

## بررسی امنیت اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد

محمد نوراحمدی<sup>۱</sup>، مجید کرامتی مقدم<sup>۲\*</sup>، مهدی نوراحمدی<sup>۳</sup>

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

۲- دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد بروجرد، لرستان

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

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه امنیت اجتماعی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری این ادارات جمعاً ۶۲۰ نفر می‌باشند. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر (۲۷ نفر زن و ۲۱۵ نفر مرد) تعیین شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه مشخص شده توزیع و تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسش‌نامه امنیت روانی مازلو (۱۹۵۲) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) بودند که اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند که: بین امنیت اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری در سطح ( $p < 0.01$ ) وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** امنیت اجتماعی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش، کارکنان ادارات

<sup>۲</sup> (نویسنده مسئول) [majid.keramatimoghadam@gmail.com](mailto:majid.keramatimoghadam@gmail.com)

## ۱- مقدمه

انسان‌ها در موقعیت‌های گوناگون با امنیت درگیر هستند و امنیت در مرکز و هسته زندگی تک‌تک آدمیان قرار داشته و برای همه افراد و جمع‌ها حایز اهمیت است. چنین تصویری ما را به این نکته رهنمون خواهد کرد که نه تنها در وضعیت‌های جنگی و هرج و مرج، ایمنی در محور امور زندگی قرار دارد، بلکه در وضعیت اجماع عام و انسجام تام اجتماعی نیز امنیت مورد توجه است. امنیت در هر حال، دل‌مشغولی جوامع و افراد است؛ با این تفاوت که وقتی شرایط بحرانی چون جنگ از جامعه رخت بر بسته است، امنیت حول موضوعاتی عام‌تر تمرکز می‌کند و دغدغه‌های عادی را به خود می‌گیرد (نویدینیا، ۱۳۸۸، ص ۱۹). و از نظر مازلو<sup>۴</sup> نیاز به ایمنی در سلسله مراتب نیازها در دومین طبقه و بعد از نیازهای فیزیولوژیک قرار می‌گیرد، و به طور کلی جزء نیازهای ایمنی طبقه‌بندی می‌شوند «امنیت، ثبات، وابستگی، حمایت، رهایی از ترس، رهایی از نگرانی و آشفتگی، نیاز به سازمان، نظم، قانون، محدودیت، داشتن حامی مقتدر و...». این نیازها می‌توانند ارگانیزم را در حد نیازهای فیزیولوژیک در تسلط خود بگیرند. آن‌ها می‌توانند به عنوان سازمان دهندگان رفتار، با به خدمت گرفتن همه استعدادهای ارگانیزم عمل کنند. و به این ترتیب می‌توانیم به وضوح تمامی ارگانیزم را به عنوان مکانیزم جویای ایمنی توصیف کنیم. با وجودی که این نیازها در مورد افراد بزرگسال در نظر گرفته می‌شود، اما شاید با مشاهده اطفال و کودکان که نیازهای ایمنی در آنان بسیار ساده‌تر مشهود است و می‌توانیم به طور کارآمدتری به درک این‌گونه نیازها در افراد بزرگسال دست یابیم (مازلو، ۱۹۷۰، ترجمه رضوانی، ۱۳۷۲، ص ۷۴). امنیت موهبت الهی و نیاز فطری انسان است. همه انسان‌ها نیازمند امنیت درون و آرامش خاطرند. امنیت درونی و آرامش درونی مهم‌ترین بستر شکوفایی شخصیت و سلامت فکری است. از این‌رو توجه به ضرورت پرورش احساس امنیت در کودکان، نوجوانان و بزرگسالان و سالمندان اعم از زنان و مردان از خطرترین رسالت کارگزاران جامعه است. احساس امنیت از بیشترین اهمیت برخوردار است و خمیرمایه آرامش روان، امید، پویایی و تلاش همیشگی انسان به شمار می‌آید. امنیت روان و اطمینان خاطر، هموارترین بستر رویش خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی و فراورده‌های برتر علمی در جوانان هوشمند است. احساس امنیت روانی از برجسته‌ترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و موثرترین شیوه ترغیب محققان و پژوهشگران به تفکر، تلاش و دستیابی به سرچله علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی، خانوادگی، شغلی و حرفه‌ای و اجتماعی و اقتصادی است (افروز، ۱۳۸۵، ص ۵).

امنیت روانی دومین طبقه از سلسله مراتب نیازهای مازلو را تشکیل می‌دهد و از جمله نیازهای اساسی بشر است که در بیشتر نظریه‌های روان‌شناسان و نیز پژوهش‌های آنان مشاهده می‌گردد. امنیت احساس ارزش شخص، اطمینان خاطر، اعتمادبه‌نفس و پذیرش از طرف گروه است (شعاری‌نژاد ۱۳۶۴، به نقل از زارع و امین‌پور، ۱۳۹۰). احساس امنیت برای سالم بودن جسمی و روانی انسان لازم و ضروری است و احساس عدم امنیت دائم موجود را به سوی بیماری‌های جسمی و روانی سوق خواهد داد (مازلو، ۱۹۵۲ و شاملو، ۱۳۷۸) در این صورت زندگی بی معنا خواهد بود و سلامت روانی برقرار نخواهد شد (علویان، ۱۳۸۷).

4. Abraham h. maslow, 1970.

لوتانز<sup>۵</sup> اظهار می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. هم‌چنین کسانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد و گریفین،<sup>۶</sup> ۱۹۸۴، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴، ص ۱۱۸).

