



## بررسی رابطه امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

ایراندخت روشنی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۱

### چکیده

این تحقیق به منظور بررسی رابطه امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری، انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان حوزه هنری می‌باشند. از آنجا که تعداد کلیه کارکنان ۳۹۱ نفر می‌باشد که ۱۸۰ نفر آنها رسمی ۱۶۱ نفر پیمانی و ۵۰ نفر قراردادی هستند. با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۱۹۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و... استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت بین امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

**کلید واژه‌ها:** امنیت شغلی، اثربخشی، اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی، حوزه هنری

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

مدیریت منابع انسانی، اصطلاحی است به نسبت جدید، زیرا از دهه ۱۹۷۰ متداول شده است، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین عملکرد اقتصادی مؤسسات و واحد مدیریت امور همکاران و منابع انسانی آن ارتباط استواری وجود دارد. اهمیت فزاینده فعالیت‌های مدیریت امور همکاران و منابع انسانی، موجب شده است که نقشی گسترده‌تر در مسیر اصلی سازمان داشته باشد (دولان، شیمون ال. ۱۳۷۵).

مدیریت منابع انسانی را مجموعه سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت تعریف کرده‌اند که با جنبه‌هایی از فعالیت همکاران بستگی دارد؛ به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به همکاران، ارزیابی عملکرد، ارتقاء و نظایر آن (عابدینی، ۱۳۹۲) که در هر سازمان به دنبال بکارگیری بهینه سرمایه انسانی، به‌منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی است (یزدانی، امیر عباس و غلامی، رمضان، ۱۳۹۲: ۲۵) یا مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می‌گیرد (عابدینی، ۱۳۹۲). به‌عبارت دیگر «هدف کلی مدیریت منابع انسانی تضمین این امر است که سازمان بتواند به کمک همکارانش موفق شود» (آرمسترانگ، ۱۳۸۱).

یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین نیازهای انسان که در بسیاری از نظریه‌ها و پژوهش‌های پژوهشگران و محققان رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و مدیریت به آن اشاره شده است نیاز به امنیت است (دلاور و همکاران، ۱۳۸۷، به نقل از امین پور و زارع، ۱۳۹۲). امنیت روانی دومین طبقه از سلسله مراتب نیازهای مزلو را تشکیل می‌دهد (شاملو، ۱۳۷۸، به نقل از امین پور و زارع، ۱۳۹۲). برای امنیت تعریف‌های ذکر شده است: احساس امنیت عبارت است از احساس آزادی نسبی از خطر. این احساس

وضع خوشایندی را ایجاد می‌کند و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی است. ایمنی از عواطف و احساسات، زیربنایی حیاتی برای تأمین بهداشت روانی است. افراد ناامن نامتعادلند، شخصی که دائماً احساس عدم امنیت، ترس و خطر از بیرون و درون خود می‌کند، نمی‌تواند احساس سالمی داشته باشد (شاملو، ۱۳۸۰، به نقل از رجایی، تیموری، ساقی، ۱۳۸۷). شعاری نژاد، ۱۳۷۳، نیز در تعریف امنیت می‌گوید: ۱- حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های شخص انجام می‌یابد. ۲- احساس ارزش شخصی، اطمینان خاطر، اعتماد به نفس و پذیرش از طرف گروه (میرعرب، ۱۳۷۹، به نقل از رجایی و همکاران، ۱۳۸۷). منظور از امنیت اینکه شخص قادر باشد مشکلات خود را، چه در رابطه با خود و دیگران کنترل و اداره کند (سیدنی و ریچارد، ۱۹۵۵، به نقل از رجایی و همکاران، ۱۳۸۷). امنیت پدیده‌ای ادراکی و احساسی است، یعنی این اطمینان در مردم، دولتمردان و تصمیم‌گیران به‌وجود آید که برای ادامه زندگی بدون دغدغه، امنیت لازم وجود دارد. در تعریف لغوی امنیت، محافظت در مقابل خطر، احساس ایمنی و رهایی از تردید است (گروسی و همکاران، ۱۳۷۸). امنیت دارای ابعاد عینی و ذهنی - روانی است، به‌عبارت دیگر امنیت هم شامل اطمینان و آرامش فیزیکی و هم آرامش روحی و روانی است (سرلکزی، ۱۳۸۵). مفهوم اصطلاحی امنیت در بعد عینی آن فقدان تهدید علیه ارزشهای حاکم در یک جامعه و در بعد ذهنی آنکه همان احساس امنیت است. احساس امنیت در امان بودن یا در امان حس کردن جان، مال، هویت و ارزش‌های خود از تهدید، صدمه، آسیب و نبود دغدغه تأمین نیازهای معقول حال و آینده می‌باشد (امین بیدختی و شریفی، ۱۳۹۲).

