



mph.sdcongress.ir

# هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



## امنیت شغلی و نقش آن در رفتار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

محمد احمدی<sup>۱</sup>

کارشناس ارشد رشته مدیریت اصلاح و کیفیت های قضایی، خوی mohammadahmadi5263@gmail.com

### چکیده

امنیت شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در رفتار سازمانی و رضایت کارکنان، در حوزه مدیریت منابع انسانی بسیار حائز اهمیت است. امنیت شغلی به معنای حفاظت از کارکنان در برابر خطرات و تهدیدات شغلی است و شامل مواردی مانند ایمنی، بهداشت، حمایت از کارکنان در مواجهه با خطرات شغلی، محیط کاری مناسب و فضای کاری سالم است. امنیت شغلی می تواند تأثیر مهمی در رفتار سازمانی داشته باشد. ایجاد فضای کاری ایمن و بهداشتی و کاهش خطرات شغلی می تواند باعث افزایش رضایت کارکنان، افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک کار شود. همچنین، احساس امنیت شغلی کارکنان می تواند بهبود رفتار سازمانی آنها را به همراه داشته باشد، چرا که کارکنانی که احساس امنیت شغلی ندارند، ممکن است تمایل داشته باشند کار خود را انجام ندهند یا از سازمان خود خارج شوند. بنابراین، امنیت شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در رفتار سازمانی و رضایت کارکنان، باید توسط مدیران منابع انسانی در نظر گرفته شود. ایجاد فضای کاری ایمن و بهداشتی، ارائه آموزش‌های ایمنی و بهداشتی، کاهش خطرات شغلی و ارائه حمایت و پشتیبانی به کارکنان، می تواند بهبود امنیت شغلی و رضایت کارکنان را به همراه داشته باشد و در نتیجه رفتار سازمانی و عملکرد سازمان بهبود یابد. به طور کلی این مقاله ی مروری در تلاش است به بررسی تأثیر امنیت شغلی در مقوله رفتار سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم بر یک سازمان، چالش ها و راهکار های آن بپردازد.

### واژه‌های کلیدی

امنیت شغلی ، رفتار سازمانی ، شغل ، فرهنگ سازمانی



mph.sdcongress.ir

# هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



## ۱. مفاهیم

بعد از انقلاب صنعتی و شکل‌گیری سازمان‌های بزرگ و کوچک اعم از تجاری و غیر تجاری، تلاقی منافع اعضا و کارکنان سازمان‌ها با منافع سازمان بیش از پیش شد. سازمان‌ها برای رسیدن به بهره‌وری بیشتر نیاز به نیروی کار متخصص و کارآمد داشتند؛ نیروی کار هم برای رفع نیازهای خود به دنبال دستمزد بالا و تضمین شغلی مناسب بودند. شاید به جرعت بتوان گفت که دقیقا همینجا بود که مفهوم امنیت شغلی و تضمین شغلی و رضایت شغلی به عنوان یکی از مولفه‌های مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی دغدغه‌ی صاحبان مشاغل و کارگران شاغل در سازمان شد. اهمیت ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان به قدری مهم است که اگر مدیری به رضایت شغلی کارگران تحت امرش توجه کافی نکند، به از دست دادن نیروهای متخصص خود مبتلا خواهد شد که در شرایطی میتواند به ورشکستگی مجموعه منجر شود. بررسی مستمر و مرتب رضایت شغلی کارکنان با توجه به روش‌های علمی موجود و تلاش برای افزایش این رضایتمندی، روحیه و میل به کار مفید را در اعضای سازمان افزایش میدهد که نتیجه‌ی این امر جز پیشرفت و افزایش بهره‌وری سازمان نیست.

### ۱.۱. رفتار سازمانی

رفتار سازمانی به عنوان یک شاخه از علوم اجتماعی، به مطالعه رفتار افراد در سازمان‌ها و تأثیر آنها بر عملکرد سازمان می‌پردازد. این تخصص به بررسی ابعاد مختلف رفتار سازمانی مانند مدیریت، رهبری، تصمیم‌گیری، ارتباطات، تغییرات سازمانی، توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی می‌پردازد. هدف اصلی رفتار سازمانی، بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها از طریق بهبود رفتار و کارکردهای افراد درون سازمان است.

