

## سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار

(مطالعه موردی معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهر تهران)

امیر رستگار خالد\*

مهدی کاوه\*\*

مهدی محمدی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۲۵

### چکیده

این تحقیق با هدف شناخت رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی معلمان با بیگانگی از کار آن‌ها انجام شده است. این مطالعه به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران است که تعداد آنها ۱۰۴۴۲ نفر می‌باشد که از این تعداد ۳۷۴ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه

---

\* استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد تهران. (مکاتبه کننده) amir\_rastegarkhaled@yahoo.com

\*\* کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز

\*\*\* کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

بولن و اونیکس و برای سنجش متغیر بیگانگی از کار از پرسشنامه گانستر و واگنر استفاده شده است که داده‌های مربوط، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه را تأیید کرد. متغیر مستقل این تحقیق سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته بیگانگی از کار می‌باشد که در کنار این‌ها، متغیرهای زمینه‌ای مانند: جنس، سن، وضعیت تاهل، سابقه شغلی، گذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت، تحصیلات و درآمد نیز مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج بدست آمده رابطه معناداری را بین متغیر سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار نشان می‌دهد و در بین متغیرهای زمینه‌ای هم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که تمام متغیرهای این تحقیق به جز متغیر سن افراد مورد مطالعه، رابطه معناداری با بیگانگی از کار داشته است.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه اجتماعی عینی، سرمایه اجتماعی ذهنی، بیگانگی

از کار، معلمان.

## بیان مسئله

در دوران جدید که عوارض و پدیده‌های متعددی در جهان بروز کرده‌اند، فضای سازمانی نیز از این آفات و عوارض بی‌نصیب نمانده و معضلاتی را تجربه کرده است. از جمله این مسائل و پدیده‌ها می‌توان به پدیده بیگانگی از کار اشاره کرد. به‌طور کلی سازمان به‌عنوان یک سیستم اجتماعی - فنی، دارای دو زیرسیستم "اجتماعی - انسانی" و "فنی - مادی" است که در روابط تنگاتنگ این دو، ساختار سازمان‌ها و کارکرد آن را تحقق می‌بخشند. اما عنصر متعقل، متفکر و دارای احساسات و عواطف، زیرسیستم اجتماعی - انسانی است. تلفیق بهینه و مطلوب این دو زیرسیستم در قالب روابط رسمی و تشکیلاتی و توجه جدی به کنش و واکنش گروه‌های انسانی (با ارزش‌ها، معیارها و هنجارهای فرهنگی) و رفع نیازمندی‌های فیزیولوژیک، سایکولوژیک و سوسیولوژیک کارکنان در قالب لحاظ کردن نیازمندی‌های عاطفی و احساسی و حفظ حرمت و

شئون اخلاقی و قدر و منزلت اجتماعی آنان، شرایط لازم به منظور نیل به فرهنگ سازمانی مطلوب و راه زدودن پدیده از خود بیگانگی و بیگانگی از کار در فضای سازمانها محسوب می‌گردد. گستردگی سازمان‌های گوناگون و پیچیدگی‌های ابزار فنی و نفوذ "ماشینیزم" در عرصه‌های گوناگون زندگی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه) بین انسان، کار و محیط سازمانی فاصله و تضاد ایجاد می‌کند و به تدریج انسان با کار و ثمره آن در تقابل و بیگانگی قرار گرفته و پدیده از خود بیگانگی (یا بیگانگی از کار) را تجربه می‌کند. از خودبیگانگی در حقیقت جدا افتادن انسان از ماهیت کار خود و تحقق بی‌معنایی، انزواء از همکاران و محیط کار و احساس تنها ماندن انسان در زندگی می‌باشد. در همین رابطه است که نظریه پردازان سازمان مطرح می‌کنند که بهره‌وری یک سازمان تنها به عوامل مادی وابسته نمی‌باشد بلکه عوامل انسانی و اجتماعی مانند همبستگی گروهی، رضایت شغلی و کیفیت روابط غیررسمی محیط کار، اثربخشی بیشتری دارند که این عوامل در محیط کار به شاخص‌های مربوط به سرمایه اجتماعی گره خورده‌اند. قابلیت کارکردی بالقوه منابع متنوع سرمایه، فاصله میان جنبه‌های جامعه‌شناختی و اقتصادی را می‌کاهد و هم‌زمان توجه سیاست‌گذاران که به دنبال راه‌حل‌های کم‌هزینه و غیراقتصادی برای حل مسائل اجتماعی هستند، را جلب می‌کند.

سرمایه اجتماعی سازه‌ای جامعه‌شناختی برای ترسیم این فضای مفهومی است که چطور اشکال غیر پولی، از جمله پیوندهای کاری، اعتماد، روابط اجتماعی و...، درست مثل حجم دارایی‌ها یا حساب بانکی، می‌توانند سرچشمه‌های مهم قدرت و اثربخشی باشند. بنابراین این پژوهش پس از عنوان بیگانگی از کار، در جریان مسئله‌یابی و در راستای حل آن مسئله به دنبال سنجش امکان تاثیر سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی موثر و جدی در کاهش بیگانگی از کار معلمان است. به بیان دیگر سوال عمده این است که آیا رابطه معناداری میان سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار در بین معلمان آموزش و پرورش مقطع ابتدایی شهر تهران وجود دارد؟

## ضرورت تحقیق

بررسی و مطالعه سرمایه اجتماعی معلمان و تأثیر آن بر بیگانگی از کار و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد. سرمایه اجتماعی می‌تواند بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بر اساس همکاری بین معلمان به وجود آورد. آگاهی و اطلاع از میزان سرمایه اجتماعی آنان و دانستن نوع ارتباط آن با بیگانگی از کار برای هر نوع برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آنان لازم و ضروری است. لازم به ذکر است که بسیاری از پژوهش‌هایی که در زمینه بیگانگی در ایران صورت پذیرفته به تبع تئوری مارکسیستی عمدتاً به مطالعه بیگانگی نسبت به کار در محیط‌های کارگری پرداخته و با وجود تحقیقاتی که در محیط‌های اداری صورت گرفته اما تحقیق در باب بیگانگی نسبت به کار معلمان و همچنین بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر آن، با وجود ضرورت و اهمیت فراوان آن بسیار کم بوده است و به همین دلیل خلاء مطالعه در این زمینه به شدت احساس می‌گردد. از سوی دیگر در مقوله حساسی همچون آموزش و پرورش که با تعلیم و تربیت انسان‌ها سروکار دارد پیامدهای بیگانگی از کار در میان معلمان برای جامعه بسیار زیانبار خواهد بود و کاهش راندمان کاری معلمان سبب بروز نارضایتی‌های اجتماعی فراگیری خواهد شد. بنابراین آگاهی از اهمیت و ضرورت توجه به سرمایه اجتماعی (به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه) و بیگانگی از کار و نحوه تأثیر و تاثر این دو بر هم، کارایی و کاربرد این تحقیق برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اجتماعی را نمایان می‌سازد.

## اهداف تحقیق

۱. شناسایی پیشینه پژوهشی در باب سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار در تحقیقات داخلی و خارجی

سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار ... ۲۰۷

۲. شناسایی رابطه بین میزان سرمایه اجتماعی معلمان با بیگانگی از کار آن‌ها.
۳. شناسایی رابطه بین بعد ذهنی سرمایه اجتماعی معلمان و بیگانگی از کار آن‌ها.
۴. شناسایی رابطه بین بعد عینی سرمایه اجتماعی معلمان و بیگانگی از کار آن‌ها.
۵. شناسایی رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای (جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه شغلی، گذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت، تحصیلات و درآمد) با بیگانگی از کار معلمان.

### سوالات تحقیق

در این پژوهش به دنبال پاسخ به سوالات زیر هستیم:

۱. آیا بین میزان سرمایه اجتماعی معلمان با بیگانگی از کار آن‌ها رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین بعد ذهنی سرمایه اجتماعی معلمان با بیگانگی از کار آن‌ها رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین بعد عینی سرمایه اجتماعی معلمان با بیگانگی از کار آن‌ها رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین متغیرهای زمینه‌ای (جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه شغلی، گذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت، تحصیلات و درآمد) با بیگانگی از کار آن‌ها رابطه وجود دارد؟

### پیشینه تحقیق

از آنجا که شناخت علمی تراکمی است و شناخت، محصول انباشت پژوهش‌های محققان است، بررسی پیشینه تحقیق از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین از

دانسته‌های موجود در یک زمینه، ایده‌های جدیدی حاصل می‌شود (Newman, ۱۹۹۷). از این رو ادبیات پژوهش در باب موضوع تحقیق ارائه می‌گردد.

تحقیقی در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه تهران با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار و رضایت شغلی کارگردانان و تهیه‌کنندگان شبکه‌های اول و دوم صدا و سیما جمهوری اسلامی" توسط خسرو رستمی هواورق در سال ۱۳۷۴ صورت گرفته است. محقق در این تحقیق درصدد بوده‌است که به ارائه توصیف و تبیین رابطه میان حالات ذهنی - نگرشی کارگردانان و تهیه‌کنندگان شبکه‌های اول و دوم صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران با رفتار تولیدی آنان بپردازد. محقق به پیروی از سیمن بیگانگی از کار را همسنگ با بی‌قدرتی در نظر می‌گیرد و تنها با همین شاخص "بی‌قدرتی" به سنجش بیگانگی از کار کارگردانان و تهیه‌کنندگان می‌پردازد و فرضیاتی مانند رابطه معکوس بیگانگی از کار با روابط دوستانه غیررسمی را به محک آزمون می‌گذارد که تأیید می‌شود.

تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین ساختار سنتی سازمان و از خود بیگانگی نیروی کار در سازمان‌های دولتی شهر کرمان"؛ به عنوان پایان‌نامه کارشناسی ارشد جواد سلطانی نژاد می‌باشد که در سال ۱۳۷۸ در دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام گرفته است. هدف تحقیق بررسی ساختار سنتی سازمان‌های شهر کرمان و آزمون رابطه آن با از خود بیگانگی نیروی کار بوده است. این تحقیق به نتایج اصلی زیر دست یافته است:

- ۱- بین تأکید بر قوانین و دستورات تعریف شده (رسمی ت) در ساختار سنتی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد. ۲- بین یکنواختی در انجام وظایف در ساختار سنتی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود ندارد. ۳- بین تخصصی نبودن مشاغل در ساختار سنتی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد.

سعید محمودی (۱۳۸۶) در رساله کارشناسی ارشد خود به موضوع "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار مدیران و معلمان مدارس استثنایی استان

آذربایجان غربی در سال ۸۶-۸۵" پرداخته است. نمونه آماری تحقیق با توجه به جدول مورگان ۱۸۰ معلم است که به روش تصادفی طبقه‌ای، نسبتی از جامعه آماری انتخاب شد و در مورد مدیران نمونه برابر جامعه انتخاب شده است. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان می‌دهد که هیچ تفاوتی در میانگین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار معلمان (زن و مرد) و مدیران (زن و مرد) دیده نشده است. ولی همبستگی معکوس بین تعهد سازمانی و میزان بیگانگی از کار در بین معلمان دیده شد؛ که این نتیجه با نتایج تحقیق ملوین سیمن مطابقت دارد، به این صورت که هرچه قدر امکان تحرک شغلی و ارتقاء در یک شغل بیشتر باشد، میزان بیگانگی از کار کمتر است.

فاطمه بختیاری زاده (۱۳۸۸) پایان‌نامه کارشناسی ارشد را با عنوان "بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)" به انجام رسانیده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر تشکیل داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهایی مثل پایگاه اقتصادی - اجتماعی کارکنان، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عدالت سازمانی و همچنین امنیت شغلی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر روی متغیر وابسته بیگانگی از کار محسوب می‌شوند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که میانگین میزان از خود بیگانگی مردان نسبت به زنان بیشتر است.

تحقیق سی‌اف کلایفورد<sup>۱</sup> و هنری دی ام سی‌کی<sup>۲</sup> در دانشگاه شیکاگو در سال ۱۹۲۹ با عنوان "ناحیه جرم" صورت گرفته است که دو عامل را در ایجاد بیگانگی از کار مؤثر دانسته‌اند: یکی، اختلافات طبقاتی و دیگری اختلافات فرهنگی، که البته اختلاف طبقاتی را مؤثرتر از اختلاف فرهنگی دانسته‌اند. محققان یاد شده در مطالعات خود به این نتیجه رسیده‌اند که در جوامعی که اهداف عالی جامعه برای همه افراد بدون در نظر گرفتن طبقه و گذشته آن‌ها قابل دسترسی باشد، بیگانگی فاحش‌تر است. به

---

۱. Clifford. C F

۲. D.mackay Henry

طوری‌که افراد طبقه بالای جامعه تصور می‌کنند که این فرصت‌ها فقط حق طبقه خودشان است؛ در نتیجه به دلیل مغایرت شرایط جامعه با طرز فکر آن‌ها، دچار بیگانگی از خود می‌شوند.

