

## بررسی نقش دیوانسالاری بر بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه های عمومی خوزستان<sup>۱</sup>

لفته منصوری<sup>۲</sup>، علی حسین حسین زاده<sup>۳</sup>، عبدالرضا نواح<sup>۴</sup>

### چکیده

**هدف:** بیگانگی از کار، یکی از مهم ترین پدیده های عصر کنونی است که با رویکرد های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با رویکردی جامعه شناختی سعی در شناخت دقیق این پدیده و همچنین عوامل تاثیر گذار بر آن را دارد.

**روش شناسی:** جامعه مورد مطالعه در این تحقیق کلیه کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان می باشد. پژوهش حاضر به صورت سرشماری انجام می گردد. به عبارت دیگر، کلیه جامعه آماری مورد بررسی قرار می گیرد. روش تحقیق، پیمایشی و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای محقق ساخته ایست که پس از بررسی اعتبار و پایایی آن، مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزار spss16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای آزمون فرضیه ها نیز از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.

**یافته ها:** نتایج بدست آمده نشان داده است که بین رسمیت، سلسله مراتب اقتدار در سازمان، تقسیم کار (به عنوان متغیر های مستقل) با بیگانگی از کار (به عنوان متغیر وابسته) رابطه معنادار است. **نتیجه گیری:** نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز حاکی از آن است که متغیرهای مستقل پژوهش قادر به پیش بینی ۰/۱۱ از واریانس بیگانگی از کار هستند.

**کلیدواژه ها:** رسمیت، سلسله مراتب اقتدار، سازمان، تقسیم کار، بیگانگی از کار

---

۱. برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی عوامل اجتماعی - فرهنگی موثر بر بیگانگی از کار مورد مطالعه: کتابداران اداره کل کتابخانه های عمومی خوزستان»، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، زمستان ۹۱.

۲. کارشناس ارشد علوم اجتماعی و مدیر کل کتابخانه های عمومی خوزستان. ایمیل:

[laftehmansoori@yahoo.com](mailto:laftehmansoori@yahoo.com)

۳. دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز

۴. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز

### مقدمه

احساس نارضایتی و عدم علاقه به کار در محیط های کاری از سوی کارکنان از مصادیق مهم قابل مشاهده در سازمان ها، نهادها و ادارات است. گاه به نظر می رسد مشاغل اداری مانند وظیفه ای شاق و مستمر بر دوش افراد سنگینی می کند، به طوری که در بسیاری از موارد تمام معضلات و دغدغه ها تنها هنگام کار به آنها روی می آورد و وقتی از محل کار خارج می شوند گویی شخص دیگری هستند. به این ترتیب، به نظر می رسد که حضور کارمندان در محیط کارشان کیفی و ملموس نیست و به تعبیری، این حضور بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها گذران زندگی ادامه ی آن را توجیه می کند. هر چند تعمیم دادن این نوع رفتارها خطاست. اما می توان گفت جریان انفعالی برخی نظام های شغلی، از عوامل متعدد و پیچیده ای که به هم تنیده اند، ناشی می شود و در این میان، عامل نیروی انسانی به عنوان فاعلان و فعالان و گردانندگان این بخش از اهمیت بسزایی برخوردار است که همواره در معرض نوعی از بیگانگی با اطلاق جامعه شناختی «بیگانگی شغلی» یا «بیگانگی از کار» است.

پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی این مسئله بپردازد که وضعیت بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه های عمومی خوزستان چگونه است؟ و چه عوامل فرهنگی-اجتماعی بر این پدیده تاثیر گذارند؟ پژوهش حاضر از میان این عوامل بر متغیر هایی مانند خصوصیات دیوانسالاری سازمان نظیر رسمیت، سلسله مراتب و تقسیم کار تاکید دارد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

در فرآیند توسعه فرهنگی و اجتماعی، کتابداران که نقش واسطه ای بین فرهنگ مکتوب و اندیشه مردم دارند، نقش اساسی داشته و زمینه ی لازم برای پویایی و رشد در عرصه های مختلف فرهنگی و اجتماعی و سیاسی را فراهم می آورند. کاهش بهره وری، مشارکت، ابتکار و خلاقیت، افزایش هزینه های جاری پرسنلی، نارضایتی شغلی، کاهش تعلق و تعهد سازمانی، تأخیر در ورود و تعجیل در خروج از کتابخانه ها، نارضایتی از مدیران، احساس بی قدرتی و عدم احساس مسئولیت، انزوا و عدم همکاری، احساس خستگی و یکنواختی، افزایش تمارض کتابداران و گرفتن مرخصی های استعلاجی

