

ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness)

ดูเหมือนว่า อำนาจที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลต่ออะไรก็ตาม ล้วนดำรงอยู่ในความควบคุมต่อสิ่งต่างๆ ที่ถูกให้คุณค่าหรือ เห็นความสำคัญนั้นเอง ความควบคุมต่างๆ ดังกล่าวมีตั้งแต่ความควบคุมต่อทรัพยากรธรรมชาติทั้งหลาย อาทิ น้ำมัน เป็นต้น ไปจนกระทั่งถึงความควบคุมต่อการสร้าง แรงสนับสนุนต่อตัวเองในเรื่องต่างๆ กล่าวโดยสรุปแล้ว อำนาจจะแฝงเร้นอยู่ในความสัมพันธ์ในลักษณะที่พาดก้องกัน เท่านั้น (53:32)

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีที่บรรดานักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาสังคมโดยทั่วไปต่างคำนึงถึงกันใน เรื่องเกี่ยวกับอำนาจ เป็นทฤษฎีที่มองว่า อำนาจมิใช่ เป็นคุณสมบัติของบุคคล หากแต่น่าจะเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในความสัมพันธ์ต่อกันในสังคม เมื่อกล่าวถึงอำนาจ ควรจะกล่าวได้ในนัยเชิงสัมพัทธ์ได้เพียง นัยเดียวนี้เท่านั้น การกล่าวว่า บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอำนาจนั้น ย่อมมีความหมายที่ไม่ชัดเจนเพียงพอ เว้นเสียแต่ว่า จะได้ชี้เฉพาะลงไปว่ามีอำนาจเหนือใครหรือเหนือสิ่งใด

เนื่องจากอำนาจมีความหมายในเชิงสัมพัทธ์ดังกล่าว เมื่อใช้ในความหมายที่นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง จึง (1) เป็นสัดส่วนตรงกับความสำคัญที่ลูกจ้างมีให้แก่เป้าหมายที่นายจ้างกำหนดไว้ และ (2) เป็นสัดส่วนกลับกับโอกาสที่ลูกจ้างจะบรรลุ เป้าหมายนั้นได้โดยวิธีทางอื่นๆ

เป้าหมายที่กล่าวถึงนี้ อาจจะมีในหลายรูปแบบ อาทิ เงิน ฝีมือ ความรู้ ความเป็นที่ประทับใจ เป็นต้น และอิทธิพลหรือความสำคัญของ เป้าหมายนี้จะอยู่ในระดับใด ย่อมขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล และในแต่ละโอกาสของบุคคลนั้นๆ ด้วย

ตามแนวความคิดของ ริชาร์ด เอ็ม อีเมอร์สัน ข้างต้นนั้น ความสัมพันธ์

ในเรื่องของอำนาจ อาจจะมีได้ในลักษณะความสัมพันธ์ต่อกันและกัน (reciprocal) กล่าวคือ บุคคลหนึ่งอาจจะยึดกุมปัจจัย หรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้อื่นในสถานการณ์หนึ่ง แต่ผู้อื่นอาจจะมียิ่งที่มีความหมายและความสำคัญ อันอาจทำให้บุคคลนั้นต้องกลับกลายเป็นผู้ต้องพึ่งพาได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง ระดับของการพึ่งพาที่ฝ่ายหนึ่งมีต่ออีกฝ่ายหนึ่งนี้ จะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และหากจะเปรียบเทียบไปแล้ว ปัจจัยหรือสิ่งสำคัญที่แต่ละฝ่ายยึดกุมอยู่ในกำมือของตน ก็คือแรงจูงใจที่มีต่อกันนั่นเอง ฉะนั้น อำนาจจึงมีกำเนิดอยู่ในความสัมพันธ์แบบพึ่งพาที่บุคคลหนึ่งหรือฝ่ายหนึ่ง มีต่อปัจจัยหรือทรัพยากรอันถูกควบคุมอยู่ในกรรมสิทธิ์โดยบุคคลอื่นหรือฝ่ายอื่น และในตัวของอำนาจเอง ก็อาจจะหมายถึงศักยภาพที่จะมีอิทธิพล ก็อาจจะได้

กล่าวในประเด็นของโครงสร้างอำนาจแล้ว บ้างมีการอธิบายว่า อำนาจมีลักษณะทางโครงสร้างที่เป็น เสถียรเหมือนดอกผลแห่งความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนอันไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่งต้องพึ่งพาอีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มขึ้น เพื่อแลกกับผลที่จะได้รับให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ การที่บุคคลหนึ่งไม่มีหรือมีเหตุอันทำให้ต้องไม่มีทรัพยากรอะไรมากมายพอที่จะจ่าย เป็นการแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ตนต้องการจากอีกฝ่ายหนึ่งได้ บุคคลนั้นๆ ก็จำต้องยอมอยู่ใต้อาณัติของอีกฝ่ายหนึ่ง ยอมให้อีกฝ่ายหนึ่งนั้นมีอิทธิพลเหนือตน เพื่อแลกกับสิ่งที่ตนต้องการจากฝ่ายนั้น (54:21-22) และด้วยความไม่สมดุลย์กันดังกล่าวนี้ กระบวนการแลกเปลี่ยนจึงได้บังเกิดขึ้น

ในองค์การชนิดกันเองและไม่ต้องอาศัยพิธีรีตองมาก (informal groups or organizations) โครงสร้างของอำนาจและกระบวนการแลกเปลี่ยน ปรากฏขึ้นบนรากฐานแห่งความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล เป็นส่วนใหญ่ เป็นความแตกต่างส่วนบุคคลที่ยังผลให้เกิด เป็นปัจจัยที่เชื้ออำนาจให้คนบางคน มีอิทธิพลในการเป็นผู้กระทำต่อผู้อื่น ในขณะที่ในองค์การแบบมีพิธีรีตองอย่างเป็นทางการนั้น (formal organizations) อำนาจจะถูกกำหนดให้ตามแบบแผนระเบียบ ที่มีมักจะมาจากส่วนบนสุดของลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและบริหารจัดการภายในองค์การนั้นๆ โดยการกำหนดให้บุคคลในลำดับชั้นหนึ่งๆ ของงานสามารถมีอำนาจต่อบุคคลในงานอีกลำดับชั้นหนึ่งได้ ลดหลั่นลงมาเป็นลำดับ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ บุคคลในตำแหน่งหัวหน้างาน จะ

มีอำนาจมากกว่าถูกจ้างทั่วไปที่อยู่ในการทำงานภายใต้ความควบคุมของคน หัวหน้างานอาจจะได้รับมอบอำนาจที่จะสามารถทำการประเมินผลงานของลูกจ้างในบังคับบัญชาของคนได้ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเป็นประการใด ควรจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ตามหลักปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้แล้ว ฉะนั้นอำนาจในลักษณะนี้ จึงผูกติดกับตำแหน่ง โดยที่ในหลักการแล้ว ใครๆ ก็สามารถจะมีโอกาสครอบครองได้ โดยไม่คำนึงถึงบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลนอกเหนือเรื่องงานแต่ประการใด

