

تبیین رابطه امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن

شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان

ناهید مقیمی^۱، حسن سلطانی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۶ صص ۳۸-۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۰۸

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین رابطه‌ی امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن شرکت هواپیمایی آسمان در پایگاه شیراز که تعداد آن‌ها ۱۴۰ نفر بوده، می‌باشد. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه برابر ۱۰۳ نفر تعیین و پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، بین افراد جامعه توزیع شده است. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد بهره‌وری هرسی و گلداسمیت، امنیت شغلی نیسی و همکاران و مزیت رقابتی حاجی‌زاده مبارکی بوده است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به منظور نرمال‌سازی داده‌ها، و برای آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین مزیت‌های رقابتی و امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان، رابطه‌ای معنادار وجود دارد و متغیرهای امنیت شغلی و مزیت رقابتی حدود ۶/۸ درصد از کل تغییرات بهره‌وری کارکنان را توجیه می‌کنند.

کلمات کلیدی: بهره‌وری کارکنان، امنیت شغلی، مزیت رقابتی.

^۱ کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

* نویسنده مسئول: soltani.hassan74@gmail.com

پیشگفتار

امروزه در جوامع بشری، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند ارائه‌ی خدمات به عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شده است؛ البته شکی نیست که عامل انسانی مهم‌ترین بخش تحول و توسعه جوامع امروزی است. اما با نگاهی دقیق‌تر به مراحل تمدن بشری، مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده (قدرت بازو و کار مکانیکی)، به سرمایه‌ی انسانی (دانش و مهارت) که مهم‌ترین عامل ارائه‌ی خدمات سازمانی به شمار می‌رود، تکامل یافته است؛ چرا که اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده‌ی مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت تکنولوژی فاقد کارآیی و اثربخشی لازم خواهد بود و این همان بهره‌وری می‌باشد (Paydarfard, 2015).

امروزه، سازمان‌ها با چالش‌های مهمی نظیر تغییرات سریع، پویایی، پیچیدگی و نسبت‌گریزی مواجهند و دائم از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند. با درک این مهم که تغییر، جزء لاینفک سازمان‌ها شده است. قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده‌ی بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا، هرچه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره‌ی نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست، مگر این‌که به توسعه‌ی منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش برای بهبود و استفاده‌ی مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌ها و واحدهای تولید صنعتی و اقتصادی و مؤسسات خدماتی و آموزشی است. تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر، نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به رشد عملکرد مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (Abtahi & Montazeri, 2008).

تمامی تلاش‌های بشر در سازمان‌ها در نهایت، برای رسیدن به یک عملکرد عالی است و در این راه عوامل متفاوتی دخیل هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، عامل انسانی است. توجه به کارکنان به‌عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی، پدیده‌ای است که در دو دهه‌ی اخیر رشد فراوان داشته است. این جنبش نیز مانند شماری دیگر از جنبش‌های کارآمد مدیریت، سودمندی و کاربری بالایی دارد و هم اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبانی و اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است (Arizisamani, 2009).

مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه‌ی سازمان، سرمایه‌ی انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌ی گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها اثر دارد، تلاش برای توسعه‌ی تعهد در کارکنان و امنیت شغلی آنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای‌بندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. از بعضی مناظر، تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه‌ی فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند (Porter et al, 1975).

توانا شدن کارکنان یک سازمان، بدین‌صورت تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب شده می‌توانند جذب شوند. در سازمان‌های عصر حاضر، تنها رسمی‌شدن و استخدام ثابت، تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی نیست، بلکه کارآیی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند (Ahmad et al, 2014).

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. 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 (Taghizadeh et al, 2015).

به‌منظور غلبه بر شرایط نامطمئن پیچیده و پویا، تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، اعتماد به نیروی انسانی است؛ از این رو داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان می‌باشد، منافع زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت (Cording et al, 2014).

مدیران و پژوهشگران منابع انسانی بر این اعتقاد خود که کارکرد منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می‌کند، پافشاری دارند. در واقع بیشتر گزارش‌های سالانه شرکت‌ها بر این که کارکنان سازمان، مهم‌ترین دارایی آن هستند، تصریح می‌کنند. با وجود این باورها و پندارهای گسترده و اظهارنظرهای متواتر، بسیاری از تصمیمات سازمانی از اولویت نسبتاً پایینی در هر دو زمینه‌ی منابع انسانی سازمان و اداره‌ی نیروی انسانی حکایت می‌کند. به عنوان مثال، زمانی که

سازمان‌ها به کاهش هزینه نیازمندند، ابتدا امور مربوط به کارکنان یعنی مواردی چون آموزش، دستمزدها و غیره را کاهش می‌دهند (Simon et al, 2015).

اگر مدیران به طور آشکار از تعهدشان در قبال منابع انسانی پشتیبانی کنند و کارکرد منابع انسانی مسئولیت‌بنیادی در مدیریت کردن این منبع ارزشمند سازمان داشته باشد، در این صورت چرا بسیاری از تصمیم‌های سازمانی، این باور بیان شده در مورد کارکنان و یا احترام به کارکرد منابع انسانی را نشان نمی‌دهد؟ با در نظر گرفتن این واقعیت که تعداد کمی از مدیران منابع انسانی می‌توانند با بیانی اقتصادی توضیح دهند که چگونه کارکنان سازمان می‌توانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند و کارکرد منابع انسانی چه نقشی در این فرایند ایفا می‌کند، بسیاری از مدیران منابع انسانی در هدایت فعالیت‌های منابع انسانی به سوی توسعه آن دسته از ویژگی‌هایی سازمان که می‌توانند منشأ مزیت رقابتی پایدار باشند، ناموفق هستند (Ahmad et al, 2014).