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضی روان‌شناسان

منابع و عوامل اقتصادی خصوصاً منابع انسانی می‌تواند بهترین پاسخ به محدودیت‌های موجود باشد. «بهره‌وری نه تنها به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکردها مطرح است؛ بلکه ارتقای آن، شرط لازم برای توسعه اقتصادی، اجتماعی کشورهاست» (برندک، ۱۳۷۶: ۲۵۲).

امروزه، دیگر نمی‌توان با طرز تلقی گذشته و سوگیری‌های کهنه به افراد نگریست. در حال حاضر، جامعه امروزی به افراد تحصیل کرده که از قدرت تصمیم‌گیری برخوردار بوده و بتوانند در دنیایی که روز به روز در حال تغییر است، براساس توانایی خود در اندیشیدن، عمل و برقراری ارتباط با دیگران به اجرای تصمیمات پردازند، نیاز دارد. بایستی تمامی افراد، مؤسسات و نظام‌های آموزشی خود را برای تغییرات مختلفی که یادگیری را امری ضروری می‌سازد، آماده سازند. اگر نظام آموزشی ما خواهان مشارکت در جامعه‌ای باشد که براساس دانش و فناوری حرکت می‌کند، باید خود را برای این تحول عظیم و حیاتی آماده نماید و مزایای استفاده از این فناوری با توجه به اهداف نظام آموزشی را به عرصه ظهور برساند.

پیتر دراگر در اوایل دهه ۱۹۶۰ گفته است همچنان که ما از یک اقتصاد کالایی به اقتصاد اطلاعاتی تغییر وضعیت داده‌ایم، دانش، اساس اقتصاد نوین را تشکیل داده است. امروزه چیزی پیش پا افتاده خواهد بود که بگوییم ما با جامعه‌ای سرو کار داریم که مشخصه بارز آن، این است که دانش و سازمان، آفرینندگان اصلی ثروت می‌باشند. (قوشچی، ۱۳۸۰) و سپس این ایده که «اطلاعات» مفهومی است که از اهمیت فزاینده‌ای برای جامعه برخوردار است در دهه ۱۹۷۰ در آثار دانشمندانی چون دانیل بل (۱۹۷۳) و مارک پرات (۱۹۷۶) دیده می‌شود که به روندهای بزرگ نظیر کارگران اطلاعاتی و طبقه معرفتی و تکنولوژی فکری توجه کرده‌اند (شکرخواه، ۱۳۸۴: ۲۱).

صنعتی و سازمانی معتقدند که امنیت شغلی یکی از عوامل ایجاد رضایت شغلی است. این مهم یکی از دغدغه‌های اساسی همکاران سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی همکاران صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد استخدام رسمی و دایم تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها بایستی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی همکاران خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا همکاران بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۴).

هدف اصلی مدیریت در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. کمک به افزایش تولید و بهره‌وری، مؤثرترین کمکی است که می‌توان به سازمان کرد. اگرچه مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند دخالت مستقیم چندانی در چگونگی استفاده از سایر منابع در سازمان داشته باشد، ولی با توجه به حضور و دخالت عامل انسانی در تمام صحنه‌ها، مدیریت منابع انسانی با طراحی برنامه‌ها و نظام‌هایی برای بکارگیری شایسته منابع سازمان، نقش مهمی در بقا و کارایی سازمان ایفا می‌کند (سعادت، ۱۳۸۶: ۸).

محدودیت‌ها، توجه به بهره‌وری را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. احساس کمیابی همواره با تسلط آزمندان بر منابع و تشدید تنازعات، رقابت‌ها و جنگ‌های اقتصادی توأم است. منابع هر روز مشکل‌تر و گران‌تر از پیش بدست می‌آیند، لذا حداکثر استفاده کردن از

است (Peter Bermley , 1999). همچنین اثربخشی آموزش عبارتست از دانش بهبود یافته و یا منافع محیطی که در نتیجه سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی بوجود آمده‌اند، شامل بهبود کیفیت، افزایش ظرفیت، افزایش ایمنی، کاهش ریسک اطمینان یا کاهش حوادث محیطی (Katie Ricci & al, 2003).