แต่บรรดานักทฤษฎีระบบธรรมชาติ (Natural System theorists) ต่างมีความเห็นไปในทางตรงข้าม โดยกล่าวว่า ไม่เคยมีองค์การใดๆ ประสบความสำเร็จในการควบคุมสาเหตุที่มาของอำนาจ หรือกำหนดอำนาจให้อยู่ในขอบเขตเฉพาะตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ นักทฤษฎีเหล่านี้เชื่อว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีอยู่ และลักษณะส่วนบุคคลอันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลนั้นนั่นเอง ที่จะเป็นพื้นฐานให้การเจริญเติบโตและงอกงามของอำนาจอย่างชนิดกันเอง และไม่มีลักษณะเป็นทางราชการ (informal power) ขึ้นภายในองค์การที่มีแบบแผนพิธีรีตองอย่างเป็นทางการ ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ ได้แก่ สติปัญญา แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ มีมือ ความตั้งใจ เป็นต้น ซึ่งจะคอยเสริม เดิมและแต่งให้บุคคลในอำนาจมีบารมีมากน้อยอย่างไม่เท่ากัน

นอกจากนี้ บุคคลบางคนในองค์การที่มีแบบแผนพิธีรีตองอย่างเป็นทางการ ไม่สามารถจะเข้าถึงช่องทางบรรลุสู่ตำแหน่งอำนาจที่ตนเองต้องการได้ด้วยวิธีทาง และจำนวนช่องทางอันมีอยู่อย่างจำกัด จึงเสี่ยงไปใช้วิธีทางหรือช่องทางอื่นที่นอกเหนือจากระเบียบกำหนดไว้ในองค์การนั้น หรือการที่ยังเกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพของการทำงานภายในองค์การ ก็มีอิทธิพลผลักดันอันทำให้บุคคลต่างแสวงหาหนทางอื่นๆ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการด้วย ซึ่งก็มีความเป็นไปได้อย่างมาก เช่นเดียวกันเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นความหลากหลายและสลับซับซ้อนของอำนาจภายในองค์การต่างๆ ทั้งสิ้น ความรู้สึกมีอำนาจ และความรู้สึกว่าคนไร้อำนาจจึงเกิดขึ้นและดำรงอยู่ทั่วไป

เมื่อกล่าวถึงความรู้สึกไร้อำนาจ มีแนวทฤษฎีอยู่ 2 แนวด้วยกัน ที่กล่าวถึงประเด็นนี้

แนวทรรคนะแรก เป็นแนวทรรคนะแบบมาร์กซิสม์ ถือว่าภาวะความไร้อำนาจ นั้น ดำรงอยู่แล้วโดยทวิสัย ความสลับซับซ้อนของระบบมีผลให้ภาวะดังกล่าวได้รับการตระหนักถึงอย่างไม่เท่าเทียมกันในบุคคลต่างบุคคลกัน ระบบที่ดำรงอยู่ได้อาศัย กลไกต่างๆ สร้างมายาเพื่อปิดบัง มิให้บุคคลมีโอกาสรับรู้ถึงภาวะอัน เป็นข้อบกพร่อง ของระบบที่ดำรงอยู่ หรือท่วงเหนี่ยวให้บุคคลมีโอกาสน้อยลง มีความคลุมเครือมากขึ้น ในอันที่จะรับรู้ต่อสภาพเหล่านั้น ความไร้อำนาจในแนวนี้ มัก เน้นหนักและแวดล้อมอยู่ใน เรื่องของกิจกรรมการผลิต ซึ่งถูกมองว่า เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่สุดในบรรดา กิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ เป็นความไร้อำนาจที่จะควบคุมค้ำตั้งปัจจัยการผลิตต่างๆ ต่อกระบวนการในด้านการผลิตสิ่งทีนำมาอุปโภคและบริโภค และต่อผลผลิตที่ผลิตขึ้นจาก น้ำพักน้ำแรงของตนเอง

ส่วนอีกแนวทรรคนะหนึ่ง มีแนวโน้มไปทางจิตวิสัย ซึ่งกล่าวถึงความไร้อำนาจในลักษณะกระบวนการรับรู้คือภาวะแวดล้อมหรือในความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน บุคคลมีอาจปฏิเสธต่อความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่อการแสดงออกของตนได้ หรือไม่สามารถกระทำให้สิ่งต่างๆ หรือบุคคลอื่น เป็นไปในทิศทางที่ตนเองคาดหวังเอาไว้ ความไร้อำนาจในความหมายนี้ จึงเป็นความรู้สึกที่ถูกจินตนาการขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง เฉพาะบุคคลต่อสิ่งหรือบุคคลอื่น โดยไม่จำเป็นว่าทุกคนจะต้องรับรู้สึกไป เหมือนกันแต่ประการใด ความรู้สึกไร้อำนาจในทรรคนะนี้ จึงอธิบาย ด้วยตรรกะแห่งการ เรียนรู้ของบุคคลได้ ความรู้สึกไร้อำนาจของซีแมน ที่ถือว่าเป็นความรู้สึกคาดคะเนของบุคคล ที่รู้สึกว่าการพฤติกรรมของตน ไม่อาจจะกำหนดการปรากฏขึ้นของผลที่คาดหวัง หรือแรงจูงใจที่ตนแสวงหา (47:784) อันเป็นนิยามของความรู้สึกไร้อำนาจที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ก็จัดอยู่ในนัยนี้ เช่นเดียวกัน

ความรู้สึกไร้อำนาจโดยนัยหลังนี้ จึงเป็นความไม่ประสานกันระหว่างอำนาจควบคุมที่บุคคลคาดหวัง กับระดับของอำนาจควบคุมที่เขาได้รับ หรือกล่าวได้ว่า เป็นเรื่องของความควบคุมภายในและภายนอกต่อแรงจูงใจต่างๆ โดยที่แรงจูงใจเหล่านั้น กลับไปขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่างๆ ภายนอก เช่นโอกาส ความบังเอิญ หรือระเบียบกำหนดขององค์การ ตลอดจนตัวกำหนดอื่นๆ แวดล้อมบุคคลจนบุคคลนั้นมิอาจใช้แรงจูงใจ

ภายในของตนเอง เข้าทำการควบคุมจัดการให้เป็นไปตามที่ตนปรารถนาได้นั้นเอง

ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย (meaninglessness)

ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย เป็นเอเลี่ยนเนชันรูปแบบหนึ่งตามทฤษฎีของนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาสังคม มีการกล่าวถึงอยู่ในคำอธิบายของแมนไฮม์ (Karl Mannheim 1893-1947) ต่อความสัมพันธ์เชิงผูกพันกลับกันระหว่างการเพิ่มปริมาณหลัก เป็น เหตุ เป็นผลในด้านที่เกี่ยวกับรูปแบบหน้าที่ (functional rationality) กับการเสื่อมถอยของความเป็น เหตุ เป็นผลในด้าน เนื้อหาสาระแท้จริงภายใน (substantial rationality) (47:786)

แมนไฮม์อ้างว่า เมื่อสังคมจัดระเบียบต่อบรรดาสมาชิกของสังคม ด้วยการอ้างอิงถึงเป้าหมายอันมีประสิทธิภาพสูงสุด (นั่นคือเมื่อมี functional rationality มากขึ้น) ก็จะมี ความเสื่อมทรุดชานานกันไม่ในด้านความสามารถที่จะกระทำ ให้ได้ผลดีที่สุดในสถานการณ์หนึ่ง บนพื้นฐานแห่งวิจารณ์ของบุคคลคนนั้น