هر چند ویژگی‌های ارزشمند و کمیاب منابع انسانی می‌توانند در کوتاه مدت سودی بیشتر از حد معمول برای سازمان به ارمغان بیاورند، اما اگر سایر سازمان‌ها از این ویژگی‌ها تقلید کنند، با گذشت زمان، این ویژگی‌ها چیزی بیشتر از برابری رقابتی فراهم نمی‌آورد. مدیر منابع انسانی باید بکوشد تا آن دسته از ویژگی‌های منابع انسانی سازمان را توسعه و پرورش دهد که به سادگی توسط رقبا قابل تقلید نیستند. این نکته به تمرکز بر اهمیت پدیده‌های به لحاظ اجتماعی پیچیده‌ای نظیر فرهنگ یا تاریخچه منحصر به فرد سازمان در ایجاد مزیت رقابتی اشاره می‌کند. هر سازمان تجاری یک تاریخچه‌ی منحصر به فرد دارد که موقعیت کنونی را معین می‌سازد. این تاریخچه، اغلب شالوده‌ای برای یک مزیت رقابتی فراهم می‌آورد که سایر سازمان‌ها قادر به تقلید آن نیستند (Kuffman, 2015).

در واقع بهره‌وری در کاربرد عامه و متخصصان معانی متفاوتی دارد. مثل تولید، بازده بیشتر، کاهش هزینه‌ها، انجام صحیح کار، کار دقیق‌تر و بیشتر، خودکار کردن عملیات برای دستیابی به بازده بیشتر، نسبت ساده‌ی ستاده به داده و غیره که طیف وسیعی را در بر می‌گیرد. علت این امر را می‌توان در نگرش‌های متفاوت افراد نسبت به بهره‌وری جستجو کرد. بهره‌وری در درجه‌ی اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. به عبارت دیگر، بهره‌وری استفاده‌ی مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع برای تولید محصول یا ارائه خروجی‌هاست. ورودی‌ها(نهاده‌ها)، منابعی از قبیل مواد اولیه، ابزارآلات و تجهیزات، نیروی کار و زمین و غیره هستند که برای خلق خروجی یا ستاده(محصولات تولیدی، خدمات ارائه شده)، استفاده می‌شوند. اندازه‌گیری بهره‌وری برای هر سازمان ضروری است و این امر به حدی حائز اهمیت است که می‌توان با برقراری و اجرای یک سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری، به نقاط قوت و ضعف یک سازمان

پی برد. این مقوله در مباحث تئوریک بسیار ساده است، ولی در زمان اجرا و عملیاتی کردن، آن چنان که در تئوری سهل می‌نماید، آسان نیست؛ چرا که تعریف دقیق شاخص‌ها، ایجاد مکانیزمی جهت تولید داده‌ها و اطمینان از صحت داده‌های تولید شده، اندازه‌گیری صحیح شاخص‌ها، همه و همه مواردی هستند که در عمل بسیار دشوار می‌نمایند. بنابراین باید در طراحی و اجرای سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری به آن‌ها توجه شود (Arasteh, 2008).

بنابراین بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آن چه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند. مرکز بهره‌وری ژاپن بهره‌وری را این‌گونه تعریف می‌کند: هدف از بهبود بهره‌وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آن گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد. هیات ملی بهره‌وری سنگاپور بهره‌وری را این‌چنین تعریف می‌کند: بهره‌وری عبارت است از یک نگرش فکری که برای رسیدن به بهبود تلاش می‌کند و به آن دست می‌یابد و هم‌چنین سیستم‌ها و مجموعه‌ای از فعالیت‌ها که آن نگرش را به عمل تبدیل می‌کند (Raziq and Maulabakhsh, 2015).

برخی از تعاریف مزیت رقابتی که توسط صاحب‌نظران ارائه شده، به شرح زیر ارائه می‌شود: مزیت رقابتی، تمایز در ویژگی‌ها یا ابعاد هر شرکتی است که آن را به ارائه خدمات بهتر از رقبای (ارزش بهتر)، به مشتریان قادر می‌سازد (Ram, 2014).

ارزش‌های قابل ارائه‌ی شرکت به مشتریان، مزیت رقابتی نامیده می‌شود، به نحوی که این ارزش‌ها از هزینه‌های مشتری بالاتر است (Porter, 1985).

مزیت رقابتی عبارت است از میزان افزونی جذابیت پیشنهادهای شرکت در مقایسه با دیگر رقبای از نظر مشتریان (Lazaroiu, 2015).

با توجه به تعاریف فوق، مزیت رقابتی گویای این مطلب است که، ارتباط بین ارزش‌های مورد نظر مشتری، ارزش‌های عرضه شده شرکت و ارزش‌های عرضه شده توسط رقبای شرکت الزامات و ابعاد مزیت رقابتی را تعیین می‌کند. چنانچه از دیدگاه مشتری مقایسه ارزش‌های عرضه شده شرکت با ارزش‌های عرضه شده‌ی رقبا، بیشتر به ارزش‌های مورد نظر و انتظارات او سازگارتر و نزدیک‌تر باشد. می‌توان گفت که آن شرکت در یک یا چند شاخص نسبت به رقبای خود دارای مزیت رقابتی است، به نحوی که این مزیت باعث می‌شود که شرکت در عرصه‌ی بازار نسبت به رقبای خود در نزدیکی به مشتری و تسخیر قلب وی برتری داشته باشد (Mehri, 2005).

