

## طراحی مدل ارتقاء امنیت شغلی با رویکرد استراتژی های فردی / سازمانی

حسین فیروزی<sup>۱\*</sup>، ایرج سلطانی<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی دکترا مدیریت صنعتی گرایش تحقیق در عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه

۲- استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، گروه مدیریت

\* Firouzi.ho@saipa-citroen.com

ارسال: اسفند ماه ۹۷ پذیرش: خرداد ماه ۹۸

### چکیده

بدلیل کمبود منابع، همواره هدف اصلی اغلب سازمانها، استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است و در این میان نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان محسوب میشود. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان و نگهداشت آنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی است که بخش مهمی از مسئولیت نگهداشت نیروی انسانی در سازمان و حفظ امنیت شغلی در اختیار خودش میباشد. ثبات و امنیت شغلی از جمله عواملی است که تامین آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت میشود، لذا ارضای آن در روابط شغلی موجب خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد اثربخش همراه با کارایی و بهره وری مناسب میشود. لذا در این پژوهش الزام تامین امنیت شغلی از سوی سازمان معرفی نشده و از نگاهی پائین به بالا، نگرش الزام فراهم سازی امنیت و ثبات شغلی از سوی کارکنان سازمان مورد توجه می باشد. در این تحقیق با تغییر و اصلاح رفتار و تفکر سازمانی کارکنان، سعی در اثبات سهم قابل توجهی از قابلیت تامین ثبات شغلی در سازمان توسط خود کارکنان میباشیم و همچنین هر فرد برای تثبیت امنیت شغلی خود، بایستی تواما سیاستها و استراتژی های فردی و سازمانی اصولی را سرلوحه رفتار و تفکرات سازمانی خود قرار دهد.

واژگان کلیدی: امنیت شغلی- استراتژی های فردی / سازمانی- رفتار سازمانی- الگوهای رفتار/تصمیم

### ۱- مقدمه

یکی از بحث های مهمی که سازمانها در عرصه فعالیتهای تجاری خود با آن مواجه هستند، مدیریت منابع انسانی است و این موضوع همیشه از دغدغه های هر سازمانی بوده که نگهداشت کارمندان و حفظ امنیت شغلی آنان نیز بدلیل هزینه های بالای آموزش و تجربه های اندوخته در طی دوران کارکرد، از مهمترین استراتژی های مدیریت منابع انسانی میباشد. امنیت شغلی از مسائل و دغدغه هایی است که کارکنان سازمانها را شدیداً به خود مشغول نموده است و همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف آن می شود. در صورتی که کارکنان امنیت شغلی مطلوبی را احساس کنند به آسودگی

خاطر دست یافته و با فراغ بال و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی قرار میگیرد [۴].

ارزیابی فرد از عوامل تهدید کننده و احساس عجز و درماندگی در مقابل عوامل تهدید کننده دو عامل تعیین کننده در عدم امنیت شغلی می باشد. یعنی هر اندازه فرد عوامل تهدید کننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی نماید و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد. به عبارت دیگر امنیت شغلی عبارت است از تضمین برقراری رابطه استخدامی فرد با سازمان. [۳].

## ۲- مبانی نظری

یکی از سخت ترین تصمیمات برای مدیران، تصمیم به اخراج یک کارمند است. معمولاً داستان به این شکل است که کارمند شما استانداردهای مورد نظر شما را ندارد و هیچ گونه تلاشی هم از خود جهت بهبود نشان نمی دهد یا شما کارمندی دارید که تیم را به حاشیه می برد و به تذکرات شما توجه نمی کند و شما به عنوان مدیر مدام در حال سبک سنگین کردن برای ادامه همکاری هستید. در بیشتر موارد، مدیران با در نظر گرفتن اینکه پیدا کردن نیروی جایگزین زمانبر و هزینه بر است و مدتی طول خواهد کشید که نیروی جایگزین در سیستم جا بیفتد یا انتقال دانش انجام شود، تصمیم به ادامه همکاری با نیروی مورد نظر می گیرند که در بیشتر مواقع این بدترین تصمیم ممکن است ولی این تصمیم همیشگی نبوده و در بسیاری از موارد نیز عدم تحقق پارامترهای مورد نظر مافوق سبب اخراج کارمندان میگردد.

مدیریت کارمند یکی از سخت ترین چالش ها برای دارندگان کسب و کار است. با شناسایی کارمندانی که بهره وری را کاهش می دهند و رشد اقتصادی را کند می کنند، قادر خواهید بود آنها را اخراج کنید و با افراد متخصصی همکاری کنید که به دستیابی به اهداف بلند مدتتان کمک خواهند کرد. [۱۸].