صوری، تضاد بین کارکنان و ... از مسائل انسانی ای هستند که به نوعی پیامدها و نشانه های پدیده ی از خود بیگانگی در اداره کل کتابخانه های عمومی خوزستان محسوب می شوند. پر واضح است با مطالعه و بررسی پدیده ی از خود بیگانگی - هرچند به صورت محدود می توان از ابعاد زیان بار آن در این نهاد مهم و با این نقش زیربنایی کاست و در جهت رفع آن چارجویی نمود.

### اهداف پژوهش

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی عوامل دیوانسالاری موثر بر بیگانگی از کار در میان کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی استان خوزستان می باشد.

#### سایر اهداف

- بررسی میزان بیگانگی از کار در بین کتابداران
- بررسی رابطه بین تقسیم کار و بیگانگی از کار
- بررسی رابطه بین رسمیت و بیگانگی از کار
- بررسی رابطه بین سلسله مراتب اقتدار و بیگانگی از کار

### فرضیه های پژوهش

فرضیه نخست: بین تقسیم کار (تخصصی شدن) و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان رابطه وجود دارد. (مارکس)

فرضیه دوم: بین سلسله مراتب اقتدار و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان رابطه وجود دارد. (وبر)

فرضیه سوم: بین رسمیت و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان رابطه معنادار وجود دارد. (وبر)

متغیر وابسته تحقیق حاضر « بیگانگی از کار» است و متغیر های مستقل این تحقیق عبارتند از: تقسیم کار، سلسله مراتب اقتدار، رسمیت.

### مروری بر پیشینه

نبی لو در سال ۱۳۷۸ به «بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه» پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داد که: ۱- بیشترین سطح بیگانگی از کار متعلق به مشاغل فنی نیازمند به مهارت و تخصص بالا بوده است؛ ۲- خاستگاه اجتماعی افراد در سطح بیگانگی از کار مؤثر است. افرادی که سازگاری فرهنگی و اجتماعی بیشتری با محل زندگی خود دارند، کمتر دچار بیگانگی می شوند؛ ۳- هر چه افراد در محیط کار روابط صمیمانه تری با هم داشته باشند، احساس بیگانگی از کار کمتری خواهند داشت؛ ۴- بین نوع نگرش به کار (دیدگاه معنوی یا مادی افراد نسبت به کار و سابقه کار) با بیگانگی از کار ارتباط معناداری وجود نداشت؛ ۵- شدیدترین سطح بیگانگی از کار به کسانی مربوط است که از امتیازات فنی، تحصیلی و تخصصی یا مالی بهتری برخوردارند؛ و، ۶- انتخاب شغل بر اساس توانایی‌های جسمی و روحی، سطح بیگانگی از کار را کاهش می دهد.

تحقیق دیگری در سال ۱۳۷۹ توسط سلطانی نژاد انجام شد که در این تحقیق به «بررسی رابطه بین ساختار سستی سازمانی و از خود بیگانگی نیروی کار در سازمان های دولتی شهر کرمان» پرداخت. نتایج اصلی این تحقیق عبارتند از: ۱- بین تأکید بر قوانین و دستورات تعریف شده (رسمیت) در ساختار سستی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد؛ ۲- بین یکنواختی در انجام وظایف در ساختار سستی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود ندارد؛ و، ۳- بین تخصصی نبودن مشاغل در ساختار سستی و از خود بیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد.

مطالعه دیگری در چارچوب پایان نامه ی کارشناسی ارشد در سال ۱۳۷۹ با عنوان « بررسی بیگانگی از کار در بخش های دولتی و خصوصی صنعت بیمه تهران» توسط صبری دشتی انجام شد. یافته های این تحقیق به طور خلاصه عبارتند از: الف) شدت بیگانگی از کار در بخش دولتی بیشتر از بخش خصوصی است؛ ب) جایگاه فرد در بخش دولتی با بیگانگی از کار ارتباط دارد، ولی در بخش خصوصی چنین وضعیتی صادق نیست؛ ج) در پایین هرم سازمانی هر دو بخش، بیگانگی از کار با میزان شرکت کارکنان در تدوین آیین نامه ها و مقررات سازمانی رابطه ی معکوس دارد؛ د) در بخش دولتی، بیگانگی از کار با میزان حقوق

دریافتی فرد رابطه معکوس دارد، ولی در بخش خصوصی رابطه ای نشان نمی دهد؛ (ه) در هر دو بخش، بیگانگی از کارکنان با میزان مشارکت آنان در تصمیم گیری های سازمانی رابطه‌ی معکوس دارد.

