

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صورتجلسہ دفاع از پایان نامہ کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: کیمرٹ نوشادیان نارگ موسیٰ در تاریخ: ۹۱/۰۶/۲۸ رشته: روانشناسی
صنعتی و سازمانی از پایان نامہ خود با عنوان: رابطه سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در

کارکنان ادارہ مخابرات شہرستان گچساران

با درجہ: و نمبر: دفاع نمودہ است.

نام و نام خانوادگی اعضاء ہیأت داوری سمت امضاء اعضاء ہیأت داوری

۱- دکتر مجید برزگر مدیر گروہ

۲- دکتر عبداللہ احمدی استاد راہنما

۳- دکتر مجید برزگر استاد مشاور

۴- دکتر سیروس سروقد استاد داور

۵- دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد داور

مراتب فوق مورد تأیید است.

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A»
گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان:

رابطه سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره
مخابرات شهرستان گچساران

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارنده:

کیامرث نوشادیان نارگ موسی

تابستان ۱۳۹۱

تقدیم به

روح پرفتوح پدر بزرگوارم و به مادر مهربانم و به همسر و

فرزندان عزیزم علی و رز نوشادیان

سپاسگزاری

با تقدیر و تشکر شایسته از استادان فرهیخته و فرزانه

استاد راهنما، جناب آقای دکتر احمدی

استاد مشاور، جناب آقای دکتر برزگر

و همه کسانی که در این پژوهش مرا یاری کرده‌اند

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره مخابرات شهرستان گچساران بوده و روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان مخابرات شهرستان گچساران می باشد و تعداد آنها برابر با ۱۰۰ نفر است که در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بوده اند. با توجه به حجم کم آماری در این تحقیق کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه سلامت سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی بود. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری و مثبت و مستقیم وجود دارد، همچنین بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری و مثبت و مستقیم وجود دارد. سلامت سازمانی پیش بینی کننده معنی داری برای تعهد سازمانی نبود اما امنیت شغلی پیش بینی کننده معنی داری برای تعهد سازمانی بود، بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی و تعهد سازمانی به غیر از بعد رعایت و ساختاردهی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، بین تمامی ابعاد امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، ابعاد سلامت سازمانی روحیه و تاکید علمی و رعایت و حمایت از منافع و نفوذ مدیر پیش بینی کننده معنی داری نبوده اند اما متغیرهای دیگر پیش بینی کننده معنی داری بوده اند، ابعاد تعهد سازمانی دفاع از سازمان و تعهد سازمانی عاطفی بودن محیط کار و رضایت اقتصادی و تمرکز بر شغل و جابجایی کمتر در شغل پیش بینی کننده معنی داری نبوده اند اما متغیرهای دیگر پیش بینی کننده معنی داری بوده اند.

کلید واژه ها : سلامت سازمانی، امنیت شغلی، تعهد سازمانی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول - موضوع تحقیق

۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۵	اهمیت و ضرورت پژوهش
۶	اهداف تحقیق
۷	فرضیه های پژوهش
۷	تعاریف و مفاهیم و اصطلاحات مورد استفاده در پژوهش

فصل دوم - ادبیات تحقیق

۱۰	مقدمه
۱۱	تعریف سلامت سازمانی
۱۲	مفهوم سلامت
۱۲	سلامت سازمانی
۱۳	ویژگیهای سازمان سالم
۱۶	مولفه های سلامت سازمانی
۱۸	ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز
۱۸	کارکردهای سیستم
۱۹	سلامت سازمانی و اثربخشی

- ۲۱-----وظایف مدیران در سازمان
- ۲۲-----هدفهای بهداشت روانی در سازمان
- ۲۳-----نظریه های مربوط به سلامت
- ۲۹-----امنیت شغلی
- ۳۰-----تعاریف و مفاهیم ایمنی و بهداشت کار
- ۳۱-----روش های متداول بررسی و اقدام در زمینه ی بهداشت و ایمنی محیط کار
- ۳۲-----تاریخچه ی کار
- ۳۳-----معرفی بهداشت حرفه ای
- ۳۴-----تاریخچه ی بهداشت شغلی (حرفه ای)
- ۳۵-----تعریف بهداشت حرفه ای
- ۳۵-----اهداف بهداشت حرفه ای
- ۴۱-----برنامه ها ی بهداشت حرفه ای
- ۴۳-----نقش مدیریت در توسعه بهداشت حرفه ای و ایمنی
- ۴۳-----خط مش گذاری
- ۴۴-----ایمنی
- ۴۶-----ایمنی و استاندارد
- ۴۷-----آشنایی با نظام مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی
- ۴۷-----توجه به استانداردهای نظام مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی
- ۴۷-----ضرورت استقرار نظام مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی در یک سازمان
- ۵۰-----دلایل مهم ضرورت استقرار نظام OHSAS ۱۸۰۰۱

