



مقایسه نقش امنیت اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی در پلیس با سازمان‌های دیگر (مورد مطالعه شهر کرمان) غلامرضا جعفری نیا^۱، گوهرتاج عظیم نژاد^۲

تاریخ دریافت: ۱۳ / ۱۰ / ۱۳۹۲ تاریخ پذیرش: ۲۵ / ۱۱ / ۱۳۹۲

چکیده:

بیگانگی سازمانی به معنای عدم توانمندی سازمان‌ها به عنوان ابزارهای نظام اجتماعی در تحقق اهداف سازمانی است. حفظ مشروعیت سازمانی که در نهایت منجر به بقای مشروعیت نظام اجتماعی می‌شود از طریق ارضای نیازها و خواسته‌های مردم برقرار می‌شود. هدف این مطالعه بررسی نقش امنیت اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی در شهر کرمان می‌باشد.

این مقاله با استفاده از نظریه کاردگرایی ساختاری و با تأکید بر نظریه تالکوت پارسونز و مرتون به مطالعه پدیده بیگانگی سازمان می‌پردازد. روش تحقیق بکار گرفته شده در این مطالعه، پیمایش و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه ساختار یافته است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان واحدهای اداری دولتی کرمان است. برای روایی ابزار تحقیق از روایی صوری و برای برآورد پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمرکزگرایی ۰/۸۷، از خودبیگانگی سازمانی ۰/۸۸، رسمی بودن ۰/۸۵، تعهد و اخلاق سازمانی ۰/۶۷ و برای رضایت شغل برابر ۰/۷۱ بوده است. یافته‌های پژوهش دلالت بر این دارد که ساخت سازمانی را باید مورد توجه قرار داد و در جهت ارتقای بعد اجتماعی آن کوشید. نتایج حاصل از تحلیل هم‌بستگی و تحلیل مسیر نیز نشان داد که از میان متغیرهای تشکیل دهنده ساخت سازمانی، تمرکزگرایی بیش‌ترین هم‌بستگی را با متغیر وابسته داشته است. اما متغیر میزان تحصیلات با بیگانگی سازمانی دارای هم‌بستگی نسبتاً ضعیفی است. در میان متغیرهای مستقل، تعهد اخلاقی و رضایت شغلی دارای هم‌بستگی منفی و معناداری با بیگانگی سازمانی بوده‌اند.

کلمات کلیدی: بیگانگی سازمانی، تعهد سازمانی، رسمیت سازمانی، رضایت شغلی، کرمان.



۱- استادیار بخش جامعه‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، ۰۹۱۷۱۷۲۶۳۳۷ - jafarinia_reza@yahoo.com

۲- کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی (نویسنده مسئول)، ۰۹۱۲۸۰۲۸۶۳۹ - aidinsolar@gmail.com



۱- مقدمه و بیان مسئله

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (وزارت کار و اموراجتماعی، ۱۳۷۵). مسئولان و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسئله تأکید داشته‌اند. بنابراین لازم است برای شناسایی بهتر این مسأله و عوامل مرتبط با آن مطالعاتی صورت گیرد.

سازمان‌ها نیز مانند افراد و گروه‌های کوچک دارای خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فرد هستند. با وجود این سازمان‌های رسمی را می‌توان با توجه به ویژگی‌های خاص که در بین آن‌ها مشترک است مقایسه کرد. به عنوان مثال یکی از این ویژگی‌ها اندازه سازمان است. اندازه سازمان را با شمارش افرادی که نامشان در لیست دستمزد یا حقوق سازمان آمده می‌توان تعیین کرد. ویژگی‌های دیگر سازمان ممکن است تمرکز اقتدار و قدرت تصمیم‌گیری، تخصصی شدن، پیچیدگی وظایف، کارکردها و روابط متقابل میان آن‌ها و غیره باشد.

پارسونز استدلال می‌کند که سازمان‌ها را می‌توان به عنوان سیستم در نظر گرفت. در نتیجه نخستین وظیفه تحلیل‌گر سازمان این است که ارزش‌ها و هدف‌های سازمان را تعیین کند از آن‌جا که تأکید اصلی بر ارزش‌ها و هدف‌هاست بنابراین ابتدا باید به سازمان از دیدگاه فرهنگی و نهادی نگریست. در دیدگاه کارکردگرایی ساختاری، هدف‌های سازمان همیشه باید به وسیله ارزش‌های سازمان مشروعیت پیدا کنند. ارزش‌های سازمان نیز به نوبه خود باید با ارزش‌های جامعه همساز باشند. مشروعیت هدف‌های سازمان از سهم آن‌ها در تأمین نیازهای کارکردی نظام اجتماعی بزرگتر (جامعه) ناشی می‌شود. به این ترتیب سازمان می‌تواند هدف‌هایش را مافوق هدف‌های سیستم‌های فرعی که سازمان را تشکیل می‌دهند قرار دهد. علاوه بر این هدف‌های سازمان در هدف‌های نظام اجتماعی بزرگتر ادغام می‌شود. یکی از هدف‌های اصلی پژوهشگران سازمان تبیین و پیش‌بینی پدیده‌های اجتماعی از طریق بررسی روابط آن‌ها با این ویژگی‌های مهم سازمانی می‌باشد.