درخشنده و محمدخانی (Derakhshandeh and Mohammadkhani, 2016) در مقاله‌ای به بررسی « رابطه‌ی بین امنیت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی» پرداختند. پژوهش حاضر با هدف سنجش میزان امنیت شغلی و بررسی رابطه‌ی متقابل امنیت شغلی با عملکرد کارکنان است. روش این پژوهش پیمایشی است و جامعه آماری تحقیق را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۹۵ تعداد آن‌ها ۴۳۷ نفر بوده است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۶ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای - نسبی انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی تحلیل شده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که امنیت شغلی و عملکرد کارکنان در سطح مطلوبی از پایایی برخوردارند. به طور کلی نتیجه‌گیری پژوهش این است برای این که عملکرد کارکنان افزایش یابد، می‌بایست مدیران بر امنیت شغلی کارکنان توجه نمایند.

بزی و محسن‌پور (Bezi and Mohsen pour, 2013)، پژوهشی با موضوع « بررسی تأثیر انواع استخدام بر بهره‌وری نیروی کار شهرداری‌ها (مطالعه‌ی موردی شهرداری گرگان)» انجام دادند. در این تحقیق به بررسی تأثیر انواع استخدام بر بهره‌وری نیروی کار در شهرداری گرگان پرداخته شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه در بین نمونه آماری ۲۶۹ نفر از کارکنان شهرداری گرگان (دارای ۹۰۰ نفر پرسنل)، اطلاعات لازم جمع‌آوری شده است. قبل از اجرا، روایی و پایایی ابزارهای پژوهش بررسی و اعتبار ابزارها محرز گردیده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که بین استخدام و انواع آن (رسمی، قراردادی و شرکتی)، با بهره‌وری نیروی کار در شهرداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از آن‌جا که استخدام عاملی است انگیزشی و نه بهداشتی، موجبات امنیت شغلی، کیفیت زندگی کاری، انگیزه، وجدان کاری و تعهد سازمانی را فراهم می‌سازد و با توجه به نتایج تحقیق این عناصر بر بهره‌وری تأثیرگذار می‌باشند.

آذری نجف‌آبادی، زرین‌جوی الوار و مهاجر (Azari najaf abadi et al, 2013)، مقاله‌ای با موضوع « بررسی عوامل موثر در بهره‌وری کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی آبادان، خرمشهر، ماهشهر)» ارائه دادند. هدف این مقاله، بررسی اهمیت نیروی انسانی به عنوان منبع استراتژیک برای سازمان‌ها و همچنین عواملی که منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود، می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه‌های (آبادان، خرمشهر و ماهشهر) می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ۲۵۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است که در نهایت میزان تأثیر انگیزش، آموزش، خلاقیت، تأثیر شیوه‌ی رهبری و عوامل مادی بر بهره‌وری کارکنان سنجیده شود که با توجه

به نتایج به دست آمده بین تمام متغیرهای ذکر شده با بهره‌وری کارکنان زن رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

آوان و طاهر (Awan and Tahir, 2015)، تحقیقی با موضوع «تاثیر محیط کار بر بهره‌وری کارکنان: مطالعه موردی بانک‌ها و شرکت‌های بیمه در پاکستان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که عواملی هم‌چون حمایت سرپرست، ارتباط با همکاران، آموزش و توسعه، انگیزه‌های جذاب و سریع و برنامه‌های شناختی، کیفیت کار مناسب در محل کار، در ایجاد یک محیط کاری که تاثیر مثبت بر سطح کارایی کارکنان دارد، کمک می‌کند.

مختاری‌نیا و همکاران (Mokhtarinia et al, 2017)، تحقیقی با موضوع «بررسی عوامل اثرگذار تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان در یک سازمان» انجام دادند. این مقاله با بررسی مبانی نظری به بررسی تاثیر تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد سازمان پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد. نوع تحقیق کاربردی بوده و روش انجام آن پیمایشی - توصیفی و مطالعات کتابخانه‌ای است. بین تمام مولفه‌های تعهد سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد آنها رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این، انگیزش مدیریت و توانمندسازی کارکنان از طریق رضایت شغلی بر عملکرد شغلی اثرگذار است.

طباطبایی‌فر و همکاران (Tabatabaeefer et al, 2017)، تحقیقی با عنوان «بررسی تاثیر مجازی سازی ساختار سازمانی بر مدیریت دانش کارکنان بانک توسعه صادرات ایران» انجام دادند. براساس خلائی که در خصوص مدلی که نحوه تاثیرگذاری درجه مجازی بودن سازمان بر عملکرد مدیریت دانش نشان داده شود، این تحقیق انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان و مدیران بخش فناوری اطلاعات و روسا و معاونین شعب بانک توسعه صادرات ایران که با مفاهیم مدیریت دانش و سازمان مجازی آشنا بودند، تشکیل دادند و به منظور جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از SPSS و آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری، PLS هوشمند بهره گرفته شد. نتایج این تحقیق نشان داد که میزان درجه‌ی مجازی شدن ساختار سازمانی بانک توسعه صادرات ایران بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر دارد. همچنین رابطه‌ی سه مولفه‌ی مجازی بودن سازمان (تمرکز بر مزیت‌های رقابتی، اعتماد در شبکه و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات) با عملکرد مدیریت دانش در این پژوهش تایید گرد