ایکن<sup>۱</sup> و هیج<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) دو تن از جامعه‌شناسان آمریکایی تحقیقی با عنوان "بیگانگی سازمانی" انجام داده‌اند. هدف آن‌ها ارزیابی و بررسی رابطه بین بیگانگی و ویژگی‌های سازمانی بوده است به قسمی که در بیگانگی دو بعد بیگانگی از کار و بیگانگی از روابط کار و در سازمان دو ویژگی تمرکزگرایی و رسمیت را مورد توجه قرار داده‌اند. آن‌ها با استفاده از مولفه بی‌قدرتی سیمن و هم‌سنگ پنداشتن آن با مفهوم بیگانگی از کار، ابتدا به اندازه‌گیری آن و سپس به بررسی روابط آن با تمرکزگرایی شدید اداری اقدام نمودند. به این معنی که هر چه میزان تاکید بر موازین و مقررات اداری، شدیدتر باشد به همان اندازه احساس بیگانگی از کار نزد افراد افزایش می‌یابد. همچنین بیگانگی از کار به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌شود. به عبارت دیگر، تمرکزگرایی و تاکید بر فردیت و موازین و مقررات نه تنها به بیگانگی از کار در افراد بلکه به بیگانگی از همکاران نیز منجر می‌گردد.

فاربر تخمین می‌زند که ۳۵-۳۰ درصد از معلمان آمریکایی نارضایتی شدید از شغل‌شان دارند و ۲۵-۲۰ از آنها دچار فرسودگی شغلی هستند (Farber, ۱۹۸۲: ۹۷). استفان پال ولترز<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) رساله دکتری خود را با عنوان "بیگانگی، بی‌قدرتی و انزوای اجتماعی در میان ماموران تادیبی ارتش و زندان‌ها" به انجام رسانیده است. وی ۱۳ فرضیه مرتبط با بیگانگی، بی‌قدرتی، انزوای اجتماعی و روابط آن‌ها با محیط زندان را مورد آزمون قرار داده که نتایج این پژوهش در راستای تادیب و جامعه‌شناسی تربیتی مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج مطالعات این محقق نشان داد که میزان بیگانگی در

---

۱. Aiken

۲. Hage

۳. Walters, St.



میان کارکنان جوان‌تر و با سابقه کمتر، بیشتر از کارکنان با سابقه است به گونه‌ای که ناامیدی و یاس از فضای زندان و شغل‌شان بسیار دیده می‌شود. فلیکس رکوینا<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان سرمایه اجتماعی، رضایتمندی و کیفیت زندگی در محل کار، به تحلیل تجربی ارتباط بین متغیرهای تحقیق پرداخته است. نتایج موید ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی و کیفیت زندگی در محل کار است. بر این اساس سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی متضمن سطوح بالاتری از رضایتمندی و کیفیت زندگی در محل کار است. همچنین نتایج حاکی است که سرمایه اجتماعی شاخص مناسب‌تری برای پیش‌بینی رضایتمندی شغلی و کیفیت زندگی در محل کار در مقایسه با شاخص‌هایی چون مشخصات کارگران، ویژگی‌های شرکت و سازمان و... است.

بررسی‌های صورت‌گرفته بر روی معلمان مدارس ایالت متحده و دیگر کشورهای توسعه یافته نشان داده است که بین یک سوم تا یک دوم معلمان در صورت داشتن حق دوباره انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نخواهند کرد. علت این امر را می‌توان چنین ذکر کرد؛ معلمان گزارش می‌کنند که آن‌ها نسبت به شغل‌شان، دانش‌آموزان‌شان و همکاران‌شان احساس بیگانگی می‌کنند و احساس می‌کنند که از تلاش‌های آن‌ها از طرف کسانی که در مدارس هستند، کسانی که در محل آن‌ها زندگی می‌کنند و از طرف عموم مردم قدردانی نمی‌شود (Levinson, ۲۰۰۲: ۱ & Cookson).

بنابراین با وجود این که هیچ پژوهشی که به طور مشخص رابطه سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار را در بین معلمان سنجیده باشد، یافت نشد؛ اما کندوکاو عمیق و همراه با مذاقه علمی نشان می‌دهد که به طور ضمنی این فرض تایید می‌شود. به طور کلی، نتایج پژوهش‌هایی که در داخل و خارج کشور به بررسی بیگانگی، فرسودگی و نارضایتی شغلی معلمان پرداخته‌اند نشان می‌دهند که در میان

این گروه شغلی، فرسودگی و بیگانگی از کار امر متداولی است. بنابراین شناخت بیگانگی از کار و جست و جو در عوامل همبسته با آن و یافتن راه‌حلهایی که بیگانگی از کار را حذف و یا از تأثیرات آن‌ها بکاهد، می‌تواند از عوارض منفی این مشکل اجتماعی و در نتیجه افزایش کارایی نیروی کار و توسعه جامعه را به همراه داشته باشد.

## مبانی نظری

### سرمایه اجتماعی

در دو دهه گذشته سرمایه اجتماعی در شکل‌ها و زمینه‌های گوناگون، به عنوان یکی از شاخص‌ترین مفاهیم در جامعه‌شناسی پدیدار گشته است. سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد، که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان مجاز است در آن سهیم هستند. هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند، اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند (Fukuyama, ۱۹۹۱: ۱۱). به اعتقاد کلمن<sup>۱</sup> سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد: "روابط اجتماعی هنگامی به وجود می‌آیند که افراد کوشش می‌کنند تا از منابع فردی خود بهترین استفاده را به عمل آورند و نباید تنها به عنوان اجزای ساختارهای اجتماعی در نظر گرفته شوند. آنها را می‌توان منابعی برای افراد نیز در نظر گرفت. من این منابع اجتماعی - ساختاری را دارایی سرمایه ای برای فرد، یعنی سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرم (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۵۸-۴۶۲). از نظر پاتنام<sup>۲</sup>: "در هر سازمان یا گروهی، افراد با مشارکت در امور جمعی و سیاسی و یا عضویت در گروه‌های رسمی و یا غیررسمی... سطحی از اعتماد و همدلی و سرمایه اجتماعی را تولید می‌کنند که سپس این سرمایه تولید شده در جنبه‌های دیگر زندگی کاری و

۱. Coleman

۲. Putnam

اجتماعی آنها اثر می‌گذارد. این گروه‌ها و شبکه‌ها، افراد دارای توانمندی‌ها و تجربه‌های متفاوت را در ارتباط با یکدیگر قرار می‌دهند و به این وسیله امکان تبادل مهارت‌ها و اطلاعات را فراهم می‌سازند (Putnam, ۱۹۹۵: ۵۶).

از نظر لین<sup>۱</sup>، سرمایه یعنی سرمایه‌گذاری منابع در شرایطی که فرد انتظار بازگشت سرمایه را داشته باشد. در واقع سرمایه زمانی حکم یک منبع را دارد که براساس آن عمل سرمایه‌گذاری انجام شود و- به عنوان هدف یک کنش- در جهت تحصیل سود به کار گرفته شود. به این ترتیب، سرمایه دو بار پردازش می‌شود، ابتدا منابع به صورت سرمایه‌گذاری تولید می‌شوند و تغییر شکل پیدا می‌کنند، سپس منابعی که قبلاً تولید شده یا تغییر شکل یافته‌اند در بازار عرضه می‌شوند تا سود موردنظر تحصیل شود. بنابراین، سرمایه از یک طرف، نتیجه فرایند تولید یک منبع یا افزودن بر ارزش آن است و از طرف دیگر در فرایند تولید، نقش عامل علی را ایفا می‌کند، زیرا در اصل منابع به منظور کسب سود بیشتر وارد جریان مبادله می‌شوند (Lin, ۲۰۰۱: ۳).

## بیگانگی از کار

ادبیات نظری درباره بیگانگی از غنای مطلوبی برخوردار بوده؛ و از منظر علمی تلاش‌های متعددی برای ارائه تعریف کاربردی از مفهوم بیگانگی انجام شده و نظریات متعددی نیز ارائه شده است که در جدول ۱ به برخی از این تئوری‌ها به صورت اختصار اشاره شده است:

---

۱. Lin

جدول ۱- خلاصه نظریات مربوط به بیگانگی از کار

صاحب‌نظر	چکیده تئوری
مارکس <sup>۱</sup>	مفهوم الیناسیون در نزد مارکس ریشه در واماندگی بشر و کمبود کنترل او بر اشیایی که خودش آفریده دارد. خود بیگانگی برای مارکس به این معنی است که آدمی خود را به مثابه کنشگر خویش تجربه نکند (مارکس، ۱۳۷۸: ۱۳۸). با کار بیگانه شده، با بیگانه ساختن آدمی از طبیعت، از خود یعنی از کارکردهای عملی و فعالیت حیاتی‌اش، نوع انسان را از آدمی بیگانه می‌سازد. کار بیگانه شده زندگی نوعی را به وسیله‌ای جهت زندگی فردی تغییر می‌دهد (کرایب، ۱۳۸۴: ۴۴).
زیمل <sup>۲</sup>	به‌طور کلی زیمل بر این باور است که زندگی در شهرهای بزرگ (مادر شهرها)، موجب فردگرایی، تقسیم کار، تخصص و غلبه روح عینی بر روح ذهنی می‌شود و انسان را به از خود بیگانگی سوق می‌دهد. از نظر وی از خود بیگانگی، عامل اصلی سرگردانی انسان در جامعه‌های جدید است (ستوده، ۱۳۷۸: ۲۴۳).
وبر <sup>۳</sup>	نظر وبر درباره عقلایی و بوروکراتیک‌شدن گریزناپذیر جهان انسانی، با مفهوم از خود بیگانگی مارکس، همانندی‌های آشکار دارد. هر دو معتقدند که شیوه‌های نوین سازماندهی، کارایی و تأثیر تولید سازمان را افزایش داده و سطح تسلط انسان بر طبیعت را بس بالا برده‌اند و از طرفی به غول‌هایی تبدیل شده‌اند که آفرینندگانش را به انسانیت‌زدایی تهدید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۷: ۳۱۷). به نظر وبر، در جامعه صنعتی و مدرن امروز، چنانکه کارگر از تولید و محصول کارش بیگانه می‌شود، محقق از تحقیق، کارمند از کار اداری، معلم از درس و دانشمند از موضوع دانش خود بیگانه می‌شود. (وبر، ۱۳۷۴: ۲۹۳).
بلونر <sup>۴</sup> (۱۹۶۴)	بلونر هر چند اعتقاد دارد که روابط کاری معین به طور عینی ایجاد رضایت می‌کند، ولی نظر خود را بر این فرض استوار می‌سازد که این نه روابط اجتماعی تولید در اقتصاد سرمایه‌داری، بلکه خود تکنولوژی است که باعث از خود بیگانگی می‌شود. "او استدلال می‌کند که همه کارگران به یک اندازه از خود بیگانه نیستند، زیرا با طیف گسترده‌ای از تکنولوژی‌های گوناگون سروکار دارند. از خود بیگانگی یک اختلال کلی است که از محیط‌های بیرونی متعدد و حالات عاطفی درونی، که خود ناشی از مناسبات بین گارگر و وضع اجتماعی - اقتصادی کار است، پدید می‌آید.

۱. Marx
۲. Zimel
۳. Weber
۴. Bluner

سیمن<sup>۱</sup> در زمره نخستین اندیشمندانی است که کوشیده است تا مفهوم بیگانگی را در قالبی منظم و منسجم تدوین و تعریف نماید. به نظر سیمن، ساختار دیوان سالاری (بوروکراسی) جامعه مدرن، شرایطی را ایجاد و ابقا کرده است که در آن انسان‌ها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. به زعم وی، نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش ماخوذ از جامعه نمی‌تواند برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌گردد، و او را به کنشی منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد. سیمن علل از خود بیگانگی را ناشی از بوروکراسی و ساختار دیوان سالاری مدرن و عدم تجانس بین رفتار فرد و سیستم پاداش جامعه می‌داند و پیامد این از خود بیگانگی را در احساس بی‌قدرتی و فتور، احساس تنفر و بیزاری، بی‌هنجاری، احساس پوچی و بی‌معنایی و انزوا می‌داند (seeman, ۱۹۵۷: ۹۱).

