

بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)

علی حسین حسین زاده، استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز*

معصومه باقری، استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز

فاطمه بختیاری زاده، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی

چکیده

پژوهش حاضر، پیرامون عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار، در یکی از بزرگترین مراکز صنعتی کشور در سال ۱۳۸۸ انجام شده است. با توجه به جامعه آماری این تحقیق که کلیه کارکنان پتروشیمی شهرستان بندر ماهشهر می باشد از طریق فرمول کوکران تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان جمعیت نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی نظامند انتخاب شدند. داده‌های این تحقیق به روش پیمایش و از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید. در چارچوب نظری تحقیق از نظریات کنش اجتماعی پارسونز، تئوری پویایی گرونی کورت لوین و همچنین نظریه برابری آدامز بصورت تلفیقی و در قالب مدل تحلیل نظری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق آزمون‌های t، تحلیل واریانس، همبستگی و رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار spss انجام گردیده است. بر اساس نتایج حاصل شد، متغیرهای مستقل پایگاه اقتصادی - اجتماعی کارکنان، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عدالت سازمانی و همچنین امنیت شغلی بعنوان عوامل تأثیرگذار بر روی متغیر وابسته بیگانگی از کار تأیید گردید که نتیجه به دست آمده با تحقیقات انجام شده در مراکز بزرگ صنعتی در داخل و خارج از کشور همخوانی دارد. ضمناً نتایج نشان داد که میانگین میزان از خودبیگانگی مردان نسبت به زنان بیشتر است. همچنین با استفاده از رگرسیون چند متغیره، $R^2 = 0/62$ به دست آمد که نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۶۲ درصد از واریانس متغیر وابسته بیگانگی از کار را تبیین نموده‌اند.

واژه‌های کلیدی: بیگانگی از کار، پایگاه اجتماعی - اقتصادی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، مشارکت سازمانی، عدالت

سازمانی

بیان مسأله و ضرورت تحقیق

مفهوم کار را باید در رابطه پویای انسان و طبیعت جستجو کرد. بنای تمدن بشری، توسعه ساختارهای اجتماعی، سیاسی، توسعه صنعت و فناوری، ایجاد مهارت‌های پیشرفته بشری همه در گرو بروز خلاقیت، استعدادها و توانایی‌های بشری است که طی قرن‌ها از طریق فرآیند کار به ظهور می‌رسد. کار اهمیت ضروری و حیاتی در زندگی بشر دارد کار تجلی عینی نیروهای در بشری است. جامعه‌شناسان معتقدند که اگر انتخاب کار ناصحیح، و با فرد ناسازگار باشد؛ تبعات منفی بسیاری در رفتار و شخصیت فرد بر جای می‌گذارد. چنانچه کار برای فردی که آن را انجام می‌دهد "امری خارجی" تلقی شود، در معنای خاص کلمه، کاری از خود بیگانه کننده است.

اگر اوضاع اقتصادی و اجتماعی ایی که کار در آن انجام می‌شود به گونه ایی باشد که کارگر احساس کند او بهره‌کشی می‌شود، باز هم کارگر در معرض خطر از خود بیگانگی قرار خواهد گرفت. برای کارگر مهم است که احساس کند، کارش منصفانه و به تناسب مهارت و کوشش اوست و دستمزد وی متناسب بادستمزد سایر گروه‌های کارگری پرداخت می‌شود (توسلی، ۱۳۸۵، ۱۴-۱۵).

مفهوم از خود بیگانگی مفهومی است که بیشتر جنبه استعاره‌ای دارد. کاربرد این کلمه در جامعه‌شناسی بیشتر به معنی سقوط اصول و عدم ملاحظه اصول و موازین به کار می‌رود این کلمه در رشته‌های حقوق و پزشکی نیز معانی خاص خود را دارد (ربانی و انصاری، ۱۳۸۴: ۴۵).

همانطور که بیگانگی از سوی حوزه‌های مختلف علوم به ویژه جامعه‌شناسی و روانشناسی مورد بحث و تدقیق قرار گرفته در بروز ظهور آن در کشور ما عوامل اقتصادی، فرهنگی، روانی و شخصی و... مؤثر است. عواملی چون رشد برون‌زا، افزایش مهاجرت از روستا به شهر، تحولات سریع اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه، نوسازی پر شتاب در دهه‌های اخیر و پیامدهای آن، حالت گذار (برخورد ارزش‌ها و هنجارهای سنتی با ارزش‌ها و هنجارهای نوین) باعث شده است که این دوگانگی در قالب تضاد، بحران و تنش، در ابعاد گوناگون بروز نماید و می‌تواند عامل و محور اساسی به وجود آورنده بیگانگی باشد.

"بیگانگی از کار نه تنها ممکن است ناشی از شرایط کارخانه باشد، و یا ناشی از تجربیات شغلی بوده، بیگانگی ممکن است ناشی از صورت‌های دیگری از تجربه‌ی اجتماعی باشد، که در محیط کار نیز روی می‌دهند و یا مشترکاً با آن عمل می‌کنند (مثلاً تجارب زندگی خانوادگی و یا فرهنگی) (کورمن، ۱۳۸۱).

از بعد جنبه توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز قابل بررسی است. امروز یکی از اهداف مهم هر کشوری توسعه اقتصادی و اجتماعی است. گرچه توسعه مؤلفه‌های زیادی دارد، اما شاید اولین عامل آن کار و نیروی کار باشد. که باعث دستیابی به استانداردهای بالای زندگی می‌شود

شرط توسعه، ثروت و تراکم آن است، که برای کسب سود و ثروت باید بطور جدی و برنامه‌ریزی شده کار و تلاش کرد.

پیشینه تحقیق

نبی لو در سال ۱۳۷۸ به بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه می پردازد. اهداف محقق در این تحقیق، بررسی متغیرهای مستقل و مؤثر بر بیگانگی از کار شرکت سیمان ارومیه، بررسی فرایند و روند بیگانگی از کار و بررسی پیامدهای بیگانگی از کار است. محقق کوشیده است که فرضیات زیر را مورد آزمون قرار دهد:

بین نوع کار (فنی و غیر فنی) بین خاستگاه افراد (شهری و روستایی بودن) و بین نوع روابط در محیط کار، بین نگرش افراد نسبت به کارشان، بین وضعیت کار و بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد. محقق در این پایان نامه پس از طرح دیدگاههای جامعه شناسان غربی در مورد بیگانگی و بیگانگی از کار به نقد این الگوها پرداخته و مدعی است که این نظریات نمی تواند برای بررسی مسأله بیگانگی از کار در جوامع در حال توسعه کافی باشد و بکارگیری آنها برای تبیین چنین مسائلی در کشورهای غیر اروپایی محدودیت هایی دارد. بنابراین لازم است که به عوامل بومی و فرهنگی این جوامع نیز توجه شود. مانند روابط خویشاوندی، روابط شخصی و دوستانه در سازمان و علایق خانوادگی.

