



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی صنعتی و
سازمانی**

عنوان:

**رابطه استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان مناطق جنوب شرکت بوتان
گاز**

استاد راهنما:

دکتر سیروس سروقد

استاد مشاور:

دکتر حجت اله جاویدی

نگارش:

پروانه احمدی

تابستان ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاقی پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و بهواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادران و اعضای هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل تحقیق بجوی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت بجوی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به سائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب پروانه احمدی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته‌ی روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۳۰ از پایان‌نامه‌ی خود تحت عنوان " رابطه استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان مناطق جنوب شرکت بوتان گاز " با کسب نمره دفاع نموده‌ام بدین وسیله متعهد می‌شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده‌ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنان که بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه‌ی معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنان که در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می‌پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: پروانه احمدی در تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۳۰ رشته: روانشناسی
صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان:
رابطه استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان مناطق جنوب شرکت بوتان
گاز
با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر سیروس سروقد استاد راهنما

۲- دکتر حجت اله جاویدی استاد مشاور

۳- دکتر مجید برزگر استاد داور

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است .

مهر و امضاء

تقدیم به :

دو گوهر ذرخشان زندگیم.

مهربانانی که برای سخاوت بی دریغشان هرگز پاسخی

نیافتم.

پدرم و مادر عزیزم

سپاسگزاری

شکر و سپاس و منت و عزت ، خدای را پروردگار خلق و خداوند کبریا

سزاوار است که بر تارک این پژوهش نام مبارک کسانی بنشیند که با پرتو افشانی بی دریغ خویش راه پر فراز و نشیب این رهرو کم توان را روشنایی بخشیدند.

با سپاس فراوان از استاد محترم جناب آقای دکتر :

سیروس سروقد (استاد راهنما)

که قبول زحمت فرموده و راهنمایی پایان نامه اینجانب را به عهده گرفته اند و در طول مدت آموزش و انجام این تحقیق همواره از راهنمایی های بی دریغ ایشان بهره گرفته ام.

درود و سپاس صمیمانه خود را به استاد فرزانه و ارجمندم جناب آقای دکتر:

حجت اله جاویدی (استاد مشاور)

که همواره افتخار شاگردی ایشان را داشته ام تقدیم می کنم.

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان مناطق جنوب شرکت بوتان گاز در سال ۹۳-۹۲ بود. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت بوتان گاز مناطق جنوب ایران به تعداد ۴۰۰ نفر بوده که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند که این تعداد از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه؛ استرس شغلی ولفگانگ و همکاران (۱۹۸۸)، امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹) و خلاقیت سازمانی تورنس (۱۹۸۹) استفاده شده است که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح آمار توصیفی از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین بعدها‌های حجم کار، کنترل، جامعه، انصاف و ارزش با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد متغیرهای حجم کار، کنترل، جامعه، انصاف و ارزش به صورت منفی قادر به پیش‌بینی امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، امنیت شغلی، خلاقیت سازمانی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|-------|
| ۱ | چکیده |

فصل اول: کلیات تحقیق

| | |
|----|--------------------------|
| ۳ | مقدمه |
| ۵ | بیان مسئله |
| ۸ | اهمیت و ضرورت تحقیق |
| ۱۱ | اهداف تحقیق |
| ۱۱ | هدف کلی |
| ۱۱ | هدف‌های جزئی |
| ۱۱ | فرضیه‌های پژوهش |
| ۱۱ | تعریف واژه‌ها و اصطلاحات |
| ۱۱ | تعاریف نظری |
| ۱۲ | تعاریف عملیاتی |

