

Job Security

موقعیت یا وضعیت شغلی ادراک شده توسط کارکنان که نوعی اطمینان از پایداری و ثبات در عهده‌داری مسئولیت و اختیارات شغلی و تداوم در بهره‌مندی از منافع مقرر حاصله را در پی دارد.

موفقیت سازمان‌ها در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنها است. امنیت شغلی را می‌توان از جمله این نیازها دانست (اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹). عدم ثبات شغلی یا ترس از دست دادن شغل یکی از عمده‌ترین نگرانی‌های کارمندان و آسیب‌ها به مستخدمین است. بنابراین، اگر قوانین حمایتی از کارمندان در هنگام از دست دادن کار به علل مختلف حمایت کند، آنها احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می‌شوند (نجفی و لطفی، ۱۳۹۷).

حق داشتن شغل مناسب و باثبات از اساسی‌ترین حقوق هر انسان است و شغل باید از تعرض مصون باشد (کیومرثی، ۱۳۹۱). امروزه، یکی از مهم‌ترین مسائلی که کارکنان سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، تداوم اشتغال آنان است (خلالوه و مهداد، ۱۳۹۴). امنیت شغلی در سال‌های اخیر با توجه به شرایط اقتصادی به شدت تحت تأثیر قرار گرفته و به چالشی در راستای عملکرد نیروی انسانی بدل شده است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵). طبق نظریه مازلو در اصول مدیریت، در هرم نیازهای انسانی، بعد از رفع نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت شغلی، جانی، مالی و ناموسی قرار دارد. در واقع، تأمین امنیت شغلی بعد از رفع نیازهای اولیه، در رتبه دوم اهمیت قرار دارد (نجفی و لطفی، ۱۳۹۷).

مفهوم امنیت شغلی

در نگاهی کلی، امنیت شغلی عبارت از احساس داشتن شغلی مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری است (وحیدی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۶). امنیت شغلی جنبه روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد (سیدعلی روتی،

۱۳۹۵). در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، و عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است (جمشیدیان، ۱۳۹۶). در واقع، امنیت شغلی حالتی است که فرد با ارزیابی شرایط فردی، سازمانی و محیطی، به این نتیجه می‌رسد که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (خلالوه و مهداد، ۱۳۹۴). سازمان‌ها هم با توانمندسازی کارکنان خود امنیت شغلی آنها را تضمین می‌کنند تا در صورت لزوم، در خارج از سازمان هم بتوانند جذب شود (جمشیدیان، ۱۳۹۶). بدین ترتیب، سازمان به تخصص فرد وابسته می‌شود و بیرون سازمان نیز به توانمندی او نیاز خواهد بود (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

گونه‌های مختلف امنیت شغلی

امنیت شغلی دارای دو بُعد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است (سلطانی، ۱۳۷۹). امنیت شغلی درون‌سازمانی یعنی سازمان به تعهد کاری، نظام کاری، کار کیفی و جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد و حتی اگر افراد به طور موقت هم استخدام شده باشند، به لحاظ نیاز سازمان به آنها، امنیت شغلی تضمینی شده‌ای داشته باشند. امنیت شغلی برون‌سازمانی یعنی سازمان افزون بر انجام کارهای جاری خود توسط کارکنان بایستی از راه پیگیری الگوی سازمان یادگیرنده، فرصت آموزش و یادگیری علمی و کاربردی را برای پرورش کارکنان فراهم کند و توان تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان را تقویت کند. زمانی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد یافته شده‌اند، بازار کار بیرون سازمان به تخصص، مهارت، کار متعهدانه و باکیفیت آنها نیاز خواهد داشت و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به کار گیرند و بدین ترتیب امنیت شغلی افراد تضمین می‌شود (شیرزاد کبریا و نصرتی، ۱۳۹۶).

امنیت و عدم امنیت شغلی به ارزیابی کارکنان از شرایط کنونی شغل خود در سازمان، درک آنها از آینده و پیشرفت مثبت یا منفی جایگاه شغلی در آینده اشاره دارد (Reisel et al., 2010). امنیت شغلی با احساس داشتن شغلی مناسب و اطمینان کارکنان نسبت به تداوم آن در صورت وجود و عدم

وجود عوامل تهدیدکننده بیرونی از قبیل رکود اقتصادی در محیط خارجی سازمان تعریف می‌شود (Jandaghi et al., 2011).

