

بررسی رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: تعاونی تولیدی روستایی استان اردبیل)

Investigating the relationship between job security and organizational commitment (Case study: Ardabil Rural Production Cooperative)

چکیده:

امروزه موضوع مدیریت منابع انسانی اهمیت یافته است. یکی از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند از این رو موضوعات مرتبط با منابع انسانی از جمله امنیت شغلی کارکنان مهم تلقی می‌شود. ادراک امنیت شغلی بالا تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه، قصد ترک شغل، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار سیاسی و افزایش بهره‌وری سازمان دارد. از این رو سازمان‌ها در تلاشند با افزایش امنیت شغلی و تامین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. این موضوع در تعاونی‌های تولیدی که کارکنان آن تقریباً با امنیت شغلی پایینی مواجه هستند حائز اهمیت است. از این‌رو هدف از این مطالعه بررسی میزان تأثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در تعاونی‌های تولیدی استان اردبیل است. این پژوهش بر اساس هدف، از نوع توصیفی و همبستگی بوده و حجم جامعه آماری ۳۰۵ نفر است که تعداد ۱۶۹ نفر انتخاب شده و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد (به دلیل عدم دسترسی به جامعه آماری، ۳۰۵ نفر از آنان برای مطالعه انتخاب شدند). برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش همبستگی، استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که امنیت شغلی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی در مشاغل همچون تعاونی‌ها تأثیر دارد. در این مطالعه همچنین همبستگی بین ابعاد امنیت شغلی و تعهد سازمانی از جمله: تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی و دفاع از سازمان مورد تایید قرار گرفت که در این بین بعد عاطفی بودن محیط کار با ضریب همبستگی ۰/۷۸ بیشترین تأثیر را بر تعهد کارکنان تعاونی‌های تولیدی دارد.

واژه‌های کلیدی: امنیت شغلی، تعهد سازمانی، منابع انسانی، جغرافیای روستایی و تعاونی تولید

نوع مقاله: پژوهشی

محسن حسن طالش^۱، زهرا پورامینی^{۲*}، مجید یحییوی قاشم قشلاقی^۳

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران
- ۲- دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
- ۳- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

1- mohsen.hasani2774@gmail.com

2- * z.pouramini2575@gmail.com

3- majidyahyavi74@gmail.com

مقدمه

امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش رو رابطه بلندمدتی بین کارکنان و سازمان وجود دارد. از یک طرف کارکنان به سازمان اطمینان می‌دهند که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌توانند در سال‌های آتی از بازده آن بهره‌مند شوند و از سوی دیگر کارکنان در مورد امنیت شغلی و تامین نیازهای خود اطمینان حاصل می‌کنند [۹] از این‌رو سازمان‌ها در تلاشند با افزایش امنیت شغلی و تامین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. اما در اکثر سازمان‌ها نیاز به امنیت کمتر مورد توجه قرار گرفته و کمتر از نیازهای فیزیولوژیک، تعلق و... ارضا می‌شود. تعاونی‌های روستایی نیز از این امر استثناء نیست و در تامین امنیت شغلی کارکنان تا حدودی با چالش‌هایی روبرو است و مثل بقیه سازمان‌ها کمتر به آن توجه دارد این درحالی است که اکثر مطالعات نشان می‌دهند رابطه مثبتی بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و... وجود دارد.

یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌رو، عدم احساس امنیت شغلی و یا کاهش امنیت شغلی است که باعث بروز مشکلات رفتاری می‌شود میزان تعهد کارکنان رفته رفته کاهش یافته و از این طریق رفتارهای ضد شهروندی خود را نشان می‌دهد، رفتارهای سیاسی افزایش می‌یابد و در فرآیندهای روانی، نگرش افراد و حتی بر نوع لباس پوشیدن کارکنان تاثیر می‌گذارد [۷] افزایش رفتار سیاسی با افزایش تنازع در تخصیص منابع، تعارض بین افراد، رقابت برای قدرت همراه است که باعث تشکیل ائتلاف‌های گوناگون می‌شود [۲۹] بنابراین باعث می‌شود افراد از یک طرف تلاش کنند تا برای بقا در سازمان به رفتارهای ضد شهروندی دست زده و خود را به منبع قدرت نزدیک کنند و از طرف دیگر برای ترک سازمان دست به رفتارهای سیاسی دیگری بزنند. از این‌رو تعهد سازمانی نیز جای خود را به ترک و غیبت‌های مکرر می‌دهد.

