‌شود (مک‌میلیان و چیوز، ۱۹۸۶). بنابراین، مشارکت میزانی است که کارکنان احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمان و شغل خود دخالت دارند و مسئولان شرکت در امور شغلی نظر آنان را جویا می‌شوند. برای سنجش مشارکت اجتماعی از گوییهایی که در پی می‌آید استفاده شد: «چنانچه بخواهید برای امر مهمی در مورد کارتان تصمیم‌گیری کنید تا چه حد مایل‌اید که در آن مورد با دیگران مشورت کنید؟»، «تا چه حد در رویدادهایی که در شهر رخ داده (از قبیل همایش‌ها یا کارهای عام‌المنفعه) مشارکت داشته‌اید؟»، «تا چه حد در یک گروه یا انجمن عضو فعال محسوب می‌شوید؟»، «تاکنون تا چه حد در تشکیل گروه یا انجمنی نقش مؤثر داشته‌اید؟»

متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی مجموعه‌ای از مهارت‌های اجتماعی است که طی فرایند یادگیری آموخته می‌شود و شخص در چارچوب هنجارهای اجتماعی (عرف) و قوانین و مقررات به

انتخابی دست می‌زند که موجب ایجاد روابط انسانی مثبت، افزایش تعاملات، موفقیت، و رضایت خاطر می‌شود. برای سنجش مسئولیت‌پذیری نیز از گویه‌هایی که در پی می‌آید استفاده شد: «هنگام فعالیت در انجمن‌ها دوست دارم وظایفی به عهده بگیرم»، «چنانچه مشاهده کنید فردی پوست موزی را در کوچه و خیابان بر زمین انداخت، تا چه میزان مایل‌اید آن را بردارید؟»، «هر شهروندی باید مقداری از وقتش را صرف امور عام‌المنفعه کند.»

حمایت اجتماعی در کار

منظور از حمایت اجتماعی در کار مجموع کمک‌ها و حمایت‌های سرپرستان و همکاران است. فرد از منابع عمده حمایت از کار برای ایفای هم‌زمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن بهره می‌گیرد. حمایت مذکور در تحقیق حاضر دو بعد دارد: الف) حمایت عاطفی به معنای درک همدلانه، حساسیت به مسائل شغلی، و جزآن؛ ب) حمایت ابزاری به معنای همکاری مستقیم و توصیه‌هایی برای کمک به معلمان تا بتوانند مسئولیت‌هایشان را به نحو مطلوب انجام دهند. برای سنجش این دو بعد از گویه‌هایی که در پی می‌آید استفاده شد: «همکاران اغلب در کارهایی که در تلاش انجام‌دادن آن‌هایم به من یاری می‌رسانند»، «اگر در انجام‌دادن کارم مسئله‌ای برایم پیش بیاید، همکارانم در رفع آن به من کمک می‌کنند»، «تا چه اندازه پرسنل این سازمان دانش و مهارت‌های خود را به دیگران منتقل می‌کنند و آن‌ها را در انجام‌دادن وظایفشان یاری می‌دهند؟»

برای محاسبه پایایی تحقیق حاضر، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، آلفای کرونباخ آن محاسبه

شد.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

ضریب آلفای کل مقیاس	مقیاس‌ها
۰/۹۰۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۸۲۰	اعتماد اجتماعی
۰/۷۱۴	رضایت از زندگی
۰/۷۸۰	حمایت اجتماعی در کار
۰/۸۴۰	مشارکت اجتماعی
۰/۷۸۵	بیگانگی شغلی

