مقاله پژوهشی کوتاه

ارزیابی رابطه بین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ناامنی شغلی با رفتار اخلاقی کارکنان

دکتر حسین رحیمی کلور[*1]، رضا کاظم‌زاده[2]

1. گروه مدیریت و اقتصاد، دانشکده ادبیات و علوم‌انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
2. گروه روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم‌تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

(تاریخ دریافت:96/3/21، تاریخ پذیرش:96/5/9)

چکیده

زمینه: امنیت شغلی به فاکتورهای اقتصادی، موقعیت تجاری و مهارت‌های شخصی فردشاغل مرتبط است. از این روی،هدف این پژوهش ارزیابی رابطه بین مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ناامنی شغلی با رفتاراخلاقی کارکنان می‌باشد.

روش: پژوهش پیش رو از نوع توصیفی- همبستگی و کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان بانک مهر اقتصاد شهر تبریز در سال 97 به تعداد 320 نفر بود. بنابراین با استفاده از جدول مورگان، تعداد 175 نفر از کارکنان با نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها از 4 پرسشنامه استاندارد استفاده شد. و در نهایت داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزارهای Spss نسخه 21 و Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: یافته‌ها نشان داد بین رفتارهای اخلاقی کارکنان با رضایت شغلی آنهارابطه مثبتی وجود دارد و بین خستگی عاطفی با فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد.

نتیجه گیری: می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان باعث افزایش کارآیی و رضایت شغلی و اثربخشی آنان می‌شود. بنابراین برای بهبود و افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد رفتارهای اخلاقی به عنوان یک اصل مهم و ضروری در محیط کار نهادینه گردد و سایرین نیز تشویق به انجام رفتارهای اخلاقی گردند.

کلید واژگان: *ناامنی شغلی، رفتار اخلاقی کارکنان، رضایت شغلی، خستگی عاطفی*

سرآغاز

یکی از پرسش‌های حائز اهمیت در ارتباط با افراد شاغل، این است که چرا فقدان امنیت شغلی[1] به وجود می‌آید و چرا روند رو به رشدی داشته است. آمارهای بغرنج حاکی از افزایش بیکاری است و در پسِ آن، امنیت شغلی در حال کاهش است. پس چگونه می‌توان امنیت را در مشاغل برقرار کرد. وقتی عدم امنیت شغلی رشد می‌کند، خطرات آن ملموس‌تر و به سادگی قابل درک می‌گردد. قابل ذکر است، برخی مدیران برای کاهش هزینه در واحد اشتغال به تعدیل نیروبه صورت غیرکارشناسانه می‌پردازند که در بسیاری از موارد از لحاظ حقوق مادی و حتی معنوی ضربات سنگینی به وارد می‌شود.

به هر نحو، امنیت شغلی به فاکتورهای اقتصادی، موقعیت تجاری و مهارت‌های شخصی[2] فرد شاغل مانند تحصیلات، سابقهٔ کار،موقعیت شغلی نیز مرتبط است؛ در واقع امنیت شغلی موافق چرخه تجاری عمل می‌کند به این صورت که در رونق اقتصادی افزایش می‌یابد و در رکوردها کاهش خواهد داشت. نیروی کار باید بتواند خود را به سرعت با شرایط، وفق داده یا به اصطلاح بطور کامل به روز باشد. امروزه بیکاری[3] بیش از پیش به منزله چشم‌گیرترین نشانه توسعه ناکافی در کشورهای جهان سوم نمایان می‌شود و داشتن شغل در این برهه یکی از دغدغه‌های ذهنی افراد و مسئولان سیاستگذار در این کشورهاست. هرچند عده‌ای معتقدند که ناامنی شغلی[4] غیرواقعی است و در حقیقت یک گردش کار و تصدی شغلی جدید اتفاق افتاده است ولی با پیشرفت تکنولوژی و تخصصی شدن کارها و رقابت‌های جدید جهان و همچنین اقتصاد ناپایدار[5] این ناامنی شغلی معضل فراگیری شده است. این ناامنی شغلی دارای پیامدهای از قبیل سرخوردگی[6] و استرس شغلی[7] و نهایتاً کاهش بهره‌وری[8] است(1) به عبارت دیگر، استرس زیاد با بسیاری از پیامدهای منفی ناشی از نابرابری رفاه شغلی[9] همراه است (2). علاوه‌بر اخراج به‌دلیل عدم نیاز،عدم حمایت‌های قانونی و قوانین ناکارآمد[10] هم می‌تواند از دلایل اصلی ناامنی شغلی درمحیط کار باشد. حتی اثرات دوران اخراج بر روی کارکنانی که شغل خود راحفظ کرده‌اند نیز وجود دارد (3). به این افراد «بازماندگان» گفته می‌شوند. بازماندگان اثرات

