

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020, 7(1), 47-60
DOI: 10.22055/jiops.2020.32051.1165

Received: 25.12.2019
Accepted: 22.04.2020

**The Relationship of Job Security with Organizational
Commitment and Counterproductive Behaviors**

Kimiya Toosi^{1*}
Masoud Bakhtiary²
Farid Salehi³

1. MA of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. MA of Executive Management, Head of Human Resources Studies of National Iranian Drilling Company (NIDC), Ahvaz, Iran
3. MA of Industrial Psychology, Department of Labor Relations and Social Work Improvement, National Iranian Drilling Company (NIDC), Ahvaz, Iran

Citation: Toosi, K., Bakhtiary, M., & Salehi, F. (2020). The relationship of job security with organizational commitment and counterproductive behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 47-60

Abstract

Introduction

Job security is a set of feelings and perceptions of having a suitable job and ensuring its continuity in the future, making the organization less vulnerable to human stress. Job security increases one's productivity, commitment to the organization, physical and mental health, morale, life satisfaction, and ability to learn new job skills. The presence or absence of a sense of job security in the workplace can have important and effective consequences for employees and organizations. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the relationship of job security with organizational commitment and counterproductive behaviors.

* **Corresponding Author:** Kimiya Toosi
Email: kimiyatoosi@yahoo.com

Method

The research method was correlational. Data were analyzed by Pearson correlation and Regression methods using SPSS-20 software. The statistical population of the present study includes employees of National Iranian Drilling Company. From this population, 364 employees were selected by simple random sampling method. The instrument included Job Security, Organizational Commitment, and Deviance Workplace Questionnaires.

Results

The results of regression analysis showed that job security has a positive and significant relationship with organizational commitment. In other words, job security had significant predictive power for organizational commitment ($\beta=0.43$, $p<0.0001$). Also, the standard coefficient of job security regression was negative and significant for counterproductive behaviors ($\beta= -0.17$, $p<0.003$).

Discussion

Overall, the results indicated that job security is able to predict organizational commitment in a positive way and counterproductive behaviors in a negative direction. Making employees aware of the changes enhances their sense of security. It is also suggested to use intra-organization consulting services to express personal and occupational views, opinions and problems in order to reduce the anxiety and bad feelings in the organization.

Keywords: job security, organizational commitment, counterproductive behaviors

رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید

کیمیا طوسی^{۱*}

مسعود بختیاری^۲

فرید صالحی^۳

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، رئیس مطالعات نیروی انسانی شرکت ملی حفاری ایران (NIDC)، اهواز، ایران
۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی، اداره بهبود روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی حفاری ایران (NIDC)، اهواز، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود. از این جامعه، ۳۱۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه امنیت شغلی، پرسشنامه تعهد سازمانی و مقیاس کجروی در محیط کار استفاده شد. تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-20 انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد ($\beta = 0/43, p < 0/0001$). همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین امنیت شغلی و رفتارهای ضدتولید منفی و معنی‌دار است ($\beta = -0/17, p < 0/003$).

کلیدواژگان: امنیت شغلی، تعهد سازمانی، رفتارهای ضدتولید

* نویسنده مسئول: کیمیا طوسی

رایانامه: kimiyatoosi@yahoo.com

مقدمه

امروزه در جوامع بشری، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند ارائه خدمات به‌عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شده است؛ البته شکی نیست که عامل انسانی مهم‌ترین بخش تحول و توسعه جوامع امروزی است. اما با نگاهی دقیق‌تر به مراحل تمدن بشری، مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده (قدرت بازو و کار مکانیکی) به سرمایه انسانی (دانش و مهارت) که مهم‌ترین عامل ارائه خدمات سازمانی به شمار می‌رود، تکامل یافته است؛ چرا که اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت تکنولوژی فاقد کارایی و اثربخشی لازم خواهد بود و این همان بهره‌روی است (Paydarfard, Abbaszadeh, Fani, & Hamdi, 2015).

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های مهمی نظیر تغییرات سریع، پویایی و پیچیدگی مواجه هستند و دائم از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک سازمان‌ها شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا، هرچه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (Abtahi & Montazeri, 2008).

مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها اثر دارد. تلاش جهت توسعه تعهد در کارکنان و امنیت شغلی آنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر هستند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (Moghimi & Soltani, 2019). از دیدگاه برخی، تعهد و پایبندی نسبت به سازمان موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان می‌شود و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند (Porter, Lawler, & Hackman, 1975).