ตามความหมายของแมนไฮม์ จึงตั้งใจจะเตือนว่า กำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีให้บุคคลปฏิบัติตามนั้น มักเป็นผลเสียในด้านภาวะจิตใจ บั่นทอนความเป็นอิสระของบุคคลอย่างสิ้นเชิง จะเห็นได้ชัดว่า ยิ่งระเบียบรัดกุมมากขึ้นเพียงใด ภาวะกดดันทางจิตใจย่อม เป็นผลที่เกิดขึ้นตามมาด้วย บุคคลที่ถูกจำกัดอย่างมาก ย่อมมี โอกาสประสบภาวะความรู้สึกไร้ความหมายได้

ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายนี้ ใช้ระบุถึงความหมายรู้และความเข้าใจ ที่บุคคลมีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เขามีส่วนร่วมอยู่ด้วย ซึ่งจะใช้ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายบรรยายอาการหรือสภาพความนึกคิดของบุคคล ก็คือ เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ท่ามกลาง ความคลุมเครือว่า เขาควรจะทำอะไรดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลไม่สามารถ จะทำการตัดสินใจใดๆ ได้จากมาตรฐานต่ำสุดที่มีอยู่

ซึ่งตามทฤษฎีของแมนไฮม์ บุคคลนั้นไม่สามารถเลือกการตีความใดๆ ที่มีความเหมาะสมได้ด้วยวิจารณ์ เพราะเขามีหลักการของการสร้างความเป็น เหตุ เป็นผลเพิ่มขึ้น ควบคู่กัน ไปกับการแบ่งงานตามความชำนาญมากขึ้น จนไม่สามารถจะตัดสินใจ

ใจเลือกตัวเลือกใดๆ ได้ อาจกล่าวได้ว่า บุคคลไม่สามารถคาดคะเนด้วยความเชื่อมั่นได้ว่าอะไรคือผลของการกระทำ ที่ทำไปด้วยความเชื่ออย่างนั้นอย่างนี้

ซี. เอส. มายเออร์ส (C.S. Myers) เป็นนักสังคมศาสตร์อีกผู้หนึ่ง ซึ่งให้ความเห็นว่า การแบ่งงานออกตามความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดมีลูกจ้างชนิดที่ไม่รู้ถึงความเป็นไปของอะไรเลย นอกเสียจากในส่วนงานเล็กๆ ที่เขาทำอยู่นั้น (55:46) ในขณะที่บางคนมีความเห็นว่า ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายแสดงออกโดยการมีความคาดหวังในระดับต่ำ (low expectancy) ในอันที่จะทำการคาดคะเนด้วยความพอใจถึงผลในอนาคตจากการกระทำที่ได้กระทำไป ถ้าจะถือว่าภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ คือความรู้สึกถึงการมีขีดความสามารถในระดับต่ำมาก ที่จะควบคุมต่อผลที่จะได้รับ ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย ก็คงจะหมายถึงความรู้สึกว่าสามารถคาดคะเนผลของพฤติกรรมที่กระทำไปได้น้อยมากนั่นเอง

หากพิจารณาในแง่ตรรกะแล้ว ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายจะไม่พึงพาท้องกับภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ เนื่องจากภายใต้บางโอกาส ความคาดหวังต่อการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ อาจจะไม่สัมพันธ์กับความเข้าใจต่อเหตุการณ์นั้นก็ได้

ในคำอธิบายของ ซี โรธ มิลล์ (C.W. Mills) ซึ่งเป็นนักสังคมมานุษยวิทยาอีกผู้หนึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงความไม่จำเป็นจะต้องไปด้วยกัน ระหว่างภาวะความรู้สึกไร้อำนาจกับภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย มิลล์กล่าวว่า "ปัญญาชนที่ยังคงความเป็นอิสระ อาจจะเรียนรู้ต่อไปมากขึ้นต่อสังคมสมัยใหม่ แต่เขาพบว่า การตั้งต้นทางการเมืองมีช่องทางน้อยลงและยิ่งจะน้อยลง... เขาเริ่มรู้สึกว่าช่วยไม่ได้หรือหมดหวังที่เขาไม่สามารถทำการควบคุมต่อสิ่งที่เขาสามารถจะคาดคะเนล่วงหน้า..." (56:157)

ส่วนในคำอธิบายของ เอฟ. แอล. สตรอดท์เบค (F.L. Strodbeck) เขาได้เปรียบเทียบค่านิยมของพวกยิวและพวกอิตาเลียนอันมีผลต่อการเคลื่อนย้าย (mobility) เขาระบุว่า "สำหรับพวกยิว ต่างมีความคาดหวังอยู่เสมอว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถจะเข้าใจได้ แม้ว่าบางทีเขาเองไม่อาจจะควบคุมมันได้" (57:155)

ทรรศนะที่ว่า เราอยู่ในโลกที่พอจะเข้าใจได้ อาจจะ เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้น

ต่อความคาดหวังที่จะควบคุม และความสามารถจะเข้าใจได้ต่อสิ่งอันซับซ้อนอาจ
 ถือว่า นำมาสู่พัฒนาการของความคาดหวังสูงต่อการมีความควบคุมต่อสิ่งภายนอก
 (นั่นคือ มีภาวะความรู้สึกไร้อำนาจสูง) ต่อประเด็นนี้ ธอร์สไตน์ เวบเลน
 (Thorstein Veblen) ได้อ้างไว้ในการวิเคราะห์ถึง "ความเชื่อในโชคกลาง"
 ว่า นิสัยชอบ เล่นการพนันอันมีลักษณะของความ เป็นเหตุ เป็นผล เป็นพิเศษ มักใช้กัน
 มาก เสมือน เป็นวิธีการหลีกเลี่ยงจากความยุ่งยากจากปรากฏการณ์ต่างๆ ที่มีอาจจะเข้า
 ใจได้ โดยปรากฏออกมาในรูปของการล่าดับความเป็นเหตุ เป็นผลต่อเนื่องกัน (58:386)

เมื่อกล่าวถึง เรื่องของโรงงานอุตสาหกรรม เบลาเนอร์ เห็นว่า ควบคู่
 ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเครื่องจักรกล ก็ยังเกิดการแบ่งงานกันทำอย่าง
 มากมายตามไปด้วย ลักษณะ เช่นนี้ เป็นการเพิ่มปรากฏการณ์เอ เลียน เนชันในด้าน
 ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย (13:172) กล่าวคือ ลูกจ้างในโรงงานจะประสบ
 ความยุ่งยากมากขึ้นต่อการมองเห็น เป้าหมายของงานจากหน้าที่ที่ตนเองกระทำอยู่
 เนื่องจากงานถูกแบ่งย่อยจน เล็กมาก (11:68)