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: hrk6809 @ gmail.com

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.20.8]

نامطلوب تغییر را عمیقاً برای کسانی که از دست داده‌اند تجربه می‌کنند. اثرات منفی متعددی از «سندرم بازماندگان» در ادبیات، ازجمله فرسودگی شغلی، روحیه پایین، تعهد کاهش یافته، کاهش وفاداری، ناکارآمدی، کاهش عملکرد، استعفا و بدبینی می‌باشد(4). پس از اخراج، رقابت[11] سالم و سازنده می‌تواند به وسیله کاهش اخلاق[12]، کاهش تعهد و فعالیت و افزایش بی‌رویه اعتماد نسبت به مدیران درمیان کارکنان شود(3). از عوامل مهم دیگری که اخراج و ناامنی شغلی را مهیا می‌کند، کاهش هزینه‌ها و پیشرفته‌تر کردن تکنولوژی و ماشین آلات است. گرچه قوانین وضع شده خسارت‌هایی برای کاهش هزینه‌ها یا خراج به کارگر می‌پردازد (پرداخت سنوات و...) و یا حمایت‌های دیگری (بیمه بیکاری) را اعمال نموده‌اند، ولی این عوامل نمی‌تواند به‌طورقابل ملاحظه‌ای در کاهش احساس ناامنی شغلی مؤثر باشد.به هر ترتیب، عدم امنیت شغلی خود عاملی برای پایین بودن بهره‌وری و تعداد ساعات کار مفید نیروی کار در کشورهای کمتر توسعه یافته می‌باشد(5).

قابل ذکر است مدیرانِ دیگر، از پذیرش کارکنان اخراج شده، خودداری می‌کنند و این امر سبب ترس بیشتر از اخراج می‌گردد و ناامنی شغلی را شدیدتر می‌کند (6). اخلاق کاری[13] از یک سو مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به‌عنوان شخص حقیقی تأکید دارد و از سوی دیگر برخلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت‌های اخلاقی لحاظ می‌کند (7). سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیراخلاقی[14] و غیرصادقانه وارد می‌شوند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند (8). یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمان‌ها، نگرش‌های شغلی کارکنان است (9). امنیت شغلی باعث می‌شود که فرد کارهای خود را بدون استرس و اضطراب انجام داده و رفتارهای متناسب با اصول جامعه و اخلاقی از خود نشان دهد.رعایت اخلاق در سازمان، امری ضروری است تا سازمان، از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند (10). به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی از آن‌ها سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارآیی و اثربخشی سازمان[15] تاثیر بگذارد (11) لذا در مجموع می‌توان گفت چنانچه یک زیرساخت اخلاق از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن اداری و یک سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. به هر نحو، با توجه به مطالعه دستاوردهای محققان دیگر در می‌یابیم که کارفرمایان انتظار دارند کارمندان از زمان، تلاش، مهارت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند، در حالی که از نظر فرصت‌های شغلی، اشتغال در زندگی و امنیت شغلی حمایت کمتری دریافت می‌کنند. افراد با سطوح پایین‌تر و بالاتر از ناامنی شغلی بیشتر رضایت شغلی جهانی را نسبت به افراد با سطوح متوسط‌گزارشدادند. این در حالی است که کارکنانی که سطح ناامنی متوسطی دارند، بیشترین تلاش را در کار برای حفظ شغل خود دارند (12).

