

Research Paper

Toward a Grounded Theory of the Culture of Occupational Alienation in Iranian Bureaucracy-Administrative System

Azam Raghimi¹, Mohammad hussain Pouriani², Alireza Mohseni Tabrizi³

1. PhD student of political sociology, Department of Sociology, Islamic Azad University, Naraq, Iran
2. Assistant Professor of Sociology, Department of Sociology, Islamic Azad University, Naragh, Iran (Corresponding Author)
3. Professor of Sociology, Department of Sociology, University of Tehran, Tehran, Iran



Received: September 21, 2022
Accepted: December 6, 2022
Available online: December 6, 2022

Keywords:

social conflict, religion, Kurdistan, secularism, ideology

Abstract

This research has been conducted with the aim of creating a culture of occupational alienation in the context of the bureaucratic-administrative system in Iran, which, in terms of the objective, is a qualitative method (fundamental data) and applied Strauss. (GTM). Corbin and the permanent Para model of occupational alienation and using the targeted snowball method and 15 employees working in the administrative sector caused causal factors, background, interfering conditions, strategies and consequences of the occupational alienation culture to saturation. - The in-depth interviews were examined from their perspective and the data obtained from this research were obtained during three stages of coding (open and selective axis) (5 main themes and 15 sub-themes The results of which showed that the culture of occupational alienation in the context of bureaucracy-administrative system in: causal factors including: alienation, lack of motivation, injustice, inexperience and lack of culture. The underlying factors are: social, cultural, economic, political factors. Intervening factors include: fluctuations and changes. Strategies and strategies include: unmotivated strategies, lack of expertise, lack of mental health. And its consequences include: hatred, disgust, depression, alienation and the creation and acceptance of a culture of job alienation. This indicates that several factors play a role in the culture of occupational alienation in the context of the bureaucratic-administrative system, and their identification in administrative sector organizations provides the possibility of developing preventive measures to prevent occupational alienation.

Corresponding author: Mohammad hussain Pouriani

Address: Assistant Professor of Sociology, Department of Sociology, Islamic Azad University, Naragh, Iran

Tell: +98-912-2046490

Email: mhpouryani@yahoo.com

Extended Abstract

1- Introduction

Iran, in line with facing and entering the era of modernity, which was the boundary between rationalism and legality, showed itself beyond urbanization and its dimensions, and this was about to be achieved at a time when it was still suffering from infrastructural and administrative problems in the field of bureaucracy. This phenomenon causes problems such as wide class gaps, new social crises, interpersonal mistrust, cultural anomalies and objective / subjective inconsistencies. All of these were indicative of the lack of attention to the norms, tendencies, opinions and expectations of the people and the society which caused the community to complain and be upset about it and the related programs. It was at this time that this process of the opinion of the statesmen in the sector attracted the management and they decided on it by using the artistic infrastructure of bureaucracy, precise organization, managerial power, legality and respect for hierarchy; implement the legal powers and orders in the country to overcome the problems. Therefore, after the end of the eight-year Iran-Iraq war, when Iran is involved in stagnation and critical conditions, collapse and destruction and damage to a large number of infrastructures, including oil platforms, which have been and are economically important for Iran, it was decided to achieve the necessary balance between the growth of bureaucracy and economic and industrial development.

2- Methods

This research is aimed at analyzing a culture of occupational alienation in the context of the bureaucratic-administrative system in Iran, which is qualitative (basic data) (GTM) in terms of its purpose and based on Strauss and Corbin's permanent model, occupational alienation using the snowball and targeted method. About 15 participants of employees working in the administrative sector were interviewed in order to achieve the causal, contextual factors, interfering conditions, strategies and consequences of the occupational alienation culture. Pursuing theoretical saturation, the issue has been interpreted from their viewpoints.

3- Results

We have tried to analyze the data obtained from this research in three stages of coding (open and selective axis) (5 main themes and 15 secondary themes) and the results obtained from it also showed that the culture of occupational alienation in the framework of the bureaucratic-administrative system is very outstanding. The causal factors include: alienation, lack of motivation, injustice,

inexperience and lack of culture. In background factors, we inferred social, cultural, economic and political factors. And the conditional and interventional factors include: fluctuations and changes in presenting and coping strategies with these interventions, something which causes lacking motivation, lack of expertise, and ignoring mental health. Lastly, as far as consequences are concerned, we can observe hatred, disgust, depression, alienation and the creation and acceptance of the culture of occupational alienation, something which indicates the role of several factors in the culture of occupational alienation in the context of the bureaucratic-administrative system. This is exactly what is necessary to identify them on time in the administrative department of organizations, otherwise it provides preventive measures for organizational development and creating job alienation.

4- Conclusion

It is concluded that the construction of the culture of occupational alienation in the context of the bureaucratic-administrative system in Iran includes causal conditions (inexperience, alienation, injustice, lack of motivation). When talking about causal conditions, in fact the causes of the affairs are considered here in order to examine the causal conditions in the sociology of the bureaucratic system affecting alienation from work in Iran's administrative system from Weber's point of view. In this regard, it is necessary to have general conditions that include all the conditions that lead a person to be alienated from work in the context of the bureaucratic system in Iran's administrative system and usually put human resources in the face of usurpations, injustices, and organizations. It obliges to follow specific disciplines and specified rules and because the relationship between boss and subordinates still governs organizations. Usually, according to a specific procedure, everything is done according to the wishes of the managers, there is no participation of the employees in the decisions, everything is pre-determined, which causes the employees to be afraid of taking action and its consequences, especially at this time when the country is in an economic crisis, The employees are not appreciated and thanked in any matter and all these cases cause the employees to feel empty and worthless and become alienated and indifferent towards their work and responsibility. In the background conditions (economic, social factors, political and cultural), he pointed to the lack of power, emotionality, and abnormality regarding organizations, which pointed to cultural differences, demands and changing attitudes and habits that

cause the duality of the market and inflation rate, etc., that the only policies It has overshadowed the management that is applied to the limitation of wages in the long and short term which is one of the important reasons for alienation from work. Regarding the intervening conditions that have been considered in two dimensions (changes and fluctuations), which could not provide a favorable organizational atmosphere due to the organizations not keeping pace with the changes that occurred in societies due to industrialization, etc., which if Let's ignore all the grievances of the employees, the issue of livelihood and income of the employees cannot be taken into account, because with these conditions, the organization cannot meet the cost of living, and creates many issues and problems, in line with the strategies that are in three dimensions (motivational specialization and mental health), it is time for organizations to use elite and expert people and ideas and New and creative methods are welcome and should be invested in if applicable, and in addition to improving the organizational atmosphere, it is necessary to check the mental health of employees so that if they have symptoms of depression, they can treat it. In the next, the consequences will involve him on two levels (alienation and hatred), which will not include anything but deterioration, because he will be faced with employees who hate their own performance, colleagues and the organization and forcefully and They work under compulsion and usually reluctantly and irresponsibly, they go to work only to get paid and do not provide useful performance.

5- Funding

No funding has been received for conducting this research.

6- Authors' contribution

Hassan Mohaddesi Gilvaei, the corresponding author of this article, is Assistant Professor of Sociology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, in Iran.

7- Conflict of interest

Authors declared no conflict of interest

تحلیل داده‌بنیاد فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام بوروکراسی ایران

اعظم رقیمی^۱، محمدحسین پوریانی^{۲*}، علیرضا محسنی تبریزی^۳

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی سیاسی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران.
۲. استادیار گروه جامعه‌شناسی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران (نویسنده مسئول).
۳. استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.