نتایج تحقیق نشان داد که:

- بیشترین سطح بیگانگی از کار متعلق به مشاغل فنی نیازمند و به مهارت و تخصص بالا بوده است.
- خاستگاه اجتماعی افراد در سطح بیگانگی از کار مؤثر است. افرادی که سازگاری فرهنگی و اجتماعی بیشتری با محل زندگی خود دارند، کمتر دچار بیگانگی می شوند.

بیگانگی موجب توقف رشد و پویایی فرهنگی، از هم پاشیدگی ساخت اجتماعی، سوء انسجام اجتماعی و... می گردد. همه این موارد تداوم حیات جامعه را به خطر می اندازد. یک جامعه بیگانه که در آن نظام کنش اجتماعی مختل است، افراد دچار بی قدرتی شده اند، دایره های تعهد و انسجام اجتماعی کوچک شده، افراد جز به منافع فردی فکر نمی کنند، توجیه ایی برای زندگی عمل خود ندارند (بی معنایی) و دچار بیزاری فرهنگی شده اند؛ هیچگاه به توسعه نمی رسند.

این موضوع در شرکت های بزرگ صنعتی بسیار حائز اهمیت است؛ چنانچه که در تحقیقی از شرکت های دولتی انجام شده است بیگانگی از کار در این گونه شرکت ها بعنوان یکی از مهمترین عوامل تهدید کننده روند کار مطرح شده است. البته در این تحقیقات دیدگاههای جامعه شناسان غربی در مورد بیگانگی به نقد کشیده شده است و این نظریات را برای کشورهای در حال توسعه مناسب نمی دانند، در حالی که در شرایط کنونی، اقتصاد در سطح جهانی مطرح است و ایران از کمبود تولید و عقب ماندگی نسبت به کشورهای هم ردیف خود رنج می برد و نیاز به ساعات کار مفید کارکنان در محیط کار خود دارد. افراد نیروی کار خود را به انجام دادن کار دوم مصرف می کنند؛ زیرا نیازهای اقتصادی آنان در سازمان ارضا نمی گردد. عامل زمان بی اهمیت تلقی می شود. احساس عدم امنیت شغلی در پرسنل بشدت به چشم می خورد و افراد فکر می کنند که قادر به کنترل محیط خود و محصولات ساخته دست خود نیستند. و احساس می کنند از طرف مسئولان فراموش شده اند و نقشی در اداره امور ندارند.

- بین تأکید بر قوانین و دستورات تعریف شده (رسمیت) در ساختار سنتی و از خودبیگانگی نیروی کار رابطه‌ی مثبت وجود دارد.

- بین یکنواختی در انجام وظایف در ساختار سنتی و از خودبیگانگی نیروی کار رابطه‌ی مثبت وجود ندارد.

- بین تخصصی نبودن مشاغل در ساختار سنتی و از خودبیگانگی نیروی کار رابطه‌ی مثبت وجود دارد.

تحقیقی با عنوان «بررسی میزان بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران» توسط قدیمی در سال ۱۳۷۹ انجام شد که محقق ابتدا به بیان نظریات مارکس و وبر در باره بیگانگی پرداخته و به این نتیجه می‌رسد که پدیده بیگانگی از کار یک پدیده نسبتاً رایج در جوامع جدید صنعتی و همچنین در جوامع در حال توسعه است که هم در میان کارگران و هم در میان کارکنان سازمان‌های بزرگ و پیچیده اداری وجود دارد. محقق ضمن تأکید بر این نکته که طبق نظر جامعه‌شناسان بیگانگی انعکاسی از واقعیت اجتماعی است و ناشی از محیط اجتماعی است که فرد در آن زیست می‌کند و به کنش متقابل با دیگران می‌پردازد. تأکید خود را بر مطالعه بیگانگی از کار قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، بر این باور است که مهم‌ترین نوع بیگانگی فردی و اجتماعی همانا بیگانگی از کار است. هویت تاریخی و تکاملی انسان‌ها همان کار اجتماعی اوست و پس بیگانگی از کار باعث جدایی از اجتماع و محیطش می‌شود.

محقق چنین مطرح می‌کند که ساختار نظام اداری ایران حاصل درهم تنیدگی عوامل مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه در حال گذار و در حال چالش ایران است؛ یعنی بین ساختارهای اداری و

- هر چه افراد در محیط کار روابط صمیمانه تری با هم داشته باشند، احساس بیگانگی از کار کمتری خواهند داشت.

- بین نوع نگرش به کار (دیدگاه معنوی یا مادی افراد نسبت به کار و سابقه کار) با بیگانگی از کار ارتباط معناداری وجود نداشت.

- شدیدترین سطح بیگانگی از کار به کسانی مربوط است که از امتیازات فنی، تحصیلی و تخصصی یا مالی بهتری برخوردارند.

- انتخاب شغل بر اساس توانایی‌های جسمی و روحی، سطح بیگانگی از کار را کاهش می‌دهد.

تحقیق دیگری در سال ۱۳۷۸ توسط سلطانی نژاد انجام شد که در این تحقیق به سازمان‌های غیر دولتی شهر کرمان توجه شده است. این تحقیق ۴۰۰ نفر از کارکنان ۲۰ سازمان دولتی شهر کرمان را که غالباً دارای ساختار سنتی هستند و بر پایه نظارت و فرمان شکل گرفته‌اند و بنیادی سلسله مراتبی دارند، بصورت تصادفی انتخاب کرده مورد مطالعه قرار داده است. در این تحقیق به لحاظ خصوصیات تحقیق، روش تحقیق همبستگی استفاده شده است.

