

نقش آموزش پیش از استخدام و گسترش فرهنگ یادگیری در امنیت شغلی نیروی کار موقت

محمد جعفر عظیمی^۱، مهدی میرزایی^۲، احمد اشتری^۳ و قاسم شعرا^۴

^۱ کارشناس امور مالی شهرداری مهاجران golavng@yahoo.com

^۲ کارشناس منابع انسانی شهرداری مهاجران Mehdimirzaee1361@gmail.com

^۳ کارشناس IT شهرداری مهاجران Ahmadashtari.4743@gmail.com

^۴ کارشناس خدمات شهری شهرداری مهاجران qshoara@gmail.com

چکیده

امنیت شغلی یکی از دغدغه های مهم کارکنان سازمانها است. در عصر حاضر امنیت شغلی از دیدگاه نوینی موردتوجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسانها است. در این راستا هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش آموزش پیش از استخدام و گسترش فرهنگ یادگیری در امنیت شغلی نیروی کار موقت بوده است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی پیمایشی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۵۲ نفر از کارکنان موقت شهرداری مهاجران بوده اند که به روش در دسترس انتخاب شدند. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۱ بدست آمد. فرضیه های تحقیق با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که تاثیر آموزش پیش از استخدام بر امنیت شغلی برابر ۱۰/۱۵۰، برای فرهنگ یادگیری بر امنیت شغلی برابر ۱/۴۳۱ و همچنین برای آموزش پیش از استخدام بر فرهنگ یادگیری برابر ۵/۰۵۶ می باشد که در سطح معناداری ۵ درصد به معنای رابطه معنادار و مستقیم است. لذا می توان گفت که تمامی متغیرها دارای رابطه مثبت و معناداری بوده اند.

واژگان کلیدی: آموزش پیش از استخدام - فرهنگ یادگیری - امنیت شغلی - نیروی کار موقت

مقدمه

ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل مفهوم سازی شده است که یکی از موارد و مصادیق احساس امنیت است که پس از نیازهای فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار برآورده می شود. در واقع ادراک امنیت شغلی، به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی است و او را به این نتیجه هدایت می کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد.

در ایران تحولات مربوط به مقررات استخدامی در بخش دولتی با تحولات سایر کشورها متفاوت بوده از نظر تاریخی تا قبل از نهضت مشروطیت در ایران کارکنان دولتی تابع نبودند و به گونه ای دستمزدی بودند که آن هم به اراده ی حاکمان و والی و حکمرانان بستگی داشته است. اما بعد از نهضت مشروطیت طبق قانون اساسی قوای کشور به سه شعبه تقسیم شدند. سازمان اداری امور استخدامی کارکنان را تابع تصمیمات قوه مقننه یعنی اصل حاکمیت قانون گردید. اولین قانونی که وضع شد مصوب ۱۲۸۵ بود که به پرداخت حقوق به بازماندگان صاحب حقوق دیوان بود که آن زمان هم قانونی راجع به استخدام تکالیف و حقوق مستخدمین وجود نداشت. در سال ۱۳۰۱ اولین لایحه استخدام کشوری تهیه و به مجلس شورای ملی تقدیم شد و در آذر ۱۳۰۱ در پنج فصل و ۷۴ ماده به تصویب رسید. اما سالها پس از آن قوانینی در مورد مستخدمین دولت تصویب شد. تحولاتی که بعد از ۱۳۰۱ رخ داد باعث شد چندین بار این قانون را اصلاح کنند. لایحه جدید قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۲ با توجه به تحولات جدید تنوین و به مجلس تقدیم شد قانون استخدام کشوری سال ۱۳۴۵ بعد از پیروزی انقلاب اسلامی اصلاح شد و قوانین جدیدی وضع شد. دولت در اوایل سال ۱۳۸۴ لایحه ای بعنوان مدیریت خدمات کشوری برای ساماندهی استخدام و یکپارچگی مقررات استخدامی تقدیم مجلس شورای اسلامی کرد. این لایحه در مهر ۱۳۸۶ بصورت آزمایشی به مدت ۵ سال به تصویب کمیسیون رسید و شورای نگهبان آن را تأیید کرد. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵)