چکیده

قصد این جستار تحلیل داده‌بنیاد فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام بوروکراسی-اداری در ایران است. از آنجا که پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و به‌طور مشخص نظریه زمینه‌ای اشتراوس و کوربین به انجام رسیده است می‌کوشد شرایط علی، زمینه‌ها، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای بیگانگی شغلی را مطالعه کند. پژوهش با استفاده از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی با ۱۵ نفر از کارکنان شاغل در بخش اداری مصاحبه عمیق فردی به عمل آورده است. داده‌ها در مراحل سه‌گانه کدگذاری تحلیل شدند و نتایج نشان داد که بیگانگی شغلی که امروزه به شکل نوعی فرهنگ درآمده است محصول برخی شرایط علی مثل بی‌عدالتی، طرد و احساس ناامنی است و همچنین از برخی زمینه‌ها نظیر بی‌انگیزشی، احساس تنهایی و فقدان تخصص تأثیر می‌پذیرد. این شرایط و زمینه‌ها در کنار اثرات عوامل مداخله‌ای مثل نوسانات و تغییرات اداری بر شدت بیگانگی شغلی می‌افزایند. برخی از راهبردهایی که سازمان‌ها می‌توانند برای مواجهه با این پدیده استفاده کنند عبارتند از انگیزه‌بخشی، مهارت‌زایی و ایجاد روحیه تعامل و همدلی در میان افراد. در صورت عدم اتخاذ راهبردها، فرهنگ بیگانگی شغلی می‌تواند به گسترش نفرت، انزجار، افسردگی، و طرد متقابل میان اعضا دامن بزند. در کل عوامل متعددی در بسط فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام بوروکراسی-اداری نقش دارند و شناسایی آنها در سازمان‌های اداری امکان توسعه اقدامات پیشگیرانه برای جلوگیری از بیگانگی شغلی را فراهم می‌کند.

تاریخ دریافت: ۳۰ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۵ آذر ۱۴۰۱

تاریخ انتشار: ۱۵ آذر ۱۴۰۱

واژه‌های کلیدی: برساخت؛ فرهنگ؛ فرهنگ بیگانگی شغلی؛ نظام بوروکراسی-اداری

* نویسنده مسئول: حسن محدثی گیلوئی

نویسنده مسئول: محمد حسین پوریانی

نشانی: استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، نراق، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۲۰۴۶۴۹۰

۱. مقدمه و بیان مسئله

در جوامع معاصر، جهت بسترسازی و فرهنگ‌سازی سازمان‌ها و نظام‌های بوروکراسی-اداری، علاوه بر به‌روزرسانی، تغییر و تعدیل ساختارها و افزایش سرمایه‌های انسانی، با ایجاد عادات درست در ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری و فرهنگی، به منظور دستیابی به اهداف سازمانی از توانمندی‌ها، تخصص، هنرهای خلاقانه و استعدادها بهره می‌گیرند (خانی و حقیقی‌راد، ۱۳۹۵: ۱۰۹). مقصود این است که با استفاده از مسائل مطرح در فرهنگ بیگانگی از کار، علی‌الخصوص در علوم انسانی و جامعه‌شناسی ابعاد و مولفه‌های سنجش و اندازه‌گیری آن و همچنین اختلاف‌نظرها را هم مدنظر قرار دهند، چرا که فرهنگ بیگانگی شغلی معمولاً با فاصله‌گرفتن فرد از فرهنگ است که فرد را از سایر اجزای سازمان جدا و دور نموده و احساس بیگانگی و غریبگی با کار را حاصل می‌نماید، طوری که دیگر کار برایش جذاب نمی‌باشد و به قطع ارتباط با کار منجر می‌گردد و همین امر فرد را مستعد عدم تعادل روانی و سوء‌رفتار شغلی کرده، به‌گونه‌ای که به فقدان عملکرد منجر شده که از نشانه‌های عمده بروز فرهنگ بیگانگی شغلی است (دادخواه و قیتانی، ۱۴۰۰: ۱۱۸).

در ایران، با ظهور مدرنیته و رشد شهرنشینی، شاهد پیدایش معضلات زیرساختی و اجرایی در بوروکراسی، شکاف‌های طبقاتی گسترده، بحران‌های اجتماعی نو، بی‌اعتمادی و ناهنجاری‌های فرهنگی و ناسازگاری‌های عینی و ذهنی برآمده بوروکراسی هستیم (بزمی، حقیقتیان، انصاری، وحید، ۱۳۹۳: ۱۰). این بوروکراسی در عین حال واجد یک سری زیرساخت‌های فرهنگی نیز هست که مواردی چون اختیارات قانونی، نظم سلسله‌مراتبی، عمل کردن بر اساس مستندات و بایگانی‌ها، جدایی کار از زندگی شخصی، آموزش تخصصی، استخدام کارکنان تمام‌وقت و پیروی از قوانین و از این قبیل را شامل می‌شود (ویرا، ۲۰۰۰: ۷۷۰). معضلات فرهنگی برآمده از بوروکراسی در ایران بعد از انقلاب، که خاصه طی دوران جنگ نمود عینی یافت، سبب شد که تناسب لازم بین رشد بوروکراسی و توسعه اقتصادی و صنعتی برقرار نگردد و نظام اجتماعی صرفاً در بخش خدمات به بالاترین درصد نرخ رشد دست یابد. این امر خود گویای موانع بسیاری در شکل‌گیری بوروکراسی کارآمد در ایران بوده و از طرفی نیز ویژگی‌های تشکیلاتی دولت ایران از دوره قاجار تا شروع انقلاب اسلامی (ویژگی‌هایی مثل حاکمیت اصل خویشاوندی، موروثی‌گرایی و روابط شخصی در میان مدیران و نخبگان نظام اجتماعی) سبب شد که این امر به سطح سازمان‌ها رخنه کرده و مدیریت سازمان‌ها در جهت منافع و اهداف سازمانی قرار نگرفته و در نهایت منجر به جابجاشدن اهداف (از اهداف سازمانی به فردی) شود، پدیده‌ای که تأثیری مخرب در عملکرد اعضای سازمان گذاشته و بی‌ثباتی، اختلافات درون سازمانی و تضاد بین سازمان‌ها و حاکمیت و تشکیلات اداری ضعیف و ناقص را به بار آورد و ماحصل آن به‌ویژه طی دو دهه اخیر، فعالیت‌های سازمانی غیراخلاقی بر مبنای (رشوه، پارتی و رانت) بوده است.