## ۲- مبانی نظری

امنیت<sup>۷</sup> از ریشه لاتین سکيورس<sup>۸</sup> گرفته شده است که در لغت به معنای نداشتن دلهره و دغدغه است. بنابراین معنای لغوی امنیت رهایی از تشویش، اضطراب، ترس یا احساس آرامش و اطمینان خاطر است (محسنی، ۱۳۹۰، ص ۲۶). گیدنز (۱۹۹۰) امنیت را چنین تعریف می‌کند: «امنیت را می‌توان موقعیتی خواند که در آن با یک رشته خطرهای خاص مقابله شده و یا به حداقل رسانده شده باشند». تجربه امنیت به تعادل، اعتماد و مخاطره بستگی دارد. امنیت چه به معنای بالفعل و چه به معنای تجربی آن، ممکن است به انبوهه‌ها یا مجموعه‌هایی از آدم‌ها، تا حد امنیت جهانی و یا به افراد ارتباط داشته باشد (گیدنز<sup>۹</sup> ۱۹۹۰، ترجمه ثلاثی، ۱۳۷۷، ص ۴۴). از نظر تبار شناسی مفهوم امنیت دارای قدمتی طولانی‌تر از مفهوم «اجتماع» و «جامعه» می‌باشد اما نخستین مباحث فلسفی و سیاسی را در آثار افلاطون و ارسطو می‌توان یافت. ارسطو به تقریب و افلاطون به تأکید «عدالت» را به عنوان بنیادی‌ترین وسیله و ابزار حکومتی جهت نیل به امنیت معرفی کرده‌اند (مؤذن جامی، ۱۳۷۸، ص ۴۶). در واقع، امنیت یعنی رفع خطر و استفاده بهینه از فرصت. بنابراین امنیت دارای دو عنصر اساسی تهدید و فرصت است و برقراری امنیت منوط به رهایی نسبی از تهدید و بهره‌گیری بهینه از فرصت‌هاست (محسنی، ۱۳۹۰، ص ۲۷).

بی‌شک هیچ واژه‌ای جز واژه «امنیت» وجود ندارد که بتواند نقطه تلاقی بین بلند پروازی و ترس را توصیف کند یا بتواند آرزوها و اختلافات ما را در جوامع جدید بهتر تشریح نماید. امنیت به معنای صحیح آن، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن فرد یا جمع خود را در وضعیت آسیب‌پذیر احساس نمی‌کنند و تهدیدی<sup>۱۰</sup> متوجه آنان نیست و فقط ابزار رفع تهدید در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد. امروزه نگاه به مسائل و آسیب‌های امنیتی می‌تواند از زوایای مختلفی صورت پذیرد. از بیان آسیب‌ها و ناهنجاری‌های اجتماعی چون اعتیاد به مواد مخدر، سرقت، بزهکاری، قتل، نزاع‌های خیابانی، فرار از خانه، قاچاق مواد مخدر و... گرفته تا بررسی روابط انسانی میان اقشار مختلف جامعه و اتفاقات و وقایع متأثر از این مسائل و معضلات، هم‌چنین هرج و مرج، تروریسم، تهاجم فرهنگی و غیره همه می‌توانند به

5. Lutanz

6. Morhad & Garifin, 1995, 118

7. Security

8. Securus

9. Antoni Giddens

10. Threat

موضوعات درخور توجه در حوزه مسائل امنیتی مورد توجه و تبیین قرار گیرند. نیاز به امنیت اعم از امنیت اجتماعی، روانی، اخلاقی و جسمانی از جمله نیازهای ضروری شهروندان است (امیری، ۱۳۹۱، ص ۳۷-۵).

پورتر<sup>۱۱</sup> و هم‌کاران، ۱۹۷۴ تعهد سازمانی را به معنی همسان سازی با یک سازمان و پیوند با آن تعریف می‌کنند. به نظر آنان، تعهد سازمانی حداقل از سه عامل زیر تشکیل شده است:

الف) قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن. ب) آمادگی برای بذل کوشش قابل توجه. ج) علاقه‌مندی به حفظ عضویت در سازمان (مرتضوی، ۱۳۷۲، ص ۳۲).

پژوهشگرانی چون (کول<sup>۱۲</sup>، ۱۹۷۹) تعهد سازمانی را از تعهد شغلی یا تعهد به کاری که فرد انجام می‌دهد، تفکیک می‌کنند. کول از تحقیق‌هایی که در سازمان‌ها انجام داده است نتیجه می‌گیرد که، تعهد سازمانی کارمندان ژاپنی بسیار زیاد است، ولی الزاماً رضایت و تعهد شغلی زیاد ندارند (همان منبع، ص ۳۳).

تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان (طبرسا، ۱۳۸۵، ص ۱۲۵).

تعهد سازمانی را به عنوان حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف می‌کنند (چاتمن و اورایلی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۶۸، به نقل از رنجبریان، ۱۳۷۵، ص ۴۱).

### انواع تعهد سازمانی:

مؤثرترین مدیران در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند: (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۴۲۶):

- تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع - تعهد نسبت به سازمان - تعهد نسبت به خود - تعهد نسبت به افراد و گروه کاری - تعهد نسبت به کار، هرسی و بلانچارد، بیان می‌کنند که هر یک از تعهدات زیر به طور جداگانه فوق‌العاده در کار مدیریت مؤثر و با اهمیت است. این تعهدات با هم چارچوب اصلی رسیدن به تفوق در مدیریت در دراز مدت را تشکیل می‌دهند: (هرسی و بلانچارد،<sup>۱۴</sup> ۱۹۹۴، ترجمه علاقه بند، ۱۳۷۳، ص ۵۸۶)

### ۱- تعهد نسبت به مشتری

شاید بتوان گفت مهم‌ترین تعهد سازمانی بر مشتری تأکید دارد. مدیران ممتاز می‌کوشند به مشتریان خدمت مفید ارائه کنند، مدیران از دو طریق عمده تعهد خود را نسبت به مشتری نشان می‌دهند، یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد اهمیت برای او.