### ۱.۲. امنیت شغلی:

امنیت شغلی به این معنی است که شما اطمینان دارید در آینده دور یا نزدیک، فارغ از دخالت عوامل بیرونی، شغل خود را همچنان خواهید داشت. این عبارت همچنین یعنی کارفرمای شما از عملکردتان راضی است و قصد پایان همکاری با شما را ندارد. کارکنان در زمان گسترش اقتصادی و رکود اقتصادی از امنیت شغلی کمتری برخوردار هستند. امنیت شغلی برای یک کارمند حیاتی است زیرا به ایجاد ثبات در زندگی شخصی و حرفه‌ای او کمک می‌کند و باعث افزایش اعتماد به نفس و افزایش بهره‌وری او می‌شود. عوامل مختلفی می‌تواند روی امنیت شغلی تأثیر بگذارد. اقتصاد، عملکرد شخصی و عملکرد مدیر شما از جمله عوامل تأثیرگذار در احساس امنیت شغلی هستند. بطور کلی عوامل مختلفی می‌تواند روی امنیت شغلی تأثیر بگذارد. اقتصاد، عملکرد شخصی و عملکرد مدیر شما از جمله عوامل تأثیرگذار در احساس امنیت شغلی هستند. براساس مطالعات، امنیت شغلی در دوره رونق اقتصادی بیشتر می‌شود و با رکود اقتصادی از میزان آن کاسته می‌شود؛ البته همه اینها هم می‌تواند دستخوش تغییر شوند. برای مثال ممکن است اقتصاد وضعیت خوبی داشته باشد، اما شرکت شما به دلیل ضعف مدیریت یا عدم عملکرد صحیح دچار بحران شده و دست به تعدیل نیرو بزند یا خود شما به دلیل ضعف عملکردتان از کار اخراج شوید.

### ۱.۳. رضایت شغلی:

رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم مهم در رفتار سازمانی به احساس رضایت و رضایتمندی کارکنان نسبت به شغل و محیط کار خود اشاره دارد. این احساس به طور کلی بر مبنای ارزیابی کیفیت شغل، شرایط کاری، مزایا و محیط کاری و ارتباطات داخلی و خارجی سازمان شکل می‌گیرد. رضایت شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمان، از اهمیت بسیاری برخوردار است. افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان، کاهش نرخ ترک شغل و افزایش تعهد و مشارکت کارکنان در اهداف سازمانی منجر شود. برای ارزیابی رضایت شغلی، می‌توان از روش‌های مختلفی استفاده کرد، از جمله مصاحبه، پرسشنامه و مشاهده مستقیم. این روش‌ها برای اندازه‌گیری سطح رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن مورد استفاده قرار می‌گیرند. عوامل مختلفی می‌توانند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارند، از جمله شرایط فیزیکی و محیط کاری، سطح حقوق و مزایا، روابط داخلی و خارجی سازمان، فرصت‌های پیشرفت شغلی، تعامل با رهبران و مدیران، و تعامل با همکاران. به صورت کلی، رضایت شغلی به احساس رضایت و رضایتمندی کارکنان نسبت



mph.sdcongress.ir

# هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



به شغل و محیط کار خود اشاره دارد و به عنوان یک شاخص مهم در ارزیابی عملکرد سازمان، افزایش آن می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان کمک کند.

## ۴.۱. فرهنگ سازمانی:

فرهنگ سازمانی به مجموعه از ارزش‌ها، باورها، رفتارها، اصول و نهادهایی گفته می‌شود که در سازمان وجود دارند و تعیین کننده رفتار افراد در آن سازمان هستند. به عبارتی دیگر، فرهنگ سازمانی شامل الگوهایی است که اعضای سازمان در برخورد با یکدیگر، با مشتریان و با بیرون از سازمان از آن پیروی می‌کنند.

