

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال دوم، شماره پنجم، زمستان ۱۳۸۸

ص ص ۲۸ - ۷

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و از خودبیگانگی اجتماعی در بین
دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز

دکتر محمود علمی^۱

ابوالفضل هاشم‌زاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۸/۲۰

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز می‌باشد و روش تحقیق، پیمایشی است. جامعه آماری دبیران زن و مرد دبیرستان‌های شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۱۳۲۴۷ می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۳ نفر برآورد گردیده و نمونه‌ها به شیوه طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب گردیدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه محقق ساخته کیفیت زندگی کاری برگرفته از کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه استاندارد بیگانگی اجتماعی ملوین سیمن که ضریب پایایی آن‌ها به کمک آلفای کرونباخ که قابل قبول به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. نتایج نشان داده که کیفیت زندگی برابر $44/87 \pm 12/10$ و بیگانگی اجتماعی برابر $46/62 \pm 16/42$ به دست آمده که هر دو در حد متوسط بوده است. بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی همبستگی معنی‌دار به دست آمد. هم‌چنین کیفیت زندگی کاری با هر یک از ابعاد بیگانگی اجتماعی به جز انزوای اجتماعی معنی‌دار و معکوس بود. یعنی کیفیت زندگی کاری پایین موجب بالا رفتن ابعاد بیگانگی اجتماعی در دبیران می‌شود.

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. گروه علوم اجتماعی، تبریز- ایران.

۲- کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، بیگانگی اجتماعی، دبیران، تبریز.

بیان مسئله

کیفیت زندگی مفهوم وسیعی است که وضعیت آن به توسعه یافتگی جوامع بستگی دارد. در ابتدا این مفهوم در مقابل رویکرد صرف اقتصادی به توسعه شکل گرفت. الگوی توسعه اجتماع محور در قالب نگرش‌های سنتی در علوم اجتماعی سابقه‌ای دیرینه دارد. طوری که در طول حیات خود با فراز و نشیب‌های زیادی رو به رو بوده است (شعاری‌نژاد، ۱۳۸۳: ۲۳).

کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های ایجاد انگیزه و راه‌گشایی مهم در طراحی و غنی‌سازی شغلی است که ریشه آن در نگرش کارکنان به انگیزش است که امروز یکی از مهم‌ترین موضوعات در باب جامعه‌شناسی کار و شغل در سازمان‌هاست که توجه روز افزون و ویژه‌ای را می‌طلبد. «کیفیت زندگی شامل کلیه اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید و موجبات رضایت و خرسندی و اعتماد آنان را فراهم می‌آورد» (محب‌علی، ۱۳۷۳: ۳۹).

کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان اداره از راه مجاری ارتباطی مستمر بر هم اثر می‌گذارند. بر این اساس کیفیت زندگی کاری، سطح رضایت شغلی، احساس هویت سازمانی و سلامت اجتماعی در محیط کار می‌باشد. بنابراین کیفیت زندگی هم یک روش و هم یک هدف اخلاقی است (دولان و شولر، ۱۳۸۱: ۳۵۵).

کیفیت زندگی کاری^۱ یعنی نوعی نگرش افراد به شغل خود. یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. در چه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورده می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۶۸).

یکی از آفت‌های مهم بیگانگی اجتماعی، بی‌توجهی به زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. عوامل مختلفی بر کیفیت زندگی کاری موثر که در جمع‌بندی نهایی می‌توان به امنیت کار، فرصت شکوفایی و امکانات فیزیکی اشاره کرد. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی از اهمیتی است که همگان برای آن قائلند. انسان‌ها برای ارائه بهترین کوشش‌های خود در راه تحقق افراد سازمان، علاقمندند بدانند که به انتظارات، خواسته‌ها، نیازها و شأن آن چگونه توجه می‌شود (بهمنی و تمدنی، ۱۳۸۲: ۲۵).

1- Quality of work life =QWL

در این میان کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار باشد. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیابند اندیشه‌های خود را داشته و در تصمیم‌گیری‌ها بیش‌تر دخالت کنند واکنش‌های مطلوب و مناسبی از خود نشان خواهند داد.

از نظر ریچارد والتون «کیفیت زندگی عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود» (مورهد و گریفمن، ۱۳۷۴: ۵۲۹). اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است، اما در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد. حداقل سه استفاده رایج از این اصطلاح وجود دارد. اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما، کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع‌ترین استفاده از این اصطلاح باشد. دوم این که کیفیت زندگی کاری هم‌چنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی سیستم پرداختی که عملکرد خوب را تشویق می‌کند، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. بالاخره کیفیت زندگی کاری اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۱۳۸).

روند جدیدی که باعث اهمیت کیفیت زندگی کادر آموزشی و پرداختن به مسائل مربوط به کار آن‌ها در سازمان علمی شده و نقش و رسالت این منبع استراتژیک را به عنوان یکی از عوامل تأمین کیفیت جامعه و بهره‌وری در سازمان‌های علمی و آموزشی و دولتی و بازرگانی و نهایتاً زیر بنای توسعه علمی، اقتصادی و اجتماعی فرهنگی می‌باشد. در حوزه‌شناسی کیفیت زندگی می‌توان گفت با توجه مطالعات انجام شده در این حوزه کیفیت زندگی موضوعی عمده در رشته‌های جامعه‌شناسی خانواده و کار است. کیفیت زندگی در دو بعد: عینی و ذهنی قابل مطالعه و بررسی است.

الف- تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان مانند: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار، پرستیژ اجتماعی و

ب- تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اخص می‌باشد. به تعبیر دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۱۳۸).

شاخص‌های کلیدی کیفیت زندگی در چهار حوزه عمده: ۱- اجتماعی ۲- بهداشتی ۳- اقتصادی ۴- زیست محیطی، می‌توان نام برد. در تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. با وجود تفاوت در برداشتها تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می‌توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره

کرد که دانشمندان متعددی آن‌ها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده‌اند (سلمانی، ۱۳۸۴: ۱۶).

اگر معلمی واقعا احساس کند کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته است، اعم از این که نتیجه عملکرد خودش یا ناشی از سیاست‌های سازمان در جهت افزایش بهره‌وری باشد. این موضوع به معلم نیروی بیش‌تری جهت انجام کارش می‌بخشد و نتیجه طبیعی چنین فرآیندی ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه و یا محیط آموزشی مدرسه است.

این فرآیند در نهایت موجب افزایش بهره‌وری از نتایج مورد انتظار با توجه با استانداردهای فناوری یا تجهیزات شده و همین مطلب خود موجب انگیزه بیش‌تری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتری می‌شود. بنابراین کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و موثر منابع انسانی به آن بستگی دارد. قدر مسلم هر اندازه سازمان‌ها و موسسات گسترش یافته و متنوع‌تر شود مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزون‌تر می‌گردد. از این رو مدیران باید به دانش و بینش لازم در جهت مواجه شدن در حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس مجهز باشند.