سیمن کوشیده ضمن ارائه تعریفی مفهومی از بیگانگی و مشخص نمودن سنخ‌شناسی بیگانگی (تیپولوژی آیناسیون)، صور و انواع تظاهرات رفتار بیگانه گونه را در پنج نوع قابل تمیز، که به نظر وی از رایج‌ترین و متداول‌ترین صور کاربرد مفهومی واژه در ادبیات جامعه‌شناسی و روان‌شناسی هستند- نشان دهد: الف- احساس بی‌قدرتی، فتور و سستی<sup>۲</sup> ب- احساس بی‌معنایی، پوچی و بیهودگی<sup>۳</sup> ج- بی‌هنجاری یا احساس ناهنجاری<sup>۴</sup> د- احساس انزوای اجتماعی<sup>۵</sup> ه- احساس تنفر یا خودبیزاری<sup>۶</sup> (seeman, ۱۹۵۷: ۹۱).

---

۱. Seeman

۲. Powerlessness

۳. Eaning Lessness

۴. Normlessness

۵. Social isolation

۶. Self estrangement

## رابطه سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار

با وجود پیشرفت‌های عظیم اخیر در عرصه‌های گوناگون، انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند به طوری که موفقیت سازمان‌ها در جهت تحقق اهدافشان وابسته به نحوه نگرش آنان نسبت به انسان و چگونگی به‌کارگیری این نیروهاست.

تصور برخی از اندیشمندان و مدیران قرن نوزدهمی درباره انسان و کار انسانی بر این بود که: چنانچه کارگران به خود واگذار شوند کمترین کار ممکن را انجام می‌دهند و به اتلاف وقت خواهند پرداخت. راه حل این است که مدیریت کارگران را از نیاز به برنامه ریزی برای وظایف خود آسوده سازد بخصوص وظایفی که با فکر کردن همراه است. در همین چارچوب تیلور معتقد بود که: مهم ترین وسیله برای رسیدن به افزایش تولید، پول و پاداش اقتصادی است (توسلی، ۸۸: ۱۳۸۵). اما با پیدایش دانش روابط انسانی روشن شد که نظریه کلاسیک‌ها که فرد را تنها از جنبه اقتصادی، مهم می‌دانستند و کارگران را همانند ماشین‌هایی می‌پنداشتند که باید از نیروی آن‌ها به‌عنوان یک انرژی مکانیکی در جهت بالا بردن سطح تولید استفاده نمود، دیگر اهمیت چندانی ندارد و نمی‌تواند اثری در افزایش بازدهی کار و بالا بردن سطح تولید سازمان‌ها داشته باشد بلکه از طریق دانش روابط انسانی است که می‌توان دریافت چه عواملی در چگونگی رفتار سازمانی افراد، مؤثرند و می‌توانند در کاهش یا افزایش بازدهی و تولید اثر بگذارند (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۸۲). فرض اساسی تئوری روابط انسانی این است که جنبه‌های اجتماعی و روانی کارگر به‌عنوان فرد و گروه کاری او باید مورد تاکید قرار گیرد. نتیجه مشخصی که از مطالعات مکتب روابط انسانی به دست آمد این بود که انگیزه‌های اقتصادی در انگیزش کارگران و افزایش بهره‌وری اهمیت نسبتاً کمی دارند و نیاز کارگران به همبستگی اجتماعی از اهمیت بیشتری برخوردار است. اگر مدیریت به نیازهای اجتماعی - عاطفی کارگران توجه کند، آنگاه می‌تواند در مقابل، انتظار بازده بیشتر و روابط هماهنگ در محیط کار داشته باشد (صبوری، ۱۳۸۵: ۱۱۶). پژوهشگران

درباره علل افزایش تولید در طی مطالعات به این نتیجه رسیدند که افزایش تولید معلول تغییر وضع اجتماعی کارگران، اعتلاء روحیه و سطح رضایتمندی روانی آنان و ایجاد الگوهای جدید در تعامل اجتماعی گروه است. نتیجه مطالعات این شد که عواطف گروهی نقش بسیار مؤثری در تولید و بهروری ایفا می‌کند، در واقع هنجارهای گروهی و روابط غیررسمی امکان حذف شدن فرد در مقابل فشارهای خارجی را موجب می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۳: ۵۴).

نظریه روابط انسانی معتقد است که هرچه افراد در سازمان رضایت اجتماعی بیشتری داشته باشند سازمان کارآیی بیشتری خواهد داشت. کارگران در سازمان بی‌روح، رسمی و عقلانی که فقط نیازهای اقتصادی آنها را ارضا می‌کند احساس رضایت و خوشبختی نخواهند کرد. این نظریه معتقد نیست که تنها با تقسیم کار و توزیع قدرت رسمی به کارآترین شیوه‌ایی که به وسیله ماهیت کار تعیین می‌شود می‌توان کارایی را افزایش داد بلکه معتقد است که با توجه به نیازهای اجتماعی افراد، گروه‌های غیررسمی، مشارکت گروهی در تصمیم‌گیری و برقراری ارتباط میان رهبری و اعضای سازمان حداکثر رضایت کارکنان فراهم خواهد گردید و در نتیجه همکاری آنان جلب خواهد شد و کارایی سازمان افزایش خواهد یافت (صبوری، ۱۳۸۵: ۱۲۰). در نتیجه این مطالعات نشان داد که عوامل اجتماعی و روابط غیررسمی کارگران در محیط کار از عوامل اصلی رضایت شغلی، انگیزش شغلی و کاهش بیگانگی از کار است.

پیروان مکتب روابط انسانی، مطرح می‌کنند که بهره‌وری یک سازمان تنها به عوامل مادی وابسته نمی‌باشد بلکه عوامل انسانی و اجتماعی نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی و کیفیت روابط غیررسمی محیط کار، اثربخشی بیشتری دارند، که این عوامل در محیط کار به شاخص‌های مربوط به سرمایه اجتماعی گره خورده‌اند تا جایی که فوکویاما تغییرات کیفیت روابط اجتماعی از جمله کاهش سرمایه اجتماعی را در عملکرد یک سیستم بسیار مؤثر می‌داند (حسن زاده، ۱۳۸۵: ۵). همچنین هانیفان در

راستای مفهوم "روابط انسانی" واژه "سرمایه اجتماعی" را به کار می‌برد (تاجبخش، ۵۳۴: ۱۳۸۴). ملاحظه می‌شود که تئوری روابط انسانی بر اثر نتایج مطالعات هاثورن به ارزش و اهمیت مشارکت افراد در تصمیم‌گیری، روابط غیررسمی، تعامل بین افراد، کنش و واکنش درون‌گروهی، ارتباطات مطلوب، نحوه همکاری و هنجارهای گروهی - که جملگی از شاخص‌های سرمایه اجتماعی است - در افزایش رضایت‌مندی کارکنان و کاهش بیگانگی از کار اشاره می‌کند. در جهت تایید رابطه بالا می‌توان به نتایج برخی از تحقیقات اشاره کرد:

کاترین راس<sup>۱</sup> و همکارانش یکی از عوامل مرتبط با بیگانگی را اعتماد اجتماعی پایین (یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی) در جامعه معرفی کرده‌اند (Rose & etal, ۲۰۰۱: ۵۶۹). به نظر زتومکا<sup>۲</sup> اعتماد اجتماعی پایین در یک جامعه منجر به انزوا و دوری اعضای جامعه از همدیگر شده و میزان بیگانگی اجتماعی را افزایش می‌دهد (Zetompka, ۱۹۹۱: ۱۰۳). همچنین گامبتا<sup>۳</sup>، معتقد است همکاری به میزان فراوانی به اعتماد نیازمند است و اگر بی‌اعتمادی در جامعه وجود داشته باشد همکاری در بین افراد با شکست روبه‌رو شده، بیگانگی اجتماعی را منجر خواهد شد (Gambetta, ۲۰۰۰: ۲۲۰). ولکاک<sup>۴</sup> و نارایان (۲۰۰۰) استدلال کرده‌اند که کمبود سرمایه اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی محدود نه تنها بر توسعه نهادی و اقتصادی اجتماع تأثیر می‌گذارند، بلکه باعث سطوح پایینی از دفاع هنگام تهدید علایق جمعی افراد جامعه می‌شوند

(Mc Lenane & White, ۲۰۰۶: ۹). هارفام<sup>۵</sup> و همکارانش بر این باورند که سرمایه اجتماعی عوامل استرس‌زا در زندگی را کاهش داده و خطر این عوامل را کم می‌کند و همچنین می‌تواند حوادث منفی زندگی چون از دست دادن شغل را کاهش دهد

---

۱. Rose  
 ۲. Zetompka  
 ۳. Gambetta  
 ۴. Woolcock  
 ۵. Harpham



(Harpham & etal, ۲۰۰۴: ۲۲۳۵). پوتنام می‌گوید سرمایه اجتماعی می‌تواند موجب تقویت همکاری و به طور هم زمان گسترش روابط حمایتی دو جانبه در اجتماعات و ملت‌ها شود؛ بنابراین می‌تواند برای مبارزه با بسیاری از نارسایی‌های اجتماعی (بیگانگی از کار) در جوامع مدرن ابزار ارزشمندی باشد (Putnam, ۱۹۹۳: ۲۷).

در تبیین ارتباط سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار می‌توان از تئوری بی‌سازمانی اجتماعی کمک گرفت. تئوری بی‌سازمانی اجتماعی، خود بر مبنای مفاهیم سرمایه اجتماعی و انسانی بنا شده است. سرمایه اجتماعی به مهارت‌های اجتماعی و منابع لازمه برای ایجاد تغییرات مثبت در زندگی اجتماعی نیاز دارد. همچنین، باعث افزایش ظرفیت عمل برای رسیدن به اهداف اجتماعی می‌باشد. ماهیت تئوری بی‌سازمانی این است که برخی اجتماعات به دلیل اختلال در فرآیندهای رسمی و غیررسمی کنترل اجتماعی، قادر به خود تنظیمی مؤثر<sup>۱</sup> نیستند. سرمایه اجتماعی ماهیت و بنیان کنترل اجتماعی می‌باشد و آن، شامل اشتراکات اجتماعی نیرومندی است که برای تقویت نظم به وجود آمده و این همان چیزی است که باعث تقویت هنجارها می‌شود و در نتیجه، سطح انسجام اجتماعی افزایش می‌یابد. جوامع بی‌سازمان، همواره از وجود جرم و سایر شرایط تهدیدکننده، عذاب می‌کشند؛ زیرا آنها دچار کمبود منابع کافی برای حفظ سرمایه اجتماعی می‌باشند (Rose & Clear, ۱۹۹۸: ۸).

گرایش‌های اخیرتر درون تئوری بی‌سازمانی، بیشتر بر روی اثربخشی جمعی در کنترل آسیب و کجروی تأکید می‌کنند. از این دیدگاه، اجتماعات دارای توان سازماندهی بالای رفتار ساکنان از طریق نهادهایی مثل خانواده، مدرسه و اجتماعات دارای همبستگی زیاد، می‌توانند اثربخشی جمعی<sup>۲</sup> را توسعه دهند. اثربخشی جمعی نیز عبارت است از اعتماد متقابل و مشارکت در نظارت بر جوانان و حفظ نظم عمومی. جوامع با اثربخشی بالا به طور کلی میزان پایینی از خشونت و آسیب را تجربه می‌کنند

---

۱. Effectively Self - Regulation  
۲. Collective Efficacy

(Sigel, ۲۰۰۳: ۱۸۲). بر این اساس، هرچه اعتماد، مشارکت، انسجام اجتماعی و سایر ابعاد سرمایه اجتماعی بالا باشد، اثر بخشی جمعی افزایش یافته و در نهایت بیگانگی از کار به کمترین سطح خود می‌رسد.

سرمایه اجتماعی به مثابه ثروتی پنهان عمل می‌کند. زیرا برخورداری از میزان قابل اعتنایی از روابط اجتماعی، ظرفیت دست یابی به منابع و فرصت‌های موجود در شبکه‌ها و مواضع اجتماعی و امکان به کارگیری آن را در خدمت اهداف شخصی فراهم می‌آورد. بنابراین وجود سرمایه اجتماعی، برگشت سرمایه ای را در پی خواهد داشت که هم موجب افزایش ثروت، قدرت و شهرت می‌گردد و هم باعث سلامت جسم و روان و احساس رضایت از زندگی می‌گردد که به نوعی برابر نهاد بیگانگی است؛ چرا که بالاجانداران<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۷)، اوسین<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، تانوجیا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، وحیدی و نظری (۲۰۱۱)، بنی فاطمه و رسولی (۱۳۹۰)، جهانگیری و دیگران (۱۳۹۱) نشان داده‌اند که بین رضایت از زندگی و بیگانگی رابطه منفی قوی ای برقرار است.