## ۲. امنیت شغلی و ثبات شغل

با اینکه این دو عبارت از نظر ظاهری یکسان به نظر می‌رسند، اما تفاوت‌هایی دارند. ثبات شغلی شامل مدت زمانی می‌شود که یک کارمند می‌تواند در موقعیت شغلی خود بماند، بدون اینکه مجبور به تغییر شغل خود شود یا برای فرصت‌های شغلی جدید اقدام کند. اما این روزها، معنای ثبات شغلی برای کارمندان فرق کرده است و بیشتر آنها به دنبال فرصت‌های شغلی جدیدتر با انعطاف‌پذیری بالا و مزایای بهتر هستند. در واقع آنها به دنبال این هستند که بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را با تغییر محل کار بهبود دهند. از سوی دیگر، امنیت شغلی، احساس اعتماد به نفس یک کارمند است که از ماندن خود سر کار به دست می‌آورد و معمولاً کارمندان به دنبال این هستند که وقتی هر روز صبح از خواب بلند می‌شوند خبر اخراج و یا تعدیل خود نشوند. این دو مقوله برای کارمندان از اهمیت بالایی برخوردار هستند و در واقع، احساس ناامنی شغلی ناشی از عدم ثبات شغلی می‌تواند بر سلامت روان افراد تأثیر منفی بگذارد. در بیان دیگر گفته اند: امنیت شغلی و ثبات شغلی دو مفهوم متفاوت هستند که در زمینه کار و اشتغال مورد استفاده قرار می‌گیرند. در ادامه به تفاوت های کلیدی دو مفهوم اشاره میکنیم .

### ۲.۱. مفهوم

- امنیت شغلی: امنیت شغلی به معنای حفظ جایگاه شغلی و اطمینان از عدم از دست دادن آن است
- ثبات شغلی: ثبات شغلی به معنای پایداری و استمراری بودن شغل و کسب درآمد است.

### ۲.۲. محتوای شغل

- امنیت شغلی: در امنیت شغلی، تمرکز بیشتر بر روی حفظ وظایف و مسئولیت‌های فعلی است.
- ثبات شغلی: در ثبات شغلی، تمرکز بیشتر بر روی رشد و پیشرفت شغلی است.

### ۲.۳. تغییرات در شغل

- امنیت شغلی: در امنیت شغلی، تغییرات در شغل و سازمان باعث نگرانی و اضطراب می‌شود.
- ثبات شغلی: در ثبات شغلی، تغییرات در شغل و سازمان می‌تواند فرصتی برای رشد و پیشرفت شغلی باشد.

### ۴.۲. رویکرد به شغل:

- امنیت شغلی: در امنیت شغلی، فرد بیشتر به دنبال حفظ شغل فعلی خود است و احتمالاً ترجیح می‌دهد کار خود را به صورت ثابت ادامه دهد.
- ثبات شغلی: در ثبات شغلی، فرد بیشتر به دنبال رشد و پیشرفت شغلی است و ممکن است برای رسیدن به این هدف تغییراتی را در شغل و سازمان پذیرفته و انجام دهد.

به طور خلاصه، امنیت شغلی و ثبات شغلی دو مفهوم متفاوت هستند که به دو جنبه مختلف از شغل و اشتغال توجه دارند. امنیت شغلی بیشتر به حفظ جایگاه شغلی و مسئولیت‌های فعلی توجه دارد، در حالی که ثبات شغلی بیشتر به رشد و پیشرفت شغلی توجه دارد.