کافمن^۱ (Kaufman, 2015)، پژوهشی تحت عنوان «رقابت بازار، مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت: انتقاد و اصلاح پارادایم متعارف» انجام داد. یک گزاره در ادبیات مدیریت منابع انسانی این است که برای زنده ماندن شرکت‌ها، تشدید رقابت، باید با استفاده از روش‌های کارآیی بالا، از سرمایه انسانی بیشتر بهره ببرند. این پژوهش به شواهد تجربی گسترده‌ای از تاثیر مثبت اچ. پی. وی. پی^۲ بر عملکرد و یک مدل نظری که شامل ایده‌های استراتژی، آر. بی. وی^۳، رفتار، سرمایه انسانی و دیدگاه‌های توانایی سازمانی پرداخت. در این مقاله استدلال می‌شود که در بررسی‌های عمیق، هر دو استدلال تجربی و نظری، نقاط ضعف قابل توجهی دارند که سبب کاهش رقابت بیشتر اچ. پی. وی. پی‌ها و پیشنهاد عملکرد قوی‌تر می‌شود. این مدل همچنین نشان می‌دهد که چرا اچ. پی. وی. پی در مطالعات تجربی در مقایسه با علیت، تأثیر مثبت دارد.

دومولنار و همکاران^۴ (De Meulenaere et al, 2016)، در تحقیقی با موضوع «تجزیه و تحلیل تاثیر تنوع سنی نیروی کار بر بهره‌وری کار: نقش تعدیل‌کننده اندازه شرکت و امنیت شغلی» بیان داشتند: ادبیات پیشین هر دو اثر مثبت و منفی تنوع سنی را در بهره‌وری نیروی کار نشان داده است: مثبت به دلیل دانش بالقوه سازگاری میان کارکنان سنین مختلف و منفی به دلیل اختلاف ارزش‌های مربوط به سن است، که می‌تواند انسجام و همکاری را کاهش دهد. با استفاده از یک نمونه بلژیکی از ۵۸۹۲ مشاهدات سازمانی (۲۰۱۱-۲۰۰۸)، این اثرات متعادل را در دو راه تخمین زده است. اول، بر روی مطالعات قبلی تمرکز شده است که تأثیر تنوع سنی به شکل ویژه توزیع سن بستگی دارد: مثبت زمانی که ناهمگن است و منفی زمانی که قطبی است که توسط یافته‌های تحقیق پشتیبانی شد. دوم، بررسی دو تأثیر احتمال مدرن، اندازه شرکت و امنیت شغلی پرداخته شد. همان‌طور که انتظار می‌رود، اثر مثبت تنوع سنی در شرکت‌های بزرگ و شرکت‌هایی که امنیت شغلی بالا است، تقویت می‌شود.

شرکت هواپیمایی لولوست، نمونه‌ای است از نقشی که پدیده‌های به لحاظ اجتماعی پیچیده مانند امنیت شغلی در مزیت رقابتی بازی می‌کنند. طبق گفته‌های مدیر ارشد این شرکت، موفقیت شرکت را می‌توان به «شخصیت» آن نسبت داد: یک فرهنگ مبتنی بر تفریح و اعتماد، شور و شعوری در کارکنان ایجاد می‌کند که هر آنچه برای تأمین نیازهای مشتریان لازم است، انجام دهند- (Tabatabaefar, 2017). در کنار سنجش بهره‌وری شناخت عوامل مؤثر بر آن نیز ضروری می‌باشد.

¹ Kaufman

² High performance work practice (HPWP)

³ Resource-Based View

⁴ De Meulenaere., Boone & Buyl

با توجه به پیچیدگی و گستردگی موضوع بهره‌وری و پیامدهای آن و همچنین با توجه به عوامل مطرح شده که اکثر سازمان‌ها با آن مواجه می‌باشند، طراحی یک راهکار برای شناسایی عوامل افزایش‌دهنده آن در سازمان‌ها ضروری می‌باشد (Paydarfard, 2015).

از آنجا که صنعت هواپیمایی، صنعتی پویا و یکی از نمادهای رشد و پیشرفت هر کشور است که علاوه بر موضوع مهم حمل و نقل، خدمات ارز آوری مانند گردشگری نیز به آن وابسته است، لذا توجه ویژه به کارکنان این سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی در دنیای تجاری امروز و همین‌طور افزایش بهره‌وری کارکنان در راستای سودآوری، موضوع بسیار مهمی است که می‌بایست مورد بررسی قرار گیرد، لذا این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد؟

اهداف اصلی

- تبیین رابطه بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین پیش بینی بهره‌وری کارکنان به وسیله امنیت شغلی و مزیت رقابتی.

اهداف فرعی

- تبیین رابطه بین تمرکز بر شغل با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین جابجایی کمتر در شغل با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین انتخاب شغل مناسب با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین رضایت اقتصادی با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین عاطفی بودن محیط کار با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین احساس آرامش در کار با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین وابستگی به سازمان با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین دفاع از سازمان با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین بهبود کیفیت با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین صرفه جویی در زمان با بهره‌وری کارکنان.
- تبیین رابطه بین مدیریت هزینه با بهره‌وری کارکنان.

فرضیه‌های اصلی

بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 امنیت شغلی و مزیت رقابتی می‌توانند بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کنند.

