

## بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان

سیده بیتا سیدعلی روته

دانشجوی مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور بین الملل قشم

---

### چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان می باشد. این پژوهش در زمره ی تحقیقات علمی ترویجی بوده است. لذا در این تحقیق به بیان ادبیات نظری و مفاهیم مرتبط با این موضوع پرداخته شده است. به منظور گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای استفاده شده است؛ بنابراین با مراجعه به سایتها و پایگاه های علمی معتبر، کتب و مقالات مرتبط با موضوع به گردآوری اطلاعات مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته ایم. پس از بررسی و گردآوری اطلاعات حاصل از تحقیق نتایج نشان داد هرچه کارکنان در سازمان امنیت شغلی بیشتری داشته باشند، از لحاظ روحی دارای انگیزه ی بیشتری شده و ترک شغلی در آنان کاهش می یابد. می توان با انعکاس نتایج حاصل از این پژوهش به متولیان و سیاست گزاران و مدیران سازمان ها، آن ها را در جهت گزینش صحیح اهداف کلان یاری نمود تا با تقویت اثربخش عوامل موثر بر امنیت شغلی کارکنان در افزایش تمایل کارکنان به انجام وظایف و حفظ آنها سازمان نائل شوند و در نتیجه به بهبود عملکرد در آنها منجر شود. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می تواند راهگشای تمام سازمان ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تاکید نماید.

**واژه های کلیدی:** امنیت شغلی، درگیری شغلی، قصد ترک کارکنان.

---

## مقدمه

بر اساس نتایج تحقیقات پیشین به نظر می رسد امنیت شغلی یکی از عواملی است که با ترک کارکنان رابطه معکوس و معناداری دارد. (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدید کننده‌های وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (الکساندر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی 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 (توماس و همکاران، ۲۰۰۶).

سازمانها بدون امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنانشان موفق نمی‌شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می شوند. رضایت شغلی را به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می شود (بالوچ، ۲۰۰۹).

پیامدهای رضایت شغلی عبارتند از: عملکرد بهتر و کاهش ترک خدمت و عدم رفتارهای تقابل با سازمان است (موریسون، ۲۰۰۸).

اویانگ و همکاران (۲۰۱۰) تصریح می‌کنند که درگیری شغلی سبب میشود تا خروجی مثبتی از محیط کاری داشته باشیم. به علاوه، این موضوع را نشان می‌دهد که درگیری شغلی وابستگی زیادی به تجارب کاری و محیط کاری (هو، ۲۰۰۶) به همراه با تعهد کارکنان (زاجنسزیک و مورل، ۲۰۰۹) دارد.

افزون براین، کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری می‌دهند (هافر و مارتین، ۲۰۰۶)؛ بنابراین مدیران میتوانند از طریق ایجاد درگیری شغلی در کارکنان تعهد سازمانی کارکنان را بهبود بخشند و حتی به مزیت رقابتی دست یابند (ریز و همکاران، ۲۰۱۳).

از جمله عواملی که بر عملکرد سازمانها اثر می گذارد امنیت شغلی می باشد. از مباحث مهمی که برای بیشتر مدیران در سالهای اخیر مهم می باشد چگونگی رسیدن به رضایت شغلی با امنیت شغلی برای کارکنان می باشد امنیت شغلی از عوامل مهمی می باشد که بر نتایج کاری کارکنان همچنین بر وضعیت احساسی و فیزیکی موثر، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار می باشد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۲).

پژوهش های انجام شده حاکی از آن است که درگیری شغلی به عنوان متغیری انگیزشی کارکنان را در بهبود عملکرد شغلی کمک می نماید (ریچ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ شاوفلی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲).

<sup>1</sup> Alexander

<sup>2</sup> Rich

<sup>3</sup> Schaufeli

در هر سازمانی کارکنان به عنوان یک دارایی بسیار مهم شناخته می شوند و ترک خدمت آن ها هزینه های زیادی را در زمینه استخدام نیروهای جایگزین و متعاقب آن آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان جدید تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب به سازمان تحمیل می نماید (دلوی و گنجی، ۱۳۹۳).

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خود مشغول 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، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد.