11. Porter

12. Cole 1979

13. O'Reilly & Chatman

14. Haersi & Belanchard, 1994, 579 – 586

## ۲- تعهد نسبت به سازمان

دومین تعهد مدیریت بر سازمان تأکید دارد. مدیر مؤثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیر این تعهد را به گونه‌ای مثبت به سه طریق نشان می‌دهد خوش‌نام کردن سازمان، حمایت از مدیریت رده بالا و عمل کردن بر اساس ارزش‌های اصلی سازمان.

## ۳- تعهد نسبت به خود

این تعهد تکیه بر شخص مدیر دارد. مدیران ممتاز تصویری قوی و مثبت از خویش برای دیگران رقم می‌زنند، آن‌ها در همه موقعیت‌ها به عنوان قدرتی قاطع عمل می‌کنند. این تعهد را با خدمت به خود و یا خودپرستی نباید اشتباه کرد. تعهد به خود از سه فعالیت خاص معلوم می‌شود: نشان دادن خودمختاری، مقام خود را به عنوان مدیر تثبیت کردن و قبول انتقاد سازنده.

## ۴- تعهد نسبت به مردم

این تعهد مدیریت بر کار تیمی و فرد فرد اعضای گروه تأکید دارد، مدیران ممتاز نسبت به کسانی که برای آن‌ها کار می‌کنند ایثار نشان می‌دهد. این عمل به استفاده مدیر از شیوه صحیح رهبری به منظور کمک به افراد در حصول توفیق در انجام وظایفشان اشاره دارد. تمایل مدیر به صرف وقت و انرژی و کار روزانه با زیردستان نشان دهنده تعهد مثبت او نسبت به مردم است. نشان دادن علاقه‌مندی مثبت و بازشناسی، دادن بازخورد پیشرفت‌ی و ترغیب ایده‌های نوآورانه. این موارد سه عمل حیاتی از اجزای تشکیل دهنده تعهد هستند.

## ۵- تعهد نسبت به وظیفه

این تعهد بر وظایفی که باید توسط مدیریت انجام گیرند، تکیه دارد. مدیران موفق به وظایفی که مردم انجام می‌دهند معنا می‌بخشند. آنان برای زیردستان کانون توجه و جهت را تعیین کرده، انجام موفقیت‌آمیز تکالیف را تضمین می‌کنند. چنین تعهدی زمانی عملی است که هدف اصلی و صحیح، سادگی و عمل‌گرایی آن حفظ شود و موجب مهم جلوه دادن وظیفه شود. در صورتی که این پنج تعهد به طور مستمر انجام گیرند کلید مؤثر مدیریت خواهند شد. مدیر حلقه اتصال اصلی میان هر یک از تعهدات است. مدیر ممتاز ضمن اعمال دیدگاه‌های خود، نباید این پنج تعهد را از نظر دور داشته باشد. مدیر ممتاز در مورد روند پیشرفت و حمایت از تعهدات، فرد اصلی است. مدیر با قبول مسئولیت شخصی و عمل کردن در مقام نیرویی مثبت می‌تواند به‌طور قوی در سازمان، تأثیر گذار باشد. این مدیران ممتاز تشخیص می‌دهند که تکلیف خود آنان این است که نسبت به مشتری، سازمان، وظایف کلیدی مردم و خودشان تعهد ایجاد کنند. معنای این سخن آن است که برای هر تعهدی باید نگرش‌های مناسب به وجود آورد و علاقه مثبت نشان داد. این کار وظیفه تک‌تک افراد می‌باشد و نه وظیفه مدیر تنها. مدیر ممتاز باید خود را به معیارهای این پنج تعهد نزدیک کند و با هماهنگی دیگران برای ایجاد آن‌ها به تلاش و کوشش بپردازد. به وجود آمدن تعهدات، به کمک فداکاری و خدمت انجام می‌گیرد، وقتی مدیر ممتاز نسبت به زیردستان خود به طور واقعی وفادار باشد زیردستان نیز نسبت به وظایف خود گذشت و تعهد نشان می‌دهند (همان منبع، ص ۵۸۶).

### امنیت روانی از نگاه گیدنز:

گیدنز<sup>۱۵</sup> امنیت را در ارتباط با خطر تعریف می‌کند و از توان مقابله سخنی به میان نمی‌آورد. گرچه وقتی از اعتماد و صمیمیت به عنوان عوامل امنیت زا صحبت می‌کند، و خطر و اضطراب را عامل ناامنی می‌داند، به طور ضمنی به قدرت مقابله با خطرات و مخاطرات روزانه جان سالم به در برد. پبله و عایقی که گیدنز آن را اعتماد خطاب می‌کند بیشتر صیغه ذهنی و درونی دارد. چنان که امنیت وجودی را مقدم بر هر نوع دیگر امنیت طرح کرده است. امنیت وجودی که حاصل اعتماد به تعاریفی از زندگی است که هویت و هستی انسان بر مبنای آن سامان می‌گیرد، امنیتی درونی و روانی است. به اعتقاد گیدنز، امنیت وجودی در خانواده پایه‌ریزی شده است و بر پایه اعتماد بنیادینی که منشاء آن لطف و محبت بی‌دریغ والدین به ویژه مادر است، استحکام می‌یابد. او به رغم آن که وجود خانواده را برای سامان بخشی به امنیت وجودی کودک لازم می‌داند آن را شرط کافی نمی‌داند، چنان که از ارتباط ناب به منظور برخورداری از روابط گرم و عاطفی در سایر مراحل زندگی انسان یاد می‌کند، آن را شرط کافی برای امنیت وجودی می‌داند. بنابراین، انسان در تمام مراحل زندگی در پی تکوین امنیت وجودی خویش است و این امر در بدو تولد از طریق خانواده و سپس دوستان ادامه می‌یابد (نویدینا، ۱۳۸۸، ص ۴۱). وجه ذهنی و فکری امنیت در جهان مدرنیته بسیار مهم‌تر از وجه عینی امنیت است. چرا که بسیاری از خطرات به یمن تکنولوژی به کنترل درآمده‌اند و بسیاری خطرات جدید نیز مانند مخاطرات زیست محیطی یا جنگ هسته‌ای قابل پیش‌بینی و کنترل نیستند. بنابراین آن‌چه در این گردونه مدرنیته از دست انسان بر می‌آید تضمین سلامت و امنیت روحی و روانی‌اش است که با تشکیل هویت مطلوب در سایه امنیت وجودی میسر است (نویدینا، ۱۳۸۸، ص ۴۲).