یافته‌ها و نتایج تحقیق

تحلیل توصیفی

با توجه به گستردگی مطالب و جدول توزیع فراوانی، برخی از نتایج تحقیق بیان می‌شود. توزیع فراوانی نشان می‌دهد ۶۱/۶ درصد پاسخگویان زن و ۳۸/۴ درصد پاسخگویان مرد بودند. کمترین میزان سن افراد مطالعه‌شده ۲۵، بیشترین میزان ۶۰، و میانگین سن ۴۲ سال بود. از این میان ۱۱/۱ درصد مجرد و ۸۸/۹ درصد متأهل بودند. بیشتر پاسخگویان، یعنی ۶۳ درصد آن‌ها، سابقه شغلی بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۷ درصد سابقه شغلی کمتر از ۱۰ سال داشتند. بنابراین، اغلب پاسخگویان افراد دارای سابقه شغلی زیاد بودند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات نشان می‌دهد ۱۰/۸ درصد پاسخگویان دیپلم و ۴۱/۱ درصد فوق دیپلم و ۴۵/۹ کارشناسی و ۲/۲ درصد مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند. بنابراین، مد متغیر مورد نظر، یعنی متغیر تحصیلات، در نمونه مورد مطالعه تحصیلات کارشناسی بود. داده‌ها درباره میزان درآمد حاکی است گروه درآمدی ۵۰۰ تا ۷۰۰ هزار تومان بیشترین فراوانی را دارد. به عبارت دیگر، بیشتر افراد مطالعه‌شده در این تحقیق درآمدی بین ۵۰۰ تا ۷۰۰ هزار تومان داشتند. همچنین، ۳/۲ درصد افراد مطالعه‌شده درآمد ۹۰۰ هزار تومان و بیشتر داشتند که کمترین میزان نمونه را به خود اختصاص می‌دهد. قریب به اتفاق افراد نمونه، یعنی ۹۷/۳ درصد پاسخگویان دوره آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند و فقط ۲/۷ درصد آن‌ها سابقه گذراندن چنین دوره‌ای را نداشتند.

تحلیل استنباطی

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بررسی‌های آماری نشان می‌دهد میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه‌شده با جنس آن‌ها رابطه دارد. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره $t = -2.870$ و سطح معناداری حاصل ($S = 0.03$) مطلوب است. این یافته‌ها به این معناست که زنان بیگانگی شغلی کمتری در مقایسه با مردان دارند. در واقع، میزان بیگانگی شغلی میان مردان بیشتر از زنان است.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین میزان بیگانگی شغلی افراد مورد مطالعه با وضعیت تأهل آن‌ها رابطه وجود دارد. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است که آماره $t = 2.25$ و سطح معناداری حاصل (0.02) مطلوب است. این یافته‌ها به این معناست که افراد مجرد

بیگانگی شغلی بیشتری در مقایسه با متأهلان دارند. در واقع، میزان بیگانگی شغلی میان معلمان مجرد بیشتر از معلمان متأهل است. به این یافته ۹۵ درصد اطمینان داریم.

مقایسه میانگین‌ها از طریق آزمون t نشان می‌دهد بین میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه‌شده با گذراندن یا نگذراندن دوره آموزش ضمن خدمت آن‌ها رابطه‌ای قوی وجود دارد؛ یعنی کسانی که دوره آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند در مقایسه با کسانی که چنین دوره‌ای را نگذرانده بودند بیگانگی شغلی کمتری داشتند. یافته‌ها نشان داد آماره $t = -14/9$ و سطح معناداری حاصل $(S = 0,000)$ مطلوب است.

نتایج آزمون t نشان داد بین میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه‌شده با وضعیت تحصیلات آن‌ها رابطه دارد. افرادی که تحصیلات بالا دارند در مقایسه با افرادی که تحصیلات پایین دارند کمتر احساس بیگانگی شغلی می‌کنند. یافته‌های به‌دست‌آمده در این تحقیق حاکی از آن است که آماره $t = 3,338$ و سطح معناداری $(S = 0,001)$ مطلوب است.