هدف این مقاله نیز بررسی نقش امنیت اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی در سازمان پلیس با سازمان‌های دیگر در شهر کرمان می‌باشد، در این راستا سؤالات زیر مورد توجه این مقاله قرار می‌گیرد:

- ۱- آیا میانگین بیگانگی سازمانی در ایران با میانگین مورد انتظار تفاوت دارد؟
- ۲- چه عواملی در بیگانگی سازمانی در ایران نقش دارند؟



۲- کلیات و مفاهیم تحقیق

پیشینه تحقیق

سانتوز^۲ (۱۹۹۸) در کشور جمهوری دمیکن تحقیقی با عنوان «عوامل مرتبط با تعهد شغلی، سازمانی، و حرفه‌ای مربیان سازمان توسعه» انجام داده است. اهداف این مطالعه بررسی روابط میان متغیرهای کاری (سابقه، سازمان، شغل و حرفه، حوزه برنامه، و منطقه کاری)، متغیرهای اجتماعی (اعتبار شغلی، سازمانی و حرفه‌ای) و متغیر تعهد اجتماعی است. هم‌چنین تعیین میزان هم‌بستگی تعهد شغلی، سازمانی؛ و حرفه‌ای با متغیرهای کاری و اجتماعی و تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده(های) تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای بررسی کرده است. در این پژوهش یک نمونه ۵۵۰ نفری از چهار منطقه جمهوری دمیکن (مرکز، شرق، شمال، و جنوب غربی) به صورت تصادفی انتخاب شدند. نتایج تحلیل هم‌بستگی نشان داد که هر ۹ متغیر با حداقل یکی از مولفه‌های تعهد رابطه معنادار داشت. بین اعتبار شغلی و تعهد شغلی ($r=0.55$)، اعتبار سازمانی و تعهد شغلی ($r=0.57$)، اعتبار حرفه‌ای و تعهد شغلی ($r=0.48$) یک رابطه مثبت مشاهده شد. میان اعتبار سازمانی و تعهد سازمانی ($r=0.72$)، اعتبار شغلی و تعهد سازمانی ($r=0.59$) و اعتبار حرفه‌ای و تعهد سازمانی ($r=0.39$) هم‌بستگی مثبت به دست آمد؛ در ادامه یک هم‌بستگی مثبت نیز میان اعتبار حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای ($r=0.49$)، اعتبار شغلی و تعهد حرفه‌ای ($r=0.49$) و اعتبار سازمانی و تعهد حرفه‌ای ($r=0.33$) گزارش شد.

روابط میان تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای در پژوهش یاد شده نشان می‌دهد که بهبود یک نوع تعهد، تأثیر مثبتی روی سایر انواع تعهد دارد. این بدان معناست که هر موقعیتی در شغل، سازمان یا حرفه که در جهت کاهش یک نوع تعهد باشد، باعث کاهش دو نوع دیگر هم خواهد شد. هم‌چنین روشن شد که مدیران برای درک تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارمندان، بایستی روی خصوصیات اجتماعی-روانی و کاری تمرکز داشته باشند. در نهایت با حمایت از خصوصیات کاری و اجتماعی می‌توان تعهد شغلی، سازمانی و حرفه‌ای کارکنان را افزایش داد (Santos, 1998: 57 - 61).

لین^۱ و همکارانش (۲۰۰۰) تحقیقی با عنوان «اعتبار سازه‌ای سنجش نظریه بیکر درباره تعهد سازمانی» انجام دادند. ایشان در این پژوهش ۳۲۷ نفر کارگر را به شیوه پیمایشی مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق ۵ عامل را از همدیگر متمایز می‌ساخت، سه عامل که نظریه بیکر را تأیید می‌نمودند، مدیریت بوروکراتیک غیرشخصی، سازگاری فرد با موقعیت‌های اجتماعی متفاوت و بحث عدم کارایی بود. تعهد هنجاری و ارزشی نیز از مسائل اصلی در این تحقیق بودند. هم‌چنین صور اطاعت در سازمان و پذیرش شهروندی به معنای احساس تعلق داشتن در سازمان نیز در ارتباط با تعهد سازمانی بودند

1. Lynn





(Lynn et al, 2000: 428-444).

ایمان (۱۳۸۳) مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران» انجام داده است. فرضیه محوری مقاله مدعی است که ساختار سازمان نقش قابل توجهی در امر بیگانگی سازمانی ایفا می‌نماید. برای سنجش متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، تعداد ۳۱۳ نفر پاسخگو از ۱۵ سازمان تحت پوشش سازمان مدیریت برنامه‌ریزی استان فارس که با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم جامعه آماری، انتخاب گردیدند. از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که در سطح سازمان بین ساخت سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد. نتیجه تحلیل در سطح سازمان نشان می‌دهد که بیگانگی سازمانی تحت تأثیر عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و توانمندی مدیریت سازمان قرار دارد. البته نقش عواملی نظیر رسمیت، تمرکزگرایی و رضایت شغلی را نیز نمی‌توان نادیده گرفت. قابل ذکر است که متغیر تمرکزگرایی از طریق متغیرهای مداخله‌گر رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر بیگانگی سازمانی مؤثر است. بعلاوه تحلیل عامل داده‌ها ادعای تئوریک مرتن را که اظهار می‌دارد ساخت اجتماعی در سطح کلان و ساخت سازمانی در سطح سازمان علت ریشه‌ای بیگانگی سازمانی است، تأیید می‌نماید (ایمان، ۱۳۸۳: ۶).