لیوکونن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴) مطرح می‌کنند که در تبیین و شناخت تغییرات بین المللی و بین سازمانی تولید و کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی عموماً مفهومی سودمند فرض شده است، سازمان‌ها از سرمایه اجتماعی سود می‌برند چون همکاری و هماهنگی را تسهیل می‌کند و به عنوان یک ویژگی مشترک در محل کار بر سلامتی کارمندان تأثیر می‌گذارد. مطابق با نظر آنها، از زمانی که در مطالعات کاسل<sup>۵</sup> (۱۹۷۶) و کوب<sup>۶</sup> (۱۹۷۶) مفهوم حمایت اجتماعی بعنوان ابزاری نظری و تجربی تثبیت شد، همبستگی بین روابط اجتماعی و تندرستی به خوبی اثبات شده است. بررسی‌هایی که در دهه‌های ۷۰ و ۸۰، این خط اساس تحقیق را دنبال کرده‌اند به طور هماهنگی نشان

---

۱. Balachandran

۲. Osin

۳. Tanuja

۴. Liokonen

۵. Casel

۶. Kob

داده‌اند که بیماری و مرگ و میر در بین اشخاصی که کمیت روابط اجتماعی آنها کم و گاهی کیفیت آن پایین است، بیشتر است، هرچند که بیشتر مطالعات بعدی، مفهوم اجتماعی را به کار بردند، یافته‌های متناظری را گزارش کرده‌اند بعنوان مثال بیگرن<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۶) در سوئد دریافتند که حضور در رویدادهای فرهنگی ممکن است تأثیر مثبتی بر بقا داشته باشد، در پژوهش دیگری در نروژ، دلگارد و هایم<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) همین یافته را برای مشارکت اجتماعی گزارش می‌کنند و افزون بر این ریتشلین (۱۹۹۸) دریافت که عضویت در انجمن‌های داوطلبانه با کاهش پریشانی‌های روانی مربوط می‌شود؛ بدین ترتیب امروزه این سنت پژوهش را می‌توان در متن سرمایه اجتماعی در نظر گرفت (Liokonen & etal, ۲۰۰۴: ۲۴۴۷-۲۴۵۸). در این سنت پژوهش نتایج متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد چگونه سرمایه اجتماعی می‌تواند بر بیگانگی از کار بویژه از طریق تعدیل یا کنترل پیامدهای منفی شغلی مرتبط با آن مانند استرس کاری، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک کار، تأثیر کاهنده بگذارد. تعدادی از مطالعات به نقشی که ارتباطات اجتماعی برخوردار از حمایت همکار و سرپرست در رابطه با استرس کاری بازی می‌کند توجه کرده‌اند.

آرینگتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) با تمرکز بر نمونه‌های ملی اثبات می‌کند که بین حمایت اجتماعی و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد، بخش اعظم یافته‌های پژوهشی او مدعی است که ارتباط ضعیف بین کارمندان و همکاران، سرپرستان و زیر دستانشان منبع استرس کاری است (Arrington, ۲۰۰۸). موربارک<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که در میان کارمندان خدمات اجتماعی حمایت سرپرست و همکار با کاهش استرس شغلی پیوند دارد (Morbarak, ۲۰۰۶: ۵۴۸-۵۷۷). یافته‌های پژوهشی ری و میلر<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) که

---

۱. Bigren

۲. Vohiem

۳. Arrington

۴. Morbarak

۵. Ray and Miller

با استفاده از نمونه‌ای از معلمان مدرسه ابتدایی انجام شده است نیز اثبات می‌کند که افزایش ارتباطات به طور معنی‌داری با کاهش استرس کاری در رابطه است. (Ray and Miller, ۱۹۹۱: ۵۰۶-۵۲۷). همچنین کیم و لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تشخیص می‌دهند که میزان ارتباطات فرسودگی شغلی را شکل می‌دهد. آنها در مطالعه شان بر روی ۲۱۱ مددکار اجتماعی در کالیفرنیا دریافتند که ارتباطات با فرسودگی عاطفی پیوند منفی دارد. روابط اجتماعی بر گرایش به ترک شغل نیز مؤثر تشخیص داده شده است. (Kim and lee, ۲۰۰۹: ۳۶۴-۳۸۵) الت<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) بر این باور است که روابط اجتماعی حمایتی در محل کار به عنوان یکی از عوامل مشارکت‌کننده در حفظ و ابقا کارمند مورد توجه قرار می‌گیرد، آنها همچنین دریافتند که در میان کارمندان دولت ارتباطات کم می‌تواند به گرایش ترک شغل دامن بزند (Ellett, ۲۰۰۷: ۲۶۴-۲۸۱). رابطه بین اعتماد و استرس کاری، مرکب و آمیخته است برخی مانند اسپکتور<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) مطرح می‌کنند که افزایش اعتماد بین سرپرستان و زیردستان برای حفظ محیطی که در آن استرس کاری کنترل پذیر است، ضروری است و بطور معنی‌داری اعتماد با استرس کاری مربوط است و همچنانکه اعتماد افزایش می‌یابد متحمل است که استرس کاری کاهش یابد (boyas and wind, ۲۰۱۲: ۵۰-۶۲). در حالی که پارکر و دکوتیس<sup>۴</sup> (۱۹۸۲) پیش از این کشف کرده بودند که رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد تیمز و گراهام<sup>۵</sup> (۲۰۰۹-۲۰۰۷) شواهدی پیش می‌کشند که نشان می‌دهد اعتماد به فرسودگی شغلی شکل می‌دهد و اساساً هنگامی که احساس اعتماد کارمندان بیشتر است فرسودگی شغلی آنها کمتر است، ونگ اهمیت اعتماد را در ایجاد کاهش در افکار مرتبط با ترک سازمان دریافت، یافته‌های تحقیق وی در میان ۲۹۵ کارمند چهار کارخانه در جنوب چین مشخص می‌کند که افزایش اعتماد در سازمان تاثیر منفی و معنی‌داری بر تمایل به نقل و

---

<sup>۱</sup>. Kim and lee

<sup>۲</sup>. Ellett

<sup>۳</sup>. Spektor

<sup>۴</sup>. Parker and Decotis

<sup>۵</sup>. Timms and Graham

انتقال شغلی کارمندان دارد (boyas and wind, ۲۰۱۲: ۵۰-۶۲). گلیرز و کراس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بعد دیگر سرمایه اجتماعی مبتنی بر شغل را که با استرس کاری رابطه دارد تعهد سازمانی می‌دانند. آنها مطرح می‌کنند که هرچند بیشتر مطالعات تعهد سازمانی را به عنوان یک پیامد بررسی می‌کنند اما می‌توان تعهد سازمانی را به عنوان یک تعدیل کننده بررسی کرد که نه فقط نتیجه پیامدهای آسیب زای اضطراب بلکه یک عامل شناختی بنیادی در کاهش این پیامدها در نظر گرفته می‌شود. آنها با استفاده از یک نمونه تصادفی از ۵۰۶ پرستار دریافتند که تعهد اثربخش با استرس کاری رابطه منفی دارد، به طور مشابه بویاس و وانید<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نشان می‌دهند که درمیان کارمندان عمومی حمایت از کودکان تعهد سازمانی بیشتر، با احساس استرس کاری کمتر ارتباط معنی داری دارد. (boyas and wind, ۲۰۱۲: ۵۰-۶۲).

لیوکونن و همکاران با تاکید بر اعتماد به بازار کار با استناد به امنیت قراردادهای استخدام و اعتماد به حمایت همکاران تاثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت کارمندان در بین ۶۰۲۸ از کارمندان بخش خدمات عمومی در فنلاند را بررسی کردند. آنها دریافتند که ترکیبی از امنیت شغلی پایین و حمایت کم همکاران در مقایسه با ترکیبی از ثبات شغلی و حمایت بالا، پیوستگی کمتری با سلامت دارد (Liukonen & etal, ۲۰۰۴: ) (۲۴۴۷-۲۴۵۸).

### چارچوب نظری

این پژوهش به جهت تبیین دقیق تر رابطه بین سرمایه اجتماعی و بیگانگی شغلی و با بهره‌گیری از تئوری مکتب روابط انسانی، بی سازمانی اجتماعی و نظریات لیوکونن، زتومکا و گامبتا از چارچوبی تلفیقی برخوردار است. بر اساس مباحث نظری این تحقیق

---

<sup>۱</sup>. Glazer and Kruse

<sup>۲</sup>. Boyas and Vanid

می‌توان گفت در صورت وجود سرمایه اجتماعی، کارکنان در قالب چارچوب‌های ارتباطی و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی به وجود می‌آید، قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند و در عین به دست‌آوردن رضایت شغلی خود، از اعتماد اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آنها به وجود آمده است، برخوردار می‌شوند، پس قدرت سازگاری آنها با وضعیت شغلی‌شان افزایش یافته، به لحاظ روانی از آرامش و آسایش مطلوبی برخوردار خواهند شد و بیگانگی از کار را تجربه نخواهند کرد. به عبارت دیگر، وجود سرمایه اجتماعی بین معلمان می‌تواند به طور رسمی و یا غیررسمی آثار فشارهای محل کار از جمله احساس بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوا و تنفر (مولفه‌های بیگانگی از کار) را با افزایش اعتماد و روابط متقابل کاهش دهد و از طرف دیگر، حس امنیت شغلی، احترام متقابل و عزت نفس و در نتیجه رضایت شغلی را در میان آنها افزایش دهد.

### فرضیات تحقیق

با تکیه بر بحث‌های مطرح شده و با الهام از شناختی که در مورد وضعیت معلمان در جامعه وجود دارد می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

هرچه میزان سرمایه اجتماعی در میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی از کار کاهش پیدا خواهد کرد و بالعکس (مکتب روابط انسانی، تئوری بی‌سازمانی اجتماعی، پاتنام، هارفام).

هرچه بعد ذهنی سرمایه اجتماعی در میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی از کار در میان آنها کاهش پیدا خواهد کرد و بالعکس (راس، زتومکا، گامبتا، اسپکتور و ونگ).

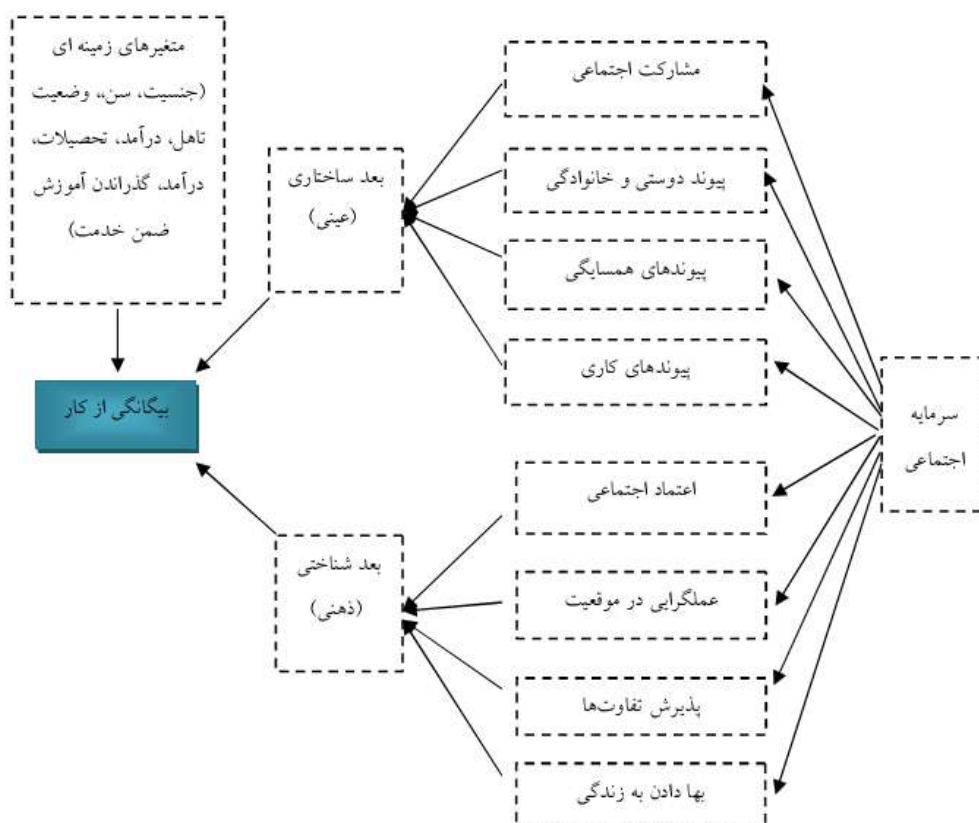
هرچه بعد عینی سرمایه اجتماعی در میان معلمان افزایش پیدا کند، بیگانگی از کار در میان آنها کاهش پیدا خواهد کرد و بالعکس (پاتنام، ریشتیلن، بیگرن، آلت و آرینگتون).

در بین ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه بعد ذهنی با میزان بیگانگی از کار قوی‌تر است (کندوکاو پژوهش‌های پیشین).

