

پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن

فرهاد نظری^۱، ابوذر سوری^۲، دکتر حسین عیدی^۳

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح تعهد کارکنان است، کارکنان دارای تعهد بالا، مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. هدف تحقیق حاضر پیش بینی تعهد سازمانی از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن در بین دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه بود.

روش شناسی: روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه بود که تعداد آن‌ها در سال تحصیلی (۹۰-۹۱) ۱۲۳۰ نفر می‌باشد، که ۳۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای بر اساس جدول مورگان انتخاب شد. از پرسشنامه امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹) و پرسشنامه تعهد سازمانی (مودی، استیرز و پورتر) برای گردآوری داده‌های تحقیق استفاده شد که پایایی آن‌ها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۰ به دست آمد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، رگرسیون چند متغیره و آزمون t)، استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت وجود ($p < ۰/۰۱$) دارد. بین مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود داشت، ولی بین جابه جایی کمتر در شغل، انتخاب مناسب شغل، عاطفی بودن در محیط کار و احساس آرامش هیچ رابطه معناداری یافت نشد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که امنیت شغلی و مولفه‌های آن ۰/۷۳ از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی و تبیین کردند.

بحث و نتیجه گیری: نتایج نشان داد سازمان آموزش و پرورش برای داشتن معلمان متعهد در جهت رسیدن به اهداف واقعی خود و همچنین جلوگیری از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد معلمان. لازم است که به امنیت شغلی معلمان اهمیت دهد.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، تعهد سازمانی، دبیران تربیت بدنی

امروزه همگان بر اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند و از آن به عنوان سرمایه‌های فکری^۱ یاد می‌کنند که بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانشگر بودن سرمایه انسانی بستگی دارد. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسان‌ها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آن‌هاست. یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیر گذار بر بهره‌وری سرمایه‌های فکری، کیفیت زندگی کاری^۲ است. منظور از کیفیت کاری زندگی، فرآیندی است که با آن، تمام اعضای سازمان از مسیر مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌گیری‌های که بر شغل آن‌ها به طور خاص و بر محیط کارشان به طور عام اثر می‌گذارد، مشارکت می‌کنند. از طرفی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی دو شاخص بسیار مهم در کیفیت زندگی کاری می‌باشند (۱). کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها تحت تأثیر عواملی مانند علاقه و چالش پذیر بودن کار، دریافت‌های منصفانه کارکنان، تعهد و امنیت شغلی، وجود وضعیت فیزیکی مناسب در محیط کار و غیره می‌باشد (۲).

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد (۳ و ۴). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (۵). به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (۳). با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (۶). تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی و به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعا شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (۷).

سازمان‌ها بدون امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنانشان موفق نمی‌شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می‌شوند (۸). از طرف دیگر، تعهد سازمانی یک ملاک مهم برای اثر بخشی سازمان است. تعهد سازمانی ثبات نیروی کار و میزان جابجایی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین تعهد سازمانی میزانی را که یک سازمان می‌تواند بر تداوم مشارکت‌های کارکنان در فعالیت‌ها و رشد آن حساب کند، نشان می‌دهد (۹). علاقه به این مفهوم مدیریتی همچنین با این امر توجیه می‌شود که شاخص بسیار مناسب سعی و تلاش افراد و وفاداری آن‌ها به سازمان می‌باشد. به طور خاص، تعهد سازمانی با ثبات نیروی کار، سعی و تلاش کارکنان، عملکرد شغلی، کیفیت خدمات، و رفتارهای هماهنگ مرتبط است (۱۰). افزایش تعهد به سازمان و سطوح پایین استرس شغلی سطوح مشارکت در سازمان را به شیوه‌هایی تحت تأثیر قرار می‌دهد که نه تنها فرد بلکه سازمان نیز بهره‌مند شود (۱۱).

تعهد کارکنان برای موفقیت سازمانی معاصر ضروری است (۱۲). کارکنان دارای تعهد بالا، احتمالاً مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دل‌بستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌سازد، همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثر بخشی، کارآمدی و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقمند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند (۱۳). تولایی و باقری (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دل‌بستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثر بخشی سازمان را به همراه داشته باشد (۱۴).