شه‌میری (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمان)»، انجام داده است. این تحقیق به شیوه پیمایشی انجام شده و داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه از یک نمونه ۳۲۳ نفری از کارکنان ستادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمان جمع‌آوری شده است. در این تحقیق، ابتدا با استفاده از تحقیقات انجام شده و نظریه‌های سازمانی جامعه‌شناسی مانند پارسونز، هومنز، مارکس، کورمن و لاک به همراه بعضی از نظریه‌های روانشناسی کار، مانند نظریه سلسله مراتب نیازها از مازلو، نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه آلدرفر، یک الگوی نظری بر پایه متغیرهای مستقل اقتصادی-اجتماعی، جمعیتی، ماهیت کار، ارضا نیازها و متغیرهای سازمانی، طراحی گردید تا تأثیر آن‌ها را بر متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) سنجیده شود. هم‌چنین جهت سنجش متغیر وابسته از طیف ۱۹ گویه‌ای بری فیلدوروث که در قالب طیف لیکرت است، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیرهای جنس، سطح تحصیلات، رسته شغلی، نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا، تنوع شغلی، کاربرد تخصص، از خود بیگانگی، مشارکت سازمانی و عدالت سازمانی، از نظر آماری، در سطح بیش از ۹۵ درصد اطمینان، با رضایت‌مندی شغلی، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. اما ۷ متغیر سن، وضعیت تأهل، درآمد، نوع استخدام، موقعیت شغلی، تجربه کاری، محل تولد، رابطه معنی‌داری با رضایت‌مندی شغلی ندارند. نتایج تحلیل چند متغیره نشان می‌دهد که از میان متغیرهای مستقل، هشت متغیر نیازهای سطح





پایین، نیازهای سطح بالا، رسته شغلی (خدماتی)، تنوع شغلی، تخصص، جنس (زن)، از خود بیگانگی و رسته شغلی (اداری)، متغیرهایی هستند که به ترتیب بیش‌ترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته داشته و توانسته‌اند وراد معادله شوند و سایر متغیرها از معادله خارج شده‌اند. ضریب تعیین (R) بدست آمده از معادله، برابر با ۴۴ درصد است که نشان می‌دهد هشت متغیر مذکور، مجموعاً ۴۴ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) را پیش‌بینی می‌کنند.

معیدفر (۱۳۸۵)، پژوهشی با عنوان «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی» انجام داد. این مقاله با استفاده از روش پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری در این طرح عبارت از کلیه کارکنان واحدهای دولتی استان کرمان است. برای نمونه‌گیری، در مرحله اول تعداد ۶۰ اداره و در مرحله دوم به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک تعداد ده نفر از ادارات منتخب، انتخاب شده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد، میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. اما نکته تأمل برانگیز، رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهم‌تر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه است (معیدفر، ۱۳۸۵: ۳۲۱-۳۴۱).

ادبیات نظری تحقیق

برای تبیین پدیده بیگانگی سازمانی و ارتباط آن با امنیت اجتماعی از رویکرد کارکردگرایی ساختاری، رویکرد تضاد، نظریه مدیریت سازمانی و روانشناسی اجتماعی استفاده شده‌است.

از دیدگاه کارکردگرایان- ساختاری بسترهای اجتماعی که جامعه بر اساس آن‌ها قوام و دوام می‌یابند، به عنوان تولیدکننده سازگاری اجتماعی محسوب می‌شوند. این بسترها خود تحت تأثیر متغیرهای کلانی چون فرهنگ، سیاست، اقتصاد و تاریخ و جمعیت و... می‌باشند. اگر در جامعه این بسترها به صورت هماهنگ در ارتباطی پویا با یکدیگر قرار گرفته باشند، یک ثبات نسبی در بحث سازگاری اجتماعی به وجود خواهد آمد. اما در صورت وجود شکاف و یا گسل بین هر یک از این متغیرها، خطرات بالقوه، نظم اجتماعی را تهدید خواهد کرد. وجود چنین گسل‌هایی در اغلب جوامع امروزی امری تقریباً طبیعی بوده و به درجات متفاوت قابل مشاهده می‌باشد. هر یک از این گسل‌ها به دلیل ویژگی‌های منحصر به فردی که دارند به شکل ظاهر بر نظم اجتماعی اثر می‌گذارند (امیری، ۱۳۸۲: ۳۱۳-۳۳۶).

پارسونز چهارنوع مسئله را توصیف می‌کند که سازمان‌ها می‌باید برای بقا و پیشرفت در طول زمان حل کنند. وی می‌گوید حفظ تعادل و ادامه وجود نظام به چهار شرط کارکردی بستگی دارد که می‌باید به طور مناسب تأمین یا حل شود:



۱- دستیابی به هدف، یا تأمین حرکت پیوسته نظام به سوی هدف‌هایش؛
۲- انطباق، یا فرایند به کار انداختن وسایل فنی برای دستیابی به هدف؛
۳- یکپارچگی، یا فرایند برقراری و حفظ عاطفی و اجتماعی مناسب در میان افرادی که مستقیماً در فرایند دستیابی به هدف همکاری می‌کنند.

