

# بررسی برخی از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی

دکتر غلامحسین نیکوکار

دکتر وجه‌الله قربانی‌زاده

استادیار دانشگاه امام حسین(ع)

استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

علی اسحاقی

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی

پذیرش نهایی: ۸۶/۶/۶

دریافت: ۸۵/۱۲/۹

## چکیده

امنیت شغلی یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانهاست که به نوبه خود تحت تأثیر عوامل متعدد فردی، شغلی، سازمانی و محیطی قرار می‌گیرد. این مقاله به بررسی دو دسته عوامل سازمانی و شغلی و ارتباط آنها با امنیت شغلی می‌پردازد. در این پژوهش از بین مدیران میانی یکی از سازمانهای کشور تعداد ۷۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و داده‌های مورد نیاز به کمک ابزار پرسشنامه گردآوری شده است. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش همبستگی آزمون شده و در آن به دلیل کیفی بودن متغیرهای تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه شده و مبنای قضاوت قرار گرفته است. نتایج حاکی از این است که از میان متغیرهای سازمانی، بین متغیرهای «رضایت از درآمد»، «فرهنگ سازمانی» و «امنیت شغلی» مدیران میانی سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین از میان متغیرهای شغلی، بین متغیرهای «غناهی شغلی» و «توسعه شغلی» و «امنیت شغلی» مدیران مورد مطالعه در این پژوهش رابطه معنی‌دار وجود دارد. کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی

## ۱- مقدمه

امروزه همگان بر اهمیت نقش انسانها در سازمان پی برده‌اند و از آن به عنوان سرمایه‌های فکری یاد می‌کنند که بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانشگر بودن سرمایه انسانی بستگی دارد. استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسانها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آنهاست. یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر بهره‌وری سرمایه‌های فکری، کیفیت زندگی کاری است. منظور از کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که با آن، تمام اعضای سازمان از مسیر مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل آنان به طور خاص و بر محیط کارشان به طور عام اثر می‌گذارد، مشارکت می‌کنند (معدنی، ۱۳۸۱: ۲). کیفیت زندگی کاری به این موضوع مربوط می‌شود که سازمان تا چه میزان به برقراری ایمنی در محیط کار، امنیت شغلی در سازمان، پرورش استعداد کارکنان خود و افزایش مهارت‌های آنان به شیوه‌های گوناگون و به عبارت دیگر، ایجاد رضایت شغلی آنان در محیط کار قادر است (طاهری، ۱۳۸۰: ۱۸).

هدف اولیه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، ایجاد سازمانهایی است که هم در ارائه برنامه و خدماتی که ارزش آن توسط جامعه تعیین می‌شود، مؤثرتر باشد و هم زمینه‌ای پاداش‌دهنده و تحریک‌کننده‌تر برای کارکنان به وجود آورد (ابطحی، ۱۳۷۹: ۱۴۱).

سازمانها به چهار دلیل زیر به کیفیت زندگی کاری اهمیت می‌دهند:

الف) کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگی است که سطح مطلوبی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد؛ به این معنا که افراد به اهداف سازمان

و توسعه آن متعهد می‌شوند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آن متعهد می‌گردد.

ب) کیفیت زندگی کاری به عنوان هدفی است که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق مشاغل و محیطهای کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در تمام سطوح سازمان فراهم می‌سازد.

ج) کیفیت زندگی کاری به عنوان فرایندی به شمار می‌آید که موجبات تحقق اهداف سازمانی را از طریق دخالت‌دادن و مشارکت فعال تمام افراد سازمان، فراهم می‌نماید.

د) کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروزه از مرز سازمان فراتر می‌رود و تأثیرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است (اکبری، ۱۳۸۲: ۱۶).

کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانها تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که از میان آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

الف) چالشی و مورد علاقه بودن کار

ب) دریافتهای منصفانه کارکنان

ج) دخالت و نظارت حداقل

د) وجود وضعیت فیزیکی مناسب در محیط کار

ه) روشن بودن مسیر پیشرفت شغلی

و) تعهد و امنیت شغلی کارکنان

ز) مشارکت کارکنان

همان‌گونه که گفته شد، یکی از عوامل اصلی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان، امنیت شغلی است که نیازمند توجه جدی از سوی مدیران و تصمیم‌گیرندگان عالی سازمانهاست.