با وجود همه این مشکلات، وقتی امنیت شغلی در سازمان بالا

باشد خود به خود تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. از این‌رو این تحقیق ابتدا درصدد بیان اهمیت امنیت شغلی در سازمان‌ها، و سپس در پی پاسخ به این سوال است که آیا امنیت شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد یا نه؟

مبانی نظری

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یکی از عوامل حیاتی برای سازمان‌ها در دستیابی به کارایی است. مفهوم تعهد سازمانی از رویکردهای مختلف قابل بررسی است. مارو به ۲۵ مفهوم از تعهد سازمانی اشاره می‌کند. بلو نیز به دو رویکرد در تعریف تعهد اشاره می‌کند [۲۸]. اندیشمندان مختلف تعاریف متفاوتی از تعهد سازمانی دارند جدول زیر به برخی از این تعاریف اشاره می‌کند. با توجه به تعاریف ارائه شده می‌توان گفت؛ تعهد پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان است [۱۴] که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند [۵] و به سه دسته زیر تقسیم می‌شود:

تعهد عاطفی

رویکردهای مختلف این نوع تعهد را به عنوان محرک یا احساس وابستگی به سازمان که فرد را در سازمان درگیر ساخته به گونه‌ای که اعضا در آن احساس لذت می‌کنند؛ تعریف می‌کنند [۲۸]. شلدن تعهد عاطفی سازمانی را یک نگرش و جهت‌گیری می‌داند که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانتر تعهد عاطفی را به عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند [۵] تعهد عاطفی اهداف سازمان و اشخاص را با هم تلفیق و متجانس می‌سازد [۱۶].

تعهد مستمر

این نوع تعهد اشاره به هزینه‌هایی دارد که مرتبط با ترک سازمان

جدول ۱- تعریف تعهد سازمانی

منابع	تعاریف
(ییلماز و همکاران، ۲۰۱۴)	ارتباط قوی هویت فردی با سازمان
(فرکر و بیرگولند، ۲۰۱۴)	پیوند بین سازمان و کارکنان
(جندقی و همکاران، ۲۰۱۱)	تعهد نگرش‌های مثبت و منفی کارکنان در جهت حرکت به سوی اهداف سازمان
(رابینز، ۲۰۰۵)	تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد، سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت سازمان باقی بماند.
(کوپر حکیم و ویس وسوران، ۲۰۰۵)	حالت‌های روانی یا نگرش فرد، و تمایل به ادامه فعالیت
(چاتمن، ۱۹۷۴)	حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ایزاری آن
(قربانی، ۱۳۹۱)	منظور از تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی، انجام درست و معقول کار بوده که در نهایت موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد.
(طبرسا، ۱۳۸۵)	تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان

وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند و در سازمان می‌مانند چون باید‌ها و نباید‌ها را می‌دانند [۲۸]. این نوع تعهد یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیان‌گر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که در آن کارکنان فکر می‌کنند در ادامه فعالیت و حمایت از سازمان دینی بر گردن آن‌هاست [۵]. این نوع تعهد، در قالب درونی‌سازی ارزش‌ها و اهداف سازمان، و تعهد اخلاقی کارکنان مطرح می‌شود [۱۶].