در حالت کلی نظام مدیریت منابع انسانی را می‌توان در مؤلفه‌های اصلی‌گزینش و استخدام، روابط همکاران، پرداخت‌ها و منافع، آموزش و توسعه، ارزشیابی عملکرد و بازخورد بیان کرد. با توجه به اجزای پنجگانه نظام مدیریت منابع انسانی، مفهوم بهره‌وری، به‌ویژه بهره‌وری منابع انسانی، در چارچوب مدیریت منابع انسانی مطرح شده است که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. سؤال اصلی این است که مدیران چگونه می‌توانند پس از جذب و استخدام همکاران قابل، شایسته و دارای مهارت‌های ویژه را نگه دارند و زمان طولانی‌تر و مؤثرتری از خدمات آن‌ها در جهت اهداف سازمان بهره ببرند و از نیروهای فاقد صلاحیت و بی‌انگیزه خلاصی یابند. پاسخ به این پرسش از موضوعات محوری است که امروزه توجه مسئولان نظام را به خود معطوف کرده است؛ به‌ویژه مسائل تأثیرگذار و تعیین‌کننده‌ای مانند سبک‌های زندگی، پیشرفت جهانی شدن، مسائل معیشتی و اقتصادی، تغییر نگرش‌ها و... سبب ساز خروج یا تغییرات انگیزشی همکاران شده است. این مسئله گرچه به نوبه خود چالش برانگیز است و به تلاش و تفکر مدیریتی قابل توجهی نیازمند است. فقدان الگوهای نظام‌مند، منسجم و عملی، کاهش انگیزه‌های خدمتی در حوزه‌های مختلف اداری و آموزشی به تدریج سازمان‌ها را ناگزیر از جذب نیروهای نه‌چندان کارآمد و فاقد انگیزه‌های لازم می‌کند که نتیجه آن اختلال بسیار جدی در لایه‌های اصلی نظام خدمت‌رسانی و ناکارآمدی سازمان خواهد بود.

از طرفی ارزشیابی قسمتی از فراگرد بقای انسان است. مقصود از ارزشیابی استفاده از تجربه به‌منظور بهبود بخشیدن به اقدامات آینده است. ارزشیابی به مثابه یک تخصص است و با این امر سر و کار دارد که ارزش، کیفیت و اهمیت، میزان، درجه و شرایط پدیده‌ها را مورد آزمایش و قضاوت قرار دهد. به‌مثابه یک زمینه تخصصی، ارزشیابی را می‌توان فرآیندی دانست که با گردآوری و استفاده از اطلاعات برای اتخاذ تصمیمات در مورد برنامه‌های آموزشی سر و کار دارد. ارزشیابی فعالیتی است که ماهیت آن آموزشی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. ارزیابی و بازنگری محور نوسازی و استقرار یک نظام ارتباطی است (خاکی، ۱۳۷۶).

گی ارزشیابی را یک فرآیند نظام‌دار برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات به‌منظور تعیین اینکه آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی، تعریف کرده است (Gay, 1987). در آموزش، ارزشیابی به فعالیتی گفته می‌شود که برای تعیین کیفیت، اثربخشی یا ارزش یک برنامه، فرآورده، پروژه، فرآیند یا هدف به اجرا در می‌آید.

معمولاً ارزیابی به تجزیه و تحلیل عملکرد، بازده و هزینه یک طرح پس از اجرای آن می‌پردازد. اگر در حین اجرای طرح پذیرد هدف آن بهبود مدیریت، برنامه درسی و یا اتخاذ تصمیم برای ادامه، گسترش یا تجدید نظر در طرح خواهد بود. اگر ارزیابی در پایان طرح انجام شود، هدف آن تعیین علل موفقیت یا عدم موفقیت طرح خواهد بود.

از سوی دیگر اگر نیل به اهداف را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثربخشی سازمان عبارت از درجه یا میزانی است که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل آمده است (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۷). اثربخشی از مهمترین ارکان تجزیه و تحلیل فعالیت‌های سازمانی

هدف اصلی: شناسایی رابطه امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

اهداف فرعی:

شناسایی رابطه معیارهای گزینش و بکارگماری (کارراهه شغلی) با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

شناسایی رابطه توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

شناسایی رابطه شایستگی‌ها و ثبات مدیریت با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

شناسایی رابطه رضایت و عدم رضایت از کار با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

فرضیه اصلی: بین امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین معیارهای گزینش و بکارگماری (کارراهه شغلی) با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

بین توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

بین شایستگی‌ها و ثبات مدیریت با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

