

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بیگانگی از کار

(مورد مطالعه: کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی)

دکتر علیرضا محسنی تبریزی^۱

سید ابوالخیر کراماتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۵/۲۵

مقاله حاضر ناظر بر، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بیگانگی از کار کارکنان سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی عسلویه است. بدلیل چند بعدی بودن متغیرهای سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار و چگونگی رابطه آن، از آرای صاحب نظرانی چون پاتنام، کلمن، فوکویاما، دورکیم، بلونر و سیمن جهت تدوین چارچوب مدل نظری و فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (متغیر مستقل) شامل: اعتماد، مشارکت، احساس تعلق، انسجام و هنجارها و ارزش‌های مشترک، و نیز مؤلفه‌های بیگانگی از کار (متغیر وابسته) شامل: احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌معنایی، احساس بی‌هنجاری، احساس بی‌بازاری و احساس تنهایی می‌باشد، که همگی مورد سنجش قرار گرفته‌اند. روش تحقیق از نوع علی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۷۱۲ نفر از کارکنان ازمان در سال ۱۳۸۹ است، که از بین آنان ۱۵۱ نفر از طریق فرمول کوکران، و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شده است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه معکوس معناداری با بیگانگی از کار ($r = -.578$) دارد. و باتحلیل رگرسیون چندگانه تأثیرها جمعی و هم‌زمان متغیرهای مستقل، فقط سه متغیر (اعتماد، مشارکت و هنجارها و ارزش‌های مشترک) توانسته است، وارد معادله

^۱ - علیرضا محسنی تبریزی، دانشیار جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران - ایران.

^۲ - ابوالخیر کراماتی، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی. E-mail: s.a.keramati.09@gmail.com

رگرسیون شود، بقیه متغیرها همبستگی کافی با متغیر وابسته نداشت و از معادله خارج شده است. بنابراین متغیرهای باقیمانده توانسته است تقریباً ۰/۳۶۷ از تغییرهای بیگانگی از کار را تبیین نماید.

واژگان کلیدی : سرمایه اجتماعی؛ اعتماد؛ انسجام؛ احساس تعلق؛ مشارکت؛ هنجارها و ارزش‌های مشترک و بیگانگی از کار.

مهمترین رسالت و عمل اجتماعی انسان، کار است و انسان بدون کارهویی ندارد، با این وجود 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. به همین دلیل در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی مانند اقتصاد، روان‌شناسی، مدیریت، علم سیاست و بالاخره جامعه‌شناسی به آن پرداخته شده است. پدیده پیچیده بیگانگی و بیگانگی از کار، ایجاب می‌کند که برای بررسی و شناسایی و پیشگیری از آن دست به یافته‌های نوین بزنیم و دایره شناخت خود را گسترده‌تر سازیم و از منظر سرمایه اجتماعی به عنوان ابزاری جهت برطرف کردن یکی از مشکل‌های اجتماعی یعنی بیگانگی از کار استفاده کنیم. و در صورتی که عناصر این مفهوم به خوبی در یک قالب منسجم و مدون مورد بررسی قرار گیرد، می‌توان در شناخت و تحلیل آسیب‌های اجتماعی و روانی بیگانگی از کار، مؤثر واقع گردد و راهکارهای مناسبی را در جهت رفع و پیشگیری از "بیگانگی از کار" در اختیارمان قرار دهد.

نتایج سمینار «تکامل فرهنگ کار که در سال ۱۳۷۵ شمسی» به شکل مجموعه مقاله‌هایی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی چاپ و منتشر شده است، نیز نشان می‌دهد که بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف و میزان بیگانگی از کار زیاد است و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب و بالابودن بیگانگی از کار، در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مرتبط با آن مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی کشور صورت گیرد.

نظر به اینکه سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته، این مفهوم به پیوندها، ارتباط‌های میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود و به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های رشد و توسعه در هر نظام اجتماعی و اقتصادی مطرح است.

امروزه سرمایه اجتماعی، نقش بسیار مهم‌تر از سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهد و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود (بیکر، ۱۳۸۲: ۱۳۴).

از جمله جایگاه‌های بررسی از خود بیگانگی، سازمان‌ها، اداره‌ها و مؤسسه‌های مختلف است، که دقیقاً با پدیده‌های کار و روابط اجتماعی سروکار دارند، لذا با توجه به نقش کلیدی "سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی عسلویه" که در اقتصاد منطقه و کشور بر هیچ یک از دست اندرکاران مسایل اقتصادی پوشیده نیست. سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی وظیفه انجام امور اداری، نظارت و هدایت بر کل کارهای منطقه ویژه (کلیه فازهای گازی و شرکت‌های پتروشیمی) عسلویه (یکی از بزرگترین قطب‌های صنعتی کشور) برعهده دارد. ماحصل این تحقیق بررسی تأثیرات متقابل سرمایه اجتماعی با مسائل گوناگون اجتماعی و اقتصادی به خصوص در بخش بیگانگی از کار و نحوه تأثیر آن در وضعیت "کارکنان" می‌باشد. و در این مقاله می‌کوشیم برای سؤال‌ها و اهداف ذیل، پاسخ‌های علمی جستجو کنیم.

- میزان بیگانگی از کار و همچنین میزان سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف آن، در بین "کارکنان سازمان منطقه ویژه پارس جنوبی" را مشخص کنیم و چگونگی آن را مورد سنجش قرار دهیم؟
- آیا تأثیر سرمایه اجتماعی بر بیگانگی از کار در بین "کارکنان این سازمان" وجود دارد؟ چگونگی رابطه آن را تعیین کنیم؟

با بررسی‌های صورت گرفته شده، تاکنون تحقیقی با عنوان تأثیر «سرمایه اجتماعی بر بیگانگی از کار» در ایران کار نشده است، لذا لازم است به ذکر برخی از پیشینه‌ها و تحقیق‌های انجام شده که ارتباط نزدیکی با موضوع مذکور دارد، به اختصار اشاره کنیم :

طالبی، ابوتراب، بیگانگی اجتماعی به همراه تعلقات ارزشی دانش‌آموزان سوم و چهارم، استاد راهنما مسعودچلبی، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۳. وی می‌کوشد ضمن ترسیم واقعیت‌های موجود جامعه ایران، پیرامون ارتباط اعضاء جامعه با سنت‌های تاریخی، اجتماعی- فرهنگی و موقعیتی، یک نظام نظری جامعه شناختی برای تبیین بیگانگی صورت بندی کند. آنگاه بخشی از چارچوب نظری به آزمون داده‌های پیمایشی درآمده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین نظام ارزشی و ساخت اجتماعی، عدم تعادل و هماهنگی وجود دارد و نشانگر عدم تعلق بخشی از افراد جامعه به نظام اجتماعی ایران می‌باشد.