در پژوهش حاضر، با اتکا به نمونه آرمانی ویر از بوروکراسی، به‌مثابه شیوه‌ی خاصی از سازماندهی، کوشش شده است تا بسترهای شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی درون سازمان‌ها کاویده شود. از این منظر، بوروکراسی پدیده‌ای است که زمینه فراهم می‌کند تا سازمان‌ها نه فقط به ارتقای ارتقای کارایی و دستیابی به اهداف سازمانی همت بگمارند بلکه ناخواسته زمینه برای بر ساخت فضایی غیرشخصی که در آن افراد از خود و از دنیای پیرامون‌شان بیگانه می‌شوند را مهیا می‌سازند. بوروکراسی به‌همان اندازه که شیوه‌ای کارآ و دقیق در راستای ابزار اعمال قدرت در تأمین منافع و منابع است (رابینز، ۱۳۸۵: ۳۹)، نقشی کلیدی در از خود بیگانه‌شدن افراد دارد. امروزه فعالیت‌های هماهنگ دیوان‌سالارانه از نشانه‌های نمایان عصر نوین و اصول عقلایی و رشد ارتقای فرهنگ و هنر مدیریت سازمانی است که بر پایه دستیابی به اهداف سازمان‌ها شکل می‌گیرد و با توجه به اینکه ادارات و سازمان‌ها به‌صورت سلسله‌مراتبی هستند و با ضوابط غیرشخصی عمل می‌کنند، مسئولان و وظایف خاص و مرزبندی‌شده‌ای دارند و هر یک باید در حوزه خاصی که به آنها اختصاص داده شده است، اعمال مدیریت کنند. لذا در بوروکراسی معمولاً بر این تأکید می‌شود که انتصاب‌ها برحسب شایستگی‌های خلاقانه و هنرمندانه و متخصصانه حاصل شود نه بر وفق معیارهای انتسابی (کوزر، ۱۳۸۸: ۴۱)، چرا که اگر بوروکراسی در وجهه منفی خود مورد استفاده قرار گیرد، در سازمان‌ها صرفاً با نماد تشریفات اداری و تک‌بعدی خود را نمایان ساخته و نمی‌توانند از بعد عقلانی و فرهنگی آن به اهداف‌شان در جامعه مدرن دست یابند و گاه چنان

¹ Weber

² Robbins

خشک آن را به کار می‌گیرند که از آن به‌مانند یک قفس آهنین در سازمان استفاده می‌کنند. وبر معتقد است این همان میراث مدرنیته است، مدرنیته ای که بنا بود بشر را به آزادی و خلاقیت برساند، اما برایش قفس آهنین ساخته و انسان مدرن را درون خود محبوس کرده است و چیزی جز نقصان و فرهنگ بیگانگی شغلی برآمده از ساختار نظام اداری را به همراه نداشته است. در چنین حالتی است که کارکنان احساس پوچی و بی‌معنایی کرده و نمی‌توانند نقشی در رشد توسعه و موفقیت سازمانی داشته باشند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۳). به تعبیری کارکنان شاغل معمولاً فشار زیادی بر دوش خود متحمل شده، چرا که معمولاً تقسیم‌کاری وجود نداشته و ساعت‌های کاری معمولاً متغیر بوده و نظارتی بر عملکرد آنها وجود ندارد و تنها به دلیل بعد مالی و گذران زندگی فشار آن را تحمل کرده و معمولاً از انجام آن رضایتی ندارند (صداقتی فرد و همکاران، ۱۳۸۸). در محیط‌های کاری و در چنین شرایطی، ساختاری قانونمند در سازمان‌ها به چشم نخورده و سلسله‌مراتب اداری بر اساس ضوابط حاصل نمی‌گردد و اینها همه گویای این است که نظام بوروکراسی در جامعه بطور شایسته عمل نکرده و درون سازمان‌های بوروکراسی قوانین صرفاً وسیله‌ای جهت تسهیل امور غیراخلاقی در سازمان است. از این حیث، قصد اصلی این پژوهش کنکاش در چیستی همین پدیده و ایضاح این مسئله است که مکانیسم‌ها، مجراها، شیوه‌ها و رویه‌های شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام بوروکراسی- اداری در ایران کدام‌اند؟

۲- پیشینه پژوهش

۱-۲: پژوهش‌های تجربی

نظریه از خودبیگانگی در ۱۸۴۴ توسط مارکس در دست‌نوشته‌های اقتصادی و فلسفی ارائه و در ۱۹۳۲ در چهار رویکرد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مطرح شد و در بعد اجتماعی و فرهنگی آن را حالتی از زندگی افراد در جامعه‌ای از طبقات اجتماعی مختلف توصیف می‌کند که افراد با قرارگیری در طبقات اجتماعی پایین‌تر (طبقات کارگری) امکان دارد از طبیعت انسانی خود احساس دوری و بیگانگی کنند. در بعد اقتصادی و سیاسی اساس از خودبیگانگی در بحث تولید و نظام سرمایه‌داری مطرح می‌شود و شخص کارگر معمولاً حق اختیار و تصمیم‌گیری ندارد. اگرچه کارگر یک انسان خودمختار و خودآگاه است، اما این کارگر به عنوان یک نهاد اقتصادی به سمت اهداف و فعالیت‌هایی توسط بورژوازی که صاحبان ابزار تولید هدایت می‌شود. در ایران پژوهش‌های بسیاری درباره فرهنگ بیگانگی شغلی به انجام رسیده است که در ادامه چند مورد از آن‌ها به‌عنوان نمونه بازخوانی می‌شود: کرمی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر منابع قدرت و بوروکرات‌مداری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارمندان اداره امور مالیاتی شیراز)، فرسودگی شغلی را سبب کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی و عوارض روحی در کارکنان دانسته و بین شاخص گرایش به بوروکراسی با فرسودگی شغلی رابطه به معکوس را دریافتند و فرمودند تصدی سطوح مختلف قدرت سازمانی نمی‌تواند فرسودگی شغلی را تبیین نماید. و شیوه‌های ارزیابی منابع انسانی در سازمان نقش کلیدی در تعدیل تنش‌های تجربه شده در محیط کار را داشته، پس حرکت به سمت بوروکراسی می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان و مدیران و افزایش کیفیت خدمات و بهره‌وری سازمان مؤثر باشد. همچنین نبوی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان مطالعه تأثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری (مطالعه کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز) در بررسی تأثیر بوروکراسی در بیگانگی از کار در نظام اداری ایران دریافتند که سلسله‌مراتب اقتدار و شرح وظایف قوی‌ترین پیشبین‌های بیگانگی از کار هستند و تحصیلات در بیگانگی از کار و ویژگی‌های زمینه‌ای در مقایسه با ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان در تبیین بیگانگی از کار از اهمیت کمتری برخوردارند. بر همین قیاس، یارمحمد توسکی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان تحلیل جامعه‌شناختی بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران- ۱۳۹۱ (مطالعه موردی: سازمان‌ای زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی/ استان مرکزی)، دنیای پیچیده و متغیر و بیگانگی نظام اداری را عامل تزلزل و آسیب آن دانسته؛ و بی‌توجهی به آن را سبب بروز مسائل و عوارض روانی-اجتماعی دیگری در محیط کار دانسته که از نظریه‌های کارل مارکس، وبر، هابرم و... آن را مورد بررسی قرار داده است.