قوانین بین المللی حقوق بشر، به طور گسترده ای حق حمایت از کارگران در برابر از دست دادن شغل شان را به رسمیت شناخته است. بنا به بند ۲۳ از اعلامیه جهانی حقوق بشر، حق همه انسان هاست که کار کنند، به طور آزادانه کار خود را انتخاب کنند، از شرایط برابر و مطلوب کاری برخوردار باشند و از ایشان در مقابل بیکاری حمایت شود. در میثاق بین المللی حقوق اقتصادی و اجتماعی نیز حق انتخاب آزادانه کار و تأمین معاش اشاره نموده و کشورها را موظف به تأمین این حق نموده است. مواردی چون مزد منصفانه و منع تبعیض در امور شغلی و سایر ملزومات امنیت شغلی چون محدودیت معقول ساعت کار، تضمین علیه اخراج خودسرانه و استمرار شغلی را مورد توجه قرار داده و کشورهای عضو را متعهد به تأمین امنیت شغلی همه افراد در حد مقدرات نموده است. (امیری و عسکری، ۱۴۰۲)

اگر سازمانها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند، نمی توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند؛ زیرا که عدم امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصتهای ترفیع می شود در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمانها برآورده نمی شود. (دیرلم و ژنگ، ۲۰۱۷)

از جمله عواملی که بر امنیت شغلی نقش دارد، آموزش پیش از استخدام است. امروزه آموزش به عنوان یکی از روش های توسعه منابع انسانی سازمان ها مطرح می باشد. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان های زنده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می شود، ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان ها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند؛ به همین دلیل آموزش به عنوان یکی از وظایف اصلی

¹ Dirlam & Zheng

مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان عامل مهم مورد توجه قرار می گیرد. (حسین زاده، ۲۰۱۸)

سازمان ها تحت فشار عوامل بیرونی و داخلی ملزم به همسانی خود با تغییرات پرشتابان هستند. موجودیت سازمانها و شرط بقای آنان، توجه به خواسته های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و انسانی محیط پیرامون آنهاست. سازمانهای موفق خواهند توانست از جمیع عوامل بهره گرفته توانمندی های خود را ارتقا داده و کارنامه درخشان بهره وری را از آن خود نمایند.

کارکنان جزء لاینفک سازمان ها محسوب می شوند. آنان نیز مانند سازمان ها متولد شده و مراحل رشد را پشت سر می گذارند و قوای فکری و جسمی آنان روز به روز تحلیل می رود. کارکنانی که شایستگی و صلاحیت دارند برای همیشه از این شایستگی و صلاحیت برخوردار نیستند. مهارت های آنان رو به تحلیل می رود و پیشرفت تکنولوژی باعث منسوخ شدن نوع مهارت آنها می شود. لذا باید برای آموزش کارکنان و تجهیز آنها به مهارت های روز فکری بشود.

آموزش دارای اهدافی از قبیل توسعه مهارت ها، تغییر رفتار و افزایش صلاحیت ها می باشد. اهداف آموزش انواع، سطوح مهارت ها، توانایی ها، دانش و نگرش شرکت کنندگانی که برنامه کامل آموزش آنها را در بر می گیرد مشخص می کند. مهارت های مورد نیاز را به سه گروه تقسیم می نمایند: مهارت های فنی، مهارت ایجاد ارتباط با افراد و مهارت حل مسأله. (هدیش، ۲۰۱۰)