ایمان محمدتقی، اثنی عشری فریده، بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمان- های اداری شهر شیراز). 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.

پژوهش قدیمی (۱۳۸۶) نشان می‌دهد که از نظر دانشجویان بین برخی از مؤلفه‌های اثرگذار بر اعتماد اجتماعی به ویژه (مشارکت اجتماعی، همبستگی اجتماعی، انومی اجتماعی، بیگانگی اجتماعی، امیدواری اجتماعی، گرایش به ریسک اجتماعی، امنیت اجتماعی، حمایت از نظم اجتماعی موجود، تعهد اجتماعی) و اعتماد اجتماعی رابطه شدید وجود دارد.

در این جا برای چارچوب و مدل نظری، برای مفهوم سرمایه اجتماعی و متغیرهای آن (اعتماد، شبکه اجتماعی روابط و هنجارها، انسجام و مشارکت، احساس تعلق) به دلیل نزدیکی دیدگاه‌ها و چند بعدی بودن سرمایه اجتماعی از نظریه پردازانی چون پاتنام، کلمن، فوکویاما و چلبی... استفاده گردیده است. و همچنین به دلیل چند

بعدی بودن مفاهیم اجتماعی از قبیل بیگانگی از کار هیچ نظریه‌ای مستقیمی وجود ندارد که تبیینی کامل و جامع از بیگانگی از کار ارائه نماید، بدین منظور برای سنجش بیگانگی از کار، طبق نظریه‌های سیمن، بلونر، دورکیم و...، از شاخص‌های؛ احساس بی‌معنایی، احساس انزوا، احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌هنجاری و احساس بی‌زاری، استفاده شده است.

نقش سرمایه اجتماعی، به منزله یک فاکتور قدرتمند، برای تشریح موفقیت نسبی عاملان، در محدوده‌های زیر به اثبات رسیده است: - برت^۱، گابای و زوکرمن^۴، پادونلی و بارون^۵ معتقدند که سرمایه اجتماعی برای موفقیت کارکنان در کار راه آنها مؤثر بوده، بلیویو، اربلی و وید^۶، معتقدند که در محدوده جبران خدمت اجرایی، مؤثر است. - سرمایه اجتماعی به کارکنان کمک می‌کند تا شغل‌هایی را یافته و یک منبع غنی از نیروهای تازه برای سازمان ایجاد می‌نماید؛ - سرمایه اجتماعی، مبادله منابع در میان واحدها را تسهیل نموده و باعث ایجاد نوآوری می‌گردد. همچنین ناهاپیت و قوشال^۷ معتقدند که سرمایه اجتماعی به ایجاد سرمایه مفهومی کمک کرده و روزندال^۸، اعتقاد دارد که برای اثر بخشی تیم‌های میان وظیفه‌ای، مؤثر و مفید است.

به طور کلی، محققان نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی یک منبع با ارزش است زیرا افراد هنگامی که یکدیگر را شناخته و درک نموده و به هم اعتماد داشته و با یکدیگر هویت می‌یابند به صورت کارا تر و مؤثرتری با هم کار می‌کنند. (Bolino , Turnley, ۲۰۰۲:۲۰۵)

همچنین لینا و ون بورن^۹ (۱۹۹۹)، مطرح می‌نمایند، که بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب کنش جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه مفهومی، رابطه مثبت و معنی داری برقرار است و بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد (Bolino et al , ۲۰۰۲:۵۰۷).

پروساک و کوهن (۲۰۰۱) بیان می‌دارند که مدیران از طریق ایجاد اعتماد می‌توانند سرمایه اجتماعی را در سازمان‌هایشان ایجاد نموده و اثربخشی سازمان را افزایش دهند (Tymon & stumpf, ۲۰۰۳:۱۷).

ویلانوا و جوسا سرمایه اجتماعی را به منزله پدیده‌ای مدیریتی تلقی نموده و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعیین کرده‌اند که شامل: اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌شود. (Vilanova & Josa , ۲۰۰۳:۳۰)

مفهوم سرمایه اجتماعی را به طور کلی می‌توان منابعی تعریف کرد که میراث روابط اجتماعی‌اند و کنش جمعی را تسهیل می‌کنند. این منابع که از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند در برگزیده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است که موجب گرد آمدن افراد به صورتی منسجم و با ثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می‌گردد (زاهدی، ۲۷۴:۱۳۸۲)

جیمز کلمن وجود پیوندهای دوستی، خانوادگی، و همکاری را عاملی برای به دست آوردن اطلاعات و نهایتاً تسهیل نمودن کنش می‌داند. و چون کنش متقابل یکی از عوامل مهم در دست یابی به خودآگاهی و هویت فردی می‌باشد، از یک طرف وی سرمایه اجتماعی را همانند سرمایه‌ی انسانی نوعی سرمایه‌گذاری برکنشگران معین می‌داند که احتمال موفقیت در کنش‌های هدفمند را افزایش می‌دهد (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۹۰-۴۸۲).

از نظر پاتنام، روابط متقابل منابع سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها معمولاً خود تقویت کننده‌اند و از ویژگی‌های جامعه مدنی است؛ بر عکس فقدان این ویژگی‌ها در جوامع غیر مدنی نیز منجر به عهدشکنی، بی اعتمادی، فریب و حيله، بهره‌کشی، انزوا و رکود می‌شود (پاتنام، ۱۳۸۰: ۳۰۳-۲۸۵).