- ۵۰----- مزایای برپایی نظام OHSAS ۱۸۰۰۱ -----
- ۵۱----- محاسن نظام OHSAS ۱۸۰۰۱ برای کارکنان -----
- ۵۲----- راهبردهای (استراتژیهای) امور ایمنی و بهداشت حرفه‌ای -----
- ۵۳----- بهره‌گیری از نظام کیفیت فراگیر در طراحی برنامه‌های ایمنی و بهداشت شغلی -----
- ۵۵----- ادغام و یکپارچگی مفاهیم کیفیت و ایمنی و بهداشت شغلی -----
- ۵۵----- نشانه‌های فقدان کیفیت در ایمنی و بهداشت شغلی در یک سازمان -----
- ۵۹----- نقش فرهنگ -----
- ۶۰----- مدیریت ایمنی و سلامت محیط کار -----
- ۶۱----- عوامل کلیدی بهبود ایمنی و سلامت حرفه‌ای محیط کار -----
- ۶۳----- ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت -----
- ۶۳----- چگونگی ایجاد یک برنامه جامع کنترل مخاطرات بالقوه -----
- ۶۴----- انواع برنامه‌های ایمنی -----
- ۶۵----- اهمیت آموزش -----
- ۶۶----- نظرات جاری در ایمنی و سلامت -----
- ۶۷----- ابعاد امنیت شغلی که از طریق توسعه منابع انسانی حاصل می‌شود -----
- ۷۰----- امنیت شغلی در آینده -----
- ۷۱----- قوانین دولتی ایمنی و سلامت حرفه‌ای -----
- ۷۱----- قوانین ایمنی و سلامت حرفه‌ای در ایران -----
- ۷۳----- تعاریف، ادبیات و نظریه‌های تعهد سازمانی -----
- ۷۸----- نظریه‌هایی در مورد تعهد سازمانی -----

۸۴	دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۸۶	اهمیت تعهد سازمانی
۸۷	انواع تعهد سازمانی
۸۹	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۹۳	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۹۴	پیشینه پژوهش
۱۰۴	جمع بندی

فصل سوم - روش پژوهش

۱۰۷	مقدمه
۱۰۷	روش تحقیق
۱۰۷	جامعه آماری و نمونه گیری
۱۰۷	ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه
۱۱۱	ابزار جمع آوری اطلاعات
۱۱۱	اعتبار و روایی پرسشنامه تعهد سازمانی
۱۱۴	اعتبار و پایایی پرسشنامه امنیت شغلی
۱۱۵	روش اجرا
۱۱۵	روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۱۱۷
آمار توصیفی	۱۱۸
آمار استنباطی	۱۲۰
فرضیه های پژوهش	۱۲۰

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

مقدمه	۱۲۷
خلاصه ی پژوهش	۱۲۸
بحث و نتیجه گیری	۱۲۸
دستاوردهای اصلی پژوهش	۱۳۵
محدودیت های پژوهش	۱۳۶
در حوزه کنترل پژوهشگر	۱۳۶
خارج از حوزه کنترل پژوهشگر	۱۳۶
پیشنهاد ها	۱۳۷
پیشنهادهای کاربردی	۱۳۷
پیشنهادهای پژوهشی	۱۳۷
منابع و مأخذ	۱۳۹
پرسشنامه	۱۴۴

فهرست جداول

صفحه	جدول
۱۱۲	جدول (۳-۱) -----
۱۱۳	جدول (۳-۲)-----
۱۱۳	جدول (۳-۳) نحوه نمره گذاری پرسشنامه امنیت شغلی بر اساس یک مقیاس ۵ درجه ای -----
۱۱۴	جدول (۳-۴) نمره گذاری سوالات پرسشنامه برای مولفه های امنیت شغلی -----
۱۱۸	جدول (۴-۱) فراوانی و درصدی برای تحصیلات پاسخ گویان -----
۱۱۹	جدول (۴-۲) توصیف نمونه آماری برای متغیرهای مورد مطالعه-----
۱۲۰	جدول (۴-۳) آزمون همبستگی پیرسون بین برای تعهد سازمانی، امنیت شغلی و سلامت سازمانی ----
۱۲۱	جدول (۴-۴) بین ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد-----
۱۲۲	جدول (۴-۵) رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی(همبستگی پیرسون) -----
۱۲۳	جدول (۴-۶) تحلیل واریانس برای پیش بینی تعهد سازمانی از سلامت سازمانی و امنیت شغلی -----
۱۲۳	جدول (۴-۷) تحلیل رگرسیون برای پیش بینی متغیر وابسته تعهد سازمانی -----
۱۲۴	جدول (۴-۸) پیش بینی تعهد سازمانی از روی سلامت سازمانی-----
۱۲۴	جدول (۴-۹) تحلیل واریانس معنی داری کل مدل را مورد ارزیابی قرار می دهد-----
۱۲۵	جدول (۴-۱۰) پیش بینی تعهد سازمانی از روی امنیت شغلی -----
۱۲۵	جدول (۴-۱۱) تحلیل واریان معنی داری کل مدل را مورد ارزیابی قرار میدهد -----