جدول ۳. نتایج آزمون t دو نمونه مستقل در زمینه بیگانگی شغلی بر حسب جنسیت، وضعیت تأهل، و گذراندن یا نگذراندن دوره آموزشی

متغیر مستقل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	آزمون آماری
جنسیت	مرد	۳۸/۴۳	۵	۰/۳۲	$T = -2,870$
	زن	۳۶/۶۷	۶/۱۷	۰/۵۱	$S = 0,003$
تأهل	مجرد	۳۹/۵۸	۵	۰/۸	$T = 2,25$
	متأهل	۳۷/۵۳	۵/۵	۰/۳	$S = 0,002$
ضمن خدمت	بلی	۳۸	۵/۵۳	۰/۲۹	$T = -14/9$
	خیر	۴۲	۰	۰	$S = 0,000$
تحصیلات	پایین	۳۸/۶	۵/۲	۰/۳۷	$T = 3,338$
	بالا	۳۶/۷	۵/۶	۰/۴۲	$S = 0,001$

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی پیرسون مشخص می‌شود بین دو متغیر سن معلمان و بیگانگی آن‌ها از شغلشان رابطه‌ای وجود ندارد ($sig > 0,05$). به عبارت دیگر، تفاوت مشاهده‌شده در میزان‌های مختلف بیگانگی شغلی معلمان با توجه به سن متفاوت آن‌ها تصادفی

است و معنادار نیست. بنابراین، فرضیه H صفر مبنی بر نبودن رابطه میان دو متغیر مذکور تأیید و فرضیه H_۱ رد شد.

بررسی نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون نشان می‌دهد بین میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه شده با وضعیت درآمد آن‌ها رابطه دارد. افرادی که درآمد بالاتری دارند در مقایسه با افرادی که درآمد پایین‌تری دارند کمتر احساس بیگانگی شغلی می‌کنند. یافته‌ها حاکی از آن است که آماره $P = -0.295$ و سطح معناداری حاصل ($S = 0.000$) مطلوب است.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون، مشخص می‌شود بین دو متغیر سابقه شغلی معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از شغلشان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. این رابطه به این معناست که هر چه سابقه شغلی افراد بیشتر باشد، میزان بیگانگی آن‌ها از شغلشان کمتر است و برعکس. به این نتیجه بیش از ۹۵ درصد اطمینان داریم. در این زمینه ضریب همبستگی پیرسون برابر -0.210 و سطح معناداری آن (0.003) مطلوب است.

جدول ۴. نتایج آزمون پیرسون دو نمونه زمينه‌ای درباره بیگانگی شغلی بر حسب درآمد و سابقه

شغلی		متغیر مستقل
آزمون آماری		
۰.۷۹	ضریب همبستگی پیرسون	سن
۰.۱۳	سطح معناداری	
-۰.۲۹۵	ضریب همبستگی پیرسون	درآمد
۰.۰۰۰	سطح معناداری	
-۰.۲۱۰	ضریب همبستگی پیرسون	سابقه شغلی
۰.۰۳	سطح معناداری	

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون پیرسون، مشخص می‌شود:

بین دو متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان و میزان بیگانگی شغلی آن‌ها رابطه معنادار متوسط و معکوس وجود دارد. به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر -0.264 و سطح معناداری آن (0.000) مطلوب است.

بین دو متغیر حمایت اجتماعی معلمان و میزان بیگانگی شغلی آن‌ها رابطه معنادار نسبتاً ضعیف و معکوس وجود دارد. به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۲۱- و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب است.

بین دو متغیر مشارکت اجتماعی معلمان و میزان بیگانگی شغلی آن‌ها رابطه معنادار متوسط و معکوس وجود دارد. به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۲۷۲- و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب است.

بین دو متغیر اعتماد اجتماعی معلمان و میزان بیگانگی شغلی آن‌ها رابطه معنادار نسبتاً ضعیف و معکوس وجود دارد. به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۵۹- و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب است.

