

عدم امنیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی پرستاران با نقش توجه به ویژگی های نسل پرستاران

سمیه بسطامی*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی عدم امنیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی پرستاران با نقش توجه به ویژگی های نسل پرستاران پرداخته است. این پژوهش از نظر ماهیت و هدف، از نوع تحقیقات اکتشافی بوده و از نوع هدف کاربردی و یک پژوهش مروری می‌باشد. این پژوهش یک مطالعه مرور سیستماتیک است که در سال ۱۴۰۱ انجام شد و در طی آن تمایل به ترک خدمت و امنیت شغلی در میان پرستاران شاغل و عوامل مرتبط با آن مشکل مرور شد. به این منظور پایگاه های اطلاعاتی ملی SID، MagIran، Civilica و علم نت و پایگاههای اطلاعاتی بین المللی مانند گوگل اسکولار، اسکوپوس، ساینس دایرکت و امرالاد مورد بررسی قرار گرفتند؛ که تعداد ۵۰ مقاله از ۱۰ سال پیش تا کنون مورد بررسی قرار گرفت؛ که از بین آنها ۲۰ مقاله مرتبط تر مورد در این پژوهش استفاده واقع شد. با بررسی پژوهش های انجام شده میتوان گفت اهمیت دل‌بستگی شغلی در پرستاران که بخش بزرگی از سیستم سلامت را به خود اختصاص داده‌اند، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا عدم دل‌بستگی شغلی آنها نه تنها آسیبهای فراوان مالی و غیرمالی را متوجه سازمان‌های سلامت می‌نماید، بلکه ایفای نامناسب وظایف شغلی در مورد بیماران مراجعه کننده به بیمارستان‌ها، در ایجاد خسارت‌های جبران‌ناپذیر بر پیکره اجتماع، تاثیر مهمی خواهد داشت. در این راستا کارآپه و همکاران (۲۰۲۰) اظهار کردند که عدم امنیت شغلی به طور مستقیم مانع از دل‌بستگی شغلی کارکنان می‌شود و شین و هور (۲۰۲۰) به طور هم‌زمان دریافتند که عدم امنیت شغلی انرژی فیزیکی، روانی و ذهنی کارکنان را تخلیه می‌کند، بر سلامتی و رفاه آنها تأثیر منفی می‌گذارد و در نتیجه باعث کاهش دل‌بستگی آنها به شغل می‌شود. بر اساس مطالعات و شواهد تجربی موجود، فرض کردیم که ادراک از عدم امنیت شغلی، دل‌بستگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. همچنین مطالعات نشان داد بین متغیر سن و دل‌بستگی شغلی وجود نداشت. نیز فقدان همبستگی بین سن و درگیری را نشان می‌دهد. هرچند مطالعات مختلف عنوان می‌کنند که افزایش سن توام با افزایش فرسودگی و خستگی شغلی می‌باشد و این عوامل خود باعث کاهش دل‌بستگی شغلی می‌شوند اما شواهدی از ارتباط بین سن و دل‌بستگی شغلی موجود نیست.

واژگان کلیدی

عدم امنیت شغلی، دل‌بستگی شغلی پرستاران، ویژگی های نسل پرستاران

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران (* نویسنده مسئول):

مقدمه

در دنیای کنونی تجارت، مدیریت درست منابع سازمانی در موفقیت سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد. از میان منابع مختلف در اختیار سازمان‌ها، منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای داشته و توجه خاصی را می‌طلبد. منابع انسانی از عوامل مهمی است که موجب تمایز بین عملکرد سازمان‌ها می‌شود، به خصوص سازمان‌هایی که به ارائه خدمات دولتی می‌پردازند. از آنجا که امروزه در محیط کسب و کار، ترک شغل نیروهای باارزش سازمان مسئله مهمی است که مزیت رقابتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، توجه به اهمیت استراتژیک منابع انسانی، وضعیت رقابتی موجود و پیاده سازی استراتژی‌هایی که بتواند منابع انسانی ماهر، نخبه و توانمند را در سازمان حفظ کند، حائز اهمیت است (طالقانی، عبدالملکی و غفاری، ۱۳۹۵) از طرفی، در محیط کسب و کار امروزی، جابه جایی کارکنان برای سازمان‌ها مقوله‌ای بسیار پرهزینه و چالش‌انگیز تلقی می‌شود، به طوری که میانگین هزینه‌های فردی که سازمان را ترک می‌کند ۱/۵ برابر حقوق دریافتی وی است (زارع خفری و حسنی، ۱۳۹۳). از آنجا که منابع انسانی باتجربه در هر سازمان، سرمایه ارزشمندی محسوب می‌شود که می‌تواند سازمان را در جهت کسب اهداف و مأموریت خویش رهنمون کند، ابقا و نگه داشت کارکنان بااستعداد در سازمان برای پاسخ به مشکلات متغیر مشتریان و کاهش هزینه‌های سازمانی تأثیر بسزایی دارد (کیم، کیم و کیم، ۲۰۱۷). یکی از عوامل تأثیرگذار در قصد ترک سازمان عدم امنیت شغلی در کارمندان یک سازمان است.

تغییرات محیط‌های کاری به دلیل تغییرات تکنولوژیکی، نوسانات اقتصادی و ناامنی سیاسی یا عوامل دیگری همچون بیماری کرونا باعث می‌شود کارمندان با عدم اطمینان روبه‌رو شوند، در نتیجه سازمان نتواند ثبات شغلی را برای همه کارکنان تضمین کند (اتحادی و کاراته، ۲۰۱۹) تجدید ساختار سازمانی و کاهش مقیاسها، ادراک کارکنان از عدم امنیت شغلی را افزایش داده است، اما بحران کووید-۱۹ این وضعیت را در سازمان‌ها علی‌الخصوص در بیمارستان‌ها که در ارتباط مستقیم با بیماران کرونایی هستند بدتر کرده است. عدم امنیت شغلی به دو دلیل خاص می‌تواند در بین کارکنان گسترش یابد. اول، تغییرات در یک سازمان ناشی از عدم امنیت شغلی کمی، مانند اخراج، تعدیل نیرو و ادغام، گروه‌های خاصی را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد که ادراک از عدم امنیت شغلی را القا می‌کند و دوم، تهدیدها یا عوامل استرس‌زا هستند که می‌توانند به طور مشابه یا به طور جمعی توسط کارکنان واحدهای کاری مختلف تفسیر شوند. با این حال، آنچه از همه مهمتر می‌باشد این است که عدم امنیت شغلی به عنوان یک فشار روانی قابل توجه برای کارکنان عمل می‌کند (جانگ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به اینکه عدم امنیت شغلی عامل خطرناکی است که کارکنان را از طریق پاسخ‌های منفی روانشناختی به انجام رفتارهای مضر وادار می‌کند. در مورد عدم امنیت شغلی و دلبستگی شغلی، گرین هالگی و روزنبلات (۱۹۸۴) گزارش دادند که کارکنان با عدم امنیت شغلی بالاتر احتمالاً دلبستگی‌شان کاهش یافته و تلاش کمتری برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهند زیرا آنها وقت و انرژی کمتری را برای شغل خود صرف می‌کنند. در همین راستا، لوپرستی و نونیس^۱ (۲۰۱۲) اظهار داشتند که عدم امنیت شغلی درک شده بالاتر، تعهد احساسی را کاهش می‌دهد و آن را ناسازگار می‌سازد. به همین ترتیب، طبق نظر وانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، عدم امنیت شغلی به طور قابل توجهی و منفی با عملکرد شغلی ارتباط دارد و با دلبستگی شغلی رابطه

1. Lo Presti & Nonnis

2. Wang et al

منفی دارد. به طور مشابه، اسفاو و چانگ^۱ (۲۰۱۰) نیز استدلال کردند که عدم امنیت شغلی درک شده با کاهش دل‌بستگی شغلی رابطه مستقیم دارد. کاراتپه و همکاران (۲۰۲۰) اظهار کردند که عدم امنیت شغلی به طور مستقیم مانع از دل‌بستگی شغلی کارکنان می‌شود و شین و هور^۲ (۲۰۲۰) به طور هم‌زمان دریافتند که عدم امنیت شغلی انرژی فیزیکی، روانی و ذهنی کارکنان را تخلیه می‌کند، بر سلامتی و رفاه آنها تأثیر منفی می‌گذارد و در نتیجه باعث کاهش دل‌بستگی آنها به شغل می‌شود. بر اساس مطالعات و شواهد تجربی موجود، فرض کردیم که ادراک از عدم امنیت شغلی، دل‌بستگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد.

با توجه به اهمیت مسأله امنیت شغلی، دل‌بستگی شغلی در کادر درمان و پرستاران نقش مؤثر کادر درمان به عنوان مدافعین سلامت در شیوع و پاندمی کرونا و تأثیر این دو مقوله بر قصد ترک خدمت لذا پژوهشگر بر آن شد که به بررسی عدم‌امنیت شغلی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش توجه به ویژگی‌های نسل پرستاران بپردازد.