وقتی بحث امنیت شغلی می شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی درگرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست، بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است. لذا ایجاد امنیت شغلی جهت ایجاد رفتارهای مورد نظر موجب با اهمیت شدن و داشتن ضرورت این تحقیق است و محقق را بر آن می دارد که تلاشهای لازم را برای بررسی این موضوع انجام دهد.

از این رو با توجه به اهمیت موضوع و با آگاهی از این که پژوهشی در این خصوص در داخل کشور به چشم نمی خورد، در این پژوهش بر آن شدیم تا به بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان بپردازیم.

## مبانی نظری پژوهش

### امنیت شغلی

امنیت شغلی جنبه ی 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 خواسته های مشخص تحقق می یابد (نظری و همکاران، ۱۳۹۳).

به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل میکنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (نظری و همکاران، ۱۳۹۳).

با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدید کننده ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (اکساندر و همکاران، ۲۰۰۶).

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خود مشغول 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، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می گردد. وقتی بحث امنیت شغلی میشود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی درگرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست، بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است. لذا ایجاد امنیت شغلی جهت ایجاد رفتارهای مورد نظر موجب با اهمیت شدن و داشتن ضرورت این تحقیق است و محقق را بر آن می دارد که تلاشهای لازم را برای بررسی این موضوع انجام دهد. (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴).

## قصد ترک کارکنان

ترک خدمت به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می کند (کر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

قصد ترک خدمت به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاما به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده ای نزدیک اشاره دارد (کر، ۲۰۰۵؛ هوانگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ میک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

## درگیری شغلی

پژوهش ها در این زمینه نشان گر این است که درگیر شدن کارکنان در شغل تحت تاثیر عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی است (میلو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۰۷).

درگیر شدن در شغل دارای سه بعد می باشد: الف: شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل

روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی، ب) وقف شدن: دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار، ج) غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا شدن او از کار به سختی صورت می گیرد (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۴).

## پیشینه نظری پژوهش

یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه ی ویژگی سلامت معنوی با میزان درگیری شغلی در اعضای هیات علمی پرداختند. روش تجزیه و تحلیل داده ها از نوع همبستگی ساده پیرسون و رگرسیون چند متغیره بوده است. تحلیل داده ها نشان داد که به طور کلی ابعاد سلامت معنوی با درگیری شغلی همبستگی مثبت و معنی دار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۳۶ درصد واریانس درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش بین سلامت مذهبی و وجودی قابل تبیین است ( $P < 0.01$ ). یافته ها اهمیت توجه به سلامت معنوی و مذهبی در سازمان را نشان می دهند.

اخباری و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «رابطه میان پنج شکل تعهد کاری و میل به ماندن و قصد ترک خدمت در میان کارکنان پالایشگاه نفت» ارائه دادند. بر حسب نتایج پژوهش، دلبستگی به کار اثر مستقیمی بر دلبستگی شغلی و اثر غیر مستقیم بر دیگر متغیرهای پژوهش دارد. همچنین دلبستگی شغلی نیز اثر مستقیمی بر هر سه بعد تعهد سازمانی دارد و با افزایش آن می توان علاوه بر افزایش ابعاد تعهد سازمانی، سطح میل به ماندن (به صورت مثبت) و قصد ترک خدمت (به صورت منفی) را با میانجی گری ابعاد تعهد سازمانی تغییر داد. در نهایت نتایج نشان داد که با تغییر ابعاد تعهد سازمانی اول میزان میل به ماندن و بعد از آن قصد ترک خدمت (به صورت غیر مستقیم) تغییر میکند.

<sup>1</sup> Kerr

<sup>2</sup> Hwang

<sup>3</sup> Meek

<sup>4</sup> Mello

معافی و تیمورزاده (۱۳۹۱) به بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان زنجان پرداختند. نتایج تحلیل ها با نرم افزار SPSS نشان داد بین متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی کارکنان همبستگی معنی داری وجود دارد و بر اساس مولفه های هوش هیجانی (خودآگاهی، خود مدیریت، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط) می توان مدلی را برای پیش بینی متغیر درگیری شغلی ارائه کرد. همچنین فضای کاری به طور معنادار در روابط متغیرهای مستقل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط با متغیر وابسته درگیری شغلی دخالت کرده و در آنها تغییر ایجاد می کند.