فهرست اشکال

صفحه

اشکال

شکل ۱-۲- پیش زمینه های سه جزء تعهد سازمانی ----- ۷۵

شکل ۲-۲- ابعاد سه گانه تعهد سازمانی ----- ۷۷

شکل ۳-۲- زیرمبانی اساسی دیدگاههای نگرشی رفتاری ----- ۸۶

فصل اول
کلیات پژوهش

مقدمه:

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهمترین شاخصهای پیشرفت و توسعه یافتگی جوامع بشمار می رود. و کشوری می تواند مسیر رشد و بالندگی را طی نماید که با سلامت تمامی اقشار جامعه زمینه های لازم برای شکوفایی استعدادهای نهفته و بهره گیری از امکانات مادی، انسانی و فرهنگی جامعه را فراهم آورد. وقتی امنیت در سازمانی پیاده شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز یافته و خود را در سرنوشت سازمان سهیم می دانند و نسبت به سازمان تعهد پیدا می کنند. بنابراین سلامت و امنیت کارکنان در تعهد سازمانی و علاقه به سازمان در عمل باعث افزایش حس مسئولیت پذیری و تعهد در قبال پیشرفت سازمان می گردد و مدیران باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی با توجه به اعمال امنیت و سلامت سازمانی مورد توجه قرار داده و برایشان احترام قائل شوند و از این طریق تعهد کارکنان را به سازمان افزایش دهند. (ایلیخانی، ۱۳۸۷)

تعهد سازمانی^۱ یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد. تعهد سازمانی یعنی درجه همانند سازی روان شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (مودی، پورتر و استیرز^۲، ۱۹۸۲).

دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتر، ۱۹۹۲). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است که کاری را که انجام می دهند دوست داشته باشند ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل های مشابه را در محیط های مشابه جستجو خواهند کرد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۲).

1. Organization commitment
2. Mowdy, Porter & Steers

بیان مسئله:

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (اسماعیلی، ۱۳۸۱).

یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان توانمند می‌باشد. از آنجا که اقدامات نگهداری، مکملی بر سایر اقدامات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی است، حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، انتصاب و سایر اقدامات پرسنلی به نحو بایسته انجام شود بدون توجه کافی به امر نگهداری نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشمگیر نخواهد بود. نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می‌شود که می‌توان آنها را به دو دسته تقسیم نمود: دسته اول در رابطه با حفظ و تقویت جسم کارکنان است مانند برقراری بهداشت و ایمنی در محیط کار، اجرای برنامه‌های ورزش و تندرستی و بعضی خدمات مشابه. دسته دوم شامل مواردی است که تقویت‌کننده روحیه علاقمندی کارکنان به کار و محیط کار می‌باشد مانند خدمات بیمه و بازنشستگی و خدمات پرسنلی. در صورت داشتن توجه و بکارگیری این موارد امنیت شغلی در کارکنان ایجاد شده و به رضایت شغلی آنها منتهی می‌شود که این امر خود از اهمیت بسزایی برخوردار است.

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند و تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. (ساعتچی ۱۳۸۲)

اکثر تفاوت سازمانهای کشور در مقایسه با بسیاری از سازمان های خارجی مخصوصاً غرب و ژاپن ، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان به شغل و سازمانشان است . تعهد سازمانی به عنوان نوعی احساس نگرش به سازمان و یا احساس وابستگی فرد به سازمان اثرات شدیدی از ارزش های فرد می پذیرد. تعهد سازمانی معمولاً به عنوان یک نگرش عبارت از تمایل قوی برای حفظ عضویت در سازمان ، تمایل به اعمال تلاش قابل ملاحظه برای سازمان و اعتماد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف سازمان است. (لوتانز، ۱۹۲۰)

تعهد سازمانی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست ، بلکه فرایندی است مستمر که از طریق عوامل و کارکنان سازمان ، علاقمندی خود را نسبت به سازمان ، موفقیت و خوشبختی آن ابراز مینمایند (حافظی، ۱۳۷۶).