امنیت شغلی درک شده را می‌توان در دو بُعد عینی و ذهنی خلاصه کرد (Green, 2009). بُعد عینی به شرایط شغلی پایدار، کار تمام‌وقت در سازمان و پرداخت به موقع در شرایط مختلف کاری اشاره دارد. بُعد ذهنی به درک امنیت و اخراج نشدن، احساس پایدار ماندن در شغل سازمانی و نگران نبودن برای از دست دادن شغل در آینده اشاره دارد (Zeytinoglu et al., 2012).

اطمینان از آینده شغلی یکی از وجوه امنیت شغلی درک شده است. انسان‌ها دوست دارند در شغل و زندگی خود پیشرفت کنند و پس از سال‌ها کار در یک مجموعه بتوانند جایگاه خود را ارتقاء دهند و حقوق بالاتری نیز دریافت کنند؛ از این رو در نظر بسیاری از کارکنان، داشتن آینده شغلی خوب و مطمئن که موجب ارتقاء جایگاه و دستمزد دریافتی می‌شود بسیار اهمیت دارد و حس امنیت شغلی آنها را بیشتر می‌کند.

امنیت شغلی درک شده تعهد کاری کارکنان را به ارمغان می‌آورد و به وفاداری و عدم ترک شغل آنان منجر می‌شود. در واقع، سازمان‌ها با ایجاد امنیت شغلی و القای حس تعهد در کارکنان، از جانب آنها وفاداری دریافت می‌کنند (Chang, 2005). این ادعا با نظریه تبادل اجتماعی و هنجارهای منافع متقابل در سازمان، هم‌راستا است که بر اساس آن، امنیت شغلی درک شده کارکنان در سازمان، به کاهش تمایل آنان نسبت به ترک شغل و سازمان منجر می‌شود (Gouldner, 1960).

مؤلفه‌های امنیت شغلی

امنیت شغلی چندین مؤلفه دارد که تمرکز بر شغل، جابه‌جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و دفاع از سازمان از آن جمله است (وحیدی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۶). به‌طور کلی، می‌توان هشت مؤلفه برای تحقق امنیت شغلی برشمرد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۵):
کاهش جابه‌جایی شغلی: جابه‌جایی مکرر شغلی فرد را از

داشتن امنیت شغلی محروم می‌سازد. زمانی که افراد در شغلی خبرگی و تخصص پیدا می‌کنند، جابه‌جایی کمتری در شغل خود خواهند داشت و همین امر امنیت شغلی فرد را تضمین می‌کند.

انتخاب شغل مناسب: انتخاب شغل مناسب فرد را به شغل علاقه‌مند می‌کند و رغبت به کار با امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد.

تمرکز بر شغل: تمرکز بر شغل، ثبات شغلی را نشان می‌دهد و از دوشغله شدن افراد جلوگیری می‌کند و بخشی از امنیت شغلی را شکل می‌دهد.

رضایت شغلی: رضایت شغلی نقشی مؤثر در امنیت شغلی کارکنان دارد.

رضایت اقتصادی: رضایت اقتصادی موجب دلگرمی فرد در کار شده و نقش مؤثری در امنیت شغلی ایفا می‌کند. تأمین هزینه‌های زندگی کارکنان و عادلانه بودن نظام حقوق و دستمزد باعث آرامش روحی-روانی افراد می‌شود و در ایجاد امنیت شغلی مؤثر خواهد بود.

عاطفی بودن محیط کار: عاطفی بودن محیط کار به ساختن روان سالم انسان‌ها کمک می‌کند و زمانی که انسان‌ها به وسیله کار شخصیت و روان خود را تکامل بخشند، امنیت شغلی آنها نیز تأمین می‌شود.

احساس آرامش: احساس آرامش در کار به رهایی از فشار شغلی منجر شده و در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از سوی فشارهای شغلی تهدید می‌شود تأمین می‌گردد.

وابستگی فرد به سازمان: وابستگی فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی و حاصل آن تعهد سازمانی است. زمانی که کارکنان از سازمان خود دفاع می‌کنند، به طور مستقیم و غیرمستقیم اعتبار آن سازمان را تقویت کرده و در سایه آن، امنیت شغلی خود را تأمین می‌کنند.