เคท เดวิส (Keith Davis) เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่ได้ให้ความ
 เห็นต่อกรณีนี้ว่า ไม่ เป็น เรื่องที่น่าสงสัยกันอีกต่อไปสำหรับการเกิดภาวะความรู้สึกไร้
 ความหมายในอุตสาหกรรม เนื่องจากลูกจ้างจำนวนหนึ่ง นานนับปีที่ทำงานเฉพาะหน้าที่
 ในส่วนของตน ในการผลิตผลผลิตออกมาสักชิ้นหนึ่ง แต่ไม่เคยเห็นลักษณะสำเร็จรูปเลย
 ลูกจ้าง เหล่านี้ไม่รู้ว่าตนกำลังทำอะไร ระดับความรู้สึกตระหนักในตนเอง (self -
 realization) จึงต่ำมาก ไม่มีความรู้สึกในดอกผลแห่งความเหนื่อยยาก และการ
 ได้มีโอกาสสร้างประโยชน์บางอย่างไว้กับสังคมภายนอกซึ่งอยู่ในฐานะผู้บริโภคผลผลิตนั้น
 ไม่มีแนว เป้าหมาย และถึงแม้จะรู้ว่า เป้าหมายคืออะไร เขาก็ยังคงรู้สึกไร้ประโยชน์
 ถ้างานของเขาถูกจำแนกหน้าที่มากจนกระทั่งอุปการเฉพาะของเขา ที่มีต่อเป้าหมาย
 นั้นมีค่าเล็กน้อยเหลือเกิน เดวิสสรุปว่า ลูกจ้างรู้สึกมีความต้องการเสมอที่จะเข้าใจ
 ถึงความสำคัญของงานที่เขาทำอยู่ (14:449)

ความคิด เรื่องการทำให้กลายเป็นอุตสาหกรรม และระบบโรงงานขนาดใหญ่
 ที่ว่ามีผลทำให้งานมีลักษณะก่อให้เกิดความรู้สึกไร้ความหมายมากขึ้น ต่อลูกจ้างที่ทำงาน

อยู่นั้น เป็นทรศนะที่มีมานานแล้ว ทอดเคอวิลล์ เองมีความเห็นในทำนองเดียวกัน เขาเชื่อว่า งานจะมีความหมายได้ ก็ต่อเมื่อ ลูกจ้างคนงานสามารถควบคุมกระบวนการผลิตทั้งหมดอย่างเต็มที่ สามารถแสดงออกถึงเอกลักษณ์ของตนเอง ลักษณะสร้างสรรค์ และมีความภูมิใจในความ เป็นคนงาน ภูมิใจในผลผลิตสุดท้ายเท่านั้น (36:33)

ในด้านความหมายของงาน เวลาเนอรักล่าว่า ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ ที่ลูกจ้างมีต่อผลผลิต ต่อกระบวนการผลิต และต่อโรงงาน (13:23)

ความสัมพันธ์กับผลผลิต ได้แก่ การได้ทำงานในสิ่งที่เป็นหนึ่งเดียว ชิ้นเดียว ที่ไม่เหมือนของใคร และไม่มีใครเหมือน ลูกจ้างจะรู้สึกว่างานมีความหมายมากกว่า ผลผลิตชนิดที่ผลิตออกมา เป็นมาตรฐานเดียวกันหมด เนื่องจากกรณีหลังต้องแข่งขันกัน มากเพื่อ เอาเปรียบจนกระทั่งลักษณะฝีมือถูกมองผ่าน เลยไป

ความสัมพันธ์กับกระบวนการผลิต ได้แก่ การได้ทำงานในขอบข่ายที่กว้าง ขวางมากน้อยเพียงใด ในข่ายงานโดยส่วนทั้งหมด (as a whole) หรือในข่าย งานกว้างซึ่งกินขอบ เขตส่วนมากของกระบวนการทำงาน มักจะทำให้เกิดภาวะความ รู้สึกไร้ความหมายน้อยลง และงานจะมีความหมายมากกว่าข่ายงานแคบ เฉพาะจุด เฉพาะ เรื่อง

ส่วนความสัมพันธ์กับการจัดการในงานที่ทำ หรือกับโรงงาน ได้แก่การ ึ่งงานของลูกจ้าง ทำให้เขาต้องรับผิดชอบมาก ในข่ายงานส่วนใหญ่ของกระบวนการ ผลิต หรือในงานที่ส่งผลกระทบต่อทางโรงงานมาก มักจะทำให้งานดูมีความหมาย มากขึ้น

นอกจากนี้แล้ว ลูกจ้างที่มีความรู้สึกไร้ความหมายมากที่สุด มัก เป็นบรรดา



บางทรศนะเห็นว่า ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย มีอยู่มากในโรงงาน ขนาดใหญ่ เพราะในโรงงานขนาดเล็กนั้น เป็นการง่ายที่ลูกจ้างจะ เห็นความสัมพันธ์ ึ่งงานในส่วนของ เขาจะมีต่อส่วนทั้งหมด (13:23)



ลูกจ้างที่ทำงานด้วยแรงกาย เป็นส่วนใหญ่ (manual employees) ที่สังกัดอยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ส่วนลักษณะของเทคโนโลยีอื่นๆ และสภาพของโรงงาน ต่างๆ ก็มีผลต่อความสามารถของลูกจ้างที่จะตระหนักในเป้าหมายจากงานที่ทำ ด้วยเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังมีข้อสังเกตอยู่ว่าลูกจ้างในประเภทดังกล่าว มักจะให้ความสำคัญต่อความหมายภายในของงานน้อย มักถือว่างานเป็นเครื่องมือไปสู่ ความพึงพอใจภายนอกอื่นๆ มากกว่า จึงเป็นเรื่องยากที่ลูกจ้างเหล่านี้ จะมีความผูกพันลึกซึ้งในการผลิตของคน ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายและภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวเอง (ซึ่งจะได้กล่าวถึงเป็นลำดับต่อไป) มีแนวโน้มจะกลายเป็น ภาวะทั่วไปในหมู่ลูกจ้างโรงงานในทุกวันนี้ มากกว่าเอ เลียน เนชั่นในด้านภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ (13:173)

ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวเอง (self - estrangement)

ได้กล่าวมาแล้วในบทต้นว่า ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวเอง (self - alienation หรือ self - estrangement) เป็นหัวใจสำคัญของ ความคิดของมาร์กซ์ว่าด้วยเอ เลียน เนชั่น โดยที่มาร์กซ์เชื่อว่า การผลิตซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความเป็นมนุษย์ของคนเรานั้น ถูกทำให้กลายเป็นเพียง เครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางด้านชีวภาพ อันไม่มีอะไรแตกต่าง จากสัตว์อื่นๆ เลย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานของลูกจ้างทั้งหลายส่วนใหญ่ กลายเป็นเพียงวิถีทางไปสู่เป้าหมายเพื่อการยังชีพ เท่านั้น

ชาฟฟ์ (Adam Schaff) กล่าวว่า ความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวเอง ประกอบด้วย 2 นัยร่วมกัน คือ ความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากสังคมและความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวตนที่แท้จริงของมนุษย์ (estrangement from society and estrangement from one's true self) ทั้งยังระบุด้วยว่า ความรู้สึก ไร้ความหมายก็คือลักษณะหรือปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวตนที่แท้จริงของมนุษย์ (59:7-26)

ส่วนซีแมน (Melvin Seeman) เห็นว่า เอ เลียน เนชั่นในลักษณะของ

ความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองนั้น หมายถึง ความรู้สึกขัดแย้งระหว่างลักษณะตัวเองในความคิดค่านึงของบุคคล (one's ideal self) กับภาพของตัวเองในภาวะที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้น (one's actual self - image) พร้อมทั้งยังกล่าวว่า ถึงแม้ว่าเอ เลียน เนชันในความหมายนี้จะยากแก่การอธิบายก็ตาม แต่ความคิดพื้นฐานของศัพท์คำนี้ ก็คือความคิดเกี่ยวกับลักษณะกิจกรรมที่มีความหมายและคุณค่าในเชิงเนื้อหา (intrinsically meaningful activity) นั้นเอง (47: 789-790) ซึ่งโดยข้อคิดเห็นจากจุดนี้ ซีแมน เห็นว่าตนมิได้ค้นพบความหมายของศัพท์คำเดียวกันนี้ไปจาก คำเดิมของมาร์กซมากนัก