بین متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، درآمد، گذراندن آموزش ضمن خدمت) با بیگانگی از کار رابطه معناداری وجود دارد.

### مدل نظری تحقیق

براساس چارچوب نظری و ادبیات تجربی موجود پیرامون متغیرهای تحقیق مدل تجربی تحقیق در قالب دیاگرام زیر ترسیم می‌گردد.



شکل ۱- مدل تجربی تحقیق

## روش شناسی

این پژوهش مبتنی بر روش پیمایشی بوده، و از پرسشنامه به عنوان ابزار پژوهش استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام معلمان شاغل به کار در مقطع ابتدایی مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ می‌باشد که تعداد آن‌ها بر اساس آخرین آمار اعلام شده از سوی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، ۱۰۴۴۲ نفر می‌باشد که از این تعداد ۹۵۸۲ نفر زن و ۸۶۰ نفر مرد می‌باشند. نمونه تحقیق با استفاده از فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود که بصورت زیر محاسبه می‌شود به دست می‌آید.

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 pq}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq} \longrightarrow n = \frac{(10442)(1.96)^2(.5)(.5)}{(.05)^2(10442) + (1.96)^2(.5)(.5)} = 370$$

بدین ترتیب در این تحقیق ۳۷۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیده است. همچنین جهت نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. به این صورت که مناطق ۱۹ گانه شهر تهران به پنج ناحیه شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب تقسیم شد. آنگاه از هر ناحیه یک منطقه به صورت تصادفی انتخاب گردید (مناطق انتخاب شده عبارتند از: مناطق ۳، ۶، ۹، ۱۳، ۱۶) پس از آن در هر منطقه ۱۰ مدرسه به صورت تصادفی گزینش گردید سپس بر اساس حجم نمونه به گردآوری داده‌ها اقدام شد.

معیارها و مقیاس‌های لازم برای سنجش و اندازه‌گیری مولفه‌ها در این پژوهش از مطالعات پیشین اقتباس شده‌اند. روش نمره‌دهی معیارهای بکاررفته با استفاده از طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت بوده است. در این تحقیق سعی شده جهت دستیابی بر اعتبار لازم در طراحی و استفاده از پرسشنامه، پس از انجام مطالعه مقدماتی پیرامون موضوع، به بررسی کامل تحقیقات انجام شده در این زمینه و نتایج آن‌ها پرداخته شود. در ضمن با



مشورت با استادان راهنما و مشاور و سایر استادان، پرسشنامه‌ای طراحی گردید. پس از طراحی پرسشنامه برای آزمون اولیه و بررسی نظر معلمان مدارس ابتدایی در مورد سوال‌ها و پی بردن به نقاط ضعف پرسشنامه، ۳۰ پرسشنامه بین معلمان مربوطه پخش شد، سرانجام بعد از دخالت دادن نظرات معلمان و متخصصان امور، پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در اختیار معلمان قرار گرفت. ساختار پرسشنامه در تحقیق حاضر شامل سه قسمت بوده است؛ ۱۱ سوال قسمت اول این پرسشنامه مربوط به سوالات جمعیت شناختی و قسمت دوم این پرسشنامه شامل سوالات مربوط به سنجش میزان سرمایه اجتماعی است آپهوف<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) برای مفهومی کردن و ساختن یک چارچوب مفهومی از سرمایه اجتماعی آن را دو گونه مرتبط به هم می‌بیند: ساختاری (عینی) و شناختی (ذهنی). پاکستون<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نیز، سرمایه اجتماعی را حاوی این دو بعد می‌داند. از نظر وی سرمایه اجتماعی شامل مولفه پیوستگی‌های عینی بین افراد بعنوان شبکه عینی که افراد را در یک فضای اجتماعی به یکدیگر پیوند می‌دهد و نوعی پیوند ذهنی که موجب شکل‌گیری روابط مبتنی بر اعتماد متقابل و روابط عاطفی مثبت اعضای جامعه نسبت به یکدیگر می‌شود می‌گردد. در تهیه گویه‌ها برای سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد بولن و اونیکس با اندکی تغییر و جابجایی گویه‌ها استفاده شده است. پل بولن و جنی اونیکس (۱۹۹۸) به منظور اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی، هشت مولفه را مورد شناسایی قرار دادند. از این هشت مولفه چهار مولفه مربوط به سرمایه اجتماعی عینی است (۱- مشارکت در اجتماع محلی. ۲- پیوندهای همسایگی، ۳- پیوندهای دوستی و خانوادگی ۴- پیوندهای کاری و حمایت اجتماعی در کار) و چهار سازه مربوط به سرمایه اجتماعی ذهنی: (۱- عملگرایی در یک بافت اجتماعی. ۲- احساس اعتماد و امنیت. ۳- ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها. ۴- بهادادن به زندگی). و قسمت سوم سوالات پرسشنامه مربوط به سنجش میزان بیگانگی از کار معلمان

---

۱. Uphoff

۲. Pakston

می‌باشد. گویه‌های مربوط به این قسمت از ترکیب پرسشنامه‌های کنترل کار گانستر<sup>۱</sup> و دوایر<sup>۲</sup>، پرسشنامه شناخت شغل جان واگنر<sup>۳</sup>، پرسشنامه درگیری شغلی (مشارکت کاری) توماس لاداهل<sup>۴</sup> و کجنر<sup>۵</sup> و پرسشنامه شناخت تیم کاری جک گیپ<sup>۶</sup> جمع‌آوری و تنظیم شده‌اند. این پرسشنامه پس از تست مقدماتی و تعیین میزان روایی خرده مقیاس‌های اصلی آن (محاسبه آلفای کرونباخ) در اختیار پاسخگویان قرار گرفت.

بیگانگی از کار: ملوین سیمن کوشیده است ضمن ارائه تعریفی مفهومی از بیگانگی و مشخص نمودن سنخ شناسی بیگانگی (تیپولوژی آلیناسیون)، صور و انواع تظاهرات رفتار بیگانه‌گونه را در پنج نوع قابل تشخیص، نشان دهد:

الف- احساس بی‌قدرتی: تصور این باور که رفتار فرد قادر نیست وی را به هدفی که کنش او بر اساس آن تجهیز گردیده است، هدایت کند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش (سنجش ترتیبی) بعد احساس بی‌قدرتی طراحی گردیده‌اند:

- ۱- در اغلب موارد نمی‌توانم در مورد نحوه انجام کارم شخصاً تصمیم‌گیری کنم.
- ۲- طریقه انجام کارم ساختاریافته می‌باشد و از شروع تا پایان کار، فرصت هیچ‌گونه اعمال نظری ندارم.

ب- احساس بی‌معنایی: فرد در باور و عقیده دچار ابهام، تردید و شک است، یعنی نمی‌تواند به چیزی اعتقاد داشته باشد. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس بی‌معنایی طراحی گردیده‌اند:

- ۱- من واقعاً در کارم به حد کمال رسیده‌ام.
- ۲- وقتی سر کار حاضر می‌شوم واقعا احساس خوبی به من دست می‌دهد.

---

۱. Ganster  
 ۲. Dwyer  
 ۳. Wagner. j  
 ۴. Lodohele  
 ۵. Kenjer  
 ۶. Gibb, j

ج- بی‌هنجاری یا احساس ناهنجاری: وضعیتی فکری و ذهنی است که در آن، فرد احتمال می‌دهد که تنها کنش‌هایی وی را به حوزه‌های هدف نزدیک می‌سازند که مورد تأیید جامعه نیستند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس بی‌هنجاری طراحی گردیده‌اند: ۱- تقریباً بیشتر اوقات دوست دارم در خانه بمانم و بر سر کار حاضر نشوم. ۲- من فعالیت‌های دیگری دارم که از کارم در سازمان مهم‌تر است.

د- احساس انزوا: واقعیتی فکری است که در آن فرد عدم تعلق و انفصال تامه‌ای را با ارزش‌های مرسوم جامعه احساس می‌کند و خود را با هر آنچه که از نظر جامعه معتبر و ارزشمند است هم‌عقیده و هم‌سو نمی‌بیند. گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس انزوا طراحی گردیده‌اند: ۱- احساس می‌کنم هر کسی به فکر خودش است و من منزوی هستم. ۲- همکاران اغلب در کارهایی که من در تلاش برای انجام آن‌ها هستم، به من یاری می‌رسانند.

ه- احساس تنفر یا تنفر از خویشتن: وضعیتی در دنیای صنعتی، که در آن فرد از شانس و فرصت لازم برای خلق و تولید محصولی که او را راضی و خرسند سازد برخوردار نیست و به نوعی احساس انزجار از روابط اجتماعی تولید گرفتار است (seeman, ۱۹۵۷: ۹۱). گویه‌های زیر در پرسشنامه برای سنجش بعد احساس تنفر از خویشتن طراحی گردیده‌اند: ۱- از انجام کارم احساس سربلندی و غرور می‌کنم و این شغل برایم اهمیت زیادی دارد. ۲- نتایج حاصل از شغلم، اثرات مهمی بر زندگی و پیشرفت افراد جامعه دارد.

برای محاسبه پایایی تحقیق حاضر، با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ دو متغیر بیگانگی از کار و سرمایه اجتماعی

مقیاس‌ها	ضریب آلفای کل مقیاس
سرمایه اجتماعی عینی	۰.۹۰۲
سرمایه اجتماعی ذهنی	۰.۷۷۰
احساس بی‌قدرتی	۰.۷۱۲
سرمایه اجتماعی کل	۰.۹۰۷
احساس بی‌معنایی	۰.۸۲۰
احساس بی‌هنجاری	۰.۷۱۴
احساس انزوا	۰.۷۸۰
احساس تنفر از خویشتن	۰.۸۴۰
بیگانگی از کار	۰.۷۸۵

## یافته‌ها

### تحلیل توصیفی

با توجه به گستردگی مطالب و جدول توزیع فراوانی، در اینجا به مواردی از نتایج تحقیق اکتفا می‌شود. توزیع فراوانی نشان می‌دهد، که ۶۱/۶ درصد پاسخگویان زن و ۳۸/۴ درصد پاسخگویان مرد هستند. کمترین میزان سن در میان افراد مورد مطالعه، ۲۵ سال و بیشترین میزان سن در میان آن‌ها ۶۰ سال می‌باشد. همچنین میانگین سنین افراد مورد بررسی، حدود ۴۲ سال می‌باشد. از این میان ۱۱/۱ درصد مجرد و ۸۸/۹ هم متأهل می‌باشند. بیشتر پاسخگویان یعنی ۶۳ درصد آن‌ها دارای سابقه شغلی زیاد (بین ۲۰ تا ۳۰ سال) هستند. همچنین ۷ درصد پاسخگویان دارای سابقه شغلی کم (یعنی کمتر از ده سال) هستند. بنابراین اغلب پاسخگویان را افراد دارای سابقه شغلی زیاد تشکیل می‌دهند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات نشان می‌دهد که ۱۰/۸ درصد پاسخگویان دیپلم، ۴۱/۱ درصد فوق دیپلم، ۴۵.۹ درصد پاسخگویان دارای

تحصیلات لیسانس و حدود ۲.۲ درصد آن‌ها دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر هستند. بنابراین مد متغیر مورد نظر (یعنی متغیر تحصیلات) در این نمونه مورد مطالعه، تحصیلات لیسانس می‌باشد. داده‌ها درباره میزان درآمد حاکی است که:

گروه درآمدی ۵۰۰ تا ۷۰۰ هزار تومان، دارای بیشترین فراوانی هستند. به عبارت دیگر بیشتر افراد مورد مطالعه در این تحقیق، دارای درآمدی بین ۵۰۰ تا ۷۰۰ هزار تومان هستند. همچنین ۳.۲ درصد از افراد مورد مطالعه، دارای درآمد ۹۰۰ هزار تومان و بیشتر هستند که کمترین میزان نمونه را به خود اختصاص می‌دهند. قریب به اتفاق افراد نمونه یعنی ۹۷.۳ درصد پاسخگویان دوره آموزش ضمن خدمت را گذرانده‌اند و تنها ۲.۷ درصد آنها سابقه گذراندن چنین دوره‌ای را ندارند.

داده‌های جدول ۳ که درصد میزان سرمایه اجتماعی را در جمعیت مورد مطالعه نشان می‌دهد، بیانگر این است که پاسخ بیشتر پاسخگویان به سوالات مربوط به سرمایه اجتماعی، به ترتیب بیشتر متمایل به تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد است. داده‌ها حاکی است که تفاوتی هم در پاسخ به دو بعد سرمایه اجتماعی عینی و ذهنی وجود دارد؛ بدین معنا که سرمایه اجتماعی پاسخگویان در بعد ذهنی بالاتر از بعد عینی است.