عواملی چند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر دارند که برخی از آن‌ها عبارتند از: آموزش، امنیت جانی، امنیت مالی، امنیت شغلی، اوقات فراغت، روابط اجتماعی و بیگانگی اجتماعی می‌باشد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود.

در مورد پیامدهای کیفیت زندگی کاری و رابطه آن بیگانگی اجتماعی موارد متعددی متذکر شد که بعضی از آن‌ها عبارتند از: عدم توفیق در امور آموزشی، عدم توفیق در امور شغلی، افت تحصیلی، پایین آمدن رضایت شغلی، خسارت جبران ناپذیر به سیستم آموزشی کشور، کم کاری در محیط‌های آموزشی کشور، کم کاری در سیستم‌های آموزشی، بحران هویت و ... یکی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی بیگانگی اجتماعی می‌باشد. امروزه کاربرد مفهوم بیگانگی در مباحث جامعه‌شناسی به نحوه بارزی متنوع و متفاوت است و از مطالعه تضادها و کشمکش‌ها و بدبختی‌ها در زندگی شخصی تا تحلیل نا آرامی‌های دانشجویی و طغیان نسل جوان و نیز از دیکتاتوری کارگری تا ظهور فاشیسم و نازیسم را در بر می‌گیرد. جامعه‌شناسان به طور عمده به تبیین و تشریح چگونگی مخدوش شدن روابط اجتماعی، حالات و خصوصیت منفصلانه و پرخاشگرانه فرد در قبال جامعه و ساخت اجتماعی توجه می‌کنند. از این رو، تأکید آنان بر بیگانگی و آنومی اجتماعی است که در آن احساسات فرد نسبت به واقعیات اجتماعی (جامعه، نهادها امور اجتماعی و...) سنجیده می‌شود. مع الوصف بیگانگی از خود نیز مورد توجه برخی از جامعه‌شناسانی چون مارکس، وبر، مانهایم و میلز قرار گرفته است. با این حال، در چند اصل و زمینه نظر جامعه‌شناسان در باب بیگانگی مشترک است.

اول این که، اهالی حوزه‌های جامعه‌شناسی ریشه‌های بیگانگی و علل آن را نه در درون فرد بلکه در بیرون او و در واقعیت‌های اجتماعی، نهادها، ساختارها، روابط اجتماعی و کیفیت زندگی جست و جو می‌کنند. دوم این که نقطه عزیمت آن‌ها از جامعه و ساخت اجتماعی است. سوم، احساسات افراد را در قبال جامعه می‌سنجند. چهارم واحد تحلیل آن‌ها جمع است نه فرد. پنجم بیگانگی را امری تحمیلی و مسئله‌ای ناخواسته به شمار می‌آورند که از سوی نظام اجتماعی بر فرد تحمیل گردیده است.

در بیگانگی اجتماعی به رابطه بین فرد و جامعه توجه می‌شود و بریدگی از هنجارهای فرهنگی و انفصال یا جدایی از دیگر مردمان مطمح نظر است. بیگانگی اجتماعی نوعی احساس انفصال جدایی و عدم پیوند ذهنی و عینی میان فرد و جامعه است (محسنی تبری، ۱۳۷۳: ۱۲).

در خصوص کیفیت زندگی کاری نتایج مطالعات نشان می‌دهد دو رساله کارشناسی ارشد که در آن‌ها به بررسی کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان و پرسنل پرداخته است (تعالی، ۱۳۷۴؛ قاسمی، ۱۳۷۹؛ بیان زاده و همکاران، ۱۳۷۲) در بررسی نتایج نشان داد که نیمی از بیماران در زمینه‌های گوناگون زندگی از جمله فعالیت‌های اجتماعی و رضایت عمومی و روابط اجتماعی، آسایش روانی و سلامت جسمانی در سطح متوسط و در زمینه‌های علائم و فعالیت‌های روزمره زندگی در سطح بالایی قرار داشتند. در طی ربع آخر قرن بیستم تاکنون پژوهشگران زیادی در مورد کیفیت زندگی و تعامل آن با ویژگی‌های انسان‌ها اظهار نظر کرده‌اند. به عنوان مثال از عوامل گسترش دیدگاه جدید، برخی از صاحب‌نظران، توسعه آتی در مراقبت از سلامت (جسمانی و روانی) را در گرو توجه روز افزون به راهبردهای پیشگیری اولیه با هدف توسعه کیفیت زندگی افراد می‌دانستند. بسیاری از نویسندگان نیز معتقد بودند برنامه‌های پیشگیری اولیه‌ای که به منظور کاهش سوء مصرف الکل طراحی و اجرا می‌شود، می‌بایست معطوف به توسعه کیفیت زندگی افراد باشد (براک، ۱۹۷۶؛ موسر، ۱۹۷۹؛ وردن، ۱۹۷۹؛ شاتفورد، ۱۹۸۹) تأثیر برنامه‌ها آموزشی مدیریت فشارهای روانی را بر کیفیت زندگی آزمودنی‌ها مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که استفاده از برنامه‌های مدیریت فشار روانی باعث افزایش نمره‌های آزمودنی‌ها در مقیاس کیفیت زندگی می‌شود و تا شش ماه بعد از پایان دوره نیز ادامه می‌یابد (به نقل از اوآنز و کاپ، ۱۹۸۹).

سوال اصلی پژوهش این است که آیا رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی در بین معلمان دبیرستان‌های تبریز وجود دارد؟

چارچوب نظری تحقیق

رویکرد جامعه‌شناختی به مفهوم کیفیت زندگی

موضوع کیفیت زندگی تقریباً به‌طور هم‌زمان در چندین رشته علوم اجتماعی مطرح شد. در جامعه‌شناسی، اغلب به عنوان موضوعی ضمنی در مطالعات اجتماعی مطرح بوده مانند توصیف زندگی روستایی در ایالات متحده که به وسیله آگبرن (۱۹۴۶) انجام شد. کیفیت زندگی به یکی از موضوعات مسلط شاخص‌های تحقیقات اجتماعی تبدیل شده است. در ابتدا تنها بر شاخص‌های «عینی» رفاه مانند فقر، بیماری و خودکشی تأکید می‌شد و شاخص‌های انتزاعی تنها در دهه ۷۰ اضافه شدند. کتاب‌های منتشر شده در این زمینه عبارتند از «شاخص‌های اجتماعی رفاه، درک آمریکایی‌ها از کیفیت زندگی» نوشته اندرو و ویتی (۱۹۷۶) و «کیفیت زندگی آمریکایی‌ها، احساسات، ارزیابی‌ها و رضایت‌ها» نوشته کمپل (۱۹۸۱)؛ به نقل از مختاری و نظری، ۱۳۸۹: ۹۱).

در حال حاضر کیفیت زندگی تعیین شده در بسیاری از کشورهای توسعه یافته موضوع اصلی گزارش‌های اجتماعی است و سوالات مربوط به این موضوع به عنوان سوالات جامعه‌شناسی مسکن، کار و جامعه‌شناسی خانواده مطرح است (Schuessler & Fisher, 1985: 129-49). (در تاریخ علوم اجتماعی) اغلب از رویکردهای معینی به کیفیت زندگی بحث شده است. در مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی کیفیت زندگی با توجه به نظام اجتماعی بررسی شده است. در این جا مکاتب فکر گوناگونی در حوزه جامعه‌شناسی شرح داده می‌شود.