سازمان ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. به عقیده آریه دگاس در شرایط کنونی، یادگیری تنها مزیت رقابتی پایدار است به عبارتی، محور پارادایم های جدید، یادگیری است. لذا سازمانهایی موفق تر هستند که سریع تر و بهتر از رقبا به شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییرات محیطی دست می یابند. شکل گیری این رویکرد به اوایل قرن بیستم باز می گردد. چنین شرایطی سازمانها به فکر اصلاح قوانین و مقررات خود به منظور تطبیق با شرایط محیط برآمدند. سازمان های مذکور بیش از آنکه تطبیقی باشند تحولی هستند. در چنین سازمانهایی همه کارکنان به کشف، بهره برداری، انتقال دانش، ارتقای یادگیری جمعی و ارتقای ظرفیت خلق آینده تشویق می شوند. آرمان، ارزش و مدل های ذهنی به عنوان رویکرد جدید سازمان های یادگیرنده به شمار می روند.

روش شناسی:

جهت بررسی فرضیه های مطرح شده اقدام به طرح سوال به تعداد ۴۰ عدد گردیده است. جامعه آماری مورد نظر از بین کارکنان موقت شهرداری مهاجران استان مرکزی انتخاب گردیدند. شهر مهاجران از شهرهای استان مرکزی می باشد که در فاصله ۲۸ کیلومتری جنوب غرب شهر اراک، در مسیر اراک - بروجرد قرار گرفته است. این شهر از سال ۱۳۶۷ شروع به ساخت گردیده است و اکنون جمعیت آن بالغ بر ۲۵۰۰۰ نفر می باشد. در سال ۱۳۸۵ با تشکیل شهرداری مهاجران، امور خدمات و مدیریت شهری بر اساس قانون شهرهای جدید به شهرداری واگذار گردیده است.

کارکنان به خاطر ارزشی که با فکر و عمل خود برای سازمان ها ایجاد می کنند از جمله مهمترین منابع سازمان به شمار می روند به طوری که موفقیت هر سازمان در گرو برخورداری از نیروی انسانی توانمند است. این نیروها برای بروز قابلیت های خود نیازمند توجه ویژه سازمان به آن ها هستند.

پس از طرح پرسشنامه از بین جامعه آماری مورد نظر که کارکنان موقت شهرداری مهاجران بودند درخواست تکمیل پرسشنامه ها شد که تعداد ۵۲ نفر در این نظر سنجی شرکت نمودند.

یافته ها

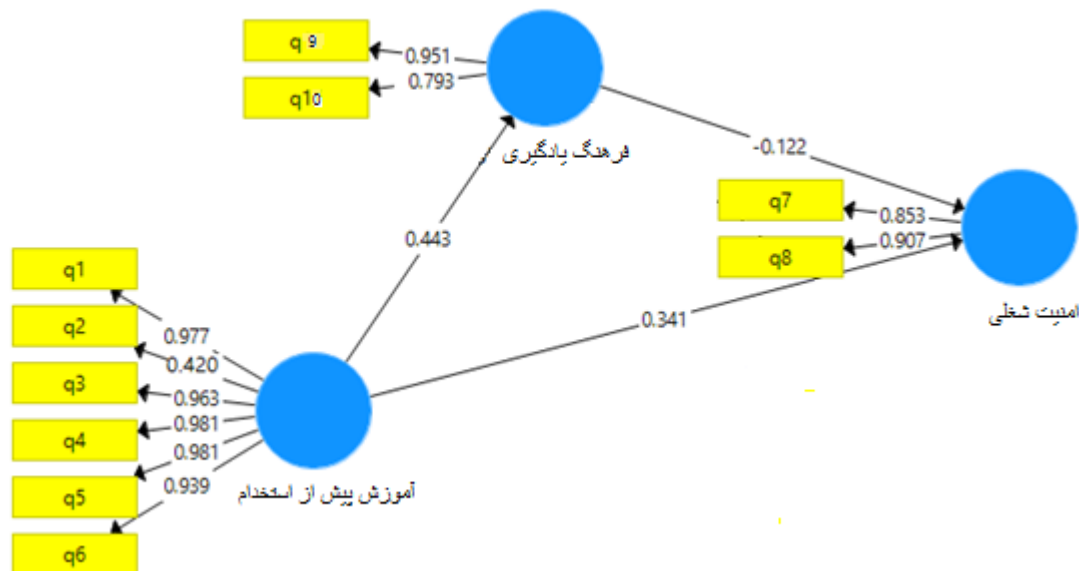
به منظور بررسی مدل پیشنهادی و دستیابی به روابط میان متغیرهای مدل، از مدلیابی معادلات ساختاری smartPLS استفاده شد. در تفسیر نتایج آزمون، چنانچه مقدار سطح خطای مشاهده شده از ۰/۰۵ بیشتر باشد، در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد. یعنی توزیع بدست آمده توزیع نرمال است. اما چنانچه مقدار معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتر باشد آنگاه توزیع مشاهده شده با توزیع مورد انتظار متفاوت است و توزیع فوق نرمال نخواهد بود.