มิลส์ (C.W. Mills) นั้นมิได้เห็นแตกต่างไปจากนี้ เขากล่าวว่า ลูกจ้างจะรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองได้ ก็เนื่องมาจากว่า มุคลิกภาพแท้จริงของลูกจ้างคนนั้น กลายเป็นเครื่องมือเพื่อ เป้าหมายอื่น ที่มีใช้เป้าหมายอันแท้จริงในการทำงานของมนุษย์ และในขณะที่คนเรามีความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลทอดตัวเอง เป็น เครื่องมือแล้ว ยังหมายถึงถูกผู้อื่นใช้ เป็น เครื่องมือด้วย แต่ละบุคคลได้แอบพยายามทำให้คนอื่นกลายเป็น เครื่องมือของตัวเอง ด้วยเหตุนี้ ในสภาพที่เป็นจริง คนเราจะรู้สึก เอ เลียน เนชันต่อกันและกันด้วย (56: 184-188)

ข้อคิดในตอนท้ายของมิลส์ สอดคล้องกับข้อสังเกตของวอลเตอร์ เอ. ไวสคอปฟ์ (Walter A. Weisskopf) ที่กล่าวว่า ในบางครั้ง ความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากผู้อื่น จะถูกมองว่าเป็นเพียงการแสดงออกด้านหนึ่งของ ความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง (60: 32)

และบ่อยครั้งที่เดียวที่การอบรมกลมกล่อม (socialization) และการแบ่งงานหน้าที่ตามความชำนาญพิเศษ (specialization) ได้ถูกถือเสมือนว่าเป็นการกีดกันปัจเจกบุคคล จากการพัฒนาศักยภาพอันสมบูรณ์ของตนเอง และบังคับให้แสดงแต่บทบาทที่สังคมกำหนด ทำหน้าที่และบทบาทต่างๆ ในสังคม อันมิได้ยุติธรรมต่อความต้องการและความสามารถ เชิงสร้างสรรค์ของเขาแต่อย่างใด ตามความหมายนี้ความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง เป็นสิ่งที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการสูญเสีย เอกลักษณ์ (identity) ของบุคคล ฉะนั้น การจะทำความเข้าใจกับความรู้สึก เอ เลียน เนชัน

จากตัวเอง จึงเกี่ยวพันอยู่กับความเข้าใจว่าอะไรประกอบขึ้น เป็นตัวตนที่แท้จริง (true self) ซึ่งบางทฤษฎีเห็นว่าตัวตนที่แท้จริงของมนุษย์ ยังมิได้ถูกทำลาย หรือสูญหายไป แต่มองว่า ตัวตนที่แท้จริงเป็นจุดหมายที่ไม่สิ้นสุด ที่ปรารถนาว่าจะต้องไปบรรลุถึง (a goal) เป็นจินตนาการว่ามนุษย์จะต้องมีลักษณะต่อสู้อย่างไรบ้างเท่านั้น ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง จึงไม่เพียงแต่จะแตกต่างกันในด้านกำเนิด (origin) ดังกล่าวแล้วเท่านั้น หากยังแตกต่างกันในด้านขอบข่าย (extent) และระยะเวลา (duration) ด้วย

กล่าวเฉพาะในด้านขอบข่ายนั้น ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง อาจจะเป็นไปได้ทั้งลักษณะบางส่วน (partial) และส่วนทั้งหมด (total) ทรายไคท์บุคคลยังรู้สึกได้หรือคิดได้ว่า เขามีภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง ย่อมแสดงว่า ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง เป็นไปเพียงบางส่วน เพราะอย่างน้อยที่สุด ก็ยังมีส่วนที่คอยตระหนักได้ว่ามีภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันเกิดขึ้นมา ซึ่งส่วนหลังนี้อาจถือว่าเป็นตัวตนที่แท้จริงของตัวเอง (real self) หรืออาจจะเป็นส่วนประกอบของตัวตนที่แท้จริงของตัวเองก็ได้

ส่วนในกรณีของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองทั้งหมดทุกส่วน (total self - alienation) เป็นการรับรู้จากภายนอก โดยผู้อื่นเป็นผู้สังเกตว่า บุคคลนั้นคนนี้ได้สูญเสียความเป็นตัวเองไป และถูกลดค่าลง เหลือเพียงสิ่งของหรือผู้แสดงบทบาทหนึ่งๆ เท่านั้น ซึ่งในกรณีที่รุนแรงมาก อาจจะเป็นอาการวิกลจริต อันเป็นการแสดงออกอีกรูปแบบหนึ่งของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองทั้งหมดทุกส่วน

และภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองในมิติ เรื่อง เวลานั้น มีการกล่าวถึงว่าเป็นได้ทั้งแบบชั่วคราวและแบบถาวร ในลักษณะชั่วคราว อาจเป็นไปในลักษณะที่บุคคลบางคนประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง ด้วยการที่ได้กระทำในสิ่งที่มีได้ให้ผลตอบแทนในแง่จิตใจหรือในคุณค่าเนื้อหาภายใน (intrinsic rewards) ซึ่งหากได้มีโอกาสเปลี่ยนไปกระทำอย่างอื่นที่ให้ผลตอบแทนด้านเนื้อหาภายในแล้ว ก็อาจจะยุติลักษณะของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองได้ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่คิด

ว่าคนเรา เป็นคนที่มีภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เองไปตลอดกาล และผู้ เห็น ว่าการให้เหตุผล (reasoning) เป็นสาเหตุหนึ่งของภาวะความรู้สึกนี้แล้ว ย่อม จะมีภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เองอย่างถาวรอยู่ในความคิดคำนึง

ฝ่ายบรรดานักจิตวิเคราะห์ต่างคิดว่า ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจาก ตัว เอง จะไปตัวกันกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากผู้อื่นและจากโลกภายนอก (61:121) ซึ่งทำนองเดียวกับความเห็นของซาฟท์ที่กล่าวถึงตอนต้น ในขณะที่มีนักคิด อีกหลายคนเห็นว่า ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เอง เป็นสิ่ง เบื้องต้น ส่วน ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันอื่นๆ ล้วนถือกำเนิดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จากตัว เอง บรรดานักคิดเหล่านี้มีอาทิ รุสโซ คาทเลอร์ (Kahler) (และ วิสคอปฟ์ ที่กล่าวถึงแล้ว) เป็นต้น

× คนเรามักมีปัจจุบัน มักจะประสบกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เอง ของการที่เป็นผู้อยู่นอก (outsider) หรือการที่ต้องแสดงบทบาทไปตาม ความต้องการของสังคม บุคคลอาจจะสละตัวตนที่แท้จริงของตัวเอง เพื่อเอาใจสัง- คม หรืออาจจะต่อสู้เพื่อธำรงไว้ซึ่งตัวตนที่แท้จริงของเขา ซึ่งในกรณีหลังอาจจะทำ ให้บุคคลนั้นยิ่งประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากสังคมมากขึ้น ×