رویکرد اقتصادی به مفهوم کیفیت زندگی

در دهه ۹۰ موضوع کیفیت زندگی وارد عرصه اقتصاد شد. اولین کسی که به این موضوع در زمینه اقتصاد پرداخت برنارد وان پراک بود که اکثر آثار خود را در زمینه «ارزیابی خوشبختی» روش محاسبه رضایت (۲۰۰۴)، ارائه داد. کتاب جدید دیگر در این زمینه «خوشبختی و اقتصاد» اثر برنو فرای و آلویس استاتزر (۲۰۰۲) می‌باشد (به نقل از مختاری و نظری، ۱۳۸۹: ۶۲). اقتصاددانان دیدگاهی انتزاعی نسبت به مسئله تندرستی اتخاذ نمودند و اغلب رابطه بین وضعیت تندرستی و امکانات پزشکی را بررسی کرده و تفسیراتی در مورد کارایی، اثربخشی و عدم تبعیض در ارائه امکانات پزشکی ارائه می‌دهند. تلقی شخصی یا ذهنی خود از تندرستی براساس فایده شکل می‌گیرد. جرمی بنتام عبارت فایده را در قرن هجدهم مطرح کرد. وی این عبارت را این گونه معنی کرد:

«فایده خاصیت هر شیء است که به وسیله آن رسیدن به سود، مزیت، شادی، حسن و... یا جلوگیری از بروز بدبختی، درد، فلاکت یا ناراحتی برای شخص ذینفع مدنظر است» (همان منبع). استنلی یونز، آلفرد مارشال و دیگر اقتصاددان قرن نوزدهم از لحاظ نظری و تجربی سهم عمده‌ای در ارائه مفهوم فایده داشتند. آن‌ها استدلال می‌کردند که افراد کالاها و خدمات ارزان را انتخاب می‌کنند. هدف از انتخاب آن‌ها

افزایش شادی و نفع خود است. فرد از بسیاری از فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی سود می‌برد، هم‌چنین می‌تواند از طریق فعالیت‌ها به سود مطلق که با استفاده از اعداد اصلی ارزیابی می‌شود، دست یابد. در طول قرن بیستم یک مکتب جدید تفکر اقتصادی بنیان نهاده شد که براساس آن فایده را می‌توان با اعداد ترتیبی نشان داد. با استفاده از مفهوم سود ترتیبی، اولویت‌ها را می‌توان براساس مقیاس فاصله‌ای یا مقیاس نسبی سنجید.

برای سنجش کیفیت زندگی در جوامع گوناگون ابزار بسیاری تدوین شده است. اقتصاددانان، به دلیل داشتن ابزاری قوی برای سنجش، براساس پیش‌فرض‌های خود، نخستین کسانی بودند که به طور غیرمستقیم به این امر پرداختند.

جوامع غربی برای قرن‌ها گوشیده‌اند تا از آمارها در زمینه تعیین سطح رفاه و بهره‌مندی شهروندان و نیز آگاهی از نیازمندی‌ها و برآورد مقدرات ارضا این نیازها استفاده کنند. این آمارها اصولاً بر حیطه‌های اقتصادی زندگی شامل سطوح درآمد، هزینه‌ها، پس‌اندازها، تولید و فروش و امکانات و خدمات و فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بود (Oliver & Mohammad, 1996). درحالی که کمپل، کانورس و روجرز معتقدند، علت چنین تمرکزی بر اندازه‌گیری‌های اقتصادی، سهولت دسترسی به اطلاعات آن بوده است، اما دیگران دلایل متفاوتی را مطرح کرده‌اند. برای نمونه هانکیس معتقد است که استفاده از شاخص‌های اقتصادی ریشه در علایق اولیه مرکانتلیست‌هایی است که معتقد به وجود رابطه‌ای مستقیم بین فعالیت‌های اقتصادی گوناگون، نظیر تجارت، اشتغال، تولید با سطح رفاه عمومی مردم بودند. مطابق این دیدگاه، رشد اقتصادی یک ملت حاکی از توسعه آسایش و سلامت آن ملت است. در واقع در بسیاری از کشورها اطلاعات پایه برای ارزیابی میزان رفاه و آسایش مردم با استفاده و براساس شاخص‌های اقتصادی به دست می‌آید (مختاری و نظری، ۱۳۸۹: ۶۴-۶۰).

بیگانگی اجتماعی

در نظریه‌های جامعه‌شناختی، بیگانگی در سه رویکرد اجتماعی قابل بحث است: در رویکرد ستیز، بیگانگی علل ساختاری دارد. یعنی بیگانگی در ساختارهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی منشا دارد. جورج لوکاج نیز مانند هگل معتقد است که بیگانگی زمانی در جامعه به عنوان یک فرآیند اجتماعی ظاهر می‌گردد که انسان به ابزار تبدیل شود. فرد نیز از منظر دیگری به این مسئله می‌نگرد. او بیگانگی را حالتی می‌داند که در آن شخص خود را غریبه حس می‌کند و از خود بیگانه می‌شود در این حالت انسان خود را مرکز عالم و خالق اعمال خود نمی‌داند، بلکه او در دست اعمال و نتیجه آن محکوم است او از آن‌ها اطاعت ریاضی ستایش می‌کند. به نظر وی باید علت‌های بیگانگی را در نهادهای اجتماعی از جمله بوروکراسی سازمانی، مالکیت و غیره جست و جو کرد. اما زیمل فردگرایی را لازمه زندگی مدرن و از خود بیگانگی را پیامد حتمی آن می‌داند (شارون، ۱۳۸۲).

در رویکرد کارکردگرایی هم، بیگانگی از ساختارهای اجتماعی و فرهنگی ناشی می‌شود و آن را پدیده‌ای تحمیلی می‌داند که ثبات نظام اجتماعی را متزلزل می‌کند. دورکهایم و مرتون نیز علت‌های بیگانگی را در ساختارهای اجتماعی- فرهنگی جست و جو می‌کنند، اما هر یک از نقطه نظر خاص خود به این مسئله می‌نگرند. بدین معنا که دورکیم به رابطه فرد و جامعه توجه می‌کند و مساله نابسامانی را مطرح می‌کند که در زمان انتقال جوامع از انسجام اجتماعی- مکانیکی شتاب گرفته و سبب تضعیف ارزش‌ها می‌شود (پاپنهایم، ۱۹۵۹). پیامدهای این امر می‌تواند به گسترش اخلاق فردی به جای اخلاق جمعی و در نهایت به بیگانگی ختم شود. محور بحث در این دیدگاه، ارزیابی کارکرد نهادها در جهت حفظ و گسترش تعادل و نظم اجتماعی است. بدین معنا که هر گونه بحرانی می‌تواند باعث بروز مشکلات جدی در تعادل نظام گردد.