امنیت شغلی و رضایت شغلی

از جمله متغیرهای امنیت شغلی رضایت شغلی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت‌بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی

امنیت شغلی

از جمله احساس خوشبختی روانی (Nordenmark, 1999)، هوش هیجانی (Guleryuz et al., 2008)، و سرمایه هوشی سازمانی (Kwantes, 2007) شکل دهنده تعهد به سازمان می‌باشند. تعهد سازمانی رابطه مثبتی نیز با جامعه پذیری سازمانی دارد و موجب جذب مؤثر و وفاداری فرد در سازمان می‌شود (هویدا و دیگران، ۱۳۹۰) و بدین وسیله احساس امنیت شغلی را در او به وجود می‌آورد.

تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندی مستمر است که از راه تسهیل مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را تحقق می‌بخشد (تقی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴).

سازمان‌ها بدون امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان خود موفق نمی‌شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغل خود و تعهد نسبت به سازمان متبوع در اثربخشی سازمانی تعیین‌کننده هستند (نظری و دیگران، ۱۳۹۴). یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح تعهد کارکنان است؛ کارکنان دارای تعهد بالا مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند (تقی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴).

با توجه به تحقیقات انجام گرفته، یکی از عوامل مهم تعهد سازمانی احساس امنیت در محیط کار است. مزو در نظریه خود بیان می‌دارد که نیاز به امنیت جایگاه پراهمیتی دارد و برطرف کردن نیاز امنیت می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی حائز اهمیت باشد که در نهایت باعث افزایش بهبود عملکرد مفید سازمان شود (نظری و دیگران، ۱۳۹۴). تعهد سازمانی از نشانگرهای سرمایه اجتماعی در سازمان است که با افزایش آگاهی، ارتقاء مسئولیت پذیری، گسترش مشارکت و شبکه‌های اجتماعی در سازمان به جذب و یکپارچگی شغلی و نیز ارضای نیازهای کارکنان کمک کرده و بدین طریق احساس امنیت شغلی را در بین آنها برمی‌انگیزاند.

امنیت شغلی و سبک رهبری

سبک رهبری از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر سلامت روان‌شناختی کارکنان و محیط کار و امنیت شغلی است. این

می‌شود. رضایت شغلی پیامدهایی از قبیل عملکرد بهتر و کاهش ترک خدمت و عدم رفتارهای تقابل با سازمان دارد (نظری و دیگران، ۱۳۹۴). رضایت شغلی یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است (جمشیدیان، ۱۳۹۶). رضایت شغلی یکی از عوامل اصلی امنیت شغلی است و با تعهد سازمانی پیوند نزدیکی دارد (برومند و فریدی ثانی، ۱۳۹۳). تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی یا به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند. بنابراین عدم امنیت شغلی می‌تواند باعث فشار روانی بر روی فرد شده و سطح کیفیت و رضایت از زندگی را به حد پایینی برساند. از سوی دیگر، احساس و برخورداری از امنیت شغلی در عمل می‌تواند باعث رضایت فرد از شغل و برآورده شدن نیازهای مادی و معنوی زندگی و در نتیجه، رضایت و کیفیت بالای زندگی شود (جماعتی اردکانی، ۱۳۹۶).

امنیت شغلی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی حالتی روان‌شناختی مبین رابطه یک کارمند با سازمان است که بر قصد او برای حفظ مسیر ویژه از عملی که در این مورد ماندن در سازمان است اثر می‌گذارد (Fevre, 2007). تعهد سازمانی سه نوع تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی را دربر دارد. تعهد عاطفی وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت یا سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر تعهد مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. تعهد تکلیفی احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است که به غیبت کمتر منجر خواهد شد (تقی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴).

نظر به تغییرات سریع جهانی و ادغام سازمان‌ها و افزایش کار مجازی، تحلیل تعهد بین کارمند و کارفرما اهمیت بالایی دارد (Rosseau, 2004). عوامل گوناگونی

سطح دشواری یا راحتی قطع ارتباط با سازمان توصیف کرد (Mitchell et al., 2001).

نظریه درهم تنیدگی شغلی به واسطه تمرکزی که بر عوامل پیش بین تأثیرگذار (ویژگی های شغلی، عوامل اجتماعی، استرس و نظایر آن) بر ماندگاری افراد و کاهش تمایل کارکنان به ترک و جابه جایی شغلی دارد، به مدیران این امکان را می دهد که برای حفظ منابع انسانی ارزش آفرین در سازمان اقدامات کارسازی انجام دهند (Karatepe, 2016).