นอกจากแง่มุมด้านลบของการสูญเสียตัวตนแท้จริงของตนเองไปแล้ว ยังคง มีแง่มุมด้านบวกด้วย ซึ่งในแง่มุมนี้ เป็น เวลานานมาแล้วที่ภาวะดังกล่าวถูกกล่าวขาน กันในลักษณะ เป็นหนึ่งของบรรดาความรู้สึกสร้างสรรค์และงดงามที่สุดลักษณะหนึ่งที่มนุษย์ สามารถจะมีได้

ความหมายโดยนัยนี้ ถูกบรรดานักเขียนนำมาใช้ เป็น เงื่อนไขในการสร้าง ศิลปะ เชิงสร้างสรรค์ เป็นอหังการเชิงกวีที่นักเขียนจะต้องมี นักเขียนบางส่วนแสดง ความคิด เห็นว่า กวีมีความชื่นชมยินดีมิใช่ในกรณีของการมีเอกลักษณ์ของตนเอง หาก แต่ในการที่สามารถปรับ เปลี่ยนบุคลิกภาพของตนได้ตามสิ่งที่ตนอยากจะทำ เสนอแก่ผู้อ่าน (62:22-30)

ตามทรรศนะของธีโอดอร์ ดัมบลิว อะดอร์โน (Theodor W. Adorno)

ที่ระบุไว้ใน "Negative Dialectics" เขาเห็นว่า คนเราพยายามจะเป็นตัว
 ของตัวเอง ซึ่งตามแนวความคิดว่าด้วยตัวคนนี้ ควรจะหมายถึงศักยภาพของมนุษย์
 (man's potential) แต่เนื่องจากศักยภาพนี้ยืนอยู่ตรงข้ามกับความเป็นจริงของ
 ตัวเอง ฉะนั้น การกล่าวถึงภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองจึงมีอาจจะ
 หลีกเลี่ยงได้ (63:166-170)

ในงานเขียนของฟรอมม์ เขาได้พยายามชี้ให้เห็นว่า ภาวะความรู้สึก
 เอ เลียน เนชันจากตัวเอง มีความสัมพันธ์กับ เศรษฐกิจและชีวิตสังคมสมัยใหม่ เขา
 บอกว่า สติสัมปชัญญะของคนเรา เป็นเพียงส่วน เล็กน้อยของความรับรู้ที่ถูกกำหนดตัว
 แบบจากสังคม แต่จิตไร้สำนึกนั้น เป็นความลึกล้ำของคนทั่วไป เนื่องจากความกดดัน
 ของจิตไร้สำนึก จึงทำให้ I ซึ่งเป็นบุคคลในแง่ของสังคม ต้องประสบภาวะเอ-
 เลียน เนชันจาก Me ซึ่งเป็นบุคคลของมนุษย์โดยส่วนรวม I ถูกตัดขาดจากความ
 รู้สึกซึ่งบอกความเป็นมนุษย์ เหลือไว้แต่เพียงชิ้นส่วนที่ถูกแบ่งแล้วประจูดคนพิการ
 บุคคลที่มีมันสมองจึงกลายเป็นบุคคลที่ประสบภาวะเอ เลียน เนชันไป (64:108-109)

ตามความรู้สึกของนักสังคมวิทยาส่วนมาก มักจะคำนึงถึง เอกภาพอันมีศักยภาพ
 เป็นตัวตนที่แท้จริงของตัวเอง ถูกแบ่งแยกออกไปเป็นอย่างน้อย 2 ส่วนที่ต่างมี
 ลักษณะ เอ เลียน เนชันต่อกัน ด้วยสาเหตุของการพัฒนารุดหน้าไปของสังคมทำให้เกิด
 ความขัดแย้งระหว่างหน้าที่และความสมัครใจ ซึ่งในบรรดากิจกรรมการทำงานของคน
 เราอันมีอยู่อย่างหลากหลายนั้น ส่วนใหญ่มักมีลักษณะที่บุคคลมีอาจควบคุมต่อกระบวนการ
 ทำงานได้อย่างเต็มที่ บุคคลอาจจะขาดความรู้สึกต่อ เนื่องจากสัมพันธ์กับงานและหน่วยงาน
 อย่างมีเป้าหมาย อาจทำให้รู้สึกถึงการถูกลดค่าความเป็นมนุษย์ลงไปมากกว่าจะรู้สึก
 มีส่วนร่วมกับงานนั้นอย่าง เอาจริง เอาจัง การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในขณะนั้นๆ
 หมายความว่า งานนั้นกลายเป็นเพียงเครื่องมือ เบื่องตัน เพื่อนำไปสู่สิ่งสำคัญในอนาคต
 มากกว่าจะเป็นจุดหมายปลายทางในตัวองงานเอง

เมื่อลักษณะของงานกระตุ้นให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเอง
 งานนั้นจะไม่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถ ศักยภาพ และบุคลิกภาพเฉพาะของ
 ลูกจ้างคนงาน ยิ่งกว่านั้น ผลที่ตามมาของงานในลักษณะนี้ จึงอาจจะ เป็นลักษณะ

นำ เมื่อ นำราคาขาย ซ้ำซากจำเจ ปราศจากการสร้างสรรค์ความเจริญเติบโตแก่บุคคล จำกัดการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพส่วนตัวในอาชีพการงาน แต่ภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเอง จะไม่ปรากฏอยู่ใน 2 สภาพการณ์หลักคือ เมื่อกรรมวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ความต้องการในด้านการควบคุมด้านความหมาย และการโต้ติดต่อกับผู้อื่นนั้น มีความสมบูรณ์ในตัวของตนเอง หรือ เมื่อกิจกรรมการทำงาน มีความผสมผสานสอดคล้องกับตัวบุคคลที่ทำงาน และบุคคลสามารถประสานตัวเองเข้ากับงานนั้น (65 : 855) คอกรณีย์ดังกล่าว บรรดานักสังคมวิทยาต่าง เห็นพ้องต้องกันว่า ตลอดช่วงประวัติศาสตร์ส่วนใหญ่ ปัญหาของงานมักจะ เกี่ยวพันอยู่กับประการหลัง (66 : 92)

ความคิดที่ว่างานควรจะมีลักษณะบรรลุ เป้าหมายของการริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่มีกำเนิดในสมัยฟื้นฟูศิลปวิทยาการ (Renaissance) ของยุโรป แต่ก่อนหน้านี้ ในประเทศที่เจริญแล้วหลายประเทศ งานถูกมองว่าเป็น เหมือนการลงโทษที่ทรมาณยิ่งนัก ความรู้สึกสมัยใหม่ที่ว่า งานควรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในขณะที่ทำโดยตรง ตลอดจนได้ช่วยในการแสดงออกถึงศักยภาพหนึ่งเดียวของบุคคลนั้น บางทีอาจจะ เป็นดอกผลอย่างหนึ่งของลักษณะการตัดตอนกรรมวิธีการทำงานออก เป็นชั้นเป็นตอน (compartmentalization) ในสังคมอุตสาหกรรมก็ได้