سومین رویکرد، رویکرد تفهیمی است که اندیشمند بارز آن ماکس وبر است. اصطلاح «مفهوم» نزد او بیانگر شکل عینی موقعیت‌های رفتاری و کنشی است. از دیدگاه این متفکر آلمانی تنها جهان که به مفهوم تغییر یابنده در برابر ما قرار گیرد، جهانی تغییر پذیر و دگرگون شده است (آشتیانی، ۱۳۸۳). «بیگانگی» در رویکرد روان‌شناختی نیز مورد توجه قرار گرفته است. بیگانگی اجتماعی به عنوان یک مساله در دهه ۱۹۵۰ با عصر ماشینی شدن شروع شد. امروز نیز با ورود تکنولوژی به سازمان‌ها، تغییر در ماهیت و وظیفه‌کاری، تجربه‌کاری مرتبط با تکنولوژی، تمرکز بر انعطاف سازمان‌ها، توجه به عامل‌های فردی و شخصیتی و توجه به روابط انسانی این امر دوباره مورد توجه قرار گرفته است. از نظر رابطه کارمند و مدیر، بیگانگی از اخلاق کاری ضعیف، نارضایتی شغلی و یا ناامیدی مشکلی جدی‌تر است. فرد بیگانه از کار ممکن است به‌طور کلی همکاران، رئیس، شغل و سازمان خود را در محیط کار رد کند. فانس (۱۹۸۶) در الگوی خود نشان داده که انزوای اجتماعی و از خود بیگانگی در سطح‌های بالاتر سازمان، می‌تواند بیش‌تر از سطح‌های پایین آن باشد، چون ادراک تحول در سطح‌های بالاتر بیش‌تر است.

سیمین در سال ۱۹۵۹ یکی از اساسی‌ترین مطالعه‌های خود را در روان‌شناسی اجتماعی برای روشن شدن مفهوم «بیگانگی» آغاز کرد و ابعاد چندگانه آن را مورد مطالعه قرار داد و پنج بعد را در بیگانگی مشخص کرد: ۱- بی‌قدرتی ۲- بی‌هنجاری ۳- انزوایی اجتماعی ۴- بی‌معنایی ۵- احساس از خود بیگانگی.

بنا به تعریف و تحلیل ملوین سیمین^۱، از خود بی خود شدن [بیگانگی اجتماعی] به اشکال پنج‌گانه‌ای در ابعاد فرهنگی - جامعه‌ای [اجتماعی] - روانی می‌تواند پدیدار شود. این اشکال پنج‌گانه عبارتند از:

۱- بی‌قدرتی (یا ناتوانی)^۲

1- Seeman
2- Powerlessness

۲- بی‌هنجاری (یا ناهنجاری)^۱

۳- انزوای اجتماعی^۲

۴- احساس بی‌معنایی یا بی‌محتوایی^۳

۵- بیگانگی از خود (یا از خود بیگانگی)^۴

چنان‌که از این تقسیم‌بندی سیمن بر می‌آید «از خودبیگانگی» یکی از اشکال پیدایی «بی‌خود شدن» (یا آلیناسیون) است نه تمام آن.

پیشینه تحقیق

سیدروکین (۲۰۰۴) در مطالعه خود که در رابطه با بیگانگی و محیط‌های آموزشی انجام داد، مساله عدم مشارکت افراد در سازمان را در بروز بیگانگی از محیط آموزشی دخیل دانسته است. در تحقیقی که جای (۲۰۰۶) انجام داد نتیجه گرفت که توان‌مندسازی معلمان مدرسه، ارتباط‌های قوی در مدرسه و اشتغال در کار برای معلمان و انزوای اجتماعی آن‌ها را کاهش می‌دهد. این امر در تحقیق گلن (۲۰۰۷) در میان اعضای هیات علمی نیز تایید شده است. در تحقیقی که ایلماز و سارپکایا (۲۰۰۹) نیز درباره علت بیگانگی از کار معلمان انجام داد بی‌قدرتی معلمان را بیش از ابعاد دیگر بیگانگی مشاهده کرد، که علت آن را در ساختار اداری محیط آموزشی و نداشتن ارتباط صحیح با همکاران می‌داند.

یکی از عامل‌هایی که باعث می‌شود کارکنان نگرش جدیدی نسبت به سازمان پیدا کرده و نسبت به آن تعهد داشته باشند کیفیت زندگی کاری آن‌ها است. علا (۱۳۷۱) می‌گوید: با تعیین کیفیت زندگی کاری می‌توان نشان داد که وقتی کارمند احساس می‌کند که بر برخی جنبه‌های زندگی کاری خود تسلط دارد احساس بیهودگی نمی‌کند. جهت رسیدن به هدف‌های سازمان از بیش‌ترین توانایی خود استفاده می‌کند. پژوهشی که در سال ۱۹۹۷ توسط اداره مرکزی کار بمبئی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری انجام گرفت، نشان داد که نقش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و شرکت در حلقه‌های کیفیت به میزان قابل توجهی بیگانگی آن‌ها را کاهش داد و باعث افزایش رضایت شغلی و درک و برداشت مثبت از جو سازمانی گردید. گرور، جنونگ و کاتینیگر (۱۹۹۵) نیز نشان داد که کارمندان با دسترسی به منافع‌های خانوادگی، قصد کم‌تری برای ترک سازمان دارند.

محمدی (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان» انجام داده است و به این نتیجه رسیده است که بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و

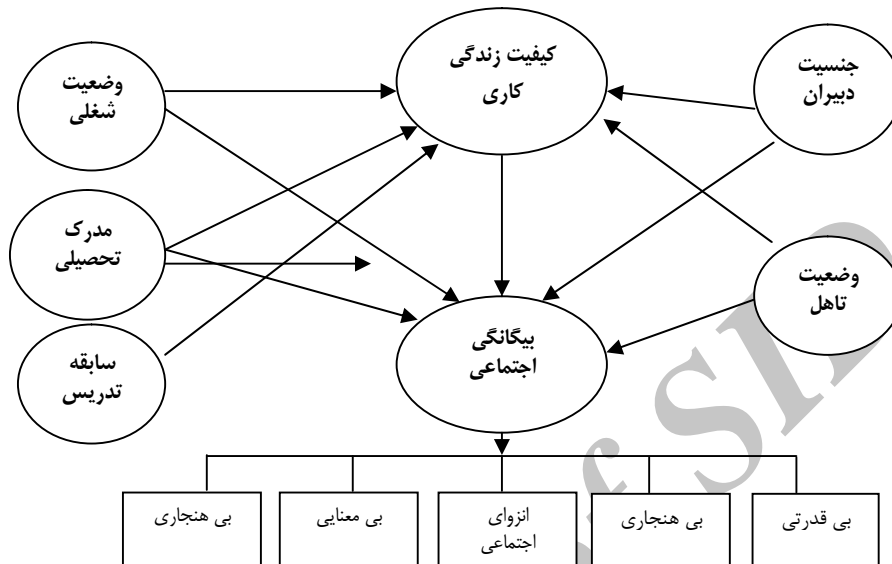
1- Normlessness
2- Estrangement Social
3- Senslessness, Meaninglessness
4- Self strangement

سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($r=0/84$). از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه تأمین فرصت رشد و سپس مؤلفه قانون‌گرایی بیش‌ترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند. حسینی فرجام (۱۳۸۳)، نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان» دریافته است که معلمان تا حدودی از کیفیت زندگی کاری مناسب برخوردارند. بین مؤلفه‌های شش‌گانه، مشارکت در وضعیت مناسب‌تری نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار داشته و رضایت از حقوق و مزایا در ردیف آخر بوده است.