دل‌بستگی شغلی

مفهوم دل‌بستگی کارکنان برای اولین بار توسط کان^۳ (۲۰۰۲) مطرح شد و «به‌عنوان حالات و تجارب روان‌شناختی که نحوه استخدام و بیان فیزیکی، عاطفی و شناختی افراد در هنگام ایفای نقش را شکل می‌دهد» تعریف شد. بعدها، شوفلی و همکاران^۴ (۲۰۰۹) دل‌بستگی شغلی را «حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار» تعریف کردند که با سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن مشخص می‌شود (پارک و همکاران^۵، ۲۰۱۲). در پژوهش‌های مرتبط با دل‌بستگی از دل‌بستگی کارکنان و دل‌بستگی شغلی اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شود. در این پژوهش، ما این دو مفهوم را به‌عنوان مفاهیم مشابه در نظر می‌گیریم (قربانزاده، ۱۴۰۰).

اهمیت دل‌بستگی شغلی

سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشند. فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند؛ کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دست‌یابی به اهدافی سازمانی مشغول به کار باشند (میرزاخانی نافچی، ۱۳۸۹).

دل‌بستگی شغلی مخصوصاً در اقتصاد جدید که برای بسیج کامل منابع انسانی قوانین سازمانی وضع شده یک متغیر انگیزشی مورد علاقه سازمانی است (بوزینلوس^۶، ۲۰۰۴؛ به نقل از عریضی، ۱۳۸۲). به طور کلی سطح دل‌بستگی سازمانی، مورد علاقه مدیران و سیاست‌مداران است به خاطر اینکه دل‌بستگی شغلی در اثربخشی^۷ و عملکرد^۸ سازمانی مؤثر است (عریضی، ۱۳۸۲).

دل‌بستگی شغلی به عنوان یک نگرش یک متغیر مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است (کوماران^۹، ۲۰۰۴؛ به نقل از طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵).

1. Asfaw & Chang
2. Shin & Hur
3. Kahn
4. Schaufeli et al
5. Park et al
6. Bozionelos
7. Effectiveness
8. Performance
9. Komaran

دلبستگی شغلی یک عامل اساسی و مهم در زندگی اغلب مردم است زیرا کارکنان در محیط کاری از نظر عاطفی تحت تاثیر درجه‌ای که به کار دلبسته یا از آن بیزار می‌شوند قرار می‌گیرند (عسگری و پورتراب، ۱۳۸۷).
به طور کلی دلبستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تاثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دلبستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دلبستگی شغلی از طرق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری، در اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می‌کند (بروان^۱، ۲۰۰۷).
تجزیه و تحلیل و ادراک مدل نگرش‌های مرتبط با کار مانند دلبستگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان مخصوصاً در بخش رفتار سازمانی مهم و حیاتی هستند (امیدی ارجنگی، ۱۳۸۷).

اهمیت دلبستگی شغلی در پرستاران

اگرچه شواهد حاکی از این است که دلبستگی شغلی متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیقتر به ادبیات آن آشکار میکند که این پدیده به طور کامل شناخته نشده است. (میرهاشمی و همکاران، ۲۰۱۲) مرور ادبیات و پژوهشهای انجام شده در خصوص این متغیر نشان میدهد که با وجود تمرکز پژوهشها بر شناسایی و درک پیشایندهای دلبستگی شغلی، بررسیهای اندکی در مورد متغیرهای مربوط به آن صورت گرفته است و یافته‌های به دست آمده نیز متناقض اند (کریم زاده و همکاران، ۲۰۱۳) به عنوان مثال در برخی مطالعات (یاسر و همکاران، ۲۰۱۴) بین عامل وضعیت تاهل و دلبستگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد اما در مطالعه‌ی ضیایی و همکاران (۲۰۱۵) این ارتباط معنادار عنوان شده است. همچنین در مطالعه سعید و همکاران (۲۰۱۴) ارتباط معناداری بین دلبستگی شغلی و مرتبه‌ی علمی وجود ندارد، اما میرهاشمی (۲۰۱۲) در مطالعه‌ی خود این ارتباط را معنادار گزارش کرده و دلبستگی شغلی افراد با مرتبه‌ی علمی بالاتر را بیشتر عنوان کرده است.
در این راستا بررسی‌های انجام شده نشان میدهد که به مقوله دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بسیار اندک توجه شده است.

با بررسی پژوهش‌های انجام شده میتوان گفت اهمیت دلبستگی شغلی در پرستاران که بخش بزرگی از سیستم سلامت را به خود اختصاص داده‌اند، اهمیت زیادی دارد؛ زیرا عدم دلبستگی شغلی آنها نه تنها آسیبهای فراوان مالی و غیرمالی را متوجه سازمان‌های سلامت می‌نماید، بلکه ایفای نامناسب وظایف شغلی در مورد بیماران مراجعه کننده به بیمارستان‌ها، در ایجاد خسارت‌های جبران‌ناپذیر بر پیکره اجتماع، تاثیر مهمی خواهد داشت. علاوه بر آن، پیامدهای دلبستگی شغلی از طریق کاهش فرسودگی و افزایش کیفیت زندگی کاری، پرسنل پرستاری را بهره‌مند خواهد ساخت (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱).

نظریه‌های دلبستگی شغلی

برای دلبستگی شغلی به نقل از واحدیان (۱۳۸۶) از لحاظ نظری سه رویکرد مختلف بیان شده است که در اینجا به اختصار مورد بررسی قرار می‌گیرند:

^۱. Brown

۱- دل‌بستگی شغلی، یک متغیر تفاوت فردی

دوین^۱ (۱۹۵۶) اینگونه مطرح می‌کند که دل‌بستگی شغلی یک متغیر اخلاقی و درون فردی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری یک فرد می‌باشد. در هر فردی که این ارزش درونی شده باشد، احتمالاً دل‌بستگی شغلی احساس خواهد شد، بدون توجه به موقعیت‌ها و محیط‌های شغلی و سازمانی که فرد در آن قرار گرفته است. عامل اساسی تعیین‌کننده دل‌بستگی شغلی، یک ارزش معطوف به کار است که در مرحله اولیه فرایند اجتماعی شدن حاصل می‌شود. به عبارت دیگر، دل‌بستگی شغلی، درونی‌سازی بعضی از ارزش‌ها در مورد کار است که افراد در دوره اولیه زندگی یاد می‌گیرند و احتمالاً در مقابل تغییر نیز مقاوم اند (واحدیان، ۱۳۸۶).

سیگل^۲ (۱۹۶۹) نیز با این نظم موافق است و مطرح می‌کند که توافق در دل‌بستگی شغلی میان افراد مختلف، ریشه در ارزش‌های آنان در زمینه کار دارد که این ارزش‌ها معمولاً در جریان فرایند اجتماعی شدن و درونی‌سازی رفتارها در مراحل اولیه یادگیری شکل می‌گیرند.

۲- دل‌بستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی

عوامل موقعیتی مربوط به شغل می‌توانند میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند، دل‌بستگی شغلی، زمانی افزایش می‌یابد که کار، متناسب با توانایی‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های منحصر به فرد کارکنان می‌باشد. علاوه بر آن، باید به موانع سازمانی مؤثر بر دل‌بستگی شغلی نیز، توجه داشت (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۶).

نظریه پردازان مدیریت مشارکتی (اری،^۳ ۱۹۹۲) به ویژگی‌های فردی در ایجاد دل‌بستگی شغلی اهمیت بسیار کمی می‌دهند و برعکس، بیشتر به شرایط و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دل‌بستگی شغلی توجه می‌کنند. این نظریه پردازان مطرح می‌کنند که سازمان‌هایی که از احساس نیاز به رشد و خشنودی از خود کارکنان ممانعت به عمل می‌آورند، دل‌بستگی شغلی را کاهش می‌دهند (اسدی، ۱۳۹۴).

نحوه رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان، نقش مهمی در دل‌بستگی شغلی کارکنان ایفا می‌کند. مودراک، نظریه‌های را مطرح کرده است. پیش فرض نظریه، این است که کارکنان ذاتاً تمایلی بر انجام کار ندارند و بنابراین باید آنها را به اجبار وادار به کار کرد علاوه بر آن، کارکنان از مسئولیت اجتناب می‌کنند و فقط به دنبال امنیت هستند. از طرفی دیگر پیش فرض نظریه این است که تمایل به کار برای کارکنان یک امر طبیعی است، بنابراین باید بدون استفاده از تنبیه، آنها را به انجام کار تشویق کرد (اسدی، ۱۳۹۴).