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

| | |
|----|---|
| ۱۴ | مقدمه |
| ۱۴ | مبانی نظری امنیت شغلی |
| ۱۵ | مفهوم امنیت شغلی |
| ۱۵ | مؤلفه‌های امنیت شغلی |
| ۱۶ | الگوهای مربوط به امنیت شغلی |
| ۲۶ | نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان |
| ۲۹ | انواع امنیت شغلی |
| ۲۹ | امنیت شغلی با رویکرد ایمنی و سلامت و نقش آن در نگهداری کارکنان سازمان |
| ۳۰ | روش‌های متداول بررسی و اقدام در زمینه بهداشت و ایمنی محیط کار |
| ۳۲ | عوامل کلیدی بهبود ایمنی و سلامت حرفه‌ای محیط کار |
| ۳۳ | مبانی نظری خلاقیت سازمانی |
| ۳۳ | تاریخچه سیر علمی و تعاریف خلاقیت |

| عنوان | صفحه |
|----------------------------------|------|
| نظریه‌های خلاقیت..... | ۳۶ |
| فرآیند خلاقیت..... | ۴۳ |
| مؤلفه‌های خلاقیت..... | ۴۴ |
| مهارت‌های مربوط به خلاقیت..... | ۴۵ |
| زمینه سازی برای خلاقیت..... | ۴۶ |
| ویژگی‌های افراد خلاق..... | ۴۷ |
| ویژگی‌های سازمان خلاق..... | ۴۸ |
| برخی مفاهیم مرتبط با خلاقیت..... | ۴۹ |
| موانع خلاقیت..... | ۵۱ |
| مبانی نظری استرس شغلی..... | ۵۳ |
| منشا فشارهای روانی..... | ۵۷ |
| استرس شغلی و عملکرد کاری..... | ۶۴ |
| مدیریت استرس..... | ۶۵ |
| شیوه‌های مقابله با استرس..... | ۶۷ |
| پژوهش‌های انجام شده..... | ۶۷ |
| پژوهش‌های خارجی..... | ۶۷ |
| پژوهش‌های داخلی..... | ۷۲ |
| جمع‌بندی..... | ۷۶ |

فصل سوم: روش تحقیق

| | |
|--|----|
| طرح تحقیق..... | ۷۹ |
| جامعه آماری..... | ۷۹ |
| حجم نمونه و روش نمونه‌گیری..... | ۷۹ |
| وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش..... | ۷۹ |
| ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آنها..... | ۸۰ |
| شیوه اجرای پژوهش..... | ۸۲ |
| روش تجزیه و تحلیل داده‌ها..... | ۸۲ |
| ملاحظات اخلاقی..... | ۸۳ |

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

| | |
|--------------------------|----|
| یافته‌های توصیفی | ۸۵ |
| یافته‌های استنباطی | ۸۵ |

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

| | |
|-----------------------------|-----|
| خلاصه پژوهش | ۹۰ |
| تحلیل یافته‌های پژوهش | ۹۰ |
| محدودیت‌های پژوهش | ۹۴ |
| پیشنهاد‌های کاربردی | ۹۴ |
| پیشنهاد‌های پژوهشی | ۹۵ |
| منابع و مآخذ | ۹۶ |
| منابع فارسی | ۹۶ |
| منابع انگلیسی | ۱۰۴ |
| پیوست | ۱۰۷ |
| پیوست استرس شغلی | ۱۰۸ |
| پیوست امنیت شغلی | ۱۰۹ |
| پیوست خلاقیت سازمانی | ۱۱۱ |
| چکیده انگلیسی | ۱۲۰ |

فهرست جدول‌ها

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۲۳ | جدول (۲-۱): سلسله نیازهای مازلو..... |
| ۷۹ | جدول (۳-۱): توزیع فراوانی و درصد حجم نمونه بر حسب جنسیت..... |
| ۸۰ | جدول (۳-۲): تعداد سؤالات ابعاد پرسشنامه استرس شغلی..... |
| ۸۰ | جدول (۳-۳): ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه استرس شغلی در نسخه اصلی..... |
| ۸۱ | جدول (۳-۴): ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه استرس شغلی در تحقیق موسوی..... |
| ۸۵ | جدول (۴-۱) شاخص‌های آماری استرس شغلی، امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی..... |
| ۸۵ | جدول (۴-۲) آزمون کولموگراف اسمیرنوف..... |
| ۸۶ | جدول (۴-۳) آزمون ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه بین ابعاد استرس شغلی با امنیت شغلی..... |
| ۸۶ | جدول (۴-۴) آزمون ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه بین ابعاد استرس شغلی با خلاقیت سازمانی..... |
| ۸۷ | جدول (۴-۵) نتایج رگرسیون ابعاد استرس شغلی با امنیت شغلی..... |
| ۸۸ | جدول (۴-۵) نتایج رگرسیون ابعاد استرس شغلی با خلاقیت سازمانی..... |