فرضیه‌های فرعی

بین تمرکز بر شغل با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین جابجایی کمتر در شغل با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین انتخاب شغل مناسب با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین عاطفی بودن محیط کار با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین احساس آرامش در کار با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین وابستگی به سازمان با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین دفاع از سازمان با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین بهبود کیفیت با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین صرفه جویی در زمان با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.
 بین مدیریت هزینه با بهره‌وری کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن شرکت هواپیمایی آسمان پایگاه شیراز بوده که تعداد آن ۱۴۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۳ به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد و ابزار مورد استفاده شامل سه پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر بوده است:

۱- پرسش‌نامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (2000)، این پرسش‌نامه دارای ۳۰ گویه بوده و مولفه‌های آن (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می‌باشد.

۲- پرسش نامه مزیت رقابتی حاجی زاده مبارکی (۲۰۱۳)، این پرسش نامه دارای ۱۰ گویه بوده و مولفه های آن (بهبود کیفیت، صرفه جویی در زمان و مدیریت هزینه) می باشد.

۳- پرسش نامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (1980) براساس مدل آچیو^۱، ارائه شده است. این پرسش نامه با ۲۶ گویه به بررسی ۷ بعد (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری)، از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی می پردازد.

روایی ابزار اندازه گیری از روش محتوایی حاصل شد و پایایی پرسش نامه بهره‌وری کارکنان برابر ۰/۷۰، پرسش نامه امنیت شغلی برابر ۰/۷۳، پرسش نامه مزیت رقابتی برابر ۰/۷۵ با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. از شاخص های آمار توصیفی، میانگین، شاخص های مرکزی و پراکندگی و از روش های آمار استنباطی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به منظور نرمال سازی داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته های پژوهش

در جدول ۱ شاخص های توصیفی میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش آمده است.

• جدول ۱- میانگین و انحراف معیار			
بهره‌وری کارکنان	مزیت رقابتی	امنیت شغلی	
۳/۲۴	۳/۰۷	۳/۷۳	میانگین
/۷۲	/۷۰	/۶۸	انحراف معیار
-۰/۱۰۳	-۰/۵۲۵	۰/۱۱۶	چولگی
-۰/۸۶۸	-۰/۱۲۵	-۰/۷۳۶	کشیدگی

^۱ ACHIEVE

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرها را نشان می‌دهد. دامنه میانگین از ۳ تا ۴ است. مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که بالاترین میانگین (۳,۷۳) متعلق به امنیت شغلی در نمره دهی و پایین‌ترین میانگین (۳,۰۷) متعلق به مزیت رقابتی است.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

در انتخاب یک آزمون باید تصمیم بگیریم که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده کنیم یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰,۰۵ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر یا مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. چنانچه سطح معناداری در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که در این جدول با sig نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰,۰۵ باشد می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد. در غیراین صورت نمی‌توان گفت که داده‌ها توزیع‌شان نرمال است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

آزمون نرمال بودن کولموگروف- اسمیرنوف			متغیرها
sig	df	Statistic	
۰/۸۹	۱۰۲	۰/۹۹۲	امنیت شغلی
۰/۱۴۷	۱۰۲	۰/۹۹۴	مزیت رقابتی
۰/۰۶۳	۱۰۲	۰/۹۹۲	بهره‌وری کارکنان زن

با توجه به جدول شماره ۲ می‌توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند پس می‌توان گفت که این متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند و می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده کرد.

آزمون فرضیه‌ها

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر می‌باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱- تا ۱+ است و در صورت عدم وجود رابطه بین متغیرها برابر صفر می‌باشد. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های فرعی پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی

متغیر					متغیر آزمون	
بین تمرکز بر شغل						
ضریب تعیین	نوع رابطه	وجود رابطه	پیرسون			
			تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۴۲	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۰۶	بهره‌وری کارکنان
۰/۰۴۲	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۰۶	فرضیه فرعی یک
۰/۰۵۶	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۳۷	فرضیه فرعی دو
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۳۴	۰/۰۶	فرضیه فرعی سه
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۴۰	۰/۰۵۲	فرضیه فرعی چهار
۰/۰۶۶	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۵۷	فرضیه فرعی پنج
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۱۴	۰/۰۹۳	فرضیه فرعی شش
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۴۰	-۰/۰۵۲	فرضیه فرعی هفت
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۳۳	۰/۰۶۱	فرضیه فرعی هشت
۰/۰۳۱	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۴	۰/۱۷۷	فرضیه فرعی نه
۰/۰۴۷	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۰۱	۰/۲۱۶	فرضیه فرعی ده
۰/۰۲۳	مستقیم	دارد	۱۰۳	۰/۰۱۵	۰/۱۵۱	فرضیه فرعی یازده
-	-	ندارد	۱۰۳	۰/۳۰	۰/۰۶۵	فرضیه فرعی دوازده

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که فرضیه‌های فرعی ۳، ۴، ۶، ۷، ۸ و ۱۲ با توجه به اینکه سطح معناداری آن‌ها بیش از ۰/۰۵ می‌باشد تایید نشده‌اند، ولی فرضیه‌های فرعی ۱، ۲، ۵، ۹، ۱۰ و ۱۱ تایید شده‌اند. برای آزمون فرضیه اصلی اول و دوم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان

امنیت شغلی				متغیر
ضریب تعیین	پیرسون			آزمون
	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۵۱	۱۰۳	<۰/۰۰۱	۰/۲۲۵	بهره‌وری کارکنان