از نظر محقق نگهداری و بکارگیری نیروی انسانی در چنین ساختارهایی با شیوه مدیریتی ثابت منجر به آن می‌شود که به خواست‌ها و نیازهای کارکنان از نظر روحی و روانی توجه کافی نشود و این بی توجهی باعث دلزدگی، افسردگی و از خودبیگانگی نیروی کار گردد. هدف تحقیق بررسی ساختار سنتی سازمان‌های شهر کرمان و آزمون رابطه آن با از خودبیگانگی نیروی کار بوده است. این تحقیق به نتایج اصلی زیر دست یافته است:

«بیگانگی سازمانی» به بررسی بیگانگی از کار و تبیین عوامل و علل آن نزد کارکنان سازمان بهزیستی آمریکا پرداختند. آنها با استفاده از مؤلفه‌ای بی قدرتی سیمن و همسنگ پنداشتن آن با مفهوم بیگانگی از کار ابتدا به اندازه‌گیری آن و سپس به بررسی روابط آن با تمرکز گرای شدید اداری اقدام نمودند. به این معنی که هر چه میزان تأکید 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 گرای و تأکید بر فردیت بر موازین و مقررات نه تنها به بیگانگی از کار در افراد بلکه به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌گردد.

پاول در سال ۱۹۸۳ 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 پرسشنامه‌ها را برگرداندند؛ سوالات پرسشنامه بر اساس مقیاس دین طراحی شده بود که سطوح مختلف بیگانگی، بی قدرتی، انزوای اجتماعی و بی‌هنجاری را مورد سنجش قرار می‌داد. محقق ۱۳ فرضیه را ارائه کرد که ۳ 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 محقق نشان داد که میزان بیگانگی در میان کارکنان جوانتر و با سابقه کمتر بیشتر از کارکنان با سابقه است به گونه‌ای که ناامیدی و یأس از فضای زندان و شغلشان بسیار دیده می‌شود (پاول، ۱۹۸۶).

کارکنان روابط متقابلی وجود دارد. بنابراین برای بررسی ساختار و کارآیی و میزان بهره‌وری و پویایی سازمان بررسی شخصیت‌ها و گرایش‌های رفتاری افراد درون سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است. وی ادامه می‌دهد که بخش عمده‌ای از عدم پویایی و ناهنجاری نظام اداری ایران به رفتارها و انگیزه‌های کارکنان مربوط می‌گردد که از انگیزه، رغبت و تمایل چندانی به کار و تعلق خاطر به سازمان برخوردار نیستند. یکی از عوارض مهم در نظام اداری ایران عدم احساس تعلق خاطر و عدم تعصب نسبت به سازمان از طرف پرسنل و کارکنان ادارات در ایران است که نتیجه بیگانگی از کار است.

کارگر مزین در سال ۱۳۸۴ تحقیقی تحت عنوان بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار به همراه مطالعه موردی در میان کارکنان اداره کار و امور اجتماعی استان گیلان انجام داده است. در این تحقیق کل جامعه آماری ۶۹ نفر می‌باشند که در سه بخش بازرسی کار، اشتغال و روابط کار مشغول بوده‌اند. ابزار تحقیق استفاده از پرسشنامه بوده است. محقق در تحقیق خود نشان می‌دهد که بین برخی ابعاد بیگانگی از کار همچون، احساس بی‌هنجاری، احساس بی‌معنایی و بی‌مفهومی کار و بهره‌وری نیروی کار رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. بدین معنا که هر چه احساس بی‌هنجاری و بی‌معنا و مفهومی کار افزایش یابد، از بهره‌وری نیروی کار کاسته خواهد شد.

مایکل آیکن^۱ و جerald هیچ^۲ دو تن از جامعه‌شناسان امریکایی در سال ۱۹۷۰ در تحقیق خود تحت عنوان

1- M.Aiken

2- G.Hage

چارچوب نظری تحقیق

واژه الیناسیون^۱ توسط اندیشمندان بسیاری بکار رفته است و آنچه در همه‌ی تعابیر مشترک است، نوعی انفصال و جدایی چیزی از چیز دیگر است. معمولاً برای بیان دردهای مشترک بشری مطرح می‌شود. در اینجا به بیان بعضی از نظریات اندیشمندان در باره بیگانگی می‌پردازیم.

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 نشان‌دهنده‌ی 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. آنومی در سطح اجتماعی یا آنومی اجتماعی نشان‌دهنده‌ی نوعی اختلال و بی‌هنجاری جمعی است که در آن احساسات فرد با توجه به سیستم اجتماعی سنجیده می‌شود. زمانی که توازن اجتماعی وجود ندارد. فرد فاقد وسیله‌ی لازم جهت تنظیم رفتار خود و تطبیق آن با معیارهای اجتماعی مقرر و نیز فاقد احساس حمایت جمعی و پشتیبانی اجتماعی است. در چنین حالتی فرد ممکن است دست به رفتاری نابهنجار زده و در نهایت خود را از عضویت جامعه خلع کند. (محسنی تبریزی، ۱۳۸۰).

بر خلاف دورکیم که «آنومی» را در سطح کلان بکار می‌برد، مرتن، جامعه‌شناس معاصر آمریکایی آن را بیشتر در فراشدهای جامعه‌شناختی 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 ادوار نمایند (ایمان و قانیدی، ۱۳۸۳، ۸۳). مرتن همه‌ی صور اختلالات از قبیل انحراف، ناهنجاری و بیگانگی را نه یک مسأله و آسیب روانی و نه یک مسأله خاص فردی، بلکه به عنوان یک مسأله اجتماعی و برخاسته از ساخت اجتماعی در نظر می‌گیرد. مرتن به دو جنبه یا بعد از سیستم اجتماعی و فرهنگی را مشخص می‌کند.

الف) اهداف، انتظارات و ارزش‌های فرهنگی.

ب) راه‌ها و وسایل و اسباب حصول به این اهداف که معمولاً در هر فرهنگی تنظیم شده و کنترل شده است و مشروعیت آنها از سوی سیستم فرهنگی هر جامعه‌ای قبلاً مشخص و اعلام گردیده است. مرتن در تلاش خود جهت نشان دادن عدم تناسب بین هدف و وسیله تیپولوژی حالات مختلف تطابق فرد را با توجه به اهداف فرهنگی و وسائل نهادی شده، جهت نیل بدان اهداف را ارائه کرده است.

۱- سازگاری، هم‌نوایی و تطبیق، در این وضعیت هم‌نوایی و سازگاری بین اهداف فرهنگی و وسائل نهادی شده جهت نیل بدان موجود است.

۲- بدعت و نوع‌آوری، در این حالت فرد نه در اهداف؛ بلکه در وسائل نیل بدان‌ها با فرهنگ جامعه در تضاد است.

۳- سنت‌گرایی و آئین‌منشی، در این حالت فرد اهداف فرهنگی را نپذیرفته؛ ولی معهدا به عللی یا مصالحی اسباب نیل بدان‌ها را پذیراست.