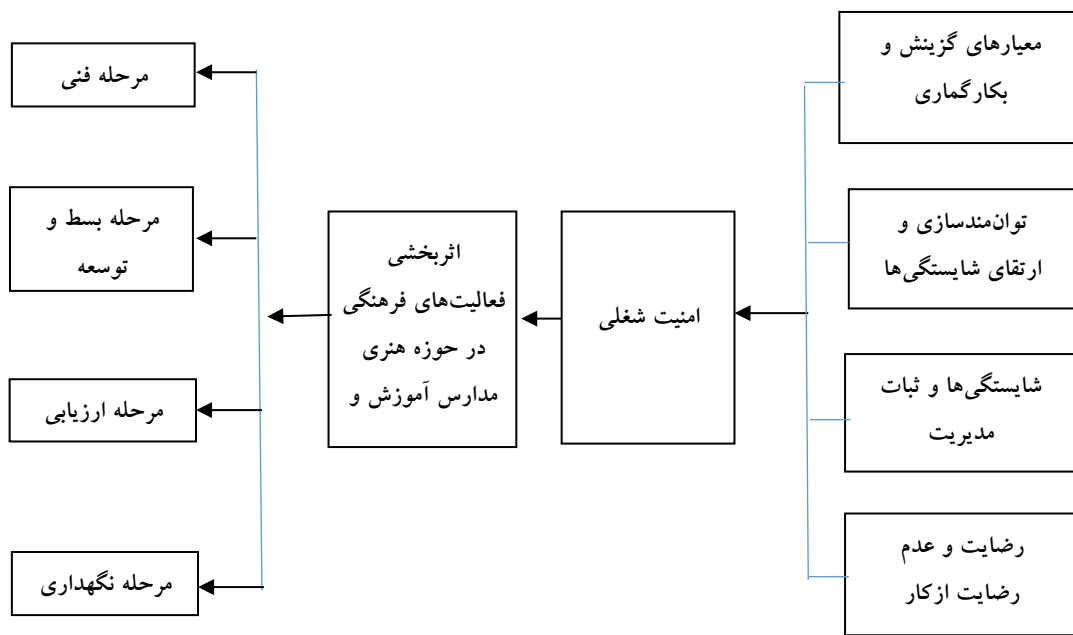
بین رضایت و عدم رضایت از کار با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

پرسش اساسی که پاسخ به آن می‌تواند نقطه مطلوب و قابل اتکایی را در پیش دیدگان ما ترسیم کند، این است که آیا انتظار اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در سازمان بدون توجه به شرایط و وضعیت منابع موجود و برآوردن نیازهای اساسی آنان و در یک کلام بدون داشتن امنیت شغلی و نظامی برای نگهداشت مطلوب منابع انسانی قابل تصور و امکان‌پذیر خواهد بود؟ بر این اساس مسأله این تحقیق بررسی رابطه امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری می‌باشد.

### روش‌شناسی

روش تحقیق به‌کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان حوزه هنری هستند که در بررسی سؤالات و فرضیات پژوهش مورد مصاحبه و نظرخواهی قرار گرفته‌اند. کلیه کارکنان ۳۹۱ نفر هستند که ۱۸۰ نفر آنها رسمی ۱۶۱ نفر پیمانی و ۵۰ نفر قراردادی می‌باشند. با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۱۹۴ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. برای سنجش متغیر امنیت شغلی از شاخص‌های (معیارهای گزینش و بکارگماری، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها، شایستگی‌ها و ثبات مدیریت و رضایت و عدم رضایت از کار) استفاده شده است و دارای ۳۵ گویه می‌باشد. برای اندازه‌گیری متغیر بعد اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری از شاخص‌های (مرحله فنی، مرحله بسط و توسعه، مرحله ارزیابی و مرحله نگهداری) استفاده شده است و دارای ۳۰ گویه می‌باشد. در این تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیات استفاده شده است.

مدل مفهومی پژوهش



نمودار ۱: مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخت، برگرفته از (عابدینی، ۱۳۹۲). و رویکرد T.E.A.M (اقتباس از راهنمای ارزیابی عملکرد، اداره منابع انسانی ایالات متحده آمریکا، ۲۰۰۲)

یافته‌ها

آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن

با توجه به جدول ۱ از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای معیار گزینش و بکارگماری (۰/۳۰۳)، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها (۰/۱۰۲)، شایستگی‌ها و ثبات مدیریت (۰/۱۶۹)، رضایت و عدم رضایت از کار (۰/۳۰۵)، امنیت شغلی (۰/۱۱۲)، اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری (۰/۴۶۵) بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد ( $\alpha = 0.05$  و  $sig > 0.05$ ) بنابراین فرض صفر را رد نکرده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال است.