فوکویاما معتقد است آنچه مشارکت همه اقشار مردم و پس‌اندازهایشان را در فرایندهای تولیدی امکان‌پذیر ساخته، همانا حس تعلق و یکپارچگی به یک اجتماع واحد است. از نظر فوکویاما سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که تعاون میانشان مجازاست، در آن سهیم هستند (فوکویاما، ۱۳۸۵: ۱۰).

پاتنام (۱۳۸۰) در بررسی عناصر سرمایه اجتماعی، اعتماد را از ارکان اساسی سرمایه اجتماعی دانست؛ اعتماد همکاری را تسهیل می‌کند و خود همکاری نیز تولید اعتماد می‌کند. پاتنام نیز چون فوکویاما به شعاع اعتماد توجه نشان داد و میان دو نوع اعتماد شخصی و اجتماعی تمایز قائل شد. پاتنام افزایش مشارکت مدنی و گسترش شبکه‌های اجتماعی را از سازوکارهای تبدیل اعتماد شخصی یا خاص به اعتماد اجتماعی یا تعمیم یافته معرفی کرد. (پاتنام، ۱۳۸۰: ۱۳۷) طبق نظریه‌ی چلبی شاخص اعتماد با یکی از شاخص‌های بیگانگی از کار یعنی انزوای اجتماعی در ارتباط می‌باشد. درحالی‌که اعتماد، امنیت و تعداد گروه‌ها و هویت‌ها سطح روابط و پیوندهای اجتماعی را گسترش می‌دهند، بی اعتمادی و سوءظن، احساس ناامنی، ترس، فقدان گروه‌ها و هویت‌ها، سطح پیوندهای اجتماعی را کاهش داده و انزوای اجتماعی را موجب می‌شوند (چلبی، ۱۳۸۳: ۱۰).

بی‌اعتمادی و سوءظن تأثیر مؤثر و کاهنده‌ای بر روابط و پیوندهای اجتماعی دارد و این امر زمینه‌ی مناسبی برای انزوای اجتماعی افراد فراهم می‌سازد. می‌توان انتظار داشت که اگر سطح روابط و سرمایه‌ی اجتماعی افراد افزایش یابد، از میزان یأس اجتماعی، احساس عجز و احساس تنهایی آن‌ها کاسته شود و بالعکس با کاهش روابط و سرمایه‌ی اجتماعی (انزوای اجتماعی)، یأس اجتماعی، احساس عجز و احساس تنهایی تقویت گردد (همان: ۲۵).

کلرمن معتقد است احساس تنهایی از نقص در روابط نزدیک و اختلال در همبندی‌های اجتماعی یا انسجام اجتماعی ناشی می‌شود (چلبی، ۱۳۸۳: ۱۱).

کاهش یا تضعیف روابط و سرمایه‌ی اجتماعی (انزوای اجتماعی) زمینه‌ی مساعدی برای تقویت یأس اجتماعی، احساس عجز و احساس تنهایی فراهم می‌سازد. با توسعه‌ی سطح روابط و سرمایه‌ی اجتماعی، تحمل اجتماعی افزایش می‌یابد و با کاهش سطح روابط و سرمایه‌ی اجتماعی (انزوای اجتماعی) تحمل اجتماعی کاهش می‌یابد (چلبی، ۱۳۸۳: ۲۰). بیگانگی نزد دورکیم، که مترادف با کلمه‌آنومی دانسته شده‌است، به نوعی حالت فکری اطلاق می‌شود که فرد در آن به واسطه اختلال‌های اجتماعی، به نوعی سردرگمی در انتخاب هنجارها، تبعیت از قواعد رفتاری و احساس فتور و پوچی دچار است. از نظر دورکیم و تا اندازه‌ای تونیس، بدون انسجام و اعتماد، پایداری نظم اجتماعی ممکن نیست (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۲).

انسجام اجتماعی که یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی خوانده می‌شود، دلالت بر توافق جمعی میان اعضای یک جامعه دارد به عبارت دیگر انسجام در کل، همان رابطه متقابل بین کنشگران، گروه‌های تمایز یافته است. یعنی اینکه با ضعیف شدن انسجام و اعتماد در جامعه زمینه بی‌نظمی و ناهنجاری فراهم می‌شود که خود نشانه بیگانگی است. یکی از برداشت‌های بیگانگی طبق توصیف دورکیم از "آنومی" اقتباس شده‌است و به شرایط بی‌هنجاری توجه دارد، که طی آن ارزش‌های همگانی بوسیله منافع خصوصی، که کسب رضایت را با هر وسیله‌ی کار آمدی جستجو می‌کند، تضعیف می‌شود (کوزر؛ روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۱۲).

هنگامی که افراد با محیط‌های تهدید کننده مواجه هستند، ممکن است واکنش‌های مختلفی از خود نشان دهند، از جمله: عدم اطمینان به دیگران، دوری جستن از مکان‌های خاص، اخذ تدابیر حفاظتی، تغییر فعالیت‌های روزمره، کاهش مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و ... مسلماً موارد مذکور می‌توانند انزوای اجتماعی را متأثر سازند (جانگ و جانسون، ۲۰۰۲ : ۱۱۰ ؛ کلینگ، ۲۰۰۱ : ۱۲۰؛ روس و جانگ، ۲۰۰۰ : ۴۰۱ و گیدنز، ۱۳۷۸ : ۹۷) (به نقل از چلبی، ۱۳۸۳ : ۹).