۴- انصراف یا عقب نشینی، در چنین حالتی فرد توأمأ اهداف و وسائل نهادی شده، جهت نیل بدان اهداف را طرد و انکار می کند و در واقع سیستم اجتماعی و فرهنگی جامعه خود را کنار کشیده است

۵- طغیان و شورش، رد کامله اهداف و وسائل فرهنگی نهادی شده و جانشین سازی اهداف و وسائل جدید. (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰، ۶۲-۶۱)

مارکس معتقد است که کار بیگانه شده در نظام سرمایه داری موجب رنج کارگر شده و منجر به گسست گوهر شخصی او از هستی اوست. مفهوم از خود بیگانگی به این معنی است که از هم گسیختگی، بستگی های متقابل طبیعی میان مردم و نیز بین مردم و آنچه که توهم می کنند. از خود بیگانگی برای این رخ می دهد که سرمایه داری نظام طبقاتی دوگانه ای را به ارمغان آورده که در آن شماری از سرمایه داران مالکیت فراگرد تولید، فرآورده های تولیدی و زمان کار کسانی را که برای خودشان تولید کنند بصورت غیر طبیعی برای گروه کوچکی از سرمایه داران تولید می کنند (ریتزر، ۱۳۷۴: ۳۰). عواملی که موجب کار بیگانه شده می شود، عبارتند از:

- در نظام سرمایه داری، دستمزد کارگران عملاً در سطح حداقل است.

- کار توانفرساست.

- کار، تحقیر آمیز، یک طرفه است. در واقع با پیشرفت فرآیند تقسیم کار، کار هرچه بیشتر ماشینی می شود.

- کار به یک کالا تبدیل شده است.

- زندگی کارگر تحت سلطه ای نیروهای بیگانه در آمده است (ولف، ۱۳۸۵؛ ۳۸).

چنانچه با نگرش سیستمی پارسونز به موضوع پردازیم با ید گفت در جامعه شناسی هنگامی که مفهوم سیستم بکار برده می شود منظور توصیف گروهی از پدیده هاست که متقابلاً وابسته به یکدیگرند به شیوه ایی که به انجام کار یا وظیفه ای یا دستیابی به هدف مشترکی کمک می کنند. (صبوری، ۱۳۸۵، ۱۷۰) در نگرش سیستمی، همه اجزای در ارتباط باهم قرار دارند و از بهم پیوستگی آنها خاصیت و کلیتی جدید به وجود می آید که با خاصیت و ویژگی تک تک اجزاء متفاوت است. سیستم دارای ورودی، خروجی، فرآیند و بازخورد است و حذف هر بخش از سیستم ماهیت آن را تغییر می دهد.

چون در سطح خرد سازمان ها بعنوان یک واحد کنشی در نظر گرفته می شوند؛ می توان چهار عامل فوق را در آن دید. به این معنی که کنشگر انسانی است، با انگیزه ها، روحيات و خلیقات گوناگون، موجودی با اراده است که به گزینش وسایل برای دستیابی به اهداف (این اهداف هم می تواند مادی باشد که با دریافت دستمزد و امتیازات مادی ارضاء می شود و هم می تواند اهداف معنوی باشد که شامل کسب احترام و منزلت اجتماعی و مؤثر بودن است که در جامعه ارضاء می شود. اگر کنشگران را به عنوان ورودیهای سیستم در نظر آوریم، وارد سازمان (موقعیت) شده و در فراگرد کار قرار می گیرند، موقعیت شامل محیط و شرایط فیزیکی و اجتماعی است که طی آن کنشگر با دیگران کنش متقابل بر قرار می کند. 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 وجودی‌اش نیز شکوفا می‌شود. اما چنانچه در فراگرد کار، نتواند به انتظارات و چشم‌داشت‌های 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 می‌شود؛ یعنی این بازخورد خود را به شکل افسردگی، کناره‌گیری، احساس نابرابری، نارضایتی شغلی، پوچی، بی‌معنای و احساس عدم امنیت، نشان می‌دهد.

تئوری کورت لوین^۱ مبنی بر پویایی گروه است که در آمریکا پدید آمد. در این نظریه این موضوع حائز اهمیت است که عناصر و مواضع و موقعیت‌های موجود در گروه و روابط افراد در وضع موجودش به عنوان یک کل مورد نظر قرار می‌گیرد و این خود همچون یک روش به تجزیه و تحلیل نیروهای گروه پرداخته و قوانین حاکم بر آن را کشف می‌کند. این نظریه در واقع نشان دهنده اهمیت گفت و شنود بین کارکنان واحدهای سازمانی است و اهمیت مشارکت کارمندان و کارگران را در تصمیم‌گیری مربوط به کارگاه و آنچه که به سرنوشت شغلی آنها مربوط است نشان می‌دهد. بنابراین فقط پول نیست که ایجاد انگیزش می‌کند. بلکه عوامل دیگری، همچون روابط غیر رسمی و عاطفی کارگران، محیط اجتماعی کارگاه و کیفیت سرپرستی گروه‌های و بالاخره، شیوه

مدیریت نیز نقش بسیار مهمی دارند (گلشن فومنی، ۱۳۸۶، ۱۱۱-۱۰۸). فرض کلی تئوری برابری جی، استاسی آدامز^۲ این است که فرد ارزش نسبی درونداها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین درونداها و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نظر وی قابل مقایسه هستند، محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درونداد شخص بانسبت پیامد به درونداد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد. (قاسمی، ۱۳۸۲، ۱۷۸). در این تئوری برابری به عنوان باوری که آیا با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار شده است. تعریف می‌شود. و نابرابری؛ یعنی اینکه با ما در ارتباط با دیگران به انصاف رفتار نشده است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰: ۱۱۳). وجود نابرابری موجب تغییر ادراک و رفتار فرد می‌شود و فرد تا رسیدن به تعادل به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می‌دهد.

فرضیات تحقیق

میانگین میزان بیکاری از کار در بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری دارد.

میانگین میزان بیگانگی از کار در بین کارکنان با نوع استخدام (رسمی، پیمانی و قراردادی) تفاوت معنی‌داری دارد.

بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

آزمون t و تحلیل واریانس، ضریب همبستگی و رگرسیون کمک گرفته شد.

تجزیه تحلیل داده‌ها

در این قسمت به تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی اشاره شده است. در بخش اول با استفاده از جداول فراوانی و نمودار توصیفی از جامعه مورد پژوهش ارائه می‌گردد و در بخش دوم از طریق آمار استنباطی به تحلیل یافته‌های تحقیق پرداخته شده است.

