

بررسی و مقایسه امنیت روانشناختی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد

محمد نوراحمدی^۱، مجید کرامتی مقدم^۲، مهدی نوراحمدی^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد خرم آباد، لرستان

^۲ دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، لرستان (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی کارشناسی تربیت بدنی، دانشکده فنی خرم آباد، لرستان

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه امنیت روان شناختی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری این ادارات جمعاً ۶۲۰ نفر می باشند. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی پرسش نامه ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل: پرسش نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲) و پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و میپر (۱۹۹۰) بودند که اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان دادند که: بین امنیت روان شناختی با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح ($p < 0/001$) وجود دارد.

واژه های کلیدی: امنیت روان شناختی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه:

منابع انسانی مهم ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی محسوب می شوند و مدیران به دنبال ارائه برنامه هایی برای ایجاد هماهنگی میان اهداف و نیازهای نیروهای انسانی در روش های تأمین اهداف سازمانی می باشند. امنیت روان شناختی از نظر افروز: امنیت موهبت الهی و نیاز فطری انسان است. همه انسان ها نیازمند امنیت درون و آرامش خاطرند. امنیت درونی و آرامش درونی مهم ترین بستر شکوفایی شخصیت و سلامت فکری است. از این رو توجه به ضرورت پرورش احساس امنیت در کودکان، نوجوانان و بزرگسالان و سالمندان اعم از زنان و مردان از خطیرترین رسالت کارگزاران جامعه است. احساس امنیت از بیشترین اهمیت برخوردار است و خمیرمایه آرامش روان، امید، پویایی و تلاش همیشگی انسان به شمار می آید. امنیت روان و اطمینان خاطر، هموارترین بستر رویش خلاقیت ها و نوآوری های ذهنی و فرآورده های برتر علمی در جوانان هوشمند است.

احساس امنیت روانی از برجسته ترین ویژگی های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و موثرترین شیوه ترغیب محققان و پژوهشگران به تفکر، تلاش و دستیابی به سرحلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی، خانوادگی، شغلی و حرفه ای و اجتماعی و اقتصادی است (افروز، ۱۳۸۵، ص ۵). آن و می در سال ۱۹۹۲ بیان می کنند که تعهد سازمانی یک حالت روان شناختی است که روابط کارکنان با سازمان را توصیف می کند و بر تصمیم به ادامه عضویت در سازمان دلالت دارد (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک رفتار کارکنان می باشد (غلام پور و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷).

تعهد سازمانی را می توان به طور ساده وفاداری به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس تعلق، وابستگی و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان تعریف کرد (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴، ص ۴).

نقش و اهمیت امنیت در پیشرفت هر جامعه ای تا بدان حد است که آن را بستر هرگونه توسعه ای می دانند. در جوامع در حال توسعه که با انواع بحران ها و چالش های مستمر ناشی از عقب ماندگی و بی ثباتی ساختارهای مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و... مواجه می باشند، امنیت نقش ویژه ای را ایفا می نماید. بنابراین با تقسیم مفهوم امنیت به دو بعد جدا و در عین حال وابسته «عینی و ذهنی» مطالعات امنیتی در سطوح و اشکال مختلف مورد توجه دانشمندان رشته های مختلف علوم اجتماعی قرار گرفته است. بحث از امنیت و مقوله های امنیتی یکی از پیچیده ترین مباحث امروزی را در علوم سیاسی، جامعه شناسی و روابط بین الملل رقم زده است چرا که سطوح امنیت و ابعاد امنیت و دسته بندی مفاهیم امنیتی و تعریف و تبیین مفاهیم به نحوی که کمترین هم پوشانی ها را به وجود آورد از دل مشغولی های مهم دست اندرکاران و اندیشمندان این حوزه هاست (کلهر، ۱۳۸۶، ص ۱).