اما سوالی که مطرح است: کارمند تا چه میزان با استراتژی های سازمان همسو است و چه برنامه و استراتژی برای همسو شدن با این اهداف دارد؟

طبق تجربه، کارمندان بد، عامل واقعی مشکلات سازمان نیستند، چون تکلیف عملکرد آنها مشخص میباشد. اما عامل واقعی مشکلات، کارمندانی هستند که در ظاهر کار و وظایفشان را درست انجام می دهند اما مانند یک «سرطان موزی» به آرامی عملکرد، نگرش و روحیه کارمندی دیگر را تخریب می کنند و در نهایت کسب و کار را به فنا می کشانند، پس با این تفاسیر اگر شما بجای مدیران یک سازمان باشید هیچ دلیل برای نگهداشت نیروهای بد وجود ندارد ولی ما بعنوان یک کارمند چه کنیم که در لیست خروج مافوق قرار نگیریم؟ نگرش و استراتژی ما چه خواهد بود و چه اساسی دارد؟

## ۲-۱- جایگاه امنیت شغلی در تئوری های مدیریت

### ۱-۱-۲- تئوری کلاسیک امنیت شغلی

قدیمی ترین نظریه مدیریت نظریه سنتی یا کلاسیک است. این نظریه شامل سه شاخه اصلی مدیریت علمی، مدیریت اداری و مدیریت بوروکراتیک است. [۶]. در مدیریت علمی مهمترین عوامل تعیین کننده وجود یا عدم وجود امنیت شغلی اطمینان از تداوم شغل و همراهی و همکاری دوستانه مدیریت و کارکنان بوده است.

در نظریه علم اداری، ثبات شغلی و استخدامی عوامل تعیین کننده امنیت شغلی بوده است [۶]. نهایتاً در نظریه بوروکراسی عواملی از قبیل ثبات شغلی و استخدامی، انتصاب و ارتقا بر اساس شایستگی، حقوق، پرداخت بیمه بازنشستگی، توجه به قوانین و مقررات به جای ملاحظات شخصی، جای دادن افراد در مشاغل بر اساس مهارت های آنها و روایت سلسله مراتب از مهمترین عوامل تعیین کننده وضعیت امنیت شغلی هستند [۱].

## ۲-۱-۲- تئوری نوکلاسیک و امنیت شغلی:

نوکلاسیک ها با توجه ویژه ای که به انسان و نیازهای او معطوف داشته اند نهضت روابط انسانی را پایه ریزی کرده اند. برنامه هایی از قبیل امنیت شغلی، کمک های غیر نقدی، نشریات کارمندی و فنون تکامل یافته مدیریت منابع انسانی از مفاهیم کاربردی نوکلاسیک به شمار می آیند. از میان مفاهیم مذکور بیشترین تأکید بر امنیت شغلی است که در نظریات نظریه پردازان این مکتب گریس آرجریس، فردریک هرزبرگ، به چشم می خورد [۶].

مزلو در سلسله مراتب نیازها امنیت شغلی را در دومین طبقه از سلسله مراتب نیازها می داند و عنوان می کند تا زمانی که این نیاز ارضا نشود دست یابی به نیازهای سطوح بالا ممکن نیست. در این نظریه تداوم بخشیدن به کار و برقراری نظام بیمه و بازنشستگی از مهمترین ارکان امنیت شغلی هستند.

هرزبرگ نیز در نظریه دو عاملی انگیزشی بهداشتی، امنیت شغلی را جزو عوامل بهداشتی می شمرد که نبود آن منجر به عدم رضایت شغلی می شود. او وجود حقوق مناسب و مزایای رفاهی را معیارهای امنیت شغلی می شمرد. آرجریس نیز تئوری اختلاف بنیانی یا نظریه معروف X و Y را مطرح نمود و استقلال در شغل، ابراز عقیده بدون ترس و وحشت و رابطه مناسب و اعتماد بین کارمندان را از عوامل موثر در امنیت شغلی می داند [۱].

## ۲-۲- پیشینه پژوهش

نتایج تحقیق کیومرثی (۱۳۹۲) در زمینه ی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی، نشان می دهد که در مجموع در کشور ما وضعیت امنیت شغلی کارکنان در پرتو جریان خصوصیسازی چندان مطلوب نیست. این مسأله در کوتاه مدت (بلافاصله پس از خصوصی سازی) نمود بیشتری پیدا می کند. فقدان شرایط یکسان و مسائل مربوط به نیروی کار در بخشهای دولتی در مقایسه با بخش خصوصی، از مسائل بسیار مهم در چگونگی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی است.