## ۳. امنیت شغلی و رفتار سازمانی



mph.sdcongress.ir

## هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



همه افراد را می توان دانشجوی علوم رفتاری به شمار آورد آدمی از آغاز ، زندگی فعالیتها اعمال دیگران را مشاهده میکند و میکوشد آنچه را که میبیند تفسیر نماید. شما نیز خودآگاه یا ناخودآگاه در تمامی دوران زندگی در حال مطالعه مردم بوده اید. آنچه را که دیگران انجام می دهند مشاهده کرده تلاش میکنید تا چرایی رفتار آنان را تشریح کنید. گذشته از این سعی دارید تا اقداماتی را که احتمال دارد در شرایط دیگری انجام دهند پیش بینی کنید؛ در حال حاضر نیز جمع بندیهایی در ذهن خود دارید که در تشریح تفسیر و پیش بینی آنچه دیگران انجام داده یا خواهند داد مفید میدانید ولی چگونه به این جمع بندیها رسیده اید؟ از طریق احساس، مشاهده پرسش شنیدن و خواندن آیا شناخت شما به طور مستقیم ناشی از تجربه شخصی است یا با واسطه و غیر مستقیم است یعنی از طریق تجربه دیگران به دست آمده؟ جمع بندیهای شما از چه دقتی برخوردار است؟ برخی از جمع بندیها می تواند بیانگر ارزیابی پیچیده رفتار دیگران باشد که در تشریح و پیش بینی رفتار آنان نیز بسیار مؤثر است؛ ولی بعضاً این ارزیابیها در تشریح علل رفتار دیگران با شکست مواجه می شود. مطالعه نظام یافته رفتار به بهبود توانایی تشریح و پیش بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر رفتار می انجامد و نیز از روابط میان رفتارها و واقعتهای مهم پرده برداشته، مبنایی را برای پیش بینی دقیق رفتار فراهم می کند در روش نظام یافته مطالعه رفتار اعتقاد به تصادفی بودن رفتار معنی ندارد بلکه رفتار هر فرد در جهت نیل به هدفی است که آن را برای خود سودمند می پندارد (رابینز) ۱۹۸۹. بدون شک افراد با هم متفاوت اند؛ بنابراین حتی اگر در شرایط مشابه قرار گیرند، یکسان عمل نخواهند کرد. البته رفتار انسانها ویژگیها، علل و عوامل مشابهی دارد (لاولر و رود ، ۱۹۷۶، ص ۲۲) این ویژگیها از آن جهت اهمیت دارند که پیش بینی را امکان پذیر میسازند. به این ترتیب رفتار قابل پیش بینی و مطالعه نظام یافته آن میسر می گردد. منظور از مطالعه نظام یافته این است که باید روابط میان پدیده ها را مشاهده کرد و پس از درک روابط علی و معلولی نتیجه گیریهای خود را بر پایه شواهد علمی قرار داد. از آنجا که روز به روز سازمانها و محیط پیچیده تر میشوند یک نظریه نمی تواند به تمام پرسشهای ممکن درباره چرایی رفتار افراد در سازمان پاسخ قطعی دهد. سبکی که نظریه پردازان براساس آن رفتار سازمانی را تشریح کردهاند به طور عمده در قرن بیستم رشد کرد و بی گمان رشد آن نیز ادامه خواهد داشت (گوردون ، ۱۹۸۷، ص ۴؛ برای مثال دیدگاه مکتب مدیریت علمی با دیدگاههای مکاتب اقتضایی و سیستمی بسیار متفاوت است. به همین ترتیب نظریه سلسله مراتب نیازها با نظریه انتظار در مبحث انگیزش تفاوت دارد. در عین حال نظریه های گوناگون میتوانند یکدیگر را کامل کنند و هر نظریه می تواند نسبت به رفتار فرد در سازمان بینش خاصی را ارائه دهد.

### ۳.۱. تعاریف مبانی نظری امنیت شغلی

برای امنیت تعریف های 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 تامین بهداشت روانی است افراد ناامن نامتعادلند شخصی که دائماً احساس عدم امنیت ترس و خطر از بیرون و درون خود می کند و اند احساس سالمی داشته باشد امنیت پدیده ای ادراکی و احساسی است یعنی این اطمینان در مردم دولتمردان و تصمیم گیران به وجود 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 (بلوردی ۱۳۹۴). برای تعریف امنیت شغلی هم میتوان گفت امنیت شغلی پرسه یا روندی است که به میزان نامعینی کارکرتهای کار و واحد اشتغال را تهدید کند و یا آنها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری بوجود بیآورد امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدید کننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصتهای ارتقا در کارراه در طولانی مدت اشاره دارد (گودرزی، ۱۳۹۱). احساس امنیت شغلی هم جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواستههای شخص تحقق می یابد. 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 شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه مییابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا میکنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (بلوردی، ۱۳۹۴). از دیدگاه نولر ابعاد امنیت شغلی که عبارتند از: ۱. ثبات شغلی ۲. جابجایی شغلی کمتر ۳. امکان انتخاب شغل مناسب ۴. رضایتمندی شغلی ۵. رضایتمندی اقتصادی ۶. عاطفی بودن محیط کار ۷. احساس آرامش در محیط کار ۸. تعلق و وابستگی به سازمان ۹. دفاع از سازمان با عملکرد و توانمند سازی گروهی کارکنان بیش از توانمند سازی فردی آنان در احساس امنیت شغلی همچنین عملکرد آنها تاثیرات بالایی دارد.