امنیت شغلی متغیرهای گوناگونی دارد، از جمله این متغیرها رضایت شغلی است که یکی از عوامل اصلی امنیت می‌باشد و با تعهد سازمانی رابطه نزدیکی دارد. رضایت شغلی را به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (۱۵). پیامدهای رضایت شغلی عبارتند از: عملکرد بهتر و کاهش ترک خدمت و عدم رفتارهای تقابلی با سازمان است (۱۶). رضایت شغلی از یک سو به عنوان متغیر مستقل می‌تواند روی متغیرهای ترک خدمت، خدمات، رفتار فرد در جامعه، رفتار فرد در خانواده و در محیط‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی تأثیر گذار باشد (۱۷) و از سوی دیگر به عنوان متغیر وابسته تحت تأثیر متغیرهای مانند دست‌مزد، رابطه با مافوق، امنیت شغلی و نوع کار قرار گیرد (۱۸). امنیت و رضایت شغلی چند بعدی هستند که شامل چندین بعد مجزا مانند رضایت از دست‌مزد، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی و اهمیت چالش شغل است (۱۹). نظر به این که تعهد سازمانی از عواملی مانند ویژگی‌های شخصیتی، شغلی و تجربیات کاری تأثیر می‌پذیرد، دیدگاه‌های متفاوتی در بررسی ابعاد تعهد سازمانی و مدل‌های مختلفی در تجزیه و تحلیل آن وجود دارد (۲۰ و ۲۱).

تحقیقات محدودی در زمینه امنیت شغلی به مثابه یک متغیر اثرگذار بر میزان علاقمندی و وفاداری کارکنان به شغل خود، انجام گرفته است. اما تحقیقات زیادی به بررسی تعهد سازمانی و عوامل ایجادکننده آن در سازمان و محیط کاری، در سازمان‌های ورزشی و غیر ورزشی پرداخته‌اند. در

تحقیقی که جندقی و بهرامی (۲۰۱۱)، با عنوان تأثیر امنیت شغلی بر تعهد و تلاش کارکنان و رضایت شغلی در شهرداری قم انجام دادند، تفاوت معناداری بین کارکنان رسمی و پیمانی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود داشت. همچنین همبستگی مثبت و قابل توجهی نیز بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود داشت. از سویی نیز آزمون رگرسیون نشان داد که رضایت از دست مزد و رضایت از همکاران بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد (۲۲).

مرتضوی (۱۳۷۴)، در تحقیقی به بررسی ارتباط تعهد سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی در بهره وری نیروی انسانی در یک سازمان دولتی پرداخت، که نتایج تحقیق نشان دهنده همبستگی قوی بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی بود (۲۳). قنبری (۱۳۹۰)، در تحقیقی به مطالعه رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی در میان کتابداران پرداخت، که رابطه معنی دار و مثبتی بین آن‌ها وجود داشت (۲۴). بافرانی (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی، کارکنان دانشگاه پیام نور استان اصفهان به این نتیجه رسید که: بین مؤلفه‌های امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان پیام نور ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی با وضعیت تأهل و جنسیت کارکنان تفاوت معناداری وجود نداشت، و از طرفی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی با سن، سطوح تحصیلی، وضعیت استخدامی کارکنان تفاوت معناداری وجود داشت (۲۵).

در تحقیقی که امهان^۱ (۲۰۱۲)، با عنوان ارتباط حمایت مدیریتی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های غیر انتفاعی و دولتی در ترکیه انجام داد به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین این متغیرها وجود دارد (۲۶). در تحقیقی که لاملی^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، با عنوان بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارمندان فناوری اطلاعات آفریقای جنوبی انجام دادند، نشان دهنده رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود (۲۷). شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با هدف شناخت رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان اعم از زن و مرد رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد رابطه معناداری وجود نداشت (۲۸).

سجادی و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت به این نتیجه رسیدند که بالا بردن امنیت شغلی کارکنان اصلاح نظام‌های استخدامی، ایجاد تأثیرات مثبت در فرهنگ سازمانی، ارائه آموزش‌های مناسب و توجهی قبل از استخدام و انتصاب و فراهم نمودن شرایط ادامه تحصیل، اجرای برنامه‌های تشویقی و توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان در افزایش میزان تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک شغل می‌تواند موثر باشد (۲۹).