امنیت شغلی^۱ مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و

1- job security

اطمینان از تداوم آن در آینده است و باعث می‌شود سازمان کمتر دچار تنش‌های انسانی گردد (Emhan, 2012). امنیت شغلی حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و محدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان پیدا می‌کنند که شغل‌شان را از دست نمی‌دهند (Nazari, Souri, & Eidi, 2015). توانا شدن کارکنان یک سازمان بدین صورت تضمین‌کننده امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب‌شده می‌توانند جذب شوند (Moghipi & Soltani, 2019). در سازمان‌های عصر حاضر، تنها رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست، بلکه کارآیی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات توانمندسازی فرد را فراهم کند (Ahmad, Bosua, & Scheepers, 2014).

امنیت شغلی موجب می‌شود که بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم امنیت شغلی، کاهش روحیه کارکنان را به دنبال دارد که این امر در محیط کار بسیار نامطلوب است (Moghipi & Soltani, 2019; Taghizadeh, Rasouli, & Babaei, 2015). بنابراین، وجود و یا عدم وجود احساس امنیت شغلی در محیط کاری می‌تواند پیامدهای مهمی را برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد. از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال بررسی برخی از پیامدهای مهم امنیت شغلی می‌باشد.

یکی از پیامدهای مهم امنیت شغلی در محیط سازمانی، تعهد سازمانی^۱ است (Nahvi, Nahvi, & Nahvi, 2016; Nazari et al., 2015; Pourkiani & Hosseini Kahnouj, 2013; Taghizadeh et al., 2015). تعهد سازمانی یک ملاک مهم برای اثربخشی 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 (Morin, 2008). 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؛ به‌طور

1- organizational commitment

خاص، تعهد سازمانی با ثبات نیروی کار، سعی و تلاش کارکنان، کیفیت خدمات و رفتارهای هماهنگ مرتبط است (Allen & Meyer, 1996).

تعهد کارکنان برای موفقیت سازمان‌های معاصر ضروری است. 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 تنش‌های محیطی می‌شود (Brown, 2003). بر اساس نتایج پژوهش (Tavalai and Bagheri (2010) 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، نوع‌دوستی و کمک به همکاران و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی سازمان را به همراه داشته باشد (cited in Nazari et al., 2015).

یکی دیگر از متغیرهایی که تحت تأثیر امنیت شغلی است، رفتارهای ضدتولید^۱ می‌باشد (Ma, Liu, Lassleben, & Ma, 2019; Tian, Zhang, & Zou, 2014). رفتارهای ضدتولید به‌طور مستقیم برای سازمان یا افراد در سازمان مضر است و به احتمال زیاد تحت تأثیر هر دو عامل فردی و سازمانی قرار دارد (Biron, 2010; cited in Pasha, Shakerinia, & Abolghasemi, 2017). به اعتقاد (Robinson and Bennett (1995) رفتارهایی که دارای سه ملاک اصلی زیر باشند در گروه رفتارهای ضدتولید قرار می‌گیرند: (۱) عمدی و ارادی باشند، (۲) مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شوند، و (۳) هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کنند، که در نتیجه می‌توان آن‌ها را در دو طبقه رفتارهای انحرافی بین‌فردی و رفتارهای انحرافی سازمانی قرار داد.

رفتارهای ضدتولید در سازمان‌ها دامنه گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شوند؛ این رفتارها از قبیل نشر شایعه، استفاده نامناسب از اینترنت، خرابکاری عمدی تجهیزات، سرقت و اعمال خشونت‌آمیز جسمی، کار کردن بدون کیفیت، رفتارهای نادرست کلامی (مانند جر و بحث کردن) و جسمانی (مانند تهنه زدن) است (Payam, Beshlideh, Hashemi, & Naami, 2019). مطالعات متعددی که به بررسی پیامدهای رفتارهای ضدتولید کارکنان پرداخته‌اند شایع‌ترین آن‌ها را ترک زودهنگام محل کار و استفاده‌های شخصی از امکانات محل کار،

1- counterproductive behaviors

هزینه‌های تحمیل شده به سازمان، کاهش استانداردهای کیفیت و کمیت در تولیدات یا خدمات، اتلاف و استفاده‌های شخصی از اموال و منابع سازمان، کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی کارکنان و افزایش استرس محیط کار به علت رفتارهای انحرافی بین فردی دانسته‌اند (Pasha et al., 2017; Sabokro & Dehghan, 2016; Chirasha & Mahapa, 2012).