از نگاه گیدنز (۱۹۹۰)، امنیت وجودی مستلزم اعتماد و اطمینان به شناخت‌ها و معرفت‌هایی است که دیگران به ارمغان آورده‌اند. کودک و سپس بزرگسال با اعتماد به دیگران، بنیان شخصیتی خویش را سامان می‌بخشد. اعتماد به حضور دیگران و غیره عرصه‌های گوناگونی است که انسان در زندگی تجربه می‌کند و به میزان برخورداری از آنان، امنیت و آسودگی خیال حاصل می‌شود و بالعکس به میزان نبود یا اختلال در اشکال مختلف اعتماد، امنیت رخت برمی‌بندد. تشویش و اضطراب فرد را فرا می‌گیرد و امنیت وجودی او مختل می‌شود. بنابراین، اعتماد با امنیت پیوند یافته است.

### امنیت از نگاه روان‌شناختی فروم<sup>۱۶</sup>:

از نظر فروم بین احساس تعلق با احساس امنیت افراد رابطه‌ای بنیادین وجود دارد، از نظر ایشان اگر افراد احساس تعلق کمتری داشته باشند آنان احساس عدم بیگانگی و ناامنی خواهند کرد و به چه افراد احساس تعلق بیشتری داشته باشند به همان اندازه احساس امنیت آنان بالاتر خواهد رفت (لاندین،<sup>۱۷</sup> ۱۹۹۸، ترجمه سید محمدی، ۱۳۷۸، ص ۲۹۹).

امنیت اجتماعی در مطالعات امنیتی و از جمله در مکتب کپنهاگ یکی از ابعاد پنج‌گانه امنیت ملی است و مرجع خویش را هویت گروه‌های اجتماعی بزرگ در جامعه می‌داند. امنیت اجتماعی جدای از امنیت ملی نیست و دغدغه‌های آن

15. Antoni Giddens

16. Erich fromm

17. Robert William Landyn

را به شکل دیگری در سر دارد. به همین جهت، در فضای تهدید محوری موضوع مطرح می‌کند و فقط به شیوه‌های مقابله توجه دارد. سلبی‌نگری این دیدگاه باعث شده است، جامعه در تعارضات قومی و مذهبی خلاصه و پایان دادن به این کشمکش‌ها و درگیری‌ها را هدف امنیت اجتماعی قلمداد کند. برای مقابله و تحت اختیار گرفتن منازعات، ابزارهای زور و قدرت را کارآمد می‌داند و بر تسلیحات نظامی و بالخصوص آنارشی بین‌المللی در کم و کیف معمای امنیت اجتماعی تأکید می‌کند. امنیت اجتماعی را مدیون نقش آفرینی بازیگران دولتی و رهبران گروه‌های قومی و مذهبی در نظر می‌گیرد و حل مسایل و مشکلات را نیز در دست آنان می‌داند. هویت را در جهت بکارگیری زبان، آداب و رسوم، مناسک عبادی و فرهنگی، تعریف و در ساخت هویت بر تمایز ما/ دیگران تأکید می‌نماید. و معتقدند هرچه تمایزات بین ما/ دیگران کمتر یا قابل حل‌تر باشد، احتمال بروز ناامنی اجتماعی پایین‌تر است و بالعکس هرچه تمایز و تفاوت میان ما/ دیگران بیشتر باشد، احتمال ناامنی بالاتر است. چراکه هر یک از طرفین برای حفظ هویت خویش قصد دارد از شیوه‌های ابراز هویت طرف مقابل جلوگیری کند و بالطبع هر طرف که اهرم‌های قدرت بیشتری در دست داشته باشد، موفق‌تر خواهد بود (نویدینیا، ۱۳۸۸، ص ۷۰-۶۹).

### جایگاه اجتماع و امنیت اجتماعی:

مکاتب خرد نگر جایگاه خاصی برای اجتماع در نظر ندارند و آن را به سطح تعاملات فردی تقلیل می‌دهند. اما با این وجود، درخصوص اجتماع و ملزومات آن بسیار سخن رانده و برای آن سازوکارهای مختلفی تحت قوانین، قواعد و شیوه‌های عملکردی بیان کرده‌اند.

### به طور کلی دو نگرش عمده به جایگاه اجتماع وجود دارد:

۱- اجتماع کلیتی است که امکان زندگی جمعی را ایجاد می‌کند. نگرشی که قابل به آن است اجتماع، بستر و موقعیتی است که تعاملات گوناگون در آن تحقق می‌گیرد. اجتماع شرایطی است که امکان پیوند میان افراد را در شکل واحدهای جمعی متفاوت چون خانواده، شهر، اداره و غیره فراهم می‌کند. اجتماع، متن و زمینه است که افراد در کنار هم قرار می‌گیرند. و انواع ارتباطات اجتماعی چون دوستی، دشمنی، رقابت، هم‌کاری و غیره را تجربه می‌کنند. بنابراین در این نگرش، اجتماع، جزئی در کنار سایر اجزاء نیست، بلکه کلیتی است که اجزایی را در خود جای داده است. اجتماع چون مادری است که فرزندان زیادی دارد و عهده دار حیات، رشد و تکامل آنان است، گرچه در گردش ایام، خود نیز از آنان تأثیر می‌پذیرد. روابط اقتصادی، فرهنگی، تکنیکی و اطلاعاتی برای تحقق به موقعیتی نیاز دارند که افراد در آن جمع باشند، چنین موقعیت و شرایطی که افراد در کنار یکدیگر می‌نشانند. چیزی جز اجتماع نیست. بنابراین نسبت اجتماع به سایر وجوه زندگی نسبت کل به جزء است (همان منبع، ص ۷۱).