تحقیق دیگر با عنوان «بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی موثر بر بیگانگی از کار کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر» در سال ۱۳۸۸ و در چارچوب پایان نامه کارشناسی ارشد توسط بختیاری زاده انجام شده است. طبق نتایج به دست آمده، رابطه معنادار و مثبتی بین پایگاه اقتصادی اجتماعی با بیگانگی از کار وجود دارد. به این معنی که هر چه پایگاه بالاتر باشد، بیگانگی از کار بیشتر است. همچنین نتایج نشان می دهد، هر چه امنیت شغلی کمتر باشد میزان بیگانگی از کار بالاتر است. همچنین بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. و نیز رابطه معکوس و معناداری بین مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار می باشد.

بونجین و گرایمز<sup>۵</sup> در سال ۱۹۷۰ تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط بین بروکراسی و بیگانگی» بر روی نمونه‌ای به تعداد ۳۳۲ نفر از کارکنان و کارگران بر اساس معیارهای بیگانگی شامل ابعاد ششگانه (بی قدرتی، بی هنجاری، انزوای اجتماعی، بیگانگی عمومی، بی نظمی، و بیگانگی ذاتی) و نیز ابعاد بروکراسی (شامل هرم قدرت، تخصص گرایی، غیر شخصی بودن دستور العمل‌ها، سیستم سلسله مراتب قدرت، اقدامات و بروکراسی عمومی) انجام دادند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که بین بروکراسی و بیگانگی از کار ارتباط وجود دارد. ارتباط معکوسی نیز بین بیگانگی و بروکراسی در میان مدیران و کارکنان نسان داده شد. همچنین، بین کارکنان و نظام هرمی سازمان ارتباط قوی وجود دارد.

کامینگز<sup>۶</sup> در سال ۱۹۷۷ مطالعه‌ای در رابطه با بیگانگی شغلی و رفتار شغلی با هدف شناخت ابعاد بیگانگی انجام داد که شامل احساس عجز، بی معیاری، بی معنایی و نیز تعهد شخصی و گرایش به کار و رفتار شغلی می‌باشد و در تلاش و کوشش و یا غیبت از کار نمایان می‌شود. در این تحقیق، نمونه‌ای به تعداد ۹۶ نفر از کارگران مرد با متوسط سن ۴۱/۲ سال به پرسشنامه بیگانگی شپارد پاسخ دادند. نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین احساس عجز،

5 . Boniean, C. M., & Grimes

6 . Cummings

بی معیاری، بی معنایی و رفتار شغلی وجود دارد. یعنی به هر میزان که احساس بیگانگی از کار بالا رود تلاش و کوشش کاسته و غیبت از کار افزایش می‌یابد. نتایج مطالعه کامینگز در تحقیقات داخلی مورد تأیید قرار گرفته است. ویژگی مثبت این پژوهش جزء نگری آن است. روسو<sup>۷</sup> و دیگران در سال ۲۰۰۱ تحقیقی در باره بیگانگی شغلی در گروه‌های غیر رسمی انجام دادند. هدف این تحقیق بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف بیگانگی شغلی (مانند بیگانگی ذاتی، احساس عجز، بی معنایی و بی معیاری) و وابستگی به گروه غیر رسمی بود. این مطالعه بر روی نمونه‌ای به تعداد ۲۱۷ کارگر از بخش‌های مختلف اجراء شد. نتایج بدست آمده نشان داد که کارگرانی که عضو گروه‌های غیر رسمی هستند کمتر از کسانی که عضو این گروه‌ها نیستند از بیگانگی ذاتی و احساس عجز رنج می‌برند.