در پژوهشی، تمدنی و بهمنی (۱۳۸۲) کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد جنوب تهران را بررسی کردند. به گزارش آن‌ها کیفیت زندگی ۲۰٪ دانشجویان نیازمند تغییر جدی بوده و عوامل جنس، سن، نوع مذهب در کیفیت زندگی گروه نمونه بی‌تأثیر و تاهل، اشتغال و برخی از سطوح تحصیلی و شغلی والدین بر کیفیت زندگی آن‌ها موثر بوده است. پژوهش‌های متعددی در مورد ارتباط کیفیت زندگی با سایر مولفه‌ها صورت گرفته است از جمله این‌که از قرن‌ها پیش تأثیر اوقات فراغت بر کیفیت زندگی در آثار مختلف مطرح شده است. برخی از پژوهش‌ها به بررسی رابطه میان جنبه‌های مختلف درک فرد از کیفیت زندگی پرداخته‌اند. این فاکتورها عبارتند از: بهداشت، غرور ملی و دیگر عوامل اجتماعی، آلتن و گیسون هم برخی از عوامل اجتماعی را که عبارتند از: امکانات تفریحی، شرایط اقتصادی، امکانات آموزشی، امکانات اجتماعی، خدمات دولتی و عمومی، تسهیلات پزشکی، مشارکت و حمایت اجتماعی مطرح کردند. در صورتی که برخی از محققان موضوعات مقدم بر این سه جنبه از کیفیت زندگی را ارائه داده‌اند که عبارتند از: شرکت در فعالیت‌های تفریحی، موقعیت اجتماعی-اقتصادی، مشارکت اجتماعی و اقامت در جامعه. اما تاکنون تعداد کمی از پژوهش‌ها در این حوزه به بررسی تجربی مدل نظری شامل تمام فاکتورهای موثر بر کیفیت زندگی پرداخته است.

رستمی هوارق (۱۳۸۰) به بررسی عوامل اجتماعی موثر بر بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه‌کنندگان شبکه‌های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد. هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل موثر بر بیگانگی از کار بوده است. محقق با استفاده از این نظریه ملوین، سیمین، میلتنون کونور و سوانسون به ارائه فرضیه‌ها پرداخته است. این تحقیق نشان می‌دهد که هر چه تحصیلات فرد بیش‌تر باشد و سلیقه کاری بیش‌تری داشته باشد، بیگانگی از کار کم‌تری دارد هر چه رابطه دوستانه غیر رسمی فرد بیش‌تر، میزان بیگانگی از کار کم‌تر می‌باشد.

قدیمی (۱۳۸۰) به بررسی میزان بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران پرداخته است. جامعه آماری کلیه ادارات شرکت‌ها و نهادهای دولتی نسبتاً شدید بوده است و عوامل متعدد فردی، سازمانی، مدیریتی و انگیزشی در میزان بیگانگی از کار تأثیرگذار بوده‌اند (قدیمی، ۱۳۸۰).



شکل (۱): مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و بیگانگی اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و میزان احساس بی قدرتی آنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و میزان احساس بی‌هنجاری آنان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و میزان احساس انزوای اجتماعی آنان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و میزان احساس بی‌معنایی آنان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین کیفیت زندگی کاری دبیران و میزان احساس تنفر آنان از خود رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف یک مطالعه کاربردی و از نظر زمان مطالعه مقطعی و از نظر گردآوری داده‌ها یک بررسی پیمایشی و از لحاظ روابط بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد.

تعریف متغیرها

متغیر کیفیت زندگی کاری

تعریف نظری: از نظر ریچارد والتون «کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود» (مورهد و گریفتین، ۱۳۷۴: ۵۵).

در تعریف دولان و شولر «کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که به ویژه بر شغل‌شان و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد، به نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیش‌تر می‌شود و فشار ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد» (دولان و شولر، ۱۳۸۱: ۳۵۴).

مولینز یکی از صاحب‌نظران در زمینه کیفیت زندگی کاری است، وی بر این اعتقاد است که به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری و یافتن تعریف عملی آن می‌توان گفت که این مفهوم زمانی به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به عنوان یک هدف، به عنوان فرآیندی که آن هدف را محقق می‌نماید و به عنوان فلسفه‌ای که تعیین‌کننده روش مدیریت افراد (کارکنان) است در نظر بگیریم (مولینز، ۱۹۹۳: ۴۹۹).

تعریف عملیاتی: منظور از کیفیت زندگی کاری در این تحقیق پاسخ‌هایی است که افراد به پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری که از الگوی کیفیت زندگی کاری والتون گرفته شده است، ریچارد والتون اجزا «کیفیت زندگی کاری» را در هشت بعد و ۴۴ گویه مطرح می‌نماید:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: منظور، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد.
- ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است.
- ۳- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال است.
- ۴- قانون‌گرایی در سازمان: فراهم نمودن زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر، نقد کردن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
- ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

- ۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌باشد.
- ۷- یکپارچگی و انسجام: ایجاد یک فضا و جوکاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این که آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند را تقویت نماید.
- ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴).

متغیر بیگانگی اجتماعی

احساس تنفر یا تنفر از خویشتن است که فرد یا افرادی در یک چنین وضعیتی در رابطه با زندگی فردی دچار تنفر و بی‌هدفی می‌شوند. احساس تنفر از خویشتن حالتی است که فرد یا افراد در رسیدن با پاداش‌ها با اوج کمال نایل شدن آن دسته از فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و مشارکت دارند، دچار احساس ناتوانی هستند (محسنی تهریزی، ۱۳۷۳).

از نظر فروم، بیگانگی اجتماعی حالتی است که در آن شخص خود را غریبه‌ای حس می‌کند. دیگر خود را مرکز عالم به حساب نمی‌آورد و خالق اعمال خود نیست، بلکه اعمال و نتایج، بر وی حاکم هستند، از آن‌ها اطاعات می‌کند یا حتی آن‌ها را ستایش می‌نماید (فروم، ۱۳۶۰: ۱۴۷).

سیمن میزان و درجه هر رفتاری را براساس پاداش‌های مورد نظر آتی می‌بیند و چون مارکس معتقد است که پاداش منحصر در خود عمل نهفته نیست بلکه به کار امری خارجی است. کارگر کار می‌کند بدون این که به ارزش کار خود واقف باشد و از نتایج کار خود مطلع گردد (محسنی تهریزی، ۱۳۷۰: ۶۸).