کاهش سطح درهم تنیدگی و در پی آن، افزایش تمایل کارکنان به ترک سازمان فعلی، به میزان زیادی در واکنش به ناتوانی مدیریت سازمان در تأمین امنیت شغلی کارکنان انجام می شود. افزون بر این، درک تهدید موقعیت شغلی فعلی و از دست دادن فرصت های آتی شغلی با قصد ترک شغل کارکنان در ارتباط است (Karatepe and Vatankhah, 2014).

با دستیابی کارکنان به سطح بالایی از امنیت شغلی و استقلال کاری درک شده در سازمان، به خصوص در وضعیت اقتصادی متلاطم و رکود، درهم تنیدگی شغلی نیز افزایش پیدا خواهد کرد که این امر در نهایت به کاهش ترک شغل در سازمان و تمایل به جست و جو برای یافتن شغل دوم خارج از سازمان منجر می شود (Murphy et al., 2013).

بنابر پژوهش های صورت گرفته (Holmes et al. 2013)، آموزش های اثربخش حین انجام شغل می تواند به گسترش تعاملات و تبادل تجربیات شاغلان کمک کند و همزمان با افزایش توانمندی افراد در نتیجه یادگیری و تقویت قابلیت های شغلی، موجب افزایش درهم تنیدگی شغلی و در نتیجه، ارتقاء امنیت شغلی آنها شود.

ملزومات امنیت شغلی

هرچند مقررات مرتبط با امنیت شغلی غالباً به مثابه عامل اصلی افزایش بیکاری در برخی اقتصادها یاد شده است، اما برخی پژوهش ها نشان داده که مقررات امنیت شغلی را نمی توان به تنهایی مقصر بیکاری بالا در این کشورها دانست (Bertola, 1990).

متغیر هم به طور مستقیم از طریق رفتار رهبران با زیردستان و هم به طور غیرمستقیم از طریق بنای سازمان سالم می تواند بر امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد (فروهان و مهداد، ۱۳۹۶). سبک های مختلفی برای مدیریت و رهبری در سازمان ها معرفی شده است. رهبری امنیت مدار سبکی از رهبری است که می تواند حس پایگاهی امن در سازمان را به کارکنان القا کند. این گونه رهبری در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، خودکنترلی و احترام به خویشتن به کارکنان زیردست کمک خواهد کرد (قلانودی و احمدیان، ۱۳۹۵) و زمانی که به کارکنان اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت در تصمیم گیری ها داده می شود، چنین ادراک می کنند که افراد بالغ، باهوش، توانا و شایسته هستند. به همین سبب، این رهبران تمام تلاش خود را برای بنای محیط کاری به کار می گیرند که در آن تمام مؤلفه های سلامت روان شناختی محیط کار از قبیل فرصت کنترل، فرصت به کارگیری مهارت، تنوع شغلی، امکان پیگیری علایق شخصی و اهداف فراشغلی یا برون سازمانی، دسترسی به درآمد، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند فراهم شده است. در نتیجه چنین شرایطی، کارکنان در موقعیت شغلی خود حس امنیت می کنند (فروهان و مهداد، ۱۳۹۶).

درهم تنیدگی شغلی و امنیت شغلی

یکی از مباحث نوین در مدیریت منابع انسانی درهم تنیدگی شغلی است که نه تنها سبب حفظ کارکنان می شود، بلکه تمایل به ترک خدمت آنان را نیز کاهش می دهد (رحیم نیا و دیگران، ۱۳۹۶). به قلمرو وسیعی از تأثیرات روان شناختی، اجتماعی و مالی که بر ابقای کارکنان در سازمان تأثیرگذار است، درهم تنیدگی شغلی می گویند (Mitchell et al., 2000). این تأثیرات نه فقط در شغل بلکه خارج از محیط کاری کارکنان نیز وجود دارد و همانند محفظه ای افراد را در سازمان احاطه کرده و از تمایل به ترک خدمت در افراد می کاهد (Zhang et al., 2012). این متغیر را می توان با توجه به میزان ارتباط کارکنان با سایر افراد یا فعالیت ها، تناسب شغل و اجتماع با جنبه های زندگی شخصی و کاری افراد و

تکامل شخصیتی را تجربه می‌کنند و با شکل‌گیری قابلیت‌های حرفه‌ای، نوعی آزادی انتخاب را برای عهده‌داری موقعیت‌های شغلی مطلوب به دست می‌آورند.