زارعی و فراشبندی در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه التزام شغلی و امنیت شغلی با بهره وری در بین کارکنان که نمونه آن شامل ۱۳۷ کارمند بود و نمونه را بصورت هدفمند انتخاب کرد، نتایج نشان داد که امنیت شغلی پیش بین معناداری برای بهره وری است و بین امنیت شغلی با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد [۱۷].

ساریان در یک مطالعه با هدف بررسی رابطه میان امنیت شغلی و جو سازمانی با بهره وری کارکنان ملی حفاری ایران در نمونه مورد بررسی مشتمل بر ۱۸۷ نفر که به پرسشنامه ها پاسخ دادند نشان داد که بین امنیت شغلی با بهره وری کارکنان رابطه ساده و چندگانه وجود دراد و امنیت شغلی بهترین پیش بین برای بهره وری کارکنان است [۱۶].

علیاری در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با بهره وری کارکنان ملی حفاری ایران در یک نمونه ۳۳۱ نفری نشان داد که بین امنیت شغلی و بهره وری ارتباط مثبتی برقرار است و امنیت شغلی بالا پیش بین بهره وری میباشد [۹].

نتایج حاصل از پژوهش پیریایی و همکاران، نشان می دهد، ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد، میتواند تأثیر چشمگیری بر نیت های کناره گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد [۲].

دبل و آندرسون در طی پژوهش دیگری به رابطه قصد ترک شغل و امنیت شغلی با بهره وری کارکنان پرداختند. نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر بود که بصورت هدفمند انتخاب شده بودند. نتایج حاصل از داده ها نشان داد که همبستگی مثبتی بین امنیت شغلی با بهره وری کارکنان وجود دارد. نتایج نیز حاکی از آن بود که امنیت شغلی میتواند بهره وری بالا را پیش بینی کند [۱۴].

ادلن و همکاران در پژوهشی دیگر بر روی یک نمونه ۱۰۰ نفری از کارکنان به رابطه امنیت در سازمان و بهره وری شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی با بهره وری شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و یافته نشان داد که هرچه قدر امنیت شغل در سازمان بالا باشد، میزان بهره وری در سازمان بالاتر می‌باشد [۱۰].

ازوکان در تحقیقی به رابطه فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی با بهره وری در مدیران در یک نمونه ۱۳۸ نفری از مدیران پرداخت. نمونه تحقیق بصورت هدفمند انتخاب شد. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی با بهره وری در مدیران رابطه برقرار است و حمایت سازمانی می‌تواند بهره وری را پیش بینی کند [۱۲].

الدن و سامر در بررسی خود با عنوان رابطه التزام شغلی و امنیت شغلی با اثربخشی در یک جامعه ۱۶۸ نفری از کارکنان که بشکل تصادفی ساده انتخاب کرده بود، نشان داد که رابطه مستقل معناداری بین امنیت شغلی با اثربخشی وجود دارد و امنیت شغلی می‌تواند پیش بین معناداری برای اثربخشی کارکنان باشد [۱۱].

### ۳-۲- مرور مبانی امنیت شغلی

امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصتهای ارتقاء در کارراهه در طولانی مدت اشاره دارد. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته میشود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عوامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد [۲].