حال با توجه به موارد عنوان شده، این مسأله وجود دارد که مؤلفه‌هایی که باعث ایجاد ناامنی شغلی می‌شود، بررفتار غیراخلاقی کارکنان یک سازمان چه تأثیری می‌تواند داشته باشد؟ آیا این متغیرها کارکنان را به سمت اخلاق‌مداری و رفتار اخلاقی[16] سوق می‌دهد یا منجر به رفتار غیراخلاقی آن‌ها می‌شود؟

روش

پژوهش پیش‌رو در زمره پژوهش‌های کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری 320 نفر از کارکنان بانک مهر اقتصاد شهر تبریز که در سال 97 مشغول فعالیت بودند، می‌باشد. تعداد نمونه 175 نفر بود که با استفاده از جدول مورگان، از میان کارکنان با نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. از 175 نفر تعداد نمونه،130 نفر مرد و 45 نفر زن می باشد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد بود. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و براساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت تنظیم شده بود. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن0/97 به‌دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Spss نسخه 21 و Smart-PLS استفاده شد.

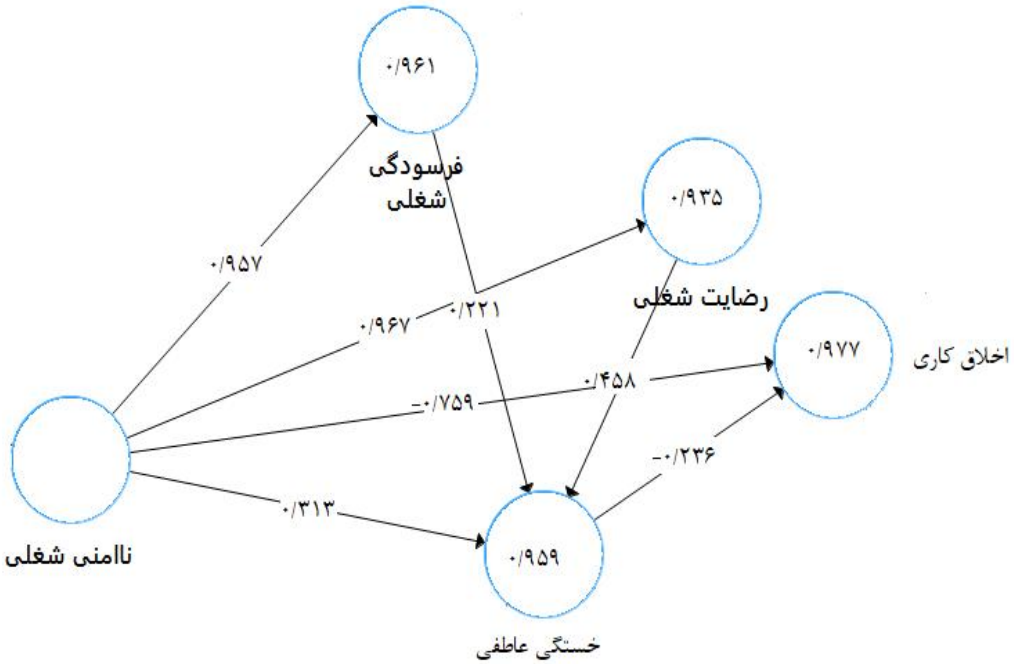
یافته‌ها

نگاره 1، مدل تحقیق استاندارد را در حالت ضرایب مسیر نشان می‌دهد. ضرایب موجود در این نگاره به دودسته تقسیم می‌شوند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.20.8]

مقاله پژوهشی کوتاه



نگاره1: مدل در حالت ضرایب استاندارد شده بار عاملی

جدول 1 ضرایب مستقیم مسیرهای مستقیم متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول 1: ضریب مسیر و عدد معنی‌داری فرضیه‌های تحقیق

	فرضیه	ضریب مستقیم	نتیجه
1	ناامنی‌شغلی -> خستگی‌عاطفی	0/313	تایید
2	ناامنی‌شغلی -> فرسودگی شغلی-> خستگی‌عاطفی	0/313	تایید
3	ناامنی شغلی -> رضایت شغلی-> خستگی‌عاطفی	0/313	تایید
4	ناامنی شغلی -> خستگی عاطفی -> اخلاق‌کاری	-0/759	تایید

با توجه به جدول 1 در فرضیه‌های 1، 2 و 3 همه ضرایب مثبت هستند بنابراین دارای رابطه مثبت و در فرضیه 4 ضریب مستقیم منفی بنابراین رابطه منفی گزارش شد.