همچنین داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که گزینه‌های تا حدودی (۲۹/۴۴) و زیاد (۲۹/۸) درصد بیشترین فراوانی و گزینه خیلی کم (۱۱/۹۸) کمترین میزان فراوانی را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۳ حاکی است که به طور کلی (۱۱/۹۸) پاسخگویان بیگانگی خیلی کم؛ (۱۲/۲۶) درصد بیگانگی کم؛ (۲۹/۴۴) درصد میزان بیگانگی را تا حدودی؛ (۲۹/۸) بیگانگی زیاد و (۱۹/۸۹) میزان بیگانگی خود را خیلی زیاد گزارش می‌کنند. در بین ابعاد بیگانگی از کار تفاوت‌ها حاکی است که از بین پاسخگویانی که گویه‌های زیاد و خیلی زیاد را گزیده‌اند، اولویت آنها به ترتیب احساس تنفر از خویشان، بی‌هنجاری، بی‌قدرتی، بی‌معنایی و احساس انزوا بوده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان به متغیرهای سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار

متغیر	خیلی کم	کم	تاحدودی	زیاد	خیلی زیاد
سرمایه اجتماعی عینی	۱۷/۵۶	۱۵/۹۳	۳۲/۴۹	۲۱/۱۷	۱۲/۸
سرمایه اجتماعی ذهنی	۱۱/۹۷	۸/۵۹	۲۶/۳۹	۲۶/۴۳	۲۶/۹۹
سرمایه اجتماعی کل	۱۴/۷۷	۱۲/۲۶	۲۹/۴۴	۲۳/۸	۱۹/۸۹
احساس بی قدرتی	۱۰/۸	۰/۸	۳۰/۸	۲۷	۳۰/۵
احساس بی معنایی	۶/۵	۳/۸	۵۱/۴	۲۳/۸	۱۴/۶
احساس بی هنجاری	۸/۱	۴/۱	۲۳/۸	۱۸/۶	۴۵/۴
احساس انزوا	۷/۳	۷	۵۱/۱	۲۱/۶	۱۳
تنفر از خویشتن	۳/۸	۰/۸	۱۷/۶	۱۸/۱	۵۹/۷
بیگانگی از کار کل	۱۱/۹۸	۱۲/۲۶	۲۹/۴۴	۲۹/۸	۱۹/۸۹

با توجه به آمارهای موجود در جدول ۴ میانگین سرمایه اجتماعی ذهنی پاسخگویان (۶۲/۰۸) بیشتر از میانگین سرمایه اجتماعی عینی (۴۵/۲۱۶۱) است. از میان ابعاد بیگانگی از کار نیز به ترتیب میانگین احساس تنفر از خویشتن (۸/۵۰) و احساس بی هنجاری (۷/۸۷) بیشتر از بقیه است و بعد از آنها به ترتیب احساس بی قدرتی (۷/۳۷)، احساس بی معنایی (۷/۱۰) و احساس انزوا (۶/۸۹) قرار دارند.

جدول ۴- نتایج تفاوت میانگین نمره‌ها و آماره‌های حاصله از متغیرهای تحقیق

مقیاس‌ها	واریانس	انحراف معیار	میانگین	بیشترین داده‌ها	کمترین داده‌ها
سرمایه اجتماعی ذهنی	۹۲۲/۱۸۶	۱۳/۶۷۱	۶۲/۰۸	۱۰۰	۲۶
سرمایه اجتماعی عینی	۳۹/۲۷۰	۶/۲۶۶	۲۱۶۱/۴۵	۶۲	۲۳
احساس بی‌قدرتی	۴/۱۰	۲/۰۲۶۲	۷/۳۷	۱۰	۲
احساس بی‌معنایی	۲/۱۷	۱/۴۷۶۱	۷/۱۰	۱۰	۲
احساس بی‌هنجاری	۴/۳۲	۲/۰۷	۷/۸۷	۱۰	۲
احساس انزوا	۲/۴۲	۱/۵۵	۶/۸۹	۱۰	۲
احساس تنفraz خویشتن	۳/۲۸	۱/۸۱	۸/۵۰	۱۰	۲

### تحلیل استنباطی

همان‌طور که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود بررسی‌های آماری نشان می‌دهد که میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با جنس آن‌ها رابطه دارد. یافته‌های بدست آمده حاکی از آن است که آماره  $t = -۲/۸۷۰$  و سطح معناداری حاصل ( $S = ۰/۰۳$ ) مطلوب می‌باشد. این یافته‌ها به این معنی است که زنان بیگانگی از کار کمتری را در مقایسه با مردان تجربه می‌کنند. در واقع میزان بیگانگی از کار در میان مردان بیشتر از زنان است.

همان‌طور که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با وضعیت تاهل آن‌ها رابطه دارد. یافته‌های بدست آمده حاکی از آن است که آماره  $t = ۲/۲۵$  و سطح معناداری حاصل ( $۰/۰۰۲$ ) مطلوب می‌باشد. این یافته‌ها به این معنی است که افراد مجرد میزان بیگانگی از کار بیشتری را در مقایسه با متاهلین تجربه

می‌کنند. در واقع میزان بیگانگی از کار در میان معلمان مجرد بیشتر از معلمان متأهل است و به این یافته خود ۹۵ درصد اطمینان داریم.

بررسی حاصل از مقایسه میانگین‌ها از طریق آزمون  $t$  نشان می‌دهد که بین میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با گذراندن یا نگذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت آن‌ها رابطه قوی وجود دارد؛ به این معنی که کسانی که دوره آموزشی ضمن خدمت را گذرانده بودند در مقایسه با کسانی که چنین دوره‌ای را نگذرانده‌اند میزان بیگانگی از کار کمتری دارند. یافته‌های بدست آمده حاکی از آن است که آماره  $t = -14/9$  و سطح معناداری حاصل ( $S=0/000$ ) مطلوب می‌باشد.

بررسی نتایج حاصل از آزمون  $t$  نشان می‌دهد که میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با وضعیت تحصیلات آن‌ها رابطه دارد. این نتایج بیانگر آن است که افرادی که دارای تحصیلات بالا هستند در مقایسه با کسانی که تحصیلات پایینی دارند میزان بیگانگی از کار کمتری را نیز تجربه می‌کنند. یافته‌های بدست‌آمده در این تحقیق حاکی از این است که آماره  $t = 3/338$  و سطح معناداری حاصل ( $S=0/001$ ) مطلوب می‌باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون  $t$  دو نمونه مستقل پیرامون بیگانگی از کار بر حسب جنسیت،

وضعیت تاهل، و گذراندن (یا نگذراندن) دوره آموزشی

متغیر مستقل	تعداد	میانگین	انحراف معیا ر	خطای معیار	آزمون آماری
جنسیت	مرد	۳۸.۴۳	۵	۰.۳۲	$T = -2.170$
	زن	۳۶.۶۷	۶.۱۷	۰.۵۱	$S = 0.03$
تاهل	مجرد	۳۹.۵۸	۵	۰.۸	$T = 2.25$
	متاهل	۳۷.۵۳	۵.۵	۰.۳	$S = 0.002$
ضمن خدمت	بلی	۳۸	۵.۵۳	۰.۲۹	$T = -14.9$
	خیر	۴۲	۰	۰	$S = 0.000$



$T=۳.۳۳۸$	۰.۳۷	۵.۲	۳۸.۶	۱۹۲	پایین	تحصیلات
$S=۰.۰۰۱$	۰.۴۲	۵.۶	۳۶.۷	۱۷۸	بالا	

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون مشخص می‌گردد که بین دو متغیر سن معلمان و بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه‌ای وجود ندارد. ( $\text{sig} > 0.05$ ) به عبارت دیگر تفاوت مشاهده شده در میزان‌های گوناگون بیگانگی از کار معلمان با توجه به سن‌های متفاوت آن‌ها تصادفی بوده و معنادار نمی‌باشد. بنابراین در اینجا فرضیه H صفر مبنی بر عدم وجود رابطه میان دو متغیر یاد شده مورد تأیید قرار گرفته و فرضیه H<sub>۱</sub> رد می‌شود.

بررسی نتایج حاصل از آزمون پیرسون نشان می‌دهد که میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با وضعیت درآمد آن‌ها رابطه دارد. این نتایج بیانگر آن است که افرادی که دارای درآمد بالاتری هستند در مقایسه با کسانی که درآمد پایین‌تری دارند میزان بیگانگی از کار کمتری را نیز تجربه می‌کنند. یافته‌های بدست آمده در این تحقیق حاکی از آن است که آماره  $P = -0.295$  و سطح معناداری حاصل ( $S = 0.000$ ) مطلوب می‌باشد.

چنانچه در جدول (۶) مشاهده می‌شود با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون مشخص می‌گردد که بین دو متغیر سابقه شغلی معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه معنادار وجود دارد؛ این رابطه به این معنا است که هرچه سابقه شغلی افراد بیشتر باشد میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان کمتر است و برعکس و به این نتیجه بیش از ۹۵ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر با  $-0.210$  بوده و سطح معناداری آن ( $0.003$ ) مطلوب می‌باشد.

جدول ۶- نتایج آزمون پیرسون دو نمونه زمینه‌ای پیرامون بیگانگی از کار بر حسب سن،

درآمد و سابقه شغلی

آزمون آماری		متغیر مستقل
۰/۷۹	ضریب همبستگی پیرسون	سن
۰/۱۳	سطح معناداری	
-۰/۲۹۵	ضریب همبستگی پیرسون	درآمد
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
-۰/۲۱۰	ضریب همبستگی پیرسون	سابقه شغلی
۰/۰۳	سطح معناداری	

همان‌طور که در جدول (۷) ملاحظه می‌شود با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون مشخص می‌گردد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی عینی معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه معنادار نسبتاً ضعیف و معکوس وجود دارد و به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۵۴- بوده و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب می‌باشد. از میان مولفه‌های عینی سرمایه اجتماعی، مشارکت، بیشترین تاثیر را دارد و بعد از آن به ترتیب: پیوندهای دوستی، پیوندهای کاری و پیوندهای همسایگی قرار دارند.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون مشخص می‌گردد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی (بعد ذهنی) معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه معنادار متوسط و معکوس وجود دارد و به این نتیجه بیش از ۹۹ درصد اطمینان داریم. در این

سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار ... ۲۳۷

باره ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۳۰- بوده و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب می‌باشد. از میان مولفه‌های ذهنی سرمایه اجتماعی، بها دادن به زندگی و پذیرش تفاوت‌ها، بیشترین تاثیر را دارد و بعد از آن به ترتیب: اعتماد و عملگرایی قرار دارند.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون پیرسون مشخص می‌گردد که بین دو متغیر سرمایه اجتماعی معلمان و میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان رابطه معنادار نسبتاً ضعیف و معکوس وجود دارد؛ به این معنا که هر چه سرمایه اجتماعی افراد بیشتر باشد میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان کم‌تر است و برعکس هر چه میزان سرمایه اجتماعی افراد کمتر باشد میزان بیگانگی آن‌ها از کارشان بیشتر است و به این نتیجه بیش از ۹۱ درصد اطمینان داریم. در این باره ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۳۹- بوده و سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) مطلوب می‌باشد.

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی با میزان بیگانگی از کار

آزمون آماری			متغیر مستقل	
** ۰/۱۵۴- ۰/۰۰۰	۰/۲۷۲-	ضریب پیرسون	مشارکت	سرمایه اجتماعی عینی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری		
	۰/۲۰۲-	ضریب پیرسون	پیوندهای	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	دوستی	
	۰/۰۹۴-	ضریب پیرسون	پیوندهای	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	همسایگی	
	۰/۱۲۱-	ضریب پیرسون	پیوندهای کاری	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری		
** ۰/۳۳۰-	۰/۱۵۹-	ضریب پیرسون	اعتماد	سرمایه

۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنا داری	عملگرایی	اجتماعی ذهنی
	-۰/۱۳۹	ضریب پیرسون		
	۰/۰۰۰	سطح معنا داری	پذیرش تفاوت‌ها	
	-۰/۲۸۲	ضریب پیرسون		
	۰/۰۰۰	سطح معنا داری	بهادادن به زندگی	
	-۰/۳۱۵	ضریب پیرسون		
	۰/۰۰۰	سطح معنا داری		
-۰/۲۳۹**		ضریب پیرسون	سرمایه اجتماعی کل	
۰/۰۰۰		سطح معنا داری		

در نهایت برای اطمینان از ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار، ارتباط بین این دو با کنترل متغیرهای سن، جنسیت و تحصیلات مورد سنجش قرار گرفت. نتیجه حاکی است که حتی با کنترل متغیرهای یاد شده ارتباط بین سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار مسجل است.

