

## بررسی جامعه‌شناختی بیگانگی از کار و تعهد سازمانی کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

سهیلا لشکری<sup>۱</sup> و دکتر عبدالرضا نواح<sup>۲</sup>

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۴/۲۰

چکیده:

امروزه یکی از شاخص‌های اصلی موفقیت در هر سازمانی میزان تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان است. تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌ها است. پژوهش حاضر با هدف بررسی جامعه‌شناختی تأثیر بیگانگی از کار و تعهد سازمانی در میان کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در سال ۱۳۹۴ انجام شده است. در بعد نظری برای رسیدن به اهداف تحقیق از نظریه سیستمی پارسونز استفاده شد. تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به تعداد آنها ۱۲۷۷ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۰ نفر تعیین شد و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم برای انتخاب نمونه در این پژوهش استفاده شد. یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. علاوه بر این بین متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل سن، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی و پست سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشت. اما بین متغیرهای جنس و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

مفاهیم کلیدی: بیگانگی از کار، تعهد سازمانی، کارکنان امور فنی، مناطق نفت‌خیز جنوب

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول) lashkari36@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران ar.navah@scu.ac.ir

## مقدمه و بیان مسأله

امروزه در هر جامعه‌ای سازمان‌ها کارکرد مهمی را انجام می‌دهند و نقش حیاتی در زندگی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اداره امور جامعه بازی می‌کنند. از این رو جامعه امروزی برای کارآیی در سازمان‌ها ارزش و اهمیت فراوانی قائل است. بدون سازمان‌های کارآمد و پویا جامعه نمی‌تواند به هدف‌های خود دست یابد و نیازهای گوناگون خود را برآورده سازد. افزایش کارآیی سازمان‌ها و بهبودبخشی شکل‌های سازماندهی زندگی مادی و معنوی جامعه یکی از وظایف تاریخی عمده در هر جامعه پویای کنونی است (Sabouri, 2006: 7-8). امروزه با توجه به وارد شدن به عصر جهانی شدن و شرایط پویایی جهان امروز و پیشرفت‌های شگفت‌انگیزی که در زمینه ارتباطات و اطلاعات روبرو هستیم، نمی‌توان سازمان‌ها را که نمودی از جامعه هستند بدون توجه به شرایط پویای داخلی و خارجی آن، اداره کرد. یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان و عامل تحقق و رسیدن به اهداف آن سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. هربرت سایمون سازمان را گروهی از افراد می‌داند که رفتار می‌کنند. سایمون می‌گوید: این افراد ابزار یا ماشین نیستند بلکه، انسان‌هایی با احساسات، امیدها و بیم‌هایشان هستند که بیمار، گرسنه، خشمگین یا ناامید، شاد و یا غمگین می‌شوند و رفتارشان تابع مجموعه‌ای از تأثیرات گوناگون است که از زمان تولد آغاز می‌شود و از همه جهات و در هر لحظه بر آنها اثر می‌گذارد. رفتار آنها در سازمان‌ها برآیند همه این تأثیرات گوناگون است (Ibid: 10-11). یکی از گام‌های اساسی رسیدن به توسعه در سطوح مختلف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، توجه به نیروی انسانی توانمند و خودشکوفا است که بتواند در راستای رسیدن به اهداف سازمان قدم‌های راسخی را بردارد. عدم رضایت درونی، عدم خشنودی و بیگانگی از کار از عواملی است که رسیدن به اهداف سازمانی حرکت بر ریل توسعه را مسدود می‌کند و این مهم بدست نخواهد آمد مگر آنکه مدیران و سرپرستان سطح کلان و میانی، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان به‌طوری که منجر به فعال شدن نیروی انسانی، شادابی کارکنان، حذف خطرهای اجتماعی، افزایش کیفیت در کار و کاهش افسردگی، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره‌وری مورد نظر شود را در رأس مطالعات و برنامه‌های خود قرار دهند.

از دیدگاه مارکس از خودبیگانگی به وضعی اطلاق می‌شود که در آن انسان‌ها تحت چیرگی نیروهای خود آفریده‌شان قرار می‌گیرند و این نیروها به‌عنوان قدرت بیگانه در برابرشان می‌ایستند (Coser, 1989: 86). وبر اگر چه با مفهوم بیگانگی که مارکس در

سازمان تولید کارخانه‌ای مطرح می‌کند به‌طور کلی موافق بود اما معتقد بود که این بیگانگی نه فقط بین کارگر و ابزار تولید بلکه همچنین بین سرباز و ابزار جنگ، دانشمند و وسایل تحقیق و مدیران و وسایل اداره وجود دارد بدین‌سان کارگر، سرباز، محقق و دانشمند می‌توان گفت که همه کارکنان در همه سازمان‌ها دچار احساس محرومیت و سرخوردگی می‌شوند زیرا نقشی در تعیین اینکه از تلاش و فعالیت آنها چه استفاده‌ای خواهد شد ندارند (Sabouri, 2006: 68). اریلی و چت من (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را پیوند روانی شخص با سازمان، درجه‌ای که فرد ویژگی‌ها یا دیدگاه‌های سازمان را پذیرفته یا اتخاذ می‌کند، منعکس می‌نماید» (Ariely and Chatman, 1986). فانگ (۲۰۰۱)، تعهد سازمانی را حالتی می‌بیند که کارکنان نسبت به سازمان مورد رضایت خود احساس وفاداری دارند و اهداف و ارزش‌های آن سازمان را در خود درونی کرده‌اند و مورد قبولشان واقع شده است و خود را شریکی از سازمان می‌دانند (Sulu, Ceylan and Kaynak, 2001). تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌هاست. در این راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را افزایش دهد مهم و شایان توجه است. با توجه به اینکه اقتصاد ایران یک اقتصاد تک‌محصولی است که بر پایه تولید و فروش نفت استوار است و بیش از هشتاد درصد تولید نفت ایران در شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب صورت می‌گیرد و پرسنل امور فنی نقش کلیدی و مؤثری در راهبردی در هدایت و انجام عملیات مختلف جهت تولید و فروش نفت بر عهده دارند به‌عبارت دیگر پرسنل فنی به‌عنوان مغز متفکر سیستم نفتی بوده و تأثیری مستقیم بر تولید و فروش نفت دارند. نبود نیروی انسانی متعهد و دلسوز و تلاش‌گر نمی‌تواند شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب را به تحقق اهداف والای خود برساند. آگاهی از نگرش هر یک از کارکنان، زمینه را برای بهبود نگرش آنان به نحوی که باعث پیشرفت سازمان و دستیابی به اهداف سازمان شود، از اهمیت زیادی برخوردار است. کوتاهی در امر تحقیق و بررسی بیگانگی از کار و تعهد سازمانی منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان، جذب نیروهای جدید و انجام مکانیزم‌های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده می‌شود. با توجه به اهمیتی که شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در فرآیند اقتصاد و توسعه کشور دارد با توجه به نقش کلیدی شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب (تولید ۸۰ درصد از نفت تولیدی ایران) و علی‌الخصوص کارکنان امور فنی (به‌عنوان مغز متفکر سیستم نفتی) نیازمند کارکنانی تلاش‌گر، دلسوز و متعهد است، کارکنانی که با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند و موجب افزایش بهره‌وری و کارایی این