نظری و همکاران (۱۳۹۲) به پیش بینی تعهد سازمانی از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن در بین دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه پرداختند. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. برای تجزیه تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگوروف اسمیرنف، رگرسیون چند متغیره و آزمون t) استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت وجود بین مولفه های 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 امنیت شغلی و مولفه های آن ۰/۷۳ از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی و تبیین کردند. نتایج نشان داد سازمان آموزش و پرورش برای داشتن معلمان متعهد در جهت رسیدن به اهداف واقعی خود و همچنین جلوگیری از اتلاف سرمایه های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد معلمان لازم است که به امنیت شغلی معلمان اهمیت دهد.

محرابی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه و مدل سازی بین مولفه های امنیت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان موقت و دائمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین می پردازند. جامعه آماری پژوهش عبارت بودند از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین و نمونه گیری به روش تصادفی و با حجم ۱۲۰ نفر بوده است. روش انجام تحقیق روش توصیفی و از نوع همبستگی دو متغیره بوده و تجزیه تحلیل داده ها از هر دو روش توصیفی و استنباطی (و به کمک نرم افزار آماری SPSS و AMOS) استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بر سطح عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی بوده است.

بوژینلوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) با بررسی رابطه بین صفات شخصی (پنج عامل بزرگ) و درگیری شغلی نشان داد که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. علاوه بر این صفات برون گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه دارند.

کترینلای<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که در تاثیر مثبت کیفیت تعامل مدیر - کارمند بر هویت سازمانی، درگیری شغلی نقش متغیر میانجی را ایفا می کند.

چارفدین و باوین<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان مدیریت سود و امنیت شغلی مدیر عامل انجام دادند. در این تحقیق رابطه بین مدیریت سود و دوره تصدی مدیر عامل در ۲۷۱ شرکت آمریکایی در طی ۱۱ سال مورد بررسی قرار گرفته است. علاوه بر این، برای ارزیابی مدیریت سود بر امنیت شغلی و به ویژه، دوره تصدی مدیر عامل، برخی از ویژگی های مدیر عامل نظیر سن و دوره تصدی، آزمون شده است. نتایج و یافته های به دست آمده توسط آنان تایید کننده رابطه مدیریت سود با افزایش دوره تصدی مدیر عامل است.

هوانگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی تاثیر امنیت شغلی بر روی رضایت کارکنان، درگیری شغلی و قصد ترک آنها می پردازد. داده ها از ۶۲۰۷ راننده کامیون از دو شرکت باربری در ایالات متحده جمع آوری شد. نتایج نشان دهنده تاثیر

<sup>1</sup> Bozionelos

<sup>2</sup> Katrinli

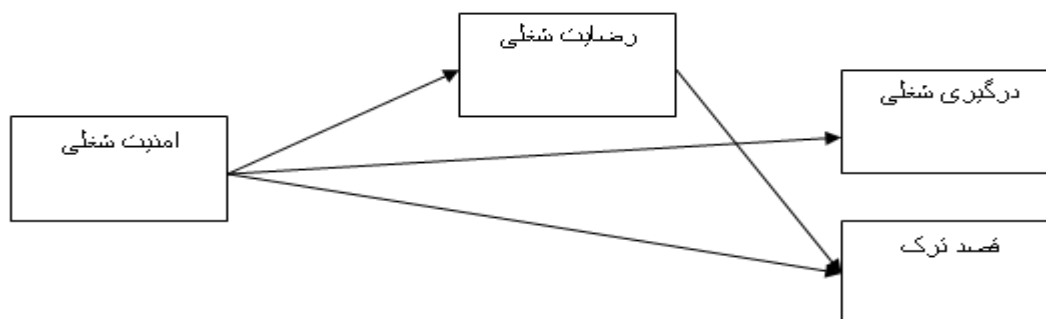
<sup>3</sup> Charfeddine & Bouaine

امنیت شغلی بر روی رضایت کارکنان، درگیری شغلی و قصد ترک می باشد. همچنین رضایت بین تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغل و قصد ترک کارکنان نقش میانجی ایفا می کند.