فهرست شکل‌ها

| صفحه | عنوان |
|---------|---|
| ۱۶..... | شکل (۲-۱): بیان‌کننده مفهوم امنیت شغلی..... |
| ۴۴..... | نمودار (۲-۲): مراحل فرآیند خلاقیت..... |
| ۵۷..... | نمودار (۲-۳): انواع بیماری‌های جسمی و روانی ناشی از فشار روانی..... |
| ۵۹..... | نمودار (۲-۴): فشار عصبی ناشی از حجم کار..... |

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

مهمترین سرمایه سازمان ها و عامل تحقق اهداف و برنامه های هر سازمان افرادی هستند که در آن کار می کنند. صاحب نظران معتقد هستند که بدون نیروی انسانی ماهر، متعهد و خشنود ، تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است. با وجود اینکه پیشرفت فناوری های ارتباطی ، سازمان ها را به سمت مجازی بودن سوق می دهد ، اما در هر حال تحقق اهداف اقتصادی ، تجاری ، فرهنگی ، اجتماعی و سیاسی ، چه در سطح کلان و چه در سطح بنگاه های خرد ، مستلزم وجود افرادی است که در قالب سازمان ، اداره ، شرکت ، مؤسسه و حتی خانواده فعالیت می کنند (قبادی ، ۱۳۷۹).

نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین ، بزرگترین و با ارزش ترین سرمایه یک سازمان محسوب می شود. توسعه منابع انسانی دربرگیرنده برنامه ریزی های دقیق در زمینه آموزش ، بهبود عملکرد، شایسته پروری ، انگیزش ، تأمین رضایت و امنیت شغلی ، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ، فرهنگ سازی و ایجاد محیط مطلوب جهت پرورش خلاقیت و انجام مطالعات و تحقیقات مختلف در رفتار سازمانی است (قبادی ، ۱۳۷۹). اگر نیروی انسانی شاغل در سازمان ها انگیزش کافی داشته باشند ، استعداد و خلاقیت و در نهایت مهارت خود را در خدمت تحقق اهداف سازمان به کار خواهند گرفت و چرخهای آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی آن بستگی دارد. چنانچه سازمانی برای انجام مسئولیت ها و وظایفی که برای تحقق آن تأسیس گردیده ، نیروهای لازم و کافی را نداشته باشد و یا از نیروهای کمی بدون انگیزه استفاده کند بطور جدی با مشکل روبرو خواهد شد (سعادت مند، ۱۳۸۸).

به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از تکنولوژی های جدید ، منابع مالی و مادی بیشتر است . نقش نیروی انسانی کارآمد ، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می باشد . از آنجا که اقدامات نگهداری افراد ، مکملی بر سایر اقدامات و فرایندهای مدیریت محسوب می شود ، بدون توجه کافی به امر امنیت شغلی کارکنان ، نتایج حاصل چندان چشمگیر نخواهند بود . نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی بدون تأمین آن امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نخواهد بود . احساس امنیت شغلی ، پدیده ای ذهنی است یعنی احساس و درک فرد است که امنیت یا عدم امنیت شغلی را برای او رقم می زند . منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات توانا سازی فرد را فراهم کند . بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی ، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد .

تحقق اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر و خلاق ناممکن است. مدیران با شناخت عوامل و شرایطی که سبب خلاقیت کارکنان می شود و فراهم کردن این شرایط، نقش مهمی در افزایش کارایی، ظهور و پرورش خلاقیت در میان کارکنان سازمان ایفا می کنند (خضری، ۱۳۸۱). خلاقیت نیازمند فضای مناسبی است که ترکیب مطلوبی از عوامل مختلف را در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص بوجود می آورد. در درازمدت موفق ترین شرکت ها آنهایی هستند که مدیران آنها برآموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته اند و انگیزه بهتر کارکردن، حفظ کیفیت استاندارد و ایجاد فضا برای رشد خلاقیت های کارکنان سازمان را فراهم آورند (متوسلی، ۱۳۷۵).