در مجموع، با توجه به اهمیت متغیرهایی همچون تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید در محیط کار و لزوم بررسی عوامل اثرگذار بر آنها، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید بود.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و سپس از طریق روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-20 تحلیل شدند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان قراردادی و ارکان ثالث اقماری شرکت ملی حفاری ایران بود. از این جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان، ۳۶۴ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنان توزیع شد که از این تعداد به ۳۱۲ پرسشنامه پاسخ داده شد (نرخ بازگشت ۸۶ درصد).

ابزار پژوهش

پرسشنامه امنیت شغلی: پرسشنامه امنیت شغلی^۱ توسط Neisi et al. (2000) در ایران طراحی شده است. هدف اصلی از طراحی این پرسشنامه شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار است. این پرسشنامه شامل ۳۰ ماده و ۹ خرده‌مقیاس تمرکز بر شغل (۲ ماده)، جابجایی کمتر در شغل (۳ ماده)، انتخاب شغل مناسب (۲ ماده)، رضایت شغلی (۳ ماده)، رضایت اقتصادی (۳ ماده)، عاطفی بودن محیط کار (۳ ماده)، احساس آرامش (۴ ماده)، تعهد سازمانی (۳ ماده) و دفاع از سازمان (۷ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از

1- Job Security Questionnaire (JSQ)

۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. ماده‌های ۵ و ۲۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (cited in Qanaian, Tehranizadeh, & Haji Rostamloo, 2019). Qanaian et al. (2019) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی^۱ Linz (2003) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۷ ماده است و پاسخ‌ها در یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. Linz (2003) پایایی و روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است.

مقیاس کجروی در محیط کار: در پژوهش حاضر جهت سنجش رفتارهای ضدتولید از مقیاس کجروی در محیط کار^۲ Bennett and Robinson (2000) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۹ ماده است که ۷ ماده جهت سنجش کجروی بین‌فردی و ۱۲ ماده برای سنجش کجروی سازمانی می‌باشد. پاسخ‌ها در یک طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (هر روز) نمره‌گذاری می‌شوند. Bennett and Robinson (2000) پایایی و روایی این مقیاس را مطلوب گزارش کرده‌اند. پایایی کل این مقیاس در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها نشان داده شده است.

Table 1. Mean, standard deviation and correlation coefficients of research variables

Row	Variables	Mean	Standard deviation	1	2	3
1	Job security	97.77	17.25	1		
2	Organizational commitment	29.63	5.17	0.43**	1	
3	Counterproductive behaviors	22.83	12.50	-0.17**	-0.10	1

**p < 0.01

1- Organizational Commitment Questionnaire

2- Workplace Deviance Scale

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید از طریق امنیت شغلی در جدول‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است.

Table 2. Predicting organizational commitment through job security

Criterion variable	Predictor variable	B	SE	β	T	p
Organizational commitment	Job security	0.12	0.01	0.43	8.39	0.000
F=70.47 R=0.43 $R^2 = 0.18$ $p < 0.0001$						

Table 3. Predicting counterproductive behaviors through job security

Criterion variable	Predictor variable	B	SE	β	T	p
Counterproductive behaviors	Job security	-0.12	0.04	-0.17	-2.95	0.003
F = 8.69 R = 0.17 $R^2 = 0.03$ $p < 0.003$						

در جدول‌های ۲ و ۳، B برابر با بتای غیراستاندارد (شیب خط)، SE برابر با خطای استاندارد شیب خط، β معادل ضریب استاندارد رگرسیونی، t معادل نتیجه آزمون t برای تعیین معنی‌داری ضرایب رگرسیون و p سطح معنی‌داری ضرایب رگرسیونی است. همچنین R برابر با ضریب همبستگی چندگانه، R^2 برابر با مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین یا مقدار واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک از طریق متغیر پیش‌بین) و F معادل نتیجه تحلیل واریانس رگرسیون برای تعیین اعتبار معادله رگرسیون می‌باشند. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، امنیت شغلی برای تعهد سازمانی ($\beta = 0.43$ ، $p < 0.0001$) دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار بود. همچنین با توجه به نتایج جدول ۳، امنیت شغلی قادر است که رفتارهای ضدتولید را نیز پیش‌بینی کند ($\beta = -0.17$ ، $p < 0.003$).

به منظور بدست آوردن مقدار ضریب تعیین امنیت شغلی بر تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید به‌صورت همزمان، با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه، متغیر پیش‌بین (امنیت شغلی) به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای ملاک (تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده‌اند. نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است.