بنای<sup>۸</sup> و دیگران در سال ۲۰۰۴ تحقیقی در باره ارتباط بین ویژگی‌های نظام‌دهنده رهبری و خصوصیات کار و به همین ترتیب مرکز کنترل داخلی و رابطه‌ی آن با بیگانگی شغلی و تعهد سازمانی انجام دادند. ابزار پژوهش شامل کلیه معیارهای مربوط به عوامل فوق بوده است. این مطالعه بر روی نمونه‌ای شامل ۳۹۵ نفر کارگران شاغل در ۵ شرکت انجام گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که رابطه قابل اثبات و معکوسی بین عامل رهبری و تعهد سازمانی وجود دارد. اما در خصوص رابطه‌ی بین بیگانگی شغلی و مرکز کنترل داخلی ارتباط معنی‌دار و معکوسی وجود دارد. بر خلاف آن، ارتباط بین تعهد سازمانی و مرکز کنترل داخلی که نتایج تحقیق تأکید می‌کند که بین این دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در مجموع باید گفته شود که پژوهش‌های خارجی بیشتر جنبه‌ی استنباطی داشته و به همین دلیل قدرت تبیین مسئله مورد نظر را دارند. در حالی که تحقیقات داخلی بیشتر جنبه‌ی توصیفی داشته و توانایی حل معضلات جامعه را نداشته و کارایی چندانی ندارند. البته به نظر می‌رسد این امر به عوامل ساختاری محدود کننده در ایران برمی‌گردد. مشکلاتی از قبیل عدم وجود بودجه‌های تحقیقاتی لازم، غیر ضروری دانستن تحقیقات اجتماعی از سوی مسئولان، عدم وجود سازمان‌های پشتیبان و عدم وجود سازمان‌های تحقیقاتی و پژوهشی می‌باشد. ناگفته نماند که استفاده از تحقیقات خارجی بدون توجه به ویژگی‌های اجتماعی، سیاسی،

7 . Rousseau

8 . Banai

اقتصادی و فرهنگی جامعه ایران کار چندان مناسبی نیست. زیرا عوامل بروز بیگانگی از کار در نظام اداری ایران با آنچه در نظام بروکراسی غرب اتفاق می افتد تفاوت فاحشی دارد و بهره گیری از این پژوهش ها باید با احتیاط کامل صورت گیرد. همچنین از مطالعه پیشینه ها می توان به نتیجه رسید که دیوانسالاری (رسمیت، تخصصی شدن و سلسله مراتب اقتدار سازمانی) یکی از عوامل موثر بر بیگانگی از کار است که در این پژوهش نیز رابطه بین عوامل دیوانسالاری و بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه های عمومی خوزستان بررسی خواهد شد.

### روش پژوهش

روش تحقیق در پژوهش حاضر «پیمایشی» است و ابزار های گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه ی محقق ساخته بوده است. در این تحقیق برای سنجش میزان بیگانگی از کار از یک مقیاس ۱۷ گویه ای استفاده شده است. برخی از گویه های این مقیاس عبارتند از: احساس خستگی بعد از پایان کار، انجام کار از روی اجبار، عدم توجه به قابلیت های افراد در سازمان، عدم ایجاد تنوع و تغییر در کار که تمامی گویه ها در قالب طیف ۵ نقطه ای لیکرت آمده اند.

اعتبار ابزار گردآوری اطلاعات از طریق «اعتبار صوری»<sup>۹</sup> صورت پذیرفته است، بدین صورت که پرسشنامه های مذکور در بین اساتید و محققان این حوزه توزیع شد و نتایج آن در پرسشنامه اعمال شد، همچنین برای پایایی ابزار گردآوری، از آلفای کرونباخ استفاده شد، در تحقیق حاضر پس از انجام آزمون مقدماتی به تعداد ۳۰ نفر، میزان آلفای کرونباخ هر کدام از متغیر های تحقیق به صورت زیر به دست آمد:

جدول ۱. آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق

نام متغیر	بیگانگی از کار	تقسیم کار	سلسله مراتب اقتدار	رسمیت
میزان آلفا	۰/۷۱	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۶۱

جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه های عمومی استان

خوزستان که برابر با ۲۴۰ نفر می باشند بوده و داده ها در زمستان ۱۳۹۱ گردآوری شده است.

### یافته‌های پژوهش

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

### جنسیت و سطح تحصیلات

افراد نمونه آماری پژوهش حاضر از مجموع ۲۱۲ نفر شامل ۱۱۲ زن (حدود ۵۳ درصد) و ۸۲ نفر مرد (حدود ۳۹ درصد) و نامشخص ۱۸ نفر (حدود ۹ درصد) می باشد. توزیع افراد نمونه آماری بر اساس سطح تحصیلات به ترتیب؛ لیسانس ۱۰۴ نفر (۴۹ درصد)؛ فوق دیپلم ۵۸ نفر (۲۷ درصد)؛ فوق لیسانس ۳۰ نفر (۱۴ درصد)؛ دیپلم ۱۲ نفر (حدود ۶ درصد)؛ نامشخص ۸ نفر (حدود ۴ درصد) از مجموع ۲۱۲ نفر می باشد.

### آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

پس از بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه آماری مورد مطالعه، در این بخش میانگین و انحراف استاندارد نمره های کارکنان در متغیرهای پژوهش گزارش می شود.

### بیگانگی از کار

آماره های مربوط به متغیر بیگانگی از کار بدین قرار است که میانگین نمره‌ای که پاسخگویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده‌اند، ۴۱/۲۱۲۳، انحراف استاندارد ۷/۸۳۸۲۵، واریانس ۶۱/۴۳۸ می‌باشد. حداقل نمره برای این متغیر ۱۶ و حداکثر آن ۳۵ و دامنه تغییرات آن ۱۹ می‌باشد. همچنین، از کل پاسخگویان میزان بیگانگی از کار، ۹۳ نفر معادل ۴۳/۹ درصد کم، ۱۱۳ نفر معادل ۵۳/۳ درصد متوسط و ۶ نفر معادل ۲/۸ درصد زیاد بوده است.



### سلسله مراتب اقتدار

آماره های مربوط به متغیر سلسله مراتب اقتدار بدین قرار است که میانگین نمره ای که پاسخگویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده اند،  $18/3019$ ، انحراف استاندارد  $4/08829$ ، واریانس  $16/714$  می باشد. حداقل نمره برای این متغیر ۷ و حداکثر آن ۲۵ و دامنه تغییرات آن ۱۸ می باشد.

همچنین، از کل پاسخگویان میزان سلسله مراتب اقتدار، ۱۵ نفر معادل  $7/1$  درصد کم، ۱۰۵ نفر معادل  $49/5$  درصد متوسط و ۹۲ نفر معادل  $43/4$  درصد زیاد بوده است

### رسمیت

آماره های مربوط به متغیر رسمیت بدین قرار است که میانگین نمره ای که پاسخگویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده اند،  $24/9340$ ، انحراف استاندارد  $4/07110$ ، واریانس  $16/576$  می باشد. حداقل نمره برای این متغیر ۱۶ و حداکثر آن ۳۵ و دامنه تغییرات آن ۱۹ می باشد. همچنین، از کل پاسخگویان میزان رسمیت، ۲ نفر معادل  $0/9$  درصد کم، ۱۳۹ نفر معادل  $65/6$  درصد متوسط و ۷۱ نفر معادل  $33/5$  درصد زیاد بوده است.

### تقسیم کار (تخصصی شدن)

آماره های مربوط به متغیر تقسیم کار بدین قرار است که میانگین نمره ای که پاسخگویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده اند،  $26/5330$ ، انحراف استاندارد  $5/25590$ ، واریانس  $27/624$  می باشد. حداقل نمره برای این متغیر ۱۱ و حداکثر آن ۳۵ و دامنه تغییرات آن ۲۴ می باشد. همچنین، از کل پاسخگویان میزان تقسیم کار، ۷ نفر معادل  $3/3$  درصد کم، ۷۵ نفر معادل  $35/4$  درصد متوسط و ۱۳۰ نفر معادل  $61/3$  درصد زیاد بوده است.

فرضیه نخست: بین تقسیم کار (تخصصی شدن) و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ آمده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود از نظر آماری بین تقسیم کار (تخصصی شدن) و میزان بیگانگی از کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $I=0/216$  و

$p=0/002$ ). یعنی با افزایش میزان تقسیم کار میزان بیگانگی از کار افزایش یافته است. این نتایج حاکی از تأیید فرضیه اول می باشد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین تقسیم کار (تخصصی شدن) و بیگانگی از کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
تقسیم کار- بیگانگی از کار	۰/۲۱۶	۰/۰۰۲	۲۱۲

فرضیه دوم: بین سلسله مراتب اقتدار و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود از نظر آماری بین سلسله مراتب اقتدار و میزان بیگانگی از کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سلسله مراتب اقتدار میزان بیگانگی از کار افزایش یافته است ( $I=0/254$  و  $p=0/001$ ). ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری آن حاکی از تأیید فرضیه دوم می باشد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین سلسله مراتب و بیگانگی از کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
سلسله مراتب-بیگانگی از کار	۰/۲۵۴	۰/۰۰۱	۲۱۲

فرضیه سوم: بین رسمیت و میزان بیگانگی از کار کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه وجود دارد.