۴- حفظ الگو و کنترل تنش، یا مراقبت در اینکه واحدهایی که با یکدیگر همکاری می‌کنند وقت و تسهیلات لازم را برای ایجاد یا شناخت توانایی‌های موردنیاز سیستم دارا باشند.

مرتون^۱ هدف خود را کشف این نکته می‌داند که برخی ساختارهای اجتماعی، چگونه فشار معینی را بر بعضی از افراد جامعه وارد می‌کنند که این افراد به جای همنوایی، ناهمنوا می‌شوند (ترنر و بیگلی، ۱۳۷۰: ۴۳۸). او ریشه بیگانگی سازمانی را در شکاف میان دو عنصر اساسی ساختار فرهنگی جستجو می‌کند. مرتون در تبیین مسئله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه خصوصاً در جوامعی که از نظر سیاسی انعطاف پذیری کمتری دارند، تأکید می‌کنند (Merton, 1951). به نظر مرتن در میان عناصر ساخت‌های اجتماعی و فرهنگی دو عنصر که به لحاظ تحلیلی غیرقابل تفکیک اما در وضعیت ملموس و عینی قابل تفکیک‌اند، از اهمیت بیشتری برخوردارند. اولی عبارت از اهداف، اغراض و منافع است که تشکیل نوعی چارچوب ارجاعات آرمانی را می‌دهد و دومی، شیوه قابل قبولی است که دستیابی به این اهداف را تعیین، تنظیم و کنترل می‌کنند. بنابراین طبق نظر مرتن بیگانگی سازمانی به معنای «عدم هماهنگی و انطباق و یا عدم همخوانی اهداف و ابزار در سازمان‌ها» است که این اهداف و ابزار توسط مدیران نظام در راستای اهداف نظام اجتماعی طراحی شده‌اند. لذا بیگانگی سازمانی براساس عدم انطباق اهداف و وسایل سازمانی روی می‌دهد. به عبارت دیگر، در سازمان‌ها ممکن است با چند وضعیت روبرو شد:

۱- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گرفته باشند، در این حالت در سازمان همنوایی یا انطباق دیده می‌شود که مرتن آن را «تعادل خالص» می‌نامد و در این مقاله «سامان یافتگی سازمانی» نامیده شده است.

۲- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار سازمانی در دسترس را در جهت تحقق اهداف غیر سازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می‌شود که مرتن آن را سوء یکپارچگی نام نهاده است.

۳- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (رشوه و...) را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می‌شود که



مرتن آن را سوء یکپارچگی می‌نامد.

۴- در صورتی که اعضای سازمان، ابزار غیرسازمانی (فردی) را در جهت تحقق اهداف غیرسازمانی بکار گیرند، در این حالت سازمان دچار بیگانگی سازمانی می‌شود که مرتن آن را برای بار سوم سوء یکپارچگی می‌نامد (ایمان، ۱۳۸۳: ۹).

هانتینگتون بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه می‌داند که با ارزش‌های مدرن تربیت شده‌اند، اما در جامعه غیر مدرن زندگی می‌کنند و یا در سازمان‌های غیرمدرن کار می‌کنند. از نظر او تحصیل‌کردگان کسانی هستند که با ارزش‌های نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می‌شوند. در کشورهای در حال توسعه این گروه، عمدتاً با نظام سیاسی، اجتماعی ویژه‌ای روبرو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم را برای جذب آنان ندارد. بنابراین در این جوامع روشنفکران و تحصیل‌کردگان منزوی و بیگانه از جامعه و نظام سیاسی می‌شوند (هانتینگتون، ۱۳۷۵). هانتینگتون بیگانگی را مرحله‌ای از مراحل زنجیره‌ای علل وقوع انقلاب در جوامع سنتی و استبدادی می‌داند. طرح مسئله بیگانگی اگر چه در قالب یک نظریه انقلاب مطرح شده‌است، اما در پژوهش حاضر می‌تواند در تبیین مسئله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران استفاده شود.

در رویکرد ستیز، بیگانگی سازمانی علل ساختاری دارد یعنی منشأ بیگانگی سازمانی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی می‌باشد. به گونه‌ای که مارکس، علل بیگانگی سازمانی را اقتصادی-اجتماعی؛ زیمل، تسلط روابط حسابگرانه، بی‌قدرتی و پوچی انسان ناشی از زندگی در شهرهای کلان، و هورک‌هایمر فرهنگ صنعتی، صنعت فرهنگی، وسایل ارتباطی، اریک فروم، نظام بازار و هابرماس عقلانیت علمی و فنی می‌دانند. به هر حال، برای بررسی ضعف اخلاق کار از مفهوم بیگانگی و نظریه‌های مربوطه استفاده شده‌است. از نظر مارکس بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز می‌شود که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به خود اوست احساس خویشی نمی‌کند. این مسئله نسبت به هر چیزی در جامعه، همانند مذهب، دولت، سازمان و کار ممکن است صورت پذیرد. بنابراین بیگانگی انسان ممکن است با سازمان و کاری که می‌کند و نیز محیط اجتماعی او پیش بیاید. این بیگانگی ممکن است در افراد خاصی و یا قشر و طبقه ویژه‌ای ظاهر شود. بطور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است. لوکاش با تفسیر ویژه خود از مارکس بر این باور است که بیگانگی اساساً در ذات هر نوع جامعه متعلق به سرمایه‌داری وجود دارد (Zimmerman, 1990).