در این مقاله موضوع امنیت شغلی به عنوان یکی از عوامل اصلی تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار می‌گیرد و دو دسته عوامل سازمانی و شغلی مؤثر بر آن تشریح می‌گردد؛ به دنبال آن روش پژوهش توضیح داده، و در پایان، یافته‌های تحقیق بیان می‌شود.

## ۲- امنیت شغلی

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. در تعریف آن گفته‌اند: امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخصی تحقق می‌یابد (شاگری نیا، ۱۳۷۶: ۳۳). احساس امنیت، مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۳۷۲: ۱۲۰)؛ به عبارت دیگر، امنیت شغلی، حق تداوم اشتغال است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (خالقی سروش، ۱۳۷۸: ۸).

بر اساس تعاریف یاد شده، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند

(مهر و پوک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۲۶). نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی، و یا به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغلشان را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (سای، ترام و اوهارا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۴۶۲).

بنابراین، بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، مستلزم بهبود احساس امنیت شغلی توسط آنان است. به این منظور شناخت عوامل مؤثر بر امنیت شغلی و اعمال مدیریت صحیح بر آنها ضروری به نظر می‌رسد.

### ۳- عوامل مؤثر بر امنیت شغلی

عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، فراسازمانی (محیطی) و شغلی تقسیم می‌کنند و هر یک از آنها را با استفاده از شاخصهای معینی مورد سنجش قرار می‌دهند.

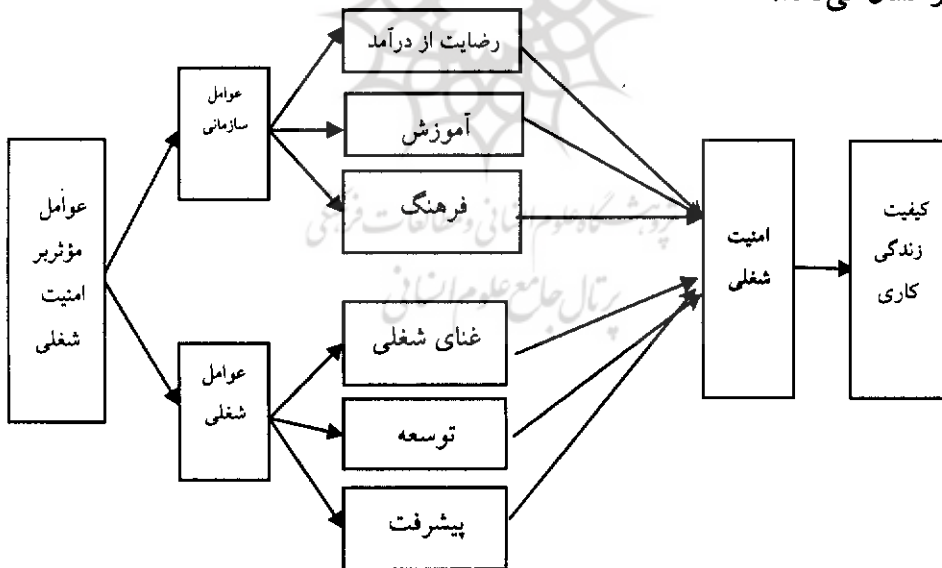
عوامل فردی اثرگذار بر امنیت شغلی، شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام و سابقه کار است (اعرابی، کمانی، ۱۳۷۹: ۹۱-۹۲).

مهمترین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی (سای، ترام و اوهارا، ۲۰۰۶: ۴۶۳؛ لائو و شولیهین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵: ۳۹۰).

مهمترین عوامل شغلی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: غنای شغلی، توسعه شغلی و پیشرفت شغلی (لائو و شولیهین، ۲۰۰۵: ۴۰۱؛ پارسونز و برودبریج<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۱۲۲).

سرانجام از بین عوامل محیطی، عواملی چون تحول در مدیریت سازمانهای دولتی، تحول در ساختار سازمانی، تمرکززدایی و واگذاری اختیار و فعالیتهای میان بخشی، امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اعرابی، کمانی، ۱۳۷۹: ۹۱-۹۲).