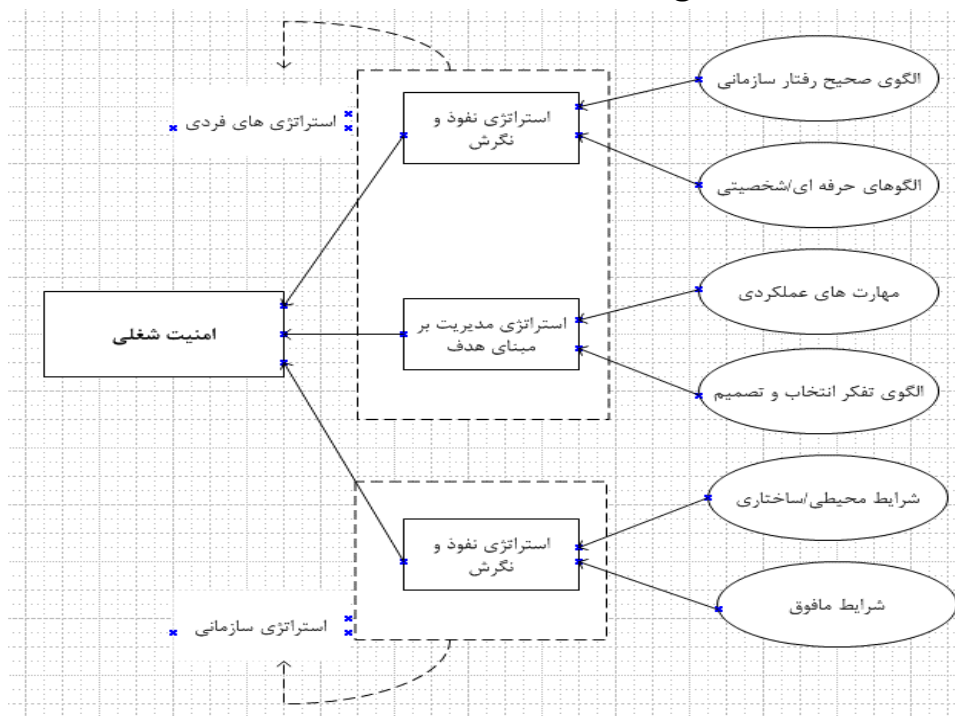
از سوی دیگر بنا بر باور صاحب نظران سازمان، مقوله امنیت شغلی بر نگرش ها نسبت به شغل، در جهت مثبت یا منفی تاثیر گذار است. در واقع امنیت شغلی از مسائل و دغدغه هایی است که کارکنان سازمان ها را شدیداً به خود مشغول نموده است و همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمانها صرف این موضوع می شود. در صورتی که کارکنان به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد. از طرف دیگر اگر امنیت شغلی به خطر بیفتد استرس و فشار روانی می تواند تا حد زیادی نمود پیدا کند. استرسی که برای فقدان امنیت شغلی در کارکنان پدید می آید، موجی منفی ایجاد می کند، یعنی نه تنها افرادی که شغلشان را از دست داده اند بلکه کسانی هم که شاهد این هستند که همکارانشان شغل های خود را از دست می دهند نسبت به تامین شغلی خویش نگران می شوند و دچار استرس خواهند شد [۴]. احساس امنیت شغلی مانند سایر ناکامی ها موجب بروز اضطراب و فشار های عصبی می گردد که میتواند به صورت بازدهی کم و هدف های تحقق نیافته جلوه گر شود. تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شغلی و وضعیت استخدامی خود مطمئن نباشند و از مزایای آینده شغلی خود مانند بیمه بازنشستگی اطمینان نداشته باشند همواره دچار اضطراب و دلهره هستند. چه بسا این اضطراب بر زندگی کاری آنها اثر می گذارد و میزان عملکرد و بهره وری آنها را پایین می آورد. بنابراین امنیت شغلی تنش ها و اضطراب های ناشی از ترس از دست دادن شغل را می کاهد و به نوعی سلامت روانی کارکنان را تضمین می کند [۱۳].

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. احساس امنیت، مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی حق تداوم اشتغال است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل میکنند که شغلشان را از دست نخواهند داد [۵].

نتیجه تحقیقات نشان میدهد، کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی می کنند و یا به عبارتی احساس می کنند که شغل خود را از دست خواهند داد در مقایسه با زمانی که واقعا شغلشان را از دست میدهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند.

### ۳- چهارچوب مدل مفهومی

مدل چهارچوب مفهومی این پژوهش بشرح ذیل ارائه میگردد:



شکل ۱- چهارچوب مدل مفهومی

### ۴- اهداف تحقیق

- ۴-۱- بررسی رابطه بین الگوی صحیح رفتار سازمانی و امنیت شغلی
- ۴-۲- بررسی رابطه بین مهارت های عملکردی و امنیت شغلی
- ۴-۳- بررسی رابطه بین الگوهای حرفه ای/شخصیتی و امنیت شغلی
- ۴-۴- بررسی رابطه بین شرایط محیطی/ساختاری و امنیت شغلی
- ۴-۵- بررسی رابطه بین شرایط مافوق و امنیت شغلی
- ۴-۶- بررسی رابطه بین الگوی تفکر انتخاب و تصمیم و امنیت شغلی

### ۵- یافته های کمی

#### ۵-۱- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش توصیفی پیمایشی و از شاخه همبستگی میباشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان معاونت مهندسی شرکت سایپا سیتروئن میباشد. همچنین با توجه به اینکه تعداد جامعه ۱۱۰ نفر بودند، بر اساس روش کوکران، تعداد ۸۶ نفر بعنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار جمع آوری دادهها پرسشنامه بوده و برای تحلیل دادهها از روشهای آماری تی استودنت استفاده شد.