سازمان و تبعات مفید آن بر اقتصاد کشور شوند و تنها در سایه برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های صحیح و اصولی می‌توان نسل جدید را دست مایه کسب تخصص و قابلیت‌های تخصصی در سطوح پیشرفته قرار داد. با توجه به این مسئله و همچنین با توجه به تغییرات متعددی که هر روز به‌طور مداوم با آن روبرو هستیم و تأثیراتی که این تغییرات بر کارآیی و اثر بخشی سازمان‌ها دارند باید عوامل مؤثر بر کارآیی و اثربخشی تعهد سازمانی را مورد شناسایی قرار دهیم. در این راستا در پژوهش حاضر به بررسی این مسئله پرداخته شد که چه ارتباطی بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب وجود دارد؟ تا با شناسایی این رابطه، برنامه‌ریزی‌های لازم برای حل این مسئله، در رأس سیاست‌گذاری‌های شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب قرار داده شود.

### پیشینه پژوهش

#### الف) تحقیقات داخلی

منصوری و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار» با انجام رساندن این تحقیق به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بودند. یافته‌های بدست آمده از این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی (به‌عنوان متغیرهای مستقل) با بیگانگی از کار (به‌عنوان متغیر وابسته) رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نیز نشان داد که متغیرهای مستقل این تحقیق ۰/۴۶ از واریانس بیگانگی از کار را پیش‌بینی کردند.

خسروی و سرقد (۱۳۹۱)، «رابطه کیفیت زندگی کاری، شادکامی و تعهد سازمانی» عنوان پژوهشی است که در بیمارستان نمازی شهر شیراز میان پرسنل پرستاری در این بیمارستان انجام گرفت. در این پژوهش روش، توصیفی و همبستگی و جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر که تمامی پرستاران بیمارستان نمازی در ۵ ماه اول سال ۹۱ در بر می‌گرفت که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس گزینش شدند. نتایج تحقیق حاکی از این بود که بین تعهد سازمانی و شادکامی و همچنین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معناداری وجود داشته و بین این سه متغیر تفاوت معناداری از نظر جنس وجود ندارد.

عسکری و پورتراب (۱۳۸۹)، «رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی» عنوان تحقیقی است که در میان کارمندان بانک ملی اهواز صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۲۰۰ نفر از کارمندان مرد بانک ملی اهواز بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شدند. فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح شدند که بین کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی و نیز بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و نیز بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و نتایج رگرسیون حاکی از وجود رابطه چندگانه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی بود و نشان داد که کیفیت زندگی کاری بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است.

مصطفوی‌راد و همکاران (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار» عنوان پژوهشی است که در میان مدیران مدرسه متوسطه نظری شهر شیراز به انجام گرفت و نتایج این پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی و بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی از کار با کیفیت میانجی تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیر کیفیت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

حسینی و مهدی‌زاده اشرافی (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی» که در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه انجام گرفت ضمن اندازه‌گیری تعهد سازمانی کارکنان، عوامل مرتبط با آن از قبیل: وجود فرصت‌های شغلی جایگزین، گروه شغلی، سابقه کار، وضعیت تأهل در سازمان استنباط کارکنان از عدم تمرکز، حقوق و دستمزد، استقلال کاری، تکرارپذیری کار، رضایت از سرپرست، سن و جنس بر میزان تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین متغیرهای رضایت از سرپرست، تکراری بودن کار، استقلال کاری و استنباط کارکنان از عدم تمرکز دارای با تعهد سازمانی وجود داشته است و همچنین بین متغیرهای سن و جنسیت با تعهد سازمانی رابطه

معناداری وجود داشت اما بین متغیر سابقه کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت.

احمدی و ایمان (۱۳۸۷)، «بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی» عنوان پژوهشی است که به بررسی آن در محدوده سازمانی گمرکات فارس پرداخته است. این پژوهش که به روش پیمایش انجام گرفت، جامعه آماری این پژوهش کارکنان شعبه‌های گمرکات استان فارس (شیراز، لار و لامرد) بودند که از میان آنان نمونه آماری مشتمل بر ۵۵۸ نفر به صورت تصادفی گزینش شدند. این پژوهش به عنوان تحقیق همبستگی یا همخوانی سعی در ارزیابی روابط بین تعهد سازمانی با متغیرهای رضایت‌مندی (به طور مثال، رضایت از مدیریت، عدالت سازمانی شغلی و ...) و متغیرهای اجتماعی - اقتصادی (درآمد، سن و سابقه خدمت) دارد. نتایج پژوهش، رابطه مثبت و معنادار رضایت با تعهد سازمانی و رابطه منفی بین بیگانگی سازمانی و تعهد سازمانی را نشان داد.

#### ب) تحقیقات خارجی

*Tasdmir Afsar (2014)* «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی تعهد سازمانی» به عنوان پژوهشی است که در میان کارکنان دانشگاهی در دو دانشگاه دولتی و علوم پایه در ترکیه انجام گرفته است. یافته‌ها نشان داد که متغیرهایی که بیشترین تأثیر را بر روی تعهد سازمانی می‌گذارند، سمت سازمانی، حقوق، سابقه کار، حمایت سازمانی، نوع استخدام، ... ویژگی‌های زمینه‌ای مثل، سن، جنس و همچنین وضعیت تأهل. یافته‌ها نشان داد که کیفیت زندگی کاری بیشترین تأثیر مثبت را روی تعهد عاطفی و هنجاری و تأثیر منفی را روی تعهد مستمر در میان کارکنان در دو دانشگاه دارد. سرانجام یافته‌های مقایسه دو دانشگاه با هم نشان داد که کیفیت زندگی کاری بیشترین تأثیر را روی تعهد عاطفی و هنجاری در دانشگاه دولتی و بیشترین تأثیر را روی تعهد مستمر برای کارکنان دانشگاه علوم پایه داشته است و سابقه کار در سازمان بیشترین تأثیر را روی تعهد مستمر برای دانشگاه علوم پایه داشته است.

*Tonks & Nelson (2008)* در پژوهشی که به بررسی «بیگانگی از کار و تعهد سازمانی» پرداخته‌اند بیان می‌کنند که احساس بی‌قدرتی و انزوا و از دست دادن هویت در نتیجه بیگانگی حاصل می‌شود و از میان مؤلفه‌های بیگانگی از کار بی‌معنایی منجر به کاهش تعهد سازمانی فرد در سازمان و در نتیجه کاهش عملکرد فرد در سازمان می‌شود و

عنوان می‌کنند هم متغیرهای فردی و هم متغیرهای محیطی در بروز بیگانگی از کار مؤثر هستند.