پلایگر^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان *استرس‌های زندگی به عنوان عامل خطر بالقوه برای افسردگی و فرسودگی روانی و شغلی*، افسردگی و خستگی را دو عامل سبب شناسی روانی دانسته که بر زندگی یک فرد رنج‌دیده تاثیر می‌گذارد و فرسودگی روانی و خستگی بیش از حد حوزه شغلی فرد را محدود می‌کند. به نظر می‌رسد که افسردگی تحت‌تاثیر عوامل استرس‌زا و فشار زندگی می‌باشد و هرچه رویدادهای استرسی که یک فرد در زندگی خود تجربه می‌کند شدیدتر باشند، آن فرد را نسبت به افسردگی آسیب پذیر تر می‌کنند. همانطور که می‌بینیم در اینجا نظریه گسترده اما بحث برانگیزی وجود دارد که بیان می‌کند فرسودگی روانی از علائم مقدماتی افسردگی می‌باشد و مطالعه فعلی بررسی می‌کند که آیا رویدادهای پر استرس زندگی نیز در افزایش احتمال خطر فرسودگی روانی نقش دارد یا نه. یافته‌ها در هر دو نمونه گویای این بود که رابطه بین فشار زندگی، فرسودگی روانی شغلی، و افسردگی برای اثرات واسطه‌ها و تعدیل‌کننده‌های احتمالی کنترل می‌شده و همچنین اثر سن را نیز در نظر می‌گیرد. لذا با در نظر گرفتن تاثیر فشار زندگی می‌توان بیان کرد که تاثیر افسردگی و فشار روانی در زندگی و محیط کاری یکسان نبوده است. مشابه این تحقیق، سیا^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان *چرا و چه زمانی عوامل استرس‌زای شغلی بر روی رفتار صدا تأثیر می‌گذارند: چشم‌انداز تخلیه نفس* استدلال می‌کنند که در بیشتر تحقیقات فرض بر این است که عوامل استرس‌زا موجب تضعیف رفتار صدا در کارکنان می‌شوند. اما با نگاهی به تحقیقات موجود در مورد عوامل استرس‌زای شغلی و او-سی-بی (از جمله صدا)، می‌توان دریافت که همه انواع عوامل استرس‌زا اثرات یکسانی ندارند، لذا با استفاده از نظریه تخلیه نفس رابطه بین عوامل استرس‌زا و رفتار صدا با تغییر تخلیه نفس کارمندان تعدیل شد و علاوه بر این اثر تعدیل‌کننده رابطه رهبر-پیرو (ال ام ایکس) را در رابطه بین عوامل استرس‌زا و تخلیه نفس ناشی از آن بررسی شد. و نتایج حاصله گویای این بود که تخلیه نفس رابطه بین عوامل استرس‌زا و رفتار صدا را تعدیل می‌کند و همچنین ال ام ایکس رابطه مثبت بین عوامل استرس‌زا بازدارنده و تخلیه نفس را تقویت می‌کند.

۲-۲: ملاحظات نظری

برساخت و معنای تحول‌یافته‌ی بوروکراسی در ابتدای قرن هجدهم توسط وینست دوگورنی^۳ مطرح شد (یاسینی، ۱۴۰۱)، ولی در ۱۹۱۰ بود که ماکس وبر آن را مورد بحث و بررسی قرار داد و اظهار داشت که بوروکراسی از دو کلمه بیرو به معنی دفتر کارکنان سازمان‌های دولتی و کراسی به معنای حکومت و اداره کردن تشکیل شده است و با توجه به مفهوم و اهمیت آن ایجاد سازمان‌های بوروکراتیک غیرقابل‌اجتناب است چرا که سازمان‌ها به‌واسطه رشد و توسعه خود و دستیابی به اهدافشان نیازمند تخصص‌گرایی، رعایت سلسله‌مراتب و تبعیت از قوانین می‌باشند که تمام این‌ها تنها در بوروکراسی خلاصه می‌گردد (بکایی و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت نظریه بوروکراسی، بر اساس مدل ماشین‌گونه سازمان‌ها پایه‌ریزی شده است و یکی از مفاهیم جنجالی و چالش‌برانگیز محافل آکادمیک مدیریت است که در قرن هجدهم پا به عرصه گذاشته و از لحاظ نظری همگام با پیدایش ابر سازمان‌ها و ابر صنایع بوده است و همگام با مدرنیته در راستای شکل‌گیری سازمان‌های مدرن می‌باشد (هدایتی، ۱۳۹۸). بوروکراسی از نظر اصطلاحی به معنای اداره نمودن از طریق دفاتر و قوانین و مقررات است و از نظر عموم، مفهومی منفی و انتقادپذیر داشته و مواردی همچون کاغذبازی و کندی جریان امور اداری را در بر دارد و در جایی دیگر بالزاک از آن به عنوان قدرت بی‌مهارتی یاد نموده و در کتاب خود از آن با عنوان قدرتی هیولایی نیز یاد کرده است. در جایی دیگر به معنی یک روش سازماندهی و مدیریت است که در آن رعایت قوانین و مقررات، رعایت سلسله‌مراتب، تخصص‌گرایی و ساختار رسمی بسیار مهم می‌باشد.

ماکس وبر از جمله اندیشمندان جامعه‌شناسی سیاسی است که مفهوم بوروکراسی را در قدرت، اقتدار و مشروعیت، در قالب سه جامعه متفاوت سنتی^۴، کاریزما^۵ و بوروکراتیک^۶ توضیح داده است. در جامعه با چهار نوع کنش اجتماعی (کنش عقلانی

¹ Plieger

² Sia

³ Vincent DuGourney

⁴ traditional

⁵ charisma

⁶ bureaucratic

هدفمند، کنش عقلانی مبتنی بر ارزش، کنش سنتی و کنش عاطفی) خود را نمایان می‌کند. به عقیده وی سیاست رابطه کنش حکم و اطاعت میان بازیگران است. اتباع نیز به موجب همان سنت‌ها از حکومت اطاعت کنند، در آن صورت نوع اقتدار یا سلطه یا مشروعیت سنتی است. اما وقتی رابطه حکم و اطاعت رابطه‌ای عاطفی و مبتنی بر ارادت شخصی باشد، اقتدار و مشروعیت کاریزمایی خواهد بود. نهایتاً وقتی حکم و اطاعت بر اساس قوانین و هنجارهای عینی صورت بگیرد، چنین سیاست و سلطه‌ای بوروکراتیک، قانونی و مبتنی بر کنش عقلانی است. در حاکمیت‌های سنتی، مرسوم‌ترین اصل تشکیلاتی این است که مهم‌ترین مناصب و مقامات را به وابستگان و خویشاوندان حاکم بدهند، چرا که این نوع سیادت در عمل به شخصی شدن گرایش دارد. البته در عمل برخی از کارویژه‌های اجتماعی به طور سنتی به وسیله برخی از شئون و طبقات اجتماعی مشخص انجام می‌شود، برای نمونه روحانیون کارویژه‌های گسترده‌ای در زمینه آموزش عمومی و قضاوت دارند.

بنابراین وبر انواع اقتدار را براساس منابع و انواع مشروعیت طبقه‌بندی می‌کند و به سه‌گونه اقتدار معتقد است که عبارتند از:

- اقتدار کاریزماتیک: در این نوع اقتدار افراد دستورهای مافوق را به علت نفوذ شخصیت او که از قدرت، تهور و

تجربیاتش مایه می‌گیرد، می‌پذیرند؛

- اقتدار سنتی: این گونه اقتدار که ناشی از احترام به عادات، رسوم و سنت‌هاست.

- اقتدار عقلانی - قانونی: سبب اطاعت افراد از این نوع اقتدار آن است که معتقدند شخصی که دستور می‌دهد، بر

طبق قوانین و مقررات وضع شده به شیوه عقلانی عمل می‌کند و چون افراد مشروعیت قوانین را پذیرفته‌اند آن را

اطاعت می‌کنند. این نوع اقتدار برای نظریه‌های سازمان امروزی از همه مهم‌تر است و اقتدار است که ویژه سازمان‌های

بوروکراتیک است. از نظر وبر، برجسته‌ترین نمونه سلطه قانونی، بوروکراسی است.

وبر برای بوروکراسی شش ویژگی قابل شده است:

- اصول ثابت و قلمرو قانونی که در آن لازم است کارهای مشخص و ثابتی تنظیم و وظایف مشخص برای کارکنان

در نظر گرفته و همچنین با اعمال قوانین و مقررات در سلسله مراتب مشخص توسط مسئولین، افرادی اصلاح را در

راستای رسیدن به اهداف سازمانی در نظر گیرند.