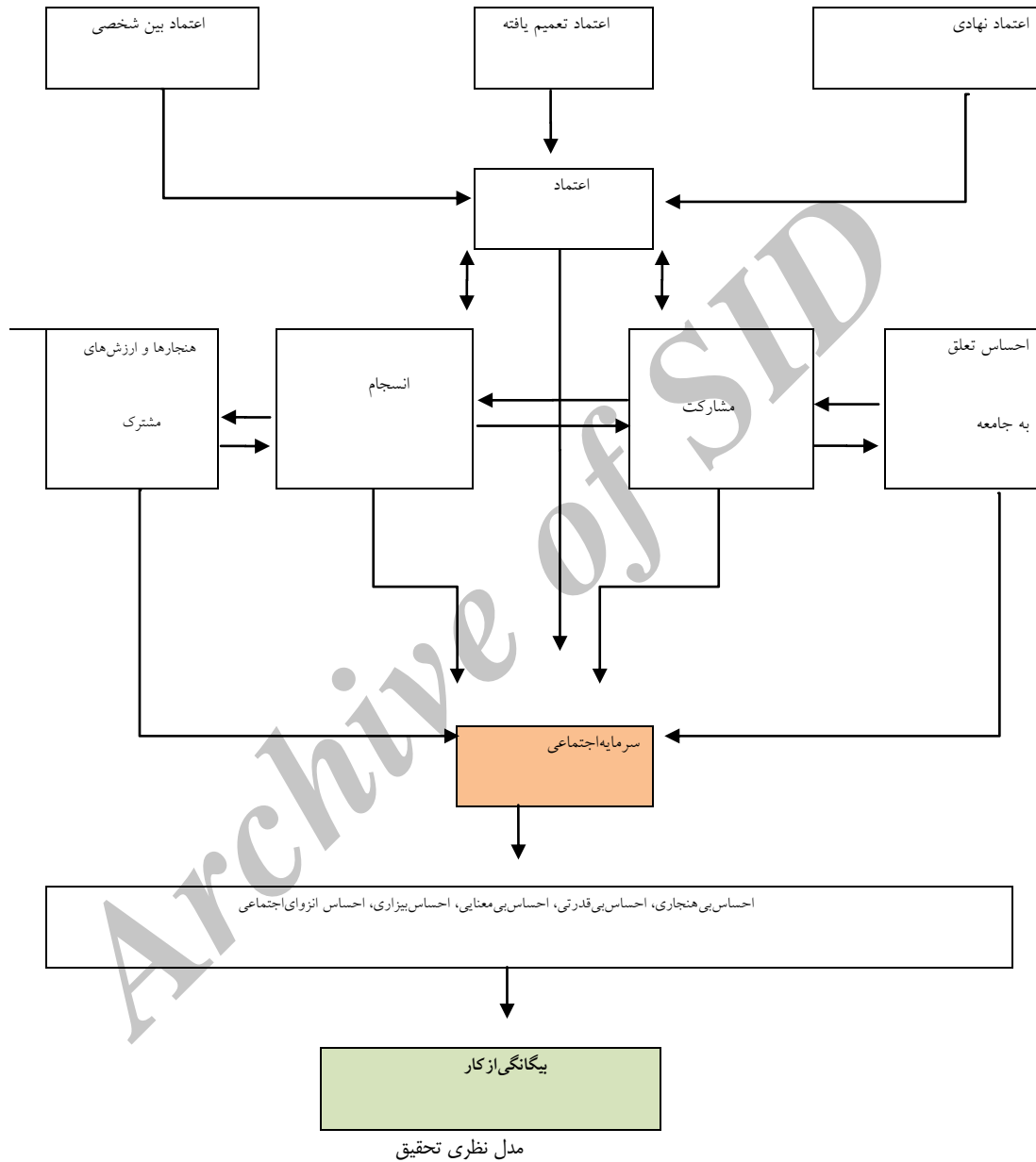
به اعتقاد چلبی هر قدر در سطوح مختلف شبکه روابط اجتماعی جامعه روابط امداد رسانی در ابعاد مختلف معرفتی (راهنمایی، مشاوره و آموزش)، مادی (کمک اقتصادی)، عاطفی (همدردی) و منزلتی (اعاده‌ی کرامت- انسانی) بیشتر باشد، به همان نسبت میزان یأس اجتماعی و احساس عجز کاهش می‌پذیرد. (چلبی، ۱۳۷۵ : ۱۵۸)

آیزنشتات به درستی متذکر می‌شود که مهم‌ترین مسأله نظم اجتماعی برای بنیان‌گذاران جامعه‌شناسی، اعتماد و همبستگی اجتماعی است. یعنی بدون انسجام اجتماعی و نوعی اعتماد، پایداری نظم اجتماعی غیر ممکن است (چلبی، ۱۳۷۵ : ۱۲). حالت دیگر بیگانگی که فلکس آن را بحران هویت و خودشناسی می‌داند محصول ناهمسویی میان ارزش‌های خانواده و مدرسه، ناتوانی آن‌ها در انتقال ارزش‌ها و آموزش اجتماعی، ایجاد شرایط آنومیک و کمک به ظهور شخصیت سردرگم، خود باخته و بیگانه‌ازخویش است. (محسنی تبریزی، ۱۳۸۰ : ۱۶۰ - ۱۵۹).

هر چه افراد روابط صمیمانه‌تری در قالب گروه‌های غیررسمی با یکدیگر داشته باشند، از میزان بیگانگی - از کار کمتری برخوردار خواهند بود؛ به عبارت دیگر، میان داشتن روابط صمیمانه در قالب گروه‌های غیررسمی و میزان بیگانگی از کار رابطه‌ای معکوس وجود دارد (Seeman and Neal, p.۲۲). به نقل کلدی؛ صفی پور، ۱۳۸۱ : ۱۷۹).