Table 4. Predicting job security through organizational commitment and counterproductive behaviors

Criterion variable	Predictor variables	R	R^2	F	p
Job security	Organizational commitment Counterproductive behaviors	0.45	0.20	38.88	0.000

با توجه به نتایج جدول ۴، ضریب تعیین محاسبه شده (R^2) ۰/۲۰ می‌باشد؛ به عبارتی، امنیت شغلی قادر است که ۲۰ درصد تغییرات تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید را به صورت همزمان پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید در کارکنان قراردادی و ارکان ثالث اقماری شرکت ملی حفاری ایران بود. نتایج حاکی از آن بود که امنیت شغلی به صورت مثبت و معنی‌دار قادر است که تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Nahvi et al. (2016)، (Nazari et al. (2015)، (Taghizadeh et al. (2015) و (Pourkiani and Hosseini Kahnouj (2013) همسو می‌باشد. بر اساس نظریه سلسله مراتب نیازهای^۱ Maslow، احساس امنیت یکی از نیازهای اساسی انسان است. پس از برآورده شدن نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی مطرح می‌شوند؛ این نیازها شامل احساسات جسمی و روانی برای بقا است. حس امنیت در پایین‌ترین سطح به معنی داشتن مکانی برای زندگی است (Maslow, 1962; cited in Soltani, Ozgoli, & Ahmadnia Alashti, 2016). این نیاز به معنای نگرانی جهت حفظ و نگهداری آنچه که انسان در اختیار دارد، است (Soltani et al., 2016)؛ به عبارتی، انسان‌ها نگران و مضطرب از دست دادن سرمایه و منابع خود هستند و همواره به دنبال راهی برای تضمین حفظ و بقای داشته‌های خود می‌باشند. در صورتی که این احساس امنیت در افراد ارضاء شود، اضطراب و نگرانی ناشی از عدم احساس امنیت در آنان از بین می‌رود و تمرکز بر نیازهای دیگر صورت می‌گیرد. بر همین اساس، در صورتی که افراد در محیط کاری احساس امنیت شغلی داشته باشند، دیگر دغدغه آن را نخواهند داشت که بر ثبات و پایداری شغل خود متمرکز شوند بلکه بر تعهد، وفاداری، عملکرد مطلوب، اثربخشی و بهره‌وری خود در محیط کار تمرکز خواهند کرد. در مجموع، زمانی که فرد احساس کند در شغل خود دارای امنیت است و در سازمان باقی می‌ماند بهتر و با انگیزه بیشتر کار می‌کند و تنشی برای پیدا کردن شغل جدید برای خود ندارد.

همچنین، نتایج نشان داد که امنیت شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی و معنی‌دار رفتارهای

ضدتولید است. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Ma et al. (2019 و Tian et al. (2014 همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که کارکنان در محیط کار احساس امنیت شغلی داشته باشند منجر به افزایش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آنان می‌شود، و این خشنودی شغلی و تعهد سازمانی از علل رفتار ضدتولید می‌کاهد زیرا زمانی که کارکنان از سازمانشان رضایت دارند و به آن متعهد هستند، به رفتارهایی که موجب صدمه زدن به سازمان می‌گردد اقدام نمی‌ورزند. زمانی که سازمان، نیازها و خواسته‌های فرد را ارضاء می‌کند، در نتیجه این ارضای نیاز، انگیزه فرد افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، انگیزه شغلی به‌طور مستقیم با تعهد سازمانی رابطه دارد. کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، به سازمان در دستیابی به اهدافش یاری می‌رسانند و به اقداماتی که موجب آسیب رساندن به سازمان می‌شوند مبادرت نمی‌ورزند. به‌طورکلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که امنیت شغلی قادر است تعهد سازمانی را به صورت مثبت و رفتارهای ضدتولید را به‌صورت منفی پیش‌بینی کند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که: در هنگام انجام تغییرات در درون سازمان حتی اندک، کارکنان را از شرایط مطلع کرد. آگاه ساختن کارکنان از تغییرات پیش‌رو احساس امنیت را در آنان تقویت می‌کند. همچنین، تمهیدات لازم جهت ارتقای شغلی، تأمین خدمات رفاهی، جبران خدمات و بهره‌گیری از امکانات و تسهیلات شرکتی مشابه نیروهای رسمی برای این گروه از کارکنان در نظر گرفته شود. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که با هدف کاهش نگرانی‌ها و احساسات نامطلوب در سازمان از خدمات مشاوره‌ای درون سازمانی برای بیان دیدگاه‌ها و نظرات و مشکلات فردی و شغلی استفاده شود. به دلیل محدود بودن جامعه آماری این پژوهش به کارکنان قراردادی و ارکان ثالث اقماری شرکت ملی حفاری ایران که می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود نماید، پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود.