امنیت را می توان توان مندی بهره گیری بهینه از فرصت ها و تضمین منافع و ارزش ها تعریف کرد. این تعریف از امنیت، بر نگرش ذهنی و تفسیرگرایانه از خطرات غیرمادی مبتنی است. پس خطرات شامل مواردی چون اجبار و تحمیل، تبعیض و هر آن چیزی می شود که مانع پیشرفت و ترقی است و به تحقق آرامش و اطمینان لطمه وارد می کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که «امنیت دارای دو عنصر اساسی تهدید و فرصت است و برقراری امنیت منوط به رهایی نسبی از تهدید و بهره گیری از فرصت هاست». و به این ترتیب امنیت شامل دو وجه سلبی و ایجابی است. به طوری که در وجه سلبی تحقق امنیت در گرو نبود خطر و در وجه ایجابی کسب فرصت ها و تضمین منافع و ارزش ها مورد توجه است.

وجه سلبی امنیت به مقابله با خطرات و تهدیدهایی معطوف است که بقای زندگی را تهدید می کند، خطراتی که مانع ادامه حیات انسان است. اما وجه ایجابی با فرض بقا و ادامه حیات، به کیفیت زندگی و نوع و سطح برخورداری از زندگی توجه دارد و تکامل سامانه زندگی را ضامن استواری، استحکام و امنیت دانسته است. پس امنیت به همان اندازه که مقوله ای فیزیکی و عینی می تواند باشد، مقوله ای روانی و ذهنی نیز هست. امنیت فیزیکی به استحکام، استواری و قطعیت و رهایی از خطرات ملموس و

عینی چون مرگ و میر و جنگ توجه می کند و امنیت روانی یعنی آرامش، اطمینان خاطر، انعطاف پذیری و ظرفیت سازی است (نویدنیا، ۱۳۸۸، ص ۲۸-).

این پژوهش رابطه امنیت روانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد را بررسی می کند. و پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین امنیت روان شناختی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد ارتباطی وجود دارد؟

پیشینه پژوهش:

وست ، ۱۹۹۰ به نقل از ادمونسون، ۱۹۹۹، عنوان کرد که در موقعیت هایی با امنیت روانی بالا، ریسک پذیری و نوآوری بیشتری را می توان مشاهده کرد، در گروه هایی که دارای جو عاری از تهدیدات فردی هستند و حمایتگری را احساس می کنند می توان روش های جدید و ارتقا یافته کاری را توسعه داد. اگر ارتباطات سازمانی در جوی با امنیت روانی بالا شکل بگیرد کارکنان با رغبت بسیار بیشتری می توانند از رفتارها و ایده های خلاق خود بهره بگیرند و امنیت روانی می تواند عملکرد را در محیط کار توسعه دهد (ادمونسون ، ۱۹۹۹، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۱).^۳

وجود امنیت روان شناختی و میزان آن در محیط کار می تواند رفتار و عملکرد کارکنان در محل کار را تحت تأثیر قرار دهد (ادمونسون، ۲۰۰۲، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۳).

شرکت هایی که کارکنان را به درگیر شدن در رفتار نوآورانه تشویق می کنند و محیط کاری با امنیت روانی بالا را ایجاد می نمایند با عملکرد بهتری رو به رو خواهند بود (باری و فریس ، ۲۰۰۳، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۳).^۴

روش شناسی پژوهش:

طرح تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی دو متغیره است. جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر کارمند شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر می باشد. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده شده است. باتوجه به این که جامعه آماری شامل پنج اداره آموزش و پرورش می شود که از نظر آماری با هم متفاوتند و محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند لذا جامعه به خرده گروه هایی به نام طبقه تقسیم می شود و نمونه های مستقل از هر طبقه انتخاب می شوند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). و نسبت هر یک از طبقه ها در نمونه برابر نسبت همان طبقه ها در جامعه است (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). مزیت این روش در این است که احتمال معرف بودن نمونه را، به ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد، افزایش می دهد. در این روش طبقه های مختلف به طور درست در نمونه حضور پیدا می کنند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۶).