آسانو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه ای به ارائه ی روشی به منظور شناسایی عوامل اولیه فرایند تصمیم گیری به منظور استخدام و رد متقاضیان شغل پرداخته اند. نتایج نشان داد که تجربه، کار، سن و ... برای گروه های سنی و دسته های شغلی متفاوت می باشد.

### مدل مفهومی

هر مدل مفهومی به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است بگونه ای که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می کند (ادواردز و همکاران، ۲۰۰۰).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۵)

### نتیجه گیری و پیشنهادات

این تحقیق با هدف بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان سازمان به بحث و بررسی گذاشته شد. پس از بررسی داده های حاصل از مصاحبه و تحقیقات کتابخانه ای مشخص شد که امنیت شغلی تاثیری فراوان بر درگیری شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان دارد.

زیرا زمانی که کارکنان سازمانی از لحاظ ذهنی دغدغه ی خاطر نداشته باشند و با خاطری آسوده به کار خود ادامه دهند، این امر می تواند تاثیری مثبت بر روح و روان آنان گذاشته و قصد ترک خدمت در آنان را به میزان قابل ملاحظه ای کاهش خواهد داد.

همچنین نتایج تحقیقات نشان می دهد که درگیری کارکنان در کار تاثیر قابل ملاحظه ای بر سودآوری و بهره وری سازمان دارد (هارتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲: ۲۶۹).

<sup>1</sup> Asano

<sup>2</sup> Harter

احساس داشتن امنیت شغلی تأثیری فوق العاده بر درگیری شغلی کارکنان دارد. کارکنان درگیر در کار شوق بیشتری برای انجام کارهای خود دارند؛ بنابراین قصد ترک خدمت در آنها کاهش یافته و وفاداری کارکنان به سازمان افزایش خواهد یافت.

مدیران سازمان ها با فراهم آوردن شرایط مناسب از جمله حقوق و مزایای کافی، پاداش به موقع، شایسته سالاری و تقدیر از کارکنان شایسته به منظور افزایش روح همکاری و تعامل مناسب بین کارکنان و همکارانشان زمینه ی لازم برای ایجاد امنیت شغلی را در سازمان فراهم نمایند.

چرخش شغلی و توسعه شغل نیز می تواند زمینه لازم برای جلوگیری از کسالت آور بودن کار را در کارکنان فراهم نماید. در نتیجه وقتی کارکنان از کار خود لذت برند و رضایت کافی داشته باشند، درگیری شغلی در آنان پدید آمده و قصد ترک شغل در آنان کاهش و حتی به صفر خواهد رسید.

می توان با انعکاس نتایج حاصل از این پژوهش به متولیان و سیاست گزاران و مدیران سازمان ها، آن ها را در جهت گزینش صحیح اهداف کلان یاری نمود تا با تقویت اثربخش عوامل موثر بر امنیت شغلی کارکنان در افزایش تمایل کارکنان به انجام وظایف و حفظ آنها سازمان نائل شوند و در نتیجه به بهبود عملکرد در آنها منجر شود. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می تواند راهگشای تمام سازمان ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تأکید نماید.

## منابع

۱. اخباری، مریم السادات؛ عریضی، حمیدرضا؛ قاسمی، وحید؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۱). رابطه میان پنج شکل تعهد کاری و میل به ماندن و قصد ترک خدمت در میان کارکنان پالایشگاه نفت، مجله روانشناسی ۶۲، سال شانزدهم، شماره ۲، ۱۹۲-۱۷۶.
۲. پورکیانی، مسعود و نرگس حسینی کهنوج (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی
۳. دلوی، محمدرضا؛ گنجی، مظاهر (۱۳۹۳). بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، مجله ی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، دوره ی ۱۶، شماره ی ۱، ۱۲۸-۱۲۱.
۴. زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد؛ خانمرادی، سعید (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ی دوم، شماره ی ۶، ۱۰۳-۹۳.
۵. محرابی جواد، گلناری مجتبی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، مدیریت توسعه و تحول: تابستان ۱۳۹۴، دوره ۷، شماره ی ۲۱، ۶۰-۴۹
۶. معافی مدنی، سید مهدی؛ تیمورزاده، ولی (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی در مدیریت آینده. فصلنامه پژوهش های مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۹۷.
۷. نظری، فرهاد؛ سوری، ابودر؛ عیدی، حسین (۱۳۹۳). پیش بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه های آن، پژوهشنامه ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال یازدهم، شماره ی ۲۱، ۱۸۴-۱۷۵.
۸. یاسمی نژاد، پریسا؛ گل محمدیان، محسن؛ یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی. فصلنامه ی مشاوره ی شغلی و سازمانی، دوره ی سوم، شماره ی ۸، ۱۲۵-۱۱۰.