## ۲-۵- تشریح شاخصها و متغیرهای موثر بر امنیت شغلی از دیدگاه استراتژی فردی و سازمانی

جدول ۱- متغیرهای موثر بر امنیت شغلی

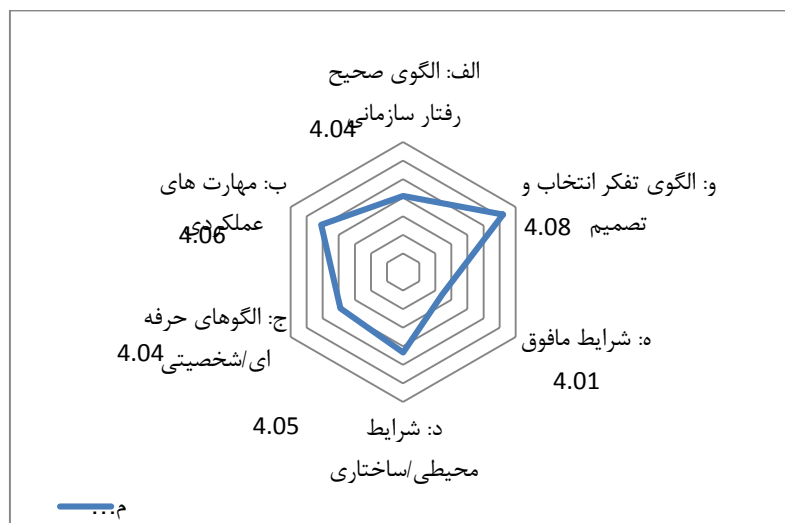
متغیرهای موثر بر امنیت شغلی فردی		شاخصها
متغیرها		
۱- مشارکت گروهی (Team working)	A1	الف: الگوی صحیح رفتار سازمانی A
۲- پذیرش مسئولیت و عدم فرافکنی شغلی	A2	
۳- عدم ایجاد شایعه و نشر شایعات دیگران	A3	
۴- آگاهی کامل از قوانین منابع انسانی به جهت عدم انجام تخلفات سازمانی	A4	
۵- اخلاق مداری با همکار و مافوق	A5	
۶- عدم ترک مکرر و موقتی محل کار	A6	
۷- عدم اتلاف وقت بواسطه مذاکرات طولانی با همکاران	A7	
۸- پایبندی به اصل احترام به همه	A8	
۱- توسعه مهارتهای ویژه (کسب تخصص های مورد نیاز سازمان)	B1	ب: مهارت های عملکردی B
۲- توسعه مهارت های عمومی (کسب تخصصهای مورد نیاز عمومی سازمان)	B2	
۳- ارتباط با متخصصین و کارشناسان مقبول	B3	
۴- ارائه گزارشهای مکرر پیشرفت کار به مافوق	B4	
۵- خلاقیت	B5	
۶- تمرکز بر نتایج در شغل	B6	
۱- جلب اعتماد مافوق	C1	ج: الگوهای حرفه ای/شخصیتی C
۲- مشاوره صحیح به مافوق	C2	
۳- کنترل سازمانهای غیر رسمی	C3	
۴- عدم تعجیل و انتظار در تغییرات سازمانی	C4	
۵- پررنگ بودن ارتباطات کاری با مافوق	C5	
۶- مراقبت و کنترل همکاران حسود	C6	
۷- آرامش در رفتار/سرعت عمل در کار	C7	
۸- عدم شکایت و نارضایتی مکرر	C8	
۹- آگاه یو شناخت بر علم روانشناسی	C9	
۱۰- مدیریت تعارضات سازمانی	C10	
۱۱- انعطاف پذیری شغلی جهت کار با نگرش های مختلف مدیریتی	C11	
۱- ترجیح بر بومی بودن در موقعیت جغرافیایی شغلی	D1	د: شرایط محیطی/ساختاری D
۲- ارتباط با افراد معتمد سازمان	D2	
۳- دارا بودن شغل دوم	D3	
۴- شرکت و همکاری در امرواات فرهنگی و ... سازمانی	D4	
۱- مافوق غیر تک سلولی	E1	ه: شرایط مافوق E
۲- مافوق سن بالا و جا افتاده شغلی	E2	
۳- مافوق منسب بواسطه شایسته سالاری	E3	
۴- جنسیت مافوق	E4	
۱- انتخاب سازمانی متناسب با فرهنگ سازمانی فرد	F1	و: الگوی تفکر انتخاب و تصمیم F
۲- بررسی شرایط مالی سازمان مورد نظر	F2	
۳- هدایت غیر مستقیم جریان تصمیمات مافوق	F3	
۴- همگرایی رویکرد فکری و تصمیمات رد راستای مافوق و استراتژی سازمان	F4	