امروزه، آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های بزرگ و پیچیده محسوب می‌شود و مهم‌ترین نهاد و مؤثرترین سازمان در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در هر جامعه است و هم‌چنین نیروی انسانی به عنوان عنصر اساسی در سازمان‌های آموزشی مورد توجه بوده است (۳۰). با توجه به مسائل جسمانی، روانی و شغلی، عنصر انسانی این سازمان می‌تواند نقش مؤثری در تحقق اهداف آن داشته باشد. کشور ما اخیراً، رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن گسترش روزافزون نظام آموزش و پرورش را به دنبال داشته است و معلم به عنوان یک قطب تعلیم و تربیت، نقش بسیار حساسی در فرآیند آموزش و پرورش ایفا می‌کند (۳۱). از آنجا که ترس از بیکاری و از دست دادن شغل موجب ایجاد عدم امنیت شغلی در فرد می‌گردد و خود عامل ناسازگاری فرد در پذیرش مسئولیت و نقش‌های محوله در سازمان می‌گردد. کلیه کارکنان در هر سطحی از سازمان به حداقل معقولی از حمایت سازمانی و امنیت شغل مورد نظر خود نیاز دارند، اما این نیاز در جوامع متفاوت از ارزش همسانی برخوردار نمی‌باشد، به این شکل که کارکنان ممکن است در جوامعی با ارزش و شرایط فرهنگی و اجتماعی مختلف نگرش خاصی به این متغیرها داشته باشند و تفسیر متفاوتی از آن ارائه بدهند. از طرف دیگر، حوزه ورزش و معلمان شاغل در این حوزه به دلیل طبیعت متفاوت فعالیت کاری آن با سایر معلمان و شادابی و نشاط مورد نیاز معلم برای فعالیت در کلاس و تعهد در اجرای وظایف و پیاده سازی اهداف تعیین شده، نیازمند امنیت شغلی مناسب می‌باشند. به عبارتی، فقدان امنیت شغلی، عاملی برای استرس زا بودن شغل و محیط کاری آن است که این عامل تأثیر زیادی را بر عملکرد معلم و شرایط وی خواهد گذاشت. بنابراین، با توجه به اهمیت مقوله تعهد سازمانی و شناسایی عوامل اثرگذار بر این عامل به ویژه امنیت شغلی و مولفه های آن لزوم بررسی این موضوع در بین معلمان ورزش احساس شد. لذا، پژوهش حاضر به دنبال پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن می‌باشد.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که اطلاعات و داده‌های آن به روش میدانی جمع‌آوری گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه را شامل می‌شود، که تعداد آن‌ها با توجه به اطلاعات مأخوذه از واحد کارگزینی اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه در سال تحصیلی (۹۱-۹۰)، ۱۳۳۰ نفر بود. نمونه آماری در تحقیق حاضر شامل ۳۲۰ معلمان تربیت بدنی به روش نمونه گیری خوشه‌ای انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید. لازم به ذکر است که تعداد هشت عدد از پرسشنامه‌ها باز گردانده نشد و هم‌چنین تعداد ۱۲ عدد از پرسشنامه‌ها به علت ناقص بودن در تجزیه تحلیل لحاظ نشد. جهت برآورد نمونه از جدول مورگان (۱۹۷۰) استفاده گردید که برای جامعه ۱۳۳۰

نفری ۲۹۷ نفر را پیشنهاد کرده و با محاسبه افت احتمالی نمونه در این تحقیق تعداد ۳۲۰ معلم تربیت بدنی انتخاب گردید. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای جهت انتخاب مناطق تحصیلی در شهرستان‌های استان کرمانشاه استفاده گردید.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده گردید. ۱- پرسشنامه امنیت شغلی که شامل ۳۰ سوال ۵ گزینه‌ای است که برای اولین بار توسط نیسی (۱۳۷۹)، با هدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار که از نظر کارکنان به عنوان عامل اساسی و مهم در تهدید امنیت شغلی ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است. سپس توسط سقائیان (۱۳۹۰)، مؤلفه‌های امنیت شغلی به این پرسشنامه اضافه شد. در این تحقیق، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی ۰/۹۰ محاسبه شد. ۲- پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی (مودای، استیرز و پورتر ۱۹۷۹)، که مشتمل بر ۱۵ سوال و در قالب مؤلفه‌های اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن‌ها، تمایل به تلاش گسترده در راه تحقق اهداف سازمان و تمایل شدید به باقی ماندن و حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. امتیاز دهی به پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت با ارزش‌گذاری خیلی مخالفم امتیاز (۱) مخالفم امتیاز (۲) بی‌نظم امتیاز (۳) موافقم امتیاز (۴) و خیلی موافقم امتیاز (۵) تعلق گرفت. در این تحقیق، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۰ به دست آمد.