بیگانگی در تعریفی وسیع و عام به معنای احساس انفصال، جدائی و عدم پیوند ذهنی (شناختی) و عینی (کنشی) بین فرد و محیط پیرامون او (یعنی جامعه، انسان‌های دیگر، ساختارهای اجتماعی و خود) است. (میچل، ۱۹۸۸؛ کنیسون، ۱۹۸۵ و محسنی تبریزی، ۱۳۷۰) (به نقل محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۳۲). کوزر و روزنبرگ بیگانگی از کار را بدین شرح تعریف می‌کنند: "احساس افراد نسبت به از دست دادن کنترل شان در فرآیند کار، تولید و دوری از دیگران در نتیجه چنین احساسی کار برای فرد امری بیرونی می‌شود یعنی جزئی از طبیعت او به شمار نمی‌آید. ویژگی بیگانگی از کار از این واقعیت به روشنی آشکار می‌شود که هرگاه نیاز جسمی و اجبار دیگری نباشد از انجام کار به عنوان یک مزاحم اجتناب می‌شود" (کوزر؛ روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۰۴). در زمینه ابعاد و انواع بیگانگی جامعه‌شناسان و روانشناسانی نظیر رابرت بلونر و ملوین سیمن فعال بوده‌اند. بلونر بیگانگی را در چهار بعد می‌داند: "احساس ناتوانی، احساس بی معنی بودن، احساس انزوا و احساس بی‌بزاری از خود" (توسلی، ۱۳۸۱: ۹۸). در حالی که سیمن بعد دیگری به آن افزود و احساس بی‌هنجاری را به عنوان بعد پنجم آن در نظر گرفت.

نظر به اینکه بیگانگی از کار طبق نظریه‌های مطرح شده دارای مؤلفه‌هایی چون احساس انزوا، بی‌قدرتی، بی‌بزاری، بی‌هنجاری برای کارکنان در محیط کار می‌تواند ناشی از عوامل اجتماعی باشد. بنابراین می‌توان پلی ارتباطی میان این دو مفهوم اجتماعی برقرار کرد که معرف همبستگی میان سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار باشد، که به طور نمونه با افزایش اعتماد بین افراد انسجام و مشارکت افزایش می‌یابد و در پی آن احساس - انزوا و تنهایی کاهش می‌یابد و در نتیجه باعث کاهش بیگانگی از کار می‌شود. در پایان هر کدام از شاخص‌های در نظر گرفته شده برای سرمایه اجتماعی بر اساس آرای نظریه پردازان می‌تواند به طور مستقیم و غیر-مستقیم بر روی بیگانگی از کار کارکنان در سازمان تأثیر بگذارد.



براساس چارچوب نظری، فرضیه‌ی اصلی تحقیق بدین عبارت تدوین می‌گردد که؛ بین سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار "کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی و انرژی پارس جنوبی" رابطه وجود دارد. با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، میزان بیگانگی از کار در بین کارکنان کاهش پیدا می‌کند. همچنین برای تک‌تک مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از قبیل؛ میزان اعتماد، مشارکت، احساس تعلق، انسجام و هنجارها و ارزش‌های مشترک کارکنان سازمان با میزان بیگانگی از کار آنها، رابطه وجود دارد.

نوع روش تحقیق در پژوهش حاضر، پیمایشی^{۱۱} است. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه خود ساخته صورت گرفته است. برای نیل به این هدف پس از تهیه پرسشنامه، آزمون مقدماتی، بررسی اعتبار و روایی طیف‌ها، در نهایت جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفته و با آماده‌سازی و کدگذاری پرسشنامه‌ها و انتقال آن به رایانه و پردازش آنها با به کارگیری فنون آماری تعیین شده در نرم افزار spss مدل نظری و فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون و تحلیل قرار گرفته‌اند. تعمیم نتایج به دست آمده به کل جامعه آماری، آخرین گام در این نوع از روش تحقیق بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه ۱۷۱۲ نفر، "کل کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی و انرژی پارس جنوبی عسلویه" در سال ۱۳۸۹ می‌باشد. که با استفاده از فرمول کوکران، و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بین آنان ۱۵۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. که برای کاهش ضریب خطا و دقت بیشتر در سطح اطمینان ۹۹ درصد محاسبه شده است.

این مرحله به منظور تعیین روائی^{۱۱} و پایایی^{۱۲} پرسشنامه با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظریه‌های افراد متخصص، این اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد. و به منظور

تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. در مرحله پیش‌آزمون برای رفع ابهام‌های و نقایص پرسشنامه، از ۳۰ نفر جامعه‌آماری، پیش‌آزمون به عمل آمد و پس از انتقال داده‌ها به رایانه، از طریق نرم‌افزار spss و گویه‌هایی که با گویه‌های دیگر هم سویی نداشتند، حذف گردیدند. و پس از آن پرسشنامه نهایی تهیه گردید. آنالیز داده‌ها به مدد خروجی ضریب آلفای کرونباخ، برای مقیاس‌های اصلی مورد سنجش در مرحله تست مقدماتی، به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول شماره (۱) ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها برای تعیین پایایی

متغیرها	تعداد مولفه‌ها	ضرایب آلفای کرونباخ
بیگانگی از کار	۱۶	۰/۸۵۱
اعتماد نهادی	۱۸	۰/۹۲۵
اعتماد بین شخصی	۶	۰/۸۵۶
اعتماد تعمیم یافته	۶	۰/۸۲۱
مشارکت	۶	۰/۸۲۰
احساس تعلق	۶	۰/۷۳۱
انسجام	۱۰	۰/۷۸۳
هنجارها و ارزشهای مشترک	۷	۰/۷۶۰

به دلیل ارائه خلاصه تحقیق، فقط متغیرهای وابسته و مستقل در این مقاله به صورت زیرتعریف مفهومی و عملیاتی می‌شود.

بیگانگی از کار (متغیروابسته): احساس تنفر (سیمن، بلونر)، بیزاری (بلونر، سیمن)، احساس انفصال و خستگی (سیمن، بلونر)، بی‌معنایی (سیمن، بلونر، زیمل)، افسردگی (سی رایت میلز، زیمل)، عدم رضایت (وبر، فردینبرگ)، بدبینی به شغل (سیندرمن، هرزبرگ، موسنر) و بی‌تفاوتی (مارکس و وایلسنکی) که در نزد علمای اجتماعی و روان‌شناسان آمده‌است (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۴۰-۳۶).

