

استناد: آقای، میلاد؛ شیرین شعاع‌بین (۱۳۹۶). «تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا)»، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۶۳، صص ۹۹-۱۲۲.

## تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۲۴

میلاد آقای،<sup>۱</sup> شیرین شعاع‌بین<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۰۳

### چکیده:

هدف این مقاله، بررسی تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی در محیط یک سازمان نظامی است. این پژوهش از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدیران و کارشناسان ارشد سازمان موردنظر است و نمونه آماری شامل ۹۵ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. در این پژوهش پس از بررسی الگوهای مختلف امنیت شغلی و استخراج مؤلفه‌های آن، مؤلفه‌ها براساس شرایط سازمانی جامعه مورد بررسی بومی‌سازی و در قالب ابعاد مختلف امنیت شغلی طبقه‌بندی شد و با استفاده از پرسشنامه پژوهشگرساخته اطلاعات جمع‌آوری و با به‌کارگیری آزمون تی برای یک نمونه و برای رتبه‌بندی عوامل از فرایند تحلیل شبکه (ANP) که در آن تعاملات نظام‌مند میان معیارها وجود دارد بهره‌گیری و از روش آزمایشگاه ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری (DEMATEL) برای تعیین جهت روابط میان معیارها در جامعه هدف استفاده شده است. داده‌های پژوهش تأیید و رتبه‌بندی شد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که همه مؤلفه‌های امنیت شغلی از جمله محیط و فضای کار، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی، اطمینان خاطر کارکنان، عوامل مدیریتی و عوامل شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است و می‌توان نتیجه گرفت که امنیت شغلی کارکنان بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است. همچنین نتایج حاصل از اجرای روش ترکیبی DEMATEL و ANP حاکی از آن است که رضایت شغلی کارکنان دارای بیشترین تأثیر و عوامل مدیریتی دارای کمترین تأثیر می‌باشد.

### کلیدواژه‌ها:

امنیت شغلی، اقتصاد مقاومتی، رضایت شغلی، محیط و فضای کار، عوامل شغلی.

۱. مربی دانشگاه علوم انتظامی امین و دانشجوی دکتری مدیریت تولید و عملیات دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول):  
Milad.aghvae@ymail.com

۲. کارشناس ارشد مهندسی صنایع - لجستیک و زنجیره تامین دانشگاه علم و فرهنگ ایران

## مقدمه

در چند سال اخیر و با تشدید تحریم‌های یک‌جانبه و غیرانسانی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران با هدف متوقف کردن برنامه‌های صلح‌آمیز هسته‌ای ایران، واژه جدید «اقتصاد مقاومتی» به ادبیات اقتصادی کشور اضافه و به فراخور حال و روز اقتصاد کشورمان مورد بحث قرار گرفته است. این واژه اولین بار در دیدار کارآفرینان با مقام معظم رهبری در شهریور سال ۱۳۸۹ مطرح شد. در همین دیدار، مقام معظم رهبری «اقتصاد مقاومتی» را معنا و مفهومی از کارآفرینی معرفی و برای نیاز اساسی کشور به کارآفرینی نیز دو دلیل «فشار اقتصادی دشمنان» و «آمدگی کشور برای جهش» را معرفی نمودند. برای مفهوم اقتصاد مقاومتی در همین مدت زمان کم، تعاریف متفاوتی ارائه شده که هر کدام از جنبه‌ای به این موضوع پرداخته‌اند. در این میان، تعریف جامع و کامل از اقتصاد مقاومتی را خود رهبر فرزانه انقلاب ارائه داده‌اند. ایشان در دیدار با دانشجویان فرمودند: اقتصاد مقاومتی یعنی آن اقتصادی که در شرایط فشار، در شرایط تحریم، در شرایط دشمنی‌ها و خصومت‌های شدید می‌تواند تعیین‌کننده رشد و شکوفایی کشور باشد. واقعیت دیگر هم این است اگر کشور در مقابل فشارهای دشمن - از جمله در مقابل همین تحریم‌ها و از این چیزها - مقاومت مدبرانه بکند، نه فقط این حربه کُند خواهد شد، بلکه در آینده هم امکان تکرار چنین چیزهایی دیگر وجود نخواهد داشت؛ چون این یک گذرگاه است، این یک برهه است؛ کشور از این برهه عبور خواهد کرد. بنابراین بایستی مقاومت کرد. در کشورهای بسیاری، این مفهوم با عناوین مختلفی از جمله ریاضت اقتصادی که هم‌اکنون در یونان نیز شاهد اجرای آن هستیم، شکل گرفته است؛ اما آنچه که واژه اقتصاد مقاومتی را از سایر حوزه‌ها و تعاریف متمایز می‌کند، اقتصادی است که برخلاف اقتصاد ریاضتی جنبه منفی ندارد و با توجه به انقلاب اسلامی ایران و تجربیات دوران دفاع مقدس و جنگ تحمیلی می‌توان از آن در جهت مقاوم‌سازی اقتصاد در برابر تکان‌ها استفاده کرد.