آموزش‌های علمی - کاربردی و امنیت شغلی

داشتن شغل مطمئن و تأمین آن از جمله نیازهای اولیه است که می‌تواند دستیابی به هویت و استقلال فردی، گسترش شبکه اجتماعی، احساس سودمندی و در نتیجه، سلامت روانی و شکوفایی استعدادها را یاری رساند و همزمان، از بروز مشکلات ناشی از نبود شغل نظیر فقر، انزوا و بزهکاری اجتماعی پیشگیری کند. بنابراین، همه نهاد‌های اجتماعی از جمله آموزش، باید نقش خود را برای تحقق امنیت شغلی به‌منزله روی مثبت سکه و پیشگیری یا کاهش ناامنی شغلی به‌مثابه روی منفی سکه ایفا کنند (Cheng and Chan, 2008; Sverke et al., 2002).

اگر کارکرد امنیت شغلی این باشد که سازمان فرد را طوری توانا سازد که به تخصص او در درون و بیرون سازمان نیاز باشد، در این صورت تدبیر سازکارهایی برای تواناسازی افراد ضرورت دارد. طبق تحقیقات مختلف، آموزش‌های اثربخش به صورت کاربردی می‌تواند به توانمندسازی افراد برای کسب یا نگهداری فرصت‌های شغلی و نیز ارتقاء شغلی منجر شود (وحیدی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۶؛ Burchell, 2009).

وظیفه اساسی آموزش‌های مهارتی در هر کشور از جمله آموزش‌های علمی-کاربردی، تربیت نیروی کار ماهر برای ورود به بازار کار (اشتغال‌پذیری)، و نیز فراهم آوردن فرصت آموزش مستمر برای شاغلان به منظور ماندن در موقعیت شغلی یا ارتقاء شغلی و در نتیجه، ماندگاری در بازار کار و انطباق توانمندی‌های افراد با نیازهای جدید بازار کار و تغییرات فناوری است. توان و ظرفیت تخصصی افراد یکی از مؤلفه‌های امنیت شغلی است. وقتی در سازمان توان تخصصی افراد به‌طور مستمر تقویت شود، حاصل آن انجام کارهای کیفی است که منفعت سازمان و فرد در آن تضمین می‌شود و رابطه‌ای دوطرفه بین فرد و سازمان ایجاد می‌شود. بدون اینکه بحث استخدام دائم و رسمی در میان باشد، سازمان به

طبق پژوهش‌ها، نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدام، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستان، وجود عوامل تهدیدکننده در شغل، رسیدگی نشدن به شکایات و اعتراضات، بی‌اهتمامی به شایسته‌سالاری، قانون و مقررات و ارزشیابی عادلانه از جمله عواملی هستند که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی دارند (اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹).

عوامل سازمانی متعددی نظیر رضایت از درآمد، آموزش و فرهنگ سازمانی، امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا نقش مؤثرتری در سازمان ایفا کنند؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهم‌ترین عوامل در افزایش میزان کارایی و کارآمدی سازمان است. در چنین سازمان‌هایی، افراد کارآمد تربیت می‌شوند و امنیت شغلی فراهم می‌شود. آنچه در آموزش کارکنان سازمان ضروری است ایجاد تناسب کافی بین آموزش‌ها و نیازهای شغلی کارکنان است. افزون بر این، کیفیت آموزش‌ها می‌بایست به گونه‌ای باشد که منجر به شکل‌گیری قابلیت‌های جدید و رشد حرفه‌ای کارکنان شود. همچنین، اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی هماهنگی وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و اعضای آن سازمان به بالاترین حد خود می‌رسد (دبیری‌نیا و دیگران، ۱۳۹۵).

عوامل شخصی و فردی افزون بر عوامل سازمانی بر امنیت شغلی تأثیرگذارند. از میان عوامل فردی، درآمد مهم‌ترین نقش را دارد طوری که با افزایش آن بر احساس امنیت شغلی افزوده می‌شود. متغیرهای سن و سابقه کار نیز با احساس امنیت شغلی رابطه مستقیم دارد، اما با افزایش سطح تحصیلات، ممکن است میزان احساس امنیت شغلی کارکنان کاهش یابد.