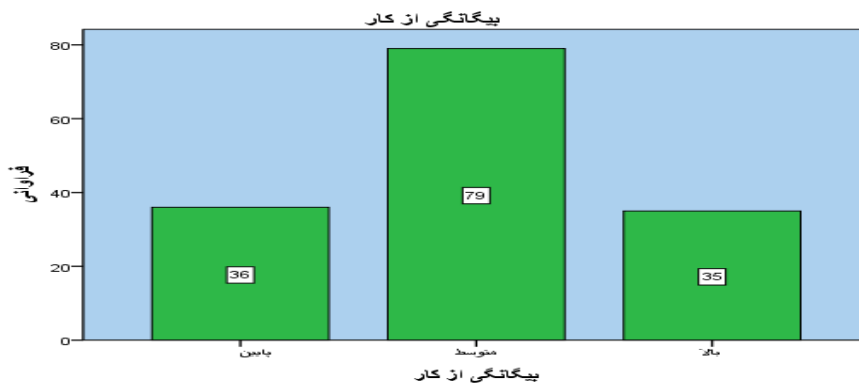
" احساس افراد نسبت به‌از دست دادن کنترل‌شان در فرآیندکار، تولید و دوری از دیگران در نتیجه چنین احساسی کار برای فرد امری بیرونی می‌شود یعنی جزئی از طبیعت او به شمار نمی‌آید." (کوزر؛ روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۰۴).

بیگانگی از کار کارکنان سازمان با ابعاد " احساس ناتوانی، احساس بی‌معنی بودن، احساسانزوا، احساس بیزاری از خود و احساس بی‌هنجاری "سنجیده شده است. میزان بیگانگی از کار افراد با استفاده از یک طیف ۱۶ گویه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است.

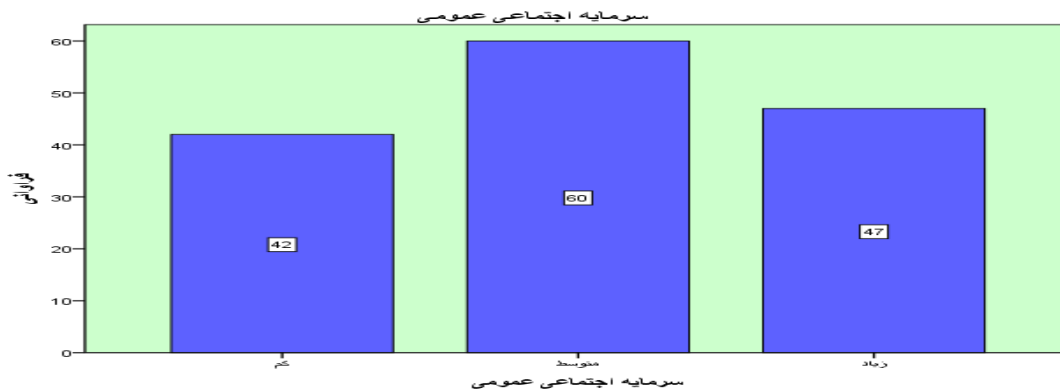
سرمایه اجتماعی (متغیرمستقل): شامل مجموعه‌ای از قوانین، هنجارها، الزامها (تعهدها)، روابط متقابل و اعتماد حک شده در روابط اجتماعی، ساختارهای اجتماعی و سلسله مراتب نهادی جامعه تعریف شده است که اعضای آن را قادر به دستیابی به اهداف جمعی و فردیشان می‌سازد (کلمن، ۱۳۷۷: ۱۶۰). سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان با ابعاد و متغیرهای چون؛ اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام، احساس تعلق و هنجارها و ارزش‌های مشترک، سنجیده شده است. که با استفاده از یک طیف ۷۳ گویه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است.

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی تحقیق بدین شرح می‌باشد؛ متغیر بیگانگی از کار، با توجه به داده‌های- تحقیق و نمودار شماره (۱)، ۲۴ درصد (۳۶ نفر) از افراد نمونه آماری با بیگانگی از کار کم و ۵۲/۷ درصد (۷۹ نفر) از افراد جامعه با بیگانگی از کار متوسط و ۲۳/۳ درصد (۳۵ نفر) با بیگانگی از کار بالایی هستند. پس طبق نتایج فوق ۵۲/۷ درصد (۷۹ نفر) از افراد با بیگانگی از کار متوسط است.

نمودار شماره (۱) فراوانی بیگانگی از کار



نمودار شماره (۲) فراوانی سرمایه اجتماعی



متغیر اعتماد: ۲۶/۷ درصد (۴۰ نفر) از پاسخگویان از میزان اعتماد کم برخوردارند و ۴۵/۳ درصد (۶۸ نفر) از پاسخگویان از اعتماد متوسط و ۲۸ درصد (۴۲ نفر) از اعتماد زیادی برخوردار هستند.

متغیر مشارکت: ۱۵/۹ درصد (۲۴ نفر) از افراد میزان مشارکت کم و ۵۷/۶ درصد (۸۷ نفر) از افراد میزان مشارکت متوسط و ۲۶/۵ درصد (۴۰ نفر) از افراد از میزان مشارکت بالایی برخوردارند.

متغیر هنجارها و ارزش‌های مشترک: ۱۲/۷ درصد (۱۹ نفر) از افراد میزان هنجارها و ارزش‌های مشترک کم و ۴۰/۷ درصد (۶۱ نفر) از افراد در حد متوسط و ۴۶/۷ درصد (۷۰ نفر) از افراد از هنجار و ارزش مشترک بالایی برخوردارند.

متغیر انسجام: ۱۳/۹ درصد (۲۱ نفر) از افراد انسجام کم، ۵۴/۳ درصد (۸۲ نفر) انسجام متوسط و ۳۱/۸ درصد (۴۸ نفر) از انسجام بالایی برخوردارند.

متغیر احساس تعلق به جامعه: ۹/۳ درصد (۱۴ نفر) از افراد احساس تعلق کم، ۳۵/۸ درصد (۵۴ نفر) احساس تعلق متوسط و ۵۵ درصد (۸۳ نفر) از افراد از احساس تعلق بالایی برخوردارند.

یافته‌های استنباطی تحقیق بدین شرح می‌باشد؛ در این پژوهش برای داوری در باب فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده نموده‌ایم. که در جدول شماره (۲) نتایج چگونگی همبستگی متغیر وابسته با متغیرهای مستقل فرضیه‌های آورده شده‌است.