در این بین و با توجه به آنچه که بیان شد، دستیابی به اقتصاد مقاومتی که از جمله مهمترین ضروریات کشور نیز تلقی می‌شود به ابزارها و پیش‌زمینه‌هایی نیازمند است که برخی از آنها ساختاری و برخی از آنها مدیریتی است و می‌توان گفت که هر یک از ابزارها می‌تواند نقش بسیار مؤثری در اجراء و پیاده‌سازی مفهوم داشته باشد. با اندکی تأمل می‌توان دریافت ابزارهای مدیریتی و تا حدودی مبانی مربوط به نیروی انسانی از جمله مهمترین این ابزارها هستند که می‌تواند نقش بسیاری را به عنوان دارایی‌های معنوی و دانشی سازمان‌ها در اقتصاد مقاومتی که بنا بر فرمایشات مقام معظم رهبری<sup>مدظله</sup>

الغی اقتصادی دانش‌بنیان نیز می‌باشد، ایفا نماید. از این رو، مباحث نیروی انسانی همواره به‌عنوان یک چالش و مسئله اساسی پیش روی مدیران سازمان در حوزه‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های نظامی به جهت حساسیت محیط فعالیت خود بوده است. از جمله مهمترین مسائل مربوط به نیروی انسانی که تأثیر بسیاری بر عملکرد آن نیز دارد، مسئله امنیت شغلی کارکنان و ایجاد حس امنیت شغلی در آنان است که این امر نیز به‌عنوان موضوعی دو سویه (مدیران و کارکنان) همواره مطرح بوده است. از طرفی مدیران سازمان‌ها عمدتاً به دنبال آن هستند که با به‌کارگیری ابزارهایی، میزان بهره‌وری نیروی انسانی سازمان خود را افزایش دهند و کارکنان نیز می‌خواهند برای رسیدن به بهره‌وری بالاتر، به امنیت شغلی دست یابند و در مجموع، منافع حاصل به اقتصاد کشور تزریق شود. با توجه به ضرورت و اهمیت و مسئله این حوزه، این پژوهش به دنبال آن است تا ضمن شناسایی مؤلفه‌های امنیت شغلی، تأثیر آن بر اقتصاد مقاومتی که راهبرد اقتصادی کشور تلقی می‌شود، بررسی نماید.

### مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق و مرور ادبیات مربوط به این دوره حوزه که در منابع علمی جست‌وجو شده است، در این بخش به مرور مبانی نظری حوزه‌های اقتصاد مقاومتی و امنیت شغلی خواهیم پرداخت.

**اقتصاد مقاومتی:** مفهوم اقتصاد مقاومتی در سطح بین‌المللی، مفاهیم و تعریف‌های گوناگونی را به خود اختصاص داده است و اصطلاح‌های مترادفی برای آن تعریف شده است؛ برای نمونه، بریگایلیو و همکاران (۲۰۰۸) از اصطلاحی به نام فنریت اقتصادی برای اشاره به توان سیاست ساخته یک اقتصاد برای بهبود (یا انطباق با) آثار شوک‌های برونزای مخالف اقتصاد استفاده کرده است. این اصطلاح با تعریفی که از آن شده، نزدیک‌ترین مفهوم به ادبیات رایج در کشور ماست (رحمان‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). بریگایلیو و استفان<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) بیان می‌دارند که اصطلاح فنریت اقتصادی به دو مفهوم به کار می‌رود: اول، توانایی اقتصاد برای بهبود سریع از شوک‌های اقتصادی تخریب‌کننده خارجی؛ دوم، توانایی اقتصاد برای ایستادگی در برابر آثار این شوک‌ها. توانایی ایستادن در برابر شوک‌ها هنگامی متصور است که شوک‌ها یا خنثی یا ناچیز باشد. همچنین این نوع فنریت هنگامی که ممکن است اقتصاد از سازوکار برخوردار باشد و آثار شوک‌ها را کاهش دهد، با عنوان جذب شوک از آن یاد می‌شود. برای نمونه، وجود