بین دو متغیر رضایت از زندگی معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه معنادار نسبتاً ضعیف و معکوس وجود دارد؛ به این معنا که هر چه رضایت از زندگی افراد بیشتر باشد میزان بیگانگی شغلی آن‌ها کمتر است و برعکس. به این نتیجه بیش از ۹۱ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۱۶- و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب است.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها با میزان بیگانگی شغلی

آزمون آماری		متغیر مستقل
۰/۲۶۴-	ضریب پیرسون	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۱۲۱-	ضریب پیرسون	حمایت‌های کاری
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۲۷۲-	ضریب پیرسون	مشارکت اجتماعی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۱۵۹-	ضریب پیرسون	اعتماد اجتماعی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۱۱۶-	ضریب پیرسون	رضایت از زندگی
۰/۰۰۲	سطح معناداری	

برای مطالعه تأثیر هم‌زمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. در این تحلیل روش گام‌به‌گام^۱ به کار رفت. همان‌گونه که در جدول ۶ آمده از میان

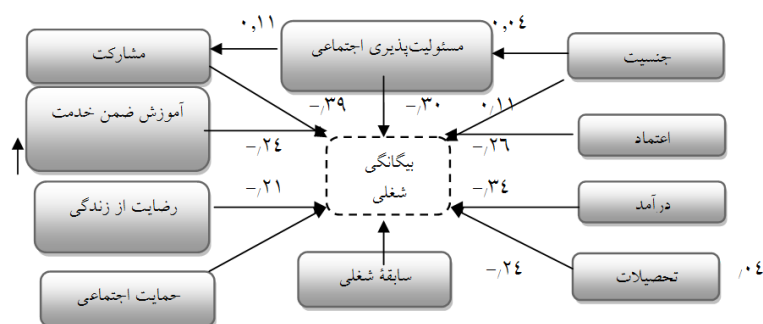
متغیرهایی که وارد این معادله شدند هشت متغیر باقی می ماند که به ترتیب عبارت‌اند از مشارکت اجتماعی، درآمد، آموزش ضمن خدمت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اعتماد، جنس، سن، و تأهل. این متغیرها توانسته‌اند در مجموع ۵۱ درصد ($R^2=0/51$) متغیر وابسته را تبیین کنند. بنابراین ۴۹ درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای پژوهش تبیین نشد.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون

SIG	R ^۲	T	BETA	SE	B	متغیرهای پیش‌گو
۰/۰۰۰	-	۳/۶۳۸	-	۲/۷۵۱	۱۳/۶۳۰	ثابت
۰/۰۰۰	۰/۱۲۹	-۸/۲۴۶	-۰/۳۸۲	۰/۲۷۰	۰/۳۳۵	مشارکت اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۲۸۴	-۶/۴۱۱	-۰/۳۲۰	۱/۳۳۵	-۱/۹۳۱	درآمد
۰/۰۰۰	۰/۳۴۴	-۶/۶۷۱	-۰/۳۰۲	۰/۲۵۴	۱۰/۲۳۹	آموزش ضمن خدمت
۰/۰۰۰	۰/۳۹۷	-۶/۲۲۱	-۰/۳۰۰	۰/۲۱۹	۰/۲۵۶	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۴۳۶	-۶/۰۱۱	-۰/۲۹۱	۰/۲۰۹	۰/۲۴۴	اعتماد اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۴۶۹	-۲/۱۳۹	-۰/۱۲۱	۰/۵۱۴	۱/۳۶۹	جنس
۰/۰۰۰	۰/۴۹۰	۲/۸۳۳	۰/۱۲۳	۰/۴۰۲	۰/۱۱۲	سن
۰/۰۰۰	۰/۵۱۰	۲/۸۶۴	۰/۱۰۳	۰/۸۱۲	-۱/۸۱۰	تأهل

تحلیل مسیر

تحلیل مسیر شیوه‌ای برای مطالعه تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به صورت سازوکار علی است. ضرایب مسیرها در شکل ۲ مشخص شده است.