مفهوم بیگانگی اجتماعی در تفکرات مارکس به معنی احساس از دست دادن کنترل بر زندگی اجتماعی است. به اعتقاد مارکس افراد در ارتباط با نیروی کارشان کنترل خود را بر فرآیندهای تولیدات کارشان از دست می‌دهند. فرآیند بیگانگی اجتماعی به احساس پوچی، بی‌قدرتی، اخلاق‌زدایی، بی‌زاری از خود، بی‌ریشه‌ای، بی‌اعتمادی و خشونت می‌انجامد. به علاوه، از خود بیگانگی با چنین ویژگی‌هایی که دارد به انکار ارزش‌های اساسی جامعه، هنجارهای رفتار اجتماعی و استانداردهای تثبیت شده رفتار منتهی می‌شود (احمدی، ۱۳۸۴: ۶۱).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق برای سنجش بیگانگی اجتماعی دیران پنج متغیر ملوین سیمن (۱۹۵۹) استفاده شده است. سیمن پنج متغیر را به عنوان نتایج بیگانگی معرفی می‌کند که عبارتند از: احساس بی‌قدرتی شامل (عدم تسلط بر زندگی، ناتوانی در برابر مشکلات، اعتقاد بر تقدیر، عدم مشارکت)، احساس بی‌هنجاری شامل (عدم رعایت قانون، رعایت قانون به خاطر ترس از مجازات)، احساس انزوای اجتماعی شامل (عدم مشارکت در امور، تنهایی را ترجیح دادن، دوری از دوستان)، احساس بی‌معنایی شامل (احساس بی‌معنایی نسبت به دنیا، بدبین بودن به آینده، نامشخص بودن آینده

شغلی) و احساس بیگانگی از خود شامل (بیزار بودن از خود، احساس عقب بودن از دیگران، خود را قبول نداشتن).

متغیر احساس بی‌قدرتی

بی‌قدرتی یعنی این که در فرد این احتمال ذهنی وجود دارد که او با امثال او از قدرت کافی برای مهار پیامد و رویدادهای که دور و برش اتفاق می‌افتد برخوردار نیست. بی‌قدرتی امید ضعیف برای کنترل رویدادها، فقدان کنترل بر نظام سیاسی، اقتصادی، صنعتی تعریف شده است.

احساس بی‌قدرتی نوعی بیگانگی اجتماعی است که در آن فرد احساس می‌کند قادر به تعیین یا نظارت بر نتایج مورد انتظار نبوده و توانایی تقویت یا تحکیم اهداف مورد نظر خود را که در پی آن است ندارد. بی‌قدرتی را هگل، مارکس و وبر طی بحث‌هایی درباره دوری کارگران از تسلط واقعی بر سرنوشت اقتصادشان، درماندگی‌شان و بهره‌برداری از آن‌ها برای مقاصد خودشان مطرح کرده بودند. وبر استدلال می‌کند که در جامعه صنعتی دانشمند، کارکنان مدنی و استاد دانشگاه نیز از تسلط بر کار خود دور می‌شود (سیمن، ۱۹۵۹: ۹۶-۹۵).

تعریف عملیاتی: احساس بی‌قدرتی با استفاده از نظریه ملوین سیمن با شاخص‌های: عدم تأثیر بر رویدادهای جامعه، عدم توانایی در انجام امور، عدم داشتن اعتماد به نفس در انجام کارها، عدم تسلط بر زندگی، ناتوانی در برابر مشکلات و اعتقاد بر تقدیر اندازه‌گیری شد.

متغیر احساس بی‌هنجاری

حالتی از بیگانگی است که طی آن فرد با سطح بالایی از انتظار، این را بر خود متصور می‌داند که نزدیک شدن به اهداف دلخواه، تنها در گروه اعمال و رفتارهایی است که از نظر اجتماعی مقبول و پسندیده نیست. فرد احساس می‌کند برای رسیدن به هدف‌های ارزنده خود نیاز به وسایل نامشروع دارد، یا کنش‌هایی او را به هدفش نزدیک‌تر می‌سازد که مورد تأیید جامعه نیست (سیمن، ۱۹۵۹: ۷۸۶).

تصور بر این است که از دست رفتن یا فقدان هنجارهای اجتماعی بر عدم امنیت شخصی، از دست رفتن ارزش‌های ذاتی که احتمالاً به زندگی هدف یا جهت می‌بخشد منجر می‌شود. لئو اسرول سعی کرده است که این متغیر را با سنجش احساس تعلق به دیگران مجزا کند. مقیاس وی ۵ گویه است که هر یک از این گویه‌ها یک جنبه از بی‌هنجاری را می‌سنجد.

بی‌هنجاری به مفهوم پریشانی و سرگشتگی آدمی است، در برابر قوانین، قواعد و هنجارهای اجتماعی، بدین معنی که هنجارهای اقتدار آمرانه و جنبه مطلوب خود را بر فرد از دست داده و مدیریت اخلاقی لازمه را بر وی نمی‌توانند اعمال کنند. پس فرد نمی‌تواند جهت رفتار خویش را تعیین کند. بی‌هنجاری وضعیت اجتماعی ویژه‌ای است که در آن هنجارها دچار پریشانی شوند و یا آن‌که با یکدیگر

ناهم‌ساز باشند و فرد برای هماهنگ شدن با آن‌ها دچار سردرگمی و سرگشتگی شود. در نتیجه فرد آدمی در وضعیتی قرار می‌گیرد که به درون خویشتن پناه برد و بدینانه همه پیوندهای اجتماعی را نفی کند (محسنی‌تبریزی، ۱۳۷۰: ۲۳-۲۴).

تعریف عملیاتی: احساس بی‌هنجاری با استفاده از نظریه ملوین سیمن با شاخص‌های: عدم رسیدن به اهداف بر طبق هنجارها و ارزش‌های جامعه، عدم اهمیت پیروی از هنجارها و ارزش‌های جامعه، رسیدن به اهداف از راه غیرقانونی، رعایت قانون به خاطر ترس از مجازات اندازه‌گیری شد.

متغیر احساس انزوای اجتماعی

وضعیتی که در آن انفصال تامه‌ای در رابطه با ارزش‌های مرسوم جامعه پیدا کرده است. فرد دارای باور یا اعتقاد نازل نسبت به مکانیسم ارزش‌گذاری و سیستم پاداش اجتماعی می‌باشد و با هر آن‌چه که از نظر جامعه معتبر و ارزش‌مند است خود را هم عقیده و هم‌سو نمی‌بیند. به عبارتی جدامانندی یک فرد یا جمعی خاص از نظر فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... کاهش یا انحلال مبادلات بین آن‌ها هم‌چنین جدامانندی می‌تواند به علت عدم پذیرش فردی از جانب جامعه باشد که دلیل آن می‌تواند زیر پا گذاشتن هنجارهای پذیرفته جامعه از سوی فرد باشد یا علل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و... علل به وجود آورده آن باشد (ساروخانی، ۱۳۷۳: ۳۸۰).

تعریف عملیاتی: احساس انزوای اجتماعی با استفاده از نظریه ملوین سیمن با شاخص‌های: عدم همکاری با دیگران در انجام امور، عدم احساس نشاط در زندگی، تنهایی را ترجیح دادن، دوری از دوستان، عدم احساس اهمیت از نظر دیگران و عدم مشارکت در فعالیت‌های جامعه اندازه‌گیری شد.

