

بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی  
(امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار:  
(مطالعه موردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان)

لفته منصوری (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز  
laftehmansoori@yahoo.com

علی حسین حسینی زاده

دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز  
alihos81@yahoo.com

عبدالرضا نواح

استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز  
dr.navah@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۳/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۴/۱۷

## چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار می‌باشد.

**روش:** این پژوهش به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه مورد مطالعه کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که پس از بررسی اعتبار و پایایی آن مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۶ نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌ها نیز از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده گردید.

**یافته‌ها:** نتایج به دست آمده نشان داد که بین رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی (به عنوان متغیرهای مستقل) با بیگانگی از کار (به عنوان متغیر وابسته) رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نیز حاکی از آن است که متغیرهای مستقل پژوهش قادر به پیش‌بینی ۰/۴۶ از واریانس بیگانگی از کار هستند.

**اصالت/ارزش:** پژوهش‌های اندکی از زاویه جامعه‌شناختی به کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان توجه کرده که این پژوهش به این امر پرداخته است.

**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، امنیت شغلی، عدالت سازمانی، بیگانگی از کار.

## مقدمه

کارل مارکس<sup>۱</sup> یکی از نخستین کسانی بود که دریافت توسعه صنایع امروزی، کار را در نزد بسیاری از افراد تا حد انجام وظایفی خسته‌کننده و ملال‌آور تقلیل خواهد داد. نظرات مارکس در مورد بیگانگی تأثیر به‌سزایی در مطالعات روان‌شناسانه و جامعه‌شناسانه کار، از خود به جای گذاشت. پس از مارکس دانشمندان علوم اجتماعی در کشورهای غربی عبارت «ناخشنودی شغلی» را به عنوان مسأله‌ای که در برگیرنده مشکلات کار در جوامع صنعتی بود (و شاید برای مقابله با ادبیات مارکسیستی) به جای مفهوم بیگانگی به کار بردند.

دانشمندان علوم اجتماعی به ویژه جامعه‌شناسان «بیگانگی از کار را فقدان کنترل بر کار کارکنان در محیط‌های کارشان بیان می‌کنند» (گیدنز، ۱۳۷۴). به عبارت دیگر، بیگانگی از کار حالت و وضعیتی است که فرد احساس می‌کند کارش برای او فاقد معناست و از حیطة کنترل و اقتدار او خارج است. افراد بیگانه از کار احساس می‌کنند از نظر مسئولان فراموش شده‌اند و قادر به کنترل محیط و ابزارهای دست‌ساخته خود نیستند. آنها فکر می‌کنند هیچ نقشی در اداره امور ندارند و فقط باید طبق برنامه مسئولان کار کنند و هیچ‌گونه ملاک شایستگی و لیاقت در بهبود وضعیت شغلی آنها مؤثر نیست و با این حال، با توجه به وضعیت اشتغال یا کسب‌وکار در جامعه و یا وضعیت خاص خود، مجبورند به کار ادامه دهند (مندراس، ۱۳۶۹).

در حال حاضر، بیگانگی از کار، ناظر به تجربه شغلی و کاری است که هیچ‌گونه پاداش ذاتی در پی ندارد و موجب احساس بی‌کفایتی، ناتوانی، بی‌معنایی و غیرمفید بودن در شخص می‌شود و بر این اساس راه حل‌هایی مبنی بر افزایش استقلال شغلی کارکنان، توسعه و غنا بخشیدن به کار و چالش‌انگیز کردن نوع وظایف و... ارایه می‌شود. در حالی که از دیدگاه مارکس، بیگانگی عارضه‌ای نیست که بتوان آن را در محدوده سازمان درمان کرد، بلکه این عارضه زائیده زندگی روزمره جامعه سرمایه‌داری و نحوه تقسیم کار است؛ لذا جست‌وجوی راه‌هایی در محدوده سازمان و شغل فرد، برای رفع و درمان بیگانگی، با روح این مفهوم سازگار نیست. به نظر مارکس، بیگانگی حالتی است که حتی اگر کارگران از نظر ذهنی نیز از وضع خود آگاه نباشند باز هم وجود دارد و این از خود بیگانگی نمی‌تواند با مطرح کردن مسائل ذهنی و نیز تجربیات و

1. Karl Marx

احساساتی که خود محصول همان ساخت هستند اندازه‌گیری و سنجیده شود. زیرا لزومی ندارد انسان احساس بیگانگی کند تا در آن صورت از خود بیگانه به حساب آید (توسلی، ۱۳۷۵).