آمار توصیفی

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، از تعداد ۳۵۰ نفر پاسخگو ۱۹۹ نفر رسمی معادل ۵۶/۹ درصد، ۲۴ نفر قراردادی معادل ۶/۹ درصد، ۶۹ نفر پیمانی معادل ۱۹/۷ درصد و ۵۸ نفر سایر که معادل ۱۶/۶ درصد کل پاسخگویان را تشکیل می‌دهند.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع استخدام

نوع استخدام	فراوانی	درصد	درصد معتبر
رسمی	۱۹۹	۵۶/۹	۵۶/۹
قراردادی	۲۴	۶/۹	۶/۹
پیمانی	۶۹	۱۹/۷	۱۹/۷
سایر	۵۸	۱۶/۶	۱۶/۶
جمع کل	۳۵۰	۱۰۰	۱۰۰

بین رضایت شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

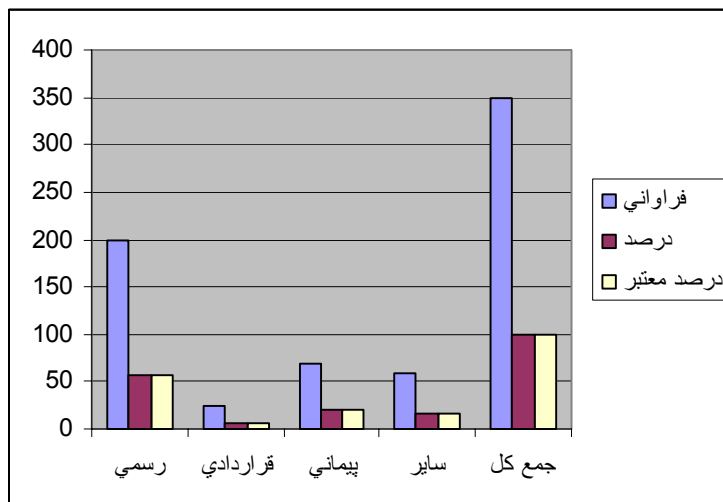
بین امنیت شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر جمعیت آماری کارکنان پتروشیمی بندر امام ماهشهر در سال ۱۳۸۸ است که طبق آمار موجود ۳۲۵۹ نفر هستند. در این تحقیق به روش پیمایش استفاده شده است.

شیوه نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری تصادفی است. و تعداد نمونه بر حسب جدول کرجسی - مورگان^۱ ۳۵۰ نفر است؛ و برای گردآوری داده‌ها از تکنیک پرسشنامه استفاده شد. اعتبار سنجش داده‌ها از اعتبار صوری به دست آمد. مضافاً این که گویه‌هایی که برای سنجش بیگانگی از کار به کار رفته است، در تحقیقات قبلی اعتبار آنها محاسبه شده است. برای به دست آوردن پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که برای همه گویه‌های متغیر وابسته و مستقل از ۰/۷ بیشتر بوده است که نشان از بالا بودن پایایی در پرسشنامه دارد.

تحلیل داده‌ها به کمک آمار توصیفی و محاسبه میانگین‌ها، انحراف معیار، حد اقل و حداکثر و جداول توزیع فراوانی صورت گرفت و در آمار استنباطی از

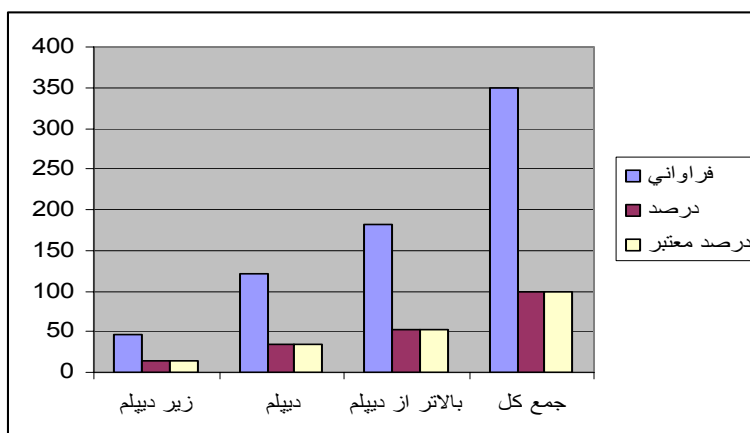


که معادل ۱۳/۴ درصد و تعداد ۱۲۲ نفر دیپلم معادل ۳۴/۹ درصد و تعداد ۱۸۱ نفر معادل ۵۱/۷ درصد هستند.

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، از تعداد کل پاسخگویان که ۳۵۰ نفر هستند، تعداد ۴۷ نفر زیر دیپلم

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

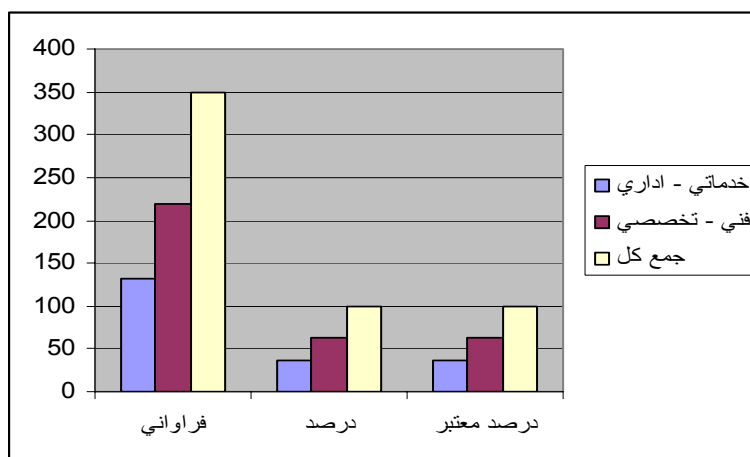
میزان تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد معتبر
زیر دیپلم	۴۷	۱۳/۴	۱۳/۴
دیپلم	۱۲۲	۳۴/۹	۳۴/۹
بالتر از دیپلم	۱۸۱	۵۱/۷	۵۱/۷
جمع کل	۳۵۰	۱۰۰	۱۰۰



همانطور که در جدول مشاهده می‌شود از تعداد کل پاسخگویان که ۳۵۰ نفر هستند. تعداد ۱۳۱ نفر دارای شغل خدماتی - اداری می‌شود که معادل ۳۷/۴ درصد و تعداد ۲۱۹ نفر دارای شغل فنی - تخصصی معادل ۶۲/۶ درصد هستند.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع شغل