برای تجزیه تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و استنباطی (جدول، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، کلموگروف اسمیرنوف، رگرسیون چند متغیره و آزمون t) از نرم افزارهای SPSS (نسخه ۱۸)، بهره گرفته شد.

یافته‌ها

قبل از اجرای آزمون همبستگی، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها اجرا شد. نتایج این آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها در متغیرهای مورد بررسی بود. که با توجه به نتایج می‌توان از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون جهت بررسی داده‌ها استفاده نمود (جدول ۱).

جدول (۱). نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	N	Z	sig	نتیجه آزمون
امنیت شغلی	۳۰۰	۰/۹۸	۰/۳۶	داده‌ها نرمال است
تعهد سازمانی	۳۰۰	۰/۸۱	۰/۵۳	داده‌ها نرمال است

یافته‌های توصیفی بصورت میانگین، انحراف استاندارد، مربوط به متغیرهایی تحقیق می‌باشد که در جدول (۲)، ارائه شده است.

جدول (۲). یافته‌های توصیفی امنیت شغلی به همراه مؤلفه‌های آن و تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
تمرکز بر شغل	۷/۸۱	۱/۱۹
جابجایی کمتر در شغل	۱۲/۱۰	۱/۹۳
انتخاب شغل مناسب	۸/۵۰	۱/۲۳
رضایت شغلی	۱۰/۵۲	۱/۷۸
رضایت اقتصادی	۱۰/۹۸	۱/۸۷
عاطفی بودن محیط کار	۷/۱۱	۱/۵۶
احساس آرامش	۱۰/۳۰	۱/۷۷
وابستگی به سازمان	۱۱/۱۰	۲/۱۵
دفاع از سازمان	۱۹/۲۳	۳/۶۲
امنیت شغلی	۹۷/۹۸	۸/۱۰
تعهد سازمانی	۵۹/۴۴	۶/۷۸

با توجه به جدول (۳)، نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و برخی مؤلفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. اما بین مؤلفه‌های، جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب مناسب شغل، عاطفی بودن در محیط کار و احساس آرامش هیچ رابطه معناداری یافت نشد. در کل بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری وجود دارد، بدین معنا که با افزایش امنیت شغلی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۳). همبستگی بین مؤلفه های امنیت شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	متغیرها	
۰/۷۵ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	تمرکز بر شغل
۰/۰۷ ۰/۱۹	همبستگی سطح معناداری	جابجایی کمتر در شغل
۰/۰۶ ۰/۲۸	همبستگی سطح معناداری	انتخاب شغل مناسب
۰/۴۵ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	رضایت شغلی
۰/۴۷ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	رضایت اقتصادی
۰/۰۱ ۰/۸۴	همبستگی سطح معناداری	عاطفی بودن محیط کار
۰/۰۳ ۰/۵۸	همبستگی سطح معناداری	احساس آرامش
۰/۵۷ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	وابستگی به سازمان
۰/۷۵ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	دفاع از سازمان
۰/۷۷ ۰/۰۰	همبستگی سطح معناداری	امنیت شغلی

نتیجه تحلیل رگرسیون در جدول (۴)، نشان می دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای امنیت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۸۵ بدست آمده. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی بالا ۰/۷۳ است بدین معنا که ۷۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) به وسیله متغیر پیش بین در این پژوهش (یعنی امنیت شغلی) پیش بینی می شود. نسبت $F (f= ۸۸/۳۹)$ در سطح آماری ($p < ۰/۰۰۱$) نیز در تعیین این یافته است، لذا می توان گفت امنیت شغلی و متغیرهای آن می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

