

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بررسی احساس امنیت شغلی در میان روزنامه‌نگاران ایران

پژوهش و نگارش:

دکتر سید محمد مهدی زاده

شعبانعلی بهرام‌پور





پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

بررسی احساس امنیت شغلی در میان روزنامه‌نگاران ایران

پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات

پژوهش و نگارش: دکتر سیدمحمد مهدی زاده - شعبانعلی بهرام‌پور

ویراستار علمی: دکتر فرهاد امام جمعه

ویراستار ادبی: سیدمرتضی کاظمی یزدی

تعداد: ۲۰۰ نسخه ویژه مخاطبان خاص - تیر ۱۳۸۶

همه حقوق این اثر برای پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات محفوظ است.

در غیر این صورت پیگرد قانونی دارد.

نشانی: تهران، پایین‌تر از میدان ولیعصر (عج)، خیابان دمشق، شماره ۱۱، صندوق پستی ۶۴۷۴ - ۱۴۱۵۵

پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات | تلفن ۸۸۹۰۲۲۱۳، دورنگار ۸۸۹۳۰۷۶ | Email: info@ric.ac.ir

www.ricac.ac.ir

فهرست مطالب

۷	سخن ناشر
۹	پیش‌گفتار

فصل اول: مقدمه

۱۳	طرح مسئله
۱۵	هدف تحقیق
۱۵	اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق

فصل دوم: چارچوب نظری و مفهومی تحقیق

۱۹	بخش اول: مفهوم توسعه منابع انسانی
۲۴	بخش دوم: امنیت شغلی و بهداشت روانی
۳۳	بخش سوم: نظریه‌های کلاسیک و امنیت شغلی
۳۸	بخش چهارم: نظریه نوکلاسیک و امنیت شغلی

فصل سوم: روش تحقیق

۵۲	جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری و شمار نمونه
----	---

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۸۵	جمع‌بندی یافته‌ها
----	-------------------

۸۷ راهکارها و پیشنهادهای
۸۷ الف) راهکارهای پیشنهادی برای پیشبرد امنیت شغلی روزنامه‌نگاران
۹۲ ب) راهکارهای پیشنهادی برای اجرای تحقیقات مشابه
۹۷ کتاب‌نامه

سخن ناشر

«بی‌شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و با انحراف فرهنگ، هرچند جامعه از بعدهای اقتصادی، سیاسی، صنعتی و نظامی قدرتمند و قوی باشد ولی پوچ و میان تهی است. اگر فرهنگ جامعه‌ای وابسته و مرتزق از فرهنگ غرب باشد، ناچار دیگر ابعاد آن جامعه به جانب مخالف گرایش پیدا می‌کند و بالاخره در آن مستهلک می‌شود و موجودیت خود را در تمام ابعاد از دست می‌دهد» (امام خمینی(ره)، صحیفه نور، ج ۱۵: ص ۱۶).

رشد و توسعه اقتصادی و یا سیاسی بدون توجه به ارزشهای والای فرهنگی می‌تواند موجبات سستی و اعوجاج در اصول اعتقادی و ملی جامعه را فراهم آورد. پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات با انجام تحقیقات و پروژه‌های پژوهشی و نیز برگزاری نشستهای علمی با اهل علم و فرهنگ و ارائه نتایج حاصل در قالب «گزارش پژوهش» و یا «کتاب»، تلاش خود را مصروف گسترش ارزشهای اصیل فرهنگی می‌کند.

امید است با بهره‌گیری از توان علمی پژوهشگران بتوان گام مؤثری در برنامه‌ریزی جامع توسعه کشور برداشت.

اثر حاضر، نتیجه پژوهشی است در موضوع «بررسی احساس امنیت شغلی در میان روزنامه‌نگاران ایران» به کوشش آقایان دکتر سید محمد مهدی‌زاده و شعبانعلی بهرام‌پور که در قالب گزارش پژوهش در اختیار علاقه‌مندان قرار می‌گیرد.

یادآوری می‌شود، مطالب مندرج در گزارش پژوهش حاضر لزوماً منعکس‌کننده دیدگاه‌های پژوهشگاه نیست.

پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات

پیش‌گفتار

رسالت آگاهی بخشی و خبررسانی به مردم در جوامع امروز، عمدتاً به دوش خبرنگارانی است که به جست‌وجو، جمع‌آوری و تنظیم و انتشار اخبار از رویدادهای مختلف می‌پردازند و همگان را در جریان آنچه اتفاق افتاده است قرار می‌دهند. خبرنگاران با احساس مسئولیت و انگیزه دفاع از مصالح و منافع عمومی، هر روز پدیدآور اطلاعاتی هستند که ما در روزنامه‌ها آنها را مطالعه می‌کنیم. اگر احساس مسئولیت در قبال منافع و مصالح جامعه را از این قشر انتظار داریم باید به ایجاد فضای آزاد فعالیت مطبوعاتی و اختیار و استقلال آنها نیز بیندیشیم. باید شرایطی فراهم کنیم که روزنامه‌نگاران با طیب خاطر و با کمترین دل‌واپسی و نگرانی به جست‌وجو و اشاعه اخبار و اطلاعات بپردازند؛ شرایطی که در آن، احساس نگرانی از دست دادن شغل و یا مجموعه فشارها و ناامنیهای دیگر وجود نداشته باشد. تأمین این شرایط به نحو مطلوب، احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را افزایش می‌دهد. فقدان احساس امنیت شغلی در هر حرفه‌ای، به نتایج زیان‌بار جسمی و روحی می‌انجامد؛ اما در حرفه روزنامه‌نگاری علاوه بر آثار زیان‌بار روحی و جسمی، دارای پیامدهای ناگوار اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نیز خواهد بود. پس، لازمه پیشرفت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی،

ایجاد شرایط مناسب برای تولید و اشاعه اندیشه و اطلاعات، تأمین امنیت شغلی پدیدآوران اندیشه و اطلاعات است. در جامعه ما هر از گاهی به واسطه اتفاقات خوشایند یا ناخوشایند، عرصه روزنامه‌نگاری دچار بی‌ثباتی می‌شود و احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران دچار افت و یا نوسان می‌گردد. با توجه به اینکه نخستین گام در حل مسائل و رفع دشواریها، شناخت دقیق آنهاست، این پژوهش به بررسی احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران می‌پردازد و در پایان راهکارهایی برای پیشبرد امنیت شغلی روزنامه‌نگاران پیشنهاد می‌کند.

سیدمحمد مهدی زاده
شعبانعلی بهرامپور

فصل اول

مقدمه

www.ricac.ac.ir

طرح مسئله

در جوامع پیچیده امروزی، شغل در تمام ابعاد زندگی افراد نفوذی گسترده دارد؛ به نحوی که جامعه‌شناسان معتقد شده‌اند که به‌طور کلی سه مرحله مهم در زندگی هر فرد وجود دارد که عبارت‌اند از: انتخاب رشته تحصیلی، انتخاب همسر و انتخاب شغل. شغل شاید بیش از هر عامل دیگر در زندگی فرد مؤثر باشد. شغل، طبقه اجتماعی فرد، محل زندگی، شیوه و سبک زندگی، ساعتهای کاری و اوقاتی که وی در منزل می‌گذراند را معین می‌سازد. شغل به‌طور غیرمستقیم در حالتهای روانی، طرز فکر، ارزشها، هدفها، دورنمای زندگی و عقاید سیاسی هر فرد مؤثر است. آنرو¹ معتقد است در جامعه هیچ موقعیت خاصی نیست که در همه سطوح بتواند نیازمندهای اساسی افراد را مانند کار و شغل ارضا کند. از نقطه‌نظر جامعه‌شناسی، شغل یک نقش اجتماعی محسوب می‌شود که برابر ارزشها و الگوهای رفتاری مشخص ایفا شده تا به انتظارات و توقعاتی که از آن می‌رود پاسخ گفته باشد. نقشهای حرفه‌ای در جوامع معاصر اساساً اکتسابی‌اند و در سلسله مراتب نقشهای اجتماعی، هر شغلی جایگاه متفاوتی داراست. در جامعه ما، یکی از شغل‌های مهم و تأثیرگذار و در عین حال پرفراز و نشیب، شغل و حرفه روزنامه‌نگاری است که تحت تأثیر تحولات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، دچار

1. Anro

افت و خیزهای فراوان شده است و چه بسا به خاطر پاره‌ای رویدادهای ناخوشایند، از جمله؛ شرایط خاص ابتدای انقلاب، بسته‌شدن فضای سیاسی جامعه در چند سال اوایل انقلاب به سبب ترورها، درگیریها و مبارزه‌های مسلحانه برخی گروههای سیاسی، شرایط ویژه جنگ تحمیلی و پیامدهایش که مهم‌ترین آن بسته شدن فضای سیاسی جامعه بوده، ضریب امنیتی آن را در جامعه کاهش داده است. و این امر می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای فضای فرهنگی جامعه و کم و کیف محصولات و فرآورده‌های رسانه‌ای داشته باشد.

از آنجا که شغل روزنامه‌نگاری به سبب ویژگیهای خاص خود با دموکراسی و توسعه سیاسی یک جامعه مرتبط است، بررسی امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و راهکارهای ایجاد و افزایش آن می‌تواند جامعه را در پیمودن راه توسعه و دموکراسی یاری نماید.

امنیت شغلی عبارت است از احساس به داشتن شغلی مناسب، اطمینان از استمرار آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری آن شغل.

احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برایند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه سوق دهد که هیچ عاملی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند به استمرار اشتغال خود اطمینان داشته باشد. بسیاری از محققان معتقدند در کشورهای پیشرفته عملاً مسئله‌ای به نام امنیت شغلی به گونه‌ای که در کشورهای شرقی و جهان سوم وجود دارد، مطرح نیست، چرا که مشاغل از ثبات خاصی برخوردار هستند و افراد صرفاً ممکن است به سبب فقدان تخصص لازم از کار برکنار شوند. اما در کشورهایی مثل ایران که فضای باز سیاسی زمینه فعالیت روزنامه‌نگاری را گسترش داده، می‌تواند با فضای بسته سیاسی در اولین گام این زمینه رو به سردی گراید و یا آنکه شاغلان این حرفه از ابتدا روی این شغل حساب باز نکنند. از این رو سؤال و مسئله اصلی تحقیق این است که روزنامه‌نگاران ایران چقدر در حرفه خود، احساس امنیت شغلی می‌کنند؟

هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، شناخت و سنجش میزان احساس امنیت شغلی در میان روزنامه‌نگاران ایران، عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی و راهکارهای افزایش و پیشبرد آن می‌باشد. هدف دیگر تحقیق این است که با توجه به اطلاعات به‌دست آمده، به سیاست‌گذاران فرهنگی و قانون‌گذاران و متولیان امور مطبوعاتی کمک شود تا سیاست‌هایی تدوین کنند که ضریب امنیت شغلی حرفه روزنامه‌نگاری را افزایش دهند و شاخصهای آن را بهبود بخشند.

اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق

از آنجایی که افزایش کارایی روزنامه‌نگاران، بهبود سطح کیفی برون‌دادهای رسانه‌ای، سلامت روانی روزنامه‌نگاران، شجاعت و جسارت آنها در پیگیری منافع و مصالح عمومی جامعه و شکل‌گیری سنت حرفه‌ای‌گرایی، در گرو داشتن احساس امنیت شغلی مطلوب و ثبات و پایداری این حرفه می‌باشد، لذا ضرورت دارد این احساس در میان روزنامه‌نگاران ایران سنجیده شود و عوامل تهدیدکننده آن و راهکارهای تقویت آن، برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی و ارتباطی شناسایی و بازگو شود. با توجه به اینکه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی متولی امور مطبوعاتی کشور است، این پژوهش در مجموعه وزارت ارشاد می‌تواند ضمن شناخت آسیبها، به نقادی و اصلاح مقررات و قوانین در بخش مطبوعات کمک کند و گامی باشد در جهت تأمین امنیت شغلی و استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران.

فصل دوم

چارچوب نظری و مفهومی تحقیق

www.ricac.ac.ir

موضوع امنیت شغلی را می‌توان در نظریه‌های کلاسیک، نوکلاسیک، سیستمی و اقتضایی در مدیریت مورد بررسی قرار داد. اما قبل از تشریح این نظریه‌ها، به مفاهیم «توسعه منابع انسانی» و «بهداشت روانی» و ارتباط آنها با مفهوم امنیت شغلی می‌پردازیم.

بخش اول: مفهوم توسعه منابع انسانی

در مورد توسعه منابع انسانی، بحث فراوان شده است ولی آنچه در این راستا اهمیت دارد این است که امروزه توسعه منابع انسانی تنها با آموزشهای تخصصی و فنی حاصل نمی‌شود بلکه باید از راه نظام آموزش جامع به پرورش کارکنان سازمان پرداخت، تا کارکنان سازمان در ابعاد مختلف پرورش یابند. برای مثال اگر یک نفر مهندس یا کاردان از نظر فنی و تخصصی دارای مهارت بسیاری باشد ولی قوانین سازمان را خوب نداند و در برقراری روابط انسانی ضعف داشته باشد، یا وظایف خود را نداند، فرد توسعه یافته‌ای نیست، زیرا با توجه به نارساییهای سازمانی که در آن است نمی‌تواند توان و تخصص خود را به نحو مطلوب در اختیار سازمان گذارده و به کار گیرد.

توسعه منابع انسانی باید به دنبال ایجاد هدفهای زیر باشد:

- ایجاد آگاهی علمی و پیشبرد سطح اطلاعات و دانش کارکنان؛

۲۰ ■ بررسی احساس امنیت شغلی در میان روزنامه‌نگاران ایران

- پیشبرد قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان و سازمانها؛
- پیشبرد سطح آگاهی اجتماعی کارکنان در سازمانها؛
- توسعه مهارت و توانایی‌های انجام کار؛
- بهبود عملکرد؛
- روزآمد ساختن اطلاعات کارکنان؛
- ترفیع شغل و آماده‌سازی برای ترفیع؛
- رفع دشواریها؛
- آشنا کردن کارکنان جدید با هدفهای سازمان و آشنا کردن کارکنان قبلی با هدفهای جدید سازمان؛
- رشد شخصیت، ارزشها و اخلاقیات برای رسیدن به نظام مطلوب.

نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی

وقتی بحث امنیت شغلی پیش می‌آید در ذهن اکثر افراد این امر تداعی می‌شود که افراد باید در سازمان از وضعیت استخدامی رسمی و محکمی برخوردار باشند تا امنیت شغلی آنها تضمین شود. یا به عبارت دیگر افراد به صورت دائم و ثابت به استخدام سازمانها درآیند. این ذهنیت از این بابت که امنیت اقتصادی کارکنان تا حدودی تضمین می‌شود به ظاهر مفید است. اما از بعد دیگر، استخدام ثابت و رسمی اگرچه به ظاهر امنیت شغلی را تضمین می‌کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم‌کم افراد در سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌شوند و خود این امر امنیت شغلی آنها را به خطر می‌اندازد. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که به جای وابستگی افراد به سازمان، باید سازمانها وابسته به افراد شناخته شوند و این در گرو آن است که سازمانها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان از ابعاد مختلف، بالندگی لازم را کسب کنند. بنابراین در سازمانهای عصر حاضر دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست بلکه کارآیی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق،

نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می‌کنند. به عنوان مثال اگر یک نفر به استخدام ثابت سازمان دربیاید ولی نتواند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده کند پس از مدتی از سازمان کنار زده می‌شود و برعکس اگر کسی به‌طور موقت به استخدام سازمان درآید و در حد انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان حرکت کند و روزبه‌روز رضایت سازمان از او بیشتر شود این فرد از نظر ماهیتی به استخدام دائم سازمان درآمده است و امنیت شغلی او تضمین شده است. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، به‌طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون از سازمان نیز به تخصص و توانمندی او نیاز باشد.

همان طوری که در شکل نشان داده شده است ابعاد امنیت شغلی که از راه پرورش منابع انسانی حاصل می‌شود عبارت‌اند از:

۱. **تواناسازی تخصصی:** توان و ظرفیت تخصصی افراد یکی از مؤلفه‌های امنیت شغلی است. وقتی سازمان موجباتی فراهم کند که دائماً توان تخصصی افراد تقویت شود، حاصل آن انجام کارهای کیفی است که منفعت سازمان و فرد در آن تضمین می‌شود و یک رابطه دو طرفه بین فرد و سازمان ایجاد می‌شود. بدون اینکه بحث استخدام دائم و رسمی در میان باشد سازمان وابسته به تخصص فرد می‌شود و در نتیجه امنیت شغلی فرد تضمین می‌گردد. از طرف دیگر فردی که دارای توان تخصصی بالایی باشد در بیرون از سازمان نیز از جایگاه مناسبی برخوردار خواهد بود.

۲. **تواناسازی در جسارت و عمل:** داشتن توان تخصصی بالا برای امنیت شغلی کافی نیست بلکه تخصص به مصداق «دو صدگفته چون نیم کردار نیست» باید به‌کار گرفته شود. به‌کارگیری تخصص خود نیاز به تخصص دارد. یعنی افراد در سازمانها باید در عمل آموزش ببینند و توانا شوند. پرورش جسارت در کارکنان موجب کارگشایی در سازمان می‌شود و سازمانها به افراد کارگشا وابسته هستند. بنابراین از راه تواناسازی در جسارت می‌توان امنیت شغلی درون سازمانی و برون‌سازمانی کارکنان را تأمین کرد.

۳. **تواناسازی در تجربه‌آموزی:** امنیت شغلی یک‌باره حاصل نمی‌شود بلکه فرایندی است که به مرور زمان شکل می‌گیرد. افرادی که دارای توان تجربه‌آموزی هستند پس از مدتی امنیت شغلی خود را از راه مدون کردن تجربه‌های خود تضمین می‌کنند. تجربه‌آموزی این حسن بزرگ را دارد که در سازمان از دوباره‌کاریها، اتلاف نیرو، وقت و هزینه‌ها جلوگیری می‌کند. بنابراین تواناسازی کارکنان در تدوین تجربه‌ها می‌تواند امنیت شغلی درون سازمانی را تضمین کند و از راه به‌کارگیری این تجربه‌ها در بیرون سازمان، امنیت شغلی برون سازمانی نیز تأمین می‌شود.

۴. **تقویت رضایت شغلی:** رضایت شغلی چیزی نیست که بتوان سریع ایجاد کرد بلکه فرایندی است که تحت تأثیر عوامل مختلف شکل می‌گیرد. در سایه رضایت شغلی، امنیت شغلی کارکنان نیز تضمین می‌شود و این بدان علت است که در اثر رضایت شغلی:

۴-۱ کارکنان به‌طور قلبی راضی می‌شوند که فعالیت‌های کاری را در جهت افزایش

کمی و کیفی انجام دهند؛

۴-۲ در جهت رشد کمی و کیفی خود گام برمی‌دارند؛

۴-۳ جو عاطفی مطلوبی در بین خود ایجاد می‌کنند؛

۴-۴ در جهت رشد اجتماعی خود گام برمی‌دارند.

۵. **تواناسازی در مهارت‌های رفتاری:** اینکه کارکنان سازمان بتوانند در حد انتظارات سازمان‌های بیرونی ایفای نقش کنند، بیانگر وجود امنیت شغلی و امنیت اجتماعی است. سازمانها باید قابلیت انعطاف‌پذیری را در کارکنان خود تقویت کنند تا آنها بتوانند با اندک جرح و تعدیل در توانمندی‌هایشان نیاز سایر سازمانها را نیز برآورده کرده و از این بابت امنیت شغلی داشته باشند. تواناسازی کارکنان در مهارت‌های رفتاری موجب جذب آنها توسط بازار کار می‌شود و از این راه امنیت شغلی تأمین می‌شود.

۶. **تواناسازی در مهارت‌های ارتباطی:** آنچه در تجربه‌آموزی دارای اهمیت است تبادل تجربه‌ها است. تبادل تجربه‌ها، خود به تخصص نیاز دارد. اینکه کارکنان در داخل و خارج سازمان دست به تبادل تجربه بزنند تضمین‌کننده امنیت شغلی است. اگر افراد

سازمان دارای تجربه باشند ولی نتوانند آن را بیان کنند سازمان و افراد دیگر نمی‌توانند از آن استفاده کنند. بنابراین سازمانها باید توانمندی تبادل تجربه را در کارکنان تقویت کنند تا با بیان تخصص، توانمندی، هنر و... برای خود بازاریابی کنند.

۷. *تواناسازی در تفکر*: فکرکردن، فن یا هنری است که باید آموخت. تفکر سبب شناخت ارزشهای اجتماعی، فلسفی و درک روابط علت و معلولی و نیز معرفت به پیوستگی کلیه مسائل مادی و معنوی که زندگی انسان را در بر گرفته‌اند می‌شود. تفکر منطقی عامل درک علتها و رفع موانع و گشودن راهها و مایه پیشرفت و سازندگی در جهان است.

وقتی سازمان زمینه تفکر افراد را فراهم کند، کارکنان ایده‌های جدید پدید آورده و کاربردی می‌کنند و نیز نحوه تفکر را می‌آموزند. فن و هنر فکر کردن تضمین‌کننده امنیت شغلی آنها است. وقتی کارکنان سازمانی بتوانند خوب فکر کنند، هم در داخل سازمان و هم در خارج از آن از موقعیتهای خوبی برخوردار می‌شوند و این بدان علت است که سازمانها در عصر حاضر به انسانهای متفکر و خلاق نیاز دارند.

۸. *تواناسازی وجدان‌کاری کارکنان*: وجدان کار با امنیت شغلی رابطه مستقیمی دارد. سازمانهای عصر حاضر به کارکنانی نیاز دارند که شاخصهای وجدان‌کار در آنها تجلی عملی یافته باشد. سازمانها وابسته به انسانهای با وجدان هستند و یکی از راههای توجه به امنیت شغلی کارکنان فراهم کردن بستر لازم برای ایجاد، پرورش و کاربردی کردن وجدان کار است. وقتی وجدان کاری در افراد سازمان توانا شده باشد، آنان هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان از امنیت شغلی تضمین‌شده‌ای برخوردار می‌گردند.

با توجه به الگوی تبیین‌کننده امنیت شغلی از طریق توسعه منابع انسانی و توضیح مؤلفه‌های مربوطه لازم به یادآوری است، امنیت شغلی تنها با استخدام رسمی و ثابت امکان‌پذیر نیست بلکه باید کارکنان یک سازمان در ابعاد مختلف پرورش یافته و توانمند گردند و مهارتهای لازم را کسب کنند تا به امنیت شغلی درون و برون سازمانی به شرح زیر دست یابند.

۹. امنیت شغلی درون سازمانی: یعنی اینکه سازمان به تعهدکاری، نظام کاری، کار کیفی و جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه اینکه افراد و کارکنان سازمان از راه استخدام رسمی وابسته به سازمان باشند. زمانی که کارکنان در یک سازمان خوب پرورش یافتند حتی اگر افراد به‌طور موقت هم استخدام شده باشند به لحاظ نیاز سازمان به آنها امنیت شغلی آنان تضمین شده است.

۱۰. امنیت شغلی برون سازمانی: یعنی اینکه یک سازمان علاوه بر انجام کارهای جاری خود توسط کارکنان باید نقش یک دانشگاه علمی و کاربردی را در پرورش آنها ایفا کند و افراد را در تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مختلف تقویت کند. زمانی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد یافته شدند، بازار کار بیرون سازمان به تخصص، مهارت، دلسوزی و کار کیفی کارکنان وابسته شده و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به‌کار گیرند و به این ترتیب از این راه نیز امنیت شغلی افراد تضمین می‌گردد.

بخش دوم: امنیت شغلی و بهداشت روانی

بین احساس امنیت و بهداشت روانی ارتباط است. وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت موجب بروز اختلال خواهد شد. وجود عدم امنیت هیجان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد و فشار روانی موجب ایجاد اختلال در جسم و ذهن افراد شده و فرد را از زندگی سالم دور خواهد کرد. جایگاه امنیت در به دست آوردن زندگی سالم و مطمئن در نظریه پردازی «آبراهام مازلو»^۱ مطرح شده و از جمله نیازهای مشترک انسانها است که باید مرتفع شود تا انسان به فکر نیازهای بالاتر افتد و در جهت برآوردن آنها بکوشد. یکی از آثار امنیت، رضایت شغلی است. به عبارت دیگر رضایت شغلی از مؤلفه‌های مختلف ایجاد شده که یکی از آنها داشتن امنیت شغلی است. همچنین عواملی مثل

1. A. Maslo

تصمیم‌گیری در درون سازمان، فعالیتهای کمی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو عاطفی مطلوب و رشد اجتماعی کارکنان از جمله عواملی است که می‌تواند به احساس توانایی فردی و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالتها به امنیت روانی و شغلی منجر می‌شود و این امنیت در به‌وجود آوردن بهداشت روانی مطلوب کمک شایانی می‌کند.

احساس امنیت از جمله موضوعهایی است که در بهداشت روانی درباره آن صحبت می‌شود، رابطه‌ای که بین احساس امنیت و بهداشت روانی وجود دارد بدین صورت که وجود امنیت با آرامش و رضایت خاطر همراه است و فرد می‌تواند آسوده خاطر به زندگی ادامه دهد و برای آن برنامه‌ریزی کند، هدفهای درازمدت تدوین کند و به برنامه‌های کوتاه‌مدت خود بپردازد. در حالی که عدم امنیت با حالت‌های هیجانی ناخوشایند همراه است و باعث می‌شود که مقدری از توان زیست‌شناختی و روان‌شناختی فرد صرف مبارزه با آن شود. در این وضعیت فرد احساس اضطراب، ترس، نگرانی و تنش دارد و از داشتن زندگی آرام و مطمئن محروم است. افکارش پیرامون عوامل ایجادکننده عدم امنیت می‌چرخد و سعی می‌کند برای رسیدن به امنیت تلاش کند، لذا برنامه‌های زندگی وی تحت‌الشعاع اشتغال فکری مزاحم قرار می‌گیرد و باعث دور شدن فرد از برنامه‌های زندگی عادی و طبیعی می‌شود. فردی که دچار عدم امنیت است قادر نیست زندگی شغلی گذشته را ادامه دهد، انتظاراتی که از وی هست را نمی‌تواند برآورده سازد و در زندگی خانوادگی نمی‌تواند در نقش‌های مختلف ظاهر شود.

این وضعیت موجب پدید آمدن وقفه و اختلال در وضع بهداشت جسمانی و روانی شخص می‌شود که علائم و نشانه‌های آن قابل بررسی و مطالعه در جنبه‌های مختلف می‌باشد. پس می‌توان گفت وجود عدم امنیت یک فشار روانی پیش‌رونده و انباشتی است که مانند همه فشارهای روانی برهم‌زننده بهداشت روانی مطلوب و عامل ایجادکننده بهداشت روانی نامطلوب است.

عدم امنیت، هیجان نامطلوب (فشار روانی)، بروز اختلالات جسمی - روانی

بهداشت روانی از جمله مفاهیمی است که امروزه در بحث‌های روان‌شناختی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و دایره شمول موضوعهای آن هر روز فراگیرتر می‌شود. بهداشت روانی در سه حوزه کاربردی در روان‌شناسی یعنی پیشگیری، تشخیص و درمان اختلالات روانی مطرح است. از بین مفاهیم موجود در بهداشت روانی دو موضوع فشار روانی و مقابله از اهمیت بیشتری برخوردار هستند که در سالهای اخیر روان‌شناسان به صورت گسترده‌ای آنها را موضوع پژوهش و مطالعه خود قرار داده‌اند. این پژوهشها غالباً برای پاسخگویی به این سؤالات بوده است: فشارهای روانی چه تأثیراتی بر ارگانسیم می‌گذارند؟ چگونه می‌توان از فشار روانی جلوگیری کرد؟ سهم عوامل روانی در ایجاد آن چگونه است؟ روان‌شناسان حوزه بهداشت روانی، تأکید بسیار بر بحث قدیمی رابطه ذهن - بدن دارند که پیش‌تر در بحث‌های فلاسفه مطرح بوده است. روان‌شناسان با الهام گرفتن از این بحثها، معتقدند که ذهن با بدن ارتباط دارد و بهداشت جسمانی با عوامل روان‌شناختی درهم تنیده شده است. حلقه ارتباط بین ذهن و بدن پدیده فشار روانی است که به شرط داشتن ویژگیهایی می‌تواند صدمه‌زننده باشد.

فشار روانی

انسان برای اینکه به صورتی بهنجار فعالیت کند باید اندکی فشار روانی را احساس کند. برانگیختگی هیجانی ملایم، به انسان در جریان اجرای کاری که برعهده دارد هشیاری می‌دهد. هنگامی که مدتهای طولانی در زندگی انسانها با سکوت و آرامش همراه می‌شود آنان احساس کسالت می‌کنند و در پی چیزهای هیجان‌انگیز می‌روند. اما در عین حال فشار روانی شدید یا طولانی دارای اثرات آسیب‌زای روانی - فیزیولوژیکی است. در برخورد با عوامل فشارزای روانی هرگاه نخستین تلاش آدمی برای کنار آمدن با مسئله و مشکل به جایی نرسد در آن صورت اضطراب وی بیشتر شده و تلاشهایش کم‌انعطاف می‌شود و راه‌حلهای دیگر مسئله از نظرش دور می‌ماند.

در نیمه سده بیستم هانس سیلیه^۱ مطالعات مفیدی در زمینه تبیین مفهوم فشار روانی داشت. سیلیه در نظریه خود تحت عنوان واکنش کلی سازگاری، شرح داد که چگونه تعادل حیاتی از هم می‌پاشد و واکنش نگرانی تحت تأثیر شرایط شدید آشکار می‌شود. وی در الگوی پیشنهادی خود از سه مرحله تأثیر فشار روانی بر ارگانیزم سخن می‌گوید:

۱. مرحله هشدار؛ یا آمادگی یا مرحله آگاهی یافتن از وجود عامل فشارزای روانی است.

۲. مرحله مقاومت؛ در این مرحله ارگانیزم برای مقابله با فشار روانی از ابزارهای متفاوتی سود می‌جوید و فرد با مصرف مقداری از ذخایر زیستی خود سعی می‌کند بر فشار روانی غلبه کند.

۳. مرحله فرسودگی؛ در این مرحله توانایی فرد تحلیل می‌رود و شخص موفق نمی‌شود تا بر فشار روانی فائق آید، لذا ارگانیزم ضعیف در مقابل خطرات بیرونی ضعیف‌تر و به آسانی دچار بیماری می‌شود. دشواریهایی که به سبب این فرایند ممکن است برای انسان به وجود آید عبارت‌اند از: بیماریهای جسمانی و نشانه‌های روان‌شناختی از قبیل ناتوانی در تمرکز، برانگیختگی زودرس و شدید. الگویی که «سیلیه» معرف آن است در تبیین اثر فشار روانی بر ارگانیزم بسیار مفید و مؤثر بوده است، خصوصاً اینکه باعث رشد و توسعه رشته پزشکی روان - تنی نیز شده است. رشته‌ای که با بررسی رابطه متغیرهای روان‌شناختی با سلامت جسمانی سروکار دارد.

گروه‌بندی فشارهای روانی

در چند دهه گذشته بخش عمده‌ای از پژوهشها بر تأثیر فشارهای روانی بر انسان و فعالیتهای مختلف وی متمرکز بوده است. مثل تغییر محل سکونت، تغییرات شغلی،

1. Hans Silie

تغییر در روابط بین فردی. فشارهای روانی دارای انواع مختلف است و می‌توان آنها را براساس شدت و مدت دسته‌بندی کرد. یکی از جالب‌ترین گروه‌بندیها توسط گچل و بام^۱ (۱۹۸۳ م.) و لازاروس و کوهن^۲ (۱۹۷۷ م.) صورت گرفته است. این محققان فشارهای روانی را در سه گروه مجزا قرار داده‌اند:

۱. رویدادهای مربوط به بلایای طبیعی (قهر طبیعت) مثل سیل، زلزله، طوفان.
۲. رویدادهای فردی و شخصی مثل مرگ همسر، از دست دادن شغل، شکست شغلی، ابتلا به بیماری‌های خطرناک، شرکت در جبهه‌های جنگ.
۳. رویدادهای مربوط به شهرنشینی از قبیل، آلودگیهای صوتی و محیط زیست، گیرکردن در ترافیک، صفهای طویل و...

در گروه‌بندی یادشده مشخص می‌شود که بلایای طبیعی دارای بالاترین بار فشارزایی است و افراد درگیر را به صور مختلف آزار می‌دهد. یکی از اختلالات جدی روانی برای کسانی که تجربه فشارهای روانی دسته اول را یافته‌اند اختلال نگرانی پس از ضربه است که فراوان مورد پژوهش قرار گرفته است. مردم که در این گروه از فشار روانی قرار می‌گیرند حالت جمعی دارد و یک اجتماع را درگیر می‌سازد. خود این پدیده می‌تواند تحمل فشار روانی را آسان‌تر کند یعنی تحمل فشار روانی وقتی آسان‌تر است که عامل فشارزا بر زندگی، دیگران را هم زیر تأثیر گذاشته باشد. چنین می‌نماید که فجایع همه‌گیر (سیل، زلزله و...) غالباً نیکوترین رفتارها را در مردم برمی‌انگیزد.

در گروه دوم آن فشارهای روانی است که شخصی و فردی و تنها برای یک نفر یا یک شخص است که فشار روانی را تجربه می‌کند. مرگ همسر، از دست دادن شغل، بیکاری و... از جمله فشارهای روانی گروه دوم هستند. آنچه که در این رابطه می‌توان عنوان کرد این است که: از دست دادن شغل (اخراج)، به دنبال شغل بودن (بیکاری)، عدم اطمینان در احراز شغل (تهدید به اخراج) که در موقعیتهای اجتماعی افراد تأثیر

1. Gechel & Bam
2. Lazarus & Kohn

بسزایی دارد می‌تواند باعث فشار روانی شدید شده و زندگی فرد را در ابعاد مختلف تحت تأثیر قرار دهد، از درجه کارآیی و کفایتش بکاهد، اعتمادبه‌نفس او را کاهش دهد و دشواریهای روان‌شناختی را ایجاد کند.

امنیت

مفهوم امنیت، متغیر دیگری است که در بحث بهداشت روانی می‌توان به آن پرداخت. احساس عدم امنیت نیز نوعی فشار روانی است، چرا که مانند فشارهای روانی دیگر شخص را در حال آماده‌باش مداوم قوا و تلاطم و به هم‌ریختگی متابولیسم بدن قرار می‌دهد و اگر ادامه یابد موجود را به سوی بیماریهای جسمانی و روانی سوق خواهد داد، زیرا که ساختمان بدن انسان تحمل تنش دائمی را ندارد. ناامنی مانند همه عواطف دیگر از لحاظ کیفیت و کمیت تا حدودی لازم است زیرا برای موجود زنده انگیزه‌ای است برای ایجاد حرکت که این حرکت با رفع خطر، ناامنی را تا حد قابل‌تحملی کاهش می‌دهد. البته پرواضح است که شدت یافتن احساس ناامنی نه تنها انگیزه سودمندی نخواهد داشت بلکه استعداد فرد را در روبه‌رو شدن با دشواریها و حل آنها محدود می‌کند. نابهنجاریهای روانی و رفتاری در انسان هنگامی شروع می‌شود که احساس ناامنی به شدت بر وجود او حاکم گردد.

برای امنیت تعریفهایی ذکر شده است: احساس امنیت عبارت است از احساس فراغت نسبی از خطر. این احساس وضع خوشایندی را ایجاد کرده و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی می‌گردد. شعاری‌نژاد (۱۳۶۹ ش.) در تعریف امنیت می‌گوید:

۱. حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های شخص انجام می‌یابد.
۲. احساس ارزش شخصی، اطمینان‌خاطر، اعتمادبه‌نفس و پذیرش از طرف گروه. آنچه که در همه تعاریف برای احساس امنیت وجود دارد همانا برطرف شدن فشار روانی است و اینکه فرد احساس رضایت و آرامش دارد. برای امنیت مصادیق بسیاری می‌توان بیان کرد که امنیت شغلی یکی از آنهاست.

در امنیت شغلی موضوعهایی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنا به اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی از جمله عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است. رضایت شغلی نیز مهم‌ترین مؤلفه در حیطه رفتار سازمانی است. به علاوه رضایت شغلی جایگاهی است که در آن دیدگاه‌های روان‌شناسی اجتماعی، مکمل رویکردهای دیگر دانشمندان علوم اجتماعی، مثل اقتصاددانان و دانشمندان علوم سیاسی است.

بجتهای مربوط به رضایت شغلی به مطالعه نگرشهای مربوط به کار به پیش از جنگ جهانی اول مربوط می‌شود. در آن زمان تصور می‌شد که افزایش نرخ دستمزد، دوره‌های استراحت، افزایش تنوع در کار، تعادل اجتماعی و پخش موسیقی در زمان کار باعث رضایت شغلی می‌شود.

نتیجه‌ای که بر اثر مطالعات موسوم به اثر «هاتورن»^۱ به دست آمد؛ این بود که تأثیر شرایط مادی (مثل نور و دوره استراحت) بر روی رضایت شغلی و بارآوری به مراتب کمتر از اهمیت دوستی غیررسمی و غیرارادی گروه کار، توجهات مدیریت به کارکنان و نیز منزلتی است که به آنها داده می‌شود.

جدیدترین مدلی که از فرایند دستیابی به رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن ارائه شده مربوط به سال ۱۹۷۷ میلادی است که توسط «فرات و استارک»^۲ عنوان شده است. براساس این مدل عواملی که بر رضایت شغلی تأثیر دارند را می‌توان به عوامل درونی - محتوایی، یعنی عواملی که جزء ذات کار محسوب می‌شوند و عوامل زمینه‌ای - بیرونی تقسیم کرد. کاروکاربرد مهارت در زمره عوامل درونی - محتوایی هستند.

کار به معنای حرفه و شغل از عوامل رضایت شغلی است. کاری که برای شخص جالب و معنادار باشد باعث رضایت بیشتر است. مثلاً کارگری که بالهای هواپیما را تمیز می‌کند، بیش از کسی که به تمیزکردن کامیون آشغال می‌پردازد احساس رضایت شغلی می‌کند.

1. Hathorn
2. Frat & Stark

کاربرد مهارت، خصوصیت شغلی دیگری است که در رضایت شغلی دخالت دارد. میزان تنوع در کار، اغلب ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد. کارگران سرویس کار و دیگر کارگرانی که شغلشان چرخشی است، بیش از آنهایی که در سراسر روز تنها به انجام یک کار می‌پردازند احساس رضایت می‌کنند.

در الگوی پیشنهادی «فرات و استارک» جایگاه امنیت شغلی در بین عوامل زمینه‌ای - بیرونی است. به نظر می‌رسد امنیت شغلی در رضایت شغلی جایگاه بالایی داشته باشد. از آنجایی که کارمند در هر سازمان دارای رابطه وابستگی است، نیازهای مربوط به امنیت شغلی می‌تواند از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشد. خودسریهای مدیریت، رفتارهایی که موجب بلا تکلیفی و عدم اطمینان کارمند از تداوم اشتغال می‌گردد و یا موجب تبعیض می‌شود و نیز اتخاذ سیاستهای غیرقابل پیش‌بینی از طرف مدیریت، همگی می‌توانند انگیزه‌های نیرومند برای عدم ارضای نیازهای مربوط به تضمین امنیت در روابط شغلی و استخدام در تمام سطوح (از کارگر گرفته تا معاون یک سازمان) باشند.

از جمله عوامل مؤثر دیگر بر رضایت شغلی و احساس امنیت کارکنان، ماهیت سازمان است. هنگامی که شیوه‌های مشارکت در داخل سازمان منصفانه، مدبرانه و بدون جانب‌داری در نظر گرفته شود، کارمندان دارای رضایت بیشتر و امنیت بالاتری خواهند بود. ماهیت تصمیم‌گیریها در سازمان نیز عامل مهم دیگری است که می‌تواند بر رضایت کارکنان مؤثر باشد. کارکنانی که احساس کنند تصمیم‌گیریها در درون سازمان غیرمتمرکز است، به این معنی که قدرت در سراسر سازمان توزیع شده است، در مقایسه با کارکنانی که احساس می‌کنند تصمیم‌گیریها متمرکز است، بدین معنی که قدرت و سلطه تنها در اختیار عده معدودی در رأس سازمان است، طبعاً گروه اول احساس رضایت شغلی بیشتری می‌کنند.

علاوه بر این عوامل کلی، عوامل جزئی‌تری نیز در درون سازمان وجود دارد که می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی و به تبع آن افزایش احساس امنیت شغلی کارکنان شود:

۱. کارمندان متقاعد شوند که فعالیتهای کاری را در جهت افزایش کمی و کیفی انجام می‌دهند: یکی از هدفهای کاری کارکنان همواره باید این باشد که بهره‌وری افزایش یابد. این افزایش بهره‌وری نیز باید با کیفیت توأم باشد. به عبارت دیگر افزایش هم در کمیت صورت گیرد و هم در کیفیت فعالیتها. همچنین کارمندان متقاعد شوند که خود به عنوان عضوی از اعضای سازمان باید دارای رشد و تکامل کیفی باشند و در جهت بالا بردن کیفیت خود اقدام کنند.

۲. رشد کیفی کارکنان: وقتی کارمند یا کارگری در مؤسسه، اداره یا شرکتی استخدام می‌شود باید چنان فرض شود که کارگر یا کارمند مذکور تا مرحله بازنشستگی در آن مؤسسه یا شرکت باقی خواهد ماند. در این صورت مؤسسات و ادارات برای بالا بردن تواناییهای کارکنان خود می‌توانند برنامه‌های آموزشی مختلف طراحی کنند و کارکنان طی آموزشهای مختلف به صورت فشرده، کوتاه‌مدت و ضمن خدمت با اطلاعات جدید در زمینه تخصصی خویش آشنا خواهند شد.

۳. ایجاد جو عاطفی مطلوب: شرکتهای سازمانها و ادارات باید تلاش کنند بین اعضا و کارکنان خود جو عاطفی مناسب و سازنده‌ای ایجاد کنند به گونه‌ای که اعضا و کارکنان مؤسسه یا شرکت دارای انسجام شوند. این انسجام باید موجب گردد که جوی شبه‌خانواده در درون سازمان ایجاد گردد. یعنی کارکنان تمایل داشته باشند تعطیلات را با هم بگذرانند، در زمان تعطیلی با هم گردآیند و به نوعی با همدیگر زندگی کنند. این فعالیتها می‌تواند موجب انسجام قوی‌تری در کارکنان شود و باعث گردد تا کارکنان خود را با معیارهای رسمی درون سازمان انطباق دهند. وجود حس وفاداری قوی نسبت به گروههای غیررسمی درون سازمانی موجب می‌شود که کارگر یا کارمند، معیارهای سازمان را بپذیرد و این انسجام، باعث افزایش نفوذ سازمان بر فرد شود.

۴. رشد اجتماعی کارکنان در درون سازمان: اجتماعی شدن عبارت است از پذیرفتن هنجارها و قوانین جمعی و عمل کردن به آن هنجارها و قوانین اجتماعی. این فرایند را می‌توان از طریق آموزش سرعت بخشید. به عبارت دیگر سازمانها می‌توانند از راه

تشکیل دوره‌های آموزشی به کارکنان خود بیاموزند که چه معیارها و هنجارهایی مورد قبول مؤسسه و اداره می‌باشد و چه هنجارهایی غیرقابل پذیرش‌اند. لذا فرد به‌جای قرار گرفتن در چرخه یادگیری، از راه آزمون و خطا با آمادگی و برنامه‌ریزی دقیق و مدون، آموزش دیده و سریع‌تر به مقصد برسد. نتیجه این آموزشها این است که فرد جامعیت سازمان را قبول می‌کند و خود را به عنوان بخشی از آن در نظر گرفته و سعی می‌کند تلاشهای خود را در قالب سیاستهای کلی سازمان نظم دهد. البته اجتماعی شدن سازمانی را می‌توان فرایندی دانست که قبل از این آموزشها آغاز می‌شود. در جریان مصاحبه‌های شغلی، ظرفیت وجودی کارکنان محک می‌خورد تا معلوم شود آیا واجد نگرشهای اساسی موافق با نگرشهای سازمان هستند یا خیر؟ این مسئله موجب می‌شود به جای رشد سوگیریهای شخصی و فردی، کارکنان حالت جمع‌گرایی داشته باشند و هدفهای سازمان را سرلوحه فعالیت‌های خویش قرار دهند. این عوامل می‌تواند به نوعی احساس اطمینان و امنیت بینجامد که فرد از راه آن با رضایت بیشتری به فعالیت‌های حرفه‌ای و سازمانی خواهد پرداخت و از تواناییهای خویش بیشتر بهره خواهد گرفت که نهایتاً به نفع سیاستهای کلی سازمان است.

بخش سوم: نظریه‌های کلاسیک و امنیت شغلی

قدیمی‌ترین نظریه مدیریت، نظریه سنتی (کلاسیک) است. این نظریه به سه شاخه اصلی: مدیریت علمی، مدیریت اداری و مدیریت بوروکراتیک تقسیم می‌شود. هر سه این شاخه‌ها در دوره زمانی معینی (۱۹۵۰-۱۹۰۰ م.) و به وسیله گروه جدا از هم که به ترتیب اهل امریکا، فرانسه و آلمان بوده‌اند، پدید آمده و گسترش یافته‌اند. از سوی واضعان نظریه‌های یادشده که در حقیقت پیشگامان دانش مدیریت نیز به‌شمار می‌آیند به مقوله امنیت شغلی توجه شده است.

مدیریت علمی و امنیت شغلی

اولین دیدگاهی که در قالب تئوری کلاسیک می‌توان به آن اشاره کرد، مدیریت علمی است. در این دیدگاه، کارایی و سود بیشتر، در کانون توجه قرار دارد. دغدغه و

نگرانی کارکنان از احتمال به خطر افتادن موقعیت شغلی‌شان یا به عبارتی خطر از دست دادن شغل‌شان می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در احساس امنیت شغلی آنان به حساب آید. اصول مدیریت علمی که توسط فردریک ویسلو تیلور^۱ در کتابی تحت همین عنوان انتشار یافت، به دنیای مدیریت عرضه شد و از آن پس تیلور به عنوان پدر مدیریت علمی لقب گرفت. این اصول به‌طور خلاصه عبارت‌اند از:

- علم به جای محاسبات تجربی محض؛
 - هماهنگی به جای گسستگی؛
 - همکاری گروهی به جای فردگرایی؛
 - حداکثر بهره‌وری به جای محدودیت بهره‌وری؛
 - پرورش و ترغیب هر یک از کارکنان برای کسب حداکثر کارایی و پیشرفت فردی.
- ایده اصلی تیلور افزایش میزان سود با استفاده از شیوه‌های علمی انجام کار بود، تا با استفاده از منابع موجود حداکثر بهره‌وری حاصل شود. او در این زمینه مطالعات دامنه‌داری انجام داد و در جست‌وجوی بهترین روش انجام کارها بود. اما نکته‌ای که او در مسیر مطالعاتش با آن روبه‌رو شد، این بود که نوعی تناقض در زمینه بهینه‌سازی انجام کار با میزان امنیت شغلی درک شده از سوی کارکنان مشاهده کرد.
- به عبارتی، او قصد داشت تا از راه ایجاد شیوه‌هایی برای بالا بردن کارایی هر فرد، سود را افزایش دهد، اما کارگران نسبت به این شیوه مقاومت نشان دادند، چرا که تصور می‌کردند اگر به میزان تلاش خود بیفزایند، امکان دارد که نیاز به خدمات برخی از آنها از میان برود و در واقع شغل خود را در نتیجه افزایش کارایی از دست بدهند. یعنی کارگران دچار این نگرانی شده بودند که اگر با نهایت توان و به بهترین شکل ممکن کار کنند، ممکن است سازمان، دوستان و همکارانشان را برکنار کند. تیلور از این نیرنگ کارکنان در پنهان کردن تواناییهای کاری خودشان اظهار تأسف می‌کند و معتقد می‌شود که این موضوع تضاد و درگیری مدیریت و کارکنان سازمان را دامن می‌زند.

1. F.W. Taylor

بنابراین، امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های تیلور به شمار می‌رفت. به طوری که اگر امنیت شغلی کارکنان به نوعی تأمین می‌شد و آنان از تداوم شغلی خود به‌رغم افزایش سطح بهره‌وری اطمینان می‌یافتند، آن انقلاب مورد نظر تیلور با سهولت بیشتری تحقق می‌یافت؛ چرا که او مدیریت علمی را یک انقلاب می‌دانست و اظهار می‌کرد:

انقلاب روانی بزرگی که در طرز تلقی این دو گروه؛ مدیریت و کارکنان، تحت مدیریت علمی صورت گرفت، این است که هر دو طرف چشمان خود را از تقسیم سود به عنوان مهم‌ترین موضوع، برگردانده و همراه با یکدیگر توجه خود را به افزایش حجم سود معطوف داشته‌اند تا این سود آن‌قدر افزایش یابد که لازم نباشد بر سر چگونگی تقسیم آن نزاع کنند. آنها درخواست یافت، وقتی که مخالف هم حرکت نکنند و به جای آن هر دو دوش به دوش در یک جهت به پیش بروند، حجم سودی که به وسیله کوششهای مشترک آنها ایجاد می‌شود، واقعاً حیرت‌آور می‌گردد. آنها هر دو درخواست یافت که وقتی همکاری دوستانه و کمکهای متقابل را جایگزین دشمنی و ستیز نمایند، همراه با یکدیگر قادر خواهند بود این سود را چنان نسبت به گذشته بیشتر کنند که جای کافی برای افزایش دستمزد کارکنان و همین‌طور افزایش سود سرمایه‌گذاران نیز فراهم گردد.

نظریه اداری و امنیت شغلی

پس از توصیف مدیریت علمی، نظریه اداری به عنوان دومین نظریه از تئوریهای کلاسیک مورد بحث قرار می‌گیرد. یکی از سرشناس‌ترین افراد که غالباً او را بنیان‌گذار مدیریت جدید می‌دانند **هانری فایول**^۱ (۱۸۴۱-۱۹۲۵ م.) فرانسوی است. وی در سال ۱۹۱۶ میلادی عقاید خود را درباره مدیریت در رساله کوچکی به نام مدیریت عمومی و صنعتی منتشر کرد. او علاوه بر تعریف مدیریت به حسب وظایف، نظریات خود را به عنوان اصول کلی مدیریتی ارائه داده است.

1. Henry Fayol

این اصول عبارت‌اند از: تقسیم‌کار، اختیار و مسئولیت، انضباط، وحدت فرماندهی، وحدت جهت، اولویت منافع سازمانی بر منافع فردی، جبران خدمات کارکنان، تمرکز، سلسله مراتب، نظم، انصاف، ثبات شغلی و استخدامی، ابتکار و روحیه کار گروهی. دوازدهمین اصل **فایول** در زمینه امنیت شغلی کارکنان چنین خاطرنشان می‌کند: هر کارمند برای نشان دادن موفقیت و کارایی خود در هر زمینه تازه‌ای نیازمند زمان است. به علاوه امنیت شغلی به نوبه خود باعث افزایش کارایی و بازدهی می‌شود. در دیدگاه فایول، امنیت شغلی معادل با ثبات شغلی و استخدامی به کار رفته است. بنابراین، نکته عمده‌ای که از این دیدگاه استنباط می‌گردد این است که ثبات شغلی و استخدامی و داشتن یک کار دائمی می‌تواند مبنای مهمی برای امنیت شغلی باشد که پیامد آن افزایش کارایی و بازدهی است.

بوروکراسی و امنیت شغلی

ماکس وبر^۱ (۱۹۲۰-۱۸۶۴ م.)، بیشترین تلاش را برای روشن کردن مفهوم مدیریت بوروکراتیک به عمل آورده است.

مدیریت بوروکراتیک معمولاً دارای هفت مشخصه به شرح زیر است:

۱. قوانین و مقررات، غیرشخصی بودن، تقسیم‌کار، ساختار سلسله مراتبی، متعهد برای کار مادام‌العمر، ساختار مستقل و منطقی بودن.
۲. در نظام بوروکراتیک به استخدام به عنوان تعهدی برای شغل مادام‌العمر نگریسته می‌شود. به این معنی که هم مستخدم و هم مؤسسه، خودشان را بیش از دوران زندگی کاری مستخدم نسبت به یکدیگر متعهد می‌بینند.
۳. نگرش بوروکراتیک نیز همانند تئوری اداری بر استخدام رسمی و ثبات شغل تأکید می‌کند که موجب وفاداری به سازمان و فراهم آمدن امنیت شغل می‌باشد.
۴. استخدام در سازمانهای بوروکراتیک به دور از ملاحظات خصوصی و براساس صلاحیتهای فنی و شایستگیهای لازم صورت می‌گیرد، لذا وفاداری به سازمان به علت استخدام رسمی و ثبات شغلی افزایش می‌یابد، حداکثر امنیت شغلی فراهم می‌گردد و افراد شایسته‌ای به خدمت سازمان در می‌آیند.

1. Max Weber

۵. از طرفی در سازمانهای بوروکراتیک، وارد شدن به اداره، به ازای امنیت شغلی می‌باشد و این‌که شخص احساس امنیت کند. در این راه نباید اصل شایستگی و پیشرفت شغلی و حقوق ثابت مورد سهل‌انگاری واقع شود. توضیح این‌که باید انتصاب و ترفیع براساس شایستگی صورت گیرد.
۶. همچنین وجود چشم‌انداز روشنی از پیشرفت شغلی و داشتن حقوقی ثابت می‌تواند ملاکی برای تعیین امنیت شغلی به شمار آید.
۷. بوروکراسی، امنیت شغلی را به حداکثر می‌رساند، به همین سبب بوروکراسی همواره به علت اینکه اغلب، افرادی را که امنیت شغلی برایشان بیش از دیگر موارد مهم است، جذب می‌کند، مورد تأیید قرار گرفته است.
- ویژگیهای مثبت بوروکراسی در یک دیدگاه عبارت است از: ثبات شغلی و قابلیت پیش‌بینی، اطمینان و امنیت شغلی، حکومت عقل و منطق، تقویت دموکراسی، صراحت هدفها و افزایش تخصص. در یک نتیجه‌گیری کلی درباره بوروکراسی، می‌توان آنچه را که مبنای امنیت شغلی به‌شمار می‌رود به قرار زیر برشمرد:
- الف) استخدام رسمی و ثبات شغلی یا به عبارتی کسب اطمینان از داشتن شغل دائمی؛
- ب) به‌کارگیری نظام شایستگی؛
- ج) تعیین حقوق ثابت به اضافه بیمه بازنشستگی؛
- د) ارتقای کارکنان براساس شایستگی؛
- ه) عزل و نصب و ارتقای به دور از تبعیض و براساس قوانین و مقررات و با توجه به موارد عینی و واقعی؛
- و) جای دادن افراد در مشاغل مشخص براساس تخصص آنها.

بخش چهارم: نظریه نوکلاسیک و امنیت شغلی

نوکلاسیکها با توجه ویژه‌ای که به انسان و نیازهای او معطوف داشتند، نهضت روابط انسانی را پی‌افکنند تا قدر و منزلت انسان از حد ابزاری فراتر رفته، در جهت رضای بخشی از نیازهای او قدمهایی برداشته شود.

نهضت روابط انسانی در اثر پیشرفت‌ها و تحولات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی پدید آمده است و تئوریهای آن پاسخی به شرایط روز و مطلوب زمان بود. جنبشهای بزرگ سیاسی - اجتماعی، تجربه‌های حاصل از بحران اقتصادی و نیاز به امنیت شغلی و اتحادیه‌گرایی، توجه دنیای مدیریت را به حقوق کارکنان، بیشتر جلب کرد. یافته‌های تئوری نوکلاسیک در سالهای دهه ۱۹۴۰ میلادی در ایالات متحده آمریکا به کار گرفته شد. برنامه‌هایی از قبیل امنیت شغلی، کمکهای غیرنقدي، نشریات کارمندی و فنون تکامل یافته مدیریت منابع انسانی نمونه‌هایی از روشهای کاربردی مفاهیم نوکلاسیک به شمار می‌آید.

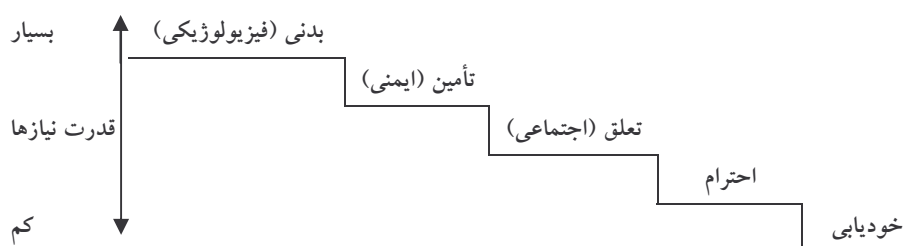
از میان روشهای کاربردی در این مکتب، تأکید بیشتر بر امنیت شغلی می‌باشد که در نظریات نظریه‌پردازان این مکتب به شرح زیر به آنها اشاره شده است.

سلسله مراتب نیازها

آبراهام مزلو^۱ در چارچوب نظری جالب توجهی که ساخته است به توضیح نیروی برخی از نیازهای انسان کمک می‌کند. به عقیده مزلو، به نظر می‌رسد که نیازهای انسان بنابر شکل ۱ از یک سلسله مراتب برخوردارند.

شکل ۱

سلسله مراتب نیازها

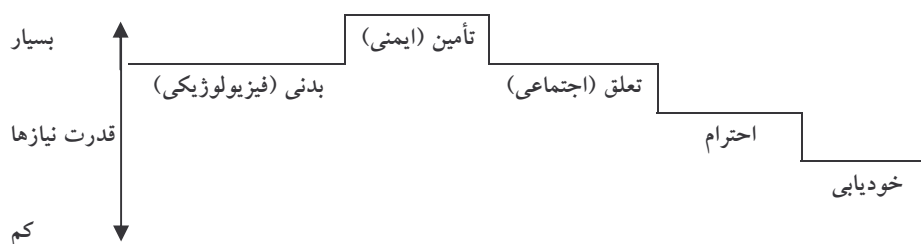


1. Abraham Maslo

نیازهای بدنی (فیزیولوژیکی) در رأس سلسله مراتب نشان داده می‌شود. وقتی که این نیازها ارضا شدند، نیازهای ایمنی بنا به شکل ۲، مسلط می‌شود.

شکل ۲

نیاز ایمنی هنگامی که در ساخت نیازها تسلط دارد



مزلو معتقد بود که با تأمین هر یک از نیازها، نیاز طبقه بعدی ظاهر می‌گردد. یعنی تا هنگامی که نیازهای اولیه فرد برطرف نشود، نخواهد توانست به نیازهای مرتبه بالاتر بیندیشد.

نیازهای امنیتی کارکنان را می‌توان از راه تداوم بخشیدن به کار و برقراری نظام مناسب بیمه و بازنشستگی تأمین کرد. بنابراین به منظور دست یافتن به مراحل بالاتر نیازها، لازم است مراحل پایین‌تر پیموده شود. نیاز ایمنی نیز به عنوان دومین مرحله و در قالب یک اداره یا سازمان می‌تواند با تداوم بخشیدن به کار تأمین گردد، یعنی کارکنان با داشتن شغلی تضمین شده و اطمینان یافتن از استمرار آن می‌توانند بر ارضای نیاز ایمنی دست یابند؛ علاوه بر آن برقراری نیاز بیمه و بازنشستگی نیز به این امر کمک می‌کند.

نظریه دو عاملی انگیزش

در نظریه دو عاملی انگیزش که توسط فردریک هرزبرگ^۱ مطرح شد، به امنیت شغلی به عنوان بخش ضروری شغل اشاره شده است. در این تئوری عوامل محیط

1. F. Herzberg

کار به دو دسته تقسیم می‌شوند، یک دسته عوامل برانگیزاننده و یک دسته از عوامل تحت‌عنوان نگهدارنده، ابقا یا بهداشتی نام‌گذاری شده‌اند. عوامل ابقا که باعث باقی ماندن افراد در سازمان می‌شوند به عواملی اطلاق می‌شود که وجودشان در کار ضروری است. از جمله؛ حقوق، شرایط کاری مناسب، سرپرستی، مزایای رفاهی و امنیت. عوامل برانگیزاننده عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می‌گردند. توفیق پیشرفت در کار، مسئولیت بیشتر و چالشی بودن وظایف، از نمونه‌های عوامل برانگیزاننده می‌باشند.

به اعتقاد هرزبرگ، نیازهای جسمانی در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می‌کند و نیازهای روانی مشتاق رشد، پیشرفت، خلاقیت و فردیت هستند. هرزبرگ با انجام پژوهشی به این نتیجه رسید که دو دسته از عوامل با خشنودی شغلی افراد در ارتباط است که عبارت‌اند از: عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی.

الف) عوامل انگیزشی

عوامل انگیزشی آن دسته عواملی هستند که بیشتر به نفس و محتوای درونی کار مربوط می‌شوند و شامل مسئولیت، رشد، پیشرفت کار، رقابتی و موفقیت در انجام کار است.

ب) عوامل بهداشتی

عوامل بهداشتی به آن دسته از شرایطی گفته می‌شود که به محیط کار مربوط است. هرزبرگ آنها را توصیف‌کننده محیط انسانی کار می‌داند و کارکرد اصلی‌شان جلوگیری از ایجاد نارضایتی شغلی است؛ زیرا شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول و مقام فقط مانع کم‌کاری می‌شوند به همین سبب وی این شرایط را عوامل نگهداری در شغل می‌نامد و عبارت‌اند از: خط‌مشی سازمان، نحوه نظارت و سرپرستی، روابط متقابل میان افراد، شرایط کار، حقوق و دستمزد و امنیت شغلی. طرز تلقی و برداشتهای کارکنان درباره نحوه سرپرستی و خط‌مشی سازمان، احساس آنها نسبت به سرپرستان مستقیم یا غیرمستقیم، برآوردشان از نحوه مدیریت، میزان حقوق، مزایا و پاداشها، امنیت شغلی،

شرایط بازنشستگی و نیز پایگاه و منزلت فرد در محیط کار، عوامل بهداشتی تلقی می‌شوند. توجه به این عوامل برای سلامتی و تداوم فعالیت در سازمان لازم است و با عدم دسترسی به آنها عدم خشنودی شکل می‌گیرد و ممکن است منجر به دشواریهای بسیاری گردد.

گلرمن^۱ معتقد است که بسیاری از سازمانها با تهیه برنامه‌های دقیق برای اموری چون تندرستی، حوادث، بیمه عمر و طرحهای بازنشستگی بر انگیزه امنیت بیش از حد تأکید می‌کنند. این گونه تأکیدها سبب می‌شود که مردم بیشتر مطیع و قابل پیش‌بینی شوند ولی نتیجه تولید بیشتر نخواهد شد.

گرانبرگ^۲ برعکس گلرمن معتقد است که امنیت شغلی پس از دستمزد، مهم‌ترین جنبه در شرایط کاری است و در رضامندی نیز نقش دارد.

با توجه به تئوری هرزبرگ و رابطه نظریه او با نظریه مزلو می‌توان گفت، سه نیاز بقا، امنیت و تعلق اجتماعی جزو عوامل نگهدارنده‌اند که وجود آنها ایجاد انگیزش نمی‌کند ولی حذف آنها موجب نارضایتی کارکنان می‌شود.

نظریه اختلاف بنیانی

گریس آرگریس^۳ بر روی ناسازگاری فرد و سازمان که ناشی از عوامل روانی است، تأکید دارد. و به اهمیت رشد شخصیت نیز اشاره می‌کند. به نظر وی، انسان در مرحله کودکی به دیگران متکی است ولی پس از رسیدن به سن بلوغ و رشد، نیاز دارد که نقش پویا و سازنده‌ای ایفا کند. وقتی که چنین فرد بالقوه فعال و سازنده به استخدام سازمانها در می‌آید، از او انتظار می‌رود که به رفتار و دوران کودکی باز گردد، و با از دست دادن استقلال، از دیگران پیروی کند؛ که این امر برخلاف غریزه طبیعی فرد است، و نه تنها بازدارنده رشد شخصیت وی می‌شود، بلکه موجب می‌گردد واکنشهای نامطلوبی که نشانه اعتراض به شرایط غیرطبیعی محیط کار است در او ایجاد شود.

1. Gelerman
2. Granberg
3. Ch. Argeris

بنابراین، عدم استقلال کارکنان می‌تواند احساس امنیت شغلی را به مخاطره اندازد و آرامش آنها را در محیط کار مختل سازد، به‌ویژه در سازمانهایی که هیچ آمیدی به پیشرفت در سلسله مراتب نیازها نیست. در این صورت ممکن است کارکنان حالت تدافعی به خود بگیرند.

آرجیس معتقد است که بیشتر سازمانها تمایل دارند شرایطی ایجاد کنند که تحت آن شرایط، کارکنان پیشرفت خود را در سلسله مراتب نیازها متوقف کنند. در نتیجه، کارکنان مجبور می‌شوند انرژی خود را برای دفاع روانی ماهرانه‌ای در مقابل تقاضای غیرعادی سازمان صرف کنند.

فراهم آوردن محیطی که کارکنان در آن احساس آرامش واقعی کنند می‌تواند آنها را از حالت تدافعی در مقابل سازمان خارج سازد و به آنها یاری دهد تا در محیطی مناسب و امن بی‌هیچ دغدغه و نگرانی به ارائه عقاید و نظریات خود بپردازند. این امر در قالب بهداشت روانی و سلامت سازمانی می‌تواند مطرح شود. براساس تئوری اختلاف بنیانی، داشتن استقلال در شغل می‌تواند برای کارکنان موجب رشد شخصیت و پیمودن مراحل پیشرفت گردد و از طرفی بهداشت و سلامت سازمانی و اجتماعی را تأمین کند.

ضمناً رابطه مناسب بین مدیران و زیردستان و یک همکاری گروهی مطلوب و پسندیده می‌تواند شرایط ابراز نظرات و انتقادات را فارغ از هرگونه ترس و وحشت فراهم سازد که می‌توان هر کدام را به عنوان عامل احساس امنیت در نظر گرفت.

نگرش سیستمی

تقریباً از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد، استفاده از نگرش سیستمی در مدیریت مرسوم گردید. استفاده از چنین نگرشی در علوم طبیعی و فیزیکی پیش از کاربرد آن در مدیریت، معمول بوده است.

سیستم، مجموعه‌ای از اجزا است که با ارتباط و پیوند متقابل، یک واحد را تشکیل می‌دهند و نقش معینی را ایفا می‌کنند.

براساس نگرش سیستمی، سازمان به صورت یک منظومه واحد، متشکل از اجزای مرتبط و متعادل در نظر گرفته می‌شود و اصل وابستگی متقابل مهم‌ترین خاصیت آن را تشکیل می‌دهد. اگر اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده سازمان را به تنهایی مورد بررسی قرار دهیم، سازمان را به درستی شناخته‌ایم زیرا آنچه سازمان را به صورت یک مجموعه واحد در می‌آورد، همانا روابط متقابل اجزا و عناصر آن است، روابطی که در مکاتب پیشین چندان مورد عنایت قرار نگرفته بود.

از آنجا که براساس نگرش سیستمی تغییر در یکی از اجزای سیستم، موجب تغییر در سایر اجزا می‌شود و در نهایت کل سیستم را به نوعی متأثر می‌سازد، می‌توان استنباط کرد که کارکنان به عنوان بخش مهمی از سیستم در سازمان می‌توانند بر سایر اجزای سازمان تأثیر بگذارند. اگر آنان در اثر برخورداری از امنیت شغلی، افرادی با روحیه مطلوب باشند و یا در اثر عدم امنیت شغلی دچار اضطراب و تحت فشار روانی باشند، هر یک از این حالتها تأثیرهای متفاوتی بر کل سازمان می‌گذارد. چرا که اگر سازمان را به عنوان یک سیستم تلقی کنیم دارای زیر سیستمهای فرعی از قبیل روابط بین افراد، سازمان رسمی، سازمان غیررسمی، روابط ناشی از نقش و مقام، و روابط حاصل از محیط فیزیکی کار و... می‌باشد.

نگرش اقتضایی

حرکت به سوی چنین نگرشی در دهه ۱۹۷۰ میلادی آغاز شد و شاید فرد فیدلر^۱ با مطالعات خود در زمینه رهبری، نگرش اقتضایی را وضع کرد.

این نگرش را به‌طور خلاصه می‌توان بدین معنی دانست که محیطهای گوناگون، نیازمند روابط سازمانی متفاوتی است تا از این راه، بیشترین کارایی حاصل آید. براین اساس «تنها یک بهترین راه» وجود ندارد. خواه آن راه به شیوه کلاسیک تعیین شود، خواه بر مبنای نظریات رفتاری.

در چنین نگرشی هیچ برنامه، ساخت سازمانی، شیوه رهبری یا کنترلی که شایسته همه موقعیتهای باشد، وجود نخواهد داشت. به جای آن مدیران باید راههای مختلف را برای یافتن موقعیتهای مناسب پیدا کنند.

1. F. Fidler

ساخت سازمانی برآیندی از چند نیرو است: نیروی مدیران، نیروی فناوری و محیط و نیروی زیردستان. واکنشهای هم‌زمان این نیروها، الگوی سازمانی مناسب برای هر مؤسسه‌ای را می‌سازد، و سازمانی موفق است که این نیروها را به حساب آورد و نسبت به نیازهای موقعیتی فردی حساس باشد.

بنابراین، با توجه به مطالب گفته شده، از جمله این نیازها که باید به آن توجه داشت، نیاز به امنیت شغلی کارکنان است. چرا که چگونگی احساس امنیت شغلی می‌تواند در موفقیت یا عدم موفقیت سازمانها و ادارات نقش مهمی داشته باشد. همچنین میزان احساس امنیت شغلی می‌تواند در سازمانهای مختلف، متفاوت باشد یا حتی عواملی که در یک سازمان علل اصلی عدم امنیت به‌شمار می‌آیند، در سازمانی دیگر از تأثیر کمتری برخوردار باشند. پس، آنچه که امکان مقایسه را فراهم می‌آورد برآیند این عوامل می‌باشد. با توجه به تئوری هرزبرگ و رابطه آن با نظریه مزلو می‌توان گفت سه نیاز بقا، امنیت و تعلق اجتماعی جزو عوامل نگهدارنده‌اند که وجود آنها ایجاد انگیزش نمی‌کند ولی حذف آنها موجب نارضایتی کارکنان می‌شود.

تئوری Z و امنیت شغلی

ویلیام اوچی^۱ پس از مطالعه اعمال مدیریت مؤسسه‌های مختلف ژاپنی و امریکایی، تئوری Z را ارائه داد. او نگرشی مدیریتی را به عنوان تئوری A شرح داد که حاکی از نگرش مدیریتی امریکایی بود و در آن سازمانها بر مسئولیت و تصمیم‌گیری فردی تأکید داشتند و تعهدی برای استخدام بلندمدت افراد وجود نداشت. اوچی دومین نگرش مدیریتی را به عنوان تئوری J ارائه داد که حاکی از نگرش مدیریت ژاپنی است. تئوری Z نگرشی ترکیبی و آرمانی است که با استفاده از شیوه‌های مدیریت ژاپنی و امریکایی ساخته شده است.

از شاخصه‌های مدیریت ژاپنی استخدام بلندمدت می‌باشد که موجب ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان می‌گردد. در شیوه مدیریت ژاپنی، کارمندان همه زندگی خدمتی

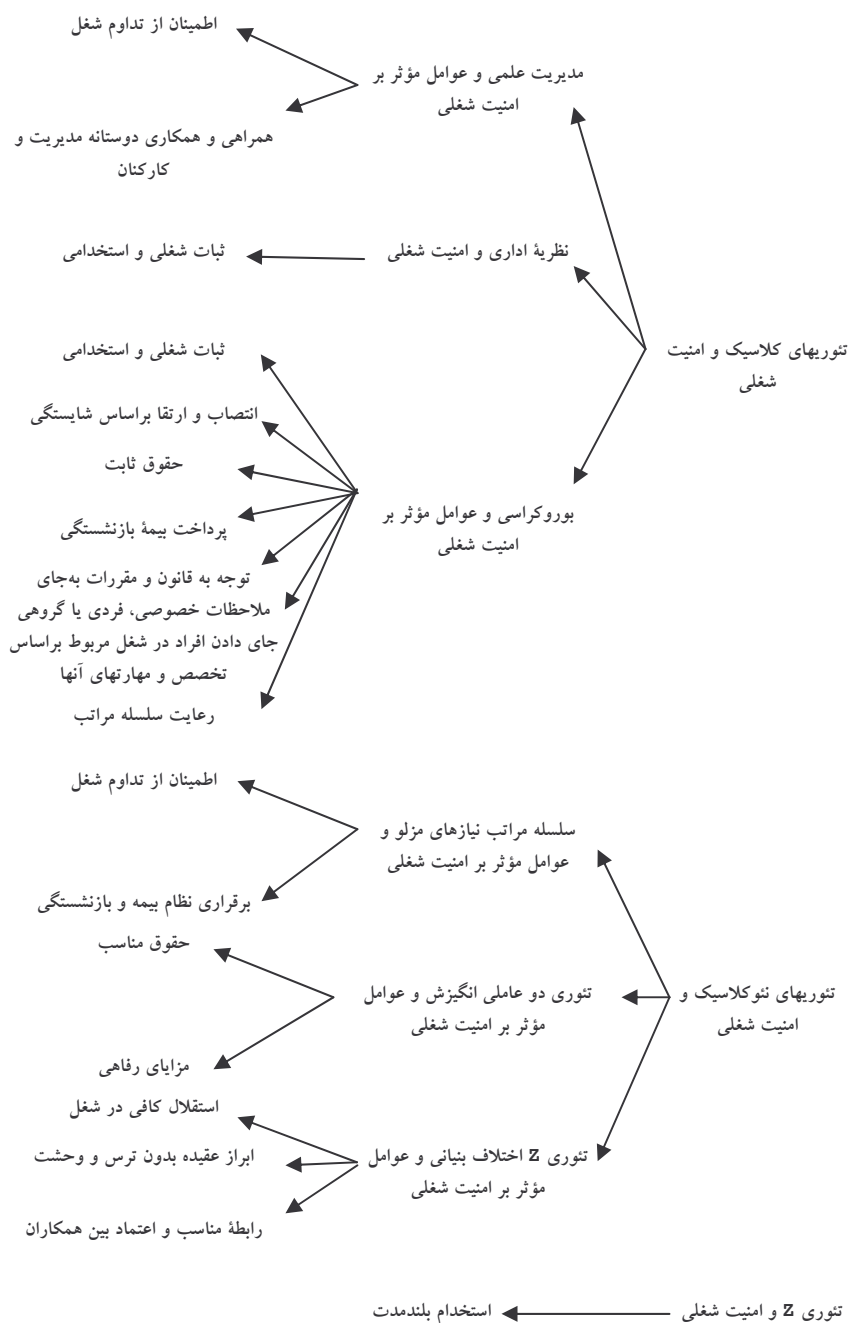
1. W. Uchi

خود را در یک شرکت می‌گذرانند و شرکت نیز به نوبه خود برای کارکنان امنیت شغلی و احساس تعلق و وابستگی را فراهم می‌سازد.

تلفیق دو شیوه مدیریتی تحت عنوان تئوری Z، گامی در جهت بهبود وضعیت کارکنان بوده، بخشی از خصوصیات مدیریت ژاپنی و بخشی از خصوصیات مدیریت امریکایی را شامل می‌شود و از دو گزینه استخدام کوتاه‌مدت و بلندمدت، استخدام بلندمدت انتخاب می‌شود که موجب امنیت شغلی بیشتر در بین کارکنان می‌باشد.

بنا به یکی از نظریات، احساس امنیت شغلی مستلزم توانایی در حفظ آنچه که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است. بر عکس، عدم امنیت شغلی، یک ترس ماندگار مبنی بر این است که اوضاع ممکن است دوام نداشته باشد و انسان ممکن است آنچه را دارد از دست بدهد. خلاصه انسان برای حفاظت از خود در برابر حوادث زندگی، دارای یک انگیزه اکتسابی امنیت است. او فعالانه تلاش می‌کند که از موقعیتهایی که احتمال دارد او را از ارضای انگیزه‌های اولیه، کلی و ثانویه باز دارد، اجتناب ورزد. «امنیت شغلی از جمله نیازهای مهم اجتماعی محسوب می‌شود و با توجه به سلسله مراتب نیازهای مزلو، پس از نیازهای بدنی قرار گرفته است و مبنای نیازهای اجتماعی دیگر، یعنی نیاز به تعلق و محبت، نیاز به احترام و نیاز به خودیابی محسوب می‌شود».

امنیت شغلی در رضایت شغلی از جایگاه والایی برخوردار است. از آنجایی که کارمند در سازمان دارای رابطه وابستگی است، نیازهای مربوط به امنیت شغلی می‌تواند از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشد. خودسریهای مدیریت، رفتارهایی که موجب بلا تکلیفی و عدم اطمینان کارمند از تداوم اشتغال می‌گردد یا موجب تبعیض می‌شود و نیز اتخاذ سیاستهای غیرقابل پیش‌بینی از طرف مدیریت، همگی می‌توانند انگیزه‌های نیرومند برای عدم ارضای نیازهای مربوط به تضمین امنیت شغلی در روابط شغلی و التزام در تمام سطوح باشند.



علاوه بر آنچه در تئوریهای کلاسیک و نوکلاسیک درباره امنیت شغلی مطرح شد، در سالهای اخیر و با افزایش اهمیت روزافزون مقوله امنیت شغلی، دیدگاههای چندی ارائه شده است که می‌توان به پاره‌ای از مهم‌ترین مؤلفه‌های امنیت شغلی به شرح زیر اشاره کرد:

- نداشتن نگرانی درباره امکان اشتغال دائم؛

- نداشتن ترس از دست دادن شغل؛

- اطمینان یافتن از حمایت سازمانی در برابر تهدیدکننده‌های امنیت شغلی؛

- اطمینان یافتن از حفظ استقلال و اختیارات؛

- اطمینان یافتن از توانایی تأمین نیازهای زندگی و امرار معاش؛

- احساس آرامش و راحتی در برقراری ارتباط با همکاران؛

- اطمینان یافتن از تداوم مزایای بیمه و رفاهی؛

- نداشتن نگرانی از بیان افکار و نظریات؛

- اطمینان یافتن از عادلانه بودن نظام عزل و نصب؛

- نداشتن نگرانی درباره دوران بازنشستگی؛

- اطمینان یافتن از امکان استفاده از تخصص و مهارتها؛

- مشخص بودن وظایف و اختیارات؛

- عادلانه و منطقی بودن برخورد فرادستان؛

- اطمینان یافتن از وجود اعتماد بین کارکنان؛

- اطمینان یافتن از حاکمیت قانون و مقررات؛

- اطمینان یافتن از بی‌خطر بودن محیط فیزیکی؛

- احساس آرامش فرد در شغل؛

- اطمینان یافتن از رسیدگی به شکایتها و انتقادات؛

- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها.

سؤالات و فرضیه‌های تحقیق

الف) سؤالات

۱. ویژگی‌های جمعیتی (جنس، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و رشته تحصیلی) روزنامه‌نگاران چیست؟
۲. وضعیت استخدامی، جایگاه شغلی و سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری روزنامه‌نگاران چگونه است؟
۳. درآمد و هزینه ماهانه روزنامه‌نگاران چه میزان است؟
۴. احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران چه میزان است؟

ب) فرضیه‌ها

۱. میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران روزنامه‌های با مالکیت دولتی و عمومی بیش از روزنامه‌نگاران روزنامه‌های خصوصی است.
۲. میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران روزنامه‌های اقتصادی و ورزشی بیش از روزنامه‌نگاران روزنامه‌های سیاسی - اجتماعی است.
۳. میزان احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران مرد بیش از روزنامه‌نگاران زن است.
۴. وضعیت تأهل روزنامه‌نگاران با میزان احساس امنیت شغلی آنها رابطه دارد.
۵. بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و سطح تحصیلات آنها رابطه وجود دارد.
۶. بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و وضعیت استخدامی آنها رابطه وجود دارد.
۷. جایگاه شغلی روزنامه‌نگاران بر میزان احساس امنیت شغلی آنها تأثیر می‌گذارد.
۸. میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران عضو تشکلهای روزنامه‌نگاری بیش از روزنامه‌نگاران غیرعضو است.
۹. بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری آنها رابطه وجود دارد.
۱۰. بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و درآمد آنها رابطه وجود دارد.

فصل سوم

روش تحقیق

www.ricac.ac.ir

این تحقیق با استفاده از روش پیمایشی صورت گرفته و اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه بر اساس سؤالات مندرج در پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. برای سنجش احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران، مؤلفه‌ها و شاخصهای گوناگونی از نظریه‌های مطرح شده در چارچوب مفهومی و نظری استخراج و برای هر یک از مؤلفه‌ها و شاخصها، پرسشهای متفاوتی تدوین شد. پرسشهای نهایی در قالب طیف لیکرت^۱ از کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر تا مخالف و کاملاً مخالف تنظیم شد. پس از ساخت طیف، از ۲۰ نفر اعضای جامعه آماری، آزمایش مقدماتی به عمل آمد که پس از استخراج داده‌ها، داده‌های خام برای گزینش گویه‌های نهایی و پالایش پرسشها و همچنین برای سنجش همبستگی گویه‌ها با یکدیگر، با استفاده از برنامه تحلیل عاملی^۲ زیر گروه برنامه SPSS، به بررسی گویه‌ها پرداخته شد و نهایتاً ۳۰ گویه یا پرسشهایی که دارای همبستگی بالایی بودند، برای سنجش نهایی و تدوین پرسش‌نامه انتخاب گردید. همچنین از آنجا که پاسخگویان در آزمون مقدماتی بیشتر به گویه بی‌نظر تمایل نشان داده بودند، در آزمون نهایی، طیف از ۵ درجه به ۴ درجه تقلیل یافت و گویه بی‌نظر حذف شده است.

1. Likret

2. Factory analysis

جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری و شمار نمونه

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های کثیرالانتشار سیاسی - اجتماعی، اقتصادی و ورزشی منتشره در تهران می‌باشد. از آنجایی که شمار دقیق روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های روزانه تهران مشخص نیست، با مشورت کارشناسان امور مطبوعات، برآورد شده است که حدود سه هزار روزنامه‌نگار در این روزنامه‌ها شاغل باشند.

شمار نمونه براساس فرمول آماری زیر تعیین شده است:

$$n = \frac{Nt^2 + P(1-p)}{Nd^2 + t(1-p)}$$

N = جامعه آماری

n = حجم نمونه

d^2 = ضریب خطا

$q(1-p)$ = حالت نامساعد

p = حالت مساعد

t = سطح اطمینان مورد توجه

$$t \text{ (سطح اطمینان ۹۵ درصد)} = ۱/۹۶$$

$$d^2 \text{ (ضریب خطا)} = ۰/۰۰۳۶$$

$$N \text{ (جامعه آماری)} = ۳۰۰۰$$

$$۰/۲۵ = p(1-p) = S^2$$

$$n = \frac{(۳۰۰۰) (۱/۹۶)^2 (۰/۲۵)}{(۳۰۰۰) (۰/۰۰۳۶) + (۱/۹۶)^2 (۰/۲۵)} = \frac{۲۸۸۰}{۱۱/۷۶} = ۲۴۵ \times ۰/۱۷ = ۲۸۶$$

حجم نمونه براساس فرمول آماری، ۲۴۵ نفر تعیین گردید. اما از آنجایی که احتمال داده می‌شد بعضی از روزنامه‌ها یا روزنامه‌نگاران حاضر به پاسخ دادن به پرسش‌نامه نباشند، با ضریب ۱۷ درصد، شمار نمونه، ۲۸۶ روزنامه‌نگار انتخاب شد.

برای انتخاب نمونه مناسب برای آنکه نمونه‌ها نماینده واقعی جامعه آماری باشند و هر دسته از روزنامه‌ها سهمی در جامعه نمونه داشته باشند، روزنامه‌های کثیرالانتشار به سه دسته سیاسی - اجتماعی، اقتصادی و ورزشی تقسیم شدند و با توجه به شمار و ترکیب روزنامه‌ها، ۴ روزنامه ورزشی، ۵ روزنامه اقتصادی و ۱۷ روزنامه سیاسی - اجتماعی به‌طور تصادفی انتخاب شدند که اسامی آنها به شرح زیر است:

الف) اقتصادی: پول، آسیا، دنیای اقتصاد، جهان اقتصاد، ابرار اقتصادی.

ب) ورزشی: ایران ورزشی، خبرورزشی، استقلال جوان، ابرار ورزشی.

ج) سیاسی - اجتماعی: ایران، اطلاعات، جام‌جم، شرق، همبستگی، سیاست‌روز، جوان، ابرار، صدای عدالت، خراسان، آفرینش، مردم‌سالاری، کیهان، همشهری، توسعه، راه مردم و آفتاب یزد.

با توجه به شمار روزنامه‌ها و حجم نمونه، برای هر یک از روزنامه‌ها، ۱۱ پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات در نظر گرفته شد. روزنامه‌های کیهان، همشهری و آفتاب یزد حاضر به همکاری و پاسخ به پرسش‌نامه نشدند و نهایتاً پرسش‌نامه‌ها توسط روزنامه‌نگاران ۲۳ روزنامه که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، تکمیل شد. از مجموع ۲۵۳ پرسش‌نامه تکمیل شده، شمار ۱۰ پرسش‌نامه به صورت ناقص پاسخ داده شده بود که نهایتاً اطلاعات ۲۴۳ پرسش‌نامه استخراج و تجزیه و تحلیل گردید.

فصل چهارم

یافته‌های تحقیق

www.ricac.ac.ir

این فصل به یافته‌های تحقیق اختصاص دارد. در این فصل ابتدا به توصیف داده‌ها و جدولهای یک بُعدی و سپس به جدولهای دو بُعدی و تقاطع بین متغیرها پرداخته شده است. در توضیح جدولها و متغیرها تا آنجا که مقدور بود، اصل ایجاز یا مختصرنویسی رعایت شد و عمدتاً مقوله‌ها و مفاهیم مهم توضیح داده شده است. جدولهای یک بُعدی پاسخ به سؤالات تحقیق و جدولهای دو بُعدی آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌باشد. نکته مهم اینکه احساس امنیت شغلی به این صورت سنجیده شد که هنگام تدوین پرسش‌نامه، گویه‌ها از ۱ تا ۴ (کاملاً مخالف ۱، مخالف ۲، موافق ۳، کاملاً موافق ۴) نمره‌گذاری شد و پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها، پس از جمع نمره‌ها ۳۰ گویه (که ابزار سنجش احساس امنیت شغلی بود)، حاصل جمع را بر ۳۰ تقسیم کرده و عدد به دست آمده را به عنوان میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران در نظر گرفتیم. با این حساب، بیشترین احساس امنیت شغلی نمره ۴ و کمترین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران نمره ۱ می‌باشد.

جدول ۱

شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران براساس نوع مالکیت روزنامه محل اشتغال

نوع مالکیت روزنامه	شمار	درصد
دولتی	۲۱	۸/۶
عمومی	۲۹	۱۱/۹
خصوصی	۱۹۳	۷۹/۴
جمع	۲۴۳	۹۹/۹

جدول ۱، شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران مورد بررسی را براساس نوع مالکیت روزنامه محل اشتغال آنان نشان می‌دهد. بنا به این جدول بیشتر روزنامه‌نگاران برابر با ۷۹/۴ درصد از نمونه مورد بررسی در روزنامه‌های خصوصی مشغول به کار بوده‌اند. جدول همچنان حاکی است که ۱۱/۹ درصد از آنان در روزنامه‌های عمومی و ۸/۶ درصد در روزنامه‌های دولتی مشغول به کار می‌باشند.

بنا به جدول ۱، در مجموع، ۲۰ درصد روزنامه‌نگاران مورد بررسی در روزنامه‌های دولتی و عمومی مشغول به کار می‌باشند و بقیه در روزنامه‌های خصوصی کار می‌کنند.

جدول ۲

شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران براساس زمینه انتشار روزنامه محل اشتغال آنها

درصد	شمار	زمینه انتشار روزنامه
۶۲/۱	۱۵۱	سیاسی - اجتماعی
۲۰/۶	۵۰	اقتصادی
۱۷/۳	۴۲	ورزشی
۱۰۰	۲۴۳	جمع

جدول ۲، شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران را براساس زمینه انتشار روزنامه محل اشتغال را نشان می‌دهد. بنا به این جدول بیشتر روزنامه‌نگاران مورد بررسی در روزنامه‌های سیاسی مشغول به کار می‌باشند. از این رو همچنان که جدول ۲ نشان می‌دهد ۶۲/۱ درصد روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های سیاسی - اجتماعی، ۲۰/۶ درصد در روزنامه‌های اقتصادی و ۱۷/۳ درصد در روزنامه‌های ورزشی فعالیت می‌کنند.

جدول ۳

شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران براساس سابقه انتشار روزنامه محل اشتغال آنان

درصد	شمار	سابقه انتشار روزنامه به سال
۲۳	۵۶	۱-۳
۲۷/۲	۶۶	۴-۶
۱۷/۳	۴۲	۷-۹
۲۳	۵۶	۱۰-۲۰
۷/۸	۱۹	۲۱ و بیشتر
۹۸/۳	۲۳۹	جمع

جدول ۳، مربوط به شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران براساس سابقه انتشار روزنامه محل اشتغال است. بنا به این جدول، عمده روزنامه‌نگارانی که در تحقیق، احساس امنیت شغلی آنها سنجیده شده است، در روزنامه‌هایی شاغل هستند که دارای سابقه انتشار کمتر از ۱۰ سال می‌باشند. ۲۳ درصد روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های با سابقه انتشار ۱۰ تا ۲۰ سال و ۷/۸ درصد در روزنامه‌های با سابقه انتشار بیش از ۲۰ سال شاغل می‌باشند. بنابراین، همچنان‌که جدول نشان می‌دهد نزدیک به ۷۰ درصد روزنامه‌نگاران مورد بررسی در روزنامه‌هایی شاغل هستند که حداکثر فعالیت انتشار آن کمتر از ۱۰ سال است. این موضوع در جای خود نکته بسیار مهمی است که می‌تواند بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران تأثیر بگذارد.

جدول ۴

شمار و درصد فراوانی جنسی روزنامه‌نگاران

جنس روزنامه‌نگار	شمار	درصد
زن	۷۷	۳۱/۷
مرد	۱۶۶	۶۸/۳
جمع	۲۴۳	۱۰۰

جدول ۴، شمار و درصد فراوانی افراد مورد بررسی را بر حسب جنس آنها نشان می‌دهد. همچنان‌که جدول نشان می‌دهد ۶۸/۳ درصد روزنامه‌نگاران مورد بررسی مرد و بقیه یعنی ۳۱/۷ درصد زن بوده‌اند. جدول حاکی است که شمار روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران بیشتر مرد هستند و این رقم به نسبت بیش از دو به یک می‌باشد. یعنی به ازای هر ۲/۱ نفر مرد شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران یک نفر زن در همین روزنامه‌ها مشغول به کار می‌باشند.

جدول ۵
شمار و درصد فراوانی سن روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	سن روزنامه‌نگار به سال
۲/۵	۶	تا ۲۰
۵۷/۲	۱۳۹	۲۱-۳۰
۲۸/۸	۷۰	۳۱-۴۰
۱۱/۵	۲۸	۴۱ و بیشتر
۱۰۰	۲۴۳	جمع

جدول ۵، شمار و درصد فراوانی سن روزنامه‌نگاران مورد بررسی را نشان می‌دهد. روزنامه‌نگاران مورد بررسی عمدتاً جوان و دارای سن پایین می‌باشند و در بین آنها افراد با سن بالا چندان قابل توجه نیست.

بنا به جدول ۵، نزدیک به ۹۰ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی حداکثر تا ۴۰ سال سن دارند که این امر گویای آن است؛ افراد مورد بررسی از لحاظ سنی بسیار قابل توجه می‌باشند. تنها ۱۱/۵ درصد از روزنامه‌نگاران شاغل مورد بررسی دارای سن بیش از ۴۰ سال می‌باشند. همچنین جدول نشان می‌دهد که ۵۷/۲ درصد از افراد مورد بررسی در رده سنی ۲۱ تا ۳۰ سال قرار دارند. به عبارت دیگر، روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران که در این بررسی مدنظر قرار گرفتند عموماً جوان و دارای سن پایین می‌باشند.

جدول ۶
شمار و درصد فراوانی وضعیت تأهل روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	وضعیت تأهل
۵۳/۱	۱۲۹	متاهل
۴۶/۹	۱۱۴	مجرد
۱۰۰	۲۴۳	جمع

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق ■ ۶۱

جدول ۶، شمار و درصد فراوانی وضعیت تأهل روزنامه‌نگاران مورد بررسی را نشان می‌دهد. بنا به این جدول، ۵۳/۱ درصد روزنامه‌نگاران متأهل و ۴۶/۹ درصد مجرد می‌باشند. این امر نشان می‌دهد که روزنامه‌نگاران مورد بررسی عموماً از لحاظ وضعیت سنی در چه وضعیتی هستند. اگر بپذیریم سن افراد در تأهل‌شان تأثیرگذار است، می‌توان از این جدول نیز پی برد که عموم روزنامه‌نگاران مورد بررسی جوان هستند.

جدول ۷

شمار و درصد فراوانی میزان تحصیلات روزنامه‌نگاران

میزان تحصیلات	شمار	درصد
دیپلم	۳۰	۱۲/۳
کارشناسی	۱۵۱	۶۲/۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۳	۱۷/۷
دانشجو	۱۹	۷/۹
جمع	۲۴۳	۱۰۰

جدول ۷، مربوط به شمار و درصد فراوانی میزان تحصیلات روزنامه‌نگاران مورد بررسی است. همچنان‌که این جدول نشان می‌دهد ۶۲ درصد افراد نمونه دارای سطح تحصیلات کارشناسی (لیسانس) هستند. بنا به این جدول ۱۷/۷ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا و ۱۲/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند. از مجموع افراد مورد بررسی حدود ۸ درصد مشغول به تحصیل (دانشجو) می‌باشند. به‌طور کلی می‌توان گفت ۸۰ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی که در روزنامه‌های سراسری تهران مشغول به کار هستند دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر هستند که این موضوع مسئله قابل توجهی می‌باشد.

جدول ۸

شمار و درصد فراوانی رشته تحصیلی روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	رشته تحصیلی
۲۹/۶	۷۲	روزنامه‌نگاری و ارتباطات
۲۷/۶	۶۷	علوم اجتماعی و انسانی
۸/۶	۲۱	علوم تجربی
۱۵/۶	۳۸	فنی و ریاضی
۱۸/۵	۴۵	سایر
۹۹/۹	۲۴۳	جمع

جدول ۸، شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران مورد بررسی را برحسب رشته تحصیلی نشان می‌دهد. بنا به این جدول فقط ۲۹/۶ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی رشته تحصیلی‌شان ارتباطات و روزنامه‌نگاری بوده است. یعنی هر چند ۸۰ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر هستند ولی عمدتاً رشته تحصیلی‌شان در رشته‌های غیرمرتبط می‌باشد. جدول شماره ۸ حاکی است که ۲۷/۶ درصد از روزنامه‌نگاران مورد بررسی رشته تحصیلی‌شان علوم اجتماعی و انسانی بوده است. در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران رشته تحصیلی‌شان عمدتاً با زمینه فعالیت‌شان مرتبط نیست. این مسئله به سهم خود یکی از دشواریهای حرفه روزنامه‌نگاری در ایران محسوب می‌شود. یعنی بسیاری از افراد که در روزنامه‌ها مشغول به کار هستند فاقد تخصص لازم در حوزه فعالیت خود می‌باشند.

جدول ۹

شمار و درصد فراوانی وضعیت استخدامی روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	وضعیت استخدامی
۷۱/۶	۱۷۴	تمام وقت
۱۷/۷	۴۳	نیمه وقت
۹/۵	۲۳	حق التحریری
۹۸/۸	۲۴۰	جمع

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق ■ ۶۳

جدول ۹، شمار و درصد فراوانی وضعیت استخدامی روزنامه‌نگاران مورد بررسی را نشان می‌دهد. بنا به این جدول ۷۱/۶ درصد روزنامه‌نگاران به صورت نیروی تمام وقت در تحریریه روزنامه‌ها فعالیت می‌کنند و تقریباً از ثبات شغلی برخوردارند. ۱۷/۷ درصد به صورت نیمه‌وقت و ۹/۵ درصد به صورت حق‌التحریری فعالیت می‌کنند. به عبارت دیگر نسبت روزنامه‌نگاران تمام وقت حدود ۲ به ۱ می‌باشد.

جدول ۱۰

شمار و درصد فراوانی جایگاه شغلی روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	جایگاه شغلی (سمت)
۶۲/۸	۱۵۲	روزنامه‌نگاری عادی
۸/۲	۲۰	معاون سرویس
۲۲/۶	۵۵	دبیر سرویس
۶/۲	۱۵	سردبیر، معاون سردبیر، عضو شورای سردبیری
۹۹/۸	۲۴۲	جمع

در جدول شماره ۱۰ شمار و درصد فراوانی جایگاه شغلی روزنامه‌نگاران مورد بررسی، نشان داده شده است. بنا به این جدول، ۶۲/۸ درصد روزنامه‌نگاران بررسی شده با عنوان روزنامه‌نگار عادی مشغول فعالیت می‌باشند. دبیران و معاونان سرویس روی هم رفته ۳۰/۸ درصد از افراد مورد بررسی را به خود اختصاص داده‌اند. سردبیر، معاون سردبیر، عضو شورای سردبیری روی هم ۶/۲ درصد از افراد مورد بررسی بوده‌اند. به عبارت دیگر جدول مذکور حاکی است که نسبت روزنامه‌نگاران عادی به دبیران، معاونان دبیران و سردبیران بسیار بالا می‌باشد. یعنی در برابر ۶۲ درصد روزنامه‌نگار عادی بررسی شده، ۳۸ درصد افراد دارای جایگاه شغلی بالا در نمونه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

جدول ۱۱

شمار و درصد فراوانی سابقه فعالیت روزنامه‌نگاران در روزنامه محل اشتغال آنها

سابقه فعالیت در روزنامه	شمار	درصد
۱-۳	۱۳۵	۵۵/۶
۴-۶	۵۱	۲۱
۷-۹	۱۸	۷/۴
۱۰-۱۲	۹	۳/۷
۱۳ و بیشتر	۱۱	۴/۵
جمع	۲۲۴	۹۳/۲

سابقه فعالیت روزنامه‌نگاران در روزنامه محل اشتغال آنان در جدول ۱۱ آمده است. این جدول که شمار و درصد فراوانی سابقه فعالیت روزنامه‌نگاران را نشان می‌دهد حاکی است که ۵۵/۶ درصد آنها کمتر از ۳ سال سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری دارند. این امر گویای آن است که بیشتر روزنامه‌نگاران مورد بررسی سابقه قابل ذکری در زمینه روزنامه‌نگاری ندارند و این به سهم خود نشان می‌دهد تجربه در میان روزنامه‌نگاران مورد بررسی جایگاهی ندارد. جدول ۱۱ همچنین نشان می‌دهد که ۲۱ درصد افراد مورد بررسی دارای ۴ تا ۶ سال سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری در آن روزنامه هستند. افراد دارای سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری ۱۰ سال و بیشتر روی هم رفته ۸ درصد هستند که رقم بسیار ناچیزی محسوب شود. به‌طور کلی جدول حاکی است که بیشتر روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران تجربه فعالیت روزنامه‌نگاری قابل توجهی در نشریه خود ندارند. همچنان‌که جدولهای پیشین نیز نشان داده‌اند، روزنامه‌نگاران مورد بررسی عمدتاً جوان هستند و در روزنامه‌های دارای سابقه انتشار پایین فعالیت می‌کنند و از لحاظ تخصصی فاقد تخصص حرفه‌ای هستند و سابقه فعالیت قابل توجهی نیز در نشریه خود ندارند.

جدول ۱۲

شمار و درصد فراوانی سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری روزنامه‌نگاران به سال

سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری	شمار	درصد
۱-۳	۵۳	۲۱/۸
۴-۶	۵۱	۲۱
۷-۹	۳۲	۱۳/۲
۱۰-۱۲	۲۷	۱۱/۱
۱۳ و بیشتر	۳۷	۱۵/۲
جمع	۲۰۰	۸۲/۳

جدول ۱۲، شمار و درصد فراوانی سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری روزنامه‌نگاران را به سال نشان می‌دهد. در این جدول سابقه کلی فعالیت روزنامه‌نگاری روزنامه‌نگاران مدنظر قرار گرفته است. بنا به این جدول سابقه فعالیت حرفه‌ای روزنامه‌نگاران پایین است. در مجموع و بیش از ۵۰ درصد آنها، سابقه قابل توجهی از لحاظ روزنامه‌نگاری ندارند. ۱۱/۱ درصد دارای سابقه ۱۰ تا ۱۲ سال و ۱۵/۲ درصد دارای سابقه ۱۳ سال و بیشتر هستند. به‌طور کلی جدولهای ۱۲ و ۱۱ بیانگر فقدان سنت حرفه‌ای روزنامه‌نگاری در ایران می‌باشد. بدین معنی که عموم روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌ها، تجربه حرفه‌ای قابل توجهی ندارند و به‌ویژه آنکه در روزنامه‌ای که اکنون مشغول به کار می‌باشند، نیز سابقه کار بسیاری ندارند.

جدول ۱۳

شمار و درصد فراوانی گذراندن دوره‌های آموزش کوتاه‌مدت روزنامه‌نگاری روزنامه‌نگاران

گذراندن دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت روزنامه‌نگاری	شمار	درصد
بلی	۱۳۱	۵۳/۹
خیر	۱۰۹	۴۴/۹
جمع	۲۴۰	۹۸/۸

جدول ۱۳، شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران را از لحاظ گذراندن دوره‌های آموزش کوتاه‌مدت آنان را نشان می‌دهد. بنا به این جدول ۵۳/۹ درصد روزنامه‌نگاران دوره‌های آموزش کوتاه‌مدت روزنامه‌نگاری را گذرانده‌اند و ۴۴/۹ درصد این دوره‌ها را نگذرانده‌اند. جدول ۱۳ بیانگر آن است که از لحاظ آموزش روزنامه‌نگاری، روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران نیز وضعیت قابل قبولی ندارند.

جدول ۱۴

شمار و درصد فراوانی داشتن شغل دوم توسط روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	داشتن شغل دوم
۲۱/۴	۵۲	بلی
۷۸/۲	۱۹۰	خیر
۹۹/۶	۲۴۲	جمع

شمار و درصد فراوانی شغل دوم توسط روزنامه‌نگاران مورد بررسی در جدول ۱۴، آمده است. همچنان‌که جدول نشان می‌دهد ۷۸/۲ درصد از روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران که در این بررسی مدنظر قرار گرفته‌اند شغل دوم ندارند. فقط ۲۱/۴ درصد از روزنامه‌نگاران دارای شغل دوم می‌باشند که با توجه به وضعیت جدول‌های پیشین جای تعجب ندارد. چرا که بیشتر روزنامه‌نگاران از لحاظ سنی و تخصصی در وضعیتی نیستند که به راحتی بتوانند شغل دوم داشته باشند.

جدول ۱۵

شمار و درصد فراوانی درآمد ماهانه از شغل روزنامه‌نگاری به هزار تومان

درصد	شمار	درآمد ماهانه (هزار تومان)
۷/۸	۱۹	۱-۱۰۰
۴۴/۴	۱۰۸	۱۰۱-۲۰۰
۲۴/۷	۶۰	۲۰۱-۳۰۰
۷/۸	۱۹	۳۰۱-۴۰۰
۸۷/۶	۷	۴۰۱ و بیشتر
۸۷/۷	۲۱۳	جمع

جدول ۱۵، شمار و درصد فراوانی درآمد ماهانه روزنامه‌نگاران از شغل روزنامه‌نگاری را نشان می‌دهد. بنا به این جدول، درآمد ماهانه بیش از ۵۰ درصد روزنامه‌نگاران تا سقف دویست هزار تومان می‌باشد. ۲۴/۷ درصد روزنامه‌نگاران دارای درآمد ماهانه بین دویست تا سیصد هزار تومان هستند و حدود ۱۰ درصد بیش از سیصد هزار تومان در ماه درآمد دارند. با توجه به هزینه‌های گوناگون زندگی در ایران، به نظر می‌رسد عمده روزنامه‌نگاران دارای مشکل معیشتی باشند. به‌طور کلی جدول بیانگر آن است که روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران که در این بررسی مدنظر قرار گرفته‌اند، از لحاظ درآمدی وضعیت مناسبی ندارند. با توجه به جدول پیشین و فقدان شغل دوم که حدود ۸۰ درصد آنها یاد کرده‌اند، می‌توان به این نکته پی برد که روزنامه‌نگاران مورد بررسی از لحاظ درآمدی برخلاف این حرفه در سایر کشورها، درآمد بسیار پایینی دارند. وضعیت درآمد روزنامه‌نگاران نشان می‌دهد که روزنامه‌نگاران در مجموع از لحاظ سطح درآمد دارای وضعیت نامناسبی هستند.

جدول ۱۶

شمار و درصد فراوانی درآمد ماهانه از شغل دوم به هزار تومان

درآمد ماهانه شغل دوم (هزار تومان)	شمار	درصد
۱-۱۰۰	۸	۱۷/۷
۱۰۱-۲۰۰	۲۳	۵۱/۱
۲۰۱-۳۰۰	۷	۱۵/۵
۳۰۱-۴۰۰	۴	۸/۸
۴۰۱ و بیشتر	۳	۶/۶
جمع	۴۵	۹۹/۷

شمار و درصد فراوانی درآمد ماهانه روزنامه‌نگاران از شغل دوم (آن دسته از روزنامه‌نگارانی که دارای شغل دوم بوده‌اند). در جدول ۱۶ آمده است. همچنان‌که این

جدول نشان می‌دهد، از ۴۵ روزنامه‌نگار دارای شغل دوم که میزان درآمد ماهانه خود را یاد کرده‌اند، حدود ۷۰ درصد دارای درآمد ماهانه تا سقف دویست هزار تومان هستند و ۳۰ درصد درآمد ماهانه‌شان از سیصد هزار تومان بیشتر است. به عبارت دیگر، شغل دوم نیز برای آن دسته از روزنامه‌نگاران که دارای شغل دوم هستند، درآمد قابل توجهی به‌دنبال ندارد.

جدول ۱۷

شمار و درصد فراوانی هزینه زندگی روزنامه‌نگاران در ماه به هزار تومان

درصد	شمار	هزینه زندگی در ماه (هزار تومان)
۳۰/۹	۵۷	۱-۲۰۰
۲۵	۴۶	۲۰۱-۳۰۰
۱۸/۴	۳۴	۳۰۱-۴۰۰
۱۴/۶	۲۷	۴۰۱-۵۰۰
۱۰/۸	۲۰	۵۰۱ و بیشتر
۹۹/۷	۱۸۴	جمع

جدول ۱۷، شمار و درصد فراوانی هزینه زندگی ماهانه روزنامه‌نگاران را نشان می‌دهد. بنا به این جدول هزینه زندگی روزنامه‌نگاران با درآمد آنها که در دو جدول پیشین آمده، هماهنگ نیست. همچنان‌که این جدول نشان می‌دهد، هزینه زندگی ماهانه بیش از ۵۵ درصد روزنامه‌نگارانی که به سؤال هزینه زندگی ماهانه‌شان پاسخ گفته‌اند، تا سقف سیصد هزار تومان است.

۱۸/۴ درصد دارای هزینه زندگی سیصد تا چهارصد هزار تومان، ۱۴/۶ درصد دارای هزینه زندگی چهارصد تا پانصد هزار تومان و ۱۰/۸ درصد دارای هزینه زندگی بیش از پانصد هزار تومان در ماه هستند. تنها ۱۸۴ روزنامه‌نگار، هزینه زندگی ماهانه‌شان را یاد کرده‌اند.

به‌طور کلی جدول ۱۷ بیانگر آن است که روزنامه‌نگاران هزینه‌های زندگی‌شان بسیار بیش از درآمدشان می‌باشد و عملاً بین هزینه و درآمد آنها تناسبی وجود ندارد.

جدول ۱۸

شمار و درصد فراوانی عضویت در تشکلهای روزنامه‌نگاری

درصد	شمار	عضویت در تشکلهای روزنامه‌نگاری
۴۴	۱۰۷	بلی
۵۳/۹	۱۳۱	خیر
۹۷/۹	۲۳۸	جمع

شمار و درصد فراوانی روزنامه‌نگاران از لحاظ عضویت در تشکلهای صنفی در جدول شماره ۱۸ آمده است. بنا به این جدول ۵۳/۹ درصد روزنامه‌نگاران، در تشکلهای روزنامه‌نگاری عضویت ندارند و بقیه، یعنی ۴۴ درصد عضو تشکلهای روزنامه‌نگاری هستند. عدم عضویت بیش از ۵۰ درصد روزنامه‌نگاران در تشکلهای روزنامه‌نگاری، می‌تواند ناشی از نهادینه نشدن تشکلهای صنفی و یا ناکارآمدی این تشکلهای سیاسی‌گری و یا علل دیگر باشد که نیاز به واکاوی دارد.

جدول ۱۹

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران

درصد	شمار	میزان احساس امنیتی شغلی روزنامه‌نگاران
۸/۲	۲۰	بسیار کم
۳۶/۶	۸۹	کم
۴۹/۴	۱۲۰	بسیار
۴/۹	۱۲	بسیار بیشتر
۱۰۰	۲۴۱	جمع

جدول ۱۹ شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را نشان می‌دهد. بنا به این جدول، ۸/۲ درصد روزنامه‌نگاران احساس امنیت شغلی شان بسیار کم، ۳۶/۶ درصد احساس امنیت شغلی شان کم، ۴۹/۴ درصد احساس امنیت شغلی شان بسیار و ۴/۹ درصد احساس امنیت شغلی شان بسیار بیشتر می‌باشد. به عبارت دیگر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که حدود ۵۵ درصد روزنامه‌نگاران دارای احساس امنیت شغلی بسیار و بسیار بیشتر هستند. اما ۴۵ درصد، احساس امنیت شغلی شان کم و بسیار کم است. با توجه به لزوم احساس امنیت شغلی و فقدان نگرانی و احساس عدم امنیت در حرفه روزنامه‌نگاری برای انجام مسئولیتهای اجتماعی و دفاع از مصالح و منافع عمومی همراه با شجاعت و جسارت، احساس امنیت شغلی کم و بسیار کم در میان ۴۵ درصد از روزنامه‌نگاران ایران، نامطلوب و نگران‌کننده است. این موضوع می‌تواند به علتها و سببهای گوناگونی مرتبط باشد که در صفحه‌های دیگر به برخی از آنها پرداخته می‌شود. اما به‌طور کلی بررسی جدولهای توصیفی نشان می‌دهد که روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های سراسری تهران که در اینجا مدنظر قرار گرفته‌اند از لحاظ ویژگیها و زمینه‌های شخصی، اجتماعی، تحصیلی، سنی، درآمدی و غیره وضعیت مناسبی ندارند. آنها عمدتاً تجربه حرفه‌ای، تحصیلی و سابقه کار تخصصی لازم در حوزه فعالیت خود را ندارند. روزنامه‌هایی که آنها در آنجا مشغول به کار هستند سابقه انتشار قابل توجهی ندارند. خود آنها نیز درآمد قابل قبولی ندارند و همچنین درآمد با هزینه‌های زندگی شان تناسبی ندارد. عمدتاً آموزش حرفه‌ای روزنامه‌نگاری ندیده‌اند، رشته تحصیلی شان با حوزه فعالیت آنها همخوانی ندارد، از لحاظ سنی عمدتاً جوان و کم تجربه هستند و به‌طور کلی در فضایی مشغول به کار هستند که سنت حرفه‌ای روزنامه‌نگاری وجود ندارد و تشکلهای حرفه‌ای و صنفی نتوانسته‌اند در آنها ریشه بدوانند.

جدول ۲۰
شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث نوع مالکیت روزنامه

جمع	احساس امنیت شغلی				نوع مالکیت روزنامه
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	
۵۰	۱	۲۹	۱۳	۷	شمار
	۲	۵۸	۲۶	۱۴	سطری.٪
	۸/۳	۲۴/۱	۱۴/۶	۳۵	ستونی.٪
۱۹۱	۱۱	۹۱	۷۶	۱۳	شمار
	۵/۷	۴۷/۶	۳۹/۷	۶/۸	سطری.٪
	۹۱/۶	۷۵/۸	۸۵/۳	۶۵	ستونی.٪
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰	جمع

$$\chi^2 = ۶/۴۹۰$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۰۹$$

$$V = ۰/۴۸۵$$

$$c\phi = ۰/۶۱۱$$

برای بررسی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و نوع مالکیت روزنامه‌ها، آزمون کای اسکوئر^۱ محاسبه شده که بنا به جدول ۲۰، بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران از حیث نوع مالکیت روزنامه‌ای که در آن شاغل هستند، تفاوت معناداری در سطح قابل قبول وجود ندارد. به عبارت دیگر، بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران با نوع مالکیت روزنامه از لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود ندارد. اگر چه تفاوت‌های موجود به لحاظ آماری معنادار نیست، اما جدول نشان می‌دهد که از ۵۰ روزنامه‌نگار شاغل در روزنامه‌های دولتی و عمومی، ۵۸ درصد دارای احساس امنیت شغلی بسیار هستند ولی از ۱۹۱ روزنامه‌نگار شاغل در روزنامه‌های خصوصی، ۴۷/۶ درصد احساس امنیت شغلی‌شان بسیار است. بنا به این جدول روزنامه‌نگاران

1. K Square

شاغل در روزنامه‌های دولتی در مقایسه با روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های خصوصی از احساس امنیت بالاتری برخوردارند. آزمون χ^2 کرامر^۲ با ضریب همبستگی موردنظر نیز این امر را تأیید می‌کند.

جدول ۲۱

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث زمینه انتشار روزنامه

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					زمینه انتشار روزنامه	
۱۵۰	۹	۷۹	۵۰	۱۲	شمار	سیاسی - اجتماعی
	۶	۵۲/۶	۳۳/۳	۸	سطری.٪	
	۷۵	۶۵/۸	۵۶/۱	۶۰	ستونی.٪	
۹۱	۳	۴۱	۳۹	۸	شمار	اقتصادی - ورزشی
	۳/۲	۴۵	۴۲/۸	۸/۷	سطری.٪	
	۲۵	۳۴/۱	۴۳/۸	۴۰	ستونی.٪	
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰	جمع	

$$\chi^2 = ۲/۹۲۴$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۴۳$$

$$V = ۰/۱۵۱$$

$$cco = ۳۲۲$$

جدول ۲۱، شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را از لحاظ زمینه انتشار روزنامه نشان می‌دهد. بنا به این جدول درصد فراوانی روزنامه‌نگاران با احساس امنیت شغلی بسیار در روزنامه‌های سیاسی - اجتماعی بیش از روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های اقتصادی و ورزشی است. (۵۲/۶ درصد در مقابل ۴۵ درصد). اما *کای اسکوئر* به دست آمده از جدول نشان می‌دهد که تفاوتها به لحاظ آماری معنادار

2. V Cramer

نیست. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران با زمینه انتشار روزنامه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، ارتباط معنادار ندارد.

جدول ۲۲

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث سابقه انتشار روزنامه

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					سابقه انتشار روزنامه	
۱۶۲	۸	۸۱	۶۰	۱۳	شمار	۱-۱۰ (سال)
	۴/۹	۵۰	۳۷	۸	سطری.٪	
	۶۶/۶	۶۹/۸	۶۷/۴	۶۵	ستونی.٪	
۷۵	۴	۳۵	۲۹	۷	شمار	۱۰ و بیشتر (سال)
	۵/۳	۴۶/۶	۳۸/۶	۹/۳	سطری.٪	
	۳۳/۳	۳۰/۱	۳۲/۵	۳۵	ستونی.٪	
۲۳۷	۱۲	۱۱۶	۸۹	۲۰	جمع	

$$\chi^2 = ۰/۲۵۲$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۲۱$$

$$V = ۰/۲۲۰ \text{ کرامر}$$

$$c\phi = ۰/۳۱۱$$

برای محاسبه میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و سابقه انتشار روزنامه آزمون *کای اسکوئر* محاسبه شده است. جدول ۲۲، که رابطه بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و سابقه انتشار روزنامه‌ها را نشان می‌دهد حاکی است که تفاوت‌های بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگارانی که در روزنامه‌های مختلف از لحاظ سابقه انتشار کار می‌کنند به لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارت دیگر جدول حاکی است که سابقه انتشار روزنامه با میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری ندارد.

جدول ۲۳

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث جنس

جمع	احساس امنیت شغلی				شمار	جنس
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم		
۷۶	۵	۴۰	۲۵	۶	۷/۸	زن
	۶/۵	۵۲/۶	۳۲/۸	۷/۸	سطری.٪	
	۴۱/۶	۳۳/۳	۲۸	۳۰	ستونی.٪	
۱۶۵	۷	۸۰	۶۴	۱۴	۸/۴	مرد
	۴/۲	۴۸/۴	۳۸/۷	۸/۴	سطری.٪	
	۵۸/۳	۶۶/۶	۷۱/۹	۷۰	ستونی.٪	
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰		جمع

$$\chi^2 = ۱/۲۶۱$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۷۳$$

$$V = ۰/۱۲۲$$

$$cc0 = ۱۷۰$$

جدول ۲۳، شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را برحسب جنس نشان می‌دهد. برای این بررسی که آزمون *کای اسکوئر* به عمل آمده است نشان می‌دهد زنان بیش از مردان دارای احساس امنیت شغلی هستند و احساس ناامنی شغلی در میان مردان بیش از زنان است. با وجود این، آمارهای آزمون *کای اسکوئر* جدول ۲۳ حاکی از آن است که تفاوت‌های مشاهده شده بین روزنامه‌نگاران زن و مرد از لحاظ احساس امنیت شغلی معنادار نیست. به عبارت دیگر آزمون یاد شده نشان می‌دهد که میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران ارتباط معناداری با جنسیت آنها ندارد.

جدول ۲۴
شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث وضعیت تأهل

جمع	احساس امنیت شغلی				وضعیت تأهل
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	
۱۲۹	۸	۶۵	۴۴	۱۲	شمار
	۶/۲	۵۰/۳	۳۴/۱	۹/۳	سطری.٪
	۶۶/۶	۵۴/۱	۴۹/۴	۶۰	ستونی.٪
۱۱۲	۴	۵۵	۴۵	۸	شمار
	۳/۵	۴۹/۱	۴۰/۱	۷/۱	سطری.٪
	۳۳/۳	۴۵/۸	۵۰/۵	۴۰	ستونی.٪
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰	جمع

$$X^2 = 1/788$$

$$df = 3$$

$$Sig = 0/61$$

$$V = 0/141 \text{ کرامر}$$

$$CCO = 237$$

برای محاسبه میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران در ارتباط با وضعیت تأهل، آزمون *کای اسکوئر* محاسبه شده است و زیر جدول ۲۴ نشان داده شده است. بنابر جدول ۲۴ احساس امنیت شغلی افراد متأهل بیش از افراد مجرد است و مجردها از احساس امنیت شغلی کمتری برخوردارند. اما همچنان که جدول ۲۴ نشان می‌دهد بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران از حیث وضعیت تأهل آنها تفاوت معنادار وجود ندارد. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی با وضعیت تأهل از لحاظ آماری بی‌ارتباط است. داده‌های مشاهده شده در جدول نشان می‌دهد که ۳۴/۱ درصد از روزنامه‌نگاران متأهل دارای احساس امنیت شغلی کم و ۹/۳ درصد دارای احساس امنیت شغلی بسیار کم هستند. در مقابل، ۴۰/۱ درصد از روزنامه‌نگاران مجرد میزان احساس امنیت شغلی شان کم است.

جدول ۲۵

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث میزان تحصیلات

جمع	احساس امنیت شغلی				میزان تحصیلات
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	
۴۸	۲	۲۰	۲۴	۲	شمار
	۴/۲	۴۱/۷	۵۰	۴/۲	سطری.٪
	۱۶/۷	۱۶/۷	۲۷	۱۰	ستونی.٪
۱۹۳	۱	۱۰۰	۶۵	۱۸	شمار
		۵/۲	۳۳/۷	۹/۳	سطری.٪
	۸۳/۳	۸۳/۳	۷۳	۹۰	ستونی.٪
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰	جمع

$$\chi^2 = ۴/۸۸$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۱۸$$

$$V = ۰/۰۹۷$$

$$CCO = ۰/۱۹۱$$

جدول ۲۵، شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را برحسب میزان تحصیلات نشان می‌دهد. بنا به این جدول ۵۰ درصد از روزنامه‌نگاران دارای مدرک تحصیلی دیپلم و یا دانشجو، احساس امنیت شغلی شان کم و ۴/۲ درصد، احساس امنیت شغلی شان بسیار کم است. در مقابل، ۳۳/۷ درصد از روزنامه‌نگاران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و بالاتر، احساس امنیت شغلی شان کم می‌باشد. آزمون ریشه کای نشان می‌دهد که تفاوت‌های مشاهده شده، به لحاظ آماری معنادار نیست. به عبارتی، بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران، با میزان تحصیلات آنها از لحاظ آماری تفاوت‌های معنادار مشاهده نمی‌شود.

جدول ۲۶

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث رشته تحصیلی

جمع	احساس امنیت شغلی				رشته تحصیلی
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	
۱۳۹	۸	۷۲	۴۹	۱۰	شمار
	۵/۷	۵۱/۸	۳۵/۳	۷/۲	سطری.٪
	۶۶/۶	۶۶	۵۱	۳۸/۴	ستونی.٪
۱۰۴	۴	۳۷	۴۷	۱۶	شمار
	۳/۸	۳۵/۶	۴۵/۲	۱۵/۴	سطری.٪
	۳۳/۴	۳۴	۴۹	۶۱/۶	ستونی.٪
۲۳۴	۱۲	۱۰۹	۹۶	۲۶	جمع

$$\chi^2 = ۸/۹۷$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۰۳$$

$$V = ۶۵۱$$

$$cc0 = ۷۹۳$$

برای محاسبه میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و رشته تحصیلی آنها آزمونهای کای اسکوئر و ۷ کرامر انجام شده و آمارهای آنها زیر جدول ۲۶ آمده است. بنابر جدول ۲۶ روزنامه‌نگارانی که رشته تحصیلی شان روزنامه‌نگاری، ارتباطات و علوم اجتماعی بوده است در مقایسه با دیگر رشته‌ها احساس امنیت شغلی بالاتری دارند. به عبارت دیگر روزنامه‌نگاران دارای رشته تحصیلی غیرمرتبط از میزان احساس امنیت شغلی کمتری برخوردارند و برعکس افرادی که رشته تحصیلی شان با حرفه آنها مرتبط است احساس امنیت شغلی بالاتری دارند. تفاوت‌های مشاهده شده میان روزنامه‌نگاران رشته‌های مختلف از لحاظ آماری در سطح معناداری ۹۵ درصد معنادار است.

جدول ۲۷

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث وضعیت استخدامی

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی وضعیت استخدامی	
					شمار	تمام وقت
۱۷۳	۷	۸۷	۶۲	۱۷	شمار	تمام وقت
	۴	۵۰/۳	۳۵/۸	۹/۸	سطری.٪	
	۵۸/۳	۷۴/۴	۶۹/۳۷	۸۵	ستونی.٪	
۶۵	۵	۳۰	۲۷	۳	شمار	نیمه وقت و حق التحریری
	۷/۷	۴۶/۲	۴۱/۵	۴/۶	سطری.٪	
	۴۱/۷	۲۵/۶	۳۰/۳	۱۵	ستونی.٪	
۲۳۸	۱۲	۱۱۷	۸۹	۲۰	جمع	

$$\chi^2 = ۳/۳۴$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۳۱$$

$$V \text{ کرامر} = ۰/۱۵۱$$

$$c\phi = ۰/۳۳۱$$

برای بررسی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و وضعیت استخدامی آنان آزمون کای اسکور محاسبه شده و به همراه آزمون χ^2 کرامر زیر جدول ۲۷ آمده است. بنابر این جدول بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران از حیث وضعیت استخدامی شان از لحاظ آماری تفاوت معنادار وجود ندارد. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی، ارتباط معناداری با وضعیت استخدامی ندارد. جدول نشان می‌دهد که ۳۵/۸ درصد روزنامه‌نگاران تمام وقت، احساس امنیت شغلی شان کم و ۵۰/۳ درصد، احساس امنیت شغلی شان بسیار است. در مقابل، ۴۱/۵ درصد روزنامه‌نگاران نیمه وقت و حق التحریری، احساس امنیت شغلی شان کم و ۴۶/۲ درصد، احساس امنیت شغلی شان بسیار است.

جدول ۲۸
شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث جایگاه شغلی

جمع	احساس امنیت شغلی				جایگاه شغلی
	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	
۱۵۰	۴	۷۲	۶۳	۱۱	شمار
	۲/۷	۴۸	۴۲	۷/۳	سطری.٪
	۳۳/۳	۶۰/۵	۷۰/۸	۵۵	ستونی.٪
۹۰	۸	۴۷	۲۶	۹	شمار
	۸/۹	۵۲/۲	۲۸/۹	۱۰	سطری.٪
	۶۶/۷	۳۹/۵	۲۹/۲	۲۹/۹	ستونی.٪
۲۴۰	۱۲	۱۱۹	۸۹	۲۰	جمع

$$\chi^2 = ۷/۶۴$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۰۵$$

$$V = ۵۵۰$$

$$CCO = ۷۱۴$$

برای بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و جایگاه شغلی آنها آزمونهای کای اسکوئر و ۷ کرامر به عمل آمده و زیر جدول ۲۸ نشان داده شده است. بنا بر جدول ۲۸ اعضای شورای سردبیری، سردبیران و دبیران سرویسها در مقایسه با روزنامه‌نگاران عادی از احساس امنیت شغلی بیشتری برخوردارند. به عبارت دیگر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران عادی پایین‌تر از احساس امنیت شغلی سردبیران و دبیران است. آزمونهای آماری جدول ۲۸ بیانگر آن است که تفاوت‌های مشاهده شده بین این روزنامه‌نگاران در سطوح معناداری ۹۵ درصد معنادار است.

جدول ۲۹

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث عضویت در تشکلهای روزنامه‌نگاری

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					عضویت در تشکلهای روزنامه‌نگاری	
۱۰۶	۴	۶۱	۳۳	۸	شمار	بلی
	۳/۷	۷۵/۵	۳۱/۱	۷/۵	سطری.٪	
	۳۳/۳	۵۲/۱	۳۷/۹	۴۰	ستونی.٪	
۱۳۰	۸	۵۶	۵۴	۱۲	شمار	خیر
	۶/۱	۴۳	۴۱/۵	۹/۲	سطری.٪	
	۶۶/۶	۴۷/۸	۶۲	۶۰	ستونی.٪	
۲۳۶	۱۲	۱۱۷	۸۷	۲۰	جمع	

$$x^2 = ۵/۰۲۷$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۱۷$$

$$V = ۰/۳۷۳$$

$$CCO = ۴۳۷$$

جدول ۲۹ شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را برحسب عضویت آنها در تشکلهای روزنامه‌نگاری نشان می‌دهد. بنا به این جدول ۹/۲ درصد از روزنامه‌نگاران غیرعضو در تشکلهای روزنامه‌نگاری، احساس امنیت شغلی شان بسیار کم و ۴۱/۵ درصد، احساس امنیت شغلی شان کم می‌باشد. در مقابل، ۷/۵ درصد از روزنامه‌نگاران عضو تشکلهای روزنامه‌نگاری احساس امنیت شغلی شان بسیار کم و ۳۱/۱ درصد، احساس امنیت شغلی شان کم است. ۵۷/۵ درصد از روزنامه‌نگاران عضو تشکل، احساس امنیت شغلی شان بسیار و ۴۳ درصد از روزنامه‌نگاران غیرعضو، احساس امنیت شغلی شان بسیار است.

به عبارت دیگر افرادی که در تشکلهای روزنامه‌نگاری عضو هستند در مقایسه با کسانی که در تشکلهای روزنامه‌نگاری عضو نیستند، احساس امنیت شغلی بالاتری

دارند. با وجود این، آماره‌های کای اسکوئر و χ^2 کرامر حاکی از آن است که تفاوت‌های مشاهده از لحاظ آماری کاملاً معنادار نیست.

جدول ۳۰

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث سن

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					سن (به سال)	
۱۴۳	۶	۷۱	۵۶	۱۰	شمار	۳۰ تا
	۴/۲	۴۹/۷	۳۹/۲	۷	سطری.٪	
	۵۰	۵۹/۲	۶۲/۹	۵۰	ستونی.٪	
۹۸	۶	۴۹	۳۳	۱۰	شمار	۳۱ و بیشتر
	۶/۱	۵۰	۳۳/۷	۱۰/۲	سطری.٪	
	۵۰	۴۰/۸	۳۷/۱	۵۰	ستونی.٪	
۲۴۱	۱۲	۱۲۰	۸۹	۲۰	جمع	

$$\chi^2 = ۱/۶۳$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۶۵$$

$$V = ۲۶۶$$

$$cc = ۵۱۴$$

جدول ۳۰ میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را برحسب سن آنها نشان می‌دهد. بنا به این جدول، آزمونهای آماری کای اسکوئر و χ^2 کرامر حاکی است که بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران از حیث سن آنها، تفاوت آماری معنادار وجود ندارد. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی، ارتباطی با سن روزنامه‌نگاران ندارد.

جدول ۳۱
شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری (به سال)	
					شمار	۱-۱۰
۱۳۵	۷	۶۸	۴۹	۱۱	شمار	۱-۱۰
	۵/۲	۵۰/۴	۳۶/۳	۸/۱	سطری.٪	
	۷۰	۶۶	۷۱	۶۴/۷	ستونی.٪	
۶۴	۳	۳۵	۲۰	۶	شمار	۱۰ و بیشتر
	۴/۷	۵۴/۷	۳۱/۳	۹/۴	سطری.٪	
	۳۰	۳۴	۲۹	۳۵/۳	ستونی.٪	
۱۹۹	۱۰	۱۰۳	۶۹	۱۰	جمع	

$$x^2 = ۰/۵۷۳$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۹۰$$

برای بررسی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران برحسب سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری آزمون کای اسکوئر به عمل آمده است. بنا به جدول ۳۱، ۵۰/۴ درصد از روزنامه‌نگاران دارای سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری تا ۱۰ سال، احساس امنیت شغلی‌شان بسیار است. در مقابل، ۵۴/۷ درصد از روزنامه‌نگاران دارای سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری بیش از ۱۰ سال، احساس امنیت شغلی‌شان بسیار است. کای اسکوئر جدول نشان می‌دهد که بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری آنها از لحاظ آماری تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی با سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری، رابطه معناداری ندارد.

جدول ۳۲

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث میزان درآمد ماهانه از این شغل

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					درآمد ماهانه	از شغل روزنامه‌نگاری
۱۲۶	۵	۶۲	۵۱	۸	شمار	۱-۲۰۰ (هزار تومان)
	۴	۴۹/۲	۴۰/۵	۶/۳	سطری.٪	
	۴۵/۵	۵۷/۹	۶۶/۲	۴۷/۱	ستونی.٪	
۸۶	۶	۴۵	۲۶	۹	شمار	۲۰۰ و بیشتر (هزار تومان)
	۷	۵۲/۳	۳۰/۲	۱۰/۵	سطری.٪	
	۵۴/۵	۴۲/۱	۳۳/۸	۵۲/۹	ستونی.٪	
۲۱۲	۱۱	۱۰۷	۷۷	۱۷	جمع	

$$\chi^2 = ۳/۵۴$$

$$df = ۳$$

$$Sig = ۰/۳۱$$

$$V = ۳۸۴ \text{ کرامر}$$

$$CCO = ۵۹۱$$

براساس آزمون آماری کای اسکوئر به دست آمده از جدول ۳۲، بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران از حیث درآمد ماهانه‌شان از شغل روزنامه‌نگاری، تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی، میزان احساس امنیت شغلی با میزان درآمد ماهانه روزنامه‌نگاران ارتباط ندارد. جدول نشان می‌دهد ۳۰/۲ درصد از روزنامه‌نگارانی که درآمد ماهانه‌شان از شغل روزنامه‌نگاری از ۲۰۰ هزار تومان بیشتر است، احساس امنیت شغلی‌شان کم است. در مقابل، ۴۰/۵ از روزنامه‌نگارانی که درآمد ماهانه‌شان از شغل روزنامه‌نگاری، تا سقف ۲۰۰ هزار تومان است، احساس امنیت شغلی‌شان کم می‌باشد. برای بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و درآمد آنها آزمونهای آماری کای اسکوئر و ۷ کرامر به عمل آمده است. بنا به این بررسی افراد دارای درآمد بالاتر از ۲۰۰ هزار تومان احساس امنیت شغلی بالاتری در مقایسه با افراد

دارای درآمد تا ۲۰۰ هزار تومان دارند. به عبارت دیگر افراد دارای درآمد کم، بیشتر دارای احساس امنیت شغلی کم و بسیار کم می‌باشند، اما در مقایسه افراد دارای درآمد بالاتر، بیشتر دارای احساس امنیت شغلی بسیار و بسیار بیشتر هستند. با وجود این آماره‌های جدول مذکور نشان می‌دهد که تفاوت‌های مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار نیستند.

جدول ۳۳

شمار و درصد فراوانی میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و مقایسه آنها از حیث میزان هزینه زندگی در ماه

جمع	بسیار بیشتر	بسیار	کم	بسیار کم	احساس امنیت شغلی	
					میزان هزینه زندگی در ماه (هزار تومان)	
۱۰۴	۵	۵۳	۳۹	۵	شمار	دولتی و عمومی
	۴/۹	۵۲	۳۸/۲	۴/۹	سطری.٪	
	۵۰	۵۷/۶	۶۰	۳۱/۳	ستونی.٪	
۸۱	۵	۳۹	۲۶	۱۱	شمار	نیمه‌وقت و حق‌التحریری
	۶/۲	۴۸/۱	۳۲/۱	۱۳/۶	سطری.٪	
	۵۰	۴۲/۴	۴۰	۶۸/۸	ستونی.٪	
۱۸۳	۱۰	۴۲/۴	۴۰	۱۶	جمع	

$$\chi^2 = ۴/۶۳ \quad df = ۳ \quad Sig = ۲۰$$

$$V = ۴۲۱ \quad cco = ۵۱۱$$

جدول ۳۳، میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را برحسب میزان هزینه زندگی نشان می‌دهد. برای بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت شغلی و میزان هزینه زندگی از آزمونهای کای اسکوئر و ۷ کرامر استفاده شده است. بنا به آماره‌های جدول ۳۳، تفاوت‌های مشاهده شده بین روزنامه‌نگاران از لحاظ میزان امنیت شغلی و میزان هزینه ماهانه زندگی، معنادار نیست.

جمع‌بندی یافته‌ها

۱. عمده روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های با مالکیت خصوصی اشتغال دارند.
۲. بیشتر روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های سیاسی - اجتماعی فعالیت می‌کنند.
۳. اکثر روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های با سابقه انتشار کمتر از ۱۰ سال اشتغال دارند.
۴. اکثر روزنامه‌نگاران مرد هستند.
۵. بیشتر روزنامه‌نگاران در سن تا ۳۰ سالگی قرار دارند.
۶. اکثر روزنامه‌نگاران دارای سطح تحصیلات کارشناسی (لیسانس) هستند.
۷. سهم روزنامه‌نگاران دارای رشته تحصیلی روزنامه‌نگاری و ارتباطات، حدود ۳۰ درصد است.
۸. اکثر روزنامه‌نگاران به صورت تمام وقت در روزنامه محل اشتغال فعالیت می‌کنند.
۹. حدود ۶۳ درصد روزنامه‌نگاران فاقد سمت و با عنوان روزنامه‌نگار عادی فعالیت می‌کنند.
۱۰. بیش از نیمی از روزنامه‌نگاران، دارای سابقه فعالیت کمتر از چهار سال در روزنامه محل اشتغال هستند.
۱۱. بیش از ۵۰ درصد روزنامه‌نگاران، دارای سابقه فعالیت کمتر از ۱۰ سال هستند.
۱۲. حدود ۸۰ درصد روزنامه‌نگاران، دارای شغل دوم نمی‌باشند.
۱۳. بیش از ۵۰ درصد روزنامه‌نگاران، درآمد ماهانه‌شان تا سقف ۲۰۰ هزار تومان است.
۱۴. هزینه زندگی بیش از ۵۵ درصد روزنامه‌نگاران تا سقف ۳۰۰ هزار تومان در ماه است.
۱۵. بیش از ۵۰ درصد روزنامه‌نگاران، در تشکلهای روزنامه‌نگاری عضویت ندارند.
۱۶. ۵۵ درصد روزنامه‌نگاران، احساس امنیت شغلی‌شان بسیار و بسیار بیشتر و ۴۵ درصد روزنامه‌نگاران، احساس امنیت شغلی‌شان کم و بسیار کم است.

۱۷. روزنامه‌نگاران شاغل در روزنامه‌های دولتی در مقایسه با دیگر روزنامه‌نگاران دارای احساس امنیت شغلی بالاتری هستند، اما آزمونهای آماری تفاوت‌های معناداری را بین آنها نشان نمی‌دهد.
۱۸. میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران، با زمینه انتشار روزنامه ارتباط معناداری ندارد.
۱۹. سابقه انتشار روزنامه، با میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران ارتباط معناداری ندارد.
۲۰. زنان در مقایسه با مردان از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند.
۲۱. افراد متأهل در مقایسه با افراد مجرد از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند، اما این تفاوتها از لحاظ آماری معنادار نیست.
۲۲. بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران، با سطح تحصیلات آنها از لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود ندارد.
۲۳. روزنامه‌نگاران دارای رشته تحصیلی روزنامه‌نگاری، ارتباطات و علوم اجتماعی در مقایسه با دیگر روزنامه‌نگاران از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند. تفاوت‌های مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار است.
۲۴. بین وضعیت استخدامی روزنامه‌نگاران، با احساس امنیت شغلی‌شان رابطه معناداری مشاهده نشده است.
۲۵. روزنامه‌نگاران عادی روزنامه‌های سراسری دارای احساس امنیت شغلی پایینی هستند، در مقابل روزنامه‌نگاران دارای سمت سردبیر، دبیر سرویس و عضو شورای سردبیری از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند. تفاوت‌های مشاهده شده از لحاظ آماری معنادار است.
۲۶. روزنامه‌نگاران دارای درآمد پایین دارای احساس امنیت شغلی پایینی هستند، در مقابل روزنامه‌نگاران دارای درآمد بالا از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند.

۲۷. روزنامه‌نگارانی که در تشکلهای روزنامه‌نگاری عضو هستند در مقایسه با دیگر روزنامه‌نگاران دارای احساس امنیت شغلی بالاتری هستند، با وجود این تفاوت‌های ملاحظه شده از لحاظ آماری معنادار نیست.

۲۸. بین میزان احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران، و سابقه فعالیت روزنامه‌نگاری از لحاظ آماری رابطه معنادار وجود ندارد، با وجود این ۵۵ درصد روزنامه‌نگارانی که در این تحقیق مورد سنجش قرار گرفتند احساس امنیت شغلی‌شان بسیار و بسیار بیشتر است (البته این نتیجه قابل تعمیم به همه روزنامه‌نگاران در سراسر کشور نیست) در حالی که ۴۵ درصد آنها احساس امنیت شغلی‌شان کم و بسیار کم می‌باشد که این درصد با توجه به ویژگیها و ضرورت‌های این حرفه، نگران‌کننده است و باید سیاست‌هایی را برای افزایش و پیشبرد احساس امنیت شغلی همه روزنامه‌نگاران تدوین کرد.

راهکارها و پیشنهادها

الف) راهکارهای پیشنهادی برای پیشبرد امنیت شغلی روزنامه‌نگاران

۱. افزایش توانایی و مهارت‌های شغلی

افزایش توانایی و مهارت‌های شغلی روزنامه‌نگاران در قالب برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت و کوتاه‌مدت بنا بر نیازهای روز و آشنایی با شیوه‌های نوین روزنامه‌نگاری و فناوری اطلاعات می‌تواند ضریب امنیت شغلی آنها را افزایش دهد. چرا که هر چه میزان دانش، آگاهی و مهارت حرفه‌ای روزنامه‌نگار بیشتر باشد نیاز مؤسسه‌های مطبوعاتی به وی و فرصت انتخاب‌گری او نیز بیشتر می‌شود. دانستن و توانستن بهتر می‌تواند امنیت شغلی را تضمین کند.

۲. استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران

استقلال حرفه‌ای، مجموعه‌ای یکپارچه و درهم تنیده از مقررات و سازوکارهایی است که روزنامه‌نگاران را، بنا به ماهیت ویژه این حرفه، از دارندگان دیگر شغلها متمایز

می‌کند و برای آنها حقوق مادی و معنوی خاصی قائل می‌شود. ارکان استقلال حرفه‌ای را می‌توان چنین برشمرد:

الف) وجود مقررات خاص در زمینه فعالیت‌های حرفه‌ای روزنامه‌نگاران و مسائل شغلی و استخدامی آنها

بنیان مقررات خاص حرفه‌ای در زمینه روزنامه‌نگاری بر محورهای زیر استوار است:

- تعریف قانونی روزنامه‌نگار مبتنی بر ماهیت کار روزنامه‌نگاری (فکری بودن این حرفه، ضرورت پرداختن به آن به صورت شغل اصلی، دریافت حقوق در برابر انجام کار و...)
- تعیین مرجعی انتخابی، مستقل و حرفه‌ای برای صدور کارت هویت حرفه‌ای؛
- تدوین مقررات شغلی و استخدامی متناسب با حرفه روزنامه‌نگاری، از جمله در نظر گرفتن طبقه‌بندی شغلی خاص حرفه، تعیین حداقل حقوق ماهانه، ساعتهای کار هفتگی و مرخصیهای استحقاقی و استعلاجی، در نظر گرفتن سابقه کار و تحصیلات در تعیین حقوق و...؛
- به رسمیت شناختن «قید وجدانی» در کار روزنامه‌نگاری در قوانین مربوطه؛
- تدوین قانونی خاص برای تضمین دسترسی روزنامه‌نگاران به منابع خبری و حفظ اسرار حرفه‌ای؛
- تدوین مقرراتی در جهت برخورداری روزنامه‌نگاران از «حقوق مؤلف»؛
- تدوین نظامی مبتنی بر ویژگیهای حرفه روزنامه‌نگاری برای رسیدگی به تخلفات اخلاقی مطبوعاتی.

ب) وجود نهاد حرفه‌ای ویژه روزنامه‌نگاران

مقصود تشکیلاتی است «منتخب روزنامه‌نگاران»، «دموکراتیک» و کاملاً «مستقل از دولت و مدیران مطبوعات». هر قدر این ویژگیها در این نهاد بیشتر باشد اقتدار بیشتری نیز برای به دست آوردن و حفظ استقلال حقوقی حرفه خواهد داشت.

ج) برقرار بودن اصول شرافتی و نظام حرفه‌ای ناظر بر فعالیت روزنامه‌نگاران

اصول شرافتی و نظام حرفه‌ای بیان‌کننده وظایف و تعهدهای روزنامه‌نگاران در برابر جامعه و تنظیم‌کننده رابطه آنان درون حرفه است. در این اصول به حقوق مردم نسبت به دریافت خبرهای درست و آگاه‌کننده، مسئولیت اجتماعی روزنامه‌نگاران، ضرورت حرمت گذاشتن آنان به حریم خصوصی و شؤون انسانی و مقدم دانستن مصالح عمومی بر منافع شخصی در هر شرایطی تأکید می‌شود. پیوستن به حرفه روزنامه‌نگاری مستلزم پذیرش و پایبندی به این اصول است و رفتارهای نامتعارف حرفه‌ای روزنامه‌نگاران نیز براساس همین موازین داوری می‌شود.

د. سهمیم بودن روزنامه‌نگاران در مالکیت روزنامه‌ها و مشارکت در مدیریت واحدهای مطبوعاتی و هیأت‌های تحریریه؛ به‌ویژه مشارکت روزنامه‌نگاران در انتخاب مسئولان هیأت‌های تحریریه.

ه) به رسمیت شناختن و اجرای مقررات و قوانین بین‌المللی برای حمایت از فعالیتهای حرفه‌ای روزنامه‌نگاران.

۳. قوانین و مقررات حمایت‌کننده در قالب قانون مطبوعات

برای حفظ و ارتقای امنیت شغلی روزنامه‌نگاران لازم است حمایت‌های قانونی از این حرفه به عمل بیاید. براین اساس می‌توان قانون مطبوعات را به گونه‌ای وضع کرد که با توجه به ماهیت خاص حرفه روزنامه‌نگاری، ضمن پشتیبانی از روزنامه‌نگاران بر هرگونه توقیف و تعطیلی خودسرانه مطبوعات، احضار و دستگیری و محاکمات غیرقانونی روزنامه‌نگاران راه را ببندد و آنان را نه به عنوان مجرم بلکه به صورت انسانهای مسئول و خدمتگزار ببیند.

۴. تعدیل و ایجاد انعطاف در ساعتهای کاری روزنامه‌نگاری

در حال حاضر به‌نظر می‌رسد در روزنامه‌ها، به جای خرید و استفاده از نتیجه و محصول خدمات روزنامه‌نگاران، زمان و عمر آنها به عنوان یک کالا مورد معامله قرار

می‌گیرد. به نحوی که هر اندازه وقت و زمان بیشتری فروخته شود (حضور فیزیکی بیشتر)، حقوق یا دستمزد بیشتری پرداخت می‌شود و فرصتهای لازم برای زندگی با یک کیفیت بهتر، از روزنامه‌نگاران گرفته می‌شود. در حالی که اگر «کیفیت زندگی» و «عملکرد روزنامه‌نگاران» مورد توجه قرار گیرد، لازم است از میزان ساعتهای حضور فیزیکی کاسته شود و در عوض به فعالیتهای و کار روزنامه‌نگاران در بیرون افزوده شود. بنابراین لازم است:

- زمان حضور روزنامه‌نگاران محدودتر شود

- نقش ترمیمی اضافه‌کاری حذف شود و دریافتی کارکنان با توجه به شرایط واقعی اقتصادی و نرخ تورم ترمیم شود. برای مثال می‌توان در کنار مزایا و فوق‌العاده‌هایی مانند: «حق اولاد»، «حق جذب»، «حق مسکن» و... مزایایی تحت‌عنوان «حق تورم»، «حق حفظ سطح زندگی» و «حق ترمیم حقوق» ایجاد کرد.

۵. اصلاح نظام آموزشی مبتنی بر تداوم اشتغال

باید توجه داشت که آموزش روزنامه‌نگاران تنها به معنی آموزش حرفه‌ها و فنون جدید نیست، بلکه باید مفهوم جدیدتری تحت‌عنوان «آموزش برای زیستن» را نیز شامل شود؛ آموزشی که نحوه‌ی سازگاری با محیط و اجتماع بشری، برخورداری از روح تفاهم و همکاری، و مهارتهای ارتباط اجتماعی را به آنها بیاموزد و آنان را به سوی افزایش کفایت (توانش) در زندگی اجتماعی هدایت نماید. در صورت وجود چنین آموزشی؛ فرد با تغییر شغل، روزنامه یا نوع مسئولیت، دچار سردرگمی، نگرانی و آشفتگی روحی نخواهد شد و به تغییرات به دیده‌ی تهدید جدی برای تداوم اشتغال خود نخواهد نگریست.

۶. مناسب‌سازی مشاغل و مدیریت شغلی روزنامه‌نگاران

از آنجا که اشتغال نه فقط به صورت یک فعالیت بلکه بخش اساسی و کانون زندگی و راه تحقق بخشیدن به تواناییها و استعدادهای خویش است، باید از چنان ویژگیهای

ذاتی برخوردار باشد که بتواند پاسخگوی نیازهای زیستی - روانی روزنامه‌نگار باشد و علاوه بر انگیزه اقتصادی و درآمد آفرینی، جنبه‌های ارزشی را نیز پوشش دهد. عواملی مانند فشار زمانی، مقام و شأن اجتماعی پایین، کسالت‌آور بودن، بیش از حد ساده بودن و تک مهارتی بودن از جمله عوامل بسیار مؤثر در کاهش امنیت شغلی و پدید آمدن فشارهای ناشی از شغل است که در نهایت رضایت شغلی روزنامه‌نگار را تأمین نخواهد کرد.

۷. خودگشودگی (سعه صدر) مدیران

خودگشودگی مدیران؛ در جهت رفع تعارضها و تنشهای بین مدیریت روزنامه و روزنامه‌نگاران و رسیدن به تفاهم از راه دریافت اطلاعات شفاف از همدیگر، برگزاری جلسات مستمر، انتشار شرح احوال و باورها و انتظارات مدیران، و تأسیس بانک اطلاعاتی ویژگیهای روزنامه‌نگاران، نقش مهمی را در تنظیم روابط صحیح و مؤثر بین مدیریت و روزنامه‌نگاران دارد.

۸. شفاف‌سازی

شفاف‌سازی در جهت زدودن ابهامهای روزنامه‌نگاران در زمینه وظایف و مسئولیتها، حقوق و امتیازات، اختیارات و حدود و نیز اصول و تبصره‌های قانون مطبوعات، و همچنین تولید و عرضه اطلاعات صحیح از هدفها و برنامه‌های مؤسسه، منجر به ایجاد آرامش و اطمینان در روزنامه‌نگاران خواهد شد.

۹. شأن اجتماعی

تقویت شأن و منزلت اجتماعی روزنامه‌نگاران از راه تأمین نیاز به احترام در آنان و تقویت اعتماد به نفس از راه پرهیز از کنترل‌های شدید در مؤسسه و جامعه و ترغیب به خلاقیت و پیشنهادهای سازنده.

۱۰. استفاده مؤثر از سیاست تشویق

با تمرکز بیشتر بر روی انگیزه‌های غیرپولی و توسعه رقابتهای سالم در میان روزنامه‌نگاران برای جذب پاداشها و انگیزه‌ها.

۱۱. پرهیز از برخوردهای سلیقه‌ای

مسئولان اجرایی و قضایی با مطبوعات و روزنامه‌نگاران باید رفتاری براساس قانون داشته باشند که می‌تواند به ثبات و امنیت شغلی روزنامه‌نگاران کمک کند.

۱۲. حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی به معنی داشتن تکیه‌گاهی است که بتوان در مواقع تنگ‌دستی و گرفتاری بر روی آن حساب کرد. حمایت اجتماعی منبع ارزشمندی برای مقابله با انواع عوامل و منابع تهدید، امنیت شغلی است و نه تنها برارزیابی روزنامه‌نگار از شدت عامل تهدید اثر می‌گذارد بلکه نوع مقابله با آن عامل را نیز شکل می‌دهد. شبکه حمایت اجتماعی را در درجه اول اعضای خانواده، اقوام، دوستان و همکاران تشکیل می‌دهند. صندوق بیمه بیکاری، صندوق حمایت از اهل قلم و... می‌تواند در این راستا فعال باشد. هر اندازه روزنامه‌نگار در مقابل عوامل نگرانی‌زا و تهدیدهای محیط کار از حمایت اجتماعی قوی‌تر برخوردار باشد، وضعیت موجود را چندان تهدیدکننده ارزیابی نکرده و احتمال بروز احساس نگرانی‌زا و عدم امنیت و آثار و پیامدهای منفی آن به حداقل می‌رسد.

ب) راهکارهای پیشنهادی برای اجرای تحقیقات مشابه

۱. ادبیات تحقیق

این بررسی نشان می‌دهد درباره موضوع احساس امنیت شغلی در ایران هیچ‌کاری تاکنون صورت نگرفته است. بنابر این بررسی کارهای مشابهی در کشورهای دیگر

صورت نگرفته تا دست‌مایه این پژوهش باشد. اصولاً در کشورهای پیشرفته احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران سالبه به انتفاع موضوع است، چرا که یا فردی از لحاظ حرفه‌ای توناییهای لازم را داراست و به استخدام نشریه یا رسانه‌ای در می‌آید و یا فاقد آن است که اصولاً استخدام نمی‌شود. ضمن آنکه در کشورهای یادشده عموم روزنامه‌نگاران عضو تشکلهای و سندیکاهای روزنامه‌نگاری هستند و احساس ناامنی شغلی نمی‌کنند. هم نشریات و رسانه‌های مختلف از ثبات انتشار برخوردارند و هم تشکلهای حرفه‌ای از قدمت و قدرت کافی برای احقاق حق روزنامه‌نگاران برخوردارند. بنابراین می‌توان گفت مقوله احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران مانند دیگر احساسهای امنیت شغلی در ایران اساساً با مقوله مشابه خارجی تفاوت دارد. پیشنهاد این بررسی آن است که در تحقیقات بعدی محققان طی چند مصاحبه عمیق با روزنامه‌نگاران مختلف و همچنین استادان روزنامه‌نگاری، ادبیات قابل توجهی را در این زمینه پدید آورده و بر مبنای آن تحقیق را استوار سازند.

۲. مقوله‌های تحقیق

در این بررسی فقط متغیر رشته تحصیلی و جایگاه شغلی از لحاظ آماری با متغیر وابسته رابطه معناداری داشته‌اند. دیگر مقوله‌ها و متغیرهایی چون سن، نوع مالکیت، زمینه انتشار، سابقه انتشار، درآمد، هزینه، شغل دوم، جنسیت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی رابطه معناداری با موضوع تحقیق نداشته‌اند. از این رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات پسین به متغیرهای کیفی و وضعیت روزنامه‌نگاری در ایران نیز توجه شود.

۳. نشریات

بیشتر روزنامه‌نگاران مورد بررسی در نشریاتی کار می‌کنند که سابقه انتشار قابل توجهی ندارند. این نشریات که در سالهای اخیر شروع به فعالیت کرده‌اند عمدتاً از

شمارگان پایینی برخوردارند و به شدت به یارانه‌های دولتی و به‌ویژه کاغذ یارانه‌ای وابسته هستند. از این‌رو این نشریات چون خودشان از ثبات لازم برخوردار نیستند و منابع مالی کافی در دسترس ندارند، در بدو به‌کارگیری روزنامه‌نگاران نوعی ناامنی شغلی را به روزنامه‌نگاران تحمیل می‌کنند. از طرف دیگر بسیاری از روزنامه‌نگاران نیز نه به صورت تخصصی و پس از کسب تحصیلات حرفه‌ای، بلکه بر اثر تب و تابهای سیاسی و حتی نداشتن شغل به ناچار به این حوزه روی می‌آورند و در نتیجه برنامه‌ریزی درازمدت برای این شغل ندارند. این افراد این حرفه را گذرا و زودگذر انتخاب می‌کنند و در صورت کسب مشاغل باثبات از حوزه روزنامه‌نگاری خداحافظی می‌کنند. بنابراین پیشنهاد مشخص این بررسی آن است که محققان در تحقیقات آینده به این موضوع نیز توجه داشته باشند.

۴. نمونه تحقیق

این بررسی نشان داده است به سبب برخی مسائل، بسیاری از نشریات و روزنامه‌نگاران در تحقیقات مربوط به خودشان همکاری لازم به‌عمل نمی‌آورند. از این‌رو صرف نمونه‌های احتمالی و تصادفی جوابگو نیست. نمونه‌ها باید با متغیرهایی چون سابقه انتشار نشریه، شمار کارکنان و سابقه فعالیتشان، جایگاه شغلی روزنامه‌نگاران و ... کنترل شود. همچنین پیشنهاد می‌شود نمونه‌های کوچکی از روزنامه‌نگاران انتخاب شوند و در کنار نظرسنجی و پیمایشی مصاحبه‌های عمیق از آنان به عمل آید.

۵. فقدان سنت حرفه‌ای

بی‌ثباتی شغلی در حرفه روزنامه‌نگاری سبب شده است تا سنت حرفه‌ای روزنامه‌نگاری در کشور نهادینه نشود. بیشتر روزنامه‌نگاران کم‌سن و سال و افراد نسلهای دیگر روزنامه‌نگاری کشور را در کنار خود ندارند تا با تأسی به آنها با حرفه

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق ■ ۹۵

خود ارتباط برقرار کنند. از این‌رو بیشتر آنان، حرفه‌ روزنامه‌نگاری را عرصه و گذرگاهی موقت برای ورود به مشاغل دیگر انتخاب می‌کنند. از این‌رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات پسین از این‌گونه افراد بررسی‌های کیفی جداگانه‌ای به عمل آید و با مصاحبه‌های عمیق سببها و علل اصلی ورود این افراد به این حوزه بررسی شود.

کتاب نامه

- اعرابی، سیدمحمد، ۱۳۸۷. *امنیت شغلی کارکنان دولت*، تهران، مؤسسه مطالعات مهر فرهنگ.
- اعرابی، سیدمحمد، ۱۳۸۰. «راهبردها، برنامه‌ها و راهکاری تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری»، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره ۲۹ و ۳۰.
- اقتداری، علی محمد، ۱۳۷۰. *سازمان و مدیریت، سیستم و رفتار سازمانی*، تهران، انتشارات کهنمویی زاده.
- الوانی، سیدمهدی، ۱۳۷۴. *مدیریت عمومی*، تهران، نشر نی.
- پسران، مجید، ۱۳۷۱. *مدیریت و سازمان*، تهران، انتشارات ارغنون.
- زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۶۶. *روابط صنعتی*، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- سلطانی، ایرج، ۱۳۷۹. «نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، *تدبیر*، شماره ۱۰۵، سال یازدهم.
- شاکری‌نیا، ایرج، ۱۳۷۶. «امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی»، *تدبیر*، شماره ۷۲، سال هشتم.

- فیضی، طاهره، ۱۳۷۷. *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- کمالی، محمدحسین، ۱۳۷۹. «رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کونتز، هارولد، ۱۳۷۲. *اصول مدیریت*، ترجمه محمدعلی طوسی و همکاران، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مدنی، داوود، ۱۳۷۲. *مقدمه‌ای بر تئوری‌های سازمان و مدیریت*، تهران، انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- مرتضوی، شهرناز، ۱۳۷۷. «رضایت شغلی»، *مدیریت دولتی*، شماره ۲۱.
- نمکدوست، حسن، ۱۳۸۳. *مسئولیت‌ها، اخلاق و حقوق حرفه‌ای روزنامه‌نگاری* (جزوه درسی)، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها.
- هرسی، پال و بلانچارد کنث، ۱۳۷۵. *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- هیگس هربرت جی و گولت سی ری، ۱۳۷۲. *تئوری‌های سازمان و مدیریت*، ترجمه گوئل کهن، تهران، انتشارات اطلاعات، ۱۳۷۲.
- یقین‌لو، مهرانگیز، ۱۳۷۷. «شیوه‌های ایجاد انگیزه در افراد»، *تدبیر*، شماره ۸۷.