نوع شغل	فراوانی	درصد	درصد معتبر
خدماتی - اداری	۱۳۱	۳۷/۴	۳۷/۴
فنی - تخصصی	۲۱۹	۶۲/۶	۶۲/۶
جمع کل	۳۵۰	۱۰۰	۱۰۰



آمار استنباطی

فرضیه اول: آزمون میانگین میزان بیگانگی از کار در بین کارکنان زن و مرد

جدول ۴- نتایج آزمون T مربوط به متغیر جنس و متغیر بیگانگی از کار

جنس	فراوانی	میانگین بیگانگی از کار	مقدار T	انحراف معیار	سطح معنی داری	درجه آزادی
زن	۵۹	۵۴/۱۳	-۲/۲۰۲	۱۰/۲۵	۰/۰۲۸	۳۰۴
مرد	۲۴۷	۵۷/۰۲	-	-	-	-

بین میانگین‌ها از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. نتایجی که در جدول ۴ آمده است، مربوط به تفاوت بین میانگین‌های بیگانگی از کار بین زنان و مردان

در فرضیه نخست پیش بینی می‌شود که بین متغیر جنس و متغیر بیگانگی از کار رابطه معنی داری وجود دارد. مقدار قدر مطلق مقدار t به دست آمده -۲/۲۰۲ است و تفاوت

فرضیه دوم: آزمون رابطه بین متغیر نوع استخدام و بیگانگی از کار

است. همان گونه که از جدول پیداست میانگین مردان بالاتر از میانگین زنان است. بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌شود. ضمناً در این آزمون بر اساس فرض برابری واریانس‌ها مقدار t محاسبه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون F مربوط به متغیر نوع استخدام و متغیر بیگانگی از کار

نوع استخدام	فراوانی	میانگین	واریانس بین گروهی	واریانس درون گروهی	درجه آزادی	سطح معناداری
رسمی	۱۷۶	۵۶/۹۲	۲۹۵/۲۶۵	۲۴۹۵۲/۸۴	۳	۰/۳۱۳
قراردادی	۲۳	۵۵/۶۵				
پیمانی	۶۱	۵۷/۰۹				
سایر	۴۶	۵۴/۲۸				

فرضیه سوم: آزمون رابطه بین متغیر سابقه کار و بیگانگی از کار

به نظر می‌رسد بین سابقه کار و بیگانگی از کار رابطه معنی داری وجود دارد. اما همانطور که جدول ۶ نشان می‌دهد مقدار ضریب همبستگی و r به دست آمده که معادل ۰/۱۰۱ است، همچنین با سطح معناداری به دست آمده که ۰/۷۸ است که چون از ۰/۰۵ بیشتر است، رابطه آنها معنی دار نیست، بنابراین فرضیه مذکور تأیید نمی‌شود.

فرضیه دوم احتمال می‌دهد که بین نوع استخدام و بیگانگی از کار رابطه معنی داری وجود داشته باشد. همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، از طریق آزمون تحلیل واریانس یکراهه سطح معنی داری این آزمون ۰/۳۱۳ به دست آمده و چون از ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین رابطه بین این دو متغیر تأیید نمی‌شود. به عبارتی تفاوت معناداری بین میانگین بیگانگی از کار کارکنان با توجه به نوع استخدام آنها (رسمی، قراردادی و پیمانی) وجود ندارد.

جدول ۶- شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای سابقه کار و بیگانگی از کار

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
سابقه کار	۰/۱۰۱	۰/۷۸

به نظر می‌رسد که بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود داشته باشد. همان گونه

فرضیه چهارم: آزمون رابطه بین متغیر پایگاه اقتصادی - اجتماعی با متغیر بیگانگی از کار

اجتماعی افراد بالاتر باشد، میزان بیگانگی از کار بالاتر است.

که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقدار همبستگی پیرسون ۰/۱۹۸ و سطح معنی داری نیز ۰/۰۰۱ است. بنابراین، نتایج نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. به عبارت بهتر، هر چه میزان پایگاه اقتصادی -

جدول ۷- شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای پایگاه اقتصادی - اجتماعی و بیگانگی از کار

متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
پایگاه اقتصادی- اجتماعی	۰/۱۹۸	۰/۰۰۱

۰/۵۷۲- و سطح معنی داری نیز ۰/۰۱ است. بنابراین یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه معنی داری بین متغیر رضایت شغلی و بیگانگی وجود دارد. به عبارت بهتر، هر چه رضایت شغلی کمتر باشد بیگانگی از کار بالاتر است.

فرضیه پنجم: آزمون رابطه بین متغیر رضایت شغلی و متغیر بیگانگی از کار در این فرضیه پیش بینی می‌شود بین متغیر رضایت شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود داشته باشد. بنابراین با توجه به داده‌های جدول ۸ مقدار همبستگی پیرسون

جدول ۸- شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای رضایت شغل و بیگانگی از کار

متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
رضایت شغلی	-۰/۵۷۲	۰/۰۱

و سطح معنی داری ۰/۰۱ است. بنابراین نتایج نشان می‌دهد بین این دو متغیر رابطه معکوس وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، هر چه عدالت سازمانی کمتر باشد میزان بیگانگی از کار بالاتر است.

فرضیه ششم: آزمون رابطه بین متغیر عدالت سازمانی و متغیر بیگانگی از کار به نظر می‌رسد بین متغیر عدالت سازمانی و متغیر بیگانگی از کار رابطه وجود داشته باشد. همانطور که در جدول ۹ دیده می‌شود، میزان همبستگی پیرسون ۰/۸۴۸-

جدول ۹- شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای عدالت سازمانی و بیگانگی از کار

متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
عدالت سازمانی	-۰/۸۴۸	۰/۰۱

داری ۰/۰۱ است. بنابراین نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنادار و معکوسی بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار وجود دارد و فرضیه مذکور پذیرفته می‌شود؛ یعنی هر چه میزان مشارکت افراد کمتر باشد، بیگانگی از کار بالاتر است.

فرضیه هفتم: آزمون رابطه بین متغیر مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار احتمال می‌رود، بین دو متغیر مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد. در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، مقدار همبستگی پیرسون $-0/477$ و سطح معنی

جدول ۱۰ - شاخص همبستگی پیرسون بین متغیر مشارکت سازمانی و متغیر بیگانگی از کار

متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
مشارکت سازمانی	$-0/477$	۰/۰۱

۰/۰۱ است. بنابر این نتایج نشان می‌دهد. که رابطه معنی داری و معکوسی بین این دو متغیر وجود دارد، بنابراین فرضیه مذکور تأیید می‌شود، به این معنا که هر چه امنیت شغلی کارکنان کمتر باشد، بیگانگی از کار بالاتر است.