کارکنان از پذیرش مسئولیت استقبال می‌کنند. بر این اساس هسته اصلی نظریه مک گرگور این است که برای افزایش دل‌بستگی شغلی کارکنان باید بیشتر از نظریه‌ی استفاده کرد. آنتونیونی^۴ (۱۹۹۸)، نیز مسئولیت ایجاد دل‌بستگی شغلی را بیشتر به سازمانها محول می‌کند. وی مطرح می‌کند سازمانها با به کار بردن کنترل‌های بیش از حد و انتظارات نامناسب به جای زمینه سازی برای رشد کارکنان، زمینه را برای عدم دل‌بستگی آنها فراهم می‌کند. در نتیجه، افراد از لحاظ روان‌شناختی بیمار می‌شوند، به جای اینکه بتوانند راهی برای سازگاری با موقعیت پیدا کنند. گاهی این شیوه سازگاری به

^۱ Dowbine

^۲ Sigle

^۳ Aryee

^۴ Antonioni

صورتی است که باعث ایجاد ضرر و زیان برای اهداف سازمان می‌شوند که از جمله آنها کاهش دلبستگی شغلی کارکنان و کارکردن در سطح پایین‌تر از حد استاندارد می‌باشد (به نقل از عریضی، ۱۳۸۲).

باس^۱ (۱۹۶۵) مطرح کرده است که شش متغیر به صورت زنجیره‌ای در ایجاد دلبستگی شغلی نقش دارند که عبارت‌اند از:

۱. وجود فرصت برای مشارکت در تصمیم‌گیری
۲. فرد احساس کند که نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد.
۳. موفقیت‌های فرد
۴. میل به موفقیت
۵. استقلال کاری
۶. آزادی در تنظیم موفقیت شغلی فرد

۳- دلبستگی شغلی حاصل تعامل شخص-موقعیت

دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد و شغل می‌باشد. از یک طرف، آنها این مطلب را می‌پذیرند که میزان دلبستگی شغلی افراد تا حدودی متأثر از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی آنان می‌باشد. از طرف دیگر، آنها موقعیت‌های محیطی و سازمانی را در ایجاد دلبستگی شغلی مدنظر قرار داده‌اند و معتقد که با ثابت نگه داشتن تفاوت‌های فردی، زمانی دلبستگی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد که کنترل بیشتری به آنها داده شود و نیز به آنها فرصت داده شود تا بتوانند بیشتر از توانایی‌های خود استفاده کنند. دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد با محیطش است و بنابراین ویژگی‌های فردی به تنهایی تعیین‌کننده محسوب نمی‌شوند (بون و همکاران، ۲۰۰۷).

کجنر (۱۹۶۵) که در ابتدا بر نقش ویژگی‌های فردی در ایجاد دلبستگی شغلی تأکید می‌کرد، بعداً به اهمیت ویژگی‌های سازمانی پی برد و مطرح کرد که دلبستگی شغلی تحت تأثیر شرایط سازمانی و نیز دیدگاه‌های ارزشی افراد اولیه اجتماعی شدن رخ می‌دهند، قرار می‌گیرند:

در ارزشهای کاری طبقات متوسط جامعه افراد به کار اهمیت بسیار زیادی می‌دهند و کار نقش مهمی در عزت نفس آنها ایفا می‌کند و در عین حال، معتقدند که کار می‌تواند زمینه‌ی خشنودی درون ذاتی را فراهم کند. در چنین شرایطی، افرادی که مستعد دلبستگی شغلی هستند، با مواجه شدن با چنین خصوصیات شغلی، دلبستگی شغلی‌شان بروز می‌کند و نسبت به شغل‌شان دلبسته می‌شوند؛ اما در صورتی که سازمان ویژگی‌های شغلی مطلوبی برای کارکنان فراهم بیاورد، دلبستگی شغلی کارکنان نسبت به کار شکل نمی‌گیرند (محمدنژادفردی و همکاران، ۱۳۹۵).

دلبستگی شغلی در پرستاران

در سازمان‌های امروزی، از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه بر ابتکار و نوآوری، علاقه‌مند و ملزم به انجام وظایفشان باشند و در مقابل، سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و انگیزاننده‌های کافی را برای کارکنان، فراهم نمایند (کارت رایت و هولمز، ۲۰۰۶) از سوی دیگر، با کاربرد فزاینده تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، گسترش سریع

¹. Bous

² Cartwright S & Holmes

مشاغل در بخش‌های ارائه‌دهنده خدمت، استفاده از منابع برون سازمانی و کاربرد منعطف‌تر منابع انسانی، تغییرات در سازمان‌ها، تشدید و تحریک می‌شود (هاکنن و همکاران، ۲۰۰۸).

رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت، در پاسخ به این تغییرات ایجاد گردید، زیرا بر نظریه پردازی و کاربرد خصوصیات، اظهارات و رفتارهای مثبت کارکنان در سازمان‌ها، تاکید می‌کند. یکی از زیرساختارهای مهم این رویکرد، دل‌بستگی شغلی کارکنان است که طی سال‌های اخیر در متون علمی، بازرگانی و روانشناسی سازمان، ظهور نمود و همکاران، (کاهن، ۱۹۹۰). اسچافلی^۱ و همکاران دل‌بستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (اسچافلی و همکاران، ۲۰۰۲). بسیاری از صاحب‌نظران، دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی‌کننده ستانده‌ها و موفقیت‌های سازمان‌ها دانسته‌اند (ریچمن، ۲۰۰۶). دل‌بستگی پرستاران به شغل خود، یکی از موضوعات پژوهشی بسیار مهم در حوزه نظام‌های سلامت می‌باشد، زیرا در بسیاری از کشورها، پرستاران یکی از بزرگترین گروه‌های متخصصان سلامت را شکل می‌دهند؛ بنابراین ماهیت و کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران با عملکرد آنها، وابستگی زیادی دارد (کانه و همکاران، ۲۰۰۷). از طرفی، حرفه پرستاری با استرس بالایی همراه است، زیرا پرستاران، با درد و رنج و مرگ بیمار و مشکلات روزانه بسیاری روبه‌رو می‌شوند؛ بطوریکه، نزدیک به ۷-۱۰٪ پرستاران اروپایی، تجربه فرسودگی بالینی به طاق‌فروسی را داشته و تقریباً ۲۵٪ آنها با درجه‌ای از فرسودگی روانی، مواجه بوده‌اند (استابروک^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهش‌های مختلف، اثبات نمودند که عوامل مختلفی بر دل‌بستگی شغلی پرستاران، تاثیر گذارند. مطالعه چو و همکاران (۲۰۰۶) بیانگر ارتباط بین دل‌بستگی شغلی پرستاران تازه فارغ‌التحصیل کانادایی با تعهد سازمانی آنها بوده است (چو و همکاران، ۲۰۰۶). لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که عدالت با دل‌بستگی شغلی پرستاران، ارتباط دارد (لاسچینگر^۳ و همکاران، ۲۰۰۶)؛ آنها در سال ۲۰۰۹ نیز با مطالعه تعدادی از پرستاران کانادایی، متوجه ارتباط بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدم تمایل به ترک سازمان با دل‌بستگی شغلی شدند؛ و دریافتند که دل‌بستگی شغلی پرستاران، قوی‌ترین علت عدم تمایل به ترک سازمان توسط آنها بوده است (اسپنس و همکاران، ۲۰۰۹).

تأثیر عدم امنیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی

در مورد عدم امنیت شغلی و دل‌بستگی شغلی، گرین‌هالگی و روزنبلات (۱۹۸۴) گزارش دادند که کارکنان با عدم امنیت شغلی بالاتر احتمالاً دل‌بستگی‌شان کاهش یافته و تلاش کمتری برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهند زیرا آنها وقت و انرژی کمتری را برای شغل خود صرف می‌کنند. در همین راستا، لوپرستی و نونیس^۴ (۲۰۱۲) اظهار داشتند که عدم امنیت شغلی درک شده بالاتر، تعهد احساسی را کاهش می‌دهد و آن را ناسازگار می‌سازد. به همین ترتیب، طبق نظر وانگ و همکاران^۵ (۲۰۱۵)، عدم امنیت شغلی به طور قابل توجهی و منفی با عملکرد شغلی ارتباط دارد و با دل‌بستگی

¹ Schaufeli

² Estabrooks

³ Laschinger

⁴ Lo Presti & Nonnis

⁵ Wang et al

شغلی رابطه منفی دارد. به طور مشابه، اسفاو و چانگ^۱ (۲۰۱۰) نیز استدلال کردند که عدم امنیت شغلی درک شده با کاهش دلبستگی شغلی رابطه مستقیم دارد. کاراتپه و همکاران (۲۰۲۰) اظهار کردند که عدم امنیت شغلی به طور مستقیم مانع از دلبستگی شغلی کارکنان می‌شود و شین و هور^۲ (۲۰۲۰) به طور هم‌زمان دریافتند که عدم امنیت شغلی انرژی فیزیکی، روانی و ذهنی کارکنان را تخلیه می‌کند، بر سلامتی و رفاه آنها تأثیر منفی می‌گذارد و در نتیجه باعث کاهش دلبستگی آنها به شغل می‌شود. بر اساس مطالعات و شواهد تجربی موجود، فرض کردیم که ادراک از عدم امنیت شغلی، دلبستگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد (قربانزاده، ۱۴۰۰).