ส่วนในสังคมก่อนอุตสาหกรรม งานที่มีลักษณะไม่น่าสนใจมีความผสมผสานกันสูงมากกับชีวิตของสังคมในแง่มุมอื่น ๆ อาทิ จารีต ศาสนา ครอบครัว ความสัมพันธ์ภายในเผ่า เป็นต้น ดังนั้นงานจึงไม่อาจจะ เป็นเพียงวิถีทางหนึ่ง (a means) ไปสู่ความมีชีวิตอยู่ได้ เนื่องจากว่า งานคือส่วนที่มีความเกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับชีวิตขณะนั้นที่เดียว และในที่นี้ เราอาจจะสรุปถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากมายหลายด้าน ที่เอื้ออำนวยต่อการแบ่งงานกันทำ เป็นชั้น เป็นตอนได้ดังนี้ คือ

แรกสุด คือ เศรษฐกิจแบบตลาด (market economy) ได้ตัดความต่อเนื่องที่มีชีวิตชีวาระหว่างการผลิตและการบริโภค

ประการที่สอง การแบ่งแยกจากกันระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตครอบครัว

ประการที่สาม ลักษณะการอาศัยหลักความเป็นเหตุ เป็นผลในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้งานแต่ละส่วนมักไม่เป็นที่รับรู้ต่อกันหรือ เข้าใจกัน ขมบาทในด้านงานอาชีพ มักปิดลับต่อชุมชน งานจึงถูกแยกจากชุมชน

และประการสุดท้าย ข้อเรียกร้องให้สามารถใช้ชีวิตสำหรับกิจกรรมอย่างอื่น นอกเหนือการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวลดชั่วโมงการทำงาน เสริมความมั่นคงให้แก่การแบ่งงานกันทำมากขึ้น

ซึ่งในบรรดากิจกรรมการทำงานทั้งหลาย งานที่ไม่มีภาวะที่จะก่อให้เกิดความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จะมีลักษณะ เป็นกิจกรรมที่มีความ เป็นอิสระ และผลตอบแทนในลักษณะรางวัลจะอยู่ภายในงานนั้นเอง แต่ในภาวะงานที่มีลักษณะ เอ เลียน เนชัน รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำมักจะอยู่นอกกิจกรรมงานนั้น และถูกถือ เป็น เพียงวิถีทางหนึ่งไปสู่จุดหมายอื่น เท่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันนั้น จะปรากฏชัด เป็นภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เองในทันทีที่ไม่มีข้อบังคับด้านร่างกาย และด้านอื่น ๆ ดำรงอยู่ ในภาวะดังกล่าว งานจะถูกถือ เสมือนหนึ่งสิ่งอันน่า เบื่อหน่ายและ ings หลีก เลี่ยง

งานศึกษาวิจัยมากมายในเรื่องของงานต่าง เปิด เผยให้ทราบว่า กิจกรรมการ ทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัว เอง ลูกจ้างมักจะวาง เป้าหมายแห่ง ความพึงพอใจของคนไว้ในอนาคตมากกว่าปัจจุบัน ทั้งจะรู้สึกแยกตัวออกมาแทนที่จะรู้สึก มีส่วนร่วม ลูกจ้าง เหล่านั้นอาจคิดถึงสุราที่เขาจะ ได้ดื่ม เมื่อ เสียสัญญา เลิกงานดังขึ้น เป็นต้น ความหมายของงานในหมู่ลูกจ้างพวกนี้ จึงย่อมมิใช่รางวัลตอบแทนภายใน เนื้อหา ของงาน แต่เป็นรถคันใหม่สักคัน บ้านหลังน้อย ๆ ภาพยนตร์สนุก ๆ สักรอบ หรือ เงิน โบนัสปลายปีก่อนใด

การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานหรือขาดความอยากทำงาน มีผลในด้าน สำนึกที่ตื่นตัวแต่ เรื่อง เวลา เป็นอย่างมาก ผู้ที่มีภาวะความรู้สึกนี้อาจจะ เหลือมอง เวลา ที่หน้าบดนาฬิกาบ่อยครั้ง ซึ่ง เป็นตัวชี้ เชน้ วัดวิถีชีวิตที่ต้อย่างหนึ่งของภาวะความรู้สึก เอ เลียน- เนชันจากตัว เอง ปรากฏการณ์เหล่านี้ได้รับการยืนยันจากการศึกษาวิจัยของบลัม (F. Blum) เมื่อลูกจ้างในโรงงานถูกถามว่า "ขณะที่ทำงานอยู่ ท่านรู้สึกว่ เวลาผ่านไปช้าหรือ เร็ว

เพียงใด ?” ในคำตอบที่ลูกจ้างตอบกลับมา ล้วนแล้วแสดงว่างานในขณะนั้น เป็นศูนย์รวมความน่าเบื่อทั้งมวลไว้ทีเดียว (67 : 82)

ในอีกด้านหนึ่ง ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงาน อาจมาจากความรู้สึกมีอำนาจควบคุม การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและความรู้สึกตระหนักใน เป้าหมายของการผลิตวัตถุชิ้นนั้น ๆ ลูกจ้างที่ควบคุมกระบวนการทำงานของตน อาทิ กำหนดจังหวัดซ้ำ เร็วของงาน ปริมาณผลผลิต คุณภาพของผลผลิต การเลือก ใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีผลิต มักจะใจจดจ่ออยู่กับงานอย่างสัมพันธ์ตามกัน ในหลายกรณีที่งานวิจัยชี้ว่า เมื่อทำงานในกลุ่มทำงานที่ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด งานจะมีลักษณะของการให้รางวัลตอบแทนภายในตัวงาน เองมากกว่า และกรณีเช่นนี้ การเกี่ยวข้องผูกพันกับการงาน ตลอดจนการสนองตอบศักยภาพของตนเองจะมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อ เป้าหมายของงานนั้นสามารถจะโยงใยต่อเนื่องได้อย่างชัดเจนกับผลผลิตในขั้นตอนสุดท้าย (final end product) หรือกับเป้าหมายทั้งหมดของโรงงานนั้น แต่สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงงาน จงรักภักดีต่อโรงงาน อาจจะมีได้โดยที่ลูกจ้างเองไม่มีความรู้สึกผูกพันหรือแสดงออกถึงศักยภาพของตัวเองในงานที่ทำ เลยแต่ประการใด

การทำงานในระยะต่อ ๆ มา ไม่ถูกนำเข้าไปอยู่ในจิตสำนึก หรือมิได้ทำอย่างตั้งใจ ก็เลยกลายเป็นความน่าเบื่อหน่าย งานวิจัยด้านอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความน่าเบื่อหน่ายแนะว่า ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัวเอง ปรากฏอยู่ในระดับสูงมาก ในท่ามกลางการจ้างงานของโรงงานต่าง ๆ แต่งานการศึกษาดังกล่าวจะจัดกระจายมากจนกระทั่งมิได้ให้การประเมินปริมาณความรู้สึกน่าเบื่อหน่ายในการทำงานอย่างมีลักษณะทั่วไป อย่างไรก็ตาม นักวิเคราะห์อุตสาหกรรมจำนวนมากขึ้นที่รู้สึกว่างานสมัยใหม่ส่วนมาก ไม่อาจสร้างความรู้สึกผูกพันในเนื้อหาภายในของงานเองได้ บุคคลเหล่านี้ ส่วนหนึ่งจึงพากันเสนอว่าการแก้ไข เท่าที่ เป็นอยู่จึงอาจทำได้ดีที่สุดในเพียงทำให้กลายเป็นระบบงานแบบอัตโนมัติโดยสมบูรณ์ จนกระทั่งลูกจ้างคนหนึ่ง ๆ สามารถจะมีความเป็นอิสระที่จะผิงกลางวัน และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้สะดวกขึ้น แต่ลักษณะอย่างนี้กล่าวถึงนี้จะมีความ เป็นไปได้สัก เพียงใด ก็ยัง เป็นปัญหาอยู่ เช่น เดียวกัน