- تعیین سلسله‌مراتب اداری به طوری که کارکنان در سطوح مختلف سازمانی قرار گرفته و سطوح پایین‌تر توسط

رده‌های بالای سازمانی اعمال مدیریت گردند.

- مدیریت بر اساس اسناد و مدارک برجای‌مانده.

- آموزش تخصصی و عمومی مدیران در مراکز دولتی و خصوصی.

- استفاده از تمام ظرفیت کاری سازمانی بعد از گسترش سازمان.

- به کارگیری متد های به روز و نوین در سازمان ها به دلیل همگامی با تغییرات (بکایی و همکاران، ۱۳۹۴).

بیگانگی از کار پدیده‌ای رایج در جوامع، به‌ویژه در جوامع در حال توسعه، است که در میان همه کارکنان از پایین‌ترین تا بالاترین

پست در ارگان‌های بزرگ و کوچک اداری و صد البته در سازمان‌های پیچیده اداری وجود دارد و معمولاً زمانی به فرهنگ تبدیل

گردیده که جامعه بر سر آن توافق کرده یعنی افراد آنقدر در محیط‌های کاری سرخورده شده اند که در میانه راه دیگر توان مقابله

با آن را ندارند و کار را رها می‌کنند. این سبب شده که جامعه به راحتی آن را بپذیرد و به جای تلاش برای رفع این معضل به

پذیرش دامن زند و همین امر باعث شده که امروزه به دلیل بروز فرهنگ بیگانگی از کار، فرایند کار دچار مشکل شود. این باعث

می‌شود که کار نتواند در ابعاد مختلف فردی، اقتصادی و اجتماعی به توسعه برسد و معمولاً از ظاهر نابهنجار و نامطلوب برخوردار

است و سبب توقف رشد و پویایی فرهنگی و ازهم‌پاشیدگی ساخت و سوانسجام اجتماعی و می‌گردد و تداوم سازمانی را به خطر

می‌اندازد. این امر تبعاتی همچون عدم پویایی، عقب‌ماندگی و ناهنجاری‌های محیط کار، بی‌انگیزی و غیره را به همراه دارد. این

امر همچنین سبب عدم امنیت شغلی در پرسنل گشته و باعث می‌شود که آن‌ها احساس کنند قادر به کنترل جایگاه خود نیستند

و از طرف مدیران نادیده گرفته شده و نقشی در اداره امور ندارند. این تصور در آن‌ها غالب می‌شود که ناگزیرند طبق برنامه‌ریزی

دیگران کار کنند و هیچ گونه ملاک شایستگی و لیاقت در ارتقاء شغلی‌شان موثر نیست. همین است که آنها را دچار بیگانگی

شغلی می‌کند و در نهایت تن‌دادن به این فرایند ارزش‌زدایی در سازمانها سبب می‌شود که سازمانها در رسیدن به اهدافشان با مشکل رو برو شده و مانع مشارکت افراد سازمان در رشد و ترقی آن شوند.

۳- روش پژوهش

در این مطالعه، روش کیفی داده‌بنیاد استفاده شده است که کمک می‌کند یک مدل پارادایمی در خصوص بیگانگی شغلی در نهایت استنتاج شود. نمونه‌گیری با استفاده از روش گلوله برفی انجام شده که طی آن با ۱۵ نفر از کارکنان شاغل در بخش اداری مصاحبه عمیق کیفی به عمل آمده است. فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها تقریباً همزمان بود. تکنیک مصاحبه عمیق فردی به شیوه نیمه‌ساخت‌یافته ابزار اصلی گردآوری داده‌ها بود و مصاحبه‌ها در قالب فایل صوتی بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه ثبت و ضبط شدند. پیش‌روی روند پژوهش به گونه‌ای بود که در مصاحبه شماره ۱۵ اشباع داده‌ها حاصل شد، یعنی هیچ ایده و بینش جدیدی از گسترش بیشتر نمونه‌ها حاصل نگردید. همچنین برای مرحله تحلیل داده‌ها از مراحل سه‌گانه کدگذاری باز^۱، محوری^۲ و گزینشی^۳ بهره گرفته شده است. بر مبنای نظریه استراوس و کوربین (۱۳۹۱) کدگذاری باز در دو مرحله مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی بود. در مرحله مفهوم‌سازی برای بخش‌بندی و تقطیع داده‌ها روش سطر به سطر استفاده شد که طی آن داده‌ها به بخش‌های مجزا تفکیک شدند و پس از بررسی دقیق شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود بین واحدهای متنی مورد نظر، به هر کدام از بخش‌ها با توجه به بار معنایی یا ایده اصلی موجود در آن، عناوین مفهومی معینی اختصاص یافت. در نام‌گذاری مفاهیم سعی گردید از کدهای جنینی و تفسیری استفاده شود.

جدول شماره ۱: مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	مسئولیت	سابقه کاری
۱	مرد.	۵۵	دکتری	عضو هیئت علمی	۹ سال
۲	مرد	۵۹	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۷ سال
۳	زن	۴۷	کارشناس ارشد	معاون اداری	۷ سال
۴	زن	۵۳	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱ سال
۵	مرد.	۴۸	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰ سال
۶	مرد	-	کارشناس ارشد	معاون اداری	۱۶ سال
۷	مرد.	-	دانشجوی دکتری	معاون اداری	۱۸ سال
۸	مرد	۵۱	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۶ سال
۹	زن	۴۹	دکتری	مدیر اداری	۱۱ سال
۱۰	مرد.	-	دکتری	اساتید مدعو	۵ سال
۱۱	مرد	-	دانشجوی دکتری	نخبگان	۱۲ سال
۱۲	زن	-	کارشناس ارشد	نخبگان	۸ سال
۱۳	زن	۴۰	دانشجوی دکتری	نخبگان	۴ سال
۱۴	زن	۵۹	دکتری	اساتید مدعو	۱۳ سال
۱۵	مرد	۵۶	دکتری	اساتید مدعو	۱۰ سال

۴- تحلیل یافته‌ها

در این بخش نتایج حاصل از مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان در قالب کدگذاری باز و محوری و انتخابی به شرح زیر ارائه خواهد شد؛ در مرحله کدگذاری باز، مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سوالات مرتبط با هر یک از ابعاد مدل پارادایمی به تشریح نظام بروکراسی موثر بر بیگانگی از کار در نظام اداری پرداختند که از تحلیل نمونه‌عبارات و دیدگاه‌های آنان کدهای اولیه (باز) در قابل ۷۶ مفهوم استخراج گردید. نتایج در جدول شماره ۲ آمده است.