^۳ West, 1990

^۴ Edmondson 1999

^۵ Beir & frees, 2003

نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تصادفی ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد براساس حجم جامعه ۶۲۰ نفر (مرد ۵۵۴ نفر و زن ۶۶ نفر) و حجم نمونه ۲۴۲ نفر

ردیف	نام شهرستان	ستون شماره ۱		ستون شماره ۲	ستون شماره ۳	ستون شماره ۴		ستون شماره ۵
		مرد	زن			مرد %	زن %	
۱	اداره کل	۲۶۵	۲۵	۴۷٪	۱۱۳	۹۱	۹	۱۱
۲	خرم‌آباد ناحیه یک	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱	۳۹	۸۵	۱۵	۶
۳	خرم‌آباد ناحیه دو	۸۵	۱۵	۱۶٪/۱	۳۹	۸۵	۱۵	۶
۴	ویسیان	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱
۵	بیران شهر	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱
۶	زاغه	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱
۷	سپیدشت	۲۳	۲	۴٪	۱۰	۹۲	۸	۱
۸	جمع کل	۵۵۴	۶۶	۱۰۰٪	۲۴۳	-	-	۲۷

ابزار:

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده می‌شود. براساس گزارش (می‌یر و آلن، ۱۹۸۴، ۱۹۹۴، و هاکت، بیسیو و هاستد، ۱۹۹۴، به نقل از ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹)، ضریب روایی مقیاس پرسش‌نامه تعهد سازمانی در سطح آلفای کرونباخ ۰/۰۱ معنادار است. پایایی این آزمون را (همایی، ۱۳۸۲، و سلطان حسینی، ۱۳۸۲، به نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۰)، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. و پایایی محاسبه شده برای این پرسش‌نامه توسط محقق ۰/۸۶ می‌باشد که با پایایی محاسبه شده توسط همایی و سلطان حسینی هم‌خوانی دارد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵)، می‌باشد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۴). از پرسش‌نامه امنیت روانی آبراهام مازلو (۱۹۵۲) که در سال ۱۳۵۸ توسط هومن ترجمه و در سال ۱۳۸۳ توسط امین‌پور هنجاریابی شد و در سال ۱۳۸۶ مجدداً توسط زارع برای دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی (یکی از مراکز و واحدهای دانشگاهی) مورد آزمون قرار گرفت، استفاده می‌شود. در پژوهش زارع (۱۳۸۶) شاخص کفایت نمونه‌برداری ۰/۶۰۲ در سطح $\alpha = 0/001$ معنادار می‌باشد. که در این پژوهش از این پرسش‌نامه استفاده شده است و پس از محاسبه پایایی پرسش‌نامه فوق براساس ضریب آلفای کرونباخ (توسط محقق)، ضریب ۰/۹۴ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری، SPSS (۱۹) از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید، بدین ترتیب که ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی به توصیف متغیرهای جمعیت شناختی آزمودنی‌ها پرداخته شد، سپس شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه گردید. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد، و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین (امنیت روان‌شناختی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی)، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به کار برده شد و در بخش یافته‌های جانبی برای مقایسه امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد، از آزمون لوین (آزمون برابری واریانس‌ها) و آزمون t گروه‌های مستقل (آزمون برابری میانگین‌ها) استفاده گردید.

یافته های پژوهش:

در این پژوهش، ۸۸/۶ درصد نمونه آماری مرد و ۱۱/۴ درصد زن و ۷/۲ درصد نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال سن دارند، ۴۲/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۴/۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۹ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند. همچنین ۷/۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۴/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۹/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۸/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۰/۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. و ۸۵/۱ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می‌باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده‌اند. ۱۶/۱ درصد نمونه آماری بین ۱ تا ۱۰ سال خدمت نموده‌اند، ۴۱/۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند و ۳/۸ درصد نیز در مورد سابقه خدمت خود پاسخی ارائه نکرده‌اند.