در این مرحله از پژوهش برای بررسی سؤال‌های تحقیق و سایر تحلیل‌ها ابتدا باید نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها را مشخص نمود. در این پژوهش به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌گردد. نتیجه این آزمون در جدول ۴-۱۴ نشان داده شده است.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

نتیجه	سطح معنی‌داری (sig)	آماره K.S	Most Extreme Differences			متغیر
			منفی	مثبت	قدر مطلق	
نرمال است	۰/۳۰۳	۰/۹۷۱	-۰/۰۷	۰/۰۴۹	۰/۰۷	معیار گزینش و بکارگماری
نرمال است	۰/۱۰۲	۱/۲۱۹	-۰/۰۸۸	۰/۰۷۳	۰/۰۸۸	توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها
نرمال است	۰/۱۶۹	۱/۱۱۱	-۰/۰۸	۰/۰۵۷	۰/۰۸	شایستگی‌ها و ثبات مدیریت
نرمال است	۰/۳۰۵	۰/۹۶۹	-۰/۰۷	۰/۰۶۶	۰/۰۷	رضایت و عدم رضایت از کار
نرمال است	۰/۱۱۲	۱/۲۰۱	-۰/۰۸۶	۰/۰۶۱	۰/۰۸۶	امنیت شغلی
نرمال است	۰/۴۶۵	۰/۸۵	-۰/۰۶۱	۰/۰۴۹	۰/۰۶۱	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اول

متغیر	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری
ضریب همبستگی	۰/۷۳۵
معیارهای گزینش و بکارگماری	سطح معنی داری
	۰/۰۰۰۰

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه دوم

متغیر	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری
ضریب همبستگی	۰/۶۹۷
توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها	سطح معنی داری
	۰/۰۰۰۰

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه اول

به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از  $0/01$  می‌باشد ( $\alpha = 0/01$  و  $\text{sig} < 0/01$ ) بنابراین فرض صفر را رد کرده و با اطمینان  $99\%$  می‌توان گفت بین توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

«بین معیارهای گزینش و بکارگماری (کارراهه شغلی) با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد».

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی داری آزمون به ترتیب برابر  $0/735$  و  $0/0000$  می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از  $0/01$  می‌باشد ( $\alpha = 0/01$  و  $\text{sig} < 0/01$ ) بنابراین فرض صفر را رد کرده و با اطمینان  $99\%$  می‌توان گفت بین معیارهای گزینش و بکارگماری (کارراهه شغلی) با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

#### فرضیه دوم

«بین شایستگی‌ها و ثبات مدیریت با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد».

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی داری آزمون به ترتیب برابر  $0/744$  و  $0/0000$  می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کمتر از  $0/01$  می‌باشد ( $\alpha = 0/01$  و  $\text{sig} < 0/01$ ) بنابراین فرض صفر را رد کرده و با اطمینان  $99\%$  می‌توان گفت بین شایستگی‌ها و ثبات مدیریت با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

«بین توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد».

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی داری آزمون به ترتیب برابر  $0/697$  و  $0/0000$  می‌باشد. با توجه

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه سوم

متغیر	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری
ضریب همبستگی	۰/۷۴۴
شایستگی‌ها و ثبات مدیریت	۰/۰۰۰۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه چهارم

متغیر	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری
ضریب همبستگی	۰/۷۶۱
رضایت و عدم رضایت ازکار	۰/۰۰۰۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰

### فرضیه چهارم

آزمون به ترتیب برابر ۰/۸۰۳ و ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد ( $\alpha = 0.01$  و  $sig < 0.01$ ) بنابراین فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

### برآزش مدل رگرسیونی

باتوجه به نتایج فرضیه‌ها مشخص گردید بین متغیرهای معیار گزینش و بکارگماری، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها، شایستگی‌ها و ثبات مدیریت، رضایت و عدم رضایت از کار با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. جهت مشخص کردن متغیری که بیشترین همبستگی را با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری دارد از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است.

«بین رضایت و عدم رضایت ازکار با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.»