با توجه به محدودیتهای محقق در گردآوری اطلاعات و کمبود زمان تحقیق در این مطالعه، فقط عوامل سازمانی و عوامل شغلی مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. نمودار زیر، چارچوب مفهومی و ابعاد پژوهش را نشان می‌دهد.



نمودار ۱- چارچوب مفهومی پژوهش (عوامل سازمانی و شغلی مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی سازمان)

## ۳-۱- عوامل سازمانی

سه دسته از عوامل مهم سازمانی، که امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عبارت است از: رضایت از درآمد، آموزش و فرهنگ سازمانی.

الف) رضایت از درآمد: عادلانه بودن سیستم حقوق و دستمزد در ایجاد امنیت شغلی مؤثر خواهد بود؛ زیرا پرداخت منصفانه مبنی بر توجه به کار و نیاز سازمان به نوع کار و مهارت تخصصی کارمند بستگی دارد (بولینگ، بیهر و لپیستو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳۱۶). بدین شیوه احساس ایمنی در شغل با تأمین هزینه‌های زندگی و ایجاد آرامش روحی- روانی کارکنان افزوده خواهد شد. نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که میان سطح درآمد و خشنودی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد (عباس زادگان، ۱۳۸۱: ۲۲)؛ یعنی اگر کارکنان از رضایت لازم در درآمد بهره‌مند باشند، این بهره‌مندی به رضایت شغلی منجر می‌شود که نتیجه آن، احساس امنیت شغلی افراد در سازمان است. همچنین از عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش امنیت شغلی کارکنان می‌گذارد، نگرانی نسبت به آینده شغلی و حقوق و دستمزد ناکافی است که همین موضوع باعث ایجاد ناامنی در فرد می‌شود و عدم امنیت شغلی را ایجاد می‌کند (اعرابی، ۱۳۷۹: ۸۹).

آموزش شغلی: آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا نقش مؤثرتری در سازمان ایفا کنند؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده، یکی از مهمترین عوامل افزایش در میزان کارایی و کارآمدی سازمان است. در چنین سازمانهایی، افراد کارآمد تربیت می‌شوند و امنیت شغلی هم فراهم می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۶۹: ۲۹۷).

آموزش شغلی فرایندی برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمان و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی است. به روز کردن اطلاعات کارکنان می‌تواند تواناییهای آنان را در ایفای نقش سازمانی مطابق با تحولات و تغییرات ایجاد شده افزایش دهد و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع گردد؛ اما آنچه در این زمینه اهمیت به‌سزایی دارد، ایجاد تناسب کافی بین آموزشهای کارکنان و نیازهای شغلی آنان است. در غیر این صورت، آموزشهای کارکنان از بازدهی کافی برخوردار نیست و سازمان از نیروی کارآمد بهره نخواهد برد (خالقی سروش، ۱۳۷۷: ۱۳۷). آموزش زمینه‌ساز ایجاد امنیت شغلی است؛ زیرا هر چه کارمند سطح دانش فنی و مهارتهای شغلی خود را افزایش دهد به همان اندازه به ارزش وی در بازار کار و در نتیجه به توانایی او در کسب درآمد بیشتر، افزوده خواهد شد. همچنین داشتن مهارتهای ویژه و سودمند موجب می‌شود مسئولان سازمان ارزش و اعتبار بیشتری برای کارکنان خود قائل شوند و در نتیجه امنیت شغلی بیشتری ایجاد شود. طبیعی است که کسب تواناییها و مهارتهای بیشتر به توان ارتقای کارکنان برای تصدی پستها و مشاغل عالیتر و مهمتر نیز خواهد افزود (بنج، ۱۹۸۵: ۲۴۳-۲۴۴).

فرهنگ سازمانی: اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی تجانس وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و اعضای آن سازمان به بالاترین حد خود می‌رسد. میزان رضایت شغلی کارکنان در گرو پنداشت یا برداشتی است که آنها از فرهنگ سازمانی دارند (پارسایان، اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۰۶۷).

وجود فرهنگهای متعارض بین گروه‌های غیررسمی، فضای فرهنگی را متلاطم می‌سازد و سطح سازگاریها را کم می‌کند و در نتیجه هماهنگی سازمانی در سطح پایین قرار می‌گیرد و زمینه تعارض و عدم امنیت ایجاد می‌شود.