۲- نگرش دوم اجتماع را کنار سایر اجزاء در نظر می‌گیرد و وجه متفاوتی قابل نسیت. هم‌چنان که اقتصاد در کنار فرهنگ قرار می‌گیرد و تکنولوژی در کنار دانش می‌نشیند، اجتماع نیز در کنار ابعاد دیگر حیات قرار می‌گیرد. در چنین نگرشی اجتماع بر سایر ابعاد برتری ندارد و تعیین‌کنندگی خاصی را رقم نمی‌زند. در این نگرش اجتماع کلیتی نیست، بلکه جزئی در کنار سایر اجزاء است که با همکاری و تعاملات دو سویه به ایفای نقش خویش می‌پردازد. به همان نسبت که امور فرهنگ، اقتصاد، سیاست، نظامی‌گری، تکنولوژی و محیط هم‌زیستی دارند (همان منبع، ص ۷۳).

باتوجه به این دو نگرش امنیت اجتماعی تفاوت می‌یابد، یعنی اگر قایل به اجتماع به عنوان مجموعه اصلی باشیم پس با تحقق امنیت اجتماعی، تمام وجوه زندگی جمعی نیز از امنیت بهره می‌گیرند. با برخورداری از امنیت اجتماعی تمام آن چه در جمع وجود دارد، مستوجب امنیت خواهد بود. اما اگر اجتماع در کنار سایر ابعاد در نظر گرفته شود، الزاماً برقراری امنیت اجتماعی موجب امنیت برای سایر جلوه‌های زندگی نخواهد بود (همان منبع، ص ۷۳).

#### رابطه بین نگرش به اجتماع و حوزه امنیت اجتماعی (نویدنیا، ۱۳۸۸، ص ۷۴)

نگرش	جایگاه اجتماع	حوزه امنیت اجتماعی
کل نگر	کلیتی که تمام ابعاد زندگی جمعی را در بر می‌گیرد	امنیت اجتماعی، امنیت مجموعه است، یعنی با تحقق آن کل زندگی جامعه از امنیت بهره‌مند می‌شود.
جزء نگر	جزیی در کنار سایر اجزای زندگی جمعی	امنیت جزئی در کنار سایر اجزاء است، یعنی با تحقق آن فقط وجهی از زندگی جمعی از امنیت برخوردار می‌شود.

#### معیار امنیت اجتماعی:

براساس جدول زیر، سه سطح امنیت اجتماعی، سه وجه مهم زندگی اجتماعی را شامل می‌شود. هرچه احتمال شانس زندگی بالاتر باشد، میزان برخورداری از امنیت در سطح بقا بالاتر است. هرچه انتخاب سبک زندگی محتمل‌تر باشد، تحقق امنیت در سطح رضایت بیشتر است، و هرچه امکان تعیین سیاست‌های زندگی فراهم‌تر باشد، میزان درک امنیت در سطح زیبایی ممکن‌تر خواهد بود.

#### الگوی کلی امنیت اجتماعی در جامعه شناسی (نویدنیا، ۱۳۸۸، ص ۷۷)

امنیت اجتماعی	سطوح امنیت	معیار	برنامه
تأمین اجتماعات	بقا و ثبات	هم‌کاری- رقابت	شانس زندگی
تضمین آسایش	توسعه و رضایت	سلطه‌پذیری- سلطه‌گری	سبک زندگی
ضامن آسودگی	رهایی و زیبایی	وحدت‌گرایی- تکثر‌گرایی	سیاست زندگی

باتوجه به سطوح امنیت اجتماعی، از آن‌جا که اجتماعات از طریق مراودات، تعاملات و مناسبات دو جانبه و متقابل میان اعضای خویش و همچنین با سایر اجتماعات پابرجا هستند، نوع تعاملات متقابل را می‌توان معیاری برای تشخیص کم و کیف امنیت اجتماعی دانست (کوزر، ۱۹۶۴، ترجمه نواح، ۱۳۸۴، ص ۶۲).

تعاملات متقابل و مناسبات دوجانبه، در سه سطح امنیت یعنی بقا، توسعه و رضایت، رهایی و زیبایی تفاوت دارند. چنان‌که تعاملات در سطح بقا به مراحل هم‌کاری و رقابت بر سر شانس‌های زندگی معطوف است. هرچه قواعد رفتاری در چهارچوب رسمی و مدون در قالب قوانین و مقررات شیوه‌های هم‌کاری و رقابت را برای کسب شانس‌های زندگی فراهم کرده باشند، می‌توان ادعا کرد امنیت اجتماعی در سطح بقا تحقق یافته است. به عبارت دیگر اعضای اجتماعات نسبت به یکدیگر می‌دانند، چگونه عمل نمایند تا بتوانند شانس‌های بیشتری برای زندگی خویش فراهم



کنند، هم‌چنین اجتماعات نیز نسبت به هم از این آگاهی برخوردارند که چگونه در فرایندهای تعیین شده از طریق هم‌کاری یا رقابت، شانس‌های زندگی خویش را بیشتر کنند (همان منبع، ص ۷۷).