جدول (۴). نتایج آزمون رگرسیون

متغیر ملاک	R	R ²	سطح معناداری	F	متغیرهای پیش بین	B	β	t	سطح معناداری
تعهد سازمانی	۰/۸۵	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۸۸/۳۸	تمرکز بر شغل	۰/۹۶	۰/۱۶۹	۵/۴۳	۰/۰۰
					جابجایی کمتر در شغل	-۰/۰۵	-۰/۰۱	-۰/۴۰	۰/۶۸
					انتخاب شغل مناسب	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۴۲	۰/۶۷
					رضایت شغلی	۰/۶۰	۰/۱۵	۴/۷۹	۰/۰۰
					رضایت اقتصادی	۰/۷۳	۰/۲۰	۶/۰۸	۰/۰۰
					عاطفی بودن محیط کار	-۰/۳۲	-۰/۰۰۷	-۰/۲۳	۰/۸۱
					احساس آرامش	۰/۰۱	۰/۰۰۵	۰/۱۵	۰/۸۷
					وابستگی به سازمان	۰/۷۳	۰/۲۳	۶/۶۹	۰/۰۰

همان گونه که در جدول (۵)، نشان می‌دهد. مقدار t برابر با ۴/۳۰ گردیده و این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنادار گردیده است. بنابراین نتیجه می‌گیریم بین امنیت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول (۵). بررسی تفاوت امنیت شغلی معلمان زن و مرد

P	t	میانگین		متغیر
		زن	مرد	
۰/۰۰۱	۴/۳۰	۱۰۳/۴۰	۹۲/۵۷	امنیت شغلی
۰/۰۰۲	۳/۲۳	۱۰/۸۶	۱۰/۲۱	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۵/۲۱	۲۴/۳۵	۲۲/۳۰	دفاع از سازمان
۰/۰۳۷	۳/۱۹	۱۱/۵۱	۱۰/۷۳	وابستگی به سازمان

بحث و نتیجه گیری:

همانطور که در قسمت‌های پیشین این تحقیق عنوان شد، هدف اصلی تحقیق حاضر ارتباط بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه بود. با توجه به جدول ۳، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی بین متغیرهای امنیت شغلی در کل نمونه و تعهد سازمانی برابر ۰/۷۷ بوده، این مطلب نشانگر این موضوع است که امنیت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه و تعهد سازمانی آن‌ها در حد خوبی می‌باشد. لذا به نظر می‌رسد که معلمان تربیت بدنی از نظر امنیت شغلی و نگرش کلی نسبت به شغلشان در حد بالایی قرار دارند که این امر می‌تواند نتایج مطلوب سازمانی به دنبال داشته باشد. همچنین بین مؤلفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان) با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، که این معنا داری بین جابه جایی کمتر در شغل، انتخاب مناسب شغل، عاطفی بودن در محیط کار و احساس آرامش، یافت نشد. در کل بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ رابطه معنا داری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش امنیت شغلی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد که این نتایج با نتیجه تحقیقات جندقی و بهرامی (۱۳۸۹)، جئونگ هو جئون^۱ (۲۰۰۹) (۳۲)، و نیز مک کرمیک^۲ در سال ۲۰۰۰ به نقل از فروتن (۱۳۸۶) که به مطالعه رابطه تعهد شغلی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کتاب داران پرداخت، و همچنین تحقیقی که مرتضوی در سال ۱۳۷۴ انجام داد و در آن به رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت و تحقیق بافرانی (۱۳۸۷)، سجادی و همکاران (۱۳۸۸)، هم‌خوانی داشت. همان‌طور که قبلاً گفته شد رضایت شغلی و همچنین تعهد شغلی از مؤلفه های اصلی در امنیت شغلی می‌باشد، که در تحقیق حاضر این دو متغیر رابطه معنی دار و مثبتی با تعهد سازمانی دارند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات مختلف که به رابطه بین رضایت شغلی و تعهد شغلی با تعهد سازمانی پرداخته شده از جمله: آلن^۳ و می^۴، وال^۵ ۲۰۰۶ به نقل از مسادقار و همکاران، صالحی و قلتاش (۲۰۱۱) (۳۳)، لاملی و همکاران (۲۰۱۱)، امهان (۲۰۱۲)، که با عنوان ارتباط حمایت مدیریتی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمانهای غیر انتفاعی و دولتی در ترکیه انجام داد، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با هدف شناخت رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی انجام دادند، هم‌خوانی دارد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، دبیرانی که دارای امنیت بالاتر بوده و از کار خود راضی هستند تمایل دارند مولدتر و خلاق باشند و به آن سازمان و کار خود متعهد باشند. بنابراین سازمان محل کار باید قادر باشد محیطی امن، جالب و برانگیزاننده به وجود آورده تا افراد متعهد، خلاق و سخت کوش را حفظ کند. برای خوشحال و راضی کردن و متعهد ساختن معلمان ضروری است که محیط زندگی و کاری آن‌ها را با امنیت و رضایت بخش تر ساخت. سطح تعهد سازمانی دبیران توسط عوامل زیادی تحت تأثیر قرار می‌گیرد، از جمله آن‌ها شامل امنیت شغلی، سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از درون سازمان، کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی درون سازمان آموزش و پرورش است. نتایج مطالعات مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی سازمان مرتبط است.