عواملی همانند سلسله مراتب، ارشدیت و سابقه کار همراه با تمایلات بخشی، فضای نسبتاً محدودی برای عوامل شایستگی، کارگروهی و توانایی چالش با مشکلات را ایجاد می نماید (عباس زادگان، ۱۳۸۱: ۴۵)؛ به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی پیوستاری است از رفتارهای تهدید کننده و خشن در یک سو و رفتارهای مشارکتی و حمایتی از سوی دیگر. اگر رفتارها بسته باشد در کارکنان احساس مسئولیت و اعتماد نسبت به کارها وجود نخواهد داشت و لذا مخفی کاری، تمامی سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد و موجب عدم خلاقیت کارکنان می گردد و در طرف دیگر پیوستار، که فرهنگ باز قرارداد، تصمیمات مشارکتی گرفته می شود و میزان زیادی از اعتماد و اطمینان در کارکنان به وجود می آید؛ ارتباطات بین آنها بیشتر می شود و خلاقیت و احساس تعلق و وفاداری در آنها افزایش می یابد؛ لذا ترک خدمت آنها کاسته می شود (سیدجوادین، ۱۳۷۸: ۷۹).

### ۲-۳- عوامل شغلی

سه دسته از عوامل شغلی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: غنای شغلی، توسعه شغلی و پیشرفت شغلی که در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

الف) غنای شغلی: غنی سازی شغل به موردی اطلاق می شود که کارها یا وظایف افراد در سازمان از نظر عمودی بسط و گسترش یابد؛ به عبارت دیگر با بالا رفتن سطح مسئولیت و با دادن اختیارات بیشتر به فرد، شغل تقویت می گردد. غنی سازی شغل باعث می شود که فرد در فرایند برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی کارهایش نقش بیشتری ایفا کند. در سازمانی که غنی سازی شغل اجرا می گردد، کارکنان از آزادی عمل، خودمختاری و استقلال بیشتری برخوردار هستند و مسئولیت آنان افزایش

می‌یابد و از بازخورد کار مطلع می‌شوند و در نتیجه افراد می‌توانند کارهای خود را ارزیابی و در جهت رفع اشکالات و اصلاح عملکرد خود اقدام کنند. غنی‌سازی شغل با دادن اختیارات بیشتر بدون اینکه وظایف را اضافه کنیم، ایجاد می‌شود؛ یعنی شغل را از جهت عمق توسعه می‌دهیم. در سازمانی که برنامه غنی‌سازی شغل به اجرا در می‌آید، کارکنان می‌توانند فعالیت‌های کاری را به صورت کامل انجام دهند. آنان از آزادی عمل، خودمختاری و استقلال بیشتری برخوردار می‌شوند. مسئولیتشان افزایش می‌یابد و در نتیجه از فعالیت‌های خود آگاه می‌شوند. لذا می‌توانند کارهای خود را ارزیابی، و اشتباهات را اصلاح کنند (پارسایان، اعرابی، ۱۳۸۳: ۹۳۶).

ب) توسعه شغلی: مشاغل تخصصی و جزء جزء شده پس از مدتی باعث کسالت و دلزدگی شاغلان می‌شود و انگیزه کاری را در آنان تضعیف می‌کند. برای جلوگیری از این وضعیت می‌توان شغل را با افزودن وظایفی توسعه داد و از حالت یکنواختی و یکسانی خارج کرد؛ به عبارت دیگر، توسعه شغل در جهت عکس ساده کردن کار است. براساس این نظریه، شمار عملیات در هر شغل افزایش می‌یابد و این امر به دلیل تنوع ایجاد شده در کار و معنی یافتن کار در نیروی انسانی موجب کاهش احساس خستگی می‌شود. در چنین طراحی شغلی، حجم هزینه‌ها کاهش می‌یابد؛ میزان مشارکت کارکنان بیشتر می‌شود و غیبت و ترک خدمت نیز کاهش می‌یابد (سیدجوادین، ۱۳۷۸: ۱۲۰-۱۲۱).

شواهد معتبری حاکی است که هرچه تنوع در محتوای شغل بیشتر باشد، خشنودی افراد درگیر بیشتر است (عباس‌زادگان، ۱۳۸۱: ۲۲). شغل‌هایی که یکنواخت و تکراری است، ممکن است به تراز پایین عملکرد بینجامد؛ زیرا چنین مشاغلی نمی‌تواند سبب

فعال‌سازی یا انگیزندگی مغزی شود که می‌تواند زمینه‌ساز عدم امنیت گردد (علوی، ۱۳۷۵: ۱۹۹).