برای آزمودن این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. همانطور که در جدول مشاهده می شود از نظر آماری بین رسمیت و میزان بیگانگی از کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش رسمیت میزان

بیگانگی از کار نیز افزایش یافته است ( $F=0/186$  و  $p=0/001$ ). ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری آن حاکی از تأیید فرضیه سوم می باشد.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین رسمیت و بیگانگی از کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
رسمیت-بیگانگی از کار	۰/۱۸۶	۰/۰۰۷	۲۱۲

یافته ها و تحلیل های رگرسیون چند متغیره تحقیق

در این بخش با هدف یافتن میزان و سهم اثر متغیرهای مستقل در تبیین میزان بیگانگی از کار، به بررسی روابط چندگانه بین متغیرها پرداخته می شود. به سخن دیگر، با استفاده از رگرسیون چند متغیره با ورود متغیرهای مستقل مهم، درصد واریانس میزان بیگانگی از کار تعیین و پیش بینی می شود. نتیجه تحلیل رگرسیون در جداول ۵ و ۶ ارائه شده است. این نتایج نشان می دهد که واریانس متغیر وابسته با توجه به متغیرهای مستقل از طریق  $R^2$  حدود ۰/۱۱ درصد از واریانس میزان بیگانگی از کار را تبیین کرده اند (جدول ۵)، هم چنین، نتایج بدست آمده از ضرایب  $\beta$  نشان می دهد که متغیرهای سلسله مراتب اقتدار و تقسیم کار تأثیر معنی داری بر میزان بیگانگی از کار داشته اند (جدول ۶).

جدول ۵: تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره فرضیه های تحقیق

مدل	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	کمیت f	سطح معناداری F	رگرسیون چندگانه	$R^2$
رگرسیون	۳	۱۴۴۵/۶۲۲	۴۸۱/۸۷۴	۸/۷۰۲	<sup>a</sup> ۰/۰۰۰	<sup>a</sup> ۰/۳۳۴	۰/۱۱۲
باقیمانده	۲۰۸	۱۱۵۱۷/۸۲۶	۵۵/۳۷۴				
کل	۲۱۱	۱۲۹۶۳/۴۴۸					

جدول ۶: رگرسیون میزان بیگانگی از کار و متغیرهای مستقل

متغیرها	شاخص ها	B	اشتباه استاندارد	Beta	مقدار t	سطح معناداری
عنصر ثابت	۳۷/۰۰۳	۴/۴۱۱			۸/۳۹۰	۰/۰۰۰
سلسله مراتب اقتدار	۰/۳۷۸	۰/۱۳۶	۰/۱۹۷		۲/۷۸۶	۰/۰۰۶
رسمیت	۰/۲۰۱	۰/۱۳۶	۰/۱۰۴		۱/۴۷۸	۰/۱۴۱
تقسیم کار	-۰/۲۹۱	۰/۰۹۸	-۰/۱۹۵		-۲/۹۷۱	۰/۰۰۳

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر محققین به دنبال این بودند که به بررسی وضعیت بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان پرداخته، و عوامل فرهنگی- اجتماعی موثر بر این پدیده را مشخص نمایند. پژوهش حاضر از میان این عوامل بر متغیرهای خصوصیات دیوانسالاری سازمان نظیر رسمیت، سلسله مراتب و تقسیم کار تاکید دارد.

### یافته‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها

#### فرضیه نخست: وجود رابطه بین تقسیم کار و میزان بیگانگی از کار کتابداران

همانطور که در صفحه ۶۵ ذکر شد، فرضیه اول تأیید شد. این یافته با یافته تحقیق نبی‌لو، علامه از تحقیقات داخلی، و یافته‌های بونجین و گرایمز از تحقیقات خارجی مطابقت دارد. نتایج حاصله در رابطه با مشاغل تخصصی و فنی و رابطه آن با بیگانگی از کار با یافته مطالعه پیشین اختلاف وجود دارد. حمید نبی‌لو در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که: «بیشترین سطح بیگانگی از کار متعلق به مشاغل فنی نیازمند به مهارت و تخصص بالا بوده است.»؛ اما سلطانی نژاد در تحقیق خود بر خلاف نبی‌لو به این نتیجه رسیده است که: «بین تخصصی نبودن مشاغل در ساختار سستی و از خودبیگانگی نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، نتایج بونجین و گرایمز نشان می‌دهد که بین بروکراسی و بیگانگی از کار ارتباط وجود دارد. ارتباط معکوسی نیز بین بیگانگی و بروکراسی میان مدیران و کارکنان وجود دارد.