جدول ۱ تست نرمالیتت متغیرها

متغیر	سطح معناداری	آماره آزمون	نتیجه
آموزش پیش از استخدام	۰/۰۰۰	۰/۲۹۲	غیرنرمال
فرهنگ یادگیری	۰/۰۰۰	۰/۳۳۵	غیرنرمال
امنیت شغلی	۰/۰۰۰	۰/۲۵۵	غیرنرمال

با توجه به مقادیر حاصل از آماره اسمیرنوف - کلموگروف جدول شماره ۱، می توان استنباط نمود که توزیع مورد انتظار با توزیع مشاهده شده برای تمام متغیرها تفاوت معنی داری ندارد و بنابراین توزیع این متغیرها نرمال است.

مدل اندازه گیری پژوهش

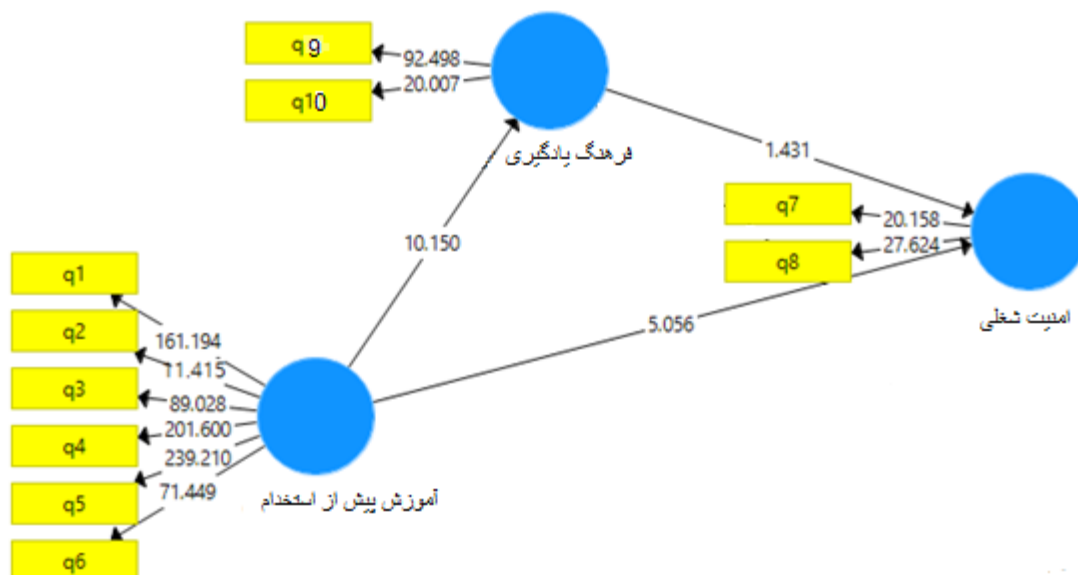


شکل ۱ مدل اندازه گیری پژوهش

همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، بار عاملی کلیه گویه ها بالاتر از ۰/۳ می باشد، لذا می توان گفت مدل اندازه گیری پژوهش حاضر از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

آزمون الگوی ساختاری

در بررسی آزمون الگوی ساختاری، ضرایب معناداری گویه ها (مقدار t)، معیار R^2 محاسبه و تفسیر می شوند. معیار اول برازش الگوی ساختاری ضرایب معناداری t است که نتیجه آن در شکل شماره ۴-۱ ارائه شده است. در صورتی که مقدار t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۰۵ است.