ضرایب همبستگی پیرسون بین امنیت روان‌شناختی و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی

فرضیه	امنیت روان‌شناختی و مولفه‌های آن	آماره‌ها	تعهد سازمانی
۱- بین امنیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	امنیت روان‌شناختی	ضریب همبستگی پیرسون	*۰/۴۴۰
		سطح معنی‌داری P	۰/۰۰۰
		تعداد	۲۳۶

براساس اطلاعات جدول بالا چنین استنباط می‌شود که:

° statistical package for the social sciences

‡ Pearson correlation

‡ Multiple Regression

^ Stepwise

^ Leven

‡ Independent Samples Test

۱- با اطمینان ۹۹ درصد، $p < 0/01$ همبستگی مثبت و معنی داری ($r = 0/440$) بین امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد وجود دارد.

مقایسه امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد:

برای مقایسه امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد، از آزمون های لوین (آزمون برابری واریانس ها) و t گروه های مستقل (آزمون برابری میانگین ها)، استفاده گردیده که نتایج آن در قالب جدول زیر نشان داده شده است.

نتایج آزمون t گروه های مستقل مربوط به مقایسه امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون لوین		آزمون t گروه های مستقل	
					آماره F	سطح معنی داری	آماره t	درجه آزادی
امنیت روان شناختی	مرد	۲۰۹	۱۷/۸۹	۱۰/۳۸	۰/۳۱۳	۰/۲۲۹	۲۳۴	۰/۸۱۹
	زن	۲۷	۱۷/۴۱	۱۰/۷۴				
تعهد سازمانی	مرد	۲۰۹	۶۶/۶۷	۱۸/۴۶	۰/۷۱۷	-۰/۱۴۶	۲۳۴	۰/۸۸۴
	زن	۲۷	۶۷/۲۲	۱۸/۴۸				

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، مقادیر به دست آمده برای سطح معنی داری آزمون لوین همگی بیشتر از $0/05$ هستند ($p > 0/05$)، که حاکی از همگنی (برابری) واریانس ها در نمرات دو گروه مورد مقایسه است. از طرفی مقادیر به دست آمده برای آماره های t و سطوح معنی داری مربوطه، حاکی از آن است که بین میانگین امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد، تفاوت معنی دار وجود ندارد ($p > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها (ضریب همبستگی پیرسون) مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد، ($p < 0/01$)، همبستگی مثبت و معنی داری ($r = 0/440$)، بین امنیت روان شناختی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم آباد وجود دارد. و می توان نتیجه گرفت که هرچه امنیت روان شناختی بالاتر باشد، تعهد سازمانی کارکنان بیشتر می شود. که این یافته با مطالعه محققانی هم چون مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰ و (ادمونسون، ۱۹۹۹، باری و فریس، ۲۰۰۳، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰) که در مورد تأثیر امنیت روانی بر روی عملکرد انجام گرفته بود و مشخص شد که امنیت روانی هم به صورت مستقیم و هم به طور غیرمستقیم (از طریق رفتار یادگیری) بر روی ارتقای عملکرد تأثیرگذار است، هم خوانی دارد و حسن زاده با استفاده از الگوی می یو و آلن در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارشناسان شهرداری مشهد نشان داد که بین عملکرد و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد (حسینی و مهدی زاده، ۱۳۸۹). پس باتوجه به ارتباط عملکرد با تعهد سازمانی می توان نتیجه گرفت که امنیت روان شناختی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد. حسینی و شهودی (۱۳۹۲) نشان دادند که امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار، ارتباط مثبت و معنی داری دارد و نتایج تحلیل رگرسیون خطی نیز نشان داد که امنیت روانی می تواند بعد لذت بردن از کار را پیش بینی نماید. هم چنین رضاییان و کشته گر در بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی (۱۳۸۷)، با استفاده از (مدل گلن، ۲۰۰۱) استفاده شده که شامل چهار مولفه