1- open coding

2- axial coding

3- selective coding

جدول شماره ۲: مفاهیم حاصل از کدگذاری باز

۱	کاهش اثر بخشی فردی	۱۶	عدم آگاهی	۳۱	عدم بهسازی
۲	عدم درک عدالت	۱۷	عدم مشارکت شغلی	۳۲	عدم اثربخشی
۳	بی قدرتی و پوچی	۱۸	عدم تعهد شغلی	۳۳	فاقد جو مناسب سازمانی
۴	بی هنجاری	۱۹	سرخوردگی و ناکامی	۳۴	مستعد نبودن
۵	بی معنایی	۲۰	عدم تمرکز	۳۵	عدم هدایت افراد توانمند
۶	تنفر از خود	۱۲	غیر فعال	۳۶	تبعیض
۷	تنفر از کار	۲۲	منزوی	۳۷	عدم عدالت رویه ای
۸	تنفر از دیگران	۲۳	عدم کیفیت کاری کارکنان	۳۸	عدم خلاقیت
۹	انزوا	۲۴	عدم تعهد	۳۹	عدم توانمندی
۱۰	تنفر فرهنگی	۲۵	عدم امنیت شغلی	۴۰	بیزاری
۱۱	الیناسیون	۲۶	عدم آینده نگری	۴۱	احساس انفصال
۱۲	بحران ها و چالش ها	۲۷	عدم تخصص	۴۲	جدایی و دور افتادن
۱۳	عدم شایستگی و لیاقت	۲۸	جو نا مناسب	۴۳	بی توجهی به تغییرات
۱۴	معضل اجتماعی	۲۹	عدم انعطاف پذیری	۴۴	اجبار
۱۵	کاهش رضایتمندی	۳۰	عدم امکانات	۴۵	عدم علاقه مندی
۴۶	از خود بیگانگی (فردی اجتماعی)	۵۵	نرخ تورم	۶۴	ارزشهای مشترک
۴۷	بیتوجهی به الگوهای جدید شغلی	۵۶	عدم تجهیز	۶۵	اعتقادات
۴۸	نوسان های بازار	۵۹	نگرش ها	۶۸	کارکرد های نامناسب
۴۹	عدم استقلال شغلی	۶۰	سیاست های نوسانی	۶۹	فاقد احساس استقلال درونی
۵۰	چالش هاو عدم رفع کامل آنها	۶۱	سیاست های کوتاه مدت	۷۰	اختلال
۵۱	سیاست های مدیریتی	۶۲	تعاملات مشترک	۷۱	پاداش و ترفیع
۵۲	سیاست های مداخله ای	۶۳	عدم حمایت جمعی و فردی	۷۲	تشویق
۵۳	محدودیت دستمزد	۶۴	احساسات	۷۳	ارتقای حقوق
۵۴	انفصال و جدایی	۶۵	عادات	۷۴	کارکنان افسرده
۵۷	متغیز های دستمزد	۶۶	سیاست های بلند مدت	۷۵	رفع مشکلات روانی و ارجاع به پزشک
۵۸	دوگانگی بازار	۶۷	سیاست های اقتصاد کلان	۷۶	شناسایی افراد مضطرب و کمک به رفع آن

کدگذاری محوری و گزینشی

در این مرحله سعی بر این بود که به ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) پرداخته شود. این عمل معمولاً بر اساس الگوی پارادایمی انجام می‌شود که این امر به منظور کمک به سهولت در فرایند نظریه‌پردازی انجام خواهد شد. اساس ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد که در این مرحله سعی بر آن شده کلیه عملکردهای حاصل شده است به مضامین و مفاهیم تبدیل شود و نتایج حاصل از این کار در جدول ۳ ترسیم شده است.

جدول شماره ۳: کدگذاری محوری: شرایط علی شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی

جدول (۳) شرایط علی برساخت هنر جامعه‌شناسی نظام بوروکراسی موثر بر فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران		
مضامین		مفاهیم
اصلی	فرعی	
شرایط علی	بی‌انگیزگی	فعالیت‌های خشک و یکنواخت
		بی‌توجهی به توانمندی کارکنان
		عدم ترفیع
		فاقد پاداش
		مقررات خشک
		زور و اجبار
		عدم انعطاف
	الیناسیون	انفصال و جدایی
		احساس پوچی
		اختلال و ناهنجاری
		عدم پشتیبانی و حمایت جمعی و فردی
	بی‌عدالتی	عدم مشارکت
		عدم عدالت رویه‌ای
		عدم هدایت افراد توانمند
		تبعیض
عدم تعهد سازمان در برابر کارکنان		
بی‌تجربگی	عدم امنیت شغلی	
	عدم تخصص	
	عدم به‌کارگیری ابزار و تجهیزات	
		عدم تجهیز و به‌روز بودن

همانطور که از موارد مطرح‌شده از نظرات ۱۵ نفر مشارکت‌کننده طی مصاحبه‌های عمیق بر می‌آید در تحقیق ۲۰ علت در ۴ مضمون فرعی (۱) بی‌انگیزگی، فعالیت‌های خشک و یکنواخت، بی‌توجهی به توانمندی کارکنان، عدم ترفیع، زور و اجبار، عدم انعطاف، (۲) الیناسیون؛ انفصال و جدایی، احساس پوچی، اختلال و ناهنجاری، عدم پشتیبانی و حمایت جمعی و فردی، عدم مشارکت، (۳) بی‌عدالتی؛ عدم عدالت رویه‌ای، عدم هدایت افراد توانمند، تبعیض، عدم تعهد سازمان در برابر کارکنان، عدم امنیت شغلی، (۴) بی‌تجربگی عدم تخصص، عدم به‌کارگیری ابزار و تجهیزات، عدم تجهیز و به‌روز بودن را در سازمان‌ها از مهمترین دلایل برساخت فرهنگ بیگانگی شغلی در بستر نظام بوروکراسی - اداری در ایران در بعد عللی امر بوده است.

در مرحله «کدگذاری محوری»، با استفاده از تکنیک «مقایسه ثابت» مقوله‌ها و زیر مقوله‌های به دست آمده در سطح ویژگی‌ها و ابعاد به یکدیگر مرتبط شدند. در مرحله کدگذاری گزینشی نیز با بهره‌گیری از تکنیک «داستان توصیفی»^۱ مقولات حول یک مقوله مرکزی (مقوله هسته) که قدرت توضیح‌دهندگی دارد، مرتب و یکپارچه شدند و نظام نظری خاصی ارائه گردید. (استراوس و کوربین، ۱۳۹۱: ۱۶۹-۱۷۰؛ بیرکس و میلز^۲، ۲۰۱۱: ۹۷). در این پژوهش برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد به داده‌های خام رجوع گردید تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی گردد (مقایسه‌های تحلیل). همچنین در مراحل تحقیق چند متخصص در کار نظریه زمینه‌ای، برای مراحل کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات، نظارت داشتند (استفاده از تکنیک ممیزی^۳).

جدول (۴) عوامل زمینه‌ای شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی

مضامین		مفاهیم
اصلی	فرعی	
عوامل زمینه‌ای	اجتماعی	بی قدرتی
		بی معنایی
		بی هنجاری
		احساس بی‌زاری
	اقتصادی	د وگانگی بازار کار
		نرخ تورم
		نوسان‌های بازار
		متغیرهای دستمزد
	فرهنگی	نگرش‌ها
		ارزشهای مشترک
		اعتقادات
		احساسات
		عادت‌ها
		تعاملات مشترک
	سیاسی	سیاست‌های مدیریتی
		سیاست‌های مداخله‌ای
		سیاست‌های نوسانی
		سیاست‌های کوتاه مدت
		سیاست‌های بلند مدت
		سیاست‌های اقتصاد کلان
		سیاست‌های محدودیت دستمزد

¹ descriptive story

² Birks & Mills

³ - Auditing

جدول ۴ بیانگر آن ۲۱ مفهوم، ۴ مضمون فرعی و ۱ مضمون اصلی است: (۱) اجتماعی؛ بی‌معنایی، بی‌هنجاری، احساس بی‌بازاری، (۲) اقتصادی؛ دوگانگی بازار کار، نرخ تورم، نوسان‌های بازار، متغیرهای دستمزد، (۳) فرهنگی؛ نگرش‌ها، ارزش‌های مشترک، اعتقادات، احساسات، عادت‌ها، تعاملات مشترک، (۴) سیاسی؛ سیاست‌های مدیریتی، سیاست‌های مداخله‌ای، سیاست‌های نوسانی، سیاست‌های کوتاه‌مدت، سیاست‌های بلندمدت، سیاست‌های اقتصاد کلان، سیاست‌های محدودیت دستمزد و بی‌قدرتی را در سازمان‌ها از مهمترین زمینه‌های برساخت فرهنگ بیگانگی شغلی در بستر نظام بوروکراسی- اداری در ایران معرفی نموده اند.