۱-۲-۵- ویژگی های جمعیت شناختی

از نظر ویژگی های جمعیت شناختی، حدود ۸۳ درصد پاسخگویان مرد و مابقی زن هستند. بیشتر کارمندان در بازه سنی ۳۰ تا ۲۵ قرار داشته و از نظر تاهل حدود ۵۷ درصد افراد متاهل و مابقی مجرد هستند. از نظر میزان تحصیلات بیشترین فراوانی (۷۴ درصد) مربوط به تحصیلات لیسانس میباشند و به لحاظ سنوات خدمت بیشترین فراوانی (۶۷ درصد) مربوط به افرادی است که تقریباً ۵ سال سابقه خدمتی دارند.

۲-۲-۵- بررسی وضعیت متغیرهای موثر بر ثبات شغلی

به منظور بررسی وضعیت امنیت شغلی از آزمون مقایسه میانگین با عدد ثابت استفاده میکنیم. گویه های پرسشنامه نیز با طیف لیکرت تنظیم شده اند و هر چه نظر پاسخ دهندگان به عدد ۵ نزدیکتر باشد، درجه موافقت پاسخ دهندگان با گویه بیشتر بوده و متغیر دارای سطح مطلوبتری میباشد. همانگونه که در نمودار راداری ذیل ملاحظه میفرمائید سطح میانگین شاخص های موثر بر امنیت شغلی مورد بررسی در این پژوهش بالاتر از سطح میانگین (۳) میباشند و مقبولیت کلی شاخص ها را از نگاه جامعه آماری پژوهش نشان میدهد.



شکل ۲- رابطه بین امنیت شغلی و شاخصهای مورد مطالعه

نتایج خروجی نرم افزار حاصل از اطلاعات جمع آوری شده از پرسشنامه نیز بشرح جدول ذیل ارائه میگردد:

جدول ۲- نتایج و خروجی های پرسشنامه

معنی داری	انحراف معیار	میانگین	معنی داری	انحراف معیار	میانگین	معنی داری	انحراف معیار	میانگین	متغیرها	شاخص ها	
0.00	0.28	4.04	0.00	0.26	4.04	0.00	0.39	4.09	A1	الف: الگوی صحیح رفتار سازمانی	امنیت شغلی
						0.00	0.24	3.99	A2		
						0.00	0.26	4.05	A3		
						0.00	0.22	4.02	A4		
						0.00	0.39	4.01	A5		
						0.00	0.31	4.08	A6		
						0.00	0.00	4.00	A7		
						0.00	0.29	4.09	A8		
0.00	0.27	4.06	0.00	0.27	4.06	0.00	0.26	4.05	B1	ب: مهارت های عملکردی	امنیت شغلی
						0.00	0.33	4.09	B2		
						0.00	0.35	4.06	B3		

				0.00	0.26	4.07	B4	ج: الگوهای حرفه ای/شخصیتی
				0.00	0.21	4.05	B5	
				0.00	0.24	4.06	B6	
				0.00	0.15	4.02	C1	
				0.00	0.28	4.08	C2	
				0.00	0.40	3.95	C3	
				0.00	0.32	4.03	C4	
				0.00	0.36	4.01	C5	
				0.00	0.18	4.03	C6	
				0.00	0.31	4.08	C7	
				0.00	0.28	4.06	C8	
				0.00	0.21	4.05	C9	
				0.00	0.26	4.07	C10	
				0.00	0.22	4.02	C11	
				0.00	0.28	4.06	D1	د: شرایط محیطی/ساختاری
				0.00	0.24	4.06	D2	
				0.00	0.22	4.00	D3	
				0.00	0.26	4.07	D4	
				0.00	0.15	4.02	E1	ه: شرایط مافوق
				0.00	0.28	4.08	E2	
				0.00	0.24	4.06	E3	
				0.00	0.43	3.87	E4	
				0.00	0.26	4.07	F1	و: الگوی تفکر انتخاب و تصمیم
				0.00	0.26	4.05	F2	
				0.00	0.42	4.12	F3	
				0.00	0.38	4.10	F4	

همانگونه که از جداول فوق طبق خروجی نرم افزار SPSS نشان داده شده است، میانگین کلیه متغیرها و شاخصهای مدل مفهومی پژوهش، بالاتر از سطح پذیرش بوده و همچنین سطح معناداری کلیه شاخص ها و متغیرها نیز کمتر از ۰.۰۵ میباشد که آزمون فرضیه ها را نیز تأیید مینماید. لذا کلیه شاخصهای ارائه شده در الگوی تحقیق بر اساس استراتژی های نفوذ و نگرش-مدیریت بر مبنای هدف-انعطاف/ساختار بر پایه استراتژی های فردی/سازمانی موثر بر ثبات و امنیت شغلی قابل کنترل توسط کارمند معرفی میگرددند.