بر اساس نظریه وبر طبقه و موقعیت احراز شده در سیستم تولید، عامل موثر بیگانگی نیست. بلکه آنچه مهم است زمینه‌ای است که در آن افراد در زیر قیدها و فشارها و نظم دستورات و ممنوعیت‌های سیستم بروکراتیک قرار می‌گیرند. سلسله مراتب اقتدار، تقسیم کار (تخصصی شدن)، غیر شخصی بودن و ارتقاء بر اساس رقابت از ابعاد اساسی ساختار بوروکراتیک سازمان در نظریه وبر است (بلاو، ۱۳۶۹: ۱۸).

به عقیده بلونر (۱۹۶۴) احساس بی معنایی به معنای ناتوانی فرد در فهم کار خود به عنوان بخش مهمی از فرایند کار است و هنگامی صورت می‌پذیرد که تقسیم کار (تخصصی شدن) پیوند ارگانیک کارگران را با جریان کار تقلیل می‌دهد و آنها را در تعیین سهم خود در روند کار دچار اشکال می‌کند (به نقل از علامه، ۱۳۸۸).

#### فرضیه دوم: وجود رابطه بین سلسله مراتب اقتدار و میزان بیگانگی از کار کتابداران

بر اساس داده‌های حاصل از این تحقیق، این فرضیه نیز تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های خارجی کامینگ (۱۹۷۷)، بونجین و گرایمز (۱۹۷۰)، و تحقیقات داخلی علامه (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

در ساختارهای بوروکراتیک، سلسله مراتب اقتدار متمرکز از طریق محدود کردن توانایی کارکنان در اعمال کنترل و تغییر معنادار فعالیت‌های کاری خود، با بیگانگی در ارتباط است. به عقیده بلونر احساس بی‌قدرتی به معنای عدم توانایی کارگر در کنترل فعالیت‌های شغلی خود، هنگامی رخ می‌دهد که کارگر احساس کند تحت تسلط و کنترل افراد دیگر است. چنانچه به عنوان فاعل قادر به تغییر خود نیست. بلونر فقدان توانایی ناشی از ناتوانی تأثیر گذاری بر سیاست‌های کلی مدیریتی، و فقدان کنترل بر تصمیم‌گیری را صورتی از بی‌قدرتی کارکنان سازمان‌های دارای ساختار اقتدار سلسله مراتبی که قدرت در آنها متمرکز است، می‌داند. به عقیده وی کارکنان چنین سازمان‌هایی فرصت چندانی برای کنترل تصمیمات عمده سازمان ندارند و آنچه که بیشتر موجب رنجش می‌شود، ناتوانی در تأثیرگذاری و کنترل بر تصمیماتی است که به طور مستقیم فعالیت‌های شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، ما انتظار داریم سلسله مراتب اقتدار متمرکز موجب احساس بی‌قدرتی گردد.

### فرضیه سوم: وجود رابطه بین رسمیت و میزان بیگانگی از کار کتابداران

از نظر آماری این فرضیه نیز تأیید شد. این یافته با تحقیقات خارجی روسو و دیگران در سال (۲۰۰۱) و بنای و دیگران (۲۰۰۴) مطابقت دارد ولی با تحقیق سلطانی نژاد (۱۳۷۹) همخوانی ندارد.

بر اساس نظریات موجود، میزان اختیار فردی و آزادی عمل شخص در سازمان با میزان رسمی بودن سازمان رابطه معکوسی دارد (هال، ۱۳۷۶: ۱۰۶). رسمیت سازمان از طریق شیوه‌های عمل و قوانین منجر به محدود کردن حق کارکنان برای اعمال کنترل معنادار بر فعالیت‌های کاریشان می‌گردد. در واقع اگر شغلی از رسمیت بالایی برخوردار بوده، متصدی آن برای انجام فعالیت‌های مربوط به آن شغل و اینکه چه موقعی انجام شود و چگونه باید انجام گردد، از حداقل آزادی عمل برخوردار می‌باشد (رایبیز، ۱۳۷۸: ۸۷).