انسان باید درسراسر زندگی بطور مداوم با تغییرات درونی و تغییرات جهان اطراف، خود را تطبیق دهد و با آنها سازش نماید. ضمن اینکه نیازهای فیزیولوژیک و غیرفیزیولوژیک وی نیز برآورده شود تا بتواند سلامت خود را در این جهان دایما^۱ در حال تغییر حفظ نماید. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روحی (تنش) هستند که سلامت روان را به مخاطره می اندازند. سلامتی انسان می تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. کار بخشی از زندگی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را در چند دهه اخیر به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کارکردن شماری از نیازهای اساسی آدمی را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. نیروی انسانی ماهر که از سلامت جسم و روان برخوردار باشد، می تواند کارآمدی سازمانی که در آن شاغل است را بهبود ببخشد (پاول وانریت^۱، ۱۳۸۰؛ به نقل از دهشیری، ۱۳۸۳).

در سازمانی که استرس شغلی افزایش می یابد و کارمندان با فشار روانی ناشی از شغل از کار دلزده شده اند، نمی توانند خلاق و نو آور باشند و از طرف دیگر با توجه به پیچیده شدن سازمان ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان ها، مدیران بطور روز افزون تلاش می کنند دریابند چگونه سازمان های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان هایشان شوند. زیرا اگر ایده نو وارد سازمان ها نشود رو به زوال می روند (عزیزی زاده، ۱۳۸۶). در واقع برای سازمان های امروز خلاقیت و نو آوری هر کدام به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (فرهنگی، صفرزاده، ۱۳۸۷).

به همین دلیل در دهه های اخیر فشارهای عصبی یا استرس و علل و عوامل آن در محیط های شغلی و از جمله سازمان ها مورد بررسی و توجه بسیار واقع شده و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. علمای این رشته دریافته اند که فشار عصبی، اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت های اعضای سازمان دارد و مدیران و کارمندان سازمان تحت تأثیر این فشار، دچار

¹ Pawl Vanrit

حالات روانی خاص شده و دست به رفتار و اعمالی می زنند که نتایج آن مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می شود (میقاتی، ۱۳۸۰).

بی شک رابطه بین استرس شغلی با امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی به لحاظ اهمیت آنها نقش مهمی در بهره وری سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. همچنین دستیابی به اطلاعاتی در این زمینه می تواند راهبردهای مهمی در اختیار سازمانها و ارگانها قرار دهد.

بیان مسأله

امروزه منابع انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمانی مورد تأکید است و سازمان ها برای توانایی در عرصه رقابت سعی در جذب، حفظ و پرورش نیروی انسانی خلاق و کیفی خود دارند. یکی از رسالتهای اساسی مدیریت منابع انسانی نگهداری کارکنان توانمند و تأمین امنیت شغلی آنها می باشد. نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نخواهد بود.

بنا بر باور صاحب نظران سازمان، مقوله امنیت شغلی بر نگرش ها نسبت به شغل، در جهت مثبت یا منفی تأثیرگذار است. در واقع امنیت شغلی، امروزه از مسائل و دغدغه هایی است که کارکنان سازمان ها را شدیداً به خود مشغول نموده است و همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان ها صرف این موضوع می شود. در صورتی که کارکنان به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد (سلطانی، ۱۳۷۹).

استرس و فشار روانی بر امنیت شغلی تأثیرگذار است. استرس یکی از مؤلفه های موثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد است، عوارض ناشی از آن در قالب خستگی روحی و جسمی، زودرنجی و تحریک پذیری، تندخویی، اضطراب، افزایش فشار خون، عدم اعتماد به نفس و ... بروز می کند که این عوامل بر روی انگیزش کارکنان اثرگذار خواهند بود و آن را کاهش می دهد، همچنین استرس کنش فرد را در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می کند و موجب نارضایتی شغلی، افزایش خطا در ضمن کار و کندی زمان واکنش می شود. وقتی نارضایتی شغلی وجود دارد فرد وظایف سازمانی را به صورت صحیح انجام نمی دهد که این می تواند امنیت شغلی فرد را تهدید کند و سبب شود که فرد از کار اخراج شود و یا اینکه فرصت ارتقا در شغل را از فرد بگیرد (رحیمی، ۱۳۸۹).