*Pitney (2006)* پژوهشی به‌عنوان «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی» در بین کارمندان شاغل در دانشگاه علوم تربیتی انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد، شرکت‌کنندگان در این پژوهش به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر گرایش‌های دیوان‌سالارانه سازمان‌های خود قرار داشتند و از کاهش کیفیت زندگی کاری خود به شدت نگران بودند با تمام این تأثیرات آنان همچنان تعهد سازمانی بالای خود را نسبت به شغل خود حفظ کرده‌اند. نتیجه اینکه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

*Teriblet (2004)* در پژوهش خود به «بررسی رابطه میان انگیزه درونی و بیرونی با تعهدات سازمانی» می‌پردازد. نتایج این پژوهش نشان داد، انگیزه درونی نسبت به انگیزه بیرونی در درجه بیشتری نسبت به تعهد سازمانی قرار داشت و بین عوامل برگزیده تهیه آمار (سن، وضعیت استخدام، حقوق، سطح تحصیلات) با تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

*Sarros & et. al, (2002)* به بررسی پژوهشی تحت عنوان «بیگانگی از کار و رهبری سازمانی» پرداختند. جامعه آماری این پژوهش ۳۲۶ نفر از کارکنان یک آتش‌نشانی بزرگ در ساحل شرقی ایالات متحده بود. نتایج پژوهش نشان داد ساختار سازمانی به‌طور قابل توجهی پیش‌بینی‌کننده بیگانگی کاری نبود، اما با رهبری تحول‌آفرین و ارتباط مثبت و معناداری را نشان داد. این پژوهش تأثیرات غیر مستقیم قابل توجهی را بین ساختار سازمانی و بیگانگی کاری و بین ساختار سازمانی و رهبری تحول‌آفرین را ارائه داد و نشان داد که سبک رهبری سازمان تأثیر مهم‌تری بر احساس بیگانگی از کار نسبت به شرایط سازمان مانند سختی کاری سازمان دارد. این مطالعه استدلال می‌کند که مدیران و همچنین رهبران باید جهت‌گیری‌های بوروکراتیک کار و روابط مدیر و کارکنان را با بازنگری در جهت‌گیری‌های ارزشی خود و انطباق مدل‌های جدید که رضایت فردی، یادگیری و توسعه شخصی را تشویق می‌کنند، تغییر دهند.

*Abdulla & Shaw (1991)* در پژوهشی تحت عنوان «عوامل شخصی و تعهد سازمانی: اثرات اصلی و متقابل آن در امارات متحد عربی» به بررسی نقش ویژگی‌های شخصی (ملیت، جنسیت، جایگاه، وضعیت تأهل، تعلیم و تربیت، سن، حقوق، سابقه کار) را در تعهد سازمانی پرداخت. جامعه آماری این پژوهش ۱۴۷ کارمند وزارت بهداشت امارات

متحد عربی بودند. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین ویژگی‌های شخصی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. سن، روابط زناشویی و سابقه خدمت قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌های تعهد عاطفی بودند. ملیت نیز با ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی تعهد عاطفی و مستمر در ارتباط است.

با مروری بر مطالعاتی که در زمینه بیگانگی از کار و تعهد سازمانی انجام گرفته می‌توان اطلاعات مفیدی را به دست آوریم. این مطالعات برای شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر تعهد سازمانی یا بیگانگی از کار بسیار مهم می‌باشد. اما با توجه به پیشینه مطالعاتی، ما دچار کمبود پژوهش در زمینه بررسی ارتباط بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی می‌باشیم. در پژوهش حاضر سعی کرده‌ایم با توجه به کمبودهای مطالعاتی که در ارتباط با این موضوع در تحقیقات پیشین وجود دارد و انجام نگرفتن چنین پژوهشی در مناطق نفت‌خیز جنوب، به تبیین رابطه بیگانگی از کار و تعهد سازمانی در بین کارکنان امور فنی شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب به‌عنوان مغز متفکر سیستم نفتی بپردازیم.

### چارچوب نظری پژوهش

در این پژوهش با نقد و بررسی تحقیقات موجود نظریه سیستمی پارسونز را مورد استفاده قرار می‌دهیم تا به تبیین کامل‌تر و جامع‌تری در این زمینه دست پیدا کنیم. بنابراین نظریه سیستمی پارسونز شناخت بهتری برای ما در زمینه‌ی تحقیق پژوهش حاضر فراهم می‌آورد.

### نظریه سیستمی پارسونز

از برجسته‌ترین صاحب‌نظران در زمینه نگرش سیستمی در جامعه‌شناسی می‌توان از پارسونز نام برد. پارسونز سازمان را مانند نظام اجتماعی متشکل از نظام‌های فرعی گوناگون مثل گروه‌ها و بخش‌هایی می‌داند که خود، در درون نظام اجتماعی وسیع‌تر به نام جامعه قرار دارد. پارسونز نظام سازمان را از نظر فرهنگی - نهادی تجزیه و تحلیل می‌کند. یعنی تأکید وی روی ارزش‌ها و نهادی کردن آنها در زمینه کارکردی گوناگون است. اساساً ارزش‌های سازمانی که می‌باید هماهنگی با ارزش‌های وسیع‌تر اجتماعی داشته باشد. درستی هدف‌های سازمان را با تأکید بر سهم سازمان در برآوردن نیازهای کارکردی نظام بزرگ‌تر تأیید می‌کند (Golshan Foumani, 2000: 119). پارسونز در رویکردش پیش شرط اساسی تعهد را همبستگی و انسجام و عام می‌داند و معتقد است که بدون وجود این



انسجام عام و وفاق تعمیم‌یافته که شکل‌های گوناگونی از هنجارها، شبکه‌ها، اعتماد و شبکه ... را در بر می‌گیرد انتظار وجود تعهد مدنی را نمی‌توان داشت. او برای اینکه تعهد سازمانی در سطح سازمان افزایش پیدا کند به دو گونه رضایت مهم اشاره می‌کند: الف) رضایت روانی به این معنی که فرد از سوی افراد دیگر در سازمان مورد تأیید قرار بگیرد؛ ب) رضایت ابزاری که اشاره به برخورداری کارکنان از پاداش‌هایی است که در سازمان وجود دارد، که بیشتر اشاره به پاداش‌های مادی است (Sabouri, 2014: 172). بر اساس تحلیل پارسونزی کنش عبارت است از تمامی رفتار انسانی، اعم از فردی یا جمعی آگاه یا ناآگاه در سازمان بنابراین اصطلاح کنش و رفتار انسانی در اینجا و در ابعاد وسیع کلمه نه فقط شامل رفتارهای بیرونی و قابل مشاهده، بلکه شامل تفکرات، احساسات، تمایلات و امیال کنشگران در سازمان نیز می‌شود (Roche, 1996: 162). کنش، بنیاد نظریه‌های پارسونز را شکل می‌دهد که از چهار عنصر اساسی تشکیل یافته است: ۱- کنشگر، ۲- هدف، ۳- موقعیت، ۴- هنجارها و ارزش‌ها هدف یعنی وضع آینه امور که پروسه کنش به سوی آن جهت‌گیری می‌شود و کنشگر در صدد اکتساب تحقق و دستیابی به آن است. موقعیت، زمینه‌ای است که کنش در آن صورت می‌پذیرد. این موقعیت محیطی است که نیاز در آن رشد و ارضاء پیدا می‌کند که شامل دو بخش اساسی است. اموری که کنشگر آنها را تحت نظارت دارد که تحت عنوان شرایط از آنها یاد می‌شود و دیگری اموری است که کنشگر از تحت نظارت درآوردن آنها عاجز است (Sabouri, 2006: 17).