امنیت شغلی

تعریف‌های متفاوتی از امنیت شغلی وجود داشته که به بعضی از این تعاریف در زیر اشاره شده‌است:

• عبارتست از تضمین برقراری رابطه استخدامی فرد با سازمان [۲]

• احساس داشتن یک شغل مناسب، و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن

است. تمایل به ماندن در سازمان، به این دلیل که سرمایه‌گذاری کارمند سرمایه‌گذاری غیر قابل انتقال است. سرمایه غیر قابل انتقال سرمایه‌هایی مانند ارتباط با دیگران، کارکنان و بازنشستگی است [۲۸] می‌یر و آن معتقدند کارکنانی که ارتباط اولیه آن‌ها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر است، در سازمان می‌مانند زیرا نیاز دارند بمانند و باقی ماندن بر آن‌ها یک ضرورت است. بیکر تعهد را به‌عنوان تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کند که این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت این اندوخته‌ها از بین می‌رود و حتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود [۱۲] بنابراین تعهد مستمر ممکن است به دو دلیل باشد اهمیت سرمایه‌گذاری شخص و نبود جایگزین‌ها [۲۸].

تعهد هنجاری

عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان، در این بعد، افراد خدمت و فعالیت در سازمان را

شغل [۲]

می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد در این مورد؛ ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده دو عامل تعیین کننده در عدم امنیت شغلی می‌باشد. یعنی هر اندازه فرد عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی نماید و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد [۱۲] امنیت شغلی از مولفه‌های زیر تشکیل می‌شود.

مولفه‌های امنیت شغلی

امنیت شغلی تضمین در استخدام در یک شغل یا یک حرفه است، که از کیفیت و مهارت کارکنان حمایت می‌کند و از مولفه‌های متفاوتی تشکیل می‌شود که در زیر به بعضی از آن‌ها اشاره شده‌است.

- تمرکز بر شغل توسط افراد بیانگر وجود ثبات شغلی است که این تمرکز از دو شغله شدن افراد جلوگیری و بخشی از امنیت شغلی را شکل می‌دهد.

- جابه‌جایی کمتر در شغل بیانگر وجود امنیت شغلی است، که حاصل آن تخصصی و خبرگی است و زمانی که افراد در یک شغل خبرگی و تخصص پیدا کردند بخشی از امنیت شغلی آن‌ها شکل می‌گیرد.

- انتخاب شغل مناسب زمینه‌ساز بروز و تقویت علاقه‌مندی از کار است که با امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد.

- رضایت در شغل موجب بروز خلاقیت در کار شده و نهایتاً خلاقیت‌ها استحکام بخش امنیت شغلی کارکنان خواهد بود

- رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کار شده و احساس برابری در کارکنان شکل می‌گیرد که همین احساس برابری در

- امنیت شغلی حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطة اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد.

- امنیت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدیدکننده در آن شغل است [۱].

- برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی؛ این شرایط او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد [۵].

- منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد [۱۱].

- به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقا در کارراهه در طولانی مدت اشاره دارد [۱۹]

- امنیت شغلی یک پدیده ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده وجود داشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند. [۲۷]

همان‌طور که اشاره شد؛ امنیت شغلی عبارتست از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل است از این رو اگر فرد الف احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است. همچنین احساس امنیت شغلی به حالتی گفته

بر تعهد و عملکرد تاثیر دارد. به عبارت دیگر کارکنانی که احساس کنند امنیت شغلی در سازمان کم هست تعهد خود را در موقعیت کاری شان از دست می‌دهند [۲۱].

تلاش برای توسعه‌ی تعهد در کارکنان و امنیت شغلی آنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. از بعضی مناظر، تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه‌ی فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند. همچنین، ابعاد امنیت شغلی که از طریق پرورش منابع انسانی به دست می‌آید، موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد [۶].

پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی

بافرانی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان" پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های امنیت شغلی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بیشترین میزان تعهد سازمانی و امنیت شغلی مربوط به کارکنان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بوده و کارکنان رسمی نیز دارای بیشترین میزان تعهد سازمانی و امنیت شغلی بودند.

پورکیانی و حسینی کهنوج (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان" به بررسی رابطه بین امنیت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. در این مقاله به نقش امنیت شغلی در عملکرد سازمانی اشاره شده و تاثیر امنیت شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بررسی شده است. نتایج نشان‌دهنده تاثیر مثبت

سازمان، نقش موثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند.