حال زمانی که تعاملات از فضای همکاری و رقابت خارج و به فضای پرخاشگری، ابراز خشونت و اعمال قهرآمیز برای کسب شانس‌های زندگی وارد می‌شود، امنیت اجتماعی در معرض آسیب قرار می‌گیرد و آسودگی تضمین نمی‌شود. بالطبع هرچه تعداد تعاملات از شکل هم‌کاری و رقابت خارج شود و به سمت مناسبات خشونت‌آمیز میل کند، میزان تحقق امنیت اجتماعی کمتر خواهد بود. سطح توسعه و رضایت بر شیوه زندگی استوار است، به این معنا که هرچه اجتماعات بتوانند بیشتر در جهت شیوه و مرام خواسته شده خویش گام بردارند، توانمندی‌های خویش را بیشتر رشد می‌دهند و رضایت بیشتری کسب می‌کنند و هرچه اجتماعات برای انتخاب شیوه زندگی با مشکلات بیشتری مواجه باشند، محدودیت‌های بیشتری در جهت رشد و گسترش مهارت‌های خود دارند و رضایت کمتری به دست می‌آورند. بنابراین توسعه و رضایت در گرو میزان تعاملات سلطه‌پذیری و سلطه‌گری رقم می‌خورد. به این معنا که اجتماعات چه‌قدر امکان انتخاب آن‌چه را می‌خواهند (شیوه زندگی) در اختیار داشته باشند، هرچه میزان انتخاب و اختیار اجتماعات بیشتر باشد، آن‌ها به سوی شیوه‌های زندگی خویش رهسپار می‌شوند و بالعکس هرچه اجتماعات از میزان انتخاب و اختیار کمتری برخوردار باشند، در تعیین شیوه‌های زندگی محدودتر هستند و توسعه و رضایت آنان فراهم نخواهد شد. به بیان دیگر، امنیت اجتماعی در سطح رضایت به میزان تعاملات و مناسبات متقابلی معطوف است که میزان انتخاب و اختیار اجتماعات را تعیین می‌کنند. هرچه اجتماعات در فضای سلطه‌گری و سلطه‌پذیری کمتری قرار داشته باشند، از انتخاب و اختیار بیشتری برخوردارند و تحقق امنیت اجتماعی بیشتر است و هرچه اجتماعات بیشتر درگیر روابط سلطه‌پذیری و سلطه‌گری باشند، از انتخاب و اختیار کمتری برخوردارند و تحقق امنیت اجتماعی کمتر است. اما در سطح رهایی و زیبایی، تحقق امنیت اجتماعی با میزان مراودات وحدت‌گرا و تکثرگرا تعیین می‌شود. اجتماعات در این سطح وقتی به رهایی و درک زیبایی می‌رسند که انواع سیاست‌ها تحقق خویش را به بوته آزمایش می‌گذارند و در میان آن‌ها سیاستی را بر می‌گزینند که به شکوفایی اجتماع منجر می‌شود. سیاست‌های زندگی در دو دسته کلی وحدت‌گرا و تکثرگرا شکل می‌گیرد و یکی بدون دیگری معنا ندارد. اجتماعات هم‌چنان که تمایز و اختلاف دارند، باید از انسجام، وحدت و اجماع نیز تا اندازه‌ای برخوردار باشند. به این جهت در عین تکثر و تفاوت، به سوی وحدت و تجانس نیز کشانده می‌شوند، لذا سیاست زندگی اجتماعی هم‌چنان که به همکاری و رقابت نیازمند است به میزانی از هم‌گونی نیز نیاز دارند. بنابراین امنیت اجتماعی در سطح رهایی وقتی سامان می‌گیرد که اجتماعات در عین حفظ و حراست از تمایزات خویش در جهت نفی یکدیگر حرکت نکنند و همدیگر را بپذیرند و به میزانی از تعاملات همگون و اجماع دست یابند. هرچه اجتماعات به سوی یکی از این دو نوع تعامل سوق داده شوند، امنیت اجتماعی بیشتر از میان آن‌ها رخت بر می‌بندد (همان منبع، ص ۷۸).

### ۳- پیشینه پژوهش

حسینی و شهودی (۱۳۹۲) نشان دادند که امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار، ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون خطی نیز نشان داد که امنیت روانی می‌تواند بعد لذت بردن از کار را پیش‌بینی نماید.

مطالعات متعدد نشان داد که تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده متغیرهای مهمی هم‌چون غیبت از کار، شادمانی، عملکرد و ترک خدمت کارکنان است (فیورتیو<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، به نقل از مختاری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۹).

لوتانز<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، در تحقیقات خود به ارتباط قوی و مثبت بین سرمایه‌های روانی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ماندن در سازمان و کاهش غیبت دست یافتند. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد که متغیرهای روان‌شناختی مانند، امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بر بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمان‌ها تأثیر مثبتی دارد. کارکنان متعهد و راضی که اهداف و ارزش‌های سازمان‌ها را می‌شناسند به عنوان منابع انسانی برای بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می‌شوند (به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۶).

امنیت روانی به افراد توانایی می‌دهد تا بر راه‌کارهای مشکلات متمرکز شوند و ترسی از سرزنش شدن به دلیل اظهارنظرهایشان نداشته باشند (فرناندز<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۲، به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۵۱).

#### ۴- روش پژوهش

طرح تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی دو متغیره است. جامعه آماری شامل ۶۲۰ نفر کارمند شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۴۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. با توجه به این‌که جامعه آماری شامل پنج اداره آموزش و پرورش می‌شود که از نظر آماری با هم متفاوتند و محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند لذا جامعه به خرده‌گروه‌هایی به نام طبقه تقسیم می‌شود و نمونه‌های مستقل از هر طبقه انتخاب می‌شوند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). و نسبت هر یک از طبقه‌ها در نمونه برابر نسبت همان طبقه‌ها در جامعه است (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۵). مزیت این روش در این است که احتمال معرف بودن نمونه را، به‌ویژه در شرایطی که نمونه خیلی بزرگ نباشد، افزایش می‌دهد. در این روش طبقه‌های مختلف به طور درست در نمونه حضور پیدا می‌کنند (دلاور، ۱۳۹۱، ص ۹۶).