mph.sdcongress.ir

## هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



### ۳.۲. عملکرد شغلی و ارزیابی عملکرد شغلی

عملکرد عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه برجای میگذارد و صرف نظر از هدف به وجود برناردین و همکاران (۱۹۹۵) بیان میکنند که عملکرد را باید به عنوان نتایج کار تعریف کرد چرا که قویترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند کمپل (۱۹۹۰) براین باور است که عملکرد رفتار است و باید از نتایج تمایز داده شود چرا که آنها میتوانند تحت تاثیر عوامل سیستمها تحریف شوند مرادی (۱۳۹۵) میتوان گفت عملکرد عبارت است از مجموعه ای از تلاشها و اقداماتی که کارکنان در مسیر رسیدن به هدف و اجرای برنامهها انجام میدهند به علاوه نتایج ملموس و قابل اندازه گیری که در اثر و به دنبال این رفتارها و تلاشها حاصل می شود این تعریف از عملکرد به این نتیجه منجر میشود که به هنگام اندازه گیری عملکرد هم رفتارها و هم نتایج باید مورد بررسی قرار داده شود (ابوالعلائی، ۱۳۹۰) در ادامه به ارزیابی عملکرد شغلی میپردازیم ارزیابی عملکرد سنجش سیستماتیک و منظم افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها برای رشد و بهبود است ارزیابی عملکرد سومین مرحله از فرایند به هم پیوسته مدیریت عملکرد است که در آن رفتار و عملکرد کارکنان را در مقایسه با اهداف و انتظارات از قبل تعیین شده و توافق شده ارزیابی می کنیم. کلید موفقیت این مرحله آن است که کارکنان به ارزیابی کنندگان اعتماد داشته و نتایج این ارزیابی را قبول داشته باشند (مرادی ۱۳۹۵) نظریه ارزیابی فرایند یا نحوه انجام کار هم نظریه ای است که بر ارزیابی فرایند کار یا نحوه انجام وظیفه افراد است زیرا همان گونه که در فلسفه مدیریت کیفیت فراگیر (TQM) و استاندارد نظریه ای های تضمین کیفیت مطرح شده نظم و ثبات رویه در فرایند کار منجر به دستیابی به نتایج یکسان و یکنواخت میشود که خود یک نوع از کیفیت است فتحی (۱۳۹۳) در واقع عملکرد شغلی تابعی از داده ها و ستاده هاست که متغیرهایی همچون میزان تحصیلات رشته تحصیلی، سابقه خدمت میزان توانمندی، کارکنان شیوه رهبری اشاره نمود. الوانی (۱۳۸۱) چارچوب فرضیههای این تحقیق درباره عملکرد شغلی براساس نظر الوانی شکل گرفته است.

### ۳.۳. رابطه امنیت شغلی با رفتار سازمانی

یکی از عوامل مهم در رفتار سازمانی کارکنان، امنیت شغلی است. ایجاد محیط کار امن و پایدار می تواند باعث افزایش رفتارهای مثبت کارکنان در سازمان شود. به عنوان مثال، در محیط کاری که امنیت شغلی به خوبی حفظ شده باشد، کارکنان می توانند با آرامش و اطمینان بیشتری به کار خود بپردازند و باعث افزایش کارایی و حضور پررنگ تر در سازمان شوند. علاوه بر این، تحقیقات نشان داده، افزایش امنیت شغلی می تواند باعث کاهش نرخ ترک شغل و افزایش تعهد کارکنان به سازمان شود. در محیط کاری که امنیت شغلی به خوبی حفظ نشده باشد، کارکنان ممکن است با ترس و نگرانی به کار خود بپردازند و این باعث کاهش کارایی و حضور ضعیف تر در سازمان شوند. همچنین امنیت شغلی باعث می شود که کارکنان احساس رضایت و امنیت بیشتری داشته باشند و رفتارهای مثبتی را نسبت به سازمان ارائه دهند. برخی از رفتارهای مثبتی که کارکنان در محیط کار به نمایش می گذارند شامل ایجاد تعهد بیشتر، افزایش کارایی و بهبود روابط با همکاران و مدیران است. همچنین، امنیت شغلی می تواند باعث کاهش نرخ ترک شغل و افزایش نگهداری کارکنان در سازمان شود.