سیمن انواع بیگانگی را از هم تفکیک می‌کند. از نظر او بیگانگی در اشکال از خود غریبی، انزوا، بی‌هنجاری، بی‌معنایی و ناتوانی ظاهر می‌شود. از میان انواع حالات بیگانگی، از خود غریبی، انزوا و بی‌هنجاری و بی‌معنایی در میان روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه رایج‌تر است. خصوصاً انزوا و بی‌معنایی در توضیح وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان



بارزتر است. به عبارت دیگر، مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیشتر توضیح دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل کردگان جامعه است. این گروه با ارزش‌های جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزشها عمیقاً با ارزش‌های پذیرفته شده عمومی در تعارض است. منظور از این مفهوم جدا شدن روشنفکران از معیارهای فرهنگ عامه است که در آن روشنفکر با جامعه و فرهنگ خود بیگانه شده است (سیمن، ۱۳۷۸: ۴۱۲).

در تحلیل مسئله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از نظریه محرومیت نسبی و نیز نظریه توقعات فزاینده دیویس و گار بهره گرفته شده است (معیدفر، ۱۳۸۵: ۲۷۰). این نظریه‌ها عمدتاً تحلیلی روانشناختی از فرایند نارضایتی فردی و جمعی ارائه کرده‌اند و برای درک موضوع نارضایتی شغلی و احساس بی عدالتی سازمانی و اجتماعی حائز اهمیت هستند.

دیویس در نظریه خود احساس بی عدالتی اجتماعی را در دوران رکود اقتصادی عامل اساسی بروز نارضایتی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند. گار هم نارضایتی سیاسی و روانشناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف بین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. قابلیت‌های ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به طور موجهی مستحق آن می‌دانند، و قابلیت‌های ارزشی اموری عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل کردگان جدی‌تر و عمیق‌تر است (دیویس، ۱۹۶۲: ۶). بنابراین از نظر دیویس و گار بی عدالتی اجتماعی مهمترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است (کوهن، ۱۳۷۵: ۲۰۵). اما فایراند از پیروان نظریه محرومیت نسبی تحلیل خود را از سطح روانشناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روانشناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند وجود و بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیکتر شود (همان: ۲۰۹).

در این تحقیق هم چنین از نظریه‌های مدیریت در تبیین اخلاق کار بهره‌برداری شده است. معمولاً دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. یکی از مهمترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت دانسته می‌شود که در جوامع و سازمان‌های مدرن رایج است و بنیاد آن بر مشارکت اعضای سازمان در





مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان است (معیدفر، ۱۳۸۵: ۲۷۲). این دو نوع مدیریت را گیدنز مدیریت در سازمان‌های با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمان‌های با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۴).

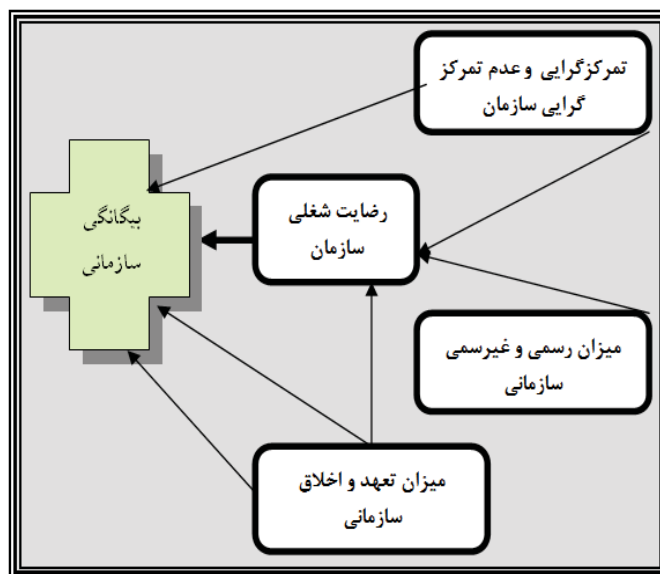
نظریه‌های سازمانی پدیده از خودبیگانگی سازمانی را با شیوه‌های خاص نگرش به سازمان‌ها و گروه‌های درون آن‌ها را منعکس می‌کنند. در این دیدگاه به سازمان به عنوان سیستم‌های باز و بسته نگریسته می‌شود. رویکردهای سیستم بسته در تبیین رفتار سازمانی تقریباً به طور کامل بر فرایندهای درون سازمان تکیه می‌کنند و رویکردهای سیستم باز بر روابط متقابل سازمان‌ها با محیط آن‌ها تأکید می‌ورزند. در رویکرد سیستم بسته سازمان بدون در نظر گرفتن عوامل بیرونی به عنوان علل رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. نظریه کلاسیک سازمان که گاهی نظریه ماشینی نیز نامیده شده است پیش آهنگ همه نظریه‌های امروز سازمان‌ها بوده است. برجسته‌ترین نظریه‌سازان کلاسیک که رویکرد ماشینی را برگزیده‌اند ماکس وبر، تیلور، فایول، مونی و رایلی، گیولیک و ارویک بوده‌اند.