● از جمله مولفه‌های امنیت شغلی، عاطفی بودن محیط کار است که به ساختن روان سالم انسان‌ها کمک می‌کند و زمانی که انسانی از طریق کار، شخصیت و روان خود را تکامل بخشند امنیت شغلی آن‌ها نیز تامین می‌شود.

● احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشار شغلی گردیده و در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید می‌شود، تامین می‌گردد.

● وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تعهد سازمانی است.

● زمانی که کارکنان یک سازمان از سازمان خود دفاع کنند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم اعتبار سازمان را تقویت کرده که در سایه آن امنیت شغلی افراد تامین می‌گردد [۸].

امنیت شغلی و تعهد سازمانی

امروزه امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها بایستی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند [۲۳]. وقتی امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است [۱۸]. مطالعات گوست (۲۰۰۴) نشان داد که میزان پایین امنیت شغلی و شرایط کاری بر تعهد و رضایت شغلی تاثیر دارد. همچنین مطالعات خان و همکارانش^۱ (۲۰۱۲) نیز نشان داد که امنیت شغلی

امنیت شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود.

جندقی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" به بررسی رابطه بین امنیت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. که ۱۵۸ نفر از کارکنان انتخاب شده و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شده است. نتایج نشان داد رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود داشته و امنیت شغلی بر این دو متغیر تاثیر دارد.

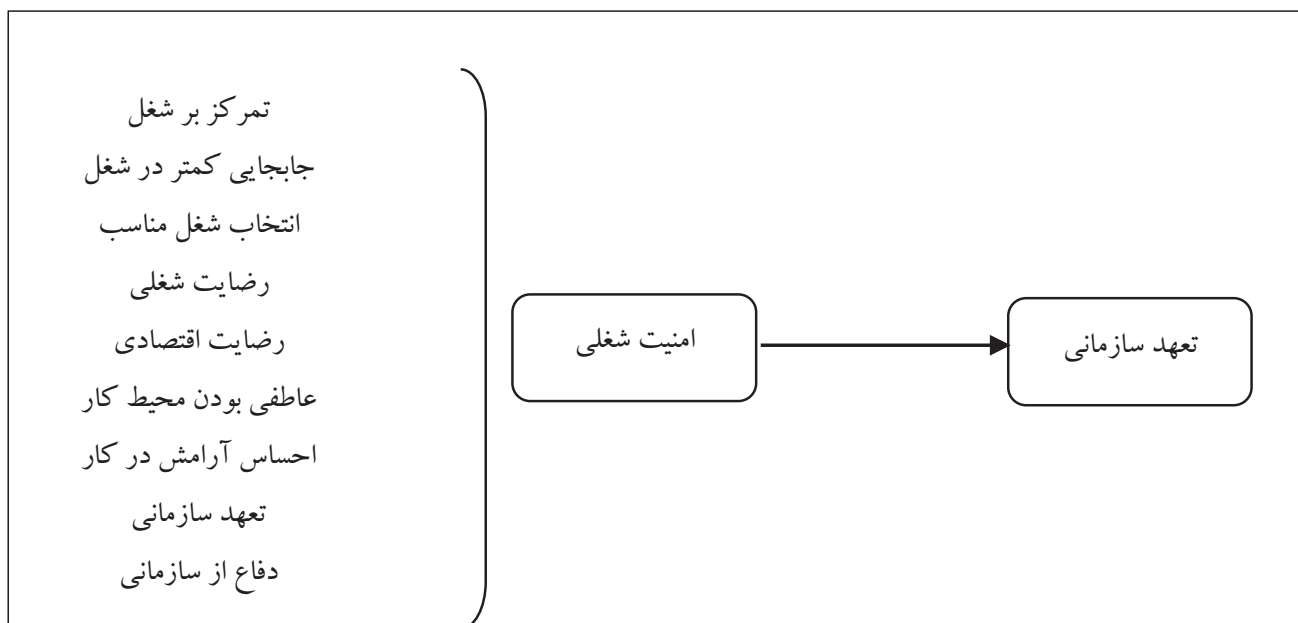
آکپان (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "امنیت شغلی و رضایت شغلی به عنوان عامل تعیین کننده تعهد سازمانی میان استادان دانشگاه نیجریه" به بررسی تاثیر امنیت و رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی استادان دانشگاه در نیجریه پرداختند در این مطالعه؛ ۲۹۰ نفر از مدرسان دانشگاه برای مطالعه انتخاب شدند. نتایج نشان دهنده این بود که هر دو امنیت و رضایت شغلی اثر قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارند.