### ۳.۴. چرا داشتن حس امنیت شغلی مهم است

امنیت شغلی هم برای کارمندان مهم است و هم برای کارفرمایان. حالتی را در نظر بگیرید که افراد مدام از بیکار شدن می ترسند و انواع استرسها را در محیط کار تحمل می کنند. بیکاری به معنای وارد شدن یک ضربه مالی بزرگ است و نگرانی از اینکه از پس هزینهها برخوردار شوید آمد یا نه باعث وارد شدن فشار مضاعفی به افراد می شود. احساس نگرانی و اضطراب، سلامت افراد را با چالش روبه رو می کند و احساس در حاشیه بودن در محیط کار عزت نفس آنها را تضعیف می کند. چنین حالتی باعث می شود فرد قبل از آنکه به طور طبیعی از کار بازنشسته شود، احساس فرسودگی و کسالت کند. این ترس از تزلزل یا کنار گذاشته شدن در افرادی که به بالاترین سطح پیشرفت در محیط کار رسیده اند دوچندان است. این افراد برای اینکه خود را در اوج نگه دارند مدام به پرکاری می پردازند، مسئولیت هایی که مربوط به بقیه است را انجام می دهند و کارهایی را که از آنها خواسته نشده، برعهده می گیرند. این دسته در ورای همه این فعالیتها احساس عدم امنیت شغلی را مخفی می کنند و بیشتر در معرض استرس قرار می گیرند.

### ۴. امنیت شغلی و رضایت شغلی کارکنان

#### ۴.۱. مفهوم رضایت شغلی



mph.sdcongress.ir

## هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



رضایت شغلی به معنای احساس رضایت، خشنودی و رضایت کارکنان از شغل و شرایط کاری است که در آن فعالیت می کنند. این مفهوم شامل ارزیابی کلی کارکنان از شغل، شرایط کاری، محیط کاری، رفتارهای سازمانی، فرصت های پیشرفت شغلی، حقوق و مزایا و سایر عوامل مرتبط با شغل است. به طور کلی، رضایت شغلی در مقیاسی از ۱ تا ۷ اندازه گیری می شود، که نمره ۷ به معنای رضایت کامل از شغل و نمره ۱ به معنای رضایت کاملاً ناکافی است. هرچه نمره رضایت شغلی بیشتر باشد، بهترین شرایط شغلی و رضایت کارکنان را نشان می دهد. از جمله روش هایی که برای اندازه گیری رضایت شغلی به کار می رود، می توان به پرسشنامه های استاندارد مانند پرسشنامه رضایت شغلی مینسوتا

(Minnesota Satisfaction Questionnaire)

و پرسشنامه رضایت شغلی سازمان جهانی بهداشت

(WHO Job Satisfaction Questionnaire)

اشاره کرد. همچنین، روش های دیگری نیز برای اندازه گیری رضایت شغلی مانند مصاحبه های کیفی و مشاهده مستقیم از کارکنان استفاده می شود.

### ۴.۲. مفهوم امنیت شغلی

امنیت شغلی به معنای تضمین این است که شغلی پایدار، امن و با انگیزه برای کارکنان قرار داده شود. امنیت شغلی شامل موضوعاتی مانند پایداری شغلی، حمایت از حقوق کارکنان، تضمین شرایط کار مناسب و پایدار، حفظ حریم شخصی کارکنان و جلوگیری از تبعیض در محیط کار است.

### ۴.۳. ارتباط امنیت شغلی با رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، به طور مستقیم با امنیت شغلی مرتبط است. کارکنانی که در شغلی با امنیت شغلی کافی قرار دارند، بیشتر از شغل خود لذت می برند و به عملکرد بهتری در کار خود دست می یابند. همچنین، کارکنانی که در شغلی با امنیت کم قرار دارند، بیشتر احساس استرس، ناراحتی و عدم رضایت می کنند و احتمال ترک شغل را بالاتر می برند.