در ارزیابی نظریه بوروکراسی و ارتباط آن با بیگانگی سازمانی گرچه توجه به افکار ماکس وبر مفید می‌باشد اما به انتقاداتی که از طرف افرادی چون سلزنیک، تامسن، مارچ و سایمون بر این نظریه شده است نیز به تحلیل از خود بیگانگی سازمانی کمک خواهد کرد. و بر آن است که هر چه سازمان به نمونه آرمانی بوروکراسی نزدیکتر باشد. کارایی آن در دنبال کردن هدف‌هایی که سازمان برای آن به وجود آمده است بیشتر خواهد بود. او برای نشان دادن کارایی برتر بوروکراسی نسبت به شکل‌های سازمانی دیگر اغلب بوروکراسی‌ها را به ماشین‌های پیچیده تشبیه می‌کند. وبر ویژگی‌های ساخت بوروکراتیک را که موجب دستیابی به حداکثر کارایی می‌شود تعیین کرده است. این ویژگی‌ها عبارتند از: استمرار و وظایف رسمی، وجود یک نظام قوانین و مقررات، تقسیم کار، وجود سلسه مراتب، شایستگی و تخصص، غیرشخصی بودن رفتار، وجود یک نظام پاداش و خدمت، جدایی اموال سازمان و اموال شخصی، جدایی محل کار و محل سکونت. بسیاری از منتقدان وبر بر این عقیده دارند که وبر بر روابط رسمی در سازمان بیش از حد تأکید کرده است. او درباره ارتباطات غیر رسمی و روابط گروه‌های کوچک که در همه سازمان‌ها وجود دارند چیزی نمی‌گوید و در سازمان‌های بوروکراتیک شیوه‌های غیررسمی انجام کارها اغلب تا اندازه‌هایی موجب انعطاف‌پذیری می‌گردد.





نمودار ۱: مدل تجربی تحقیق



فرضیه های تحقیق

- بین میزان تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی سازمان با بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان رسمی و غیررسمی بودن سازمان و بیگانگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.
- بین میزان تعهد و اخلاق سازمانی و بیگانگی سازمانی رابطه وجود دارد.

۳- روش شناسی تحقیق

این مطالعه با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسش نامه ساختار یافته انجام گرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان واحدهای اداری دولتی شهر کرمان است. از این میان، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری چند مرحله ای انتخاب شده اند. اطلاعات مورد نظر با استفاده از تکنیک پرسش نامه گردآوری گردید. برای روایی ابزار تحقیق از اعتبار صوری استفاده شد و برای پایایی ابزار تحقیق که پرسش نامه است از تکنیک آماری ضریب آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله، سازمان های اداری شهر کرمان است. تعداد کل سازمان های اداری تحت پوشش این سازمان در سال ۱۳۸۹، ۲۷ سازمان می باشد که برای تعیین حجم نمونه مورد مطالعه از دستور العمل کوکران استفاده شده است. درانتخاب جمعیت نمونه از روش نمونه گیری



سهمی‌ای استفاده شده است و برای هر سازمان ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. جدول شماره ۱ سازمان‌های مورد تحقیق، تعداد پاسخگو و پرسش‌نامه را برای هر سازمان به طور جداگانه نشان می‌دهد. این نمونه بصورت نظری و جهت این امر که سهم هر سازمان در آن برابر باشد، تعدا ۳۰ نفر از هر سازمان انتخاب شده است.

جدول ۱: تعداد نهایی پاسخگویان در ۱۰ سازمان انتخابی با گزارش تعداد پرسش‌نامه‌های تحقیق

نام سازمان	تعداد پاسخگویان مورد مطالعه
اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمان	۳۰
اداره تعاون شهرستان کرمان	۳۰
اداره بازرگانی شهرستان کرمان	۳۰
اداره راه و ترابری شهرستان کرمان	۳۰
اداره ثبت اسناد شهرستان کرمان	۳۰
اداره بنیاد شهید شهرستان کرمان	۳۰
اداره ارشاد اسلامی شهرستان کرمان	۳۰
اداره ثبت احوال شهرستان کرمان	۳۰
اداره کار و امور اجتماعی شهرستان کرمان	۳۰
اداره تربیت بدنی شهرستان کرمان	۳۰
جمع	۳۰۰

در این پژوهش روایی و اعتبار طیف‌های مورد استفاده جهت سنجش متغیرهای (بیگانگی سازمانی، رسمی و غیررسمی بودن سازمانی، تعهد و اخلاق سازمانی، ...) مورد ارزیابی قرار گرفت. از میان انواع روایی در تحقیقات علمی به ارزیابی روایی صوری طیف‌ها پرداخته شد. روایی صوری که به آن اعتبار ذهنی نیز می‌گویند دلالت بر عقلایی و منطقی بودن ابزار سنجش (طیف) دارد. در این راستا ضمن انطباق گویه‌ها با تحقیقات انجام شده و چارچوب نظری حاکم بر پژوهش، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار متخصصین و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. اشتراک نظر آنان بر گویه‌ها به طراحی طیف منجر گردید. جهت ارزیابی پایایی ابزار تحقیق از تکنیک آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمرکزگرایی ۰/۸۷، از خودبیگانگی سازمانی ۰/۸۸، رسمی بودن ۰/۸۵، تعهد و اخلاق سازمانی ۰/۶۷ و برای رضایت شغل برابر ۰/۷۱ بوده است.

آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها در جدول زیر آمده است. ارقام جدول نشان می‌دهند که کل طیف‌ها از پایایی برخوردار می‌باشند.





جدول ۲: میزان آلفای کرونباخ (پایایی) گویه‌های هر طیف

مقدار آلفا	تعداد گویه	نام طیف
۰/۸۷	۸	تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی در سازمان پلیس
۰/۸۸	۲۰	از خود بیگانگی سازمانی پلیس
۰/۸۵	۱۱	رسمی بودن و غیررسمی بودن سازمان پلیس
۰/۶۷	۶	تعهد و اخلاق سازمانی پلیس
۰/۷۱	۷	رضایت شغلی پلیس

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های تحقیق حاصل استخراج پرسش‌نامه‌هایی است که توسط ۳۰۰ نفر تکمیل گردیده و اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که میانگین سنی افراد پاسخگو ۳۹/۸۲ می‌باشد. از دیگر متغیرهای تحقیق، تحصیلات پاسخگویان می‌باشد. میانگین تحصیلات برابر ۱۳/۵۴ کلاس، سابقه خدمت ۱۱/۶۰ سال می‌باشد. از طرفی ۷۰ درصد آن‌ها مرد و ۳۰ درصد از آن‌ها زن بودند.

برای آزمون فرضیه‌هایی که متغیر مستقل آن‌ها در سطح متغیرهای فاصله‌ای قرار می‌گیرد، با متغیر وابسته که بصورت فاصله‌ای است، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شده است. در بین این متغیرها، تمرکزگرایی بیش‌ترین هم‌بستگی را با متغیر وابسته داشته است. اما متغیر میزان تحصیلات دارای هم‌بستگی نسبتاً ضعیفی با متغیر وابسته می‌باشد. در میان متغیرهای مستقل، تعهد اخلاقی و رضایت شغلی دارای هم‌بستگی منفی و معناداری با بیگانگی سازمانی بوده اند.

جدول ۳: ضریب هم‌بستگی پیرسون متغیرهای مستقل با متغیر وابسته

متغیر	ضریب هم‌بستگی پیرسون	انحراف معیار	سطح معنی‌داری
تمرکزگرایی در پلیس	۰/۸۷	۶/۷۵	۰/۰۰۰
تعهد اخلاقی در پلیس	-۰/۸۶	۵/۱۲	۰/۰۰۰
رسمیت سازمانی در پلیس	۰/۸۳	۹/۷۵	۰/۰۰۰
رضایت شغلی در پلیس	-۰/۵۰	۶/۱۰۹	۰/۰۰۰
سن	۰/۲۴	۱۴/۴۳	۰/۰۰۰
مدت زمان سابقه	۰/۲۵	۶/۴۲	۰/۰۰۰
میزان تحصیلات	۰/۱۲	۲/۸۷	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴ آزمون تفاوت میانگین نمره از خودبیگانگی کارکنان بر حسب وضعیت تأهل افراد نشان می‌دهد، با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره خود





بیگانگی افرادی که متأهل هستند، بیشتر از افراد مجرد می‌باشند و این تفاوت‌ها در این فرضیه با هم تفاوت زیادی دارد به طوری که میانگین این نمره برای افراد دو گروه متفاوت می‌باشد و تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $\text{Sig} = /000$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است.

جدول ۴: آزمون تفاوت میانگین نمره از خودبیکاری کارکنان بر حسب وضعیت تأهل

نام متغیر	نام مقوله	فراوانی	میلگین	مقدار T	معناداری
وضعیت تأهل	مجرد	۷۹	۵۴/۶۰	۵/۹۶	۰/۰۰۰
	متأهل	۱۲۰	۶۵/۸۱		

جدول شماره ۵ آزمون تفاوت میانگین نمره از خودبیکاری کارکنان بر حسب جنسیت افراد نشان می‌دهد، با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره خودبیکاری افرادی که مرد و یا زن هستند، با هم تفاوت ناچیزی دارند و این تفاوت کم در این فرضیه بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $\text{Sig} = /۲۵$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار نبوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش نیست.

جدول شماره ۵ آزمون تفاوت میانگین نمره از خودبیکاری کارکنان بر حسب جنسیت

نام متغیر	نام مقوله	فراوانی	میلگین	مقدار T	معناداری
جنسیت	مرد	۲۱۰	۶۳/۴۸	۱/۱۳	۰/۲۵
	زن	۸۹	۶۱/۲۸		

۵- بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به قدری در همه ابعاد و جنبه‌های گوناگون زندگی ما فراگیر شده‌اند که شناخت آن‌ها نه تنها به عنوان یک موضوع علمی بلکه به عنوان یک پدیده‌های جدایی ناپذیر از زندگی اجتماعی ما اجتناب ناپذیر می‌نماید. شناخت سازمان به حدی که بتواند مدیران ما را نه تنها در زندگی خصوصی بلکه در زندگی سازمانی یاری داده و آن‌ها را مجهز به ابزار شناخت برای هدایت و سکانداری مجموعه خود نماید کار ساده‌ای نیست.