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری آزمون به ترتیب برابر ۰/۷۶۱ و ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد ( $\alpha = 0.01$  و  $sig < 0.01$ ) بنابراین فرض صفر را رد کرده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین رضایت و عدم رضایت ازکار با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

### فرضیه اصلی

«بین امنیت شغلی با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.»

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری

جدول ۶: آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی

متغیر	اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری
ضریب همبستگی	۰/۸۰۳
رضایت و عدم رضایت ازکار	۰/۰۰۰۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰۰



جدول ۷: خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۰/۸۱۲	۰/۶۵۹	۰/۶۵۱	۱/۹۸۴

شایستگی‌ها و ثبات مدیریت، رضایت و عدم رضایت ازکار) قابل تبیین است.

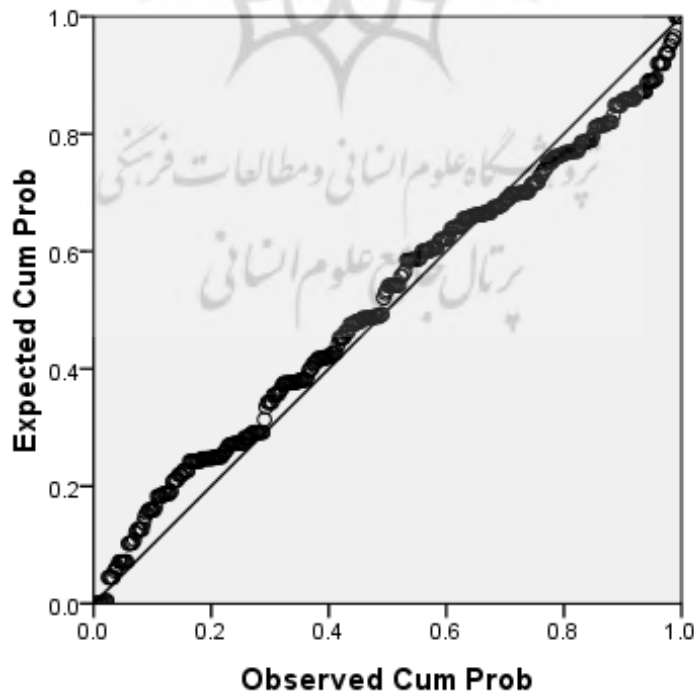
بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، با توجه به مقداره آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

با توجه به نمودار ۲ مشاهده می‌شود خطاهای رگرسیونی دارای توزیع نرمال هستند

بدین ترتیب همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۹۸۴) در فاصله ۱/۵-۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار ضریب تعیین ۰/۶۵۹ می‌باشد که این مؤید آن است که ۶۵/۹٪ از تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری) به کمک متغیرهای مستقل (معیار‌گزینش و بکارگماری، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها،

جدول ۸: آزمون خطی بودن معادله (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری (sig)
رگرسیون	۷۰/۷۹۷	۴	۱۷/۶۹۹	۹۱/۱۷۲	۰/۰۰۰
خطا	۳۶/۶۹	۱۸۹	۰/۱۹۴		
کل	۱۰۷/۴۸۷	۱۹۳			



نمودار ۲: نرمال بودن توزیع مانده‌های رگرسیونی فرضیه اصلی

جدول ۹: تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۳۷۵	۰/۰۸۷	-	۴/۳۳۲	۰/۰۰۰
معیار گزینش و بکارگماری	۰/۲۵۳	۰/۰۴۸	۰/۲۵۷	۵/۲۲۷	۰/۰۰۰
توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی	۰/۱۳۸	۰/۰۵۲	۰/۱۲۵	۲/۶۵۳	۰/۰۰۱
شایستگی‌ها و ثبات مدیریت	۰/۱۷۴	۰/۰۶۶	۰/۱۷۹	۲/۶۱۶	۰/۰۰۹
رضایت و عدم رضایت از کار	۰/۳۵۷	۰/۰۶۴	۰/۳۴۳	۵/۵۴۶	۰/۰۰۰

به‌ویژه حفظ و نگهداشت و افزایش انگیزه همکاران اهتمام داشته باشند.

آنچه مهم و حائز اهمیت است، مدیریت منابع انسانی امر چندساحتی و دارای ابعاد گوناگونی از قبیل توجه به معیارهای گزینش، بکارگماری، تربیت و توان‌مندسازی، نقش شایستگی‌ها، روابط انسانی، محیط فیزیکی و فرهنگ و هویت سازمانی، رضایت و عدم رضایت از کار، تأمین نیازهای اساسی، منابع مالی، ساختار اداری، ایمنی و سلامت محیط کار، عوامل شخصی، ویژگی‌های فردی و انگیزشی و نقش اساسی ارزیابی عملکرد (کنترل و نظارت) است که بی‌توجهی به هر یک از آنها می‌تواند آثار عوامل دیگر را خنثی کرده یا کم‌رنگ و بی‌اثر کند.