کتابداری به دلیل داشتن ویژگی‌هایی همچون پاسخگویی به ارباب رجوع، بروز خطرات و تهدیدات واقعی مثل آتش‌سوزی در کتابخانه، نحوه برخورد طبقات مختلف اجتماعی با کتابداران و عملکرد آنها، نحوه برخورد مدیران سازمانی با کتابداران، عدم حمایت مادی و معنوی از کتابداران در مواجهه با مشکلات، سیاست‌ها و خط مشی‌های کلان سازمانی و تغییرات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و اثرات آن بر سازمان، موقعیت‌های شغلی تعریف نشده در سازمان‌ها و راه‌های دستیابی به آن، مسائل مادی به ویژه در زمینه حقوق و مزایا و سایر امتیازات مالی، بروز احساس قدرناشناسی از سوی سازمان در برابر زحمات و تلاش‌های کتابداران در مأموریت‌های مختلف، فقدان فرصت‌های مناسب در جهت ارتقای شغلی کتابداران و غیره در معرض استرس قرار دارد (قماشچی، ۱۳۸۳). بنابراین، بیشترین میزان بیگانگی از کار در این حرفه محتمل است.

کاهش بهره‌وری، مشارکت، ابتکار و خلاقیت، افزایش هزینه‌های جاری پرسنلی، نارضایتی شغلی، کاهش تعلق و تعهد سازمانی، تأخیر در ورود و تعجیل در خروج از کتابخانه‌ها، نارضایتی از مدیران، احساس بی‌قدرتی و عدم احساس مسئولیت، انزوای و عدم همکاری، احساس خستگی و یکنواختی، افزایش تمارض کتابداران و گرفتن مرخصی‌های استعلاجی صوری، تضاد بین کارکنان و... از مسائل انسانی‌ای هستند که به نوعی پیامدها و نشانه‌های پدیده از خود بیگانگی در اداره کل کتابخانه‌های عمومی خوزستان محسوب می‌شوند. پر واضح است با مطالعه و بررسی پدیده از خود بیگانگی - هر چند به صورت محدود - می‌توان از ابعاد زیانبار آن در این نهاد مهم و زیربنایی کاست و در جهت رفع آن چاره‌جویی نمود. پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان پردازد.

## اهداف پژوهش

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی عوامل اجتماعی - فرهنگی مؤثر بر بیگانگی از کار در میان کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌باشد. سایر اهداف پژوهش عبارتند از:

۱. بررسی میزان بیگانگی از کار در بین کتابداران؛
۲. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و بیگانگی از کار؛
۳. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار؛
۴. بررسی رابطه بین امنیت شغلی و بیگانگی از کار.

### فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: بین احساس امنیت شغلی و بیگانگی از کار در کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان، رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و بیگانگی از کار در کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار در کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

روش انجام پژوهش در مقاله حاضر پیمایشی، و ابزارهای گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است. در این پژوهش برای سنجش میزان بیگانگی از کار از یک مقیاس ۱۷ گویه‌ای استفاده شده است. برخی از گویه‌های این مقیاس عبارتند از احساس خستگی بعد از پایان کار، انجام کار از روی اجبار، عدم توجه به قابلیت‌های افراد در سازمان، عدم ایجاد تنوع و تغییر در کار و... که تمامی گویه‌ها در قالب طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده‌اند. اعتبار ابزار گردآوری اطلاعات از طریق «اعتبار صوری»<sup>۱</sup> صورت پذیرفته است، بدین صورت که پرسشنامه‌های مذکور در بین اساتید و محققان حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی و جامعه‌شناسی توزیع و نظرات و پیشنهادها جمع‌آوری و اعمال شد. همچنین برای پایایی ابزار گردآوری، از آلفای کرونباخ استفاده شد که پس از انجام آزمون مقدماتی به تعداد ۳۰ نفر، میزان آلفای کرونباخ هر کدام از متغیرهای پژوهش به صورت زیر به دست آمد:

---

1.Face Validity

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

میزان آلفا	نام متغیر
۰/۷۱	بیگانگی از کار (متغیر وابسته)
۰/۸۰	رضایت شغلی
۰/۹۰	عدالت سازمانی
۰/۸۶	امنیت شغلی

جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان است که ۲۴۰ نفر را شامل گردید. بنابراین، نمونه‌گیری انجام نگردید و جامعه آماری پژوهش به صورت سرشماری تعیین شد.

#### یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. بدین منظور اطلاعات پرسشنامه‌های گردآوری شده در این نرم‌افزار وارد گردید و پس از تجزیه و تحلیل نتایج زیر حاصل شد:

#### آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

در این بخش میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های کارکنان در متغیرهای پژوهش گزارش می‌شود.

#### بیگانگی از کار

مطابق اطلاعات جدول ۳، از کل پاسخگویان ۹۳ نفر معادل ۴۳/۹ درصد اعلام کردند که در حد «کم» از کار بیگانه هستند. همچنین ۱۱۳ نفر معادل ۵۳/۳ درصد بیگانگی از کار را متوسط و ۶ نفر معادل ۲/۸ درصد بیگانگی از کار را زیاد اعلام کردند. نتایج در جدول ۳ مشاهده می‌شود:

جدول ۲. توزیع پاسخگویان بر اساس میزان بیگانگی از کار

درصد	فراوانی	بیگانگی از کار
۴۳/۹	۹۳	کم
۵۳/۳	۱۱۳	متوسط
۲/۸	۶	زیاد
۱۰۰	۲۱۲	کل

همچنین، میانگین نمره‌ای که پاسخگویان از مجموع نمرات متغیر بیگانگی از کار کسب کرده‌اند عبارت از ۴۱/۲۱۲۳ با انحراف استاندارد ۷/۸۳۸۲۵ و واریانس ۶۱/۴۳۸ است. این ارقام در جدول ۲ مشاهده می‌شود:

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر بیگانگی

مقدار	آماره‌های توصیفی
۴۱/۲۱۲۳	میانگین
۷/۸۳۸۲۵	انحراف استاندارد
۶۱/۴۳۸	واریانس
۶۳	دامنه تغییرات
۱۷	حداقل
۸۰	حداکثر

### رضایت شغلی

میانگین نمره پاسخگویان برای متغیر رضایت شغلی ۴۹/۲۷۳۶ با انحراف استاندارد ۹/۱۶۵۷۰ و واریانس ۸۴/۰۱۰ بود. همچنین، حداقل نمره برای این متغیر ۲۴ و حداکثر آن ۷۰ و دامنه تغییرات آن ۴۶ بود. این ارقام در جدول ۴ مشاهده می‌شود:

جدول ۴. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر رضایت شغلی

مقدار	آماره‌های توصیفی
۴۹/۲۷۳۶	میانگین
۹/۱۶۵۷۰	انحراف استاندارد
۸۴/۰۱۰	واریانس
۴۶	دامنه تغییرات
۲۴	حداقل
۷۰	حداکثر

همچنین از کل پاسخگویان، رضایت شغلی ۱۰/۴ درصد از پاسخگویان کم، ۸۷/۷ درصد از پاسخگویان متوسط و ۱/۹ درصد از آنها زیاد بوده است. نتایج در جدول ۵ مشاهده می‌شود:

جدول ۵. توزیع پاسخگویان بر اساس میزان رضایت شغلی

درصد	فراوانی	رضایت شغلی
۱۰/۴	۲۲	کم
۸۷/۷	۱۸۶	متوسط
۱/۹	۴	زیاد
۱۰۰	۲۱۲	کل

### عدالت سازمانی

آماره‌های مربوط به متغیر عدالت سازمانی بدین قرار است که میانگین نمره‌ای که پاسخگویان از مجموع نمرات به این متغیر داده‌اند معادل ۴۶/۱۶۹۸ با انحراف استاندارد ۱۱/۸۳۴۵۴ و واریانس ۱۴۰/۰۵۶ بود. حداقل نمره برای این متغیر ۱۶ و حداکثر آن ۷۵ و دامنه تغییرات آن ۵۹ محاسبه شد. این ارقام در جدول ۶ مشاهده می‌شود:

جدول ۶. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر عدالت سازمانی

مقدار	آماره‌های توصیفی
۴۶/۱۶۹۸	میانگین
۱۱/۸۳۴۵۴	انحراف استاندارد
۱۴۰/۰۵۶	واریانس
۵۹	دامنه تغییرات
۱۶	حداقل
۷۵	حداکثر

همچنین از کل پاسخگویان، ۳۰/۷ درصد عدالت سازمانی را کم، ۱۳۷ نفر معادل ۶۴/۶ درصد متوسط و ۱۰ نفر معادل ۴/۷ درصد زیاد اعلام نمودند. نتایج در جدول ۷ مشاهده می‌شود:

جدول ۷. توزیع پاسخگویان بر اساس متغیر عدالت سازمانی

درصد	فراوانی	عدالت سازمانی
۳۰/۷	۶۵	کم
۶۴/۶	۱۳۷	متوسط
۴/۷	۱۰	زیاد
۱۰۰	۲۱۲	کل

### امنیت شغلی

آماره‌های مربوط به متغیر امنیت شغلی بدین قرار است که میانگین نمره‌ای که پاسخگویان به این متغیر داده‌اند معادل ۵/۴۸۱۱ با انحراف استاندارد ۱/۹۴۸۲۹ و واریانس ۳/۷۹۶ بود. حداقل نمره برای این متغیر ۲ و حداکثر آن ۱۰ و دامنه تغییرات آن ۸ محاسبه شد. این ارقام در جدول ۸ مشاهده می‌شود:



جدول ۸. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر امنیت شغلی

مقدار	آماره‌های توصیفی
۵/۴۸۱۱	میانگین
۱/۹۴۸۲۹	انحراف استاندارد
۳/۷۹۶	واریانس
۸	دامنه تغییرات
۲	حداقل
۱۰	حداکثر

همچنین از کل پاسخگویان، ۴۰/۵ درصد از پاسخگویان امنیت شغلی خود را کم، ۵۲/۸ درصد متوسط و ۶/۶ درصد عنوان کردند. نتایج در جدول ۹ مشاهده می‌شود:

جدول ۹. توزیع پاسخگویان بر اساس میزان امنیت شغلی

درصد	فراوانی	امنیت شغلی
۴۰/۵	۸۶	کم
۵۲/۸	۱۱۲	متوسط
۶/۶	۱۴	زیاد
۱۰۰	۲۱۲	کل

فرضیه اول: بین احساس امنیت شغلی و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۰ آمده است. همان طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود از نظر آماری بین احساس امنیت شغلی و میزان بیگانگی از کار در سطح ۰/۰۰۱ همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنا که با کاهش احساس امنیت شغلی، میزان بیگانگی از کار افزایش یافته است ( $r = -0/327$  و  $p = 0/001$ ). ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معنی‌داری آن حاکی از تأیید فرضیه اول می‌باشد.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون بین امنیت شغلی و بیگانگی از کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری	تعداد
امنیت شغلی - بیگانگی از کار	-۰/۳۲۷	۰/۰۰۱	۲۱۲

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۱ آمده است. همان طور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود از نظر آماری بین رضایت شغلی و میزان بیگانگی از کار در سطح ۰/۰۰۱ همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. یعنی با کاهش رضایت شغلی میزان بیگانگی از کار افزایش یافته است ( $r = -0/648$  و  $p = 0/001$ ). ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معنی‌داری آن حاکی از تأیید فرضیه دوم می‌باشد.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و بیگانگی از کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری	تعداد
رضایت شغلی - بیگانگی از کار	-۰/۶۴۸	۰/۰۰۱	۲۱۲

فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و میزان بیگانگی از کار رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۲ آمده است. همان طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود از نظر آماری بین عدالت سازمانی و میزان بیگانگی از کار در سطح ۰/۰۰۱ همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. یعنی با کاهش عدالت سازمانی میزان بیگانگی از کار افزایش یافته است ( $r = -0/394$  و  $p = 0/001$ ). ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معنی‌داری آن حاکی از تأیید فرضیه سوم می‌باشد.