در این بخش کدهای محوری شامل ۵ مضمون اصلی و ۱۵ مضمون فرعی است که از دل ۷۶ کد باز استخراج شده حاصل شده است و از ایجاد رابطه بین مفاهیم و مقوله‌ها، مبتنی بر برساخت فرهنگ بیگانگی شغلی حاصل شده است. بیگانگی شغلی در نظام اداری ایران به عنوان کدهای محوری در این بخش می باشد و در فرآیند کد گذاری گزینشی (انتخابی) به انتخاب دسته بندی اصلی پرداخته که در این تحقیق این دسته بندی با استفاده از مرتبط کردن نظام مند دسته بندی ها با هم، تأیید اعتبار روابط، و تکمیل دسته بندی هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند حاصل گردیده است کد بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، حاصل شده و در حقیقت مرحله اصلی نظریه پردازی است

جدول شماره ۵: عوامل مداخله‌گر شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی

مضامین		مفاهیم
اصلی	فرعی	
عوامل مداخله‌گر	تغییرات	بی‌توجهی به الگوهای جدید شغلی
		به روز نبودن
		دستگاه‌ها و تجهیزات قدیمی
		عدم خلاقیت
		بی‌توجهی به تغییرات
		عدم توجه به ایده‌ها و تجهیزات به روز
		بی‌توجهی به کاهش ارزش پول
		جو نامناسب
		بحران‌ها و چالش‌های مقطعی
		مشکلات اقتصادی معیشتی کارکنان
	نوسان‌ها	نوسان‌های بازار
		تورم
		بازار رقابتی
		تنوع سلیقه
		عدم آینده‌نگری

در جدول فوق، ۱۵ مفهوم و ۲ مضمون فرعی و ۱ مضمون اصلی مطرح شده است: (۱) تغییرات؛ بی‌توجهی به الگوهای جدید شغلی، به‌روز نبودن، دستگاه‌ها و تجهیزات قدیمی، عدم خلاقیت، بی‌توجهی به تغییرات، بی‌اعتنایی به ایده‌ها و تجهیزات، نادیده-گرفتن کاهش ارزش پول، جو نامناسب، بحران‌ها و چالش‌های مقطعی و مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان، (۲) نوسانات؛

نوسان‌های بازار، تورم، بازار رقابتی، تنوع سلیقه و عدم آینده‌نگری، را در سازمان‌ها از مهمترین عوامل مداخله‌گر در برساخت فرهنگ بیگانگی شغلی در بستر نظام بوروکراسی- اداری در ایران معرفی نموده‌اند.

جدول شماره ۶: استراتژی‌های مقابله با فرهنگ بیگانگی شغلی

مضامین		مفاهیم
اصلی	فرعی	
استراتژی‌ها	بی‌انگیزشی	عدم اعتماد به نفس
		عدم حمایت درونی
		عدم حمایت بیرونی
		عدم تفهیم موارد جدید حاصل از تغییرات
	فاقد تخصص	فاقد مهارت کافی
		عدم ارائه آموزش‌های درست و کافی
	عدم سلامت روان	افسردگی
		فقدان احساسات نرمال
		فاقد احساس استقلال درونی
		عدم علاقه به انجام امور محوله
		منزوی بودن

طبق جدول فوق، ۱۱ مفهوم و ۳ مضمون فرعی و ۱ مضمون اصلی استنتاج شده است؛ (۱) انگیزشی؛ عدم اعتمادبه‌نفس، نبود حمایت درونی و بیرونی، عدم تفهیم موارد جدید حاصل از تغییرات، (۲) تخصص‌گرایی؛ فاقد مهارت کافی، عدم ارائه آموزش‌های درست و کافی، (۳) بی‌خیالی؛ افسردگی، فقدان احساسات نرمال، نداشتن احساس استقلال درونی، عدم علاقه به انجام امور و منزوی‌بودن را در سازمان‌ها از مهمترین استراتژی‌ها در برساخت فرهنگ بیگانگی شغلی در بستر نظام بوروکراسی- اداری در ایران معرفی نموده‌اند. این امر در سازمان‌های علی‌الخصوص فعال زیر نظر بخش دولتی معمولاً @ در بعد استراتژی‌ها با اینکه با مضامین انگیزشی، تخصص‌گرایی و بی‌خیالی مواجه بوده‌ایم اما در واقع به هیچ کدام از مضامین توجه نشده و تقریباً به سمت معکوس آن متمایل شده و در بعد استراتژی‌ها به‌گونه‌ای با بی‌خیالی و عدم‌مدیریت پیش رفته است.

۵: بحث و نتیجه‌گیری

مدل مفهومی پژوهش حاضر درصدد تحلیل شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای مرتبط با شکل‌گیری فرهنگ بیگانگی شغلی است که همه این‌ها به‌مثابه مقولات و مفاهیم و مضامین اصلی و فرعی در شبکه‌ای از مناسبات و تعامل‌ها به هم پیوند خورده‌اند. این شبکه مضامین و مفاهیم تبیین‌گر شیوه‌های برساخت بیگانگی شغلی در متن نظام بوروکراتیک حاکم بر سازمان‌ها در ایران هستند. داده‌ها در مراحل سه‌گانه کدگذاری تحلیل شدند و نتایج نشان داد که بیگانگی شغلی که امروزه به شکل نوعی فرهنگ درآمده است محصول برخی شرایط علی مثل بی‌عدالتی، طرد و احساس ناامنی است و همچنین از برخی زمینه‌ها نظیر بی‌انگیزشی، احساس تنهایی و فقدان تخصص تأثیر می‌پذیرد. این شرایط و زمینه‌ها در کنار اثرات عوامل مداخله‌ای مثل نوسانات و تغییرات اداری بر شدت بیگانگی شغلی می‌افزایند. برخی از راهبردهایی که سازمان‌ها می‌توانند برای مواجهه با این پدیده استفاده کنند عبارتند از انگیزه‌بخشی، مهارت‌زایی و ایجاد روحیه تعامل و همدلی در میان افراد. در صورت

عدم اتخاذ راهبردها، فرهنگ بیگانگی شغلی می‌تواند به گسترش نفرت، انزجار، افسردگی، و طرد متقابل میان اعضا دامن بزند. در کل عوامل متعددی در بسط فرهنگ بیگانگی شغلی در نظام بوروکراسی - اداری نقش دارند و شناسایی آنها در سازمان‌های اداری امکان توسعه اقدامات پیشگیرانه برای جلوگیری از بیگانگی شغلی را فراهم می‌کند.