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

ستون شماره ۵	ستون شماره ۴	ستون شماره ۳	ستون شماره ۲	ستون شماره ۱	نام شهرستان	شماره
سهم زنان و مردان (از پرسشنامه‌ها) در هر اداره بر اساس نسبت به دست آمده در هر اداره (نتایج ستون شماره ۴)	نسبت زنان و مردان در هر اداره	تعداد پرسشنامه‌هایی که در هر اداره باید توزیع گردد با توجه به درصد به دست آمده از جامعه (نتایج ستون شماره ۲)	سهم هر اداره از کل جامعه بر اساس درصد	حجم جامعه		

18. Fiortio et all, 2007

19. Lutans et all, 2007

20. Fernandez et all

	مرد	زن	مرد %	زن %		مرد	زن		
۱	۲۶۵	۲۵	۴۷٪	۱۱۳	۹۱	۹	۱۰۲	۱۱	اداره کل
۲	۸۵	۱۵	۱۶/۱٪	۳۹	۸۵	۱۵	۳۳	۶	خرم‌آباد ناحیه یک
۳	۸۵	۱۵	۱۶/۱٪	۳۹	۸۵	۱۵	۳۳	۶	خرم‌آباد ناحیه دو
۴	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱۳	۱	ویسیان
۵	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱۳	۱	بیران شهر
۶	۳۲	۳	۵/۶٪	۱۴	۹۱	۹	۱۳	۱	زاغه
۷	۲۳	۲	۴٪	۱۰	۹۲	۸	۹	۱	سپیدشت
۸	۵۵۴	۶۶	۱۰۰٪	۲۴۳	-	-	۲۱۶	۲۷	جمع کل

### ۵- ابزار، تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

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 هاستداف، 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 مهرداد 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 (مهرداد 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 هنجاریایی 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.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری، SPSS<sup>۲۱</sup> (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<sup>۲۲</sup> بهره گرفته شد، و برای تعیین سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین (امنیت

21. statistical package for the social sciences

22. Pearson correlation

روان‌شناختی) در تبیین تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی)، تحلیل رگرسیون چندگانه<sup>۲۳</sup> به روش گام به گام<sup>۲۴</sup> 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<sup>۲۵</sup> (آزمون برابری واریانس‌ها) و آزمون t گروه‌های مستقل<sup>۲۶</sup> (آزمون برابری میانگین‌ها) استفاده گردید.

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/ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۱/۹ درصد مجرد می‌باشند. در ضمن ۲/۵ درصد نیز وضعیت تأهل خود را اعلام ننموده‌اند. ۱۶/ 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.

#### شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به نمرات مولفه امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
امنیت اجتماعی	۰/۴۳	۰/۶۵

میانگین و انحراف معیار نمرات امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی پاسخگویان را نشان می‌دهد.

#### ضرایب همبستگی پیرسون بین امنیت اجتماعی با تعهد سازمانی

فرضیه	مولفه روانشناختی	آماره‌ها	تعهد سازمانی
بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد	امنیت اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون	**۰/۱۸۲
		سطح معنی‌داری P	۰/۰۰۵
		تعداد	۲۳۶

\*\*P<۰/۰۱

براساس اطلاعات جدول فوق چنین استنباط می‌شود که:

23. Multiple Regression

24. Stepwise

25. Leven

26. Independent Samples Test

با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  و همبستگی مثبت و معنی‌داری ( $r = 0/182$ ) بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد.

#### ضرایب رگرسیونی استاندارد شده ( $\beta$ ) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه ( $t$ )

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب بتا ( $\beta$ )	آماره $t$	سطح معنی‌داری ( $p$ )
تعهد سازمانی	امنیت اجتماعی	۰/۱۵۸	۲/۸۵۱	۰/۰۰۵

براساس اطلاعات جدول بالا، ضرایب رگرسیونی بتا ( $\beta$ )، نشان می‌دهند که مولفه امنیت اجتماعی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی در سطح  $p < 0/05$  برخوردار است.

### ۶- نتیجه‌گیری

بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها (ضریب همبستگی پیرسون)، مشخص شد که با اطمینان ۹۹ درصد،  $p < 0/01$  همبستگی مثبت و معنی‌داری ( $r = 0/182$ ) بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد وجود دارد. و می‌توان نتیجه گرفت هر چه کارمندان از امنیت اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، تعهد سازمانی آنان بیشتر می‌شود. در پژوهش مدنی و زاهدی، (۱۳۸۴) مشخص شد که احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری ( $p < 0/05$ ) دارد و این نتیجه با نتایج مطالعاتی شور و وین (۱۹۹۳)، بک و ویلسون (۱۹۹۸)، لاماسترو (۱۹۹۸)، هاوکینز (۱۹۹۸) و برهانی (۱۳۸۱) مشابه بوده است (به نقل از مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

هم‌چنین براساس ضریب رگرسیون بتا ( $\beta = 0/158$ ) و  $p < 0/05$  رابطه‌ای مثبت و معنادار بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی وجود دارد و امنیت اجتماعی از قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی برخوردار است و که این نتیجه با یافته‌های فوق هم‌خوانی دارد.

- نتایج تحقیق نشان داد که بین امنیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان خرم‌آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

#### پیشنهادات تحقیق:

الف- مدیران می‌توانند برای بالا بردن سطح تعهد در بین کارمندان، فضای سازمان را یک فضای همکاری و رقابت در قالب قوانین و مقررات تبدیل نمایند.

ب- سیاست‌های سازمانی به گونه‌ای تدوین شوند که سازمان در جهت دسترسی به اهداف گام بردارد و از بیراهه رفتن پرهیز نماید.

ج- فضای سازمان در جهت سلطه‌گری و سلطه‌پذیری نباشد.

د- اعضای سازمان در جهت تعاملات درون‌بخشی و برون‌بخشی گام بردارند نه در جهت نفی همدیگر.

ه- مدیران سازمان‌ها باید فضایی امن را ایجاد کنند و به افرادی که برای پیشرفت خود به دنبال نفی همکاران خود هستند، بها ندهند و همیشه عدالت را در بین کارمندان رعایت کنند.