جدول ۱۲. ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری	تعداد
عدالت سازمانی - بیگانگی از کار	-۰/۳۹۴	۰/۰۰۱	۲۱۲

### یافته‌های پژوهش مربوط به تحلیل رگرسیون چند متغیره

در این بخش از تحلیل به بررسی روابط چند گانه بین متغیرها پرداخته می‌شود. هدف این قسمت یافتن میزان و سهم اثر متغیرهای مستقل در تبیین میزان بیگانگی از کار می‌باشد. به سخن

دیگر، با استفاده از رگرسیون چندمتغیره به تعیین و پیش‌بینی درصد واریانس میزان بیگانگی از کار پرداخته می‌شود که در این تحلیل این کار از طریق وارد کردن متغیرهای مستقل مهم در رگرسیون چندمتغیره و برآورد میزان آن انجام می‌شود.

در روش تحلیل رگرسیون آماره‌های زیر مورد تحلیل قرار می‌گیرد:

۱- ضریب همبستگی رگرسیون چندگانه که عبارت از ضریب همبستگی چند جهتی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل درون معادله می‌باشد.

۲- ضریب تعیین ( $R^2$ ) عبارت از میزان رابطه و تعیین یافتگی متغیر وابسته به وسیله تمامی متغیرهای مستقل درون معادله را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، این آماره میزان واریانس متغیر وابسته را که به وسیله کلیه متغیرهای مستقل درون معادله رگرسیون تعیین می‌شود، نشان می‌دهد.

۳- بتا ( $\beta$ ) مقادیر استاندارد شده  $b$  می‌باشد که میزان تغییر در  $y$  را به ازای یک واحد تغییر در  $x$  (با متغیرهای مستقل) نشان می‌دهد. به عبارت واضح‌تر، تأثیر هر متغیر مستقل را به طور جدا بر متغیر وابسته بیان می‌دارد.

۴- میزان  $F$  معنی دار بودن ضریب تعیین  $R$  را به لحاظ آماری مورد سنجش قرار می‌دهد. مقدار  $F$  بیانگر نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقی مانده می‌باشد. معنی داری  $F$  بیانگر میزان و درصد اطمینان به نتایج به دست آمده است.

در جداول ۱۳ و ۱۴، نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون متغیر بیگانگی از کار با متغیرهای مستقل ارائه شده است. میزان  $R^2$  نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل حدود ۰/۴۲ درصد از واریانس میزان بیگانگی از کار را تبیین کرده‌اند. همچنین ضریب  $\beta$  نشان می‌دهد که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر میزان بیگانگی از کار داشته است؛ در حالی که تأثیر دو متغیر دیگر یعنی امنیت شغلی و عدالت سازمانی معنی دار نبوده است.

جدول ۱۳. آماره‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیره فرضیه‌های پژوهش

مدل	df	مجموع مجدورات	میانگین مجدورات	F	P-value	رگرسیون چندگانه	$R^2$
رگرسیون	۳	۵۴۴۲/۱۸۲	۱۸۱۴/۰۶۱	۵۰/۱۶۸	۰/۰۰۰	۰/۶۴۸	۰/۴۲۰
باقی مانده	۲۰۸	۷۵۲۱/۲۶۷	۳۶/۱۶۰	-	-	-	-
کل	۲۱۱	۱۲۹۶۳/۴۴۸	-	-	-	-	-