مطالعات تحقیقاتی نشان می دهد که تعهد سازمانی پایین رابطه مستقیمی با مشکلات سازمانی از قبیل ترک خدمت ، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری در کار و غیره دارد . کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند ، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند و اشتیاق بیشتری برای شرکت در تصمیم گیری ها و امور اجرایی از خود نشان می دهند. تعهد سازمانی به طور نزدیکی با فرهنگ سازمانی در ارتباط است و به ادعای برخی از محققان به وسیلهی هنجارها، ارزشها، باور ها و دیگر عناصر فرهنگی سازمانها شکل می گیرد. (قربانی، ۱۳۸۷)

امنیت شغلی نیز از جمله مسائلی است که افکار و انرژی کارکنان سازمان ها را به خودمشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود . در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد. منظور از امنیت شغلی ، تواناسازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا . در این مقاله سعی شده تا مفهوم امنیت شغلی، و نقش توسعه منابع انسانی در تواناسازی کارکنان در ابعاد مختلف تبیین شود.

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم . در سازمانهای سالم ، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند . (علاقه بند، ۱۳۷۸)

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند . درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی ، روانی ، امنیت ، تعلق ، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذینفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. در این پژوهش سعی شده است مفهوم سلامت سازمانی ، ویژگیهای سازمان سالم ، مولفه های سلامت سازمانی ، امنیت شغلی و مولفه های آن ، تعهد سازمانی، کارکردهای سیستم برای حفظ سلامت خود ، و تحقیقات انجام شده در این زمینه به بحث و بررسی گذاشته شود . (علاقه بند، ۱۳۷۸)

بنابراین با توجه به مباحث عنوان شده بررسی رابطه سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دارای اهمیت میباشد.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

مسئله سازمانی در عرصه رقابت باقی خواهد ماند و به افزایش تولیدات و بهبود کیفیت نائل می شوند که نیروی انسانی شاغل در آن از انگیزه ی کافی برای کار و تحقق اهداف سازمان برخوردار باشد و کارمندان می توانند در این مسیر استوار گام بردارند که از سلامت روان برخوردار باشند . گام بعدی به منظور هموار نمودن مشکلات و نیل به پیشرفت ، همسان سازی با سازمان یا همان تعهد سازمان است که جز با قبول کردن سازمان و پذیرش اهداف و ارزشهای آن و علاقه مندی به حفظ عضویت در آن میسر نمی شود و این مساله ای است که امروزه در سازمانها مورد توجه قرار می گیرد(سلیمی،نوری،جهانگیری،۱۳۷۹).

از نظر (لایدن و کلینگل)^۱ سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند.

بنابراین، سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می برند.

ایمنی^۲: ایمنی میزان دوری از خطر تعریف شده است. ایمنی یک موضوع حفاظت نسبی از برخورد با خطرات است و کمیتی نسبی می باشد.

تعهد سازمانی به دلیل وجود تعاریف مختلفی که در ادبیات تحقیق از آن به عمل آمده به شیوه های مختلفی تعریف و سنجیده شده است ولی تمام تعاریف یک دورن مایه مشترک دارند، آن هم این است که تعهد عبارت است از پیوند یک فرد با سازمان (صمد، ۲۰۰۵).

چنانچه این مشکل یعنی بحران سلامت سازمان، تعهد سازمانی و امنیت شغلی در سازمان رفع گردد سازمانها از کارکنانی برخوردار می شوند که پیوند عمیقی بین خویش و اطرافیان احساس خواهند کرد و مسلماً این امر پیشرفت و ارتقاء کارکنان و سازمان را در پیش دارد.

اهداف تحقیق:

هدف کلی: رابطه بین سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان

اهداف جزئی:

- رابطه میان سلامت سازمانی و امنیت شغلی
- رابطه میان سلامت سازمانی و تعهد سازمانی

1 - Layden &CKlingle

2 - Safety

- رابطه میان امنیت شغلی و تعهد سازمانی
- بررسی پیش بینی کنندگی تعهد سازمانی با توجه به سلامت سازمانی و امنیت شغلی

فرضیه های پژوهش:

- بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
- بین ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد
- بین ابعاد امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد
- سلامت سازمانی و امنیت شغلی تعهد سازمانی را پیش بینی می نمایند
- ابعاد سلامت سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد
- ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد

تعاریف و مفاهیم و اصطلاحات مورد استفاده در پژوهش

تعاریف نظری:

سلامت سازمانی^۱: سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن

و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر. (مایلز، ۱۹۶۹)

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی به معنای همسان سازی با یک سازمان و پیوند با آن می باشد (پورتر و

همکارانش، ۱۹۷۴).

^۱ - Organizational helt