فرضیه هشتم: آزمون رابطه بین متغیر امنیت شغلی و بیگانگی از کار به نظر می‌رسد، بین متغیر امنیت شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود داشته باشد. طبق داده‌های جدول ۱۱ مقدار همبستگی پیرسون $-0/416$ و سطح معنی داری

جدول ۱۱ - شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای امنیت شغلی و بیگانگی از کار

متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
امنیت شغلی	$-0/416$	۰/۰۱

است. در این روش متغیرهای پیش‌بینی کننده با هم وارد معادله می‌شوند. بر این اساس جدول رگرسیون نشان می‌دهد که ۶۲ درصد واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای پیش‌بینی می‌گردد.

تحلیل چند متغیره

در این بحث تلاش شده است با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره، مدلی مناسب برای پیش‌بینی تأثیر هر کدام از متغیرهای مستقل بر تغییرات متغیر وابسته ارائه شود. روش استفاده برای تحلیل چند متغیره روش Enter

جدول ۱۲ - شاخص همبستگی پیرسون بین متغیرهای امنیت شغلی و بیگانگی از کار

خطای معیار	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب بتای چند گانه
۲/۶۹	۰/۶۰۱	۰/۶۲۲	۰/۷۸۹

که به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت سازمانی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی فرد تأثیر گذار بوده‌اند.

در این روش متغیرهای مستقلی که دارای اثر معناداری هستند، نشان داده می‌شود. بر اساس جدول زیر از طریق سطح معنی داری و ضرایب Beta متغیرهایی که با میزان بیگانگی از کار در ارتباط بوده‌اند، نشان داده شده است

جدول ۱۳- نتایج رگرسیون چند متغیره

	B	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۶۷/۰۵۶	-	۱۳/۳	۰۰۰
سابقه کار	۰/۰۷۵	۰/۰۸۵	۱/۴۳۷	۰/۱۵۲
پایگاه اقتصادی - اجتماعی	۱/۴۲	۰/۱۱۲	۳/۳۱۹	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	-۳/۲۱	-۰/۴۷۲	-۸/۱۱۲	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی	-۷/۰۱	-۰/۶۱۱	-۹/۱۲۱	۰/۰۰۰
مشارکت سازمانی	-۰/۳۶۳	-۰/۱۴۴	-۲/۸۸	۰/۰۰۱

متغیر سابقه کار با $\text{sig}=۰/۱۵۲$ مورد تأیید واقع شده است. همچنین متغیر عدالت سازمانی با $\beta = -۰/۶۱۱$ بیشتر وزن را بعنوان متغیر مستقل بر روی بیگانگی از کار دارد.

نتیجه گیری

مثبتی بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی با بیگانگی از کار وجود دارد. به این معنی که هر چه پایگاه بالاتر باشد، بیگانگی از کار بیشتر است. طبق دیدگاه پارسونز هر کنش متقابل سه عنصر را در بر می‌گیرد. اول، انتظارات متقابل میان عاملها، دوم، ارزشها و هنجارهایی که بر رفتار عاملها حاکم است و سوم ضمانت اجرایی یا پاداشی و تنبیهی که خود و دیگری در صورت عدم برآوردن انتظارات متقابل نصیبشان خواهد شد (توسلی، ۱۳۷۳، ۱۹۱). بنابراین می‌توان گفت که افراد طبق پایگاههایی که در جامعه اشغال می‌کنند، انتظارات آنها شکل می‌گیرد. افراد با پایگاه‌های بالاتر انتظارات و توقعات بالاتری از سازمان خود دارند و در صورتی که این توقعات برآورده نشود، به شکل یک آسیب و ناهنجاری و

هدف این تحقیق بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر بیگانگی از کار کارکنان پتروشیمی بندر امام ماهشهر است. طبق یافته‌های تحقیق، مردان بیش از زنان، دارای بیگانگی از کار هستند و شاید دلیل این امر این باشد که احراز پستها و سمتهای بالا برای مردان بیش از زنان است و مردان بیشتر درگیر رقابت‌های شغلی هستند؛ اما چون این موقعیتها محدود و کمیاب هستند و امکان دستیابی به آنها برای همه نیست، مردان بیشتر دچار بیگانگی از کار می‌شوند. همچنین از نتایج به دست آمده پیداست که رابطه معناداری بین نوع شغل، نوع استخدام و سابقه کار با بیگانگی از کار دیده نشد و فرضیات مربوط تأیید نگردیدند. طبق نتایج به دست آمده، رابطه معنادار و

به نوعی بیگانگی خود را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد، هر چه امنیت شغلی کمتر باشد میزان بیگانگی از کار بالاتر است. رابطه این دو متغیر با نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، قابل تبیین است، زیرا رضایت از شغل در درجه اول به رضایت فرد از میزان حقوق و دستمزدی است که دریافت می‌کند و می‌تواند با آن نیازهای اولیه نظیر خوراک و پوشاک خود را تأمین کند. بنابراین چنانچه فرد بتواند بخوبی نیازهای فیزیولوژیکی خود را برطرف کند، میزان خشنودی و رضایت خاطر حاصل می‌شود، در غیر اینصورت عدم ارضای آنها موجب نارضایتی، غیبت از کار و احساس جدایی و انفصال از کار، می‌شود.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. رابطه این دو متغیر براساس تئوری برابری آدامز قابل تبیین است. طبق این تئوری شخص نسبت ستاده به داده خود را با نسبت ستاده به داده‌ی دیگری مقایسه می‌کند. چنانچه افراد بین داده و ستاده خود از سازمان احساس برابری نکنند، واکنش‌های مختلفی از قبیل کم کاری، از دست دادن انگیزه، کاهش کیفیت کار و جدایی و انفصال از کار را از خود نشان دهد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان دهنده رابطه معکوس و معناداری بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار می‌باشد. این رابطه با تئوری کورت لوین قابل تبیین است. طبق نظر کورت لوین، مشارکت کارکنان و کارگران در امر تصمیم‌گیری مربوط به کارگاه و آنچه به سرنوشت شغلی آنها مربوط است را نشان می‌دهد. هر چه روابط غیر رسمی بیشتر و سهم کارکنان در امور بیشتر باشد میزان رضایت و احساس