جدول ۸- آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی با بیگانگی از کار با کنترل سن، جنس و میزان تحصیلات

متغیرهای کنترل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب پیرسون	سطح معنا داری
سن	سرمایه اجتماعی	بیگانگی از کار	-۰.۲۶۴	۰/۰۰۰
جنس				
تحصیلات				

در ارتباط با سنجش این فرضیه که در بین ابعاد سرمایه اجتماعی، رابطه بعد ذهنی با میزان بیگانگی از کار قوی‌تر است، با مراجعه به جدول (۹) می‌توان بیان کرد که فرضیه بالا تایید می‌شود، به گونه‌ای که در یک ترکیب خطی با متغیرهای وارد شده در معادله، بعد ذهنی با توجه به ضریب تعیین بیشتر، در واقع تأثیر بیشتری بر روی متغیر وابسته (بیگانگی از کار) دارد و آنرا به طور بیشتر و دقیق‌تری پیش بینی می‌نماید. به عبارت دیگر می‌توان گفت که در بین ابعاد سرمایه اجتماعی (ابعاد ذهنی و عینی) رابطه بعد ذهنی با میزان بیگانگی از کار قوی‌تر است.

جدول ۹- نتایج آزمون رگرسیون بین ابعاد ذهنی و عینی سرمایه اجتماعی با میزان بیگانگی از کار

SIG	R <sup>2</sup>	T	BETA	SE	B	متغیرهای پیشگو
۰.۰۰۰۰	.۴۰۲	۴.۴۳۷ -	-۰.۳۰۵	۲.۸۹۶۵ ۶	-۰.۲۶۸	سرمایه اجتماعی ذهنی
۰.۰۰۰۰	.۳۰۷	-۰.۰۴	-۰.۰۳	۲.۲۴۵۶ ۷	-۰.۰۱	سرمایه اجتماعی عینی

حال برای مطالعه تأثیر همزمان متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. در این تحلیل از روش گام به گام<sup>۱</sup> کمک گرفته‌ایم. همان گونه که در جدول آمده است، از میان متغیرهایی که وارد این معادله شدند، ۶ متغیر باقی می‌ماند که به ترتیب عبارتند از: سرمایه اجتماعی ذهنی، درآمد، آموزش ضمن خدمت، جنس، سن و تاهل. همان گونه که مشاهده می‌شود این متغیرها

۱. stepwise

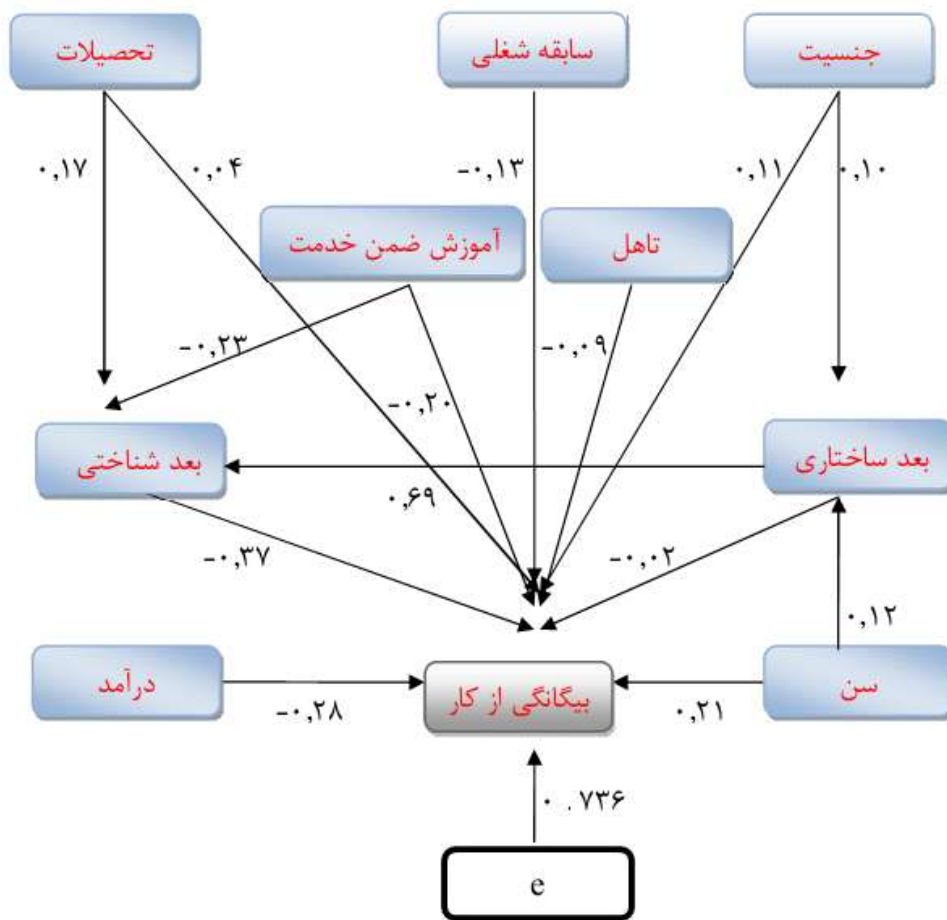
توانسته‌اند در مجموع ۲۶ درصد ( $R^2 = ۲۶۴/۰$ ) از متغیر وابسته را تبیین کنند و بنابراین ۷۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته، بوسیله متغیرهای پژوهش تبیین نشده‌اند.

جدول ۱۰- تحلیل رگرسیون

SIG	$R^2$	T	BET A	SE	B	متغیرهای پیشگو
۰/۰۰۰	-	۳/۶۳۸	-	۲/۷۵۱	/۶۳۰ ۱۳	ثابت
۰/۰۰۰	۰/۰۸۹	-۸/۲۴۶	۰/۳۸۲ -	۰/۲۷۰	۰/۳۳۵	سرمایه اجتماعی ذهنی
۰/۰۰۰	۰/۱۶۴	-۶/۴۱۱	۰/۳۲۰ -	۱/۳۳۵	۱/۹۳۱ -	درآمد
۰/۰۰۰	۰/۲۳۸	-۶/۶۷۱	۰/۳۰۲ -	۰/۲۵۴	۱۰/۲۳ ۹	آموزش ضمن خدمت
۰/۰۰۰	۰/۲۴۹	-۲/۱۳۹	۰/۱۲۱ -	۰/۵۱۴	۱/۳۶۹	جنس
۰/۰۰۰	۰/۲۵۶	۲/۸۳۳	۰/۱۲۳	۰/۴۰۲	۰/۱۱۲	سن
۰/۰۰۰	۰/۲۶۴	۲/۸۶۴	۰/۱۰۳	۰/۸۱۲	۱/۸۱۰ -	تاهل

تحلیل مسیر

تحلیل مسیر شیوه ای برای مطالعه تاثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به صورت مکانیسمی علی است، که در قالب نمودار ذیل نمایان است.



شکل ۲- مدل تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

چنانچه مشاهده می شود تمام ضرایب مسیرها در نمودار مسیر مشخص شده اند. براین اساس در نمودار تمام مسیرهای منتهی به متغیر وابسته شناسایی و محاسبه شده تا

اثر کل متغیرهای مستقل به دست آید. در مجموع می‌توان گفت مدل ارائه شده مدل مناسبی برای تحلیل و تبیین موضوع می‌باشد.

جدول ۱۱- جدول اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مدل تحلیلی

متغیرها	متغیر وابسته
آموزش ضمن خدمت	$\text{تأثیر مستقیم} = -0.23$ $\text{بیگانگی از کار} \rightarrow \text{بعد شناختی} \rightarrow \text{آموزش ضمن خدمت} = \text{تأثیر غیر مستقیم}$ $(0.07) = (-0.37) \times (-0.20)$ $\text{جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم} = (-0.30)$
جنس	$\text{تأثیر مستقیم} = 0.11$ $\text{بیگانگی از کار} \rightarrow \text{بعد ساختاری} \rightarrow \text{جنس} = \text{تأثیر غیر مستقیم}$ $(-0.002) = (-0.02) \times (0.10)$ $\text{جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم} = (0.108)$
سن	$\text{تأثیر مستقیم} = 0.21$ $\text{بیگانگی از کار} \rightarrow \text{بعد ساختاری} \rightarrow \text{سن} = \text{تأثیر غیر مستقیم}$ $(-0.0024) = (-0.02) \times (0.12)$ $\text{جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم} = (0.207)$
تحصیلات	$\text{تأثیر مستقیم} = 0.04$ $\text{بیگانگی از کار} \rightarrow \text{بعد شناختی} \rightarrow \text{تحصیلات} = \text{تأثیر غیر مستقیم}$ $(-0.062) = (-0.37) \times (0.17)$ $\text{جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم} = (0.102)$
سرمایه اجتماعی عینی	$\text{تأثیر مستقیم} = -0.02$ $\text{بیگانگی از کار} \rightarrow \text{بعد شناختی} \rightarrow \text{بعد ساختاری} = \text{تأثیر غیر مستقیم}$ $(-0.25) = (-0.37) \times (0.69)$ $\text{جمع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم} = (-0.27)$
سرمایه اجتماعی ذهنی	$\text{تأثیر مستقیم} = -0.37$



تاهل	$-0.09 =$ تاثیر مستقیم
سابقه شغلی	$-0.13 =$ تاثیر مستقیم
درآمد	$-0.28 =$ تاثیر مستقیم

دقت در داده‌های جدول ۱۱ حاکی از تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر بیگانگی از کار است. از میان متغیرهای موجود متغیر سرمایه اجتماعی ذهنی بیشترین تعیین کنندگی را داراست ( $-0.37$ ). این تعیین به طور مستقیم و منفی است. متغیر بعدی با بتای ( $-0.30$ ) گذراندن آموزش ضمن خدمت است. این متغیر بیشترین تاثیر را به طور مستقیم بر روی بیگانگی از کار دارد، اما تاثیر غیرمستقیم آن از طریق بعد شناختی (سرمایه اجتماعی ذهنی) است. بعد از متغیر بعد ذهنی و آموزش ضمن خدمت، میزان درآمد با بتای ( $-0.28$ ) بیشترین تاثیر را دارد. اما نکته قابل توجه، در ارتباط با رابطه بعد عینی سرمایه با بیگانگی قابل مشاهده است به طوری که این بعد به طور مستقیم تاثیر منفی بسیارضعیفی بر روی بیگانگی دارد، و بیشترین تاثیر را به طور غیر مستقیم و بعد از اثرگذاری، بر روی بعد شناختی سرمایه اجتماعی دارد. در مجموع این متغیر به میزان ( $-0.27$ ) متغیر وابسته را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سن، متغیر بعدی است که هم تاثیر مستقیم دارد و هم تاثیر غیر مستقیم. تاثیر سابقه شغلی، فقط به طور مستقیم می‌باشد ( $-0.13$ ). جنس و تحصیلات نیز هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم تاثیر دارند اما در مجموع تاثیر کل آنها به ترتیب عبارت است از ( $0.108$ )، ( $0.102$ ). و در نهایت تاهل قرار می‌گیرد که میزان بتای آن برابر با ( $-0.09$ ) است که به طور مستقیم موثر واقع می‌شود.

### نتیجه گیری

سرمایه اجتماعی امروز در مباحث رفاه اجتماعی از جایگاه قابل توجهی برخوردار است و این امر ناشی از اهمیتی است که این متغیر در توسعه جوامع دارد. چنانچه اشاره شد

سرمایه اجتماعی دو بعد مهم دارد که ترکیب آن‌ها میزان سرمایه اجتماعی افراد را شکل می‌دهد: بعد ذهنی و بعد عینی. باید به این واقعیت توجه شود که سرمایه اجتماعی همیشه برای تمام اعضای جامعه دارای تأثیرات مثبت نیست بلکه در صورتی می‌تواند مثبت باشد که هم سرمایه شناختی (ذهنی) و هم سرمایه ساختاری (عینی) هر دو به میزان بالایی در جامعه وجود داشته باشد در غیر این صورت ما شاهد آثار و پیامدهای منفی سرمایه اجتماعی برای جامعه خواهیم بود.