ج) پیشرفت شغلی: منظور از پیشرفت شغلی، فرایندی است که فرد با آن می‌کوشد مشاغلی را در سازمان بیابد و به عهده بگیرد که با استعداد و توانایی، علایق و سلیق، ارزشها، خواسته‌ها و ویژگیهای شخصی و شخصیتی او مطابقت و سازگاری داشته باشد. منظور از مدیریت پیشرفت، فرایندی است که به واسطه آن، مسئولان سازمان می‌کوشند مشاغلی را به عهده افراد بگذارند که هم با توانایی، مصالح و منافع انفرادی آنها و هم با نیاز و اهداف سازمان هماهنگ و سازگار باشد (سعادت، ۱۳۷۴: ۵۴).

مدیریت ماهرانه مسیر ترقی و پیشرفت شغلی از اهمیت بسیار برخوردار است؛ زیرا هنگامی که زندگی شخصی و کاری آدمها با هم سازگاری داشته باشد، آنان شادتر و راضی‌ترند. گذشته از این، قصور و کوتاهی در مدیریت مسیرترقی، موجبات عدم پیشرفت حرفه‌ای (درجا زدن در یک سطح)، نگرش منفی نسبت به کار، فشارهای عصبی، روانی و سرانجام سطح زندگی نامناسب را به همراه خواهد داشت.

#### ۴- روش تحقیق

نوع تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، همبستگی است. در این تحقیق با بهره‌گیری از روش پژوهش همبستگی که نوعی از پژوهشهای توصیفی به شمار می‌رود، ارتباط بین متغیرهای سازمانی از قبیل رضایت از درآمد، آموزش و فرهنگ سازمانی و متغیرهای شغلی از قبیل غنای شغلی، توسعه شغلی و پیشرفت

شغلی به عنوان متغیرهای مستقل با امنیت شغلی به عنوان متغیر وابسته، مورد سنجش و بررسی قرار گرفته است.

جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش، مدیران میانی سازمان است که از میان آنها تعداد ۷۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. آحاد نمونه به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند که پرسشنامه را تکمیل کردند.

روایی محتوایی ابزار سنجش با نظرخواهی از تعداد ۱۲ نفر از استادان رشته مدیریت سازمان حاصل شد. برای سنجش پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش سازگاری درونی پرسش ها و محاسبه ضریب  $\alpha$  کرونباخ استفاده گردید و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از ابزارهایی چون جدولها و نمودارهای فراوانی استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که در ادامه به برخی از نتایج آن اشاره می شود.

##### ۵- یافته های پژوهش پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

این پژوهش، دو فرضیه اصلی و تعداد شش فرضیه فرعی داشت که بر اساس آزمون فرضیه های پژوهش، یافته های زیر به دست آمد. لازم به یادآوری است که در اینجا ابتدا نتایج فرضیه اصلی و سپس فرضیه های فرعی مربوط به آن بیان می شود.

فرضیه پژوهشی ۱: «بین عوامل سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه

معنی داری وجود دارد.»

## فرضیه‌های آماری

بین عوامل سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری

وجود دارد: H1

بین عوامل سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری

وجود ندارد: H0

جدول شماره یک نتایج آزمون فرضیه ۱ و ارتباط بین عوامل سازمانی و امنیت

شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱- آزمون همبستگی بین عوامل سازمانی و امنیت شغلی

متغیرها	عوامل سازمانی
امنیت شغلی ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۷۷
سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تعداد نمونه	۷۷

\* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

بر اساس جدول شماره یک با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده ۰/۰۱، و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، فرضیه H0 رد می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که بین عوامل سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه اصلی شماره ۱، سه فرضیه فرعی داشت که در ادامه نتایج آزمون آنها بیان

می‌شود.

فرضیه ۱-۱: «بین رضایت از درآمد و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط

معنی داری وجود دارد.»

جدول شماره ۲ نتایج آزمون فرضیه ۱-۱ را نشان می‌دهد.