باتوجه به اینکه وجوه اختلاف سازمان‌ها با یکدیگر به اشکال گوناگونی بروز می‌کند. اگرچه سازمان‌ها دارای ویژگی‌های عام و مشترکی هستند اما در اندازه، ساختار و فرایند عملیات با یکدیگر تفاوت دارند و این مشکلات تا حدودی در این تحقیق برجسته بودند. در بررسی جامعه شناختی سازمان‌های اداری سازمان‌های گوناگونی را می‌توان مطالعه



کرد، از سازمان‌های مرکزی مانند وزارتخانه‌ها تا سازمان‌های محلی و استانی، سازمان‌های آموزشی و صنعتی. در این تحقیق نیز جامعه مورد مطالعه محدود به سازمان‌های اداری در شهر کرمان می‌باشد. در این پژوهش سعی شده‌است به بررسی عوامل اقتصادی اجتماعی مرتبط با بیگانگی سازمانی و هم‌چنین تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی در سازمان‌ها میزان رسمی بودن و غیررسمی بودن سازمان‌ها و میزان تعهد و اخلاق سازمانی و رضایت شغلی سازمانی را در بین ۳۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های اداری در شهر کرمان پرداخته شود.

آشنایی با ساختار و کارکرد سازمان‌ها برای بسیاری از مردم که در دوران زندگی خود به طور مستقیم یا غیر مستقیم با سازمان‌ها کار می‌کنند و یا عضو سازمانی هستند سودمند خواهد بود. آن‌ها به نقش خود در سازمان و اهمیت وظایفشان در ارتباط با وظایف دیگران پی می‌برند. روسای سازمان‌ها و مدیران نیز از مطالعه بیگانگی سازمانی سود می‌برند. آن‌ها می‌توانند تغییراتی را که می‌خواهند در ساختار و وظایف سازمان به وجود آورند به گونه مؤثری برنامه ریزی کنند. هم‌چنین از آن‌جا که پویایی سازمان‌ها نقش مهمی در دستیابی آن‌ها به هدف‌هایشان دارد برای دستیابی موفقیت‌آمیز به هدف‌های سازمان ضروری است که سازمان به طور مداوم با شرایط متغیر محیط انطباق یابد. مهمترین پیامدهای بوروکراسی در جهان امروز و به ویژه تأثیر بوروکراسی دولتی بر جامعه. در این زمینه ماکس وبر بر برتری فنی بوروکراسی نسبت به شکل‌های دیگر سازمان و اداره مزایای تمرکز وسایل اداری، تأثیر بوروکراسی در کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی و تداوم ساختار تأکید می‌ورزد. برخی از این موضوعات توسط پژوهشگران امروزی بررسی و مطالعه می‌شوند مانند تأثیر بوروکراسی بر تحرک اجتماعی و بر نظام قشربندی اجتماعی به طور کلی. اما تأکید اصلی پژوهش‌های امروزی بر قدرت بوروکراسی دولتی و تأثیر آن‌ها بر تصمیم‌گیری، نقش بوروکراسی در توسعه اقتصادی ویژگی‌های بوروکراتیک و رفتار با مردم و مراجعان به سازمان‌های اداری است.





منابع

- امیری، علی اکبر، (۱۳۸۲): گسترش حوزه‌ی اقتدار دولت، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال سوم شماره هشتم، مرداد و شهریور.
- ایمان، محمد تقی و فریده اثنی عشری، (۱۳۸۳): بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمانهای اداری شهر شیراز). مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)، ویژه نامه علوم اجتماعی، شماره ۲ (پیاپی ۱۸).
- ترنر، جاناتان. اچ و ال بیگلی، (۱۳۷۰): نظریه‌ی جامعه شناسی، ترجمه‌ی عبدالعلی لهسایی زاده، کرمان: مرکز نشر دانشگاه کرمان.
- کوهن، تامس، (۱۳۷۵): ساختار انقلابهای علمی، ترجمه احمد آرام، کرمان: نشر سروش.
- گیدنز، آنتونی، (۱۳۷۳): سازمان اجتماعی، هما زنجانی زاده، کرمان. سمت.
- معید فر، سعید، (۱۳۸۵): اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. فصل نامه رفاه اجتماعی، شماره، ۶ (۲۳)، صص ۳۳۱-۳۴۱.
- هانتینگتون، ساموئل، (۱۳۷۵): سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، مترجم: محسن ثلاثی، کرمان، نشر علم.
- Lynn, M. Shore, et al. (2000). "Construct Validity of Measures of Becker Side-Bet Theory", Journal of Vocational Behavior, Vol.57, pp. 428-444.
- Merton, R. K. (1951). Social Theory and Social Structure. London: Free Press.
- Santos, S. and N.L. Emulous, (1998)."Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic..." Journal of Agricultural Education, Vol. 35, No.3, pp. 57 – 61.
- Zimmerman, M.A. (1990). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. American journal of Community psychology, 18p.169.