جدول ۱۴. رگرسیون میزان بیگانگی از کار و متغیرهای مستقل

متغیرها	شاخص‌ها	B	اشتباه استاندارد	$\beta$	t	سطح معنی‌داری
عنصر ثابت		۶۸/۶۲۱	۲/۳۰۰	-	۲۹/۸۳۹	۰/۰۰۰
رضایت شغلی		-۰/۵۵۳	۰/۰۵۸	۲/۳۰۰	-۹/۵۹۹	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی		-۰/۰۱۵	۰/۰۵۱	۰/۰۵۸	-۰/۲۹۹	۰/۷۶۵
امنیت شغلی		۰/۱۰۰	۰/۲۹۰	۰/۰۵۱	۰/۳۴۵	۰/۷۳۰

### نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، بین احساس امنیت شغلی و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه منفی وجود دارد. به عبارت دیگر، با کاهش امنیت شغلی میزان بیگانگی از کار افزایش خواهد یافت. این یافته با یافته‌های بختیاری‌زاده (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. بختیاری‌زاده عوامل اقتصادی-اجتماعی مؤثر بر بیگانگی از کار کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر را بررسی کرد و نتایج پژوهش وی نیز نشان داد که بین امنیت شغلی و بیگانگی از کار رابطه منفی وجود دارد.

بین رضایت شغلی و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق محمدتقی و اثنی‌عشری (۱۳۸۳) که عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار را در سازمان‌های اداری شهر شیراز بررسی کرده‌اند مطابقت دارد. همچنین یافته‌های پژوهش بختیاری‌زاده (۱۳۸۸) نیز همسو با نتایج این پژوهش بوده است. در این راستا، فردینبرگ<sup>۱</sup> بیگانگی را مترادف با مفهوم نارضایتی<sup>۲</sup> به کار می‌برد و آن را منبع اصلی فعالیت<sup>۳</sup> فرد در نظر می‌گیرد. به نظر فردینبرگ چنین احساس نارضایتی در فرد سبب می‌شود که وی به احساس انفصال و جدایی از موضوعات<sup>۴</sup> پیرامونی میل کند و با هر آنچه که قبلاً پیوند داشت خود را جدا و منفک ببیند. همچنین فرد در چنین حالتی به خود همچون موضوعی خارجی می‌نگرد و از درون، بین خود و این موضوع نوعی احساس کشمکش، تضاد، ستیز و عدم ارتباط و شناخت تصور می‌کند (فردینبرگ، ۱۹۸۳؛ نقل در محسنی تبریزی، ۱۳۸۱).

1. Friedenberge      2. Resentment      3. Activism      4. Objects

بین عدالت سازمانی و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه وجود دارد. این یافته با تحقیقات محمدتقی و اثنی عشری (۱۳۸۳)، و بختیاری‌زاده (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. بر اساس نظر گریبنرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفاء می‌کنند و این که برخورد با افراد در سازمان‌ها چطور ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان می‌شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی نمایند به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی مبادرت ورزند. فرض کلی نظریهٔ برابری جی. استاسی آدامز<sup>۱</sup> این است که فرد ارزش نسبی دروندادها و پیامدهای خود را با ارزش نسبی بین دروندادها و پیامدهای شخص یا اشخاصی که از نظریه قابل مقایسه هستند، محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت پیامد به درونداد شخص با نسبت پیامد به درونداد شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد (قاسمی، ۱۳۸۲). در این نظریه، برابری به معنای آن است که با فرد در مقایسه با دیگران به انصاف رفتار شده است و نابرابری یعنی اینکه با فرد در مقایسه با دیگران به انصاف رفتار نشده است (گریفین و مورهد<sup>۲</sup>، ۱۳۸۰). وجود نابرابری موجب تغییر ادراک و رفتار فرد می‌شود و فرد تا رسیدن به تعادل به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می‌دهد.

### پیشنهادها

بر اساس نتایج پژوهش و به منظور اصلاح رشد و توسعه کتابخانه‌های عمومی استان موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. ضروری است تبدیل وضعیت استخدامی کتابداران از قراردادی نهادی به رسمی، صدور احکام اداری پرسنلی، تثبیت موقعیت شغلی- مکانی و تضمین امنیت حرفه‌ای و شغلی کتابداران و سایر کارکنان مورد توجه ویژه قرار گیرد.