۳. Briguglio & Stephe

بازاری انعطاف‌پذیر، می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای جذب شوک‌ها عمل کند (همان: ۵). به‌طور کلی، فنریت اقتصادی به توان یک سیستم برای بهبود از شوکی پایدار گفته می‌شود (رز، ۴، ۲۰۰۸). رحمان پور و همکاران (۱۳۹۵) معتقدند اقتصاد مقاومتی عبارت است از: توان یک کشور برای مقابله با فشارهای اقتصادی تحمیل‌شده از سوی کشورهای دیگر یا مقابله با شرایط به‌وجودآمده در سطح بین‌المللی که رشد اقتصادی را با مشکل مواجه ساخته است. چنین توانی باید با تأکید بر ظرفیت‌ها و قابلیت‌های درونی باشد و ضمن کاهش آسیب‌پذیری اقتصاد، رشد اقتصادی موجود همچنان محفوظ بماند و ادامه یابد. این مفهوم با آنچه در برخی کشورها نظیر اسپانیا، یونان، پرتغال و تا اندازه‌ای ایتالیا، از آن به‌عنوان ریاضت اقتصادی نامبرده می‌شود، تفاوت زیادی دارد. در مفهوم اخیر، کشورهای یادشده سیاست کترمصرف‌کردن و افزایش مالیات‌ها را در پی گرفته‌اند تا از این طریق بتوانند وام‌های کلان اخذشده از کمیسیون‌های اروپایی را بازپرداخت کنند. در این شرایط به شدت تحت‌فشار قرار گرفته و نخواهند توانست برای مدت طولانی دوام بیاورند. اما اقتصاد مقاومتی در کشور ما و براساس آنچه مقام معظم رهبری بر آن تأکید دارند، معنای دیگری از آن استنباط می‌شود. اقتصاد مقاومتی، به معنای درست مصرف کردن به‌منظور رفاه اجتماعی است که از طریق تکیه بر توانمندی‌های داخلی و نه خارجی و با اتکا به ارزش‌های اسلامی، تحقق می‌یابد. در این حال هدف در اقتصاد مقاومتی استفاده از توان داخلی و مقاومت در مقابل تحریم‌ها با ایجاد کمترین بحران است. به تعبیر حضرت آیت‌الله خامنه‌ای اقتصاد مقاومتی برای کشور، در هر شرایطی اعم از تحریم یا غیرتحریم ضروری است و این به معنای آن است که بنیان اقتصادی کشور باید به گونه‌ای ساماندهی شود که تکانه‌های جهانی در آن اثرگذار نباشد (پژوهنده، ۱۳۹۴).

**امنیت شغلی<sup>۴</sup>:** امنیت شغلی را می‌توان شرایطی تصور کرد که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد. امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در فرایند کار و موفقیت سازمانی دارد. وجود به‌اندازه و معقول این امنیت باعث افزایش راندمان کار و بهره‌وری می‌شود و افزون‌بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می‌سازد. بنابراین تأمین امنیت شغلی افزون‌بر کارکنان به سود سازمان و بنگاه نیز هست. در امنیت شغلی افزون‌بر اینکه نباید عوامل تهدیدکننده شغلی در سازمان وجود داشته باشد، ادراک و احساس از نبودن مانع درخصوص

۴. Rose

۵. Job Security

## تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت آآمد و

شغل فرد هم باید در ذهن وی وجود داشته باشد. در صورت عدم تحقق این موارد، فرد دچار هراس و نگرانی از شغل خود در آینده خواهد شد (پرستش و شکراللهی، ۱۳۹۵).

منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن تأمین نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. احساس امنیت نیازمند توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۹۹۳). به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطة، اطمینان می‌یابند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به تعریف، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند. تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی و به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند.

ادراک امنیت شغلی به عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل مفهوم‌سازی شده است که یکی از موارد و مصادیق احساس امنیت است که پس از نیازهای فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می‌دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار، برآورده می‌شود. در واقع ادراک امنیت شغلی، به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده، دو عامل تعیین‌کننده در نبود امنیت شغلی است؛ یعنی هر اندازه فرد، عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی کند و توان مقابله با آن را نداشته باشد یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس نداشتن امنیت شغلی خواهد شد. به عبارت دیگر امنیت شغلی، از تضمین تداوم رابطه استخدامی با سازمان ایجاد می‌شود (آقائی، ۱۳۹