بحث

با تهدید شغل، فرد ممکن است برای کسب اعتبار یا گذراندن روزگار به منظور حفظ شغل به کارهای غیراخلاقی دست بزند. با رشد بیشتر ناامنی، رضایت شغلی کمتر می‌گردد. از طرف دیگر نا امنی بر خستگی عاطفی نیز اثرگذار است. ناامنی شغلی با فرسودگی شغلی و عدم رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی دارد و این دو پارامتر موجب خستگی عاطفی و نهایتاً در پس آن بروز مسائل غیر اخلاقی شیوع بیشتری پیدا می‌کند و همانطور که در نتایج تحقیق مشخص شد، در خصوص فرضیه اول نشان می‌دهد که بین ناامنی شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط معنادار مستقیمی‌وجود دارد که با نتیجه تحقیق (1 و 6) هم‌راستا است. طبق فرضیه دوم، متغیر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر میانجی بین ناامنی شغلی با خستگی عاطفی نقش دارد که با نتیجه تحقیق (4 و 3) هم‌راستا است. از سوی دیگر فرضیه سوم نشان داد که متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی بین ناامنی شغلی با خستگی عاطفی نقش دارد که با نتیجه تحقیق (8 و 12) منطبق است. و نهایتاً فرضیه چهارم نیز نشان داد که متغیر خستگی عاطفی به عنوان متغیر میانجی بین ناامنی شغلی با رفتار اخلاقی نقش دارد که با نتیجه تحقیق (7 ، 11) هم‌راستا است. همان طور که یافته‌های ما نشان می‌دهد ناامنی شغلی تاثیر مستقیمی بر فرسودگی شغلی کارکنان دارد که این امر سبب عدم رفتارهای اخلاقی در آنها شده و میزان رضایت شغلی را کاهش می‌دهد. بنابراین امنیت شغلی به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند،عمل نماید و از خروج کارکنان از سازمان جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه علمکرد با کیفیت بالا را افزایش دهد. همچنین از طرفی ایجاد جو اعتماد بین کارکنان با

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.20.8]

یکدیگر، شفافیت در شرح وظایف و مسئولیت‌ها، واگذاری اختیار لازم جهت تصمیم‌گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف کارکنان که موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود، باید مورد توجه مدیران بانک‌ها قرار گیرد تا به بهبود عملکرد کارکنان منجر گردد. قابل ذکر است محدودیت‌های تحقیق به صورت زیر اعلام می‌گردد:

- تشریح رفتارهای اخلاقی نیازمند زمان طولانی است.
- عدم اعتماد کارکنان نسبت به پیاده‌سازی نتایج پژوهش و درنتیجه عدم همکاری با محقق.
- حاکم نبودن شرایط روحی یکسان برای تمامی پاسخ‌دهندگان پرسشنامه

همچنین با توجه به دستاوردهای پژوهش، پیشنهاداتی از سوی نویسندگان مطرح است که به صورت زیر دسته‌بندی شده است:

- شناسایی افراد توانمند و دادن امنیت‌شغلی
- پرداخت خسارت به منظورکاهش هزینه‌های اخراج کارمندان (شامل سنوات، بیمه‌بیکاری و ...)
- ارائه منشور اخلاقی روشن به کارمندان و آگاه نمودن آن‌ها در این حیطه
- ایجاد سیستم‌های تشویقی برای انجام رفتارهای اخلاقی
- ایجاد یک جو اخلاق‌مدار در سازمان