فارکر و برگلاند (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "امنیت شغلی و تعهد سازمانی" به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی، در کشور سوئد بین سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۱۱ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد ادراک از دست دادن شغل با تعهد سازمانی پایین و تمایل کمتر به ماندن در سازمان ارتباط دارد. امنیت شغلی می‌تواند بر شغل جاری و محیط کاری تاثیر بگذارد از این رو افزایش بیکاری باعث کاهش امنیت شغلی شده و تعهد سازمانی را کاهش می‌دهد.

با توجه به مطالعات انجام شده، فرضیه‌های پژوهش به همراه مدل مفهومی زیر بصورت زیر قابل احصاء است:

فرضیات پژوهش

بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
بین ابعاد امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها

پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی است. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شده‌است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از نوع استاندارد هستند. پرسشنامه امنیت شغلی پرسشنامه استاندارد نیسی و محمودیان است (۱۳۷۹) که پایایی و روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های سقاییان و کمالی به اثبات رسیده‌است به طوری که آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه امنیت شغلی ۰/۸۷ می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌ها حدود ۲۷,۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۷۲,۱۹ درصد پاسخ‌دهندگان مرد، حدود ۱۴ درصد پاسخ‌دهندگان کمتر از ۳۰ سال، حدود ۵۹ درصد بین ۳۰-۴۰ سال، حدود ۲۵ درصد بین ۴۰-۵۰ سال، حدود ۲ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن و حدود ۱۰,۶۵ درصد پاسخ‌دهندگان زیر دیپلم- دیپلم، حدود ۱۸,۳۴ درصد فوق دیپلم، حدود ۵۲,۶۷ درصد لیسانس و حدود ۱۸,۳۴ درصد فوق لیسانس بودند.

برای آزمون فرضیه‌ها از همبستگی پیرسون استفاده شده‌است. جدول زیر اطلاعات حاصل از آمار توصیفی مرتبط با سوالات تخصصی را نشان می‌دهد. در این جدول به ترتیب تعداد، میانگین، واریانس انحراف معیار و برای هر یک از ابعاد نشان داده شده است. در ادامه، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش به شرح جدول زیر به دست آمده است.

در این ماتریس، مشاهده می‌شود که همبستگی بین متغیرهای

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلفا و می‌یر ساخته شده‌است و پایایی و روایی این پرسشنامه توسط آن‌ها برای هر یک از ابعاد به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ برآورد شده‌است.

جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان تعاونی‌های تولیدی مناطق روستای، به تعداد ۳۰۵ نفر است که در این تعاونی‌ها مشغول بکار هستند (به دلیل عدم دسترسی به جامعه آماری پژوهش ۳۰۵ نفر از آنان برای مطالعه انتخاب شدند). حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در این تحقیق، ۱۶۹ نفر است. در این