کاهش و عدم وجود بیگانگی از کار در بین افراد یک مجموعه یا سازمان، صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست به طوری که در این تحقیق هم نشان داده شد، بین سرمایه اجتماعی معلمان بویژه بعد ذهنی آن و بیگانگی از کار آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر روی بیگانگی از کار معلمان داشته است. مضافاً اینکه در مقایسه با بعد عینی سرمایه اجتماعی، بعد ذهنی سرمایه اجتماعی تأثیر معکوس بیشتری در میزان بیگانگی از کار دارد و آن را بیشتر کاهش می‌دهد و برعکس هر چه میزان سرمایه اجتماعی ذهنی کم‌تر باشد در مقایسه با بعد عینی سرمایه اجتماعی میزان بیگانگی از کار بیشتر افزایش می‌یابد. چنانچه حسن‌زاده نیز در کار تحقیقی خود در رابطه با تأثیر سرمایه اجتماعی در کاهش بیگانگی از کار معلمان، نشان داده است که بعد ذهنی سرمایه اجتماعی در مقایسه با بعد عینی آن تأثیر معکوس بیشتری بر میزان بیگانگی از کار معلمان دارد. در نهایت این که یافته‌های ما موید نتیجه‌ای است که نبی‌لو (۱۳۷۸) می‌گیرد: «هر چه افراد در محیط کار روابط صمیمانه‌تری با هم داشته باشند، احساس بیگانگی از کار کمتری خواهند داشت». همچنان که گذشت، تمام مولفه‌های ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی رابطه منفی و معناداری با بیگانگی از کار معلمان مورد مطالعه دارند. بنابراین می‌توان ادعا نمود که جهت تخفیف و کاهش بیگانگی معلمان از شغل‌شان، اقداماتی از قبیل: تلاش در جهت افزایش بهادادن به زندگی و افزایش ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها توسط معلمان، ارتقای

پیوندهای دوستی و کاری بین معلمان، دعوت به مشارکت، اعتماد، عملگرایی و پیوندهای همسایگی، لازم و ضروری است.

یافته‌های تبیینی تحقیق نشان می‌دهد که بین میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با گذراندن یا نگذراندن دوره آموزش ضمن خدمت آن‌ها رابطه قوی وجود دارد. بنابراین معلمانی که دوره آموزشی ضمن خدمت را گذرانده بودند در مقایسه با کسانی که چنین دوره‌ای را نگذرانده بودند میزان بیگانگی از کار کمتری را تجربه می‌کنند. در رابطه با متغیر زمینه‌ای سابقه شغلی معلمان نیز نتایج حاکی از رابطه معنادار بین این متغیر و بیگانگی از کار آن‌ها است. بدین معنا که هر چه سابقه شغلی، بیشتر بیگانگی از کار کمتر خواهد بود. یافته‌های ما موید یافته‌های پل ولترز و نبی لو (۱۳۷۸) است.

بر اساس یافته‌های تحقیق بین میزان بیگانگی از کار افراد مورد مطالعه با وضعیت تحصیلات آن‌ها رابطه وجود دارد. این نتایج بیانگر آن است که افرادی که دارای تحصیلات بالا هستند در مقایسه با کسانی که تحصیلات پایینی دارند میزان بیگانگی از کار بیشتری را نیز تجربه می‌کنند. به علاوه، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین میزان بیگانگی از کار معلمان مورد مطالعه با جنس آن‌ها رابطه وجود دارد. یافته‌های تبیینی مربوط به بررسی رابطه متغیرهای زمینه‌ای با متغیر وابسته تحقیق (بیگانگی از کار) حاکی از آن است که زنان بیگانگی از کار کمتری را در مقایسه با مردان تجربه می‌کنند. یافته‌ها، با یافته‌های حسین زاده و همکاران (۱۳۹۱) هم خوانی دارد. شاید دلیل این امر این باشد که احراز پست‌ها و سمت‌های بالا برای مردان بیش از زنان است و مردان بیشتر درگیر رقابت‌های شغلی هستند؛ اما چون این موقعیت‌ها محدود و کمیاب هستند و امکان دستیابی به آنها برای همه نیست، مردان بیشتر دچار بیگانگی از کار می‌شوند. همچنین این یافته‌ها نشان می‌دهد که بین متغیر زمینه‌ای وضعیت تاهل معلمان و بیگانگی از کارشان رابطه وجود دارد. این یافته‌ها حاکی از این است که افراد مجرد میزان بیگانگی از کار بیشتری را در مقایسه با متأهلین تجربه می‌کنند.

یافته‌های تبیینی دیگر تحقیق حاکی از عدم ارتباط میان متغیر سن معلمان و بیگانگی از کار آن‌ها می‌باشد. هم‌چنین نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیر درآمد معلمان و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد، یعنی این که افرادی که دارای درآمد بالاتری هستند در مقایسه با کسانی که درآمد پایین‌تری دارند میزان بیگانگی از کار کمتری را نیز تجربه می‌کنند. هم‌چنان که در بحث مبانی نظری مطرح شد مارکس عامل بیگانگی در کار را اقتصادی می‌دانسته و آن را در روابط تولیدی جستجو می‌کرده و امیدوار بوده که چنین روابطی که مبتنی بر سوداگری است با روی کار آمدن نظام سوسیالیستی از بین برود. به زعم ملوین سیمن نیز، نحوه کنترل و مدیریت جامعه بر نظام پاداش اجتماعی به گونه‌ای است که فرد ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش دریافت شده از جامعه نمی‌تواند برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌گردد، و او را به کنشی منفصلانه و ناسازگارانه در قبال جامعه سوق می‌دهد.

در مجموع نتایج تحلیل رگرسیونی بین متغیرهای مستقل و بیگانگی از کار نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق در مجموع ۲۶ درصد از متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. با وجود این یافته‌ها و منطبق با مدل نظری پژوهش، سرمایه اجتماعی برای معلمان سیستمی از پاداش را به همراه دارد که این پاداش‌ها مانع از بیگانگی از کار معلمان خواهد شد. اما براساس نظر سیمن در صورت فقدان این پاداش‌هایی که سرمایه اجتماعی در پی دارند معلمان بیگانگی از کار بیشتری را تجربه خواهند کرد. برنامه‌ریزی برای کاهش بیگانگی از کار و افزایش رفاه اجتماعی و رضایت شغلی در بین معلمان باید متمرکز بر ایجاد زمینه‌های مناسب برای گسترش پیوندهای اجتماعی در بین معلمان از یک طرف و سازمان‌های داوطلبانه از طرف دیگر گردد و افزایش فعالیت‌های داوطلبانه می‌تواند در افزایش پیوندهای اجتماعی درون‌گروهی (بین معلمان) و برون‌گروهی (معلمان و سایر افراد) که به بعد ساختاری سرمایه اجتماعی مربوط است موثر باشد.

## منابع

- بختیاری‌زاده، فاطمه. (۱۳۹۰)، بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر بیگانگی از کار (مورد مطالعه: کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بنی فاطمه، حسین؛ رسولی، زهره. (۱۳۹۰)، بررسی میزان بیگانگی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز و عوامل مرتبط با آن، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۱.
- تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴)، *سرمایه اجتماعی؛ اعتماد، دموکراسی و توسعه*، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: نشر شیرازه، چاپ اول.
- توسلی، غلام عباس. (۱۳۸۵)، *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- جهانگیری، جهانگیر، و دیگران. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین رضایت از زندگی خوابگاهی و از خودبیگانگی دانشجویان دختر، *زن در فرهنگ و هنر*، شماره ۴.
- حسین‌زاده و دیگران. (۱۳۹۰)، بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر بیگانگی از کار، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۲.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۳)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.
- سالارزاده، نادر و حسن‌زاده، داود. (۱۳۸۵)، بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره ۳۳.

- ستوده، هدایت الله. (۱۳۷۸)، *آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)*، تهران: انتشارات آوای نور، چاپ چهارم.
- صبوری، منوچهر. (۱۳۸۵)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: نشر شب تاب.
- کرایب، یان. (۱۳۸۴)، *نظریه اجتماعی مدرن*، ترجمه: عباس مخبر، تهران: انتشارات آگه.
- کوزر، لوئیس و روزنبرگ، برنارد. (۱۳۷۸)، *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی*، ترجمه: فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی، چاپ اول.
- کلمن، جیمز. (۱۳۷۷)، *بنیادهای نظریه اجتماعی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- فدائی‌پور، علیرضا. (۱۳۸۷)، بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان گیلان، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۵)، *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*، تهران: انتشارات روان، چاپ هیجدهم.
- معیدفر، سعید و ذهانی، قربانعلی. (۱۳۸۴)، بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)، مجله جامعه‌شناسی ایران، شماره ۱.
- وبر، ماکس. (۱۳۷۴)، *اقتصاد و جامعه*، ترجمه: جمعی از مترجمان، تهران: انتشارات مولی، چاپ اول.
- Aiken, M. and Hage, J. (۱۹۹۷). Organizational Alienation: a Comparative analysis, *American Sociological*, ۴۹۷-۵۰۷.
- Balachandran, M.Raakhee. A.S. and Sam Sananda Raj. H. (۲۰۰۷) ” Life Satisfaction and Alienation of Elderly Males and Females”, *Journal*

۲۴۹ سرمایه اجتماعی و بیگانگی از کار ...

*of the Indian Academy of Applied Psychology*, , Vol. ۳۳, No.۲, ۱۵۷-  
۱۶۰.

– Bourdieu, P. (۱۹۸۳), the forms of capital, in: J.G. Richardson (ed.) :

*Handbook for Theory and Research for the Sociology of  
Education*, pp: ۲۴۱ – ۲۵۸.

– Bullen, Paul, Jenny, Onex. (۱۹۹۸). *Measuring Social Capital With  
Neighborhood and Community Centers march.*

– Coleman, James. (۱۹۸۸). Social capital in the creation of human capital.  
*American Journal of Sociology*, ۹۴.

– Gambetta, D. (۲۰۰۰). *Can we Trust in Gambetta Diego Trust:  
Making and Breaking Cooperative Relations*, lectronic Edition,  
Department of Sociology, University of Oxford.

– Farber, B.a & Heifetz, L.J. (۱۹۸۲). *The Process and Dimension of  
Burnout* in Psychotherapeutic work: A Factor analysis Study.

– Fukuyama, Francis. (۱۹۹۹), “*Social Capital and Civil society*, IMF  
conferences on second Generation Reforms, \base\Prepared for  
delivery at IMF \social capital and civil society.

– Harpham, T. (۲۰۰۴). Urbanization and mental health in developing  
countries: A. Research Role for social scientist, public health  
professional and social psychiatrists, *social science and medicine.*,  
Vol.۳۹.

- Levinson, D & Cookson, W & Sadovnik J, R (۲۰۰۲). "***Education and sociology: an encyclopedia***", PP۱-۷.
- Lynch, J. & Kaplan, G. (۱۹۹۷). ***Understanding How Inequality in the Distribution of Income Effect ealth***. Journal of Health Psychology, Vol.۲.
- Lin, J. (۲۰۰۱). "Social Capital: A Theory of Social Structure and Action", UK: Cambridge University.
- Osin, Evgeny. (۲۰۰۹). "Subjective Experience of Alienation: Measurement and Correlatesmore", ***Existenzanalyse***, ۲۹, Vol ۱, ۴-۱۱
- Portes, A (۱۹۹۸). social capital: Its Origins And Applications In Modern Sociology, ***Annual Review Of Sociology***, ۲۴.
- Putnam, Rabert.D. (۲۰۰۰). ***Bowling alone : The collapse and revival of American community***. New York : simong Schuster.
- Putnam, R. (۱۹۹۵). ***Democracy in America at Century end***. In A. Haden us (Ed.) , Democracy Victory and Crisis, New York: Cambridge University Press.
- Requena , falix. (۲۰۰۳). "***social capital , satisfaction and Quality of life in the workplace***". social Indicators Research , N.۶۱, pp.۳۳۱-۳۶۰.
- Seeman, Melvin. (۱۹۵۹). On the Meaning of Alienation. ***American Sociological Review***. Vol ۲۴.



- Rose, R. (۲۰۰۰). *How much does Social Capital add to Individual Health?* Social Science and Medicine, Vol. ۵۱.
- Ross, C and Etal. (۲۰۰۱). Neighborhood Disadvantage, Powerlessness and the Amplification of Threat : Disorder and Mistrust , *American sociological of Review*, Vol. ۶۶.
- Rose, Dna A & Clear, Todd R. (۱۹۹۸), "Incarceration, Social Capital, and Crime: Implications for social Disorganization Theory", *Criminology. Beverly Hills*: vol. ۳۶, Iss. ۳.
- Southwell, P.L (۲۰۰۳). The politics of alienation: novoting and support for third- party candidates among ۱۸-۳۰ year- old, *Social science Journal*, Vol.۴۰.
- Seeman, Melvin. (۱۹۵۷). On the meaning of Alienation , *American Sociological Review* , Vol.۲۴.
- Siegel, Larry, J. (۲۰۰۳), *Criminology*, Wadsworth, A Division of Thomson learning Inc.
- Tanuja, Mohapatra. (۲۰۱۰). “Life satisfaction and alienation of elderly males and females: an empirical study in Odisha”, *Asian Journal of Development Matters*, Vol۴, Issue ۳.
- Vahedi, Shahrum & Nazari, Mohammad Ali. (۲۰۱۱). “The Relationship between SelfAlienation, Spiritual Well-Being, EconomicSituation and Satisfaction of life: A Structural Equation Modeling Approach”,