جدول ۵- ضریب همبستگی بین مزیت رقابتی و بهره‌وری کارکنان

مزیت رقابتی				متغیر
ضریب تعیین	پیرسون			آزمون
	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	بهره‌وری کارکنان
۰/۰۳۶	۱۰۳	۰/۰۰۲	۰/۱۹۱	

از خروجی جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که امنیت شغلی ($r = (0.225, p < .001)$) با بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معنادار دارد. هم‌چنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ($R^2 = 0.051$) است. بنابراین ۵/۱ تغییرات بهره‌وری کارکنان به وسیله امنیت شغلی توجیه می‌شود. از خروجی جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که مزیت رقابتی ($r = (0.191, p < .002)$) با بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معنادار دارد. هم‌چنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ($R^2 = 0.036$) است. بنابراین ۳/۶ تغییرات بهره‌وری کارکنان به وسیله مزیت رقابتی توجیه می‌شود. برای آزمون فرضیه اصلی سوم از آزمون تحلیل واریانس آنوا و معادله رگرسیون استفاده شد و نتایج در جدول‌های ۶ و ۷ ارائه شده است.

جدول ۶- آماره‌های آزمون آنوا^۱ (تحلیل واریانس)، برای بررسی رابطه متغیر ملاک (بهره-وری کارکنان) با متغیرهای پیش‌بین (امنیت شغلی و مزیت رقابتی)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی داری
۱	۱۱۸۴/۶۰۱	۲	۵۹۲/۳۰۰	۹/۳۶۴	< ۰/۰۰۰۱
	۱۶۲۵۵/۲۴۵	۱۰۰	۶۳/۲۵۰		
	۱۷۴۳۹/۸۴۶	۱۰۲	۵۹۲/۳۰۰		

جدول ۷- جدول ضرایب رگرسیونی امنیت شغلی و مزیت رقابتی

مدل ۱	ضرایب استاندارد شده (معمولی)	ضرایب استاندارد شده	آماره T	P- مقدار (سطح معنی داری)
-------	------------------------------	---------------------	---------	--------------------------

¹ Anova

		Beta	انحراف استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۷/۰۴۶		۸/۴۳۳	۵۹/۴۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	۲/۹۵۱	۰/۱۸۵	۰/۰۷۰	۰/۲۰۶	امنیت شغلی
۰/۰۳۰	۲/۱۸۸	۰/۱۳۸	۰/۱۵۶	۰/۳۴۲	مزیت رقابتی

با توجه به مؤثر بودن متغیرهای امنیت شغلی و مزیت رقابتی، ضریب تعیین مدل برابر ۰/۰۶۸ (R Square = ۰/۰۶۸) می باشد، به عبارت دیگر متغیرهای امنیت شغلی و مزیت رقابتی حدود ۶/۸ درصد از کل تغییرات بهره وری کارکنان را توجیه می کنند و مابقی، سهم سایر متغیرهاست. معادله رگرسیونی برای برآورد متغیر بهره وری کارکنان به کمک متغیرهای ذکر شده به شرح زیر است:

مزیت رقابتی \times ۰/۳۴۲ + امنیت شغلی \times ۰/۲۰۶ + ۵۹/۴۱ = بهره وری کارکنان

نتایج رگرسیون نشان می دهد که امنیت شغلی و مزیت رقابتی، بر بهره وری کارکنان تأثیر دارند یا به عبارتی متغیر بهره وری کارکنان را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه گیری

دارایی های هوشمند سازمان، یا به عبارتی دیگر منابع انسانی، سرمایه های ارزشمندی هستند که نگهداری از آنها در یک سازمان به عهده مدیریت نهاده شده است و وی مسؤول ایجاد زمینه های آموزش و پرورش مناسب و بالندگی آنها را به عهده دارد تا بتواند پاسخگوی مسؤلیت های خطیر خود در آنان در جهت « اندیشه و کردار » پیشگاه خداوند بوده و با عقلانی نمودن و هوشمندانه تر ساختن اهداف سازمانی گام بردارد و بر کیفیت کار ایشان علاوه بر کمیت افزوده، و در نهایت بهره وری سازمان را ارتقاء دهد.

افراد با نیازهای گوناگون وارد سازمان می شوند و هیچ فردی به طور کامل توانایی های یکسانی در این نیازها ندارد. برخی افراد اساساً با پول راضی می شوند، برخی دیگر تنها به فکر ارضای احساس ایمنی هستند. توجه به تفاوت های فردی، مطلب بسیار مهمی است؛ اما بدان معنا نیست که نمی توان آنچه باعث امنیت شغلی می شود را پیش بینی کرد. نبود احساس امنیت شغلی در دو بعد اتفاق می افتد. بعد اول احساساتی است که مربوط به محیط کار یا به عبارت بهتر کل شغل می شود. مانند انتقال به یک رتبه پایین تر در سازمان، انتقال به شغلی هم سطح شغل قبلی در سازمان، اخراج از کار و استرس شغلی. تغییر سازمانی نیز مربوط به این بعد عدم امنیت شغلی است به این صورت که تغییر ممکن است اخراج موقتی یا دائم کارکنان را در پی داشته باشد و باعث کاهش امنیت شغلی