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

بر این اساس، در جدول ۷ همه مسیرهای منتهی به متغیر وابسته شناسایی و محاسبه شد تا اثر کل متغیرهای مستقل به دست آید. در مجموع می‌توان گفت مدل ارائه شده مدلی مناسب برای تحلیل و تبیین موضوع است.

جدول ۷. اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مدل تحلیلی

متغیرها	تأثیر متغیرهای مستقل	متغیر وابسته
		$-0,24 =$ تأثیر مستقیم
آموزش ضمن خدمت	مشارکت آموزش ضمن خدمت = تأثیر غیر مستقیم	بیگانگی شغلی
		$(-0,0507) = (-0,39) \times (0,13)$
		$(-0,29) =$ جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم
		$0,11 =$ تأثیر مستقیم
جنس	مسئولیت‌پذیری = تأثیر غیر مستقیم	بیگانگی شغلی
		$(-0,012) = (-0,30) \times (0,04)$
		$(0,122) =$ جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم
		$-0,30 =$ تأثیر مستقیم
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	مشارکت = تأثیر غیر مستقیم	بیگانگی شغلی
		$(-0,0429) = (-0,39) \times (0,11)$
		$(-0,3429) =$ جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم
مشارکت		$-0,39 =$ تأثیر مستقیم
اعتماد اجتماعی		$-0,26 =$ تأثیر مستقیم
حمایت‌های کاری		$-0,24 =$ تأثیر مستقیم
رضایت از زندگی		$-0,21 =$ تأثیر مستقیم
تأهل		$-0,09 =$ تأثیر مستقیم
سابقه شغلی		$-0,13 =$ تأثیر مستقیم
درآمد		$-0,34 =$ تأثیر مستقیم
تحصیلات		$0,04 =$ تأثیر مستقیم

داده‌های جدول ۷ حاکی از تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر بیگانگی شغلی است. از میان متغیرهای موجود، متغیر مشارکت اجتماعی تعیین‌کنندگی بالاتری دارد (۰/۳۹-). این تعیین مستقیم و منفی است. متغیر بعدی، با بتای ۰/۳۴۲۹-، مسئولیت‌پذیری است که به طور مستقیم و غیرمستقیم اثرگذار است. درآمد، با بتای ۰/۳۴-، سومین متغیری است که به صورت مستقیم رابطه‌ای منفی با بیگانگی شغلی دارد. گذراندن آموزش ضمن خدمت به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق اثرگذاری بر متغیر مشارکت رابطه‌ای منفی با بیگانگی شغلی دارد. متغیرهای اعتماد (۰/۲۶-)، حمایت (۰/۲۴-)، رضایت از زندگی (۰/۲۱-)، سابقه شغلی (۰/۱۳-)، جنسیت (۰/۱۲-)، تأهل (۰/۰۹-)، و تحصیلات (۰/۰۴) رابطه‌ای تعیین‌کننده با بیگانگی شغلی دارد. جنسیت یگانه متغیری است که به طور غیرمستقیم نیز دارای رابطه است و تحصیلات یگانه متغیری است که رابطه تعیین‌کنندگی مثبت با بیگانگی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

کاهش یا افزایش بیگانگی شغلی در افراد یک مجموعه یا سازمان صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست. عوامل غیراقتصادی سهم بیشتری دارد. در پی بررسی گزاره فوق مبانی نظری و تجربی مطالعه شد و فرضیه‌هایی مبنی بر رابطه رضایت‌مندی از زندگی، اعتماد، مشارکت، حمایت، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با بیگانگی شغلی استخراج شد. همچنان که گذشت، مؤلفه‌های اصلی تحقیق رابطه‌ای منفی و معنادار با بیگانگی شغلی معلمان دارند. بنابراین، می‌توان ادعا کرد برای کاهش بیگانگی معلمان از شغلشان اقداماتی از قبیل تلاش در جهت افزایش مشارکت اجتماعی و افزایش مسئولیت‌پذیری از سوی معلمان، ارتقای اعتماد اجتماعی، حمایت‌های کاری، و افزایش سطح رضایت‌مندی از زندگی لازم و ضروری است.