جدول (۲) نتایج حاصل از آزمون متغیر وابسته با متغیرهای مستقل

متغیر	درجه همبستگی پیرسون	وجود / عدم وجود رابطه با بیگانگی از کار	ضریب شدت/ضعف همبستگی
سرمایه‌اج	-۰/۵۸۵	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	قوی یا خوب
اعتماد ز	-۰/۴۴۱	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	متوسط به بالا
اعتماد بین	-۰/۲۱۸	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	ضعیف
اعتماد تعم	-۰/۴۰۶	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	متوسط
مشاره	-۰/۴۷۲	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	متوسط
احساس	-۰/۳۷۶	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	نسبتاً متوسط
انسج	-۰/۳۱۸	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	نسبتاً متوسط
هنجار وارزش‌های	-۰/۳۹۴	رابطه منفی یا معکوس وجود دارد	متوسط

باتوجه به جدول (۲) با بررسی آزمون متغیرها و فرضیه‌ها و چگونگی رابطه آن‌ها با متغیر بیگانگی از کار می‌توان به شرح ذیل نتیجه گیری کرد:

- بررسی آزمون فرضیه اول و اصلی تحقیق؛ سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌دار و معکوسی با متغیر بیگانگی از کار دارند و ضریب همبستگی در حد قوی می‌باشد. به طوری که هر چه میزان سرمایه اجتماعی در بین کارکنان افزایش یابد، میزان بیگانگی از کار نیز کاهش می‌یابد. بر این اساس اعتماد کارکنان و سطح ارتباطات و مشارکت و انسجام آنان در کاهش بیگانگی از کار آنان موثر است. و می‌توان به اهمیت سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر بیگانگی از کار در سازمان‌ها و نهادها پی برد.

- در بررسی آزمون فرضیه دوم این نتیجه حاصل شد که، بین میزان اعتمادکل و میزان بیگانگی از کار رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد و با ضریب همبستگی نسبتاً قوی می باشد. اعتماد متاع با ارزشی است، نمی توان آن را از بازار خریداری نمود، بنابراین این اعتماد است که سرمایه اجتماعی را در بین افراد ایجاد می کند.

- سنجش فرضیه سوم حکایت از این دارد که؛ بین میزان مشارکت و میزان بیگانگی از کار رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد و با ضریب همبستگی متوسط می باشد. بنابراین متغیر مشارکت که یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است نقش بینابینی در کاهش بیگانگی از کار دارد.

طبق اطلاعات جمع آوری شده درمورد آزمون فرضیه چهارم؛ بین میزان انسجام و میزان بیگانگی از کار رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد و دارای ضریب همبستگی نسبتاً متوسط می باشد.

با بررسی آزمون فرضیه پنجم این نتیجه حاصل می شود که؛ بین میزان احساس تعلق به جامعه با میزان بیگانگی از کار رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد و دارای ضریب همبستگی نسبتاً متوسط می باشد. بررسی آزمون فرضیه ششم نشان می دهد، که بین میزان هنجارها و ارزش های مشترک و میزان بیگانگی از کار رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد و با ضریب همبستگی متوسطی می باشد.

باعنایت به یافته های تحقیق، فرضیه های اصلی تحقیق تأیید شدند و ضرورت دارد به بررسی تئوری های تحقیق مبنی برصحت ادعای نظریه پردازان، پردازیم. تئوری پاتنام و دیدگاه چلبی در مورد وجود رابطه بین اعتماد و بیگانگی و انزوا، تأیید شدند. و همچنین در باب وجود رابطه انسجام با انومی و بیگانگی می توان تئوری های دورکیم، مرتن و سیمن را طبق یافته های این تحقیق، تأیید نمود. و براساس داده های تحقیق، می توان صادق بودن تئوری فوکویاما و پاتنام، در باب وجود رابطه بین متغیرهای مشارکت و هنجارهای و ارزش های مشترک با متغیر بیگانگی از کار را قبول نمود. به نظر می رسد بین یافته های این تحقیق و پیشینه تحقیق میزانی از همخوانی است؛ به گونه ای که قدیمی (۱۳۸۶) دریافته بود که رابطه بسیار

شدیدی بین مشارکت و اعتماد و انومی و بیگانگی اجتماعی وجود دارد. ایمان و اثنی عشری (۱۳۸۳) نیز یافته - بودند که بیگانگی سازمانی تحت تأثیر عدالت و تعهد سازمانی قرار دارد. با استفاده از رگرسیون چندگانه که برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در سطح فاصله‌ای به کار می‌رود، تأثیر هم‌زمان و جمعی همه متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته ارزیابی می‌شود. این نکته مشخص می‌کند که متغیرهای مستقل در مجموع تا چه اندازه تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول شماره (۳) تحلیل رگرسیونی رابطه بین بیگانگی از کار کارکنان و متغیرهای مستقل

Std.Error of the Estimatlle	Adjusted R Square	R Square	R	Model
(خطای معیار)	(ضریب تعیین تعدیل یافته)	(ضریب تعیین)	(ضریب همبستگی چند گانه)	
۷/۹۶۹۰۳	۰/۲۷۴	۰/۲۷۹	۰/۵۲۸ ^a	۱
۷/۶۰۵۱۰	۰/۳۳۹	۰/۳۴۸	۰/۵۹۰ ^b	۲
۷/۵۱۷۲۲	۰/۳۵۴	۰/۳۶۷	۰/۶۰۶	۳

a. Predictors: (متغیر مستقل)، اعتماداجتماعی

b. Predictors: (متغیر مستقل)، مشارکت، اعتماداجتماعی

c. Predictors: (متغیر مستقل)، مشارکت، هنجارها و ارزش‌های مشترک، (متغیر مستقل)

e. Dependent Variable: بیگانگی از کار (متغیر وابسته)