شود. بعد دوم مربوط به احساساتی است که فرد در مورد ویژگی‌های شغل دارد. مانند احساس کارکنان نسبت به حقوق و دستمزد، ترفیع و ارتقاء در شغل، عدم اختیار در تصمیم‌گیری‌ها و عاطفی بودن محیط کار امکان بهبود بهره‌وری در سطح سازمان در گرو بهبود بهره‌وری فردی مدیریت، می‌باشد. توجه به فرهنگ بهره‌وری بایستی از سطوح مدیریت آغاز گردد، چرا که بسیاری از موانع و مشکلاتی که زمینه‌های کاهش بهره‌وری را فراهم می‌آورند به عملکرد مدیریت باز می‌گردد و سایر منابع انسانی دخالتی در بروز آنها ندارند. اصلاح فرهنگ حاکم بر یک مدیر، از زیربنایی‌ترین اقدامات حرکت به سمت ارتقای بهره‌وری است. ارتباط بین ارزش‌های مورد نظر مشتری، ارزش‌های عرضه شده شرکت و ارزش‌های عرضه شده توسط رقبای شرکت الزامات و ابعاد مزیت رقابتی را تعیین می‌کند. چنانچه از دیدگاه مشتری مقایسه ارزش‌های عرضه شده شرکت با ارزش‌های عرضه شده رقبا، بیشتر به ارزش‌های مورد نظر و انتظارات او سازگارتر و نزدیک‌تر باشد. می‌توان گفت که آن شرکت در یک یا چند شاخص نسبت به رقبای خود دارای مزیت رقابتی است، به نحوی که این مزیت باعث می‌شود که شرکت در عرصه بازار نسبت به رقبای خود در نزدیکی به مشتری و تسخیر قلب وی برتری داشته باشد. اگر فعالیت‌های بیشتر مردم یک جامعه آمیخته با بینش، دانش و کوشش باشد می‌توان حاکمیت بهره‌وری را در جامعه پذیرفت. منظور از بینش، باور و اعتقاد در کار است. اگر شخص نسبت به کاری که انجام می‌دهد از انگیزه بسیار قوی برخوردار باشد، کافی به نظر نمی‌رسد بلکه باید شیوه‌های انجام کار را نیز خوب بداند و ناآگاهانه برای انجام کاری قدم بردارد و بالاخره ویژگی سوم یعنی کوشش به معنای تلاش عملی برای انجام کار است. در اقتصاد امروز شرکتی که به بقاء خود ادامه می‌دهد، شرکتی است که بتواند محصولات و خدمات را سریع‌تر از رقبا طراحی، تولید کرده و به مشتریان تحویل دهد. برای این که یک شرکت بتواند به پاسخ‌گویی به مشتری دست پیدا کند باید به مشتریانش دقیقاً آن چیزی را بدهد و زمانی بدهد که به آن نیاز دارد و در نتیجه یک شرکت باید هر کاری بنماید تا نیازهای مشتریان را شناسایی و آنها را برطرف کند. تنش‌های ایجاد شده از احساس عدم امنیت شغلی می‌تواند محیط خارج از کار و حتی احساس رضایت فرد از زندگی را تحت تاثیر خود قرار دهد. محققین علم رفتار سازمانی به این نتیجه دست یافته‌اند که طرز برخورد‌های کاری و غیرکاری با هم مرتبط می‌باشند، بدین معنی که کیفیت تجربیات حرفه‌ای شخص بر روی کیفیت تجربیات غیرحرفه‌ای تاثیر می‌گذارد. احساس عدم امنیت شغلی محتملاً، بر روی ادراک فرد از توانایی‌هایش تاثیر گذارده و همچنین احساس فرد از ارزش خود را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. احساس ناشی از عدم امنیت شغلی ممکن است بر روی چشم‌انداز فرد به زندگی تاثیر منفی گذارده و در وی یک حس نارضایتی از زندگی به وجود آورد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد‌های زیر بیان می‌گردد:

ایجاد دوره‌های ضمن خدمت و آموزش مستمر کارکنان، چرا که باعث افزایش توانایی کارکنان زن در شغل خود و متعاقب آن احساس ارزشمندی و مفید بودن در سازمان را پدید می‌آورد و در نهایت منجر به احساس امنیت شغلی و افزایش بهره‌وری می‌شود.

ایجاد حس حمایت‌گرانه در واحدهای مختلف به نحوی که به هر واحد کاری در تحقق اهداف کمک کنند، وجود این حس در کارکنان زن، حس ارزشمندی را افزایش می‌دهد.

ایجاد روش‌های بهبود مستمر در خصوص عملکرد کارکنان زن، زیرا که هم باعث آگاهی کارکنان زن نسبت به عملکرد خود می‌شود و از سوی دیگر در جریان نتایج مثبت و منفی کارهای خود، قرار می‌گیرند و با اصلاح آنها حس روانی امنیت در شخص به وجود می‌آید.

بر همگان آشکار است که امروزه اقتصاد و مسایل مالی حرف اول را در زندگی افراد بازی می‌کند. افزایش روزافزون فشارهای اقتصادی و نگرانی از بابت آینده اقتصادی خانوار، بر زندگی قشر کثیری از جامعه سایه افکنده است. لذا سازمانی که به دنبال افزایش توان رقابتی خود و بهره‌وری کارکنان می‌باشد، باید به این بعد امنیت شغلی نگاه ویژه‌ای داشته باشد. تعیین حقوق و دستمزد متناسب با ساعات کار و سختی کار، همین‌طور ایجاد سیستم کارانه و پاداش، در کنار حقوق و از همه مهم‌تر در نظر گرفتن بیمه‌های تکمیلی در کنار بیمه‌های عادی، همگی از مواردی هستند که می‌توانند باعث احساس رضایت اقتصادی در فرد و در نهایت بهره‌وری گردند.