در بین همه عوامل و مؤلفه‌های اصلی، توجه به شأن و کرامت انسانی افرادی که در فرآیند تعلیم و تربیت، نقش الگویی را ایفا می‌کنند، قابل توجه ویژه است، که در نهایت همین امر به ظاهر ساده می‌تواند به ثبات اجتماعی و توسعه همه جانبه کشور منتهی شود یا به بی‌ثباتی منجر شود. مهم‌ترین مسئله در ایجاد این تفکر، ارتقای دانش، تفکر و باور مدیران منابع انسانی و انتخاب مدیران لایق و واجد شایستگی‌های لازم و به دور از همه سلاقی و خواسته‌های حزبی و گروهی و گام بعد رهبری خردمندانه این جامعه عظیم نیروی انسانی بر اساس این صلاحیت، قوانین و ایجاد بسترهای قانونی جدید و حمایتی بیش‌تر و از همه مهم‌تر نظام‌سازی و حرکت مستمر در چارچوب این نظام استاندارد است.

با توجه به جدول ۹ مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیرهای معیار گزینش و بکارگماری، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها، شایستگی‌ها و ثبات مدیریت، رضایت و عدم رضایت از کار کمتر از  $\alpha = ۰/۰۵$  می‌باشد ( $\alpha = ۰/۰۵$  و  $\text{sig} < ۰/۰۵$ ) در نتیجه متغیرهای معیار گزینش و بکارگماری، توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی‌ها، شایستگی‌ها و ثبات مدیریت، رضایت و عدم رضایت از کار وارد مدل رگرسیونی می‌شود و با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری رابطه‌ای معنادار دارند.

با توجه به مقدار ضریب بتای استاندارد شده مشخص می‌شود، متغیر رضایت و عدم رضایت از کار با ضریب بتای استاندارد (۰/۳۴۳) بیشترین رابطه را با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری دارد و متغیر توان‌مندسازی و ارتقای شایستگی با ضریب بتای استاندارد (۰/۱۲۵) کمترین رابطه را با اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در حوزه هنری دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه ارتقای نقش ارزشی همکاران سازمان‌ها در کشورها به یک جنبش فرهنگی مبدل شده است و این سرمایه مهم که در تربیت کودکان و نوجوانان تأثیرگذاری شگرفی دارد، به مدیریت‌های با ثبات و رهبری خردمندانه‌ای نیاز دارند که ضمن توان‌مندسازی آنها، به استقرار کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی،

وقتی بحث امنیت شغلی پیش می‌آید در ذهن اکثر افراد این امر تداعی می‌شود که بایستی افراد در سازمان از وضعیت استخدامی رسمی و پروپا قرصی برخوردار باشند تا امنیت شغلی آنها تضمین شود. یا به عبارت دیگر افراد به صورت عمری به استخدام ثابت سازمانها درآیند، این ذهنیت از این بابت که امنیت اقتصادی کارکنان تا حدودی تضمین می‌شود به ظاهر مفیدند. از بعد دیگر استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهر امنیت شغلی را تضمین می‌کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌شوند و این امر امنیت شغلی آن را به خطر می‌اندازد. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که بجای وابستگی افراد به سازمان بایستی سازمانها وابسته به افراد باشند و این درگرو این است که سازمانها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان از ابعاد مختلف بالندگی لازم را کسب کنند. بنابراین در سازمانهای عصر حاضر دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین کننده امنیت شغلی نیست بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می‌کنند. به عنوان مثال اگر یک نفر به استخدام ثابت سازمان در بیاید ولی نتواند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده کند پس از مدتی از سازمان منفک می‌شود و برعکس اگر کسی بطور موقت به استخدام سازمان درآید و درحد انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان حرکت کند و روزبه‌روز رضایت سازمان از او بیشتر شود این فرد از نظر ماهیتی به استخدام دائم سازمان درآمده است و امنیت شغلی او تضمین شده است. از آنجا که امروزه منابع انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزیهای سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌ریزی جهت نیل به

نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود. از طرفی شغل مدیریت همراه با مجموعه‌ای از ارزشیابی‌هاست. یک مدیر، یک روز کاری را با مطالعه و بررسی نامه‌ها، گزارشها، انجام مذاکرات و ملاقات با همکاران یا ارباب رجوع و... سپری می‌کند و براساس معیارهایی، درباره هر یک از آنها تصمیماتی را می‌گیرد. پیچیده‌ترین و دشوارترین کار مدیر، ارزیابی کارکنان است که نمی‌تواند به‌عنوان یک رویداد یا فرصت اتفاقی به حساب آید. ارزیابی عملکرد بخشی از شغل مدیر است چرا که از طریق آن در مورد واگذاری کارها، ارتقا و ترفیع، جابه‌جایی یا انتقال، آموزش کارکنان به قضاوت می‌پردازد. چنانچه در امر قضاوت و ارزیابی کارکنان، اصول و روشهای منطقی رعایت نگردد، بیم آن می‌رود که اثر احساسات زودگذر و همچنین اغراض شخصی نتایج ارزیابی را مخدوش سازد. انجام عملیات ارزیابی می‌باید خارج از حب و بغض و تبعیض انجام شود. بدیهی است چنانچه این امر در ارزشیابی کارکنان ملحوظ نگردد نتیجه جز ایجاد حس محرومیت و ناکامی در کارکنان و تقلیل بازده کار و کاهش کارایی چیز دیگری را به دنبال نخواهد داشت.

#### فهرست منابع

تقی زاده، جهان؛ رسولی، رضا؛ بابائی، شاهرخ (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۲.

- امین بی‌دختی، علی‌اکبر و شریفی، نوید. (۱۳۹۲). دینداری و سرمایه اجتماعی حامی امنیت اجتماعی. فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی. شماره ۲۲. صص ۶۹-۴۷.
- آرمرسترانگ، مایکل (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، محمد اعرابی و داود یزدی، تهران.
- برندک، محمد، (۱۳۷۶) اندازه‌گیری بهره‌وری پژوهش در دانشگاه‌های فنی و مهندسی، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، به کوشش فرقانی، مهدی، جلد اول تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- خاکی، غلام رضا، (۱۳۷۶) آشنایی با مدیریت بهره‌وری، تهران: کانون فرهنگی - انتشاراتی سایه نما.
- دولان، شیمون ال و دیگران، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، محمدعلی طوسی، (۱۳۷۵) مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- رجایی، علیرضا؛ تیموری، سعید و ساقی، محمدحسین. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ادراک نوجوانان از عملکرد خانواده با احساس امنیت. همایش روانشناسی و کاربرد آن در جامعه. دانشگاه آزاداسلامی واحد مرودشت.
- سرلکزیایی، شریف. (۱۳۸۵). مناسبات آزادی و امنیت از دیدگاه امام خمینی (ره). مجله علوم سیاسی. سال نهم. شماره ۲۴.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۶) مدیریت منابع انسانی، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، چاپ دوازدهم، تهران.
- شکرخواه، یونس، (۱۳۸۴) جامعه اطلاعاتی؛ چند دیدگاه بنیادی، فصلنامه رسانه، سال شانزدهم، شماره ۲، شماره پیاپی، ۶۲، تابستان.
- عابدینی، احمد، (۱۳۹۲) واژه‌نامه تخصصی (ترمینولوژی) آموزش و پرورش، تهران، شورای عالی آموزش و پرورش.
- گروسی، سعیده؛ میرزایی، جلالی و شاهرخی، احسان. (۱۳۸۵). بررسی رابطه اعتماد اجتماعی و احساس امنیت (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه آزاد جیرفت). فصل‌نامه دانش انتظامی. سال نهم. شماره ۲. صص ۳۹-۲۶.
- یزدانی، امیر عباس و غلامی، رمضان. (۱۳۹۲). کاربرد استاندارد OHSAS به منظور ارتقاء سطح امنیت شغلی در شرکت صنایع چوب و کاغذ مازندران. دو ماهنامه سلامت کار ایران. دوره ۱۰. شماره ۴.
- Gay. L.R. (1987), Educational evaluation and measurement. Maxwell Macmillan, international
- Katie. Ricci, Lori van Dugne & at al, (2003), Training revolution, NAVAIR. September
- Peter. Bermley, (1999), Evaluation training effectiveness, N.T: Mc Grow . Hill,
- <http://www4.irandoc.ac.ir/Data/Reports/r.staff.htm>
- <http://www4.irandoc.ac.ir/Data/Reports/r.staff.htm>
- <http://www.hawzah.net>