### ۵. عوامل مؤثر بر امنیت شغلی و رضایت شغلی

#### ۵.۱. عوامل سازمانی

عوامل سازمانی شامل سیاست های سازمانی، شیوه های مدیریتی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات داخلی و خارجی سازمان و ساختار سازمانی هستند. سیاست های سازمانی مؤثر در ایجاد امنیت شغلی شامل تضمین حقوق و مزایای کارکنان، فراهم کردن شرایط کار مناسب و پایدار، ارائه آموزش و پرورش و حفظ حریم شخصی کارکنان است. همچنین، شیوه های مدیریتی مؤثر در ایجاد امنیت شغلی شامل ارائه بازخورد مناسب، تشویق و پاداش به کارکنان، رفع اشکالات و مشکلات کاری کارکنان و بهبود فرآیندهای کاری است. فرهنگ سازمانی نیز به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد امنیت شغلی، باید بر اساس ارزش های سازمانی و احترام به کارکنان تأمین شود.

#### ۵.۲. عوامل فردی

عوامل فردی شامل توانایی ها و مهارت های کارکنان، تجربه کاری، نگرش و شخصیت کارکنان و سلامت جسمی و روانی آنان هستند. کارکنانی که توانایی ها و مهارت های کافی برای انجام کارهای خود دارند، به شغل خود اعتماد بیشتری پیدا می کنند و در نتیجه امنیت شغلی و رضایت شغلی بیشتری دارند. همچنین، تجربه کاری و نگرش کارکنان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. کارکنانی که تجربه کاری خوبی داشته اند و نگرش مثبتی نسبت به شغل و سازمان خود دارند، بیشتر از شغل خود لذت می برند و احتمال ترک شغل را کمتر می کنند. همچنین، سلامت جسمی و روانی کارکنان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است و با تأمین شرایط کاری مناسب و فراهم کردن امکانات بهداشتی و روانشناختی، امنیت شغلی و رضایت شغلی بیشتری تأمین می شود.

#### ۵.۳. عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی شامل پشتیبانی خانوادگی، تعاملات اجتماعی، فرهنگ و جامعه هستند. تأمین پشتیبانی خانوادگی برای کارکنان، یکی از عوامل مؤثر در ایجاد امنیت شغلی و رضایت شغلی است. کارکنانی که از پشتیبانی خانوادگی و حمایت اجتماعی برخوردار هستند، احساس رضایت و امنیت بیشتری در شغل خود دارند و احتمال ترک شغل را کمتر می کنند. همچنین، تعاملات اجتماعی و فرهنگ جامعه



mph.sdcongress.ir

## هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



نیز می تواند بر روی امنیت شغلی و رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. یک فرهنگ سازمانی با احترام به ارزش های جامعه، افزایش اعتماد اجتماعی و ایجاد روابط اجتماعی مثبت، به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک می کند.

### ۶. راهکارهای افزایش امنیت شغلی و رضایت شغلی

#### ۱.۶. ارتقای فرهنگ سازمانی

تأمین فرهنگ سازمانی با احترام به ارزش های جامعه، افزایش اعتماد اجتماعی و ایجاد روابط اجتماعی مثبت، به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک می کند. برای ارتقای فرهنگ سازمانی، می توان از روش هایی مانند اعطای پاداش و تشویق به رفتار صحیح، ایجاد محیطی دوستانه و پشتیبانی از تعاملات اجتماعی، و تأمین فرصت های آموزشی و پیشرفت شغلی استفاده کرد.

#### ۲.۶. بهبود شرایط کاری

بهبود شرایط کاری به ویژه تأمین شرایط کاری مناسب و پایدار، حفظ حقوق و مزایای کارکنان، و رفع اشکالات و مشکلات کاری کارکنان، می تواند به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک کند.

#### ۳.۶. تأمین پشتیبانی خانوادگی

تأمین پشتیبانی خانوادگی برای کارکنان، با ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی، به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک می کند. می توان از روش هایی مانند ارائه مرخصی با حقوق و فرصت های تعطیلات، فراهم کردن امکانات مربوط به مراقبت از کودکان و خدمات پشتیبانی خانوادگی، و ارائه خدمات بهداشتی و روانشناختی برای کارکنان استفاده کرد تا پشتیبانی خانوادگی را به کارکنان ارائه دهد.