## ۶- نتیجه گیری

همیشه و در همه سازمان ها خطر اخراج شدن برای افراد مستعد و زبده نیز وجود دارد. اگر این اتفاق برای فردی افتاد، شک نکنید که مدیران و کارمندان سازمان، لایق استعدادهای وی نبوده اند ولی گاهی خودمان میتوانیم تصمیم بگیریم که کجا کار کنیم. در واقع انتخاب شغل مناسب زمینه ساز بروز و تقویت علاقه مندی از کار است که با امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد [۸]. بنابراین باید در شرکتی کار کنید که دارای فرهنگ مناسب باشد و لیاقت استعدادهای ناب شما را داشته باشد اما رفتار سازمانی پسندیده و استانداردها را فراموش نباید کرد و باید آن را آموخت، پس گاهی قبل از ورود به سازمان سنجیده تصمیم بگیرد و گاهی در درون سازمان، جریان تصمیمان و نظرات دیگران را خوب مدیریت نمائیم.



ثبات و امنیت شغلی از جمله عواملی است که تامین آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت میشود، لذا ارضای آن در روابط شغلی موجب خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد اثربخش همراه با کارایی و بهره‌وری مناسب میشود. لذا در این پژوهش الزام تامین امنیت شغلی از سوی سازمان معرفی نشده و از نگاهی پائین به بالا، نگرش الزام فراهم سازی امنیت و ثبات شغلی از سوی کارکنان سازمان مورد توجه می‌باشد. در این تحقیق با تغییر و اصلاح رفتار و تفکر سازمانی کارکنان، سعی در اثبات سهم قابل توجهی از قابلیت تامین ثبات شغلی در سازمان توسط خود کارکنان می‌باشیم و همچنین هر فرد برای تثبیت امنیت شغلی خود، بایستی توأمآ سیاستها و استراتژی‌های فردی و سازمانی اصولی را سرلوحه رفتار و تفکرات سازمانی خود قرار دهد. براینده همه گفتارها اینکه که هیچ فاکتوری به تنهایی نمیتواند اسباب موفقیت و امنیت شغلی را مهیا سازد و جهت موفقیت در شغل و آینده کاری، رعایت نکات این نگاره از دو بعد استراتژی‌های فردی و سازمانی کمک قابل توجهی به ثبات امنیت شغلی خواهد نمود و آگاهانه کنترل زندگی شغلی خود را در دست داشته باشیم بهتر از اینست که شناور در امواج تصمیم‌گیری‌های غیر قابل کنترل سازمانی باشیم.

## ۷- منابع

۱. اعرابی، سید محمد و کمانی، سید محمد حسین (۱۳۷۹). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان، فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۴۸ و ۴۹.
۲. پیریایی، صالحه و ارشدی، نسربین (۱۳۹۱). اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۱.
۳. سقائیان، غلامرضا (۱۳۹۰). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی سیروس سروقد، دانشگاه آزاد اسلام یواحد مرودشت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
۴. سلیمانی، نادر و کرمی، مریم (۱۳۹۱). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مولفه‌های امنیت شغلی و ابعاد استرس شغلی، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲۱.
۵. نیکوکار، غلامحسین، قربانی زاده، وجه‌اله و اسحاقی، علی (۱۳۸۶). بررسی برخی از عوامل موثر بر امنیت شغلی مدیران، علوم انسانی، شماره ۷۰.
۶. رضائیان، علی (۱۳۹۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها: سمت.
۷. گل محمدی، حمید (۱۳۹۰). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمانی.
۸. سلطانی، ایرج (۲۰۰۰). نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۵.
9. Alaryar, Faride. Investigating the relationship between job security and organizational justice with the productivity of national drilling staff. The master thesis. Azad university of Ahvaz. 2014
10. Adlen A, Dentel F, Wishler D. relationship of job security whit job satisfaction and productivity of employees. Journal of occupational psychology 32: 2014.
11. Adlen A, Samer S. Relation job obligation and job security with productivity of employees. Journal of behavior, 2014.
12. Erzokan H. Relation organization support organizational culture with productivity of management. Journal of metrica, 2014.
13. Fried Y., Slowik L.H., Shperling Z., Franz C., Ben-David H. A., Avital N. and Yeverehyahu U. (2003). The moderating effect of job security on the relation between role clarity and job performance: A longitudinal field study, Volume 56(7): 787-805.
14. Debl S, Anderson P. Relationship between of intention of job abandonment and job security with productivity of employees. Journal behavior employees, 2014.