محیط کاری افراد می‌بایست فرصت نوآوری و خلاقیت را برای آنها فراهم سازد و با کمک به شناسایی و تحقق استعدادهای آنها در عمل، موجبات توانمندسازی آنها را فراهم کند. در این صورت، نوعی رابطه‌ی رهایی بخشی و نه وابستگی آور برای کارکنان در محیط سازمان فراهم می‌شود. بدین طریق، آنها همزمان با ایفای وظایف شغلی، رشد و

۵۶۱

جمشیدیان، م. ا. (۱۳۹۶). تأثیر امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. *مجله نخبگان علوم و مهندسی*، ۲(۲)، ۶۷-۵۹.

خلالوه، ا. و مهداد، ع. (۱۳۹۴). پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روان شناختی. *فصل‌نامه اخلاق در علوم فناوری*، ۱۰(۴)، ۳۷-۴۴.

خوی‌نژاد، غ. ر. و میرزایی فیض‌آبادی، ا. (۱۳۸۵). نقد و بررسی نظام آموزش عالی علمی-کاربردی کشاورزی از نظر اشتغال: مطالعه موردی مجتمع آموزش جهاد کشاورزی خراسان. *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۲(۱)، ۹۶-۸۵.

دبیری نیا، ج. و رضوی دینانی، ا. و افشان، ع. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌گاران استان هرمزگان. *پژوهش‌نامه فرهنگ‌های هرمزگان*، ۱۱(۶)، ۶۸-۸۵.

رحیم‌نیا، ف. و نصرتی، س. و اسلامی، ق. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت دولتی*، ۲(۹)، ۳۳۷-۳۵۷.

سلیمی، ج. و رضوانی، ق. (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش و ارزیابی وضعیت تدریس (مطالعه موردی دانشگاه علمی کاربردی استان کردستان). *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴(۸)، ۳۳-۶۱.

سلطانی، ا. (۱۳۷۹). نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان. *ماهنامه تدبیر*، ۱۱(۱۰۵)، ۲۶-۲۹.

سیدعلی روتبه، ب. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد کارکنان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۲(۴)، ۱۹-۲۸.

شیرزاد کبریا، ب. و نصرتی، ل. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد. *مجله مدیریت بهداشت و درمان*، ۸(۴)، ۸۵-۹۵.

عظیمی، م. ایجادی مقصودی، آ.، عزیزی آری، آ. و خلیل‌زاده، م. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین استرس شغلی و امنیت شغلی با عملکرد کارکنان. *مطالعه موردی: شرکت دارویی، آرایشی و بهداشتی مینو. سومین کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز*.

علیزاده، ن.، علی‌پور، ح.، حاجی میررحیمی، س. د.، بصام، س. ج.، منخبر، ع. و حاجی احمدی، ا. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش‌های کاردانی علمی-کاربردی در کسب مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی امام خمینی. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۱۰(۴۴)، ۳-۱۹.

فروهان، ن. و مهداد، ع. (۱۳۹۶). تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی کارکنان کارخانه پایدار فولاد آبریک اصفهان: نقش میانجی‌گرانه سلامت روان شناختی محیط کار. *مجله دانش و پژوهش*

تخصص فرد وابسته می‌شود و در نتیجه امنیت شغلی فرد تضمین می‌شود. از طرف دیگر، فردی که توان تخصصی بالایی دارد، در بیرون سازمان از جایگاه مناسبی برخوردار خواهد بود. بنابراین، تلفیق آموزش‌های علمی-کاربردی در فرایند توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها، با توجه به ساختار و وظایف سازمانی، می‌تواند یکی از رویکردهای اساسی توسعه برنامه‌های آموزشی علمی-کاربردی در نظر گرفته شود (ایرجی‌راد، ۱۳۸۸).

طبق تحقیقات صورت‌گرفته در خصوص اثربخشی آموزش‌های علمی-کاربردی (علیزاده و دیگران، ۱۳۹۷؛ محمدزاده نصرآبادی و دیگران، ۱۳۸۵)، این‌گونه آموزش‌ها از ظرفیت و جهت‌گیری لازم برای توانمندسازی و در نتیجه، ارتقاء امنیت شغلی نیروی انسانی در جامعه برخوردارند. برمبنای بازناندیشی‌ها و بررسی‌های صورت‌گرفته (خوی‌نژاد و میرزایی فیض‌آبادی، ۱۳۸۵؛ سلیمی و رضوانی، ۱۳۹۳)، این ظرفیت در اثر همگرایی پیوسته برنامه‌دستی در نظام آموزش‌های علمی-کاربردی با نیازهای متحول بازار کار، بهبود روش تدریس و محیط‌های یادگیری جذاب و مناسب، توانمندسازی حرفه‌ای آموزش‌گران، و نیز اتخاذ رویکرد تقاضامحور در ارائه آموزش‌ها به جامعه تقویت خواهد شد.