از نظر تجربی، ما از مطالعات محدودی آگاه هستیم که ارتباط منفی بین عدم امنیت شغلی و درهم بافتگی شغلی را گزارش کرده‌اند (صفوی و کاراتپه، ۲۰۱۹؛ مورفی و همکاران^۳، ۲۰۱۳). وقتی کارمند از دست دادن شغل در آینده را به‌عنوان یک شوک سازمانی درک می‌کند، شروع به بازنگری در مورد شغل و آینده شغلی خود در سازمان می‌کند (مورفی و همکاران، ۲۰۱۳). این امر همچنین منجر به از بین رفتن ارتباط با مدیران و فرسایش اعتقادی در مورد تناسب بین ارزش‌های خود و شرکت می‌شود. عدم امنیت شغلی به‌عنوان یک عامل استرس‌زا و شوک سازمانی، احساسات درهم بافتگی شغلی کارکنان را از بین می‌برد. صفوی و کاراتپه (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان خط مقدم هتل دریافتند که کارکنان خط مقدم هتل وقتی می‌فهمند که انتظاراتشان از نظر پیوند، تناسب و فداکاری برآورده نشده است، به قصد ترک خدمت فکر می‌کنند و هر چه سطح عدم امنیت شغلی بالاتر باشد.

تعریف امنیت شغلی

منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان به فرد وابسته شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد. رضایت شغلی موجب می‌شود که بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه‌ی فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (احمدی، ۱۳۹۵). عدم رضایت شغلی، کاهش روحیه‌ی کارکنان را به دنبال دارد که روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه‌ی پایین و عدم رضایت شغلی را به صورت مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند (سروک و همکاران^۴، ۲۰۰۲). امنیت شغلی به معنی محافظت کارمندان در برابر نوسانات حقوق و درآمد و در نهایت از دست دادن جایگاه باشد. ممکن است در پی رکود اقتصادی یک سازمانی یا حتی یک کشور، امنیت شغلی افراد به خطر بیفتد.

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد (پور کیانی، ۱۳۹۲). در واقع می‌توان امنیت شغلی را به‌عنوان حدودی که کارکنان در آن حیطة اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد، تعریف کرد. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (پور کیانی، ۱۳۹۲).

1. Asfaw & Chang
2. Shin & Hur
3. Murphy et al
4. Sverke et al

اهمیت بررسی عدم امنیت شغلی

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضی روانشناسان صنعتی و سازمانی معتقدند که امنیت شغلی یکی از عوامل ایجاد رضایت شغلی است (شاکرنیا، ۱۳۹۴). این مهم یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است (اسدی، ۱۳۹۷). در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد، استخدام رسمی و دائم 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 (جمشیدیان، ۱۳۹۶). در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها بایستی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و ازین بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (شوآن و همکاران^۱، ۲۰۰۳).

عوامل سازمانی مؤثر بر امنیت شغلی

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 (بابایی^۲، ۲۰۰۲)

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.

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، ۱۳۸۶)؛ 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 (سلیز و زالپاک^۳، ۲۰۰۱).

ب) 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 (جلیلیان و سادهی، ۱۳۹۷).

آموزش شغلی فرآیندی 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 به سزایی دارد، ایجاد تناسب کافی بین آموزش‌های کارکنان و نیازهای شغلی آنان است (اسدی، ۱۳۹۷). در غیر این صورت، آموزش‌های کارکنان از بازدهی کافی برخوردار نیست سازمان از نیروی کارآمد بهره نخواهد برد. آموزش زمینه‌ساز ایجاد امنیت

1. Shiuhan

2. Babaei

3. Cellis, & -Zalabak

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 (آرمیتاگ و همکاران^۱، ۲۰۰۱).

ج) فرهنگ سازمانی: اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی تعانس 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.

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 (دیتز و دن^۲، ۲۰۰۶).

عواملی همانند سلسله‌مراتب، ارشدیت و سابقه کار همراه با تمایلات بخشی، فضای نسبتاً محدودی برای عوامل شایستگی، کار گروهی و توانایی چالش با مشکلات را ایجاد می‌نماید (عباس زادگان، ۱۳۸۶) به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی پیوستاری است از رفتارهای تهدید کننده و خشن در یک سو و رفتارهای مشارکتی و حمایتی از سوی دیگر (قدرتی، ۱۳۹۷) 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 می‌دهد و موجب عدم خلاقیت کارکنان می‌گردد و در طرف دیگر پیوستار که فرهنگ باز قرار دارد، تصمیمات مشارکتی گرفته می‌شود و میزان زیادی از اعتماد و اطمینان در کارکنان به وجود می‌آید؛ ارتباطات بین آن‌ها بیشتر می‌شود و خلاقیت و احساس تعلق و وفاداری در آن‌ها افزایش می‌یابد؛ لذا ترک خدمت آن‌ها کاسته می‌شود (آیر و بودار^۳، ۲۰۰۲).

همخوانی عدم امنیت شغلی و عملکرد سازمانی

در طول دهه‌های اخیر، تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با تأثیرات عدم امنیت شغلی افزایش قابل ملاحظه‌ای یافته است. جالب است هر چند مطالعات زیادی درباره پیامدهای عدم امنیت شغلی بر روی سلامت روانی انجام شده است (به عنوان مثال تحقیقات فراتحلیل (چنگ و چان^۴، ۲۰۰۸؛ اسورک و هلگرین و ناسوال^۵، ۲۰۰۲)) توجه کمتری به اثر این پدیده بر روی عملکرد شغلی شده است. یک دلیل این است که نتایج تحقیقات صورت گرفته در مورد رابطه بین عدم امنیت شغلی و عملکرد شغلی با یکدیگر همخوانی نداشته است و در نتیجه توجه این رابطه را مشکل‌تر ساخته است (سلنکو^۶، ۲۰۱۳). به علاوه رابطه‌ی بین عدم امنیت شغلی و عملکرد واضح و شفاف نیست؛ مثلاً در تحقیق فرا تحلیل اسورک و همکاران^۷ (۲۰۰۲)، در ارتباط با علل و پیامدهای عدم امنیت شغلی مدارکی دال بر تأثیر عدم امنیت شغلی بر عملکرد گزارش نشده است (یعقوبی، ۱۳۹۷).

1. Armitage et al
2. Dietz & Den
3. Aryee., Budhwar
4. Cheng and Chan
5. Sverke, Hellgren & Näswall
6. Selenko
7. Sverke et al

عدم امنیت شغلی عامل کاهش برونده رفتاری

بر اساس یکی از رایج‌ترین تعاریف عدم امنیت شغلی، این مفهوم به «عدم توانایی برای حفظ ادامه‌ی وضعیت مطلوب در یک موقعیت شغلی تهدید شده» اشاره می‌کند (گرین هاگ و روزنبلات^۱، ۱۹۸۴). برخی از محققان (برای مثال پیکولی و دی ویت^۲، ۲۰۱۵؛ مارک و سوکل^۳، ۲۰۰۱) عدم امنیت شغلی تأثیر منفی بر برونده رفتاری دارد و عدم امنیت شغلی را عامل استرس‌زای بازدارنده‌ای می‌دانند که باعث بوجود آمدن عکس‌العمل‌های تنشی نامطلوب می‌شود (استافنیل و کو^۴، ۲۰۱۰). عامل استرس‌زای بازدارنده عبارت است از عوامل نامطلوب یا فشرده مرتبط با نقش که موفقیت‌های کاری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کاونو^۵، ۲۰۰۰). برخی دیگر از محققان (برای مثال بورگ و الیزر^۶، ۱۹۹۲؛ رینینگ^۷، ۲۰۰۰؛ ولبورنا^۸، ۱۹۹۸) چنین بحث کرده‌اند که عدم امنیت شغلی تأثیرات معکوسی بر عملکرد و رفتار بازدارنده دارد. آن‌ها معتقدند ترس از دست دادن شغل کارمندان را تشویق می‌کند تا برای مقابله فعالانه با این تهدید خود را مشغول فعالیت‌های کاری کنند. برای مثال، در صورتی که افراد تصور کنند کارمندان دارای عملکرد بالا ریسک پایین‌تری برای از دست دادن شغل دارند بالا بردن تلاش کاری در محیط کاری برایشان سودمند خواهد بود (استافنیل و کو^۹، ۲۰۱۰).