## مراجع

۱. نویدنیا، م.، ۱۳۸۸، *امنیت اجتماعی*، پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران، چاپ مجمع جهانی اهل بیت.
۲. مازلو، آبراهام اچ.، ۱۹۷۰، *انگیزش و شخصیت*، ترجمه رضوانی، احمد، ۱۳۷۲، انتشارات آستان قدس رضوی، مشهد، چاپ سوم.
۳. افروز، غ.ع.، ۱۳۸۵، *ضرورت تقویت احساس امنیت درونی و ارتقای بهداشت روانی محققان و دانش‌پژوهان*، مجموعه مقالات سومین همایش سراسری بهداشت روانی دانشجویان، خرداد، ص ۵-۶.
۴. زارع، ح.، امین‌پور، ح.، ۱۳۹۰، *آزمون‌های روان‌شناختی*، چاپ اول، تهران، آبیژ.
۵. شاملو، س.، ۱۳۷۸، *آسیب‌شناسی روانی*، تهران، انتشارات رشد.
۶. مازلو، آبراهام اچ.، ۱۹۵۲، *روانشناسی شخصیت سالم*، ترجمه رویگریان، شیوا، ۱۳۶۷، تهران، ناشر سازمان چاپ هدف.
۷. علویان، م.، ۱۳۸۷، *تأثیر آموزه‌های قرآنی بر بهداشت روحی و جسمی*، خبرگزاری قرآنی.
۸. مورهد و گریفین.، ۱۹۸۴، *رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، ۱۳۷۴، تهران انتشارات مروارید.
۹. مرتضوی، ش.، ۱۳۷۲، *بهره‌وری نیروی انسانی*، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی، فصلنامه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره اول، دوره سوم.
۱۰. محسنی تبریزی، م.، حیدری، خ.، ۱۳۹۰، *سنجش و تعیین رابطه بین نحوه عملکرد پلیس انتظامی و میزان احساس امنیت در بین زنان شهر زنجان*، فصلنامه دانش انتظامی زنجان، سال اول، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۰، ص ۱۷-۴۲.
۱۱. گیدنز، آ.، ۱۹۹۰، *پیامدهای مدرنیت*، ترجمه نلالی، محسن، ۱۳۷۷، تهران، نشر مرکز.
۱۲. مودن جامی، م.، ۱۳۷۸، *مقدمه‌ای بر امنیت و مولفه‌های آن*، مجله دانش انتظامی، بهار، ص ۳۸-۸۵.
۱۳. امیری، ع.ر.، قاسم نژاد، خ.، ۱۳۹۱، *تأثیر اجرای طرح امنیت اخلاقی بر میزان احساس امنیت شهروندان شهرستان کنگاور*، فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۳۱، پاییز، ص ۳۷ الی ۵.
۱۴. طبرسا، غ.ع.، ۱۳۸۵، *تفکر خلاق، ضرورت‌ها، راه‌کارها و پیامدهای آن*، کنگره ملی علوم انسانی.
۱۵. رنجبریان، ب.، ۱۳۷۵، *تعهد سازمانی*، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره یک و دو، ص ۵۷-۴۱.
۱۶. رضاییان، ع.، ۱۳۸۲، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چاپ چهارم، انتشارات سمت، ص ۴۹۵.
۱۷. هرسی، پ.، بلانچارد، ک.، ۱۹۹۴، *مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی*، ترجمه علاقه‌بند، علی، ۱۳۷۳، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
۱۸. لاندین، ر.و.، ۱۹۹۸، *نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناسی*، ترجمه سید محمدی، یحیی، ۱۳۷۸، مؤسسه نشر ویرایش.
۱۹. کوزر، لوئیس ا.، ۱۹۶۴، *نظریه تقابل‌های اجتماعی*، ترجمه عبدالرضا نوح، ۱۳۸۴، اهواز، رسش.

۲۰. حسینی، م، شهودی، م،، ۱۳۹۲، ارتباط بین مولفه‌های رهبری امنیت‌مدار و امنیت‌روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه، پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال پنجم، شماره دهم، نیمه دوم
۲۱. مختاری، ح.ا، هویدا، ر، جمشیدیان، ع.ر،، ۱۳۹۰، رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهرستان همدان، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۳، پاییز، ص ۸۲-۶۳.
۲۲. اصفهانی، ن، قزل سفلو، ح،، ۱۳۹۰، بررسی رابطه اعتماد به نفس و عملکرد بر اضطراب رقابتی زنان فوتبالیست آماتور و حرفه‌ای، زن در توسعه و سیاست، دوره ۹، شماره ۴، زمستان، ص ۱۴۹-۱۳۵.
۲۳. مرتضوی، س، رضایی‌راد، م، جاویدی، ا، عزیزی، م،، ۱۳۹۰، نقش باورهای کارکنان در زمینه امنیت‌روانی و سودمندی واحدها بر عملکرد تیم‌های انتظامی (همدان)، فصلنامه مطالعات اجتماعی، ص ۱۶۷-۱۴۳.
۲۴. دلاور، ع،، ۱۳۹۱، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، چاپ سی و ششم، تهران، نشر ویرایش.
۲۵. ساعتچی، م، کامکاری، ک، عسگریان، م، اسدی، پ، معاشری، ا، محمدی تقوی، س.م،، ۱۳۸۹، آزمون‌های روان‌شناختی، چاپ اول، تهران، نشر ویرایش.
۲۶. مهداد، ع، گلپور، م، مهدوی راد، ن،، ۱۳۹۰، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز، ص ۵۳-۴۱.
۲۷. مهداد، ع و همکاران، ۱۳۹۱، رابطه مولفه‌های سلامت روان‌شناختی 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.
۲۸. مدنی، ح، زاهدی، م.ج،، ۱۳۸۴، تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند)، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۶، شماره یک، ص ۳۳-۳.