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که ناامنی بر فرسودگی‌شغلی، خستگی‌عاطفی و رضایت شغلی تاثیرپذیری مثبت و معناداری دارد یعنی هرچه فرسودگی‌شغلی بیشتر باشد، خستگی‌عاطفی و عدم‌رضای‌شغلی هم بیشتر است. چرا که در هنگام رشد عدم‌امنیت شغلی، خطرات قابل لمس‌تر است. از طرف دیگر ناامنی‌شغلی با میانجی خستگی‌عاطفی بر رفتاراخلاقی تاثیر معنادار اما منفی می‌گذارد. به این معنی که هرچه ناامنی و خستگی‌عاطفی بیشتر باشد، رفتار اخلاقی کاهش می‌یابد. بنابراین برای سوق دادن کارمندان به سمت رفتار اخلاقی می‌بایست از نظر امنیت شغلی در جایگاه مطلوبی باشند، هرچند که تمام تاثیرات ناشی از عدم امنیت شغلی متوجه کارفرمایان نیست، بلکه خود شخص یا کارمند هم در این موضوع می‌تواند دخیل باشد و تلاش کارمند برای ارتقاء سطح کیفیت وظایف محوله، میزان محیط کاری و کار گروهی از مواردی است که می‌تواند به امنیت شغلی بیشتر وی کمک کند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق- علمی همچون رازداری رعایت شده است.

سپاسگزاری

برای همکاری کارکنان بانک مهر اقتصاد شهر تبریز کمال تشکر را داریم.

واژه نامه

1. Job security	امنیت‌شغلی
2. Personal skills	مهارت‌های شخصی
3. Unemployment	بیکاری
4. Job Insecurity	ناامنی شغلی
5. Unsustainable economy	اقتصاد ناپایدار
6. Frustration	سرخوردگی
7. Job stress	استرس شغلی
8. Reduce productivity	کاهش بهره‌وری
9. Job welfare	رفاه شغلی
10. Ineffectiveness	ناکارآمدی
11. Competition	رقابت
12. Ethics	اخلاق
13. Administrative Ethics	اخلاق اداری
14. Immoral behavior	رفتارهای غیراخلاقی
15. Organizational effectiveness	اثربخشی سازمان
16. Moral behavior	رفتارهای اخلاقی

References

1. Rezazadeh, E. (2017). Effects of factors on employees' unethical behavior in organizations in Urmia companies. Tehran: International Conference on the Management, Economics and Marketing. (In Persian).
2. Wacker O. (2017). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of organizational identification and moral uncertainty. [MA. Thesis]. Nederland: Maastricht University. Faculty of Psychology and Neuroscience.
3. Branden N. (1994). Human without self or psychology of self-esteem. Translated by: J Hashemi. Tehran: Enteshar Publications. (In Persian).
4. BosmanJ,Rothmann S, Buiyendach JH. (2005). Jobinsecurity& performance: curvilinear effects. SA Journal of Industrial Psychology. Pp. 48-56.
5. Arabi SM. (1999). Governmental employees' job security. Tehran: Cultural Research Bureau. (In Persian).
6. Shakerinia I. (1997). Job security and satisfaction and mental health.TadbirJournal; 72: 32. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.20.8]

7. SadeqiG,Khayat-MoghadamS, Erfanian-Khanzadeh H. (2018). The relationship between information security management and work ethic. Ethics in Science and Technology; 13(1). (In Persian).

8. Alizadeh Z. (2018). Relationship between ethical intelligence and emotional intelligence with ethical behavior. Ethics in Science and Technology; 13 (2). (In Persian).

9. Azizian A, Habib EbrahimpourN,KarimanpourG,Darabi M. (2018). Analysis of the role of mediator of work ethic in the relationship between spiritual leadership and organizational commitment. Ethics in Science and Technology; 13(2). (In Persian).

10. Hasanpour A, Abbasi T, Hadipour A, (2018). Identifying and prioritizing methods of institutionalization and ethic in organization. Ethics in Science and Technology;12(1). (In Persian)

11. Tavallaei R. (2009). Determinants of employees' ethical behavior in organizations. Police Human Development Bimonthly; 6 (25). (In Persian).

12. SelenkolE,MäkikangasA,MaunoS, Kinnunen U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. BPS Journal Virtual Issue; 86(4): 522-542.

مقاله پژوهشی کوتاه

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.20.8]