رابطه‌ی بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان

نوشته‌دکتر سید محمد اعرابی و سید محمد حسین کمالی

چکیده

موفقتی سازمان‌ها در رگولی توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. امنیت شغلی را می‌توان از جمله این نیاز‌ها دانست. پژوهش حاضر که در بین کارکنان استانداردی و فرمانداری‌ها و ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی کار و امور اجتماعی را و ترابری و سازمان کشاورزی در پنج شهر آباده، شیراز، داراب، کازرون و چهار انجام پذیرفت، نشان می‌دهد که حد متوسط احساس امنیت شغلی در بین آزمودنی‌ها وجود دارد.

از میان عوامل فردی، درآمد مهم‌ترین نقش را دارد به طوری که با افزایش آن به میزان قابل توجهی بر احساس امنیت شغلی افزوده می‌شود. متغیرهای سن و سابقه کار نیز با احساس امنیت شغلی رابطه‌ای مستقیم دارند؛ اما با افزایش سطح تحصیلات، میزان احساس امنیت شغلی کاهش می‌یابد.

احساس امنیت شغلی در زنان بهترین نسبت به مردان و کارکنان رسمی نسبت به کارکنان غیررسمی بیشتر است. از دیگر یافته‌های پژوهش این است که بیشترین تمرکز احساس امنیت شغلی به مدیران و کمترین آن به کارشناسان تعلق می‌گیرد. عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاراکتر احساس امنیت شغلی دارند عبارتند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدام، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستیان، وجود عوامل تهدید گردیده شغل، رسیدگی نشدن به شکایات و اعتراضات به اهمتمامی به شاخص‌های سالاری، قانون و مقررات وارزشی‌بری عادلانه.

* این مقاله بر اساس پایان‌نامه کارشناسی ارشد آقای سید محمد حسین کمالی دانشجوی کارشناسی ارشد پذیرفته شده از طریق آزمون وزارت علوم تحقیقات و فناوری تحت همین عنوان نوشته شده است. از پایان‌نامه‌ مذکور در شهریور ماه ۱۳۷۹ در مرکز آموزش مدیریت دولتی دفاع شد.
امنتی شغلی و راه‌های نظام‌های امینتی

مشاهده و پیش‌بینی نتایج انتخاباتی

اهداف مبانی انسانی و نقش استراتژیک آن در

پیروزی سازمان‌ها و مشترک است

با توجه به تأکید، تشریح

و نامحدود در تحقق اهداف و اجرای برنامه‌های سازمان‌ها

بهبودی داده دارد. نظریات گوناگونی از این‌ها است

نیاز به امینت شغلی (۱) یکی از نیازهای بایدهای

کارگران شاخص است که در شرایط معمول، بی‌دست نخواهد بود. امینت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و

ادراکات مربوط به داشتن شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس با ادراک عوامل تهدیدکننده در آن

شغل (۱) افزایش تعارض بین کارگران و مدیران تأمین

موجب پیوستن به فرد برای آن‌ها (شغلی / شخصی)، می‌باشد. نیز، آرامش فکری و روانی فرد، تأثیرات منفی جسمی و

روانی ناشی از استرس به ویژه استرس متمرکز بر فرد و...

ما توانایی پیامدهای منفی را می‌توانیم با نیاز امینت

شغلی بررسی کنیم.

مبانی نظری و مفهوم شناسی

تعاریف متعددی از امینت شغلی وجود دارد که در زیر

به تعدادی از آنها اشاره می‌شود:

- احساس امینت شغلی عبارت است از احساس فراگیری نسبی

از خطر با علائمی که در آن اضطراب‌های احتمالی و

خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد.

- احساس امینت مستلزم توانایی در حفظ آنچه که شخص

دارد می‌باشد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در

آن‌ها است.

- امینت شغلی عبارت است از حق تدوین اشتغال که معمولاً تا

زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد.

با بهره‌جویی از تعریف‌های مذکور، تعریف زیر به

عنوان می‌گیرد که به‌واسطه عوامل می‌شود که بر این

احساس امینت شغلی به حالتی گذشته می‌شود که بر ایند

از رایی‌ها وّه، را به این نتیجه‌های هدایت می‌کند که عامل خاصی

استمرار (۱) نشان داده شده است.

جایگاه امینت شغلی در توره‌های مدیریت

۱- توره‌های کلاسیک و امینت شغلی

قدیمی‌ترین تعریف مدیریت نظریه سنی (کلاسیک) است.

این تعریف به سه شاخه اصلی مدیریت عمیک، مدیریت

اداری و مدیریت بورکراتیک تقسیم می‌شود.

از سویی و اعضای توره‌های مدرن، که در حقيقه پیشگامانی

مدیریت، به شماری ایندی به مقوله‌ای امینت شغلی توجه شده است.