تشکر و قدردانی

لازم است که از همکاری و مشارکت تمامی کارکنان قراردادی و ارکان ثالث اقماری شرکت ملی حفاری ایران که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را بجا آوریم. لازم به ذکر است که این پژوهش برگرفته از چالش‌ها و اهداف منتج از برنامه چهارم راهبردی برنامه استراتژیک حوزه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران به شماره نامه

۲۵۷۰۳۸۳ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۲۵ می‌باشد.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abtahi, S. H., & Montazeri, M. (2008). Competency-based management and its role in human resources management. *Management Studies in Development and Evolution*, 15(57), 1-16. (Persian)
- Ahmad, A., Bosua, R., & Scheepers, R. (2014). Protecting organizational competitive advantage: A knowledge leakage perspective. *Computers & Security*, 42, 27-39.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-60.
- Brown, B. B. (2003). *Employs, organizational commitment and their perception of supervisor's relation- oriented and task- oriented leadership behavior*. Ph.D. Thesis of Philosophy, Virginia Polytechnic Institution and State University, Virginia, USA.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An analysis of the causes and impact of deviant behavior in the workplace: The case of secretaries in state universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-421.
- 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*, 2(5), 179-190.
- Linz, S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6), 626-652.
- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter? *Personnel Review*, 48(2), 595-610.
- Moghimi, N., & Soltani, H. (2019). Explaining the relationship between job security and competitive advantage with the productivity of employed women in the airline Aseman. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 10(38), 19-38. (Persian)
- Morin, E. M. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational*

- commitment*. Montreal, Canada : Institut de recherche Robert-Sauve en sante et en sécurité du travail (IRSST).
- Nahvi, M., Nahvi, T., & Nahvi, M. (2016). *Investigating the relationship between job security and organizational commitment of employees of Payam Noor Universities in Isfahan province*. 5th Conference of Recent Research in Science and Technology, Kerman, Iran. (Persian)
- Nazari, F., Souri, A., & Eidi, H. (2015). Predicting organizational commitment of physical education teachers in Kermanshah province through job security and its components. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11(21), 175-184. (Persian)
- Pasha, N., Shakerinia, I., & Abolghasemi, A. (2017). The relationship of organizational citizenship behaviors, organizational spirituality and social capital with employee's counterproductive behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 90-111. (Persian)
- Payam, M., Beshlideh, K., Hashemi, S. E., & Naami, A. (2019). The effect of spiritual intelligence and appreciation on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior: The mediating role of organizational commitment and job engagement in Shahid Chamran University of Ahvaz personnel. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(2), 1-12. (Persian)
- Paydarfard, D., Abbaszadeh, Y., Fani, M., & Hamdi, K. (2015). The relationship between the quality of work life of employees with human resource Productivity in Islamic Azad University of Salmas, Khoy and Urmia Branches. *Journal of Productivity Management*, 9(32), 89-108. (Persian)
- Porter, L., W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: Mcgraw- Hill.
- Pourkiani, M., & Hosseini Kahnouj, N. (2013). *Investigating the relationship between job security, job satisfaction and organizational commitment of employees*. First National Conference on Accounting and Management, Natanz, Isfahan, Iran. (Persian)
- Qanaian, M., Tehranizadeh, M., Haji Rostamloo, R. (2019). The relationship between job security and organizational justice, with job burnout in Emdad Committee staff. *Journal of Counseling Research*, 17(68), 152-171. (Persian)
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sabokro, M., & Dehghan, H. (2016). *Typology of deviant behaviors in the organization*. 3rd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, Batumi Georgia. (Persian)
- Soltani, M., Ozgoli, M., & Ahmadnia Alashti, S. (2016). A prologue on criticizing Maslow Hierarchy of Needs Theory. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(1), 148-177. (Persian)

- Taghizadeh, J., Rasouli, R., & Babaei, S. H. (2015). The effect of organizational justice and occupational safety on organizational commitment through trust to managers. *Human Resource Management Researches of Imam Hossein University*, 7(2), 53-78. (Persian)
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40(5), 29-36.



© 2020 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).