تأمین آینده‌ی شغلی کارکنان به منظور کاهش استرس و نگرانی و در نتیجه افزایش راندمان کاری

References:

- Abtahi, S. H. , Montazeri, M. (1387). "Competency- Based Management and its role in Human Resources Management". Journal Management System. Volume 57. Pages 1-16.
- Ahmad, A., Bosua, R., Scheepers, R. (2014). "Protecting organizational competitive advantage: A knowledge leakage perspective". Computers & Security. Volume 42. Pages 27-39.
- Araste, A. (2008), "Revision in Productivity", All-Union Journal of Applied Science and Technology, N 22.
- Arizi Samani, H. Zakarpard, M and Nuri, A (2009). The Relationship between Job Career with Job Authority and Organizational Commitment Case Study of Male and Female Personnel Research and Development Units of Industrial Companies. Women's Psychological Social Studies. Year 7. Number 1.
- Arizisamani, H. Zakerfard, M. Nouri, A. (1388). Relationship between Job Career with Job Authority and Organizational Commitment Case Study of Male and Female

Personnel Research and Development Units of Industrial Companies. women s studies (Sociological & Psychological). N 1.

Awan. AG., Tahir. MT.(2015)." Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". European Journal of Business and Management. Vol.7, No.1.

Azari Najafabadi, Abbas; Zarrinjouy Alvar, Soheila and Mohajer, Soheila (2013). Investigating the Factors Affecting the Productivity of Women in the Islamic Azad University (Case Study Abadan, Khorramshahr, Mahshahr). Second International Management Conference. Entrepreneurship and Economic Development. Qom. Payam Noor university.

Bezi, Afshin and Mohsenpour, Iman (2013). Study of the Effect of Types of Employment on the Recovery of the Municipal Workers' Work (Case Study of Gorgan Municipality), Second National Conference on Modern Management Science. Gorgan Non-Profit Higher Education Institute of Jarjani.

Cording. M., Harrison. J.S., Hoskisson. R.E.,(2014),” Walking the Talk: A Multi stakeholder Exploration of Organizational Authenticity, Employee Productivity, and Post-Merger Performance”. ACAD Manage perspect . vol. 28., No 138.

De Meulenaere.K., Boone.C., Buyl.T.(2016). “Unraveling the impact of workforce age diversity on labor productivity: The moderating role of firm size and job security”. Journal of Organizational Behavior. Volume 37. Issue 2. Pages193–212.

Derakhshandeh, Ali and Mohammad Khani, Kamran (2016). The Relationship between Job Security and the Performance of Employees of the Social Security Organization of the Provincial Governorate. International Conference on Modern Management at Horizon 1404. Tehran. Islamic State Institute. Islamic Azad University, Tehran Branch of the East.

Hafezi.Sh. Doustkam.S. Amirsadat.M.A(2017).The relationship between creativity and innovation of human resources (as independent variables) and productivity (as a dependent variable) on manufacturing companies. National Conference on New Research in Management, Economics and Humanities.Kazerun Islamic Azad University.

Hjizadeh Mobareki.F(2013). Designing and testingcausative modelfor explaining competitive advantage among gilanprovince banks. Master's Thesis. Islamic Azad University, Zanzan Branch.

Kaufman. BE., (2015), “Market competition, HRM, and firm performance: The conventional paradigm critiqued and reformulated”,Human Resource Management Review, 2015 - Elsevier Available from: <https://www.researchgate.net/publication/267635146>.

Lăzăroiu. G, (2015), Employee motivation and job performance, Adleton Academic Publishers, issue No.14, Page 97-102.

Mokhtarinia.T. Ghadirinejad.S.J. Jafaripour.S(2017).Investigating Factors Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employees' Performance in One Organization. 10th International Conference on Economics and Management. Islamic Azad University, Rasht Branch.

Mehri.A. Khodadahoseini.S.H.(2005).Designing a Competitive Advantage Model for the Iranian Automotive Industry. Human Sciences MODARES. 9(2)

Paydarfard. D. Abbaszadeh. Y. Fani.M. Hamdi.(2015)The Relationship between the Quality of Work Life of Employees with Human Resource Productivity in Islamic Azad University of Salmas, Khoy and Urmia Branches. Journal ProductivityManagement. N,32.

Porter, K. G., Sherr, E. B., Sherr. B. F., Pace, M., Sanders, R. (1985). Protozoa in planktonic food webs. J. Protozool. 32: 409-415-

Porter, L., W. Lawler, E. E., & Hacman, J. R. (1975). Behavior in Organizations, New York: Mcgraw- Hill.

Ram .J., Wu. ML., Tagg .R.(2014),"Competitive advantage from ERP projects: Examining the role of key implementation drivers".International Journal of Project Management. Volume 32, Issue 4. Pages 663-675

Raziq. A., Maulabakhsh. R.(2015). "Impact of Working Environment on Job Satisfaction". Procedia Economics and Finance. Volume 23. Pages 717-725.

Simon L Albrecht, Arnold B Bakker, Jamie A Gruman, William H Macey, Alan M Saks, (2015) "Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 2 Issue: 1, pp.7-35.

Tabatabaiefar, Seyyed. M., Ahmadi, H and Qaysari, A. (2017). Investigating the Impact of Virtualization of Organizational Structure on Knowledge Management of Export Development Bank of Iran. Third International Management, Accounting, and Knowledge Based Economics Conference with Emphasis on Resistance Economics. Tehran. Allameh Majlesi University.

Tghizadeh.J. Rasouli.R. Babaei. Sh(2015).The Effect of Organizational Justice and Occupational Safety on Organizational Commitment through Trust to Managers. Human Resource Management Researches of Imam Hossein University. N 2.