متغیر احساس بی‌معنایی

بی‌معنایی در افراد نوعی بیگانگی است که فرد یا افراد در این نوع از بیگانگی دچار نوعی ابهام و شک و دودلی شده و قادر نیستند که نتایج و پیامدهای رفتار خود را پیش‌بینی کنند. به عبارتی تردید در این که در مورد معیارهای مطرح شده در سطح جامعه به چه چیزی اعتقاد داشته یا نداشته باشند. در احساس بی‌معنایی فرد در باور و عقیده خود دچار ابهام و تردید و شک است و نمی‌داند که به چه اعتقاد داشته باشد در تصمیم‌گیری‌ها عقیده خود را با استانداردهای جامعه نمی‌تواند تطبیق دهد (محسنی‌تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۸).

تعریف عملیاتی: احساس بی‌معنایی با استفاده از نظریه ملوین سیمن با شاخص‌های: عدم اعتقاد به دیگران، عدم امید به آینده، بی‌معنا بودن زندگی، احساس بی‌معنایی نسبت به دنیا و نامشخص بودن آینده شغلی اندازه‌گیری شد.

متغیر احساس تنفر از خود

احساس تنفر از خود نوعی از بیگانگی است که فرد یا افرادی در یک چنین وضعیتی در رابطه با زندگی فردی خود دچار تنفر و بی‌هدفی می‌شوند. احساس تنفر از خویشتن حالتی است که فرد یا افراد در رسیدن به پاداش‌ها یا به کمال نایل شدن آن دسته از فعالیت‌های که در آن درگیر هستند و مشارکت دارند، دچار احساس ناتوانانی هستند. سیمن درجه هر رفتاری را براساس پاداش‌های مورد انتظار آتی می‌بیند و چون مارکس معتقد است که پاداش منحصر در خود عمل نهفته نیست بلکه نسبت به کار امری خارجی است. کارگر کار می‌کند بدون این که به ارزش کار خود واقف باشد و از نتایج کار خود مطلع گردد (محسنی تبری، ۱۳۷۰: ۶۸).

تعریف عملیاتی: احساس تنفر از خود با استفاده از نظریه ملوین سیمن با شاخص‌های: تنفر از خود و دیگران، عدم ارزش قائل شدن برای خود، عدم احساس ارزش‌مندی، عدم احساس لذت از زندگی و احساس عقب بودن از دیگران اندازه‌گیری شد.

جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

جامعه آماری: در این مطالعه جامعه آماری کلیه دبیران دبیرستان‌های شهر تبریز هستند که تعداد آن‌ها طبق آخرین آمار سازمان آموزش و پرورش آذربایجان شرقی برابر با ۱۳۲۴۷ نفر است که به تفکیک زن، ۶۲۱۶ نفر و مرد ۷۰۳۱ نفر است. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده خواهد شد. که به شرح زیر می‌باشد:

$$n' = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

در این فرمول:

N: جامعه آماری n': حجم نمونه t = ۱/۹۶ ضریب اطمینان ۹۵٪

d = ۰/۰۵: دقت احتمالی مطلوب p = ۰/۵ نسبت صفت در جامعه. q = ۱-p

حجم نمونه‌ای که از طریق فرمول کوکران به دست آمده است ۳۷۳ نفر می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه بوده است.

جدول شماره (۱): مشخصات عمومی پاسخگویان

تحصیلات		وضعیت تاهل		جنسیت	
کم‌تر از لیسانس	بالاتر از لیسانس	مجرد	متاهل	زن	مرد
۱۰	۳۶۳	۱۹	۳۴۷	۱۷۵	۱۹۸

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد ملوین سیمن و پرسشنامه محقق ساخته (متغیرهای زمینه‌ای) استفاده شده است. اعتبار گویه‌ها به صورت محتوایی براساس نظر متخصصان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و مدیریت تعیین گردید. کیفیت زندگی براساس گویه‌های ریچارد والتون که او هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف افزایش (Q.W.L) مورد توجه قرار می‌دهد و برای بیگانگی اجتماعی از گویه‌های استاندارد ملوین سیمن استفاده شد.

تعیین اعتبار ابزار پژوهش

اعتبار شاخصی است دال بر این که تا چه حد سنجه (وسیله اندازه‌گیری) دارای خطاهای تغییرپذیری است. یک اندازه‌گیری زمانی معتبر است که در آن چیزی که قصد اندازه‌گیری آن را داشته‌ایم، اندازه‌گیری شده باشد (ساروخانی، ۱۳۸۲: ۱۴۶). در این پژوهش برای تأمین اعتبار ابزار پژوهش از روش اعتبار صوری استفاده شده است، بدین گونه که پرسشنامه در اختیار اساتید و کارشناسان صاحب‌نظر (به ویژه بازبینی اساتید راهنما و مشاور) قرار گرفته تا پرسشنامه را مطالعه و اعتبار آن را بررسی نمایند.

پایایی گویه‌ها

پایایی سؤالات پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ تعیین شد مقدار آلفا در دامنه صفر تا یک است به طوری که از طریق این ضریب به پایداری درونی گویه‌ها پی برده می‌شود. در جدول (۲) مقدار پایایی هر یک از گویه‌ها گزارش شده است.

جدول شماره (۲): پایایی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	مقدار پایایی محاسبه شده
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۹۵
بیگانگی اجتماعی	۰/۸۷۲
احساس بی‌قدرتی	۰/۷۳۱
احساس بی‌هنجاری	۰/۷۵۱
احساس انزوای اجتماعی	۰/۷۴۵
احساس بی‌معنایی	۰/۸۱۱
احساس بیگانگی از خود	۰/۷۱۲

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار spss نسخه ۱۷ انجام گرفته است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه ۱: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران

براساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/278$ با سطح معنی‌داری $P = 0/000$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که با بهبود کیفیت زندگی کاری از میزان بیگانگی اجتماعی دبیران کاسته می‌شود.

جدول شماره (۳): همبستگی بین متغیرها

کیفیت زندگی کاری	
$r = -0/278$ $P = 0/000$ $n = 373$	بیگانگی اجتماعی
$r = -0/263$ $P = 0/000$ $n = 373$	احساس بی‌قدرتی
$r = -0/217$ $P = 0/000$ $n = 373$	احساس بی‌هنجاری
$r = -0/082$ $P = 0/112$ $n = 373$	احساس انزوای اجتماعی
$r = -0/246$ $P = 0/000$ $n = 373$	احساس بی‌معنایی
$r = -0/221$ $P = 0/000$ $n = 373$	احساس تنفر از خود

فرضیه ۲: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌قدرتی دبیران

براساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌قدرتی دبیران همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. به طوری که

ضریب همبستگی برابر $r = -0/263$ با سطح معنی داری $P = 0/000$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که با بهبود کیفیت زندگی کاری دبیران از میزان احساس بی قدرتی آنان کاسته شده و امیدوارتر می‌شوند.