خودآگاهی (خودآگاهی عاطفی، خودارزیابی دقیق، اعتماد به نفس)، خود مدیریتی (خود کنترلی احساسی، خلوص، سازگاری، وجدان، نوآوری، خوش بینی)، آگاهی اجتماعی (هم دلی، هوشیاری سازمانی، خدمت محوری)، مدیریت روابط (توسعه توانایی، رهبری القایی، تأثیر، مدیریت تعارض، کارگروهی) می باشد و مشخص شد که بین این مولفه ها و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (رضاییان و کشته گر، ۱۳۸۷، ص ۳۱). که این پژوهش با مطالعه حاضر در بعضی موارد (مولفه ها) شباهت دارد. لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، در تحقیقات خود به ارتباط قوی و مثبت بین سرمایه های روانی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ماندن در سازمان و کاهش غیبت دست یافتند. نتایج تحقیقات آن ها نشان داد که متغیرهای روان شناختی مانند، امید، خوش بینی، تاب آوری و خود کارآمدی بر بهبود عملکرد و بهره وری در سازمان ها تأثیر مثبتی دارد. کارکنان متعهد و راضی که اهداف و ارزش های سازمان ها را می شناسند به عنوان منابع انسانی، برای بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می شوند (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۶). تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر، ۱۹۸۴)، حضور (ماتیو و زاجاک، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (اریلی و چاتمن، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می، پر، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی و پورتر و استیرز، ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد (امامی، ۱۳۸۷، ص ۱۳۱).

همچنین براساس متغیرهای پیش بین حدود ۵۸ درصد از واریانس نمرات تعهد سازمانی را تبیین می کنند ($p < 0/01$). $R^2 = 0/578$, $F = 23/409$. حفظ کارکنان و نرخ بهره وری نیروی کار موجود، باید نگرانی اساسی مدیریت منابع انسانی باشد. چرا که اگر کارکنی سازمان را ترک کند، پول و زمان و سرمایه گذاری شده در جهت استخدام و آموزش کارکن از دست می رود. به علاوه هم چنان که در سلسله مراتب سازمان بالا می رویم این هزینه ها مهم تر و بیشتر می شوند. ترک شغل کارکنان با مهارت بالا، هزینه های مهمی را هم هزینه های مستقیم (جایگزینی، کارمندیابی و گزینش) و هم هزینه های غیرمستقیم (تضعیف روحیه و فشار بر کارکنان باقی مانده، هزینه های یادگیری، کیفیت تولید، خدمات و...) را موجب خواهد شد (دس و شاو، ۲۰۰۱، به نقل از پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۹).

پیشنهادات تحقیق:

الف- مدیران سازمان های آموزشی باید شرایطی را فراهم نمایند تا کارمندان در حد امکان احساس امنیت، آزادی، آسایش خاطر ناشی از اطمینان شخص به ارضای نیازمندی ها و خواهش های خود، و از این که هیچ کس او را تهدید نمی کند، اطمینان حاصل کند.

ب- چنان چه مدیران سازمان ها به دنبال دستیابی به اهداف اصلی سازمانی و ارتقای سطح عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان هستند، باید تمام تلاش خود را به کار گیرند تا با برنامه ریزی مناسب، کمک گرفتن از متخصصان مدیریت، و انجام پژوهش های علمی در سازمان تحت سرپرستی، بتوانند سطح امنیت روان شناختی کارکنان را ارتقا دهند.

ج- مدیران سازمان ها تلاش نمایند تا عواملی را که امنیت روان شناختی کارکنان را به مخاطره می اندازد، شناسایی و حذف نمایند تا کارمندان به سازمان خود علاقمند، دل بسته، عدم تأخیر در کار، عدم غیبت، وفادار و به دنبال اهداف سازمانی باشند و همین امر انگیزه ای برای خدمت بهتر، خلاقیت در کار و بهره وری بیشتر و در نهایت تعهد به سازمان و عملکرد بهتر خواهد شد.