مفهوم ویژگی‌های نسلی

بر اساس تئوری ویژگی‌های گروهی یک نسل، ارزش‌ها و نظرات مشترک را می‌توان از طریق تجربه و رشد همزمان رویدادهای خاص و همچنین از طریق رشد عاطفی در میان افراد در یک گروه شکل داد. از آنجا که اعضای یک گروه نسلی (گروه هم سن) باهم وارد مدرسه می‌شوند و همینطور در آینده وارد بازارهای کار می‌شوند و در سنین مشابه بازنشسته می‌شوند، همه در حالی که رویدادهای تاریخی به یاد ماندنی را در مراحل رشد مشابه تجربه می‌کنند، ممکن است آنها را دارای گرایش‌های مشابهی برای درک و تفسیر اتفاق‌هایی که در حال رخ دادن در جامعه هستند دارند. وقایع تاریخی که بر اساس آن مراحل رشد افراد در جامعه اتفاق افتاده. ویژگی‌های نسلی عبارتند از عوامل مرتبط با شغل، مانند ارزش‌ها، نگرش‌ها و ترجیحات مرتبط با کار در یک زمینه سازمانی و چنین اثراتی قابل به عنوان یک متغیر قابل توجه در یک سازمان در نظر گرفته می‌شوند.

تعریف نسل

در دائرة المعارف علوم اجتماعی پیرامون نسل چنین آمده است: «در جمعیت‌شناسی، به گروهی از افراد اطلاق می‌شود که مرحله‌های از حیات را با یکدیگر آغاز کرده و یا پایان داده باشند. گروهی که در یک زمان فارغ‌التحصیل می‌شوند، گروهی در زمانی به نسبت نزدیک به هم به دنیا آمده یا ازدواج کرده‌اند» (ساروخانی، ۱۳۷۵). یکی از نویسندگان، نسل را گروهی از افراد میدانند که در فاصله زمانی معینی به دنیا آمده‌اند: «غالباً از گروه‌هایی که مقارن با یک رویداد تاریخی بوده‌اند، نیز تحت عنوان نسل آن رویداد نام می‌برند، مثال مردان و زنان جوان جنگ جهانی اول، نسل جنگ

1. Greenhalgh and Rosenblatt
2. DeWitt
3. Marks
4. Staufenbiel and Ko
5. Cavanaugh
6. Borg and Eliezer
7. Reining
8. Welbourne
9. Staufenbiel and Ko

اول خوانده می شوند» بنابراین، تجربه های هر نسل افق های آینده آنان را رقم زده و جامعه نیز در فضای آن افق ذهنی قرار گرفته و به حرکت در می آید (ساروخانی، ۱۳۹۸).

تعریف شکاف نسلی

منظور از شکاف نسلی، فقط فاصله سنی و جسمانی جوانان با بزرگسالان نیست، بلکه در برگیرنده تمایز ارزش ها و هنجارهای آنان نیز می باشد که به بیگانه شدن جوانان از بزرگسالان منتهی می شود. شکاف نسلی دور شدن تدریجی دو یا سه نسل پیاپی از یکدیگر از نظر جغرافیایی، عاطفی، فکری و ارزشی، وضعیت جدیدی را ایجاد می کند. در این وضعیت، غالباً نوجوانان می کوشند تا آخرین پیوندهای وابستگی خود را از والدین یا نسل بالغ بگسلند و اغلب در این راه به گردن کشی و طغیانگری می پردازند به عبارت دیگر، شکاف نسلی به معنای ایجاد رخنهای بزرگ میان دو نسل است (علیخانی، ۱۳۹۷؛ ص ۹۹).

اثرات ویژگی های نسلی بر مشاغل

اثرات ویژگی های نسلی بر مشاغل با تمرکز بر عوامل مرتبط با شغل مانند ارزش های مرتبط با کار، نگرش ها و ترجیحات در یک بافت سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است و این گونه اثرات متغیرهای مهمی در یک سازمان محسوب می شوند (شومان و اسکات، ۱۹۸۹؛ پارک و گورسوی، ۲۰۱۲؛ گو و جی، ۲۰۱۹).

این تفاوت ها بین نسل ها به وضوح در سازمان ها نشان داده می شود. به گفته کوهن (۲۰۰۲)؛ آیزنر (۲۰۰۵) و گورسوی و همکاران (۲۰۰۸)، ویژگی نسل در جامعه مادی گرایی، رقابت، فردگرایی، فرصت رشد کردن، اهداف حرفه ای، فرصت ها برای رشد حرفه ای و بهره وری را ارزش گذاری کرد.

در مقابل، ویژگی های نسل در جامعه جهانی شدن و تجربه گرایی رشد می باشد. ارزش نهادن به شفافیت؛ ارتباطات و استقلال در کار؛ و داشتن نیازهای خود محوری و خودشکوفایی قوی با بیان نسبتاً بالا انجام می گیرد (تونگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ پارک و گورسوی، ۲۰۱۲). چن و چوی (۲۰۰۸) توضیح دادند که ویژگی های نسل بالاترین ارزش را برای محیط های شغلی قائل است و هرست و گود (۲۰۰۹) گفتند که نسل راحت تر از سایر نسل ها سازمان خود را ترک می کنند زیرا آنها کار چالش برانگیز را برای توسعه خود ترجیح می دهند (یون^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

دلبستگی شغلی و ویژگی نسل

مطالعات نشان داده ارتباطی بین متغیر سن و دلبستگی شغلی وجود نداشت که با نتایج برخی از مطالعات همسومی باشد (یاسر و همکاران، ۲۰۱۴؛ ضیایی و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعه ی میر هاشمی (۲۰۰۸). نیز فقدان همبستگی بین سن و درگیری را نشان می دهد. هر چند مطالعات مختلف عنوان می کنند که افزایش سن توام با افزایش فرسودگی و خستگی شغلی می باشد (روحی و همکاران، ۲۰۰۷؛ بارز و همکاران، ۲۰۱۳) و این عوامل خود باعث کاهش دلبستگی شغلی می شوند اما شواهدی از ارتباط بین سن و دلبستگی شغلی موجود نیست.

همبستگی بین سن و درگیری را نشان می دهد هر چند مطالعات مختلف عنوان می کنند که افزایش سن توام با افزایش فرسودگی و خستگی شغلی می باشد (روحی و همکاران، ۲۰۰۷؛ بارز و همکاران، ۲۰۱۳) و این عوامل خود باعث کاهش دلبستگی شغلی می شوند اما شواهدی از ارتباط بین سن و دلبستگی شغلی موجود نیست.

^۱. Eyoum

بر اساس نتایج مطالعه حاضر بین وضعیت تاهل و دل‌بستگی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد و میانگین دل‌بستگی شغلی افراد مجرد نسبت به افراد متاهل بیشتر است. دلایل این موضوع را میتوان ارائه خدمت به صورت شیفت‌های ۲۴ ساعته خدمت در پایگاههای امداد جاده‌ای و سخت بودن شرایط کار عنوان کرد که انرژی لازم برای رسیدگی به خانواده را برای افراد متاهل کمتر میکند از طرفی پایین بودن میزان دریافتی کارکنان فوریت‌های پزشکی باعث شده است که برخی کارکنان متاهل شاغل در این رشته به شغل دوم روی آورند که خود عاملی برای کاهش دل‌بستگی شغلی در افراد متاهل در این مطالعه میباشد. نتایج این بخش از مطالعه با تحقیق ضیایی و همکاران (۲۰۱۵) همسویی نداشت در مطالعه ضیایی، دل‌بستگی شغلی معلمان متاهل به طور معناداری از معلمان مجرد بالاتر که محقق دلیل آن را در نظر گرفتن شغل به عنوان مهم ترین ابزار تامین معاش خانواده عنوان کرده است. همچنین فضای آرامش بخش خانواده و نقش همسر به عنوان حامی میتواند تا حد زیادی از استرس شغلی کاسته و دل‌بستگی شغلی را بالا ببرد.

بین سابقه کار و دل‌بستگی شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت که با نتایج مطالعه ی یاسر سعید و همکاران (۲۰۱۴) داشت اما با مطالعه میرهاشمی (۲۰۰۸) همسو نبود. در همسویی مطالعه میرهاشمی عنوان شده است با توجه به این که افزایش سابقه کار همسو با افزایش سن است و بین سن و دل‌بستگی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد در نتیجه این ارتباط معناداری نیز قابل توجه است همچنین ارتباط معناداری بین میزان درآمد و دل‌بستگی شغلی وجود نداشت که علت آن را می توان یکسان بودن حقوق دریافتی در کارکنان فوریت‌های پزشکی عنوان کرد. در مطالعه ضیایی و همکاران (۲۰۱۵) نیز ارتباط معناداری بین میزان درآمد و دل‌بستگی شغلی وجود نداشت که ضیایی علت آن را شرایط شغلی و دریافتی حقوق یکسان در افراد با سطح تحصیلات متفاوت عنوان کرده است (عبدی و همکاران، ۱۳۹۹).

روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه مرور سیستماتیک است که در سال ۱۴۰۱ انجام شد و در طی آن تمایل به ترک خدمت و امنیت شغلی در میان پرستاران شاغل و عوامل مرتبط با آن مشکل مرور شد. به این منظور پایگاه های اطلاعاتی ملی *civilica, MagIran, SID* و علم نت و پایگاههای اطلاعاتی بین المللی مانند گوگل اسکولار، اسکوپوس، ساینس دایرکت و امرالاد مورد بررسی قرار گرفتند؛ که تعداد ۵۰ مقاله از ۱۰ سال پیش تا کنون مورد بررسی قرار گرفت؛ که از بین آنها ۲۰ مقاله مرتبط تر مورد در این پژوهش استفاده واقع شد.

پیشینه‌های پژوهش

جلیلیان (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد شغلی (مورد مطالعه پرستاران بیمارستان طالقانی شهر کرمانشاه) پرداخت. یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه جامعه، عامل کار و نیروی انسانی است. توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیکتر می‌سازد. استفاده از نیروهای دارای عملکرد مطلوب تر و تعهد بالاتر هر سازمانی را در بهره‌برداری از منابع دیگر در جهت نیل به هدف های سازمان، توانا تر خواهد ساخت؛ بنابراین توجه به تعهد شغلی و عملکرد منابع انسانی می‌بایستی مورد توجه خاص قرار گیرد. تعهد شغلی را به عنوان نوعی وابستگی عاطفی به سازمان می‌توان تعریف کرد. این مطالعه بر آن است تا ضمن تعیین وضعیت تعهد شغلی پرستاران، به بررسی نقش امنیت شغلی و انگیزه‌های کار در این زمینه بپردازد. به منظور سنجش متغیرهای مطرح شده، در چارچوب نظری در زمینه تعهد شغلی بر مبنای نظریه چلبی عمل نموده‌ایم. پژوهش حاضر، بر روی نمونه‌ی معتبر جامعه آماری به حجم ۱۶۲ نفر از پرستاران بیمارستان طالقانی شهر کرمانشاه با روش پیمایش، تکنیک پرسشنامه و روش نمونه گیری تصادفی انجام شده

است. نتایج حاکی از آن است که تعهد شغلی پاسخگویان با میانگین ۱۴/۵۱ (در دامنه ۱۰۰-۰) بالاتر از حد متوسط می باشد. بین امنیت شغلی و انگیزه‌های کار (امنیت فکری، امنیت روحی- روانی، امنیت محیط کار، انگیزه‌های درونی و بیرونی کار) با تعهد شغلی پرستاران رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین، بین رضایت شغلی با تعهد شغلی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بین متغیرهای زمینه‌ای با تعهد شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود ندارد. در نهایت، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای این پژوهش، ۱/۳۳ درصد از واریانس تعهد شغلی را تبیین می کنند.

نورعلیزاده (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان پرداخت. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان بود. نوع پژوهش حاضر توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مجتمع آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان می باشد. نمونه ای به حجم ۱۴۳ نفر به روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه امنیت شغلی JSQ توسط نیسی و همکاران و پرسشنامه تعهد سازمانی می یو آلن استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد همه مولفه‌های نه گانه امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دارای رابطه مثبت و معنادار بودند؛ که به این ترتیب کلیه فرضیه‌های فرعی منشعب از فرضیه اصلی اول پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفتند. از بین مولفه‌های امنیت شغلی، مولفه انتخاب شغل مناسب کمترین میزان همبستگی را با تعهد سازمانی نشان داد؛ اما بیشترین میزان همبستگی بین مولفه دفاع از سازمان با تعهد سازمانی بود. این مدل توان پیش بینی ۷/۸۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی کارکنان گروه نمونه را بر مبنای مولفه‌های امنیت شغلی دارا بود.

سیدعلی روته (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان پرداخت. هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تاثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان می باشد. این پژوهش در زمره‌ی 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 کتابخانه‌ای استفاده شده است؛ بنابراین با مراجعه به سایت‌ها و پایگاه‌های علمی معتبر، کتب و مقالات مرتبط با موضوع به گردآوری اطلاعات مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته‌ایم. 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 انگیزه‌ی 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 سازمان‌ها، آن‌ها 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 نایل شوند و در نتیجه به بهبود عملکرد در آن‌ها منجر شود. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق می تواند راه‌گشای تمام سازمان‌ها باشد و به آنها در جهت حمایت بیشتر از موارد فوق تاکید نماید.

جانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی اثرات ناامنی شغلی بر تعهد شغلی و قصد جابجایی کارکنان هتل لوکس و نقش تعدیل کننده ویژگی‌های نسلی پرداختند. کووید-۱۹ باعث ایجاد یک بحران بی سابقه در تمام صنایع در سراسر جهان شده است. این مطالعه به دنبال تأیید این بود که ناامنی شغلی، همانطور که توسط کارکنان هتل لوکس درک می شود، به طور قابل توجهی بر تعهد شغلی و قصد جابجایی آنها تأثیر می گذارد و تأثیر تعدیل کننده ویژگی‌های نسلی را تعیین می -

^۱ Jung

کند. این یافته نشان داد که ادراک ناامنی شغلی تأثیرات منفی بر تعامل کارکنان هتل لوکس دارد. همچنین، درگیری شغلی کارکنان می‌تواند قصد ترک خدمت را کاهش دهد. مشارکت کارکنان به طور کامل رابطه بین ادراک از ناامنی شغلی و قصد ترک شغل را واسطه کرد و ناامنی شغلی ناشی از کووید-۱۹ تأثیر بیشتری بر نسل Y نسبت به نسل X در کاهش درگیری شغلی داشت که نشان می‌دهد تأثیر منفی ناامنی شغلی در نسل Y بیشتر است.

شین و هور^۱ (۲۰۲۱) به این موضوع پرداختند که چه زمانی کارمندان ناامن از شغل به عملکرد خوب خود ادامه می‌دهند؟ نقش حائل کمک و انگیزه اجتماعی در رابطه بین ناامنی شغلی، تعهد کاری و عملکرد شغلی. این مطالعه با تکیه بر مدل تقاضای شغلی-منابع، به بررسی شرایط مرزی می‌پردازد که تأثیر منفی ناامنی شغلی بر تعهد کاری و عملکرد شغلی را خنثی می‌کند. پیش‌بینی می‌شود که ناامنی شغلی با تضعیف تعهد کاری با عملکرد شغلی ارتباط منفی دارد. این رابطه برای تضعیف زمانی پیشنهاد می‌شود که کارکنان به کمک انگیزه اجتماعی کمک می‌کنند و دریافت می‌کنند. برای آزمایش این گزاره‌ها، ما دو مطالعه مقطعی را در بخش خدمات کره جنوبی انجام دادیم که الگوی مشابهی از نتایج را نشان داد. مشارکت کاری به طور قابل توجهی ارتباط بین ناامنی شغلی و عملکرد شغلی را واسطه می‌کند. ما همچنین یک تعامل سه جانبه قابل توجه بین ناامنی شغلی، کمک کردن و انگیزه اجتماعی بر درگیری کاری به گونه‌ای که رابطه منفی بین ناامنی شغلی و درگیری کاری ضعیف‌ترین زمانی بود که انگیزه کمک‌رسانی و اجتماعی کارکنان هر دو بالا بود. تأثیر غیرمستقیم ناامنی شغلی بر عملکرد شغلی از طریق مشارکت کاری نیز برای سطوح بالای کمک‌رسانی و انگیزه اجتماعی ضعیف‌ترین بود. برخلاف پیش‌بینی ما، ما هیچ حمایتی برای تعامل سه‌طرفه بین ناامنی شغلی، دریافت کمک و انگیزه اجتماعی بر تعهد کاری و همچنین تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی از طریق درگیری کاری پیدا نکردیم.

کاراتپ^۲ و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی ناامنی شغلی، درگیری کاری و اثرات آنها بر رفتارهای غیرسبانه و غیر حضوری کارکنان هتل پرداختند. مطالعه حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای درگیری کاری در رابطه بین ناامنی شغلی و عدم حضور و رفتارهای غیرسب می‌پردازد. داده‌ها از کارمندان هتل در گوانگژو در چین جمع‌آوری شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری و همچنین روش راه‌اندازی تصحیح شده بایاس از روابط فرضی پشتیبانی کردند. به طور خاص، ناامنی شغلی تهدیدی برای از دست دادن شغل در آینده است که باعث از بین رفتن تعهد کاری، اما تشدید غیبت، قصد دیر رسیدن به محل کار، قصد ترک زود هنگام کار و رفتارهای غیرسب می‌شود. مشارکت کاری این رفتارها و نیات عدم حضور را کاهش می‌دهد و رفتارهای غیر سب را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، مشارکت کاری تا حدی تأثیر ناامنی شغلی بر رفتارهای غیرسب، غیبت، قصد دیر رسیدن به محل کار و قصد ترک زود هنگام کار را واسطه می‌کند.