یافته‌های تبیینی تحقیق نشان می‌دهد بین میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه‌شده با گذراندن یا نگذراندن دوره آموزش ضمن خدمت آن‌ها رابطه قوی وجود دارد. معلمانی که دوره آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند بیگانگی شغلی کمتری داشتند. در زمینه متغیر زمینه‌ای سابقه شغلی معلمان نتایج رابطه‌ای معنادار بین این متغیر و بیگانگی شغلی آن‌ها نشان داد. بدین معنا که هر چه سابقه شغلی بیشتر باشد بیگانگی شغلی کمتر است. یافته‌های این پژوهش نظر پل ولترز و نبی لو (۱۳۷۸) را تأیید می‌کند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، بین میزان بیگانگی شغلی افراد مطالعه‌شده با وضعیت تحصیلی آن‌ها رابطه وجود دارد. افرادی که تحصیلات بالاتری دارند بیشتر احساس بیگانگی شغلی می‌کنند. نیز نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین میزان بیگانگی شغلی معلمان مطالعه‌شده با جنسیت آن‌ها رابطه وجود دارد. یافته‌های تبیینی در زمینه بررسی رابطه متغیرهای زمینه‌ای با متغیر وابسته تحقیق (بیگانگی شغلی) حاکی از آن است که زنان بیگانگی شغلی کمتری در مقایسه با مردان دارند. این نتایج با یافته‌های حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) هم‌خوانی دارد. علت این موضوع شاید این باشد که مردان بیشتر از زنان درگیر رقابت‌های شغلی و به‌دست‌آوردن پست‌ها و سمت‌های بالاپند. اما چون این موقعیت‌ها محدود و کمیاب است و امکان دستیابی به آن‌ها برای همه وجود ندارد مردان بیشتر دچار بیگانگی شغلی می‌شوند. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد بین متغیر زمینه‌ای وضعیت تأهل معلمان و بیگانگی شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد. این یافته‌ها حاکی از آن است که افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل بیگانگی شغلی احساس می‌کنند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد بین متغیر درآمد معلمان و بیگانگی شغلی رابطه وجود دارد؛ یعنی افرادی که درآمد بالاتری دارند در مقایسه با کسانی که درآمد پایین‌تری دارند بیگانگی شغلی کمتری احساس می‌کنند. همچنان که در بحث مبانی نظری مطرح شد مارکس عامل بیگانگی در کار را اقتصاد می‌داند و آن را در روابط تولیدی جست‌وجو می‌کند. او امیدوار بود روابطی که مبتنی بر سوداگری است با روی کارآمدن نظام سوسیالیستی از بین برود. به‌زعم ملوین سیمن، کنترل و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد نمی‌تواند ارتباطی بین رفتار خود و پاداش مأخوذ از جامعه برقرار کند. در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌شود و او را به کنشی منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد.

در مجموع، نتایج تحلیل رگرسیونی بین متغیرهای مستقل و بیگانگی از کار نشان می‌دهد متغیرهای تحقیق در مجموع ۵۱ درصد متغیر وابسته را تبیین می‌کند. اطلاعات تجربی به‌دست‌آمده از این تحقیق، ضمن حمایت از مدل نظری تحقیق، مؤید آن است که متغیر بیگانگی شغلی پدیده‌ای پیچیده است که به تعداد زیادی متغیر با وزن‌های متفاوت بستگی دارد که در شبکه‌ای از روابط علی به یکدیگر مربوط‌اند. با وجود این یافته‌ها و منطبق با مدل نظری پژوهش، متغیرهای مشارکت، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، حمایت، و رضایت از زندگی برای معلمان سیستمی از پاداش را به همراه دارد و این پاداش‌ها مانع بیگانگی شغلی معلمان خواهد

شد. اما بر اساس نظر سیمن در صورت فقدان این پاداش‌ها معلمان بیگانگی شغلی بیشتری تجربه خواهند کرد.