فرضیه ۳: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌هنجاری در دبیران

بر اساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌هنجاری در دبیران همبستگی معکوس معنی دار وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/217$ با سطح معنی داری $P = 0/000$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که با بهبود کیفیت زندگی کاری دبیران احساس بی‌هنجاری در بین آنان کاهش می‌یابد. بر اساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و احساس انزوای اجتماعی در دبیران همبستگی معکوس معنی دار وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/082$ با سطح معنی داری $P = 0/112$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که بین کیفیت زندگی کاری و احساس انزوای اجتماعی در بین دبیران همبستگی معنی داری وجود ندارد، چون سطح معنی داری آزمون از $0/05$ بیش تر به دست آمده است.

فرضیه ۵: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌معنایی در دبیران

بر اساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و احساس بی‌معنایی در دبیران همبستگی معکوس معنی دار وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/246$ با سطح معنی داری $P = 0/000$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که با بهبود کیفیت زندگی کاری از احساس بی‌معنایی دبیران کاسته می‌شود.

فرضیه ۶: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و احساس تنفر از خود در دبیران

بر اساس اطلاعات جدول (۳) و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود که بین کیفیت زندگی کاری و احساس تنفر از خود در دبیران همبستگی معکوس معنی دار وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی برابر $r = -0/221$ با سطح معنی داری $P = 0/000$ محاسبه شده است. این ضریب بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری و احساس بیگانگی از خود در بین دبیران افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

کار و اشتغال از جمله موارد مهم زندگی انسان محسوب می‌شود که در صورت انطباق آن با شرایط و علاقه‌ی وی، آثار مطلوبی برای فرد و جامعه در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر با بهبود کیفیت زندگی کاری، از میزان بیگانگی اجتماعی افراد کاسته شده و رضایت شغلی حاصل خواهد شد. بر همین اساس در پژوهش حاضر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران بررسی شده است. یافته‌ها در زمینه ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی نشان داد، همبستگی معکوس معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی اجتماعی دبیران مقطع متوسطه شهر تبریز وجود دارد. به این ترتیب آثار مطلوب‌تری را برای سازمان و جامعه خود داشته باشند. آن چنان که در پژوهش‌های داخلی و خارجی هم‌چون جان سورد (۲۰۰۳)، رستگاری (۱۳۷۸)، صنوبری (۱۳۷۹)، قاسمی (۱۳۷۹)، گوهری (۱۳۷۶) و خوشبختی (۱۳۸۳) نیز نشان داده شد، که وجود هر یک از موارد مطرح در کیفیت زندگی کاری موجب بهبود عملکرد و به دنبال آن رضایت شغلی و عدم احساس بیگانگی نسبت به کار و محیط آن در کارکنان خواهد شد. که یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش مذکور هم سو است. بر همین اساس می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان (دبیران) را افزایش دهند و شرایطی در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، رشد و ارتقای فرصت برای بروز قابلیت‌های خود را داشته باشند. آن گاه می‌توان شاهد بالندگی سازمانی و رشد و پویایی و عدم تعارض و بیگانگی در سازمان بود.

پیشنهادها

- تعادل 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 بر مبنی تخصص و شایسته‌سالاری باشد. هم‌چنین استخدام دبیران براساس اصول و ضوابط باشد، تا زمینه‌های ریاکاری و خویشاوندگرایی در سازمان فراهم نگردد و کارکنان احساس بیگانگی نکنند.
- پرداخت دستمزدهای مکفی، تامین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغل و ایجاد محیطی انتقادپذیر می‌تواند میزان کیفیت زندگی کاری دبیران را بالا برده و موجب کاهش بیگانگی آن‌ها نسبت به سازمان شود.
- مشارکت دبیران در امور مختلف مدرسه، برقراری نظام پیشنهادهای خوب و 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 و ...) توجه به سلامت روحی و جسمی کارکنان، برابری میزان دستمزد با ساعات تدریس و ایجاد محیط سالم و با نشاط از طریق برگزاری برنامه‌های فرهنگی و ... در محیط مدرسه.

- توجه به محیط کاری دبیران و افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی، همچنین توجه به اوقات فراغت آنان از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و خانوادگی و ایجاد زمینه‌های آشنایی‌های بیشتر آنان با یکدیگر و توجه به روابط غیر رسمی آن‌ها.

منابع

- احمدی، ح. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی انحرافات*. تهران: انتشارات سمت.
- بهمنی، ب و دیگران. (۱۳۸۳). *بررسی کیفیت زندگی و رابطه آن با نگرش دینی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب تهران*. فصلنامه طب و تزکیه، شماره ۵۳، تابستان.
- تعالی، ح. (۱۳۷۴). *بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانک‌های کشور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسینی فرجام، ا. (۱۳۸۳). *بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری معلمان شهر همدان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پرورش استان همدان.
- خدیوی، ا. و دیگران. (۱۳۸۶). *بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز*. فصلنامه علوم مدیریت، شماره ۲، ص ۱۵۰.
- خوشبختی، ج. (۱۳۸۳). *طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور*. رساله دکتری تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- دولان، ش و دیگری. (۱۳۸۱). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*. ترجمه: محمدعلی طوسی و محمد صائبی. تهران، مرکز انتشارات مدیریت دولتی.
- رستگاری، ح. (۱۳۷۸). *بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان نجف آباد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رستمی‌هوارق. (۱۳۸۰). *بررسی عوامل اجتماعی موثر بر بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه‌کنندگان شبکه‌های اول و دوم سیمای جمهوری اسلامی ایران*.
- ساروخانی، ب. (۱۳۸۲). *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، جلد دوم.
- سلمانی، د. (۱۳۸۴). *کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی*. انتشارات دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران.

- صنوبری، ف. (۱۳۷۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شرکت فروشگاه‌های زنجیره‌ای رفاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- علا، ع. (۱۳۷۱). مدیریت بهره‌وری و شیوه بهبود آن. تهران: قلم.
- فروم، اریک. (۱۳۶۰). جامعه سالم. ترجمه: اکبر تبریزی، انتشارات بهجت.
- قاسمی، م. (۱۳۷۹). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.
- قدیمی، م. (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران. پژوهشنامه علوم انسانی، ویژه‌نامه جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۳۰.
- گوهری، س. (۱۳۷۶). کیفیت زندگی کاری و اثر آن بر عملکرد کارکنان واحدهای تولیدی. صنعت خودرو، سال ۱، شماره ۱.
- محبعلی، د. (۱۳۷۳). زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۳ و ۱۴.
- محسنی تبریزی، ع. (۱۳۷۰). بیگانگی. نامه علوم اجتماعی، جلد ۲، شماره ۲، انتشارات دانشگاه تهران.
- محمدی، ب. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس متوسطه استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید رجایی تهران.
- مورهد، گ و دیگری. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
- Johnsrud, P.K. (2003). Faculty members' morale and their intention to leave. Journal of Organization Development and Change, Vol. 10, 9. P: 136.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. ASR, 24, 783-791.