علیه بر توان شغلی و استفاده‌کننده‌که به عنوان

مهم‌ترین عامل تعیین کننده احساس امینت شغلی محسوب

می‌شود. می‌توان به عوامل دیگری مانند همکاری مدیریت و

کارکنان، حیات و بیمه بازنشستگی اشاره کرد که در نیمرود

شماره ۱ نشان داده شده است.
کندو کاوی بیشتر، یافته‌های هایی دیگر:
علایه بر آنچه در تئوری‌های کلاسیک و نوکلاسیک درباره امیتی شغلی مطرح شد، در سال‌ها آنچه از او فرامی‌اند اهمیت روزافزون مقوله امیتی شغلی دیدگاه‌های متعددی ارائه شده است که می‌توان به بررسی‌های مهم‌ترین عوامل مؤثر بر امیتی شغلی به شرح زیر اشاره کرد:
- نداشتن نگرانی درباره امکان استقلال دایم;
- فقدان محسوسی از دست دادن شغل;
- حصول اطمینان از حمایت سازمانی در برابر تهدیدکننده‌های امیتی شغلی;
- حصول اطمینان از حفظ استقلال و اختیارات;
- حصول اطمینان از توابلی تأمین نیازهای زندگی و امکانات عشایر;
- احساس آرامش و راحتی در ارتباط با همکاران;
- نداشتن نگرانی از بایان افکار و نظریات;
- حصول اطمینان از ارتقای شغلی بر اساس شایستگی;
- حصول اطمینان از عادلانه بودن سیستم عزل و نصب;
- حصول اطمینان از آزادی در انتخاب بیمه و رفاهی;
- نداشتن نگرانی درباره دوران بازنشستگی;
- حصول اطمینان از امکان استفاده از تخصص و مهارت‌ها;
- مشخص بودن وظایف و اختیارات;
- تأثیر جایگاه بیماران و تغییر پست‌ها.

ویژگی‌های پژوهش:
الف - هدف‌های پژوهش:
- امکان‌های احساس امیتی شغلی;
- بررسی رابطه احساس امیتی شغلی با عوامل فردی (سن، جنسیت، وضعیت استخدام و ...);
- مقایسه میزان احساس امیتی شغلی ادارات انتخابی;
- همچنین به عنوان هدف کاربردی تلاش می‌شود با تغییر عوامل مؤثر بر کاهش میزان احساس امیتی شغلی برآمده از نواحی گویه‌های مندرج در برسنخانه پژوهش پیشنهادهای داده شود.

ب - فرضیه‌های پژوهش:
فرضیه اصلی:

- بین احساس امیتی شغلی و عوامل فردی رابطه مؤثری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:
1- میزان احساس امیتی شغلی در کارکنان زن بیش از کارکنان مرد است.
2- زن افراد با میزان احساس امیتی شغلی بیش از افراد رابطه مستقیم دارند.
3- بین احساس امیتی شغلی و مدرک تحصیلی افراد رابطه معکوس وجود دارد.
نتایج تحقیق:

- بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان رابطه مؤثری وجود دارد به طوری که نتیجه: در آمده، سن، جنس، سطح تحصیلات، و هزینه خانوار در معادله رگرسیون ۴۸ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند. این نتیجه مهم بیانگر تأثیر فرضیه اصلی پژوهش است.

جدول شماره ۱: همبستگی احساس امنیت شغلی با احساس آمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح</th>
<th>T-value</th>
<th>B ضریب</th>
<th>B ضریب مستقل</th>
<th>متغیر وابسته</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۵/۹۲۷</td>
<td>۰/۸۹۷</td>
<td>۰/۸۹۷</td>
<td>میزان درآمد</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۵/۳۲۴</td>
<td>۲/۲۸۷</td>
<td>۲/۲۸۷</td>
<td>سطح تحصیلات</td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>۳/۶۹۲</td>
<td>۱/۳۵۵</td>
<td>۱/۳۵۵</td>
<td>جنس</td>
</tr>
<tr>
<td>هزینه خانوار</td>
<td>۲/۰۸۷</td>
<td>۲/۰۸۷</td>
<td>۲/۰۸۷</td>
<td>سن</td>
</tr>
<tr>
<td>عدد ثابت</td>
<td>۲/۱۱۶</td>
<td>۱/۹۸۳</td>
<td>۱/۹۸۳</td>
<td>هزینه خانوار</td>
</tr>
</tbody>
</table>

F=۱۳/۵ D.F=۵/۴ Sig=۰/۷۷۷ R=.۷۷۸ R²=.۸۹۹

- در پاسخ به این پرسش که "امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات دولتی استان ترکمنستان چگونه است؟"، باید اظهار داشت با کسب ۹۶/۸۳ نمره از طیف امنیت شغلی که حداقل از نمره ۷۵ کم مرد نشته تا ۱۵۰ در نوسان است کارکنان در ادارات مذکور حد متوسط از امنیت شغلی را دارند.