نتیجه‌گیری

اگرچه شواهد حاکی از این است که دل‌بستگی شغلی متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق‌تر به ادبیات آن آشکار می‌کند که این پدیده به طور کامل شناخته نشده است. مرور ادبیات و پژوهش‌های انجام شده در خصوص این متغیر نشان می‌دهد که با وجود تمرکز پژوهشها بر شناسایی و درک پیشایندهای دل‌بستگی شغلی، بررسی‌های اندکی در مورد متغیرهای مربوط به آن صورت گرفته است و یافته‌های به دست آمده نیز متناقض‌اند به عنوان مثال در برخی مطالعات بین عامل وضعیت تاهل و دل‌بستگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد اما

¹ Shin & Hur

² Karatepe

در مطالعه‌ی ضیایی و همکاران (۲۰۱۵) این ارتباط معنادار عنوان شده است. همچنین در مطالعه یاسر و همکاران (۲۰۱۴) ارتباط معناداری بین دلبستگی شغلی و مرتبه‌ی علمی وجود ندارد، اما میرهاشمی (۲۰۱۲) در مطالعه‌ی خود این ارتباط را معنادار گزارش کرده و دلبستگی شغلی افراد با مرتبه‌ی علمی بالاتر را بیشتر عنوان کرده است.

در این راستا بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که به مقوله دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بسیار اندک توجه شده است. از سویی دیگر کارکنانی که در اورژانس پیش بیمارستانی فعالیت میکنند و پرستاران علاوه بر تماس با سایر عوامل استرس‌زا به دلیل محدودیت وقت در انجام امور وضعیت بحرانی بیمار انتظارات همراهان عدم دسترسی به پزشک حین انجام وظیفه ترس از بی‌کفایتی از نجات جان بیمار و تعداد غیرقابل پیش‌بینی بیماران و ماموریت‌های اعزامی بیشتر در معرض عوارض ناشی از کار قرار می‌گیرند (رضاییرونقی و همکاران، ۲۰۱۷) که این موضوع اهمیت بررسی میزان دلبستگی شغلی که مستقیماً با خستگی و فرسودگی شغلی در ارتباط میباشد را در این کارکنان نشان میدهد.

می‌توان گفت تا زمانی که فرصت‌های رشد و پیشرفت به منظور افزایش مهارت‌های پرستاران فراهم شود، پرستاران میتوانند توجه و کمک‌هایشان به مراکز درمانی را افزایش دهند که در نهایت این مسئله به افزایش امنیت شغلی و در نهایت دلبستگی شغلی آنها منجر میشود. فرصت‌های مناسب و مساعد برای ارایه پاداشها موجب ارزیابی مثبت پرستاران نسبت به حمایت سازمانی ادراک شده میشود. تمایلات سازمان به منظور مهم جلوه دادن آینده شغلی اعضایش با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه قوی خواهد داشت. افزایش آموزش پرستاران و بررسی و سنجش حمایت سازمانی بهبود آزادی عمل آنان در ایفای نقش و شغل، باعث ارتقای حمایت سازمانی میشود. بهتر است مسئولان در راستای برنامه‌ریزی‌های شغلی تمهیداتی را پیاده‌سازی کنند که در انتهای روز و شیفت کاری پرستاران دچار خستگی مفرط نباشند تا بتوانند علاوه بر کسب انگیزه روزهای آتی خود را با سرزندگی برای خدمت‌رسانی شروع نمایند. استخدام پرسنل بیشتری از پرستاران و استفاده از ساعات شیفت کمتر میتواند در این راستا مفید باشد. وظایف پرستاران به خوبی برای آنان تشریح شود در این راستا بهتر است که مسئولان از کلاسهای توجیهی استفاده نمایند. تمهیداتی پیاده شود تا پرستاران بتوانند از تمامی مهارت‌ها و توانایی‌هایشان در ارائه خدمات خود استفاده نمایند. برگزاری جلساتی که پرستاران بتوانند از نگرانی‌ها و اضطراب و ترس‌هایی که ممکن است از کار آنها بکاهد، با آسودگی خاطر صحبت کنند و نقطه نظرات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از تجربیات یکدیگر بهره‌برند و روحیه گروهی و همدلی در بین آنان افزایش پیدا کند

مطابق با نتایج مطالعه حاضر، میزان دلبستگی شغلی پرستاران در سطح پایینی گزارش شد که با نتایج مطالعه حقیقی و همکاران همخوانی دارد. آنها دلبستگی شغلی را در جامعه پرستاران و ماماها بررسی و عنوان کردند برای ایجاد دلبستگی شغلی در کارکنان باید روحیه و اعتماد به نفس آنان را تقویت کرد. کشتکاران و همکاران در پژوهش خود میزان دلبستگی شغلی پرستاران را بیشتر از مطالعه حاضر گزارش کردند و بیان داشتند عواملی اعم از پاداش و شناخت، ویژگیهای شغلی و حمایت سازمان سرپرست نقش بسزایی در ایجاد دلبستگی شغلی دارد. نتایج مطالعه‌ای دیگر که به بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی پرستاران پرداخت، نشان داد بیش از نیمی از پرستاران دلبستگی شغلی متوسطی دارند. مدیران پرستاری میتوانند با برنامه‌ریزیهای مناسب، زمینه را برای دلبسته کردن پرستاران به شغل

خود فراهم کنند. با افزایش دل‌بستگی شغلی در پرستاران، ارائه مراقبت‌ها با کیفیت بهتر و مطلوب‌تری امکان‌پذیر خواهد بود.

منابع

- احمدی، عصمت؛ حمیدیان پور، فخریه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین امنیت شغلی کارکنان و پیش‌بینی‌پذیری سازمان. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، تربت‌حیدریه، دانشگاه تربیت حیدریه.
- اسدی، احمدرضا؛ قربانی دولت‌آبادی، مسعود (۱۳۹۷). مروری بر امنیت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌ها. اولین همایش ملی مدیریت با تأکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، ۶-۱.
- اسدی، اسماعیل؛ پوراسدالله، حبیب (۱۳۹۴). استراتژی برندسازی کارفرما در سازمانها (رویکردی جهت جذب و نگهداری استعدادها). کنفرانس بین‌المللی جهت‌گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی.
- امیدی‌ارجنگی، نجمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمان دل‌بستگی شغلی کارکنان پتروشیمی دانشگاه اصفهان. اصفهان: پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- پورکیانی، مسعود؛ حسینی کهنوج، نرگس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- جلیلیان، ج، سادھی، ا. (۱۳۹۷). تأثیر امنیت شغلی، سیستم اطلاعاتی و توسعه بازاریابی اینترنتی. یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- جمشیدیان، م (۱۳۹۶). تأثیر امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. دوماهنامه نخبگان علوم و مهندسی، ۲(۲).
- زارع خفري، ش؛ حسنی، م (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هویت بخشی سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران). فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۶)، ۱۳۰-۱۰۹.
- ساروخانی، باقر (۱۳۹۸). درآمدی بر دایره‌المعارف علوم اجتماعی. تهران: انتشارات کیهان.
- سیدعلی روته، سیده بیبا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک کارکنان. مطالعات مدیریت و کار، ۱۲(۲)، ۲۸-۱۹.
- شاکری نیا، ایرج (۱۳۹۴). امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی. مجله‌ی تدبیر، ۷۲، ۵۶-۴۳.
- طالب‌پور، مهدی؛ امامی، فرشاد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی، ۴(۱۲)، ۲۳-۱۵.
- طالقانی، غ؛ عبدالملکی، ج؛ غفاری، ع (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۸)، ۲۳۲-۲۱۹.
- عباس زادگان، عمار (۱۳۸۶). نقش امنیت شغلی بر توانمندسازی کارکنان در دوران پرتلاطم اقتصادی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

عریضی، جلیل (۱۳۸۲). تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان. فصلنامه آموزه، اصفهان: انتشارات مرکز تحقیقات معلمان استان اصفهان، شماره ۱۷.

عسگری، پرویز؛ پورتراب، حدیث (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز. یافته های نو در روان شناسی، (۸)، ۲، ۱۸-۷.

علیخانی، علی اکبر (۱۳۹۷). نگاهی به پدیده گسست نسلیها. تهران: پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی.

قدرتی فاطمه؛ وراللهی فردانیه، ایوب (۱۳۹۷). بسترهای فقهی امنیت شغلی در فرهنگ دینی. چهارمین کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

قربانزاده، داود؛ وهابزاده، شادان؛ کاظمی، الهه (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۰(۱۰۰)، ۱۹۱-۱۶۳.

کاوسی، زهرا؛ کشتکاران، علی؛ قلی پور، آرین؛ شرفی، زهرا؛ سهرابی زاده، ساناز (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستانهای آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت). ۶(۲)، ۱۴۷-۱۵۶.

محمدنژادفردی، منصوره؛ حمیدی زاده، علی؛ باباشاهی، جبار (۱۳۹۵). تاثیر نشان کارفرما بر نگهداشت کارکنان: هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در نقش میانجی. مقاله نشریه: فرآیند مدیریت و توسعه، ۹۶.