از آنجا که آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می‌آید، مدارس بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان دانست در تبیین یافته مربوط می‌توان گفت از آنجا که آموزش و پرورش در جوامع امروزی مهمترین رکن برای نیل به توسعه و تحول به شمار می‌آید، مدارس بیش از پیش نیازمند به نیروی انسانی پرتلاش و متعهد هستند و تحقق اهداف آموزش و پرورش را بیش از هر چیز دیگر باید در گرو تلاش و همت معلمان

1. Jeon, J
2. Mac cremik
3. Allen
4. Meyer
5. vall

دانست (۳۴). عوامل متعددی تعهد کارکنان نسبت به سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و باعث افزایش یا کاهش آن می‌شوند، یکی از این عوامل مهم احساس امنیت در محیط کار می‌باشد. وابسته شدن افراد به سازمان می‌تواند بیانگر وجود امنیت شغلی باشد زیرا که حاصل این وابستگی تعهد سازمانی می‌باشد. به طوری که مزو در نظریه خود بیان میدارد که نیاز به امنیت جایگاه پر اهمیتی دارد و بر طرف کردن نیاز امنیت می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی حائز اهمیت باشد و در نهایت باعث افزایش بهبود عملکرد مفید سازمان شود. باید افزود که با توجه به این که معلمی، از جمله حرفه‌هایی است که دارای استرس بسیاری است لذا باید این احساس امنیت در محل کار را احساس نمایند زیرا که تعهد و وابستگی معلمان به سازمان با توجه به نقشی که در بهبود و ارتباط با دانش آموزان و والدین آن‌ها دارند می‌تواند بر روند بهبود عملکرد سازمان نقش بسزایی داشته باشد. بنابراین آموزش و پرورش با فراهم کردن این زمینه علاوه بر ایجاد حس تعهد معلمان خود نسبت به سازمان می‌تواند انتظارات اجتماعی و تخصصی خود را در زمینه عملکرد مفید (کارایی و اثر بخشی) به دست آورد و موجبات رشد جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری، حس وظیفه شناسی و نهایتاً تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی را فراهم آورد.

به طور کلی می‌توان گفت که سازمان آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که مراکز تولید و پرورش علم محسوب شده و تربیت و تأمین نیروی کار برای آینده کشور را بر عهده دارد. در این میان معلمان، مخصوصاً معلمان تربیت بدنی، از مهم‌ترین عناصر تأثیر گذار بر عملکرد کار آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند عملکرد مناسب داشته و نقش خود را به درستی ایفا کند که از منابع انسانی خود بتواند به نحو مناسبی استفاده نماید. سازمان آموزش و پرورش در صورت داشتن معلمان متعهد با اطمینان در جهت اهداف واقعی خود گام برداشته و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد و وفاداری اعضا جلوگیری کنند. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود به امنیت شغلی معلمان اهمیت داده شود. برای ارتقای تعهد سازمانی لازم است دست اندر کاران امر ویژگی‌ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزاننده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت‌های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود تا تعهد سازمانی در بین معلمان بیشتر گردد.