15. Moradi J, Investigation of the relationship between the intention to leave the job and organizational support and productivity of the pipe workers of Ahvaz city. Master's degree. Islamic Azad University of Ahvaz; 2014.
16. Saryan N, The relationship between job security and business with the productivity of national drilling staff of Iran. Master thesis, Islamic Azad University of Garmsar; 2014.
17. Zarei A, Farshbandi H. Investigation the relationship between job engagement and job security with productivity in medical staff. Journal of organizational behavior, 11<sup>th</sup> Year, Number 2, 2015.
18. Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2009). Human Resource Management; Linking Strategy to Practice. New York: John Wiley.

## پیوست ۱: پرسشنامه متغیرهای موثر بر امنیت شغلی

پرسشنامه متغیرهای موثر بر امنیت شغلی فردی							
شاخصها	متغیرها		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
الف: الگوی صحیح رفتار سازمانی A	A1	۱- مشارکت گروهی (Team working)					
	A2	۲- پذیرش مسئولیت و عدم فرافکنی شغلی					
	A3	۳- عدم ایجاد شایعه و نشر شایعات دیگران					
	A4	۴- آگاهی کامل از قوانین منابع انسانی به جهت عدم انجام تخلفات سازمانی					
	A5	۵- اخلاق مداری با همکار و مافوق					
	A6	۶- عدم ترک مکرر و موقتی محل کار					
	A7	۷- عدم اتلاف وقت بواسطه مذاکرات طولانی با همکاران					
	A8	۸- پایبندی به اصل احترام به همه					
ب: مهارت های عملکردی B	B1	۱- توسعه مهارت های ویژه (کسب تخصص های مورد نیاز سازمان)					
	B2	۲- توسعه مهارت های عمومی (کسب تخصص های مورد نیاز عمومی سازمان)					
	B3	۳- ارتباط با متخصصین و کارشناسان مقبول					
	B4	۴- ارائه گزارش های مکرر پیشرفت کار به مافوق					
	B5	۵- خلاقیت					
	B6	۶- تمرکز بر نتایج در شغل					
ج: الگوهای حرفه ای/شخصیتی C	C1	۱- جلب اعتماد مافوق					
	C2	۲- مشاوره صحیح به مافوق					
	C3	۳- کنترل سازمان های غیر رسمی					
	C4	۴- عدم تعجیل و انتظار در تغییرات سازمانی					
	C5	۵- پررنگ بودن ارتباطات کاری با مافوق					
	C6	۶- مراقبت و کنترل همکاران حسود					
	C7	۷- آرامش در رفتار/سرعت عمل در کار					
	C8	۸- عدم شکایت و نارضایتی مکرر					
	C9	۹- آگاه یو شناخت بر علم روانشناسی					
	C10	۱۰- مدیریت تعارضات سازمانی					
	C11	۱۱- انعطاف پذیری شغلی جهت کار با نگرش های مختلف مدیریتی					
د: شرایط محیطی/ساختاری D	D1	۱- ترجیح بر بومی بودن در موقعیت جغرافیایی شغلی					
	D2	۲- ارتباط با افراد معتمد سازمان					
	D3	۳- دارا بودن شغل دوم					
	D4	۴- شرکت و همکاری در امروا فرهنگ و ... سازمانی					
ه: شرایط مافوق E	E1	۱- مافوق غیر تک سلولی					
	E2	۲- مافوق سن بالا و جا افتاده شغلی					
	E3	۳- مافوق منسب بواسطه شایسته سالاری					
	E4	۴- جنسیت مافوق					

					۱- انتخاب سازمانی متناسب با فرهنگ سازمانی فرد	F 1	و: الگوی تفکر انتخاب و تصمیم F
					۲- بررسی شرایط مالی سازمان مورد نظر	F 2	
					۳- هدایت غیر مستقیم جریان تصمیمات مافوق	F 3	
					۴- همگرایی رویکرد فکری و تصمیمات رد راستای مافوق و استراتژی سازمان	F 4	