مرتضوی، مهدی (۱۳۹۰). تبیین یک الگوی ریاضی برای تعیین احتمال ترک خدمت یا ماندن کارکنان در سازمان. پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۳(۱)، ۱۸۴-۱۶۷.

مقدم، رضا؛ خاکباز، لطفاله (۱۳۹۵). تأثیر عدم امنیت شغلی بر عملکرد و قصد ترک خدمت کارکنان: با نقش میانجیگری نگرش شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

مندعلی زاده، زینب؛ جواهری، صدف (۱۳۹۸). تاثیر استرس شغلی و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل ناجیان غریق به واسطه رضایت شغلی. نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲.

مهرداد، علی (۱۳۹۵). روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران: جنگل.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ طالبزاده، علیرضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دلبستگی شغلی. مجله روان شناسی، (۱۱(پیاپی ۱۷))، ۵، ۴۴-۵۵.

میرزاخانی نافچی، زهرا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی با میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در بین کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند. پایان نامه: دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

نورعلیزاد، رحمن (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان. پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز.

واحدیان، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی، اهواز: دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.

یعقوبی، محسن (۱۳۹۷). رابطه عدم امنیت شغلی و مهارت کارکنان در بخش رابطه عدم امنیت شغلی و مهارت کارکنان

در بخش دولتی. چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، ۶-۱.

Armitage, C.J., & Connor, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A MetaAnalytic Review. *British Journal of Social Psychology*, (40)4, 471-499.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, (23)3, 267-285.

Babaei, Sh. (2002). The effect of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Management. in *Partial Fulfillment of Requirements for the Master of Degree*.

Baraz PS, Karimipour F, Ebrahimi DM. Evalu-ation of the relationship between self-esteem and burnout in nurses of hospitals of Ahvaz Jundisha-pur University of Medical Sciences. *Iranian jour-nal of nursing research*. 2013; 7(27): 44-51.

Brown, S. P. (2007). Job involvement. Steven G. Rogelberg (Editor) *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Thousand Oaks. Sage Publications, 1, 397-399.

Cartwright S & Holmes N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review* 2006 Jun; 16(2): 199-208.

Cavanaugh, M. A., et al., (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74.

Cellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in Top Management and Immediate Supervisor: The Relationship to Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness, and Information Receiving. *Communication Quarterly*, (49)4, 382-398

Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.

Cho J, Laschinger HK & Wong C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership* 2006 Sep; 19(3): 43-60.

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring Trust Inside Organisations, *Personnel Review*, (35)5, 557-588.

Estabrooks CA, Midodzi WK, Cummings GG, Ricker KL & Giovannetti P. The impact of hospital nursing characteristics on 30-day mortality. *Nursing Research* 2005; 54(2): 74-84.

Etehadi, B., Karatepe, O.M., 2019. The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: the mediating role of self-efficacy. *Journal Hosp Mark Manage*, 28(6), 665-689.

Goh, E., Jie, F. (2019). To waste or not to waste: exploring motivational factors of generation hospitality employees towards food wastage in the hospitality industry. *Int Journal Hosp Manage*, 80, 126-135.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Hakanen JJ, Perhoniemi R & Toppinen Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 2008 Aug; 73(1): 78-91.

Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2020). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(4), 1-9.

Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.

- Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 1990 Dec; 33(4): 692–724.
- Kane RL, Shamliyan TA, Mueller C, Duval S & Wilt TJ. The association of registered nurse staffing levels and patient outcomes: systematic review and meta-analysis. *Medical Care* 2007 Dec; 45(12): 1195- 204.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87(2), 1-12.
- Kim, P. B., Kim, S., Kim, S. S. & Kim, J. (2017). Organizational drivers and outcomes of casino employees' work adaptability. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(3), 276-296.
- Laschinger HK, Wong CA & Greco P. The Impact of Staff Nurse Empowerment on Person-Job Fit and Work Engagement/Burnout. *Nurs Admin Q* 2006; 30(4): 358–67.
- Mak, B. L., & Sockel, H. (2001). A Confirmatory Factor Analysis Of IS Employee Motivation And Retention. *Information & Management*, 38(5), 265-276.
- Mirhashemi M, Hanafi K. The relationship between entrepreneurship and job involvement among staff of Islamic Azad University Roudehen ranch. *Mod Thoughts Educ*. 2012;7(1):41–58.
- Mirhashemi M, Predictors of job involvement among faculty. *Developmental psychology*. 2008;4(15):235-44.
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C., & Briscoe, J. P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202.
- Park, J., Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *Int Journal Hosp Manage*, 31(4), 1195–1202.
- Piccoli, B., & Bellotto, M. (2014). Threat of losing the job and deviant behaviours as consequence: Comparing social exchange perspective and justice control model as theoretical explanations. *European Journal of Management*, 14(2), 83-90.
- Piccoli, B., & Bellotto, M. (2015). New Insights for the Management of Job Insecurity-Psychological Wellbeing Relationship. *Journal of Economics, Business and Management*, 3 (11), 1080-1086.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
- Rezaeironaghi J, Paravar M, Rezaei M, Ebrahi-mi H. Relationship between Burnout and Social Support in Emergency Medical Personnel in Kashan City. *J Knowl Heal*. 2017;11(4):63–72.
- Richman A. Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan* 2006; 49(1): 36 9.
- Rouhi Gh ARH, Nasiri H, Balou Z Mahmoudi Gh. Job burnout and its relation to nurses' attitude relation to salary and benefit of nurses' staff in hospitals depend on Golestan University of Medi-cal Sciences during 2007. *Journal of Research De-velopment in Nursing and Midwifery* 4(1)2007.
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2019). The effect of job insecurity on employees' job outcomes: the mediating role of job embeddedness. *Journal of Management Development*, 38(4), 288-297.

- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V & Bakker A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 2002; 3(1): 71-92.
- Selenko, E., et al. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 522-542.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659-678.
- Shiuan, C. B., Yu, J. D., & Relley, J. H. (2003). Organizational Comitment, Supervisory Commitment and Employee Outcomes in The Chinese Context Proximal Phyothesis Or Global Hypothesis. *Journal of Organizational Behavior*, (24)3, 313-334.
- Spence Laschinger HK, Leiter M, Day A & Gilin D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management* 2009 Apr; 17(3): 302–11
- Staufenbiel, T., & Ko'nig, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, (51)1, 23-42
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of management journal*, 41(5), 540-555.
- Yaser S, Tabanejad Z, Nahrir B, Ebadi A, Khoshab H, Babajani S. The relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses in hospitals of Tehran and Kerman in 2013. *J Clin Nurs Midwifery*. 2014;3(4):39–46.
- Ziaei M, Rezaei G, Yarmohammadi H, Khosh-boo E, Gharagozlou F. The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013 Downloaded. *J Ergon*. 2015;3(1).

Job insecurity on nurses' job attachment with the role of paying attention to the characteristics of nurses' generation

Somayeh Bastami^{*1}

Date of Receipt: 2022/12/24 Date of Issue: 2023/02/15

Abstract

The current research has investigated job insecurity on nurses' job attachment with the role of paying attention to the characteristics of the nurses' generation. In terms of its nature and purpose, this research is an exploratory research, and it is an applied research and a review research. This research is a systematic review study that was conducted in 2022, during which the desire to leave the service and job security among working nurses and factors related to that problem were reviewed. For this purpose, the national databases SID, MagIran, Civilica and Alamnet and international databases such as Google Scholar, Scopus, Science Direct and Emerald were examined. 50 articles were reviewed from 10 years ago until now. Among them, 20 relevant articles were used in this research. By examining the conducted researches, it can be said that the importance of job attachment in nurses, who occupy a large part of the health system, is very important; Because their lack of job attachment not only causes a lot of financial and non-financial damage to health organizations, but the improper performance of job duties in the case of patients who refer to hospitals will have an important effect in causing irreparable damage to the society. In this regard, Karatepe et al. (2020) stated that job insecurity directly hinders employees' job attachment, and Shin and Hor (2020) simultaneously found that job insecurity drains employees' physical, psychological, and mental energy. It has a negative effect on their health and well-being, and as a result, it reduces their attachment to the job. Based on the available studies and empirical evidence, we hypothesized that the perception of job insecurity reduces the job attachment of employees. Also, studies showed that there was no relationship between age and job attachment. It also shows the lack of correlation between age and conflict. Although various studies state that increasing age is associated with increased burnout and job fatigue, and these factors themselves cause a decrease in job attachment, but there is no evidence of a relationship between age and job attachment.

Keywords

Lack Of Job Security, Job Attachment Of Nurses, Characteristics Of The Generation Of Nurses

1. Master's degree, Public Administration, Human Resources, Payam Noor University, Hamedan, Iran (* responsible author: mrs.bastami2020@gmail.com)