

بررسی رابطه امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان

بجنورد

فاطمه کمالی^۱، دکتر براتعلی منفردی راز^۲^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، واحد قوچان، دانشگاه آزاد اسلامی، قوچان - ایران^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران - ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه مورد مطالعه شامل ۲۱۵۹ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر بجنورد در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بود که با روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم و مطابق با جدول مورگان نمونه به تعداد ۳۵۰ نفر انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته امنیت شغلی، پرسشنامه خلاقیت سازمانی و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یه بوده است. که با ضریب پایایی آن ها به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۵ و ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، ماکزیمم و مینیمم) و آمار استنباطی (ضرایب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و کرامر و تحلیل رگرسیون) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که: بین دو متغیر امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. بین احساس امنیت شغلی کارکنان و خلاقیت سازمانی آنان رابطه معنا داری وجود دارد. بین ابعاد امنیت شغلی، مولفه های خلاقیت سازمانی و ویژگیهای جهت شناختی با تعهد سازمانی همبستگی چند گانه معنا دار وجود دارد. از بین مولفه های متغیرهای مستقل، مولفه ی نگرش به کار و عاطفی بودن محیط کار، از متغیرهای تاثیر گذار بر تعهد سازمانی هستند. بین متغیرهای سن، تحصیلات و وضعیت استخدام با متغیر امنیت شغلی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد.

واژگان کلیدی:

امنیت شغلی، خلاقیت سازمانی، تعهد سازمانی، معلمان ابتدایی

مقدمه:

مطالعه و تحقیق درباره شرایط شغلی نشان می دهد که هر استخدام لاقال از نظر روان شناختی پیمان دو جانبه ای محسوب می شود که طی آن مستخدم تعهد می کند قوانین سازمانی را رعایت کند و وظایف محوله به وی را با دقت انجام دهد و ... در مقابل مستخدم نیز انتظاراتی هر چند تلویحی از سازمان دارد مانند برخورداری شدن از امکانات لازم برای ارضای نیازهای فردی از قبیل نیاز فیزیولوژیک، نیاز به احترام، امنیت و ... است. (رابینز^۱ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۴)

یکی از موضوعات مطروحه در ادبیات سازمانی مربوط به «تعهد سازمانی» است که برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. چنان که مسئولان، مدیران و تحلیل گران سازمانی در جست و جوی راه هایی برای افزایش عملکرد و باقی ماندن کارمندان در شغل می باشند.

افراد متعهد، همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی سازند. آن ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند. گروهی از انسانهای متعهد می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن سازند. (رابینز، ترجمه کبیری، ۱۳۷۸)

تعهد سازمانی می تواند پیامد های مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد^۱، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴).

در سازمانهای آموزشی هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است. اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندان خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و نسبت به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. با توجه به آنچه در مورد اهمیت تعهد سازمانی ذکر شد شناسایی عواملی که بر روی تعهد افراد به سازمان اثر می گذارند حایز اهمیت می باشند و از آنجا که تحقیقات پیشین نشان داده اند یکی از این عوامل، امنیت شغلی است.

در پژوهش هرسی و بلانچارد^۲ (۱۳۸۵)، به نقل دراکر، آمده است: «نظر شخص نسبت به امنیت برای یک شغل مهم است. بسیاری از سازمانها با فراهم کردن برنامه هایی چون مزایای جانبی، بیمه عمر،

^۱ Morhed^۲ Hersey and Blanchard