احساس عدم امنیت شغلی مانند سایر ناکامی ها موجب بروز اضطراب و فشارهای عصبی می گردد که می تواند به صورت بازدهی کم و هدف های تحقق نیافته جلوه گر شود. تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شغلی و وضعیت استخدامی خود مطمئن نباشند و از مزایای آینده شغلی

خود مانند بیمه و بازنشستگی اطمینان نداشته باشند ، همواره دچار اضطراب و دلهره هستند . چه بسا این اضطراب برزندگی کاری آن ها اثر می گذارد و میزان عملکرد و بهره وری آنها را پائین می آورد . بنابراین امنیت شغلی تنش ها و اضطراب های ناشی از استرس از دست دادن شغل را می کاهد و به نوعی سلامت روانی کارکنان را تضمین می کند . کاب و کاسل^۱ (۱۹۸۵) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی می کنند یا به عبارتی احساس می کنند که شغل خود را از دست خواهند داد ، در مقایسه با زمانی که واقعا " شغل شان را از دست بدهند تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند .

توجه به خلاقیت سازمانی امروزه مورد توجه اکثر سازمان های پیشرو است و این موضوع حکایت از اهمیت روزافزون نقش سرمایه های انسانی در سازمان ها دارد . حرکت به سمت آینده روشن تر و جایگاه بهتر و با ثبات تر در دنیای پر رقابت امروزی ، سازمان ها را ملزم به جذب و تقویت نیروهای فکری نموده است . زیرا خلاقیت و نوآوری که محصول همین نیروی انسانی است لازمه و پیش درآمد توسعه ، پیشرفت و تعالی سازمان است . چنان که شومپتر^۲ (۱۹۹۵) یکی از پیشگامان این حوزه ، توجه به این مسئله را پیش زمینه هرگونه موفقیت سازمانی می داند . سالهاست که سازمان های موفق و پیشتاز در عرصه جهانی ، به خلاقیت به عنوان یکی از توانایی های کلیدی می نگرند . پیتر دراگر^۳ (۱۹۷۶) معتقد است " کلیدی ترین فعالیتی که سازمان دارد جابجایی کامل منابع از کسب و کارهای پیشین به کسب و کار و اندیشه تازه می باشد " .

خلاقیت و نوآوری امری است که وجود آن دائما " در سازمان احساس می شود . بنابراین باید نهادینه شود و جزء کار و فرهنگ سازمان گردد . هرگاه مدیران سطوح عالی و سیاستگذاران سازمان ، خود به خلاقیت و نوآوری به عنوان فعالیت های ضروری و حیاتی باور نداشته باشند هیچ فعالیتی در این زمینه دوام نخواهد یافت . یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه ، زمینه سازی و بسترسازی در بین انسان ها برای ایجاد فرهنگی است که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می کنند . یکی از شرایط لازم برای پدیدار شدن افکار نو ، وجود آرامش برای مغز است . به همین خاطر لازم است انسان ها بکوشند در جامعه شرایطی پدید آید که در بستر آن مغز بیندیشد و تکامل یابد و سبب ساز افکار نو شده و شرایط برای سازندگی در جامعه مهیا شود .

امروزه عوامل بسیاری بر بقای واحدهای صنعتی و تجاری تأثیر می گذارند . عوامل تأثیرگذار به سرعت تغییر می کنند و این تغییرات قابل پیش بینی نیستند . تعداد زیادی از شرکت ها در محیطی

¹ Kab&kacel

² Shumpter

³ Piter Draker

پرتلاطم قرار دارند و بیش از یک چهارم از فروش آنها به محصولاتی مربوط می شود که عمر آنها کمتر از پنج سال است. آنها در طول عمر خود همیشه برای تولید ایده و محصولات و خدمات جدید فعالیت کرده و خلاقیت و نوآوری از عوامل مهم بقای آنها به شمار می رود. همچنین، امروزه تقریباً همه کشورهای جهان در جهت افزایش بهره وری و بهبود وضعیت اقتصادی در پی خلاقیت و نوآوری هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت، وجود رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است (زارعی، ۱۳۸۳).