ضریب همبستگی چندگانه بیگانگی از کار کارکنان با ترکیب خطی متغیرهای اعتماد اجتماعی، مشارکت و هنجارها و ارزش‌های مشترک معادل $0/606$ و ضریب تعیین چندگانه آن برابر با $0/367$ است. با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول فوق که $0/367$ است می‌توان گفت متغیرهای مستقل در مجموع می‌توانند $0/367$ درصد از واریانس متغیر وابسته یعنی بیگانگی از کار را تبیین نمایند. بدین ترتیب از میان متغیرهای متفاوت، سه متغیر (اعتماد اجتماعی، مشارکت و هنجارها و ارزش‌های مشترک) توانسته‌اند وارد معادله رگرسیونی شوند. بقیه متغیرها همبستگی کافی با متغیر وابسته نداشتند و از معادله خارج شده‌اند. بنابراین متغیرهای باقیمانده توانسته‌اند تقریباً 37 درصد ($0/367$) از واریانس متغیر وابسته را تبیین نمایند و به مقدار $0/63$ از واریانس پسمانده، ناشناخته مانده‌است.

پیشنهادهای تحقیق: - با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی، کارها و وظایف سازمان زمانی خوب انجام خواهد شد، که در آن افراد سازمان همدیگر را شناخته، و به یکدیگر اعتماد کنند. - میزان اعتماد اجتماعی از طریق درونی کردن ارزش‌ها، افزایش تعهدکاری مسئولان و گسترش شایسته سالاری افزایش می‌یابد. - ارتقای احساس تعلق به جامعه از طریق نهادها و برنامه‌ریزی آموزشی، رسانه‌های جمعی در مورد تاریخ و تمدن ایران. - با وجود اینکه سرمایه اجتماعی تنها 37 درصد تغییرهای متغیر بیگانگی از کار را تبیین می‌کند، نشانگر این است که بیگانگی از کار کارکنان سازمان منطقه ویژه عسلویه از متغیرهای دیگری نیز تأثیر می‌پذیرد. لذا پیشنهاد می‌شود که عوامل ناشناخته دیگر متغیر بیگانگی از کار، مورد پژوهش‌های بعدی در سازمان قرار بگیرد. - پیشنهاد می‌شود متغیر اعتماد که یکی از ابعاد مهم سرمایه اجتماعی می‌باشد و رابطه معنی‌داری و معکوس و ضریب همبستگی نسبتاً قوی در این تحقیق با متغیر بیگانگی از کار دارد را به عنوان متغیر وابسته مورد تحقیق در سازمان قرارگیرد.

زیر نویس ها

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| ۱-Social Capital | ۲- Alienation of work | ۳-Burt |
| ۴-Gabbay & Zuckreman | ۵- Podonly & Baron | ۶- Belliveau, o Reilly & wade |
| ۷- Nahapiet & Ghoshal | ۸- Rosenthal | ۹- Leana & van Buren |
| ۱۰- Survey | ۱۱- Validity | ۱۲-Reliability |

Archive of SID

منابع و مآخذ

- ایمان، محمدتقی و فریده‌آنتی عشری. (۱۳۸۳). **بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران**، (مطالعه موردی: سازمان‌های اداری شهر شیراز)، **مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان**. جلد هفدهم، شماره دو
- بیکر، واین. (۱۳۸۲). **مدیریت و سرمایه اجتماعی**. ترجمه: دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمدرضایی مندیجین، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). **دموکراسی و سنت‌های مدنی**. ترجمه‌ی: محمدتقی دلفروز. تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، چاپ اول.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۱). **جامعه‌شناسی کار و شغل**، تهران، انتشارات سمت
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). **جامعه‌شناسی نظم**، تهران، نشر نی.
- چلبی، مسعود و مهدی امیر کافی. (۱۳۸۳). **تحلیل چندسطحی انزوای اجتماعی، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم**
- زاهدی مازندرانی، محمد جواد. (۱۳۸۲). **توسعه و نابرابری**، تهران، انتشارات مازیار
- طالبی، ابوتراب. (۱۳۷۲). **بیگانگی اجتماعی** (بررسی تعلقات ارزشی دانش‌آموزان سال سوم و چهارم). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- فوکویاما، فرانسیس. (۱۳۸۵). **سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی**، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، شیرازه.
- قدیمی، مهدی. (۱۳۸۶). **بررسی میزان اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (در بین دانشجویان دانشگاه‌های زنجان)**. پژوهشنامه علوم انسانی، فصلنامه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهیدبهبشتی، شماره پنجاه و سه، بهار.
- کلدی علیرضا، صفی پور جلال. (۱۳۸۱). **تحلیل جامعه‌شناسی از خود بیگانگی (مطالعه‌ای در میان دانشجویان در تهران)**. پژوهشنامه علوم انسانی، ویژه نامه جامعه‌شناسی دانشگاه شهیدبهبشتی، شماره سی و پنج، بهار.
- کلمن، جیمز. (۱۳۷۷). **بنیادهای نظریه اجتماعی**، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

- کوزر، لوئیس و روزنبرگ، برنارد. (۱۳۷۸). **نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی**، مترجم فرهنگ-وارشادتهران، نشر نی.
- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۷۰). **بیگانگی (مفهوم سازی و گروه بندی تئوری‌ها در حوزه‌های جامعه‌شناسی و روان‌شناسی)**. نامه‌ی علوم اجتماعی، شماره‌ی دو، دانشگاه تهران.
- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۲). **بیگانگی فعال و بیگانگی منفعل (مطالعه موردی: دانشجویان ایرانی)**. نامه علوم اجتماعی. دانشگاه تهران، بهمن ماه، شماره پیاپی بیست و دو.

Reference

- Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood good. (۲۰۰۲). citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review* Vol.۲۷, N۰.۴, ۵۰۵-۵۲۲.
- Tymon, W.G and Stumpf, S.A. (۲۰۰۳). Social Capital in the success of Knowledge workers. *Career Development Turner International*, pp. ۱۲-۲۰.
- Vilanova & Josa. (۲۰۰۳). Social Capital as a Managerial phenomenon. Department of Industrial Engineering & Management; Tampere university of Technology.