#### ۴.۶. ارتقای مهارت های شغلی

تأمین فرصت های آموزشی و پیشرفت شغلی، به افزایش مهارت های شغلی کارکنان کمک می کند و باعث افزایش اعتماد به نفس و احساس قابلیت های شغلی بیشتر در کارکنان می شود. این امر می تواند به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک کند.

#### ۵.۶. ارتقای رهبری و مدیریت سازمان

رهبری و مدیریت سازمان با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، تأمین شرایط کاری مناسب و پایدار، و ارتقای مهارت های شغلی کارکنان، می تواند به تأمین امنیت شغلی و رضایت شغلی کمک کند. همچنین، رهبری و مدیریت سازمان با ایجاد فرصت های پیشرفت شغلی و ترقی در سازمان، به افزایش احساس تعلق کارکنان به سازمان کمک می کند و احتمال ترک شغل را کاهش می دهد.

در نهایت، بهبود امنیت شغلی و رضایت شغلی، نه تنها برای کارکنان بلکه برای سازمان ها نیز مزیت های بسیاری دارد. افزایش رضایت شغلی و امنیت شغلی کارکنان، باعث افزایش بهره وری و کیفیت کار در سازمان می شود و باعث کاهش هزینه های مربوط به جذب و حفظ کارکنان می شود.

#### ۷. نتیجه گیری

تحقیقات و نتایج عملی بدست آمده در حوزه امنیت شغلی و منابع انسانی نشان می دهند که امنیت شغلی به عنوان یکی از مهمترین نیازهای کارکنان، برای حفظ سلامت و رضایت آنها بسیار مهم است. برای ایجاد امنیت شغلی، منابع انسانی باید به مواردی مانند رعایت قوانین و مقررات کاری، ارائه آموزش های ایمنی و بهداشتی، ارزیابی و کاهش خطرات شغلی، ایجاد فضای کاری سالم و ایمن و ارائه حمایت و پشتیبانی به کارکنان توجه داشته باشند. همچنین، در مقالات این حوزه، بر اهمیت ارتباط موثر بین منابع انسانی و دیگر بخش های سازمانی نیز تأکید شده است. ارتباط موثر با سایر بخش های سازمانی می تواند باعث ایجاد فرهنگ ایمنی و بهداشت در سازمان شود و در نتیجه امنیت شغلی کارکنان بهبود یابد. به طور کلی، امنیت شغلی و منابع انسانی دو مفهوم مرتبط با یکدیگر هستند و ایجاد فضای کاری ایمن و بهداشتی و ارائه حمایت و پشتیبانی به کارکنان می تواند بهبود امنیت شغلی و رضایت آنها را به دنبال داشته باشد.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی  
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی  
با رویکرد توسعه پایدار  
8<sup>th</sup> International Conference on  
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



## منابع

- [1] رضائیان، علی. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت)
- [2] فیضی، طاهره. (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: دانشگاه پیام نور
- [3] نیکو کار، محمد رضا و همکاران. (۱۳۹۶). مدیریت امنیت شغلی. تهران: انتشارات نور علم
- [4] نیکو کار، محمدرضا و همکاران. "بررسی رابطه امنیت شغلی با رضایت شغلی کارکنان" مجله مدیریت فردا. شماره ۲۴، (۱۳۹۶)
- [5] پورعزت، فاطمه و همکاران. "تأثیر فعالیتهای مدیریت امنیت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان" مجله توسعه مدیریت، شماره ۱۶، (۱۳۹۵)
- [6] مدیری، مجید و همکاران. "تأثیر امنیت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی نفت ایران)" مجله مدیریت فردا، شماره ۱۹، (۱۳۹۷)
- [7] حسینی، علی اکبر و همکاران. "بررسی نقش امنیت شغلی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان" مجله مدیریت فردا، شماره ۲۹، (۱۳۹۹)
- [8] Gabriella Cagliesi و Hasan Mohammad "The Impact of Job Security on Job Satisfaction: Evidence from the UK"
- [9] Tarani Chandola و Amanda Griffiths "Job Insecurity and Well-being: A Longitudinal Study Amongst UK Employees"
- [10] Talya N. Bauer and Monika Hamann "Job Insecurity and Employee Turnover: A Meta-Analytic Review"