پارسونز کنشگران را افرادی می‌دید که در موقعیت‌های مختلفی قرار دارند که توسط انگیزه‌ها و ارزش‌های رفتارشان جهت پیدا می‌کند. او از سه انگیزه نام می‌برد: ۱- انگیزه شناختی، ۲- عاطفی، ۳- ارزیابانه که این سه انگیزه را با سه نوع ارزش مرتبط می‌داند: ۱- شناختی (ارزیابی با استانداردهای عینی)، ۲- سیاسی (ارزیابی با استانداردهای زیباشناختی)، ۳- اخلاقی (ارزیابی با درست و نادرست بودن مطلق). پارسونز آنها را سوگیری می‌نامد. پارسونز معتقد است که مرتبه نسبی این انگیزش‌ها و ارزش‌ها برای هر کنشگر ترکیبی از کنش را ایجاد می‌کند که می‌تواند سه نوع باشد. ۱- ابزاری (کنش برای رسیدن به هدف)، ۲- بیانی (کنش برای رسیدن به خشنودی عاطفی)، ۳- اخلاقی (کنش برای واقعیت بخشیدن به استانداردها یا برای درستی و نادرستی اهمیت قائل است). بنابراین بسته به اینکه چه نوع سوگیری انگیزشی و ارزشی قوی‌تر باشد کنشگر با یکی از این روش‌های اصلی عمل می‌کند. بنابراین ترکیب، تقدم و تأخر متفاوت شیوه‌های

سوگیری ارزش‌ها و انگیزه‌ها کنش را در یکی از این جهات اصلی به حرکت در می‌آورد (Turner, 2014: 81).

اگر بخواهیم با نظریه سیستمی پارسونز به موضوع نگاه کنیم می‌توان چنین عنوان کرد که فرد سازمانی را می‌توان یک واحد کنش در نظر گرفت که چهار عنصر فوق یعنی کنشگری که هدفی دارد و در موقعیتی قرار گرفته است و ارزش‌ها و هنجارهایی بر رفتار و عمل آن حاکم است، دیده می‌شود. به این صورت که کنشگر، موجودی است که دارای روحیات و خلقیات متفاوتی نسبت به دیگر انسان‌ها است و دارای انگیزه‌های گوناگونی دارد، انسانی با اراده که به انتخاب ابزار برای بدست آوردن هدفش دست می‌زند که این هدف یا مادی است یا معنوی. اهداف مادی که بیشتر با دریافت حقوق و دستمزد ارتباط دارد و ارضاء می‌شود و اهداف معنوی که مرتبط با کسب موقعیت اجتماعی و کسب ارزش‌ها و احترام درون سازمان است. اگر طبق نظریه سیستمی پارسونز کنشگر را به‌عنوان ورودهای سیستم در نظر بگیریم، وارد سازمان و موقعیت درون سازمان می‌شود و در فرآیند کار قرار می‌گیرند، موقعیت شامل شرایط فیزیکی و اجتماعی درون سازمان است که طبق آن کنشگر با دیگر افراد سازمان ارتباط متقابل برقرار می‌کند. چنانچه در جریان کار کنشگر به اهداف خود دست پیدا کند و به پاداش‌های ارزشمندی برسد و یا شرایط سازمان فرصت لازم برای دستیابی به وسایل جهت رسیدن به هدف را در اختیار کنشگر قرار دهد. خروجی سازمان انسانی دارای اعتماد به نفس و با نشاط و مفید خواهد بود که ضمن بدست آوردن پاداش‌های معنوی و مادی، گوهر وجودی‌اش نیز به شکوفایی می‌رسد. اما چنانچه در پروسه کار و فعالیت در سازمان نتواند به پاداش‌ها و انتظارات خود از سازمان دست پیدا کند و در فرآیند کار نوعی احساس جدایی میان محصول تولید شده و خود احساس کند، خروجی سازمان، بیگانگی از کار است که بر رفتار و عمل کنشگر سازمانی حاکم می‌شود که بازخورد آن شکل‌گیری حالات روحی جدیدی در کنشگر است که خود را به صورت نارضایتی شغلی، احساس نابرابری، احساس پوچی و بیگانگی از کار و عدم تعهد نشان می‌دهد (Sabouri, 2009: 67).

مشخص کردن و بررسی تأثیر بیگانگی از کار بر تعهد سازمانی از نکات اساسی در انتخاب یک چارچوب نظری مناسب در این پژوهش است. از آنجا که تعهد سازمانی به میزان قابل توجهی به عملکرد سازمان وابسته است و دیدگاه سیستمی به دلیل اهمیتی که به ساختار درونی سازمان و تأثیر آن بر کنش افراد سازمان می‌دهد. در چارچوب نظری تحقیق از آن استفاده شد.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین سن و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین جنس تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین وضعیت استخدامی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین پست سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

نوع تحقیق در این پژوهش کاربردی است. یعنی تلاش خواهد شد با کسب اطلاعات و دانش در زمینه تأثیر بیگانگی از کار بر تعهد سازمانی، راه‌کارهای عملی برای ارتقای آن ارائه گردد. روش اجرای تحقیق نیز پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه می‌باشد. همچنین برای تهیه چارچوب مفهومی و تجربی از روش‌های اسنادی (کتابخانه‌ای) یعنی رجوع به منابع موجود استفاده شد. واحد مشاهده و تحلیل این تحقیق فرد می‌باشد. علت انتخاب روش پیمایش رسیدن به بیشینه قدرت تعمیم یافته‌ها است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان امور فنی شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب می‌باشد که پس از جمع‌آوری پاسخ‌های پاسخگویان، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار *SPSS* در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و تصادفی ساده بوده است، که بین ۱۲۷۷ نفر از کارکنان امور فنی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام گرفت که با توجه به حجم کل جامعه آماری (کمتر از یک میلیون نفر)، حجم نمونه از طریق «جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه» کرجس و مورگان ۳۰۰ نفر به دست آمد. در این پژوهش، برای بدست آوردن روایی قابل قبول، طی چندین جلسه به گزینش معتبرترین مقیاس‌ها و شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌ها و مقیاس‌های که دارای پایایی قابل قبول در پژوهش‌های انجام شده بودند، اقدام شد و برای بدست آوردن اطمینان بیشتر، روایی محتوایی آنها به وسیله داوران صاحب‌نظر در علوم اجتماعی انجام گرفت و در پاره‌ای از موارد جهت روایی بالاتر ابزارهای اندازه‌گیری اصلاحاتی به عمل آمد. پس از گردآوری و تدوین شاخص‌ها و طراحی صورت اولیه پرسش‌نامه مطالعه مقدماتی به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه تحقیق انجام گرفت. این مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۳۰ نفری از کارمندان (امور فنی

شرکت نفت) به اجرا درآمد و شاخص پایایی کلی مقیاس آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن در زیر ارائه گردیده است.