นอกจากข้อเสนอในแนวทางแก้ไขข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิเคราะห์ด้านอุตสาหกรรมอีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่พาดำเองก้าวไปไกล เช่นนั้น จึงมีการทำการศึกษาริวิจัยกันมากยิ่งขึ้นจนพบข้อสรุปว่า ลูกจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มักจะมีประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจากตัวเองในลักษณะที่ว่า งานที่ทำอยู่ไม่มีความดึงดูดใจให้เข้าไปทำเลย หากแต่น่าจะเป็นวิธีทางหนึ่งที่น่าไปสู่การมีชีวิตอยู่ได้เท่านั้น ลูกจ้างเหล่านี้ (ประมาณร้อยละ 75-90) รู้สึกพอใจพอสมควรกับงาน เช่นนั้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีข้อเสนอเป็นตัวแบบลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ว่าเป็นผู้ที่จะมีความรู้สึกพึงพอใจบ้าง ในขณะที่มีภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจากตัวเองด้วย ประเด็นสำคัญของทฤษฎีหลังนี้ซึ่งอยู่ที่การพยายามจะสร้างความสมดุลในระหว่างปัจจัย 2 ข้อตรงข้ามดังกล่าว (68 : 345-349) สำหรับการที่จะทำให้ลูกจ้างที่ประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจากตัวเอง มีความพึงพอใจได้นั้น มีการเสนอให้ พยายามสร้างสำนักแห่งความต้องการ (needs) ที่จะมื่ออำนาจควบคุมสร้างสรรค์ และหาความหมายในงานที่ทำขึ้นมา เท่านั้นจึงจะมีความเป็นไปได้มากที่สุด กระนั้นก็ตาม การศึกษาริวิจัยของนักวิเคราะห์ทางด้านอุตสาหกรรมยังตั้งข้อสังเกตว่า ลูกจ้างที่ทำงานด้วยกำลังกายมากกว่าใช้สมอง (manual employees) โดยทั่วไปอาจจะมีความพึงพอใจในงานที่มั่นคง ซึ่งมีลักษณะเป็นแต่เพียงทางผ่านไปสู่เป้าหมายอื่น และไม่ค่อยจะมีลักษณะของการผูกพันลึกซึ้งกับงาน (non - involving) อยู่นั่นเอง ลูกจ้างเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วไม่ต้องการรับผิดชอบหรือแสดงความเป็นตัวของเขาผ่านทางการทำงานนั้น ดังนั้นพวกเขาเหล่านี้จึงอาจมีความพึงพอใจกับงานที่เป็นเพียงทางผ่านไปสู่เป้าหมายอันใหญ่กว่าตามความรู้สึกของเขาได้ อันได้แก่ การได้รับเงินตอบแทนอย่างเพียงพอสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การมีครอบครัวและได้ใช้จ่ายบริโภคตามที่ต้องการ โดยเพียงแต่เขาได้สัมฤทธิ์ผลในสิ่งเหล่านี้เท่านั้น

ลักษณะอีกประการหนึ่งของงานที่ก่อให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจากตัวเอง ก็คือ การทำลายความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) เอกลักษณะของบุคคลจึงมักถูกทำลายหายสูญไป

✕ ในสังคมดั้งเดิมที่ยังคงมีลักษณะปัจเจกบุคคลอยู่น้อย มีเอกลักษณ์อันเด่นชัดปรากฏอยู่น้อย คำตอบต่อคำถามว่า "ฉันเป็นใคร ?" มิได้เป็นปัญหาสำคัญสำหรับคน

ทั่วไป เอกลักษณะในขอบข่ายสังคมดังกล่าว เกิดขึ้นมาโดยระบบเครือญาติ ซึ่งก็หมายความว่า มิใช่เรื่องของกาหนดตัวเลือก

ส่วนในสังคมอุตสาหกรรมแบบใหม่ ซึ่งมีการ เคลื่อนย้ายทางสังคมและทางด้านอาชีพอย่างมาก มีเสรีภาพในการ เลือกดำรงชีวิตอยู่ในระบบค่านิยมต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกัน การพัฒนา เอกลักษณะส่วนบุคคล เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่มีบทบาทอย่างยิ่ง สังคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีแนวโน้มจะทำลายต้นตอของความจงรักภักดี และความผูกพันอันมีบทบาทในอดีตให้สูญหายไป อาทิ เช่นระบบเครือญาติแบบขยาย การแบ่งแยกทาง เชื้อชาติ การแบ่งแยกตามภูมิภาค และการแบ่งกลุ่มตามอาชีพ เป็นต้น อันทำให้อาชีพกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งของสภาพสังคมโดยทั่วไป เนื่องจากอาชีพกลายเป็นตัวอิทธิพลต่อรายได้และวิถีชีวิตของบุคคลมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ เมื่อคนเราสร้างความรู้สึก เอกลักษณะ โดยการบ่ม เพาะมาตั้งแต่วัยเยาว์กับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เอกลักษณะในงานอาชีพจึงดูเหมือนจะมีบทบาทอันสำคัญเพิ่มขึ้น และเป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งของ เอกลักษณะทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ในสังคมสมัยใหม่มากกว่าในอดีต เราจะเห็นได้ว่าในสังคมสมัยใหม่นั้น การแบ่งช่วงชั้นกันในเบื้องต้น ก็มักดูกันตามสถานภาพอาชีพเป็นหลักก่อนประเด็นอื่น ๆ ดังนั้น การคาดหวังของผู้อื่นหรือของกลุ่ม จึงมีผลต่อการที่บุคคลจะคาดหวังคุณค่าของตัวเอง

สำหรับสถานภาพของชนชั้นผู้ใช้แรงงานหรือบรรดาลูกจ้างในสังคมไทยนั้น ยังไม่มีการศึกษาวิจัยกันอย่างจริงจัง จึงยังไม่อาจอธิบายได้ในขณะนี้ว่า มีแนวโน้มต่อการให้ความสำคัญในงานอาชีพด้วยลักษณะใด จะมองว่างาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของลักษณะส่วนตัวที่เป็นอยู่หรือไม่ เหล่านี้ยังเป็นปัญหา แต่สำหรับข้อสรุป เบื้องต้นในที่นี้ คงจะระบุได้เพียงว่างานที่มีลักษณะก่อให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นจากตัว เองนั้น มักจะก่อให้เกิดปัญหาการมี เอกลักษณะทางด้านอาชีพในแง่ลบ แต่หากงานนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานนั้นมีโอกาสควบคุม สร้างสรรค์ และให้ความน่าสนใจที่มีส่วนทำทลายต่อความรู้สึกของเขา กล่าวคือ เป็นงานที่หนุนส่ง เสริมศักยภาพหนึ่งเดียวของบุคคลแล้ว งานจะมีส่วนสร้างความรู้สึกผูกพันได้อย่างมาก ส่วนงานที่มีลักษณะก่อให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น กล่าวคือปราศจากการมีโอกาสควบคุม ขาดอิสระ และไม่มีการให้ความรับผิดชอบ จะให้ผลตรงกันข้ามออกไป