کتاب‌شناسی

اعرابی، س. م. و کمانی، س. م. ح. (۱۳۷۹). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان. *فرآیند مدیریت و توسعه*، ۱۴(۳۲)، ۸۷-۹۳.

ایرجی‌راد، ا. (۱۳۸۸). مؤلفه‌های مؤثر در برنامه‌های آموزشی علمی-کاربردی کشاورزی. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۱(۲۴)، ۱-۲۴. برومند، م. و فریدی ثانی، م. (۱۳۹۳). بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان بستان‌آباد. *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۷(۲۵)، ۷۷-۹۳.

تقی‌زاده، ج.، رسولی، ر. و بابایی، ش. (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۷(۲)، ۷۷-۵۳.

جماعتی اردکانی، ر. (۱۳۹۶). نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد. *فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی*، ۴(۴)، ۵۴-۵۹.

- of *Management and Economic Research*, 4(5), 802-813.
- Jandaghi, G., Mokhles, A. and Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6853-6858.
- Karatepe, O. M. (2016). Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2), 119-132.
- Karatepe, O. M. and Vatankhah, S. (2014). The effects of high-performance work practices and job embeddedness on flight attendants' performance outcomes. *Journal of Air Transport Management*, 37, 27-35.
- Kwantes, C. T (2007). Organizational Commitment, Intellectual Capital and Organizational Competitiveness. *South Asian Journal of Management*, 14 (3), 28-43.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J. and Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C. and 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.
- Nordenmark, M (1999). Employment Commitment and Psychological Well-being among Unemployed Men and Women. *Acta Sociologica*, 42, 135-146.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M., and König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Rosseau, D. M. (2004). Psychological contracts in organizations: *Understanding Written and Unwritten Agreements*. SAGE Publications, Inc.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yilmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A. and Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809-2823.
- Zhang, M., Fried, D. D., and Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22(3), 220-231.
- محمدشریف شریفزاده (عضو هیئت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان)
- غلامحسین عبدالزاده (عضو هیئت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان)
- در روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۳)، ۲۵-۳۴.
- قلاوندی، ح. و احمدیان، ر. (۱۳۹۵). رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و اخلاق کار. *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، ۱۱(۳)، ۳۹-۴۸.
- کیومرثی، م. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی. *ماهنامه کار و جامعه*، ۱۵۲، ۵۰-۶۲.
- محمدزاده نصرآبادی، م.، پزشکی‌راد، غ.ر.، و چیلدزی، م. (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال، توانمندی شغلی و موفقیت شغلی دانش‌آموختگان آموزش‌های عالی علمی-کاربردی در بخش کشاورزی. *پژوهش‌ها و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۲(۱)، ۷۹-۹۸.
- نجفی، م. و لطفی، ف. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی امنیت شغلی و استخدای در نظام حقوقی ایران. *فصلنامه علمی حقوقی قانون‌یار*، ۲(۸)، ۳۰-۹.
- نظری، ف.، سوری، ا. و عیدی، ح. (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۱(۲۱)، ۱۷۵-۱۸۴.
- وحیدیزاده، ع. ا.، بزرگر، م.، و احمدی، ع. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. *رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی*، ۸(۳۰)، ۸۵-۱۰۴.
- هویدا، ر.، جمشیدیان، ع.، و مختاری فر، ح. (۱۳۹۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳(۲۲)، ۶۳-۸۲.
- Bertola, G. (1990). Job security, employment and wages. *European Economic Review*. 34(4), 851-879.
- Burchell, B. J. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 365-378.
- Chang, E. (2005). Employees' overall perception of HRM effectiveness. *Human relations*, 58(4), 523-544.
- Cheng, G. H.-L., and Chan, D. K.-S. (2008). who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Fevre, R. (2007). Employment insecurity and social theory: The power of nightmares. *Work, Employment and Society*, 21(3), 517-535.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2), 161-178.
- Green, F (2009) Subjective employment security around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343-63.
- Guleryuz, G, S. Guney, E. M. Ayдын, and O. Asan (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 1-11.
- Holmes, P., Chapman, T., and Baghurst, T. (2013). Employee job embeddedness: Why people stay. *International Journal*