جدول ۲: آزمون همبستگی بین رضایت از درآمد و امنیت شغلی

امنیت شغلی	متغیرها
۰/۲۳	رضایت از درآمد ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۴	سطح معنی داری
۷۷	تعداد نمونه

\* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده ۰/۰۴ بوده و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، فرضیه  $H_0$  رد می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین رضایت از درآمد و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۱-۲: «بین آموزش و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد.»

جدول شماره ۳- آزمون همبستگی بین آموزش و امنیت شغلی

امنیت شغلی	متغیرها
۰/۱۳۶	آموزش ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۲۳۹	سطح معنی داری
۷۷	تعداد نمونه

نتیجه آزمون همبستگی بین آموزش شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده ۰/۰۲۳، و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) بزرگتر است، فرضیه  $H_0$

مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین آموزش شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه ۳-۱: «بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.»

جدول ۴- آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی

امنیت شغلی	متغیرها
۰/۴۲۱	فرهنگ سازمانی ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری
۷۷	تعداد نمونه

\* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

نتیجه آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری به دست آمده ۰/۰۱، و از سطح معنی‌داری مورد نظر ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) کوچکتر است، فرضیه  $H_0$  رد می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۲: «بین عوامل شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.»

جدول شماره ۵ نتایج آزمون فرضیه ۲ را نشان می‌دهد.

جدول ۵: آزمون همبستگی بین عوامل شغلی و امنیت شغلی

متغیرها	عوامل شغلی
امنیت شغلی ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۷۱
سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تعداد نمونه	۷۷

\* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتیجه آزمون همبستگی بین عوامل شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان در جدول شماره ۵ نشان داده شده است. از آنجا که سطح معنی داری به دست آمده ۰/۰۱، و از سطح معنی داری موردنظر ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، فرضیه  $H_0$  رد می شود؛ یعنی با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که بین عوامل شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم نیز از سه فرضیه فرعی تشکیل شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه ۱-۲: «بین غنای شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد.» جدول شماره ۶ نتایج آزمون فرضیه ۱-۲ را نشان می دهد.

جدول ۶- آزمون همبستگی بین غنای شغلی و امنیت شغلی

متغیرها	امنیت شغلی
غنای شغلی ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۲۳۶
سطح معنی داری	۰/۰۳۹
تعداد نمونه	۷۷

\* ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.



نتیجه آزمون همبستگی بین غنای شغلی و امنیت شغلی در جدول شماره ۶ نشان داده شده است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده  $0/039$ ، و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، فرضیه  $H_0$  رد می شود؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین غنای شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲-۲: «بین توسعه شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد.»

جدول شماره ۷ نتایج آزمون فرضیه ۲-۲ را نشان می دهد.

جدول شماره ۷- آزمون همبستگی بین توسعه شغلی و امنیت شغلی

امنیت شغلی	متغیرها
۰/۲۷۴	توسعه شغلی ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۱۶	سطح معنی داری
۷۷	تعداد نمونه

\*ضریب همبستگی در سطح  $0/05$  معنی دار است.

همان گونه که جدول شماره ۷ نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده  $0/016$ ، و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) کوچکتر است، فرضیه  $H_0$  رد می شود؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که بین توسعه شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲-۳: بین پیشرفت شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۸ نتایج آزمون فرضیه ۲-۳ را نشان می دهد.

## جدول شماره ۸- آزمون همبستگی بین پیشرفت شغلی و امنیت شغلی

امنیت شغلی	متغیرها
۰/۱۵۰	پیشرفت شغلی ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۱۹۴	سطح معنی داری
۷۷	تعداد نمونه

نتیجه آزمون همبستگی بین پیشرفت شغلی و امنیت شغلی در جدول شماره ۸ نشان داده شده است. از آنجا که سطح معنی داری به دست آمده ۰/۱۹، و از سطح معنی داری مورد نظر ( $\alpha = 0/05$ ) بزرگتر است، فرضیه  $H_0$  تأیید می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین پیشرفت شغلی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود ندارد.