منابع

- افراسیابی، حسین، جمشیدی، بهنام و قدرتی، حسین (۱۳۹۲)، «مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۹: ۱۷۷-۱۹۰.
- ایمان، محمد تقی و جلائیان، وجیهه (۱۳۸۹)، «بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۱: ۱۹-۴۲.
- بختیاری‌زاده، فاطمه (۱۳۹۰)، *بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بنی‌فاطمه، حسین؛ رسولی، زهره (۱۳۹۰)، «بررسی میزان بیگانگی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز و عوامل مرتبط با آن»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۱: ۱-۲۶.
- توسلی، غلام‌عباس (۱۳۸۵)، *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران: انتشارات سمت.
- جهانگیری، جهانگیر، و دیگران (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین رضایت از زندگی خوابگاهی و از خودبیگانگی دانشجویان دختر»، *زن در فرهنگ و هنر*، شماره ۴: ۸۹-۱۰۶.
- حسین‌زاده و دیگران (۱۳۹۱)، «بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۲: ۱۶۷-۱۸۴.
- حضوری، محمد جواد (۱۳۸۵)، «بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر در کارکنان دانشگاه پیام نور»، *مجله پیک نور*، شماره ۱: ۱۴-۲۵.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۷۸)، *آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)*، تهران: انتشارات آوای نور.
- شهمیری، مرتضی (۱۳۷۹)، *بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان وزارت ارشاد*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ظهوری، قاسم؛ رضایی، صادق و جرفی، قاسم (۱۳۸۷)، «بررسی اثرات تصمیم‌گیری مشارکتی بر رضایت شغلی»، *مجله دانش مدیریت*، شماره ۲۱: ۶۱-۶۷.
- علمی، محمود و هاشم‌زاده، ابولفضل (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی اجتماعی در بین دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، شماره ۵: ۷-۲۸.
- فاتحی‌زاده، ایران و باغبان، مرضیه (۱۳۸۶)، «تعارض کار- خانواده»، *مجموعه مقالات هفته پژوهش*.

- قدسی، علی محمد، افشارکهن، جواد و میهمی، حامد (۱۳۹۰)، «مطالعه رابطه عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی، مسائل اجتماعی ایران»، شماره ۲: ۱۲۹-۱۷۵.
- کرایب، یان (۱۳۸۴)، **نظریه اجتماعی مدرن**، ترجمه‌ی عباس مخبر، تهران: انتشارات آگه.
- کوزر، لوئیس (۱۳۷۷)، **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی**، ترجمه‌ی محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی و منصوریان، کریم (۱۳۷۸)، «بررسی رضایتمندی شغلی درباره عوامل اجتماعی، اقتصادی و جمعیتی»، **نامه علوم اجتماعی**، شماره ۱۳: ۱۶۱-۱۸۸.
- مارکس، کارل (۱۳۷۸)، **دست‌نوشته‌های اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴**، ترجمه‌ی حسن مرتضوی، تهران: انتشارات آگه.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۱)، «آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی فرهنگی، بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران»، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۲۶: ۱۱۹-۱۸۲.
- معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی (۱۳۸۴)، «بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)»، **مجله جامعه‌شناسی ایران**، شماره ۱: ۱۳۵-۱۵۰.
- نبوی، عبدالحسین و شهریار، مرضیه (۱۳۹۳)، «علل و پیامدهای تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن»، **پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی**، شماره ۱: ۴۵-۵۹.
- نبی‌لو، حمید (۱۳۷۸)، **بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه گیلان.
- وبر، ماکس (۱۳۷۴)، **اقتصاد و جامعه**، ترجمه‌ی جمعی از مترجمان، تهران: انتشارات مولی.
- Aminah, Ahmad. (1997), **Work-Family Conflict and Social Support**, Department of extension education: 93-101.
- Balachandran, M.Raakhee. A.S. and Sam Sananda Raj. H. (2007), "Life Satisfaction and Alienation of Elderly Males and Females", **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, Vol. 33, No.2, 157-160.
- Blauner, R. (1964), **Alienation and freedom: The factory worker and his industry**, Oxford, England: Chicago U. Press.
- Carlson Dawn, S, and Pamela L,(1999), "The Role of Social Support in The Stressor- Strain relationship: An Examination of Work-Family conflict", **journal of managements**, Vol. 25, No.4: 513-540.
- Boyas J, Wind LH(2012), "Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model", **Children and Youth Services Review**, No 3:380-8.