References:

1. Madani poor, M. (2002). Quality of working life and relationship with performance and productivity of organizations. *Tadbir*. Number 146.
2. Akbari, S. (2003). Quality of work life on their efficiency in terms of teacher education Qazvin. MS Thesis, University of Zanjan.
3. Khaleghi sorosh, F.(1988). Systematic review of employees' job security, the Ministry of Culture and Higher Education. MS Thesis, Tehran University, School of Management.
4. Shakeri nia, I.(1993). Job security, job satisfaction and mental health. *Tadbir*. Number 72.
5. Sarmad, GH. (1993). *Organizational Behavior*. Tehran: Iran Banking Institute.
6. Alexander t, mohr, jonas f, puck, (2006). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of ijvs. *European management Journal*: vol.25.no.1.pp.(25-350).
7. thoms,S., tram, S., ohara linda, A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*; no. 68.pp. (461- 473).
8. Mosadeghrad, A., Febrile, M., Rosenberg, D.(2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees, *Health Services Management Research* , Vol 21, N 4 , Pp. 211-227.
9. Morin, E.(2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment, publications@irsst.qc.ca, www.irsst.qc.ca.
10. Allen, N.J.,& Meyer,J.P.(1997). Affective, Continuance, and normative Commitment to the Organization: An Examination of construct validity. *Journal of Vocational behavior*,49,252-276.
11. Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L.(2008). Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff, *Criminal justice and behavior*, Vol. 35 No. 1, 56-68.
12. Brown, B. (2003). Employs, Organizational commitment and their perception of supervisor's relation- oriented and task- oriented leadership behavior. Virginia polytechnic institution and state university.
13. Freund, A., carmeli, A. (2004). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. *The Journal of Behavioral and applied management* , vol 5, No 2.
14. Tavalai,R., Bagheri. M. (2010). The effect of organizational commitment on organizational performance. *Scientific Information Database*. Seventh year. Number 30.
15. Baloch, Q. B.(2009). Effects of Job Satisfaction On Employees Motivation & Turn over Intentions, *Journal of Managerial Sciences* Vol II, N 1.
16. Morrison, R. (2008). 'Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention turnover', *Journal of Management and Organization*, 14: 330-344.
17. Hunjra, AL., Chani, MI., Sher, A., Azam, M., Kashif, R. (2010). Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector. *Afr. J. Bus. Manag.*, 4(10): 2157-2163.
18. Ozer, G., Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *Afr.J. Bus. Manag.*, 4(8): 1500-1509.
19. Park, J. S., Kim, T. H.(2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?, *Leadership in Health Services* Vol. 22 No. 1, pp. 20-38.
20. oreilly, CA., Chatman, j. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*.p.492-499.
21. griffin, ml., hepburn, jr. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of criminal justice* 33 (2005).p. 611- 625.
22. Jandaghi, Gh. Mokhles, A. Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management* Vol.5 (16), pp. 6853-6858.
23. Mortazavi. SH. (1995). Study of job satisfaction, organizational commitment and job security of employees in government agencies. *Management studies, labor productivity*, Tehran, Beheshti University.
24. Ghamari. M. (2011). Compare the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Azad University of faculty and staff. *Leadership and Educational Administration Quarterly*, Year V, No. 3, Fall 90. Pp. 101-119.
25. Baferani, M,G. (2008). Study relationship between organizational commitment and job security of employees Isfahan Payam Noor University. Master's thesis. Faculty of Education and Psychology University.
26. Emhan, A. (2012). Relationship among Managerial Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Comparative Study of Nonprofit, For-Profit and Public Sectors in Turkey. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 2 No. 5.
27. Lumley, M., Coetzee, R., Tladinyane & N. Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment.
28. Shabani bahar,GH., Farahani, A., Jafari, A. (2011). The relationship between organizational commitment and job satisfaction of physical education teachers in the province. In *exercise physiology research and management*. No. 8. Pp. 42-33.
29. Sajadi,H., Khamesi, M., Hasanzade, A., Vali, L.(2009). Organizational commitment and intention to leave the department supports the University staff. *Iran Occupational Health Journal*. Volume 6. (3).

30. Bigi, M. (1996). Study and identify the characteristics of the physical education teacher from the perspective of school administrators. Master's thesis, Department of Branch, pp. 4-7.
31. Khoshnam, A. (2008). The relationship between the overall preparation, job satisfaction and Organizational commitment of teachers male Physical Education Fars Province. *Research in Sports Science*, No. 20. Fall 87. Pp. 142-125.
32. Jeon, J. (2009). The Impact of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Top Management. A dissertation submitted to the faculty of the graduate school of the university of Minnesota by.
33. Salehi, M., Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 306–310 .
34. Abedi, A., Razavi, M., Farzan, F. (2014). Comparison of Organizational Commitment of Physical Education Teachers' North Khorasan Province. *Journal of Sport Management and motor behavior*, 17, 143-159.

Archive of SID