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرها

متغیر	میانگین	واریانس	انحراف معیار
تعهد سازمانی	۳,۵۰	۰/۱۷	۰/۴۲
امنیت شغلی	۳,۲۱	۰/۲۴	۰/۴۹
تمرکز بر شغل	۳,۳۳	۱,۱۵	۱,۰۷
جابجایی کمتر در شغل	۳,۲۹	۰/۳۱	۰/۵۵
انتخاب شغل مناسب	۳,۶۱	۰/۷۵	۰/۸۶
رضایت شغلی	۳,۴۲	۰/۳۹	۰/۶۲
رضایت اقتصادی	۳,۰۰	۰/۹۶	۰/۹۷
عاطفی بودن محیط کار	۳,۴۴	۰/۶۱	۰/۷۸
احساس آرامش	۳,۲۷	۰/۳۲	۰/۵۶
تعهد سازمانی	۳,۳۴	۰/۷۱	۰/۸۴
دفاع از سازمانی	۲,۸۲	۰/۴۳	۰/۶۶

جدول ۳- همبستگی بین متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
امنیت شغلی	۱										
تمرکز بر شغل	۰/۷۲	۱									
جابجایی کمتر در شغل	۰/۵۰	۰/۳۶	۱								
انتخاب شغل مناسب	۰/۵۷	۰/۳۴	۰/۴۴	۱							
رضایت شغلی	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۱۹	۰/۳۶	۱						
رضایت اقتصادی	۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۵۸	۱					
عاطفی بودن محیط کار	۰/۷۸	۰/۴۸	۰/۳۳	۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۶۱	۱				
دفاع از سازمانی	۰/۷۱	۰/۴۳	۰/۳۵	۰/۴۷	۰/۳۴	۰/۵۵	۰/۳۴	۱			
احساس آرامش	۰/۵۷	۰/۲۸	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۱۸	۰/۳۳	۰/۴۷	۰/۲۶	۱		
تعهد سازمانی	۰/۷۴	۰/۴۷	۰/۲۴	۰/۲۶	۰/۲۷	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۴۷	۰/۳۳	۱	

این مطالعه بررسی میزان تاثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی است. برای سنجش فرضیه اول تحقیق "بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد" از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که رابطه مثبتی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی مورد وجود دارد. ضریب همبستگی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی ۰/۷۴ است. به این معنی که بین متغیرها، با توجه به سطح معناداری رابطه وجود داشته و رابطه بین متغیرها مستقیم است.

برای سنجش فرضیه دوم تحقیق "بین ابعاد امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد" از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که رابطه مثبتی بین تمرکز بر شغل (۰/۷۲)، جابجایی کمتر در شغل (۰/۵۰)، انتخاب شغل مناسب (۰/۵۷)، رضایت شغلی (۰/۵۹)، رضایت اقتصادی (۰/۷۱)، عاطفی بودن محیط کار (۰/۷۸)، دفاع از سازمانی (۰/۷۱) و احساس آرامش (۰/۵۷) با تعهد سازمانی وجود دارد. به این معنی که بین متغیرها، با توجه به سطح معناداری رابطه وجود داشته و

امنیت شغلی و تعهد سازمانی ۰/۷۴ است که در سطح $p < 0.01$ معنادار است. همچنین همبستگی بین ابعاد امنیت شغلی و تعهد سازمانی به ترتیب؛ ۰/۷۲، ۰/۵۰، ۰/۵۷، ۰/۵۹، ۰/۷۱، ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۵۷ است که در سطح $p < 0.01$ معنادار است. با توجه به نتایج پژوهش، از آنجایی که ضرایب بدست آمده مثبت و بالای ۰/۵۰ است از این رو رابطه مثبت بین امنیت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

امروزه موضوع مدیریت منابع انسانی اهمیت یافته و از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند از این رو موضوعات مرتبط با منابع انسانی از جمله امنیت شغلی کارکنان مهم تلقی می‌شود. ادراک امنیت شغلی بالا تاثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه، قصد ترک شغل، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار سیاسی و افزایش بهره‌وری سازمان دارد. از این رو هدف از

رسانده یا تا حد ممکن از برنامه‌های جانشین پروری استفاده نمایند. رابطه بین انتخاب شغل مناسب و تعهد در این پژوهش مورد تایید قرار گرفت؛ توصیه می‌شود از آنجاییکه درجه اهمیت امنیت شغلی برای افراد مختلف متفاوت بوده، تعاونی‌ها باید در برنامه‌های جذب و استخدام کارکنان حتماً به تناسب شغل و شاغل توجه نموده و میزان اهمیت امنیت شغلی را از نظر افراد مختلف بررسی نمایند.