1. 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)
2. Asano, Hiromi. Tanaka, Koji. Fujita, Yoshikatsu. Tsuda, Kazuhiko. (2015). Study on hiring decision: analyzing rejected applicants by mining individual job placement data of Public Employment Security Offices, *Procedia Computer Science* 60 ( 2015) 1156 – 1163
3. Baloch, Q. B. (2009). Effects of Job Satisfaction On Employees Motivation & Turn over Intentions, *Journal of Managerial Sciences* Vol II, N 1.
4. Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.
5. Hafer, J.C., & Martin, T.N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at ohama.
6. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L., (2002). "Business-unti-level relationship between employee satisfacting, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 2: 268-279.
7. Ho, C. C. (2006). A study of the relationships between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese Nurses. Unpublished Doctoral Dissertation, Queenslan University of Technology, Department of Health Science, Australia
8. Huang, Y.-H., et al., Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework, *Applied Ergonomics* (2015), <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
9. Hwang, J., & Chang, H. (2008). Explaining turnover intention in Korean public community hospitals: occupational differences. *Int J Health Plann Mgmt*, 23, 119-138.
10. Katrinly, A., Atabay, G., Gunay., & Cuner, B. (2008). Leader – member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 64, Issue 4, pp.354 - 362.
11. Kerr, V. O. (2005). Influence of perceived organizational support, organizational commitment, and professional commitment on turnover intentions of healthcare professionals in Jamaica. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University
12. Lanouar Charfeddine, Wided Bouaine (2012), "Income Smoothing and CEO Job Security", *Information Management and Business Review* Vol. 4, No. 3, PP. 95-106, (ISSN 2220-3796).
13. Meek, W. R., Davis-Sramek, B., Baucus, M. S., & Germain, R. N. (2011). Commitment in franchising: The role of collaborative communication and a franchisee's propensity to leave. *Entrepreneurship Theory and Practice*(pp. 1042-2587).
14. Mello, C., Wildermuth, S., & Paukena, P. D., (2008). "Perfect match: decoding employee engagement\_ part I: engaging cultures and leaders". *Industrial and Commercial Training*, 4: 206- 210.
15. 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



16. Ouyang, Y., Cheng, C. H., & Hsieh, C. J. (2010). Does LMX enhance the job involvement of financial service personnel by the mediating roles?. *Problems and Perspectives in Management*, 8(1), 174-181
17. Rees, C.; Alfes, K.; Gatenby, M. (2013). "Employee voice and engagement: connections and consequences". *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2780-2798.
18. Rich, B. L., LePine, J. A., and Crawford, E. R. (2010) Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
19. Schaufeli, W.B., Salanova, M., González- Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3,71-92
20. 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
21. Zagenczyk, T. J., & Murrell, A. J. (2009). Advice network effects on job and work-unit attachment. *J.of Bus.and Psychology*, 24(2), 139-152.

# Investigating the Impact of Job Security on Job Involvement and Leaving Employees

Syed Bitra Syed Ali Roteh

*Students of Executive Management, Payam Noor university, Qeshm International Branch*

---

## Abstract

The main objective of this study was to investigate the impact of job security on job involvement and leaving employees. This study is among the extension of scientific research. In this study, the expression has been studied literature and concepts related to this issue. For the purpose of collecting information, the library is used. So visit the website and valid scientific databases, books and articles related to the topic to gather information related to the subject studied. the organization will achieve and thus lead to improved performance.

**Keywords:** Job Security, Job Involvement, Leaving Employees

---