1. J. Stacy Adams

2. Griffin & Moorhead

۲. تقویت نظام پاسخگویی به ویژه در میان نیروهای ستادی اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، شفاف‌سازی مقررات اداری و مدل انطباق‌سازی آنها، و شایسته‌سالاری در انتصاب رده‌های مدیریتی رضایت‌شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد.
۳. ارتقای فرهنگ سازمانی، ایجاد هویت سازمانی، تدوین، ترویج و اجرای منشور حرفه‌ای کتابداران، و ترویج اخلاق اسلامی و اخلاق حرفه‌ای رضایت‌کارکنان را در پی خواهد داشت.
۴. ترمیم حقوق، ایجاد عوامل کسب موفقیت، ایجاد زمینه کسب شهرت، پیشرفت و ترفیع یا ارتقاء شغلی، ثبات شغلی، ایجاد تنوع شغلی و جلوگیری از روزمرگی، ارتباط با خدمات نهایی و ارتقاء روحیه و ارزش‌های انسانی کتابداران مواردی است که می‌توانند به موفقیت کتابخانه‌ها در انجام رسالت‌شان کمک نمایند.
۵. پیشنهاد می‌شود به ویژگی‌های شغل کتابداری توجه خاص شود؛ زیرا خصوصیات کلی شغل کتابداری است که شرایط را برای انگیزه، رضایت از کار و عملکرد بالای کاری فراهم می‌کند. ابعاد ویژگی‌های شغلی شامل تنوع مهارت، هویت کار، اهمیت کار، استقلال و آزادی عمل و بازخورد نمودن نتیجه در صورتی که مورد توجه مدیریت نهاد قرار گیرد تضمین‌کننده رضایت شغلی کتابداران خواهد بود.
۶. ضروری است که اهداف و استراتژی‌های نهاد به نحو عادلانه‌تری شکل بگیرند و تعهد به عدالت را در شمار محوری‌ترین مبانی خود پذیرا باشند.

## منابع

- محمدتقی، ایمان و اثنی‌عشری، فریده (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران مورد مطالعه سازمان‌های اداری شهر شیراز. *مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان*، ۱۷ (۲)، ۱-۳۰.
- بختیاری‌زاده، فاطمه (۱۳۸۸). *بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر بیگانگی از کار کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر. توسطی، غلامعباس (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: سمت.
- ساجده، علامه (۱۳۸۸). *عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در سازمان‌های اداری؛ مورد مطالعه: کارمندان سازمان‌های اداری شهرستان اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران، اهواز.

- قماشچی، فردوس (۱۳۸۳). استرس‌های شغلی و تأثیر آن بر خانواده و سازمان. *فصلنامه آرامش*. ۱۱ (۲)، ۵-۱۲.
- گریفین، ریکی و مورهد، گرگوری (۱۳۹۲). *رفتار سازمانی*. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی*. ترجمه منوچهر صبوری کاشانی. تهران: نشر نی.
- محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۸۱). آسیب‌شناسی بیگانگی اجتماعی-فرهنگی بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۸ (۴)، ۱۱۹-۱۸۲.
- مندراس، هانتری (۱۳۶۹). *مبانی جامعه‌شناسی*. ترجمه باقر پرهام. تهران: امیرکبیر.
- نبی لو، حمید (۱۳۷۸). *بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، رشت.

#### References

- Banai, M.; Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10 (3), 375-392.
- Banai, M., & Weisberg, J. (2005). Corporate Ownership, Leadership and Job Characteristics in Russian Enterprises. *Managing Global Transitions*, 3 (2), 117-137.
- Witt, L. A. (1993). Alienation among Research Scientists. *The Journal of social psychology*, 133 (2), 133-140.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

منصوری، گفته؛ حسین‌زاده، علی‌حسین و نواح، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار: (مطالعه موردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۴)، ۶۲۷-۶۴۱.

پرتال جامع علوم انسانی