**جدول ۱:** نتایج پایایی (آلفای کرونباخ) به تفکیک متغیرها در مطالعه مقدماتی پس از حذف

گویه‌های ناهماهنگ

**Table 1:** Reliability Results (Cronbach's Alpha) By Variables in the Preliminary Study after Removing Inconsistent Items

متغیر	بیگانگی از کار	تعهد سازمانی
Variable	Alienation From Work	Organizational Commitment
آلفای کرونباخ	٪۷۸	٪۸۵

از آنجا که ضرایب بدست آمده برای پرسشنامه بالای ٪۶۰ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای پژوهش پایا و اعتمادپذیر هستند.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی

بیگانگی از کار: واژه *Alienation* در زبان فارسی به صورت از خودبیگانگی، ناهمبستگی، بی‌خویشی، بی‌زاری، خودفراموشی، بیگانگی، بیگانه کردن، جدایی چیزی از چیز دیگر، دیگری را به جای خود پنداشتن و خود دیگری پنداری، تعریف شده است (*Ruknipur, 2014*). بیگانگی از کار اشاره به انفصال فرد از کار و محیط کاری که در آن مشغول است، دارد به عبارتی نوعی حس شناختی است که فرد خود را با کار و هویت سازمانی که دارد، عجین نمی‌پندارد (*Ashforth, 1989*). به عبارتی نوعی انفصال روان‌شناختی است به طوری که فرد این احساس را دارد که کار او توان برآوردن توقعات و نیازهای وی را ندارد (*Banani & et. al, 2004*). پژوهش حاضر، مقیاس استفاده شده احساس از خودبیزاری، ترکیبی از مقیاس‌های از خودبیزاری متاز ۱۹۸۱ و میلر ۱۹۶۷ می‌باشد. این مقیاس شامل ۱۰ گویه به سبک لیکرت پنج‌گزینه‌ای می‌باشد که پاسخ‌ها در یک طیفی پنج‌قسمتی از «خیلی کم»، «کم»، «تا حدودی»، «زیاد» تا «خیلی زیاد» قرار می‌گیرند. از آنجا که این مقیاس، احساس از خودبیزاری را با رویکرد شکاف به معنای شکاف میان دیدگاه‌های افراد از شرایط موجود و توقعات آنها اندازه‌گیری می‌کند، هر کدام از گویه‌ها به صورت دو قسمتی (الف و ب) طراحی شده است. بدین صورت که بند (الف) دیدگاه فرد را از شرایط موجود در رابطه با ابزار وجود خود در کارش می‌پرسد و بند (ب)

انتظارات و توقع فرد را در رابطه با این بعد، مورد پرسش قرار می‌دهد. اندازه هر شکاف، از طریق کسر نمره توقع از نمره شرایط موجود درک شده به دست می‌آید. مجموع اندازه‌های شکاف، نمره کلی احساس از خودبیزاری و در واقع بیگانگی از کار پاسخگو است. سوالات مربوط به این متغیر سؤال‌های ۳۵ تا ۵۴ پرسشنامه را در بر می‌گیرد.

تعهد سازمانی: پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)، تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌داند (Behroran and Saeedi, 2009: 183). تعهد سازمانی را می‌توان به صورت کلی احساس وفاداری به سازمان، اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، الزامات اخلاقی و احساس نیاز و میل باطنی به ماندن در سازمان معرفی کرد (Madani & Zahedi, 2006: 4). «یک حالت روانی که فرد را به سازمان‌ها متعهد می‌کند (احتمال جابجایی را کمتر می‌کند)» (Allen & Meyer, 1990). به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه که توسط می‌یر و آلن (۱۹۹۱)، تهیه شده، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال می‌باشد که با یک طیف پنج گزینه‌ای به سبک لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تهیه شده است که به ترتیب نمره‌های ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه تعهد سازمانی را در سه بعد ۱- عاطفی، ۲- مستمر، ۳- هنجاری مورد بررسی قرار می‌دهد.

### یافته‌های پژوهش

#### الف) یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی نشان داد که دامنه سنی در گروه نمونه بین ۶۲-۲۳ سال می‌باشد. میانگین سن پاسخگویان ۳۵/۸۷ می‌باشد که نشان می‌دهد به طور متوسط، پاسخگویان بین گروه سنی جوان و میانسال قرار دارند. از ۲۹۱ نفر نمونه آماری ۲۳ نفر را که معادل ۷/۹ درصد است را زنان تشکیل داده و ۲۶۸ نفر که معادل ۹۲/۱ درصد است را مردان تشکیل داده است. پس اکثر پاسخگویان را مردان تشکیل داده‌اند. از نظر وضعیت تأهل از ۲۹۱ پاسخگو ۱۴/۴ درصد مجرد می‌باشد که معادل ۴۲ نفر پاسخگو بوده است و ۲۴۶ نفر از پاسخگویان که معادل ۸۴/۵ درصد کل پاسخگویان است را افراد متأهل تشکیل می‌دهد که نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان متأهل بوده‌اند. از نظر سابقه خدمت از ۲۹۱ نفر پاسخگو ۱۷۵ نفر سابقه کمتر از ۱۰ سال که معادل ۶۰/۱ درصد کل پاسخگویان بوده و ۶۰ نفر از پاسخگویان دارای سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال که معادل ۲۰/۶ درصد کل پاسخگویان بوده و ۴۴

نفر معادل ۱۵/۱ درصد سابقه بین ۲۰ تا ۳۰ سال دانسته‌اند و ۵ نفر معادل ۱/۷ درصد سابقه بالای ۳۰ سال داشته‌اند. با توجه به اینکه طول مدت اشتغال تا رسیدن به سن بازنشستگی ۳۰ سال است می‌توان گفت که طول مدت اشتغال در حد متوسطی است. از نظر پست سازمانی از ۲۹۱ نفر پاسخگو ۰/۷ درصد دارای پست معاونت که معادل ۲ نفر از کل پاسخگویان بوده است و ۹ نفر از پاسخگویان رئیس قسمت (مدیر) که معادل ۳/۱ درصد کل پاسخگویان بوده و ۹ نفر از پاسخگویان و همچنین ۱۱۶ نفر معادل ۳۹/۹ درصد کارشناس مسئول و ۱۴۷ نفر معادل ۵۰/۵ کارشناس ۱ نفر معادل ۰/۳ درصد کمک کارشناس و ۹ نفر معادل ۳/۱ درصد سایر کارکنان ۱ درصد پاسخگویان در پست دبیرخانه، بایگانی و ... بوده است. داده‌ها نشان می‌دهد از ۲۹۱ پاسخگو ۳/۱ درصد به صورت قراردادی می‌باشند که معادل ۹ نفر کل پاسخگویان بوده و ۹ نفر از پاسخگویان نیز، به صورت پیمانی می‌باشند که معادل ۳/۱ درصد کل پاسخگویان و ۹۱/۴ درصد پاسخگویان به صورت رسمی می‌باشند که معادل ۲۶۶ نفر کل پاسخگویان را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین ۷ مورد بی‌پاسخ برای این متغیر وجود دارد.