نتایج پژوهش وجود رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نیز تایید کرد. از این رو به مدیران تعاونی‌ها توصیه می‌شود جهت افزایش میزان رضایت کارکنان برنامه‌های انگیزشی متفاوتی از جمله توجه همزمان به نیازهای مادی و معنوی افراد برای کارکنان این سازمان تدارک ببینند.

سپاسگزاری

IRM ...

رابطه بین متغیرها مستقیم است. نتایج پژوهش‌های پیشین که توسط بافرانی (۱۳۸۵)، نورانی (۱۳۸۷)، کهنوج (۱۳۹۲)، نظری و همکاران (۱۳۹۳)، جندقی و همکاران (۲۰۱۱) و آکپان (۲۰۱۳) انجام شد وجود رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی را تایید کرده‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر توصیه می‌شود: با توجه به اینکه در اکثر تعاونی‌ها کارمندان از امنیت شغلی بالایی برخوردار نیستند و اکثر استخدام‌ها بصورت موقت هستند؛ مدیران باید با فراهم‌سازی شرایط (مانند مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار و ...) میزان تعهد کارمندان در تعاونی‌ها را بیشتر نموده و به این مقوله توجه نمایند که افزایش تعهد کاری، تمرکز شغلی را افزایش خواهد داد که این امر در افزایش بهره‌وری نیز موثر است.

نتایج پژوهش وجود رابطه بین جابه‌جایی کمتر در شغل و تعهد سازمانی را تایید کرد. از این رو به تعاونی‌ها توصیه می‌شود در برنامه‌های جایگزینی کارمندان میزان جابه‌جایی را به حداقل

مراجع

۱. اعرابی حسین، کمانی سیدمحمد حسین. (۲۰۰۰). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه ۱۴ (۲) ۸۷-۹۳.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹) مدیریت عمومی، تهران: نشرنی.
۳. بافرانی، محمدجواد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۴. پورکیانی، مسعود و حسینی کهنوج نرگس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت.
۵. پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرین (۱۳۹۱). اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل، نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۱، صص ۷۸-۹۴.
۶. تقی زاده، جهان، رسولی، رضا و بابائی، شاهرخ (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۷ (۲) ۷۸-۵۳.
۷. رحمان سرشت، حسین، و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه مدیریت»، سال ۸، شماره ۷۳: ۲۹-۹۶.

۸. سلطانی، ایرج (۲۰۰۰)، نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر-سال یازدهم-شماره ۱۰۵
۹. سوری، ابوزر، یوسفی، بهرام، و شعبانی مقدم، کیوان (۱۳۹۲)، ارتباط توانمندسازی و امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره ۱: ۹-۱۰.
۱۰. لالیان پور، نوشین، دوستی، ناهید، و محمدزاده آزاده (۱۳۹۰)، مفهوم توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت بیمه)، هجدهمین همایش ملی و چهارمین سمینار بین المللی بیمه و توسعه، شماره ۲۴: ۱۶۳-۳۹.
۱۱. محرابی، جواد و گلناری، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مدیریت توسعه و تحول، ۲۱، صص. ۴۹-۶۰.
۱۲. مجیدی عبدالله قهرمانی علی اکبر و محمودآبادی علی اکبر (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، توانمندسازی کارکنان پلیس، سال سوم، شماره چهارم، صص ۴۳۷-۴۵۱.
۱۳. نورانی س. (۱۳۸۷)، رابطه بین سبک های دلبستگی با امنیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره برق استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان.
14. Akpan, C. P.(2013), Job Security and Job Satisfaction as determinants of Organizational Commitment among University Teacher in Gross River State, Nigeria, British Journal of Education, Vol.1, No.2, pp. 82-93.
15. Elangoven, A. R. & Xie, Jia Lin.(2000), Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes, Leadership & organization development journal, Vol. 21/6, p.319- 328, Available at <http://www.emerald-library.com>.
16. Furaker, Beng and Berglund, Tomas.(2014), Job Insecurity and Organizational Commitment, Revista Internacional de Organizaciones, No.13, p.163-186.
17. Jandaghi, Gholamreza., Mokhles, Ali., and Bahrami, Hamid. (2011), The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities, African Journal of Business Management, Vol.5, No.16, pp. 6853-6858.
18. Jeong-Ho, Jeon. (2009). The Impact of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Top Management, in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy
19. Kacmar, K Michele and Ferris, Gerald.(1993), Politics at Work : Sharpening the focus of political behavior in organization, Business Horizon.
20. Meyer, JP & Allen, NJ.(1991), A Three component conceptualization of organizational commitment', Human Resource Management Review, Vol. 1, No.1.
21. Ok Para, J. o, Wynn, p. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Journal of Management Development, 9(27), 935-95.
22. Olson, Bradley., Bao, Yongjian., and Parayitam, Satyanarayana.(2014), Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment: An empirical study, Chinese Management Studies, Vol. 8, No.,3, pp.354-374

23. Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium, *Applied Psychology*, (51)1, 23-42.
24. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V.(1974), Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 , No. 5, pp. 603-9.
25. Raadabadi, Mehdi., Mojibafan, Arezoo., Rajabi, Vasokolaee Ghasem., and Dargahi, Hossein.(2015), The Relationship of Organizational Commitment and Political Behavior Tendency among the Employees of Tehran University of Medical Sciences, *Asian Social Science*, Vol 11, No.21, p.62.
26. Thipha phongphakaphun, Phatsom.(2012), Perception of Organizational Politics and Influence of Job Attitude on Organizational Commitment, a Thesis for the Degree of Master of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce
27. Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European management Journal*, 25(1), 25-35.
28. Muhammad, S. K. (2012). Role of commitment in the development of employee's citizenship behaviour: Evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20).
29. Yılmaz, Emine., Özerb, Gökhan and Günlük, Mehmet.(2014), Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations?, *Social and Behaviora ciencias* 150, pp.241- 250

I Investigating the relationship between job security and organizational commitment (Case study: Ardabil Rural Production Cooperative)

M. Hasani-talesh¹, Z. Pouramini^{2,*}, M. Yahyavi-ghasem-gheshlaghi³

1. M.Sc. Student, Geography and Rural Planning, University of Guilan, Guilan, Iran

2. PhD student in Organizational Behavior and Human Resources, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

2. Master of Business Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

*Corresponding author Email: z.pouramini2575@gmail.com

Abstract: Nowadays, the issue of human resource management has become important and one of the indicators for measuring the superiority of organizations over each other is the employees working in those organizations. Therefore, issues related to human resources, including job security of employees are considered important. Perception of high job security has a significant effect on retired intentions, job leaving intention, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, political behavior, and increasing organizational productivity. Therefore, organizations are trying to achieve the necessary efficiency by increasing job security and meeting the needs of employees. This is important in production cooperatives where employees face almost low job security. Therefore, the purpose of this study is to investigate the impact of job security on organizational commitment in production cooperatives in Ardabil province. The purpose of this study is descriptive and correlational and the size of the statistical population is 305 people, of which 169 people were selected and a questionnaire was distributed among them (due to lack of access to the statistical population, 305 people were selected for the study). Correlation method was used to test the research hypotheses. The results showed that job security directly affects organizational commitment in jobs such as cooperatives. This study also correlates the dimensions of job security and organizational commitment, including; Focus on job reduction in job transfer, job selection, job satisfaction, economic satisfaction, emotional work environment, sense of calm, organizational commitment and organizational defense were confirmed, among which the emotional dimension of the work environment with a correlation coefficient of / 78. 0 has the greatest impact on the commitment of the employees of production cooperatives.

Keywords: Job security, organizational commitment, human resources, Rural geography and production cooperatives

DOI: 10.22034/irm.2021.136716