شکل ۲ مقدار آماره t گویه‌ها

معیار دوم الگوی ساختاری معیار R^2 می‌باشد. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص است مقادیر R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد. در مدلیابی معادلات ساختاری هنگامی که مدل دارای برازش کافی باشد، می‌توان به برآوردهای مدل اعتماد کرد. متداولترین شاخصهایی که در اغلب پژوهشها گزارش می‌شوند، در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود. با توجه به نتایج جدول، مدل پژوهش توانایی زیادی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی پژوهش دارد.

جدول ۲ مقدار R^2 متغیر درون‌زا

سازه‌ها	R^2	قدرت رابطه براساس مقدار R^2
آموزش پیش از استخدام	۰/۵۹۶	رابطه نسبتاً قوی
فرهنگ یادگیری	۰/۵۰۱	رابطه نسبتاً قوی
امنیت شغلی	۰/۶۲۳	رابطه قوی

جدول ۳ میزان رابطه متغیرها

رابطه	ضریب همبستگی	اماره تی	انحراف معیار
آموزش پیش از استخدام بر فرهنگ یادگیری	۰/۳۴۱	۵/۰۵۶	۰/۰۰۰
فرهنگ یادگیری بر امنیت شغلی	۰/۱۲۲	۱/۴۳۱	۰/۲۵۱
آموزش پیش از استخدام بر امنیت شغلی	۰/۴۴۳	۱۰/۱۵۰	۰/۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار آماره تی برای تاثیر آموزش پیش از استخدام بر امنیت شغلی برابر ۱۰/۱۵۰، برای فرهنگ یادگیری بر امنیت شغلی برابر ۱/۴۳۱ و همچنین برای آموزش پیش از استخدام بر فرهنگ یادگیری برابر ۵/۰۵۶ می‌باشد که در

سطح معناداری ۵ درصد به معنای رابطه معنادار و مستقیم است. لذا می توان گفت که تمامی متغیرها دارای رابطه مثبت و معناداری بوده اند.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

اهمیت پرداختن به یادگیری و عوامل موثر در آن امری اجتناب ناپذیر است و تداوم و گسترش موقعیت های تدریس و یادگیری مناسب برای هر کشور، مرتبط به راه و روشها و سبک های تدریس و یادگیری است که در میان فرهنگهای متفاوت وجود دارد. رابطه میان سبکهای تدریس و یادگیری و فرهنگها مدتهاست که مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. با بررسی نتایج حاصل از تحلیل آماری می توان اینگونه تفسیر نمود که گسترش فرهنگ یادگیری در سطح مدیران بیشترین تاثیر را می تواند در تامین امنیت شغلی نیروی کار موقت داشته باشد. این تاثیر به گونه ای است که امنیت شغلی را چه در درون سازمان و چه در بیرون سازمان برای نیروی کار موقت تامین خواهد نمود.