- Castka, P. & Balzarova, A.M. (2007), "ISO 26000 and Supply Chains - on the Diffusion of the Social Responsibility Standards", **International Journal of Production Economics**, No 111: 274- 286.
- Friedenberg, E (1983), **Coming of Age in America**, New york: Pantheon Books.
- Gambetta, D (2000), **Can we Trust in Gambetta Diego Trust: Making and Breaking Cooperative Relations**, lectronic Edition, Department of Sociology, University of Oxford.
- Farber, B.a & Heifetz, L.J.(1982), **The Process and Dimension of Burnout in Psychotherapeutic work**: A Factor analysis Study.
- Inglehart, R. (1999), "Trust, well-being and democracy", in M.E. Warren (ed.), **Democracy and Trust, Cambridge**: Cambridge University Press.
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T. & Olsen, K. M. (2009), "Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway", **Acta Sociologica**, No: 99-116.
- Levinson, D & Cookson, W & Sadovnik J, R (2002) , **Education and sociology: an encyclopedia**.
- Lin, J. (2001), **Social Capital: A Theory of Social Structure and Action**, UK: Cambrige University.
- Lyons E. M. (2005), **The Effects of a Lradership and Diversity Awareness Program on Adolescents' Attitudes and Behaviors** , PHD Dissertation, university of south florida.
- McMillan, W. D., & Chavis, M. D. (1986), "Sense of community: A definition and a theory", **Journal of Communjty Psychology**, No 18:55 -82
- Morgan, R. & Winterowd, L.(2000), "The future of work job satisfaction of mental health professional providing group therapy in state correctional facilities", **Journal of Offender Therapy and Comparitive Criminology**, No 44: 232-241.
- Osin, Evgeny (2009), "Subjective Experience of Alienation: Measurement and Correlatesmore", **Existenzanalyse** , No 29: 4-11
- Portes, A(1998), "social capital: Its Origins And Applications In Modern Sociology", **Annual Review Of Sociology**, No 24:1-24.
- Ross,C and Etal (2001), "Neighborhood Disadvantage, Powerlessness and the Amplification of Threat : Disorder and Mistrust", **American sociological of Review**, No 66: 568-591.
- Seeman,Melvin (1957), "On the meaning of Alienation", **American Sociological Review** ,No 24 :783-791
- Tanuja, Mohapatra (2010), "Life satisfaction and alienation of elderly males and females: an empirical study in Odisha", **Asian Journal of Development Matters**, Vol4, Issue 3.
- Timms, C; Graham, D; Caltabiano, M (2006), "Gender implication of perceptions of trustworthiness of school administration and teacher burnout/job stress", **Australian Journal of School Issues**, No 41 (3): 343-358.
- Vahedi, Shahrum & Nazari, Mohammad Ali (2011), "The Relationship between SelfAlienation, Spiritual Well-Being, EconomicSituation and Satisfaction of life: A Structural Equation Modeling Approach", **Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences (IJPBS)** , Vol 5, No 1: 64-73.
- Witt, L., Marta, A. & Michele, K.(2000), "The role of participation in decision making in the organizational politics-job satisfaction relationship", **Human Relations**, No 1: 341-358.
- Ztompka, p (1999), **Trust: A Sociological Theory**, cambridge: Cambridge university press.