#### ب) یافته‌های استنباطی

آمار استنباطی به این نکته می‌پردازد آیا الگوهای توصیف شده در نمونه کاربردی در مورد جمعیتی که نمونه از آن انتخاب شده کاربرد دارند یا خیر. همچنین آمار استنباطی ما را قادر می‌سازد با توجه به ویژگی‌های نمونه آماری به استنباط ویژگی‌های جمعیت که نمونه آماری از آن انتخاب شده است بپردازیم (Dowas, 1999: 138).

فرضیه اول: بین سن و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سن و تعهد سازمانی

**Table 2: Pearson Correlation Coefficient Test Results between Age and Organizational Commitment**

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
Variable	Pearson Correlation	Sig
سن و تعهد سازمانی	۰/۱۶۸	۰/۰۰۴

یافته‌های استنباطی مطابق داده‌های جدول ۲، رابطه بین سن و تعهد سازمانی ( $t=0/168$  و  $sig=0/004$ ) می‌باشد. پس می‌توان ادعا کرد بین دو متغیر تفاوت معناداری وجود دارد. هر قدر میزان سن افزایش یابد تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. فرضیه دوم: بین جنس و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۳:** نتایج آزمون  $t$  مربوط به رابطه بین متغیر جنس و تعهد سازمانی

**Table 3: The Results of the T-Test Related to the Relationship between Gender and Organizational Commitment**

سطح معناداری	آماره $t$	درجه آزادی	انحراف معیار	میانگین	جنس	متغیر
<i>Sig</i>	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Std.Devlation</i>	<i>Mean</i>	<i>Gender</i>	<i>Variable</i>
0/770	0/29	289	4/90	74/83	مرد	تعهد سازمانی
			5/52	75/17	زن	

یافته‌های استنباطی مطابق داده‌های جدول ۳، رابطه بین جنس و تعهد سازمانی ( $t=0/29$  و  $sig=0/770$ ) می‌باشد، پس می‌توان ادعا کرد که بین دو جنس از لحاظ تعهد سازمانی تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میانگین نمره تعهد سازمانی بین زنان و مردان متفاوت نمی‌باشد.

فرضیه سوم: بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۴:** نتایج آزمون  $t$  مربوط به رابطه بین متغیر وضعیت تأهل و تعهد سازمانی

**Table 4: The Results of the T-Test Related to the Relationship between the Variable of Marital Status and Organizational Commitment**

سطح معناداری	آماره $t$	درجه آزادی	انحراف معیار	میانگین	وضعیت تأهل	متغیر
<i>Sig</i>	<i>T</i>	<i>Df</i>	<i>Std.Devlation</i>	<i>Mean</i>	<i>Marital Status</i>	<i>Variable</i>
0/931	0/086	286	4/99	74/80	مجرد	تعهد سازمانی
			5/58	74/88	متأهل	

از آنجا که در جدول ۴،  $t=0/086$  و  $sig=0/931$  می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که بین مجردان و متأهلان (وضعیت تأهل) از نظر تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

به عبارت دیگر، می‌توان گفت که میانگین نمره تعهد سازمانی بین افراد مجرد و متأهل متفاوت نمی‌باشد.

فرضیه چهارم: بین وضعیت استخدامی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۵:** نتایج آزمون آنالیز واریانس بین وضعیت استخدامی و تعهد سازمانی

**Table 5: Results of Analysis of Variance between Employment Status and Organizational Commitment**

میزان معنی‌داری	مقدار $F$	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
$Sig$	$F$	Mean Sum of Squares	$Df$	Sum of Squares	Source of Changes
۰/۰۴۷	۳/۱۰۱	۹۲/۹۲۷	۲	۱۸۵/۸۵۴	بین گروهی
		۲۹/۹۶۶	۲۸۱	۸۴۲۰/۵۴۴	درون گروهی

برای تحلیل این فرضیه از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شده است. با توجه به مقدار  $F=۳/۱۰۱$  و  $sig=۰/۰۴۷$  در جدول ۴، می‌توان ادعا کرد که افراد با وضعیت استخدامی متفاوت (قراردادی، پیمانی و رسمی) دارای نمره‌های متفاوتی از تعهد سازمانی هستند. با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین‌های تعهد سازمانی افراد با وضعیت استخدامی متفاوت (قراردادی، پیمانی و رسمی) به‌طور معناداری (در سطح ۰/۰۵) متفاوت است. در واقع میزان تعهد سازمانی افراد، با وضعیت استخدامی رسمی در مقایسه با افراد، با وضعیت استخدامی قراردادی به‌طور معناداری بیشتر است.

فرضیه پنجم: بین پست سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۶:** نتایج آزمون آنالیز واریانس بین پست سازمانی و تعهد سازمانی

**Table 6: Results of Analysis of Variance between Organizational Position and Organizational Commitment**

میزان معنی‌داری	مقدار $F$	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
$Sig$	$F$	Mean Square	$Df$	Sum of Square	
۰/۰۰۰	۵/۱۹۵	۱۴۴/۴۸۵	۶	۸۶۶/۹۱۳	بین گروهی
		۲۷/۸۱۳	۲۸۰	۷۷۸۷/۶۵۵	درون گروهی
		---	۲۸۶	۸۶۵۴/۵۶۸	کل



با توجه به مقدار  $F=5/195$  و  $Sig=0/000$  در جدول ۵، می‌توان ادعا کرد که افراد با پست‌های سازمانی مختلف دارای نمره‌های متفاوتی از تعهد سازمانی می‌باشند. با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین‌های تعهد سازمانی افراد در پست‌های سازمانی متفاوت به‌طور معناداری (در سطح  $0/05$ ) متفاوت است. در واقع میزان تعهد سازمانی افراد، در پست سازمانی معاونت در مقایسه با افراد، در پست سازمانی کارشناس به‌طور معناداری بیشتر است.

فرضیه ششم: بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۷:** نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی  
**Table 7: Pearson Correlation Coefficient Test Results between Work Alienation and Organizational Commitment**

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
Variable Name	Pearson Correlation	Sig
بیگانگی از کار و تعهد سازمانی	-0/188	0/001

از آنجا که در جدول ۶، مقدار  $r = -0/188$  و  $Sig = 0/001$  می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر بیگانگی از کار و تعهد سازمانی رابطه معنادار و اما منفی وجود دارد. به‌عبارت دیگر، هر چه میزان بیگانگی از کار بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی کمتر خواهد بود.