آموزش های پیش از استخدام به صورت دانشگاهی کمترین تاثیر را در تامین امنیت شغلی نیروی کار موقت دارد. این گونه برداشت می شود که ورود کارکنان دانشگاهی و تحصیل کرده به یک سازمان ارتباطی با گسترش فرهنگ یادگیری در کارکنان قدیمی سازمان ندارد و این دو موضوع تا حدود زیادی با هم در تعارض هستند، ممکن است این موضوع ریشه در تفکرات کارکنان قدیمی و پر سابقه یک سازمان داشته باشد به صورتی که ورود یک نیروی تازه وارد را با تحصیلات دانشگاهی به راحتی کنار خود تحمل نمی کنند، در حالیکه این موضوع برای کارمند تازه واردی که به صورت مربی گری آموزش های پیش از استخدام را دریافت کرده باشد بسیار کمتر است و این کارمندان به راحتی جایگاه خود را در سازمان پیدا کرده و از امنیت شغلی بالاتری برخوردار هستند. توجه به این نکته می تواند قابل تاکید باشد که آموزش به صورت مربی گری در تامین امنیت شغلی برون سازمانی یک کارمند با قرارداد کاری موقت نیز موثر است.

با در نظر گرفتن نسبت های به دست آمده و رد و تایید شدن فرضیه های طرح گردیده در این پژوهش می توان این نتیجه کلی را برداشت کرد که آموزش های پیش از استخدام به صورت دانشگاهی تاثیر بسیار کمتری از آموزش های ارائه شده در قالب مربی گری در تامین امنیت شغلی کارکنان موقت خواهد داشت.

پیشنهادات

آموزش به صورت مربی گری می توان در فرا گرفتن فرهنگ سازمانی یک سازمان دخیل دانست برای مثال به جرات می توان گفت یک کارمند از ابتدای ورود به یک سازمان و حتی قبل از ورود به یک سازمان (هنگامی که در مراحل آموزش پیش از استخدام قرار دارد) در حال یادگیری فرهنگ سازمان می باشد و این موضوع می تواند به امنیت شغلی کارمند در آینده کمک شایانی نماید. حتی اگر سازمان نیازی به تمدید قرارداد کارمند نداشته باشد، آن دسته از کارمندانی که خود را با شرایط سازمان و فرهنگ غالب آن وفق داده اند بالطبع با استرس های کمتری از نظر روانی روبرو خواهند بود در نتیجه قابل پیش بینی است که در خارج از سازمان هم به راحتی شغل مناسبی برای خود پیدا خواهند نمود.

منابع

اصانلو، بهاره، فاریابی، نگار. (۱۴۰۱). بررسی اثر هماهنگی فرآیندهای سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد رقابتی با تاکید بر نقش میانجی قابلیت های پویا و چابکی سازمانی، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۱۲ (۴)

امیری، فاطمه، عسکری، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر امنیت شغلی منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش عسلویه، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۶ (۴)

بهرامی، حمیدرضا، داستانی، معصومه، پور امینی، زهرا. (۱۳۹۵). رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، مجله خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۷ (۳)

خلج آبادی، پریدخت. (۱۴۰۲). تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر بهره وری با نقش میانجی انگیزه شغلی کارکنان شرکت تلاونگ، پانزدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

عطائی قراچه، مسعود، داودی، سید محمدرضا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مطالعه موردی: کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۹ (۱) ۹

عفیفی پور، ابوذر، هرندی امین، حسین، محمد بیگی دهقی، احسان، عبدلی سجزی، احسان. (۱۴۰۱). تاثیر آموزش و توسعه مهارت های کارکنان بر رشد سازمان های دولتی، چهارمین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری غلامی، معصومه، عسکری، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت منابع انسانی بر مهارت های اجتماعی و اخلاق سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش لامرد، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۶ (۴)

Dirlam, J. Zheng, H. (2017). "Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective", *Journal Social Science & Medicine* 178, 95-103.

Gurevitch J., Koricheva J., Nakagawa S., Stewart, G. (2018). "Meta-analysis and the science of research synthesis", *Journal Nature* 555, 175-182.

Haidich A. B. (2010). "Meta-analysis in medical research", *Hippokratia Quarterly Medical of Journal*, 14 (Suppl 1): 29-37.

Hosseinzadeh, H. (2018). "The Impact of Economic Growth on Income Distribution in Middle Eastern and North African Countries in the Approach to Spatial Relevance", *Journal of Economic Research and Policies*, 25 (2), 260-233.