## ۶- نتیجه گیری

یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی است که به نوبه خود تحت تأثیر عوامل فردی، شغلی، سازمانی و محیطی قرار می‌گیرد. در این پژوهش، ارتباط بین عوامل سازمانی و شغلی با امنیت شغلی مدیران میانی سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. از بین عوامل سازمانی، متغیرهای سه گانه «رضایت از درآمد»، «آموزش شغلی» و «فرهنگ سازمانی» به عنوان متغیرهای اساسی سازمانی در نظر گرفته شده و از بین عوامل شغلی سه متغیر «غنای شغلی»، «توسعه شغلی» و «پیشرفت شغلی» به عنوان متغیرهای اصلی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین هر دو دسته عوامل سازمانی و شغلی با امنیت شغلی مدیران میانی سازمان مورد مطالعه، رابطه معنی داری وجود

دارد. از میان متغیرهای سازمانی مورد مطالعه، بین متغیرهای «رضایت از درآمد» و «فرهنگ سازمانی» و «امنیت شغلی» مدیران میانی سازمان رابطه معنی داری وجود دارد؛ اما بین متغیر «آموزش شغلی» و «امنیت شغلی» رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

از بین متغیرهای شغلی مورد مطالعه، فقط بین دو متغیر «غنای شغلی» و «توسعه شغلی» و «امنیت شغلی» ارتباط معنی دار مشاهده شد و ارتباط بین متغیر «پیشرفت شغلی» و «امنیت شغلی» معنی دار نیست.

بنابر نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری مدیران میانی از طریق بهبود امنیت شغلی آنان به هر دو دسته عوامل سازمانی و شغلی توجه کنند. البته از میان عوامل سازمانی، متغیرهای «رضایت از درآمد» و «فرهنگ سازمانی» از اهمیت بیشتری برخوردار است و توجه بیشتری را می‌طلبد و از بین عوامل شغلی، متغیرهای «غنای شغلی» و «توسعه شغلی» به دلیل داشتن اهمیت بیشتر، نیازمند تأکید و توجه بیشتر است.

#### منابع فارسی

- ابطحی، سیدحسن؛ کاظمی، بابک (۱۳۷۹). بهره‌وری. تهران: انتشارات مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- اعرابی، سیدمحمد (۱۳۷۸). امنیت شغلی کارکنان. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- اعرابی، سیدمحمد، کمانی (۱۳۷۹). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۷.
- اکبری، صفر (۱۳۸۲). بررسی کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری آنان در آموزش و پرورش ناحیه یک قزوین از دیدگاه معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان.
- پارسایان، علی؛ اعرابی، سیدمحمد (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: مرکز پژوهشهای فرهنگی.
- خالقی، سروش. فریبا (۱۳۷۷). بررسی سیستماتیک عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۷۸). برنامه ریزی نیروی انسانی. تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۴). مدیریت پیشرفت کارکنان. دانش مدیریت. شماره ۲۹-۳۰.
- سرمد، غلامعلی (۱۳۷۲). رفتار سازمانی. تهران: مؤسسه بانکداری ایران.
- شاکری‌نیا، ایرج (۱۳۷۲). امنیت شغلی. رضایت شغلی و بهداشت روانی. تدبیر. شماره ۷۲.
- عباس‌زادگان، محمد (۱۳۸۱). مکاتب و مبانی مدیریت. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- طاهری، بهنام (۱۳۸۰). بهروری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها. تهران: نشر هوای تازه.
- معدنی‌پور، محمود (۱۳۸۱). کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد و بهره‌وری سازمانها. تدبیر. شماره ۱۴۶.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۶۹). مدیریت منابع انسانی و روابط کار (نگرش نظامگرا). تهران: چاپ جهان.

## منابع انگلیسی

- 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. (25-35).
- Banj, Ivan steven (1997). *Dictionary of Administration and management*.
- Bowling Nathan A., Beehr Terry A. and Lepisto Lawrence R. (2006) "Beyond job satisfaction: A five-year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes"; *Journal of Vocational Behavior*; No. 69, pp. (315-330).
- Lau Chong M. Sholihin Mahfud (2005) "Financial and nonfinancial performance measures: How do they affect job satisfaction?"; *The British Accounting Review*; No. 37, pp. (389-413).
- Parsons Elizabeth, Broadbridge Adelina (2006) "Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers"; *Journal of Retailing and Consumer Services*; No. 13, pp. (121-131).
- Sy Thomas, Tram Susanna, O'Hara Linda A. (2006) "Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance"; *Journal of Vocational Behavior*; No. 68, pp. (461- 473)