### نتیجه‌گیری

امروزه یکی از اهداف اساسی هر کشوری رسیدن یا گام گذاشتن در مسیر توسعه است و این مهم بدست نخواهد آمد مگر توجه به پرورش نیروی انسانی توانمند با انگیزه مثبت درونی، در رأس برنامه و مطالعات هر کشور و سازمانی قرار گیرد. بیگانگی از کار از عواملی است که انگیزه درونی و به تبع آن رفتار بیرونی افراد را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و بر تعهد سازمانی مؤثر واقع خواهد شد. با توجه به اهمیت استراتژیک شرکت نفت و تولید بیش از ۸۰ درصد نفت ایران و نقش نیروی انسانی و کارکنان این سازمان در بهره‌وری آن و نیز کمبودهای مطالعاتی که در زمینه بیگانگی از کار و تعهد سازمانی وجود دارد، در این مطالعه به بررسی ارتباط بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی در شرکت ملی

مناطق نفت خیز جنوب پرداختیم. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سن و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. هر قدر میزان سن افزایش یابد تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های حسینی و مهدی‌زاده اشرافی (۱۳۸۹)، احمدی (۱۳۸۷)، تصدیمیرافسر (۲۰۱۴)، عبدالله و شاو (۱۹۹۱) همخوانی دارد و با یافته‌های تربیلت (۲۰۰۴)، همخوانی ندارد. همچنین رابطه بین جنس و تعهد سازمانی  $t = 0/29$  و  $sig = 0/770$  نشان داد بین دو جنس از لحاظ تعهد سازمانی تفاوت وجود ندارد. به عبارتی میانگین نمره تعهد سازمانی بین زنان و مردان متفاوت نمی‌باشد. رابطه بین  $t = 0/086$  و  $sig = 0/931$  وضعیت تأهل و تعهد سازمانی نشان داد که بین مجردان و متأهلان (وضعیت تأهل) از نظر تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های حسینی (۱۳۸۹)، تصدیمیرافسر (۲۰۱۴) و عبدالله و شاو (۱۹۹۱)، همخوانی ندارد و با یافته‌های تربیلت همخوانی دارد. همچنین با توجه به مقدار  $F = 3/101$  و  $sig = 0/047$  می‌توان گفت، افراد با وضعیت استخدامی متفاوت (قراردادی، پیمانی و رسمی) دارای نمره‌های متفاوتی از تعهد سازمانی هستند. در واقع میزان تعهد سازمانی افراد، با وضعیت استخدامی رسمی در مقایسه با افراد، با وضعیت استخدامی قراردادی به‌طور معناداری بیشتر است. این یافته‌ها با نتایج تصدیمیرافسر (۲۰۱۴)، همخوانی دارد و با یافته‌های تربیلت همخوانی ندارد. با توجه به مقدار  $F = 5/195$  و  $sig = 0/000$  می‌توان ادعا کرد که افراد با پست‌های سازمانی مختلف دارای نمره‌های متفاوتی از تعهد سازمانی می‌باشند که میانگین‌های تعهد سازمانی افراد در پست‌های سازمانی متفاوت به‌طور معناداری (سطح  $0/05$ ) متفاوت است. در واقع میزان تعهد سازمانی افراد، در پست سازمانی معاونت در مقایسه با افراد، در پست سازمانی کارشناس به‌طور معناداری بیشتر است. این نتایج با یافته‌های تصدیمیرافسر (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. فرضیه احتمال وجود رابطه بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی  $r = 0/188$  و  $sig = 0/001$  تأیید شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد، رابطه منفی و معناداری بین بیگانگی از کار و تعهد سازمانی وجود داشت این میزان همبستگی نشان می‌دهد که دو متغیر فوق دارای روابط متقابل هستند که با افزایش یکی دیگری کاهش یافته و با کاهش یکی دیگری افزایش می‌یابد. یعنی می‌توان ادعا کرد که هر چه بیگانگی از کار بیشتر باشد، تعهد سازمانی کاهش پیدا می‌کند و هر چه بیگانگی از کار در بین کارکنان کاهش پیدا کند به تبع آن تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. این یافته‌ها با نظریه سیستمی پارسونز همخوانی دارد. پارسونز عنوان می‌کند چنانچه خرده سیستم‌های سازمانی یکپارچگی و هماهنگی خود را با کل سیستم از دست بدهند، ضعف در سیستم و

خرده سیستم‌های درونی سازمان موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان از طریق کاهش رضایت سازمانی، احساس بی‌عدالتی و بیگانگی سازمانی کارکنان می‌شود؛ که این نتایج با یافته‌های مصطفوی راد (۱۳۸۹)، و تونکسون و نلسون (۲۰۰۸)، همخوانی دارد. ارتباط بین دو متغیر نشان‌دهنده این است که بیگانگی از کار به میزان زیادی می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را تحت شعاع قرار دهد. بنابراین مدیران سازمان‌ها برای اینکه بتوانند میزان تعهد سازمانی و دل‌بستگی کارکنان خود را افزایش دهند باید به زندگی کاری کارکنان خود توجه بیشتری نموده و ساز و کارهایی برای ارتقاء شرایط آنان فراهم سازند. مدیران سازمان‌هایی مثل امور فنی شرکت نفت می‌توانند با مجموعه اقداماتی همچون توجه، ایجاد و بهبود توانایی‌های فردی، شایسته‌سالاری، فراهم نمودن شرایط مناسب جهت تعامل کارکنان، ترویج انجام کارهای تیمی برای برنامه‌ریزی، پرداخت منصفانه و ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه قابلیت‌های انسانی در جهت بهبود شرایط کاری کارکنان خود اقدام نمایند تا آنها با میل و علاقه بیشتری به کار خود ادامه دهند، به‌طور کلی داشتن کارکنانی که از شغل خود احساس شادی و خوشبختی کنند موضوع مهمی است که سازمان‌ها باید بیشتر به آن توجه کنند تا سطح تعهد سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند و آثار مطلوب‌تری برای سازمان و جامعه خود داشته باشد.

### پیشنهاد‌های پژوهشی

- پژوهشگران می‌توانند این موضوع را در بخش‌های مختلف شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام دهند و نتایج را مورد مقایسه قرار دهند.
- پژوهشگران می‌توانند مؤلفه‌های بیگانگی از کار را با مؤلفه‌های تعهد سازمانی در ارتباط قرار داده و مورد بررسی قرار دهند تا به اطلاعات دقیق و جزئی‌تری در این رابطه دست پیدا کنند.
- پژوهشگران می‌توانند متغیرهای دیگر مؤثر بر تعهد سازمانی را شناسایی کنند و رابطه آنها را با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.
- پژوهشگران می‌توانند بیگانگی از کار را به‌عنوان یک متغیر وابسته قرار دهند و متغیرهای مؤثر بر آن را مورد شناسایی و بررسی قرار دهند.