از طرف دیگر، باید اضافه کرد هنگامی که افراد بخشی از ساختار اجتماعی غیر رسمی سازمان هستند، دارای قدرت بیشتری در به دست آوردن احساس تاثیرگذاری بر محیط سازمان و فعالیت‌های کاریشان می‌باشند. زیرا حمایت هنجارهای گروه از شخص در انجام فعالیت‌های کاری خود، او را نسبتاً از احساس بی‌قدرتی حفظ می‌کند در عوض، عمل کردن در تنهایی و یا وارد آمدن فشارهایی خارج از گروه می‌تواند نتایج بیگانه‌کننده‌ای داشته باشد. به عبارت دیگر، وقتی فرد به عنوان گرهی از گره‌های گروهی فقط توسط ساختار رسمی سازمان احاطه شود، نمی‌تواند چندان به طور موثر عمل کند (برلین، ۱۹۶۳). بنابراین، همانطور که می‌بینیم، علاوه بر سلسله مراتب اقتدار سازمان، رسمیت سازمانی و غیر شخصی بودن سازمان نیز با بی‌قدرتی دارای ارتباط بیشتر و نزدیکتری هستند.

### پیشنهادهای کاربردی:

براساس نتایج این تحقیق، به منظور اصلاح رشد و توسعه نهاد کتابخانه‌های استان موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف. براساس فرضیه اول، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱) به منظور استفاده از توان کتابداران در انجام بهتر وظایف خود در کتابخانه‌ها از سیستم

چرخشی به منظور تجربه اندوزی استفاده شود.

۲) اکیداً، نظام کارآمدی برای رشد و ارتقای مهارتهای کتابداران طراحی شود.

۳) به منظور ایجاد ارتباط دو سویه با اعضاء و افراد جامعه، وبلاگهایی برای کتابخانه‌های عمومی راه اندازی شود تا کتابداران احساس مسئولیت بیشتری پیدا کنند و نسبت به وظایف کلی و رسالت اصلی خود پاسخگو گردند.

ب. براساس فرضیه دوم، پیشنهاد می‌شود:

۱) اجرای نظام پیشنهادات، تقویت پژوهش‌های کاربردی توسط کتابداران کارشناس ارشد و بالاتر، ادامه برگزاری جلسات فصلی با کارشناسان ستادی.

۲) اعطای اختیارات بیشتر به انجمن کتابخانه‌های عمومی و کمیته دائمی نهضت مطالعه مفید شهرستانها و استان تاکید می‌شود.

ج. فرضیه سوم: وجود رابطه بین رسمیت و بیگانگی از کار

۱) انجمن کتابخانه‌های عمومی و کمیته دائمی نهضت مطالعه مفید شهرستانها و بخش‌ها باید اختیارات بیشتری در تصمیم‌گیری و اعمال مدیریت عالی داشته باشند.

۲) طرحهای ابتکاری و خلاقیت‌های فردی کتابداران در مدیریت کتابخانه‌ها و ارتقاء مطالعه مفید به عنوان الگوهای کاربردی به رسمیت شناخته و مورد تشویق قرار گیرد.

۳) نظام اصلاح قوانین و مقررات از رده‌های پایین سازمانی بر اساس شرایط جغرافیایی - فرهنگی و ... به عنوان یک اصل مد نظر مدیریت عالی نهاد قرار گیرد.

## فهرست منابع

بختیاری زاده، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی موثر بر بیگانگی از کار کارکنان پتروشیمی بندر ماهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر - گروه علوم اجتماعی.

- سلطانی نژاد، ج. (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی بین ساختار سنتی سازمانی و از خود بیگانگی نیروی کار در سازمان های دولتی شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان - دانشکده ادبیات و علوم انسانی - گروه آموزش مدیریت.
- صبری دشتی، خ. (۱۳۷۹). بررسی بیگانگی از کار در بخش های خصوصی و دولتی؛ مورد مطالعه: کارکنان شرکت های دولتی و خصوصی بیمه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.
- نبی لو، حمید (۱۳۷۸). بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان؛ دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- 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.
- Bonjean, C. M., & Grimes, M. D. (1970). Bureaucracy and alienation: A dimensional approach. *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Cummings, T. G., & Manring, S. L. (1977). The relationship between worker alienation and work-related behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 167-179.
- Rousseau, V, Brunet, L et Savoie, A. (2001). *Psychologie du travail et des organisations Volume 7 N° 1-2: Les groupes: informels dans l'entreprise*. Editions L'Harmattan.