امنیت بیشتر است و بالعکس. یافته تحقیق نیز رابطه معکوس و معناداری را بین امنیت شغلی و بیگانگی از کار را نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد، که رابطه این دو متغیر با سلسله نیازهای مازلو قابل تبیین باشد. طبق این دیدگاه چنانچه نیازهای فیزیولوژیک بخوبی ارضاء شوند فرد به دنبال ارضاء نیازهای سطح بالاتر؛ یعنی نیاز به امنیت است. نیازهای امنیتی کارکنان را می‌توان از طریق تداوم بخشیدن به کار (اخراج نکردن) برقراری سیستم شکایات (حفاظت در برابر اقدامات خود سرپرست)، برقراری سیستم مناسب بیمه و بازنشستگی (حفاظت در برابر زیان‌های مالی ناشی از بیماری و اطمینان خاطر از وجود درآمد و بازنشستگی) تأمین کرد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰، ۹۴).

پیشنهادها

در تحقیق حاضر، پدیده بیگانگی از کار در میان کارکنان پتروشیمی مورد بررسی قرار گرفت. از آنجایی که ایران کشوری است که درآمد ناخالص ملی آن متکی به فروش نفت و صادرات محصولات پتروشیمی است، توجه به نیازها و امکانات این قشر عظیم جامعه و توجه به برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان برای افزایش بازده و کارایی این نیروهای انسانی حائز اهمیت است، این نیروهای انسانی چنانچه در وضعیت و شرایط مناسبی قرار داشته باشند و زمینه‌های تحقق اهداف دستگاه‌های وابسته به آنها مد نظر قرار گیرد، میزان کارایی آنان افزایش یافته و آثار مفیدی در همه بخش‌های جامعه می‌گذارد.

پدیده بیگانگی از کار خود ریشه در بسیاری از عوامل مختلف دارد. این تحقیق متغیرهای محدودی مانند

کاری، و ایجاد محیط سالم و با نشاط از طریق برگزاری برنامه‌های فرهنگی و ... در محیط کار.

توجه به محیط زندگی کارکنان و افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی؛ همچنین توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه آشنایی‌های بیشتر آنان با یکدیگر و توجه به روابط غیر رسمی بین کارکنان.

منابع

۱. ایمان، محمد تقی و قائدی، حسین. (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سیاسی، دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز)»، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، (۷۹-۱۰۴).
۲. توسلی، غلامعباس و محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۵). «جامعه‌شناسی کار و شغل، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهها (سمت).
۳. توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی. (۱۳۸۰). «پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران»، پژوهش‌نامه علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۳۰، ۸۷-۱۱۵.
۴. ربانی، رسول و انصاری، محمداسماعیل. (۱۳۸۴). «جامعه‌شناسی کار و شغل دیدگاه و نظریه‌ها، اصفهان، انتشارات دانشگاه اصفهان.
۵. ریتزر، جرج. (۱۳۸۱). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.
۶. ساروخانی، باقر. (۱۳۷۳). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران. (جلد اول)

رضایت شغلی، مشارکت و ... را بر اساس نظریات پارسونز، سلسله نیازهای مازلو تئوری آدامز و پویایی گروهی، مورد توجه قرار داده است، پیشنهاد می‌گردد تحقیقات بعدی با متغیرهای متفاوت دیگری و بر اساس نظریات اندیشمندان دیگری انجام شود تا زوایای دیگری از این پدیده (بیگانگی از کار) روشن گردد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر می‌تواند مفید واقع گردد.

تعداد بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان؛ به این معنی که اصول و مقررات سازمان در افراد نهادینه شود تا آنان بتوانند سطح توقعات خود را در سطح معقولی قرار داده تا رضایت از محیط کار فراهم گردد.

نظام پاداش‌ها و پرداخت‌های سازمان عادلانه و بر مبنای تخصص و شایسته‌سالاری باشد. همچنین استخدام‌ها بر اساس اصول و ضوابط باشد، تا زمینه‌های ریاکاری و خویشاوند گرایی فراهم نگردد. و کارکنان احساس تبعیض و بی‌عدالتی نکنند.

پرداخت دستمزدهای مکفی، پرداخت حق بیمه، تأمین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغل و ایجاد محیطی انتقاد پذیر می‌تواند میزان امنیت شغلی را بالا ببرد.

مشارکت کارکنان در امور مختلف سازمان، برقراری نظام پیشنهادها و استقبال از پیشنهادهای خوب، همچنین ایجاد هرم‌های حمایتی از کارکنان تا آنها بتوانند خواسته‌های خود را به طور دسته جمعی دنبال کرده و تحقق ببخشند.

توجه به شرایط فیزیکی محیط کار (سرمایش، گرمایش، تهویه، کنترل صدا و ...) توجه به سلامت روحی و جسمی کارکنان، برابری میزان دستمزد با ساعات

17. Villiam , v. Muse jr (1999) A study of faculty s perception of worker alienation and degree of favorability toward learning organization theory . Dissertation , ph ,D. The Ohio state university.

18. Walter, Stephen Paul (1986) . Alienation , powerlessness, and social isolation among correctional officers.ph. university of Montana

۷. ساروخانی، باقر (۱۳۸۰). روشهای تحقیق در علوم اجتماعی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، (جلد دوم).

۸. صبوری، منوچهر. (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی سازمانها، نشر شب تاب.

۹. کارگر مزین، آناهیتا. (۱۳۸۴). «بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار؛ مطالعه موردی در میان کارکنان اداره کار و امور اجتماعی استان گیلان»، دانشگاه کیلان، دانشکده علوم انسانی، گروه علوم اجتماعی.

۱۰. کورمن، آبراهامز.ک. (۱۳۸۱). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد.

۱۱. گلشن فومنی، محمد رسول. (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان‌سازمانی، نشر دوران.

۱۲. محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۰). «بررسی پیامدهای انزوای اجتماعی»، نامه علوم اجتماعی شماره ۲، ۲۶-۷۳.

۱۳. مدنی، حسن و زاهدی، محمد جواد. (۱۳۸۴). «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان»، مجله جامعه‌شناسی ایران، شماره ۱، ۳-۳۳.

۱۴. مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی. (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی / غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید.

۱۵. ولف، جاناتان. (۱۳۸۵). چرا امروز مارکس را باید خواند، ترجمه شهریار خواجهیان، انتشارات آشیان.

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