### پیشنهاد‌های کاربردی

- آشنایی مدیران اجرایی با مفاهیمی مثل تعهد سازمانی و بیگانگی از کار و عوامل مؤثر در شکل‌گیری آن‌ها تا به این وسیله با آگاهی از این مفاهیم بستر لازم را برای افزایش و یا کاهش آن در سازمان‌ها فراهم آورند.
- توانمندسازی کارکنان از طریق ایجاد امکانات لازم برای بروز استعداد و توانایی‌های هر یک از اعضا.
- ایجاد زمینه لازم برای مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌های سازمان و انجام امورات مختلف سازمان.
- بکارگیری نخبگان جوان در پست‌های مدیریتی و سازمانی برای زمینه دادن و بهره‌مندی از دانش و تخصص آن‌ها.
- واگذاری اختیارات به کارکنان و ارائه بازخورد از نتایج کاری که به آن‌ها محول شده است.
- ایجاد تنوع در مشاغل برای جلوگیری از وظایف تکراری و یکنواختی.
- ایجاد محیطی سالم، آرام و ایجاد صمیمیت میان اعضا.
- ایجاد برنامه تفریحی از طرف سازمان برای افزایش روحیه کاری در میان کارکنان.
- ایجاد سیستم‌های پرداخت حقوق و مزایای منصفانه و متناسب با توانندی‌های افراد.

**Reference:**

Ahmadi, H.; Iman, M. T. (2008). "Investigation of factors affecting organizational commitment, case study: Fars Customs", *Social and Human Sciences of Shiraz University*, No. 54, pp. 1-10. (Persian).

Abdulla, M. H., & Shaw, J. D. (1999). "Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab Emirates", *Journal of Managerial Issues*, 77-93.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Ashforth, B. A. (1989). "The Experience of Powerlessness in Organizations", *Organizational Behavior and Human Processes*, 43.

Askari, P.; Portrab, H. (2008). "The relationship between the quality of work life, job attachment and organizational health with the organizational commitment of Ahvaz National Bank employees", *Journal of New Findings in Psychology (Social Psychology)*, Vol. 12, No. 8, pp. 7-18. (Persian).

Bakhtiarzadeh, F. (2010). "Investigation of social and economic factors affecting alienation from work, the case study of Mahshahr petrochemical workers", *Applied Sociology*, Volume 22, Number 2, pp. 167-184. (Persian).

Behrwan, H. and Saidi, R. (2008). "Effective factors on organizational commitment of gas company employees, case study: Khorasan Razavi head office, Mashhad", *Journal of Social Sciences and Mashhad University of Literature and Humanities*, Vol. 6, No. 2, pp. 181-199. (Persian).

Banai, M., Reisel, W.D., Probst, T.M. (2004). "A Managerial and Personal Control Model: redictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary", *Journal of International Management*, 10.

Gulshan Fomeni, M. R. (2000). *Sociology of Organizations (Third Edition)*. Tehran: Shabtab Publishing. (Persian).

Hosseini, S. M. and Mehdizadeh Ashrafi, A. (2008). "Identifying factors affecting the organization", management researcher, Vol. 7, No. 18, pp 916. (Persian).

Kaldipour, A. R.; Safipour, J. (2002). "Sociological analysis among students", Humanities Research Journal of Shahid Beheshti University, No. 35, pp. 149-180. (persian).

Coser, L. A. (1989). The lives and thoughts of great sociologists, translated by Mohsen Salasi, Tehran: Scientific. (Persian).

Mansouri, L.; Hosseinzadeh, A. H and Navah, A. R. (2013). "Investigating the role of organizational culture components (job security, job satisfaction and organizational justice) on alienation from work, a case study: Khuzestan public library librarians", Public Library and Information Research Journal (Former Library Message) ", No. 79. (Persian).

Mostafavi Rad, F; Behrangi, M.R.; Askarian, M. and Farzad, V. (2010). "Investigating organizational culture, quality of work life, organizational commitment with alienation from work of Shiraz high school principals", Journal of Educational Sciences of Shahid Chamran University, Vol. 6, No. 21, pp. 45-78. (Persian).

Pitney, W. A. (2006). "Organizational influences and quality-of-life issues during the professional socialization of certified athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting", Journal of Athletic Training, 41(2), 189. (Persian)

Ritzer, G. (2002). Sociological theory in the contemporary era, translated by Mohsen Salasi, Scientific Publications. (Persian).

Roche, G. (1996). An introduction to general sociology 1- Social action 2- Social organization. Translated by Homa Zanzanizadeh. Tehran: Samit Publications. (Persian).

Sabouri, M. (2006). Sociology of Organizations, Publications: Shabtab. (Persian).

Sohrabi, R. (2013). Examining the effect of the quality of work life on the organizational commitment of employees, master's degree. Dissertation, Hamedan, Bo Ali Sina University. (Persian).

Sabouri, M. (2009). *Sociology of Organizations*, 6th edition. Tehran: Shabtab Publishing. (Persian)

Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). "Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare", *Professionals International Journal of Business and Management*. Vol. 5 No. 8, 27-38.

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). "Work alienation and organizational leadership", *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

Tasdemir, S. (2014). "Impact of the quality of work life on organizational commitment comparative study on Academicians working for state and foundation university in Turkey", *International Journal of social sciences* vol. III (4), 2014.

Tonks, G. R. & Nelson, L. G., (2008). HRM: a contributor to employee alienation? *Research and Practice in Human Resource Management* Vol. 16, Issue 1.

## Investigating the Effect of Alienation from Work on Organizational Commitment (Technical Affairs staff of South Oil Fields Company)

Soheila Lashkari<sup>1</sup>, Abdolreza Navah (Ph.D)<sup>2</sup>

DOI: 10.22055/QJSD.2023.42540.2755

### **Abstract:**

Today, one of the main indicators of success in any organization is organizational commitment. Organizational commitment is an effective factor in the organizational behavior of employees and the efficiency of organizations. The present study was conducted with the aim of sociologically investigating the effect of alienation from work on organizational commitment among the technical affairs employees of the National Company of Southern Oil Regions in 2014. In the theoretical dimension, Parsons' systemic theory was used to achieve the research goals. The research was conducted using a survey method and using a questionnaire tool. The statistical population of this research was 1277 employees of the technical affairs of the National Company of Southern Oil Regions. The statistical population of this research was all the employees of the technical affairs of the Southern Oil Regions Company, whose number was 1277, and it was carried out in 2014. The results of the research showed that there is a negative and significant relationship between alienation from work and organizational commitment ( $r=-0.188$  and  $sig=0.001$ ). In addition, there is a significant relationship between demographic variables including age, marital position, employment position and organizational position with organizational commitment. But there is no significant relationship between gender variables and organizational commitment.

**Key Concepts:** *Quality of Work Life, Organizational Commitment, Technical Affairs Staff, Southern Oil Regions*

<sup>1</sup> PhD Student in Sociology, University of Shiraz, Shiraz, Iran (Corresponding Author), [lashkari36@yahoo.com](mailto:lashkari36@yahoo.com)

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran, [navah-ab@scu.ac.ir](mailto:navah-ab@scu.ac.ir)