- متغیرهای موجود در این پژوهش

- متغیرهای مستقل: عوامل فردی (سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، درآمد، وضعیت استفاده، پست سازمانی و سابقه کار)
جداول شماره ۲: نوزعیت فراوانی باسکوپیان بر اساس تقدم طرف

<table>
<thead>
<tr>
<th>تقدم طرف</th>
<th>تعداد</th>
<th>درصد جمعی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۵۰-۶۴</td>
<td>۷</td>
<td>۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۶۵-۷۴</td>
<td>۳</td>
<td>۲۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۷۵-۸۴</td>
<td>۱</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۸۵-۹۰</td>
<td>۱</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۰-۴۹</td>
<td>۱</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۹۱-۱۰۰</td>
<td>۱</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۰</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mean = ۹۶/۸۳  Median = ۹۷  Mode = ۹۷

- حصول این نتیجه که احساس امنیت شغلی در کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است، اولین فرضیه را تایید می‌کند. دلیل این امر را توان ساختار فرهنگی حاکم بر جامعه دانست.

- به‌عنوان با اساس دیدگاه‌های سنتی در شهرهای مورد مطالعه خانواده‌ها وجود دارد که با اشغال زنان چندان موانع نیستند (۱۱ درصد از شاغلان در ادارات مورد بررسی از زنان تشکیل می‌دهند، و از طرفی تأمین نیاز‌های زندگی را از وظایف مردان می‌دانند. دیگر اینکه زنان انتظارات زیادی از شغل خود ندارند و با وضعیت موجود، خود را سازگار می‌کنند و این امر موجب کاهش در گیری ذهنی آنها باشد.

- پیداقهره‌ها مختلفی از جمله امنیت شغلی است.

- با آفزایش سن، سابقه کار، و درآمد، میزان امنیت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

- با توجه به اینکه کارکنان مسن و بسیاری به نوعی به تنش شغلی دست یافته‌اند، از احساس امنیت بالاتری برخوردارند. شرایط اقتصادی جامعه و تفاوت‌های مادی کارکنان می‌تواند عامل مهمی در تأثیر درآمد بر احساس امنیت شغلی باشد.

- با بالا رفتن سطح تحقیقات از میزان احساس امنیت شغلی آزمودن‌ها کاسته می‌شود. این امر را می‌توان به
پیش‌بازه‌ها

پیش‌بازه‌ها زیر می‌تواند برای پژوهش‌های آینده مفید باشد:

1- بررسی مقایسه اندازه‌گیری احساس امنیت شغلی توسط اعضای جامعه در تمامی زمینه‌ها، از جمله مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی، مدیریتی و... دارد. این پژوهش فقط به عوامل فردی می‌پردازد و اگر با پژوهش‌های قبیل باشد می‌توان درباره الکه بک‌زی دیگر یک تحقیق کرد.

2- با توجه به اینکه در صفر نسبتاً بی‌پیش‌بی‌خبری از پاسخ‌هایشان در این تحقیق اعتقاد دارند که موفقیت شغلی شان مورد تهیه‌ای است، می‌توان شناخت عوامل تهیه‌ای کنند و راهکارهای رفع آنها را تحقیق کرد.

3- قانون‌گذاری از جمله مواردی است که دولت بر آن تأکید دارد. بنابراین، برای تحقیق آن را انجام نکرد. این تحقیق، با وجود داشتن درجه حرارت کافی حاکی از آن است که در زمینه سازمان‌های درازدست نیاز به مطالعه و تحقیق دارد. بنابراین می‌توان از پژوهش‌های دیگری برای تحقیق کرد.

4- بر اساس یافته‌های پژوهش، عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی کارکنان می‌گذارند عبارتند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی و وضعیت استخدام. حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردانست و وجود عوامل تهیه‌کننده در شغل، نداشتن...
(1). Job Security

(2). Cobb & Kasl

(3). Lazarus

(4). آبراهام مسولو (Abraham Maslow) امنیت شغلی را دومین طبقه از سلسله مرتب نیازها می‌داند و تا وقتی که این نیازها ارضا نشود امکان دست یافتن به نیازهای بالاتر ممکن نیست.

(5). فردیک هرز برگ (Fredrick Herzberg) در تئوری دو عاملی انجیزه، امنیت شغلی را بخش ضروری شغل می‌داند.

(6). گریس آریکس (Chris Argyris) تئوری اختلاف بیانی را مطرح ساخت و استقلال در شغل را از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی می‌داند.

منابع

1. عربابی سید محمد و دیگران، امنیت شغلی کارکنان دولت، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، 1378، ص 59.

2. شاکری نیا، ایرج، امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی، تدیبر، شماره 2، خرداد 1376، ص 33.

3. لوتانژ، فرد، رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، تهران، مؤسسه بانکداری ایران، جلد اول، 1372، ص 120.


5. عربابی سید محمد و دیگران، همان، ص 7.


8. فیضی، طاهره، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، دانشگاه پیام نور، 1377، ص 17.

9. مدنی، داوود، مقدمه‌ای بر تئوری‌های سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران، دانشگاه پیام نور، 1372، ص 190.