د- مدیران باید این باور را به کارکنان القا نمایند که آن ها در سازمان مهم اند، عقاید و نظرات آنان شنیده می شود و بدون دغدغه و هراس می توانند در امور سازمان تأثیرگذار باشند، تا با ایجاد حس احترام و اعتماد متقابل بین کارکنان، علاقه و انگیزه ی آنان را به کار بیشتر نموده و کار را برایشان لذت بخش کند.

۱. Lutans et al

۲. Dess and show

منابع:

- ۱- افروز، غ.ع.، ۱۳۸۵، *ضرورت تقویت احساس امنیت درونی و ارتقای بهداشت روانی محققان و دانش پژوهان*، مجموعه مقالات سومین همایش سراسری بهداشت روانی دانشجویان، خرداد، ص ۵-۶.
- ۲- غلامپور، م، طالبپور، م، امیرنژاد، س، حسینی، س.ع، ۱۳۸۹، *ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی کشور*، پژوهش نامه علوم ورزشی، سال ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان، تهران، ص ۳۸-۲۵.
- ۳- کلهر، ر.، ۱۳۸۶، *مبانی نظری شاخص های امنیت انتظامی (بنیان)*، تهران، پژوهشکده امنیتی انتظامی، سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا.
- ۴- نویدنیا، م.، ۱۳۸۸، *امنیت اجتماعی*، پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران، چاپ مجمع جهانی اهل بیت.
- ۵- مرتضوی، س، رضایی راد، م، جاویدی، ا، عزیزی، م.، ۱۳۹۰، *نقش باورهای کارکنان در زمینه امنیت روانی و سودمندی واحدها بر عملکرد تیم های انتظامی (همدان)*، فصلنامه مطالعات اجتماعی، ص ۱۶۷-۱۴۳.
- ۶- دلاور، ع.، ۱۳۹۱، *روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی*، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش.
- ۷- ساعتچی، م، کامکاری، ک، عسگریان، م، اسدی، پ، معاشری، ا، محمدی تقوی، س.م.، ۱۳۸۹، *آزمون های روان شناختی*، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش.
- ۸- مهداد، ع، گلپرور، م، مهدوی راد، ن.، ۱۳۹۰، *رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن*، یافته های نو در روان شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز، ص ۵۳-۴۱.
- ۹- مهداد، ع و همکاران، ۱۳۹۱، *رابطه مولفه های سلامت روان شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم*، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان، ص ۸۰-۷۲.
- ۱۰- حسینی، س.م، مهدی زاده اشرفی، ع.، ۱۳۸۹، *شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی*، فصلنامه مدیریت، شماره ۱۸، ص ۱۶-۹.
- ۱۱- حسنی، م، شهودی، م.، ۱۳۹۲، *ارتباط بین مولفه های رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه*، پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال پنجم، شماره دهم، نیمه دوم
- ۱۲- رضاییان، ع، کشته گر، ع.ع.، ۱۳۸۷، *بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی*، پیام مدیریت، شماره ۲۷، تابستان، ص ۳۹-۲۷.
- ۱۳- نصرافهانی، ع، عارف نژاد، م، محمدی، س، خلیلی، ا.، ۱۳۹۱، *بررسی اثر سرمایه های روان شناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی*، فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال سوم، شماره ۱۲، پاییز.
- ۱۴- امامی، م.، ۱۳۸۷، *تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن*، فصلنامه راهبرد دانشگاه تهران، سال اول، شماره اول، پاییز، ص ۱۲۷-۱۴۴.
- ۱۵- پیرحیاتی، س، نیسی، ع.ک، نعیمی، ع.ز.، ۱۳۹۱، *رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار، با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر*، مجله یافته های نو در روانشناسی، سال هفتم، شماره ۲۳، تابستان، ص ۱۱۴-۹۵.