در ارتباط با شرایط علی می‌توان گفت که برای اینکه شرایط علی در نظام بروکراسی موثر بر بیگانگی از کار در نظام اداری ایران در نظر گرفته شود، لازم است شرایط عمومی که شامل کلیه شروطی که یک فرد را به بیگانگی از کار در نظام بروکراسی - اداری سوق می‌دهد لحاظ شود. این شرایط غالباً نیروی انسانی را در مواجهه با حق‌کشی‌ها و ناعدالتی‌ها قرار داده و سازمان‌ها را به پیروی از دیسپلین‌های خاص و قوانین معین ملزم می‌کند. از آن‌جا که همچنان روابط سلسله‌مراتبی بر سازمان‌ها حاکم است، لذا فضای مشارکت در تصمیمات کم‌رنگ است و اتخاذ سیاست‌ها امری از پیش تعیین شده می‌باشد. وضعیتی که سبب می‌شود کارکنان از رسیدن هراس داشته باشند و جز به‌ندرت با مقوله‌ای به اسم پاداش و تشویق مواجه نشوند.

در خصوص شرایط زمینه‌ای بر سازه بیگانگی شغلی می‌توان به احساس بی‌قدرتی، سیطره بی‌هنجاری، نقش تفاوت‌های فرهنگی، تقابل نگرش‌ها و عادت‌ها و سایر انواع دوگانگی‌ها اشاره کرد که نه فقط سیاست‌های مدیریتی را تحت الشعاع قرار داده بلکه در درازمدت و کوتاه‌مدت بر محدودیت بر دستمزدها اعمال می‌گردد که از دلایل مهم بیگانگی از کار به شمار می‌رود. همچنین در ارتباط با شرایط مداخله‌گر ذکر این نکته لازم است که در دو بعد تغییرات و نوسان‌ها، به دلیل همگام‌نشدن سازمان‌ها با تغییراتی که در جوامع مدرن رخ می‌دهد بوروکراسی ایرانی نتوانسته جو مساعد سازمانی برای کارکنان فراهم سازد. به‌همین دلیل، سازمان‌ها در اتخاذ استراتژی‌های کارآمد هم ناتوان بوده و در سه بعد انگیزشی، تخصصی و سلامت روان امکان‌ها و فضاهایی مساعد برای کارکنان مهیا نکرده‌اند. عدم استفاده از نخبگان و سرآمدان و نداشتن خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها نشان دیگری از همین استیصال بوروکراتیک است که اثرات مستقیمی بر بیگانگی شغلی دارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- اسمی‌خانی، فاطمه و حقیقی‌راد، فرزاد. (۱۳۹۵). توسعه مدل پویا برای تحلیل فساد اداری در ایران. *مجلس و راهبرد*، ۲۳ (۸۸): ۱۰۷-۱۳۴.
- بای، ناصر؛ قنبرپور نصرتی، امیر و صادق خیجی، عیسی. (۱۳۹۷). بررسی اثر عوامل سازمانی بر بیگانگی از کار در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵ (۲): ۲۳۵-۲۴۷.
- بزمی، مهناز؛ حقیقتیان، منصور؛ انصاری، محمداسماعیل و وحید، فریدون. (۱۳۹۳). ارزیابی جامعه‌شناختی بیگانگی شغلی و تأثیرات آن بر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: کارکنان ادارات آموزش و پرورش مشهد). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۵ (۱): ۱-۱۴.
- بکایی، مرجان؛ پورکیانی، مسعود؛ زین‌الدینی، میمند زهرا. (۱۳۹۴). بوروکراسی در عصر حاضر، دومین کنفرانس بین‌المللی روش‌های نوین حسابداری اقتصادی مدیریت.
- توسلی، غلامعباس و قدیمی مهدی. (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران. *پژوهشنامه علوم انسانی*، ۳۰: ۸۷-۱۱۵.
- حسین‌زاده، علی حسین و حدادی، کامران. (۱۳۹۴). بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر بیگانگی از کار مورد مطالعه کارکنان حوزه ستادی شرکت توزیع نیروی برق خوزستان. سومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی.

خلیفی، فوزیه و برکت، غلام‌حسین. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت عوامل تبیین‌کننده بیگانگی از کار و رابطه آن با فرسودگی شغلی زنان شاغل اداره آموزش و پرورش شهرستان شادگان، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابداری پویا. دادخواه، علیرضا و قیتانی البرز. (۱۴۰۰). نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانونشکنی کارکنان، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، ۱۵ (۵۵): ۱۰۱-۱۳۳.

دیانت، محسن. (۱۳۹۵). تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل‌گیری بوروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران. فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام، ۶ (۲): ۱۰۵-۱۲۵.

رابینز، استیفن. (۱۳۸۹). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*. ترجمه. سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فر. تهران: انتشارات صفار. رحیمی، فرج‌الله؛ ناداف، مهدی و اسماعیلی، آذین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مثبت بر ازخودبیگانگی شغلی با نقش میانجی قلدری در محل کار (مورد مطالعه: شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر). چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری.

صداقتی‌فرد، مجتبی و عبداله‌زاده، مریم. (۱۳۸۸). بررسی بیگانگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کارمندان. *تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، ۱ (۱): ۹-۲۲.

کریمی، فاطمه؛ طالبی، محمدعلی و سبزواری، پریسا. (۱۳۹۸). تأثیر منابع قدرت و بوروکرات‌مداری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: کارمندان اداره امور مالیاتی شیراز). *دوفصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۵ (۱): ۴۸-۷۷.

گرچی ازندریانی، علی‌اکبر و قهرمانزاده نیمگزی، فرزین. (۱۳۹۴). بررسی کنترل اقتدار بوروکراتیک در بستر مناسبات بوروکراسی، سیاست و کارآمدی. فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۷ (۵۰): ۱۰-۳۴.

مهرگان، فرهاد و صبحی، الهه. (۱۳۹۴). بوروکراسی، شالوده‌گذار به دموکراسی، اولین همایش بین‌المللی علوم مدیریت: پیشرفت‌ها، نوآوری‌ها و چالش‌ها.

نبوی، سیدعبدالحسین؛ حسین‌زاده، علی‌حسین و علامه، ساجده. (۱۳۹۲). مطالعه تأثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری (مطالعه کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز). *مسائل اجتماعی ایران*، ۴ (۲): ۱۳۱-۱۵۴.

هدایتی، محمد. (۱۳۹۸). رویکردهای نظری در مطالعه بوروکراسی دولتی و ارائه مدلی برای بررسی آن. *جامعه‌شناسی ایران*، ۱۹ (۲): ۳-۳۵.

یارمحمد توسکی، مریم و حمصی، فاطمه. (۱۳۹۲). تحلیل جامعه‌شناختی بیگانگی از کار در ساختار نظام اداری ایران (مطالعه موردی: سازمان‌های زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی). *کار و جامعه*، ۱۵۹: ۷۲-۸۰.

یاسینی، سیده‌راضیه. (۱۴۰۱). برساخت نسبت هنر و تعهد اجتماعی در مجلات فرهنگی-ادبی دهه نخست پس از انقلاب (مطالعه موردی: کیهان فرهنگی، آدینه و دنیای سخن). *جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر*، ۴ (۱، پیاپی ۱۰): ۱۴۷-۱۷۰.

- Barbosa, I., & Cabral-Cardoso, C. (2007). Managing diversity in academic organizations: A challenge to organizational culture. *Women in Management Review*, 22 (4): 188- 247.
- Deflem, M. (2000). Bureaucratization and social control: Historical foundations of international police cooperation. *Law and Society Review*, 739-778.
- Plieger, T., Melchers, M., Montag, C., Meermann, R., & Reuter, M. (2015). Life stress as potential risk factor for depression and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 19-24.
- Xia, Y., Schyns, B., & Zhang, L. (2020). Why and when job stressors impact voice behaviour: An ego depletion perspective. *Journal of Business Research*, 109, 200-209.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.