ما در کشور خود بدون توجه به لزوم خلاقیت در سطح کلی و به ویژه در سازمان ها و شرکت های تولیدی، همواره منتظر بوده ایم که دیگران برای ما فکر کنند و به تولید محصولات و خدمات و فرآیندهای جدید بپردازند و ما نتایج کار آنها را پس از مدتی طولانی و منسوخ شدن دریافت کنیم و به کارگیریم. نظام های خانوادگی، آموزشی، اجتماعی و بالاخره جو سازمانی که در آن به کار مشغولیم، آن چنان در عقیم گذاشتن خلاقیت اعضای خود موفق اند که وقتی به سن بزرگسالی می رسیم، باور نداریم که ما نیز می توانیم خلاق و نوآور باشیم و در مقابل، می اندیشیم که خلاقیت و نوآوری، خاص عده ای از هنرمندان، موسیقی دانان و مخترعان است (ساعتچی، ۱۳۷۵).

امروزه فشار روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میان عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند رایج بوده و در رأس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار عوامل زیادی چون خط مشی سازمان، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش ها و تعارض و نظایر آن از عوامل اصلی این پدیده به شمار می آیند. براساس پژوهش های انجام شده، کار هر فرد یکی از منابع تنیدگی وی نیز می باشد. حالات روانی فرد هنگام کار کردن طیف وسیعی دارد که ممکن است از نارضایتی شروع شود و تا غم و افسردگی پیش رود و یا برعکس با رضایت شغلی و شکوفایی استعداد و خلاقیت در حین کار همراه باشد (توسلی، ۱۳۸۲).

استرس شاید عمومی ترین مسئله زندگی انسان باشد. استرس در همه زندگی و در همه جا با درجات مختلف حضور دائمی دارد. استرس بر جنبه های مختلف زندگی فرد از جمله جنبه های شناختی، عاطفی، جسمانی و روانی تأثیر می گذارد. استرس کنش فرد را در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می کند و موجب نارضایتی شغلی، افزایش خطا در ضمن کار و کندی زمان واکنش می شود. بصورت روشن تر و ساده تر میتوان چنین بیان کرد که استرس یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می دهد و نتیجه ای از تضاد یا موقعیت های چالش برانگیز در شغل می باشد (پاولیک و کی یو، ۲۰۰۷).

¹ Pawlik&Kienlen

استرس های شغلی می توانند موجب فشارهای روانی و افزایش آن گردد. همچنین منجر به کاهش تمرکز فکر، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم گیری گردد و در افراد متعدد منجر به بروز بیماری های روانی می گردد (ایرانپور، ۱۳۸۶). استرس شغلی امروزه به مسئله ای شایع و پرهزینه در محیط های کاری تبدیل شده است، بطوری که اغلب پژوهش های اخیر به آن اختصاص یافته است. گاهی اوقات محیط شغلی استرس ایجاد می کند و یا اینکه از نظر مدیریتی بی نظم است و یا در اختیار یک مدیر مستبد است و روش مدیریتی اشتباه است که از نظر روانشناسان این محیط استرس زا است (میلر و همکاران، ۲۰۰۴). استرس شغلی یکی از مهم ترین شاخص هایی است که می تواند بر عملکرد شغلی، سلامت جسمی، سلامت روانی، ترک شغل، غیبت و بسیاری از رفتارهای کارکنان اثر گذار باشد. با توجه به این که استرس بیانگر چرایی بعضی از رفتارهاست باعث عدم فعالیت و حامی آن به حساب می آید و جهت برخی از رفتارهای انسان را در سازمان تعیین می کند. اگر کارکنان دارای استرس شغلی بالایی باشند قادر نخواهند بود به طور دقیق و کامل وظایف خود را انجام دهند و اثر بخشی لازم را نخواهند داشت (سعادت مند، ۱۳۸۸). چنین تحقیقی می تواند در اتخاذ تصمیم گیری های مناسب به منظور کاهش استرس شغلی و افزایش امنیت شغلی و خلاقیت سازمانی و افزایش بهره وری سازمانی مثر ثمر گردد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری بهره مند شود احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. با توجه به اینکه نیروی انسانی دارای نگرش های شغلی متعددی هستند بررسی نگرش های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه پذیری که می تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است.

در زندگی سازمانی، امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد. وقتی بحث امنیت شغلی مطرح می شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شود. در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست، بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی می باشد. به اعتقاد هایکمن^۲ (۲۰۰۴) دنیا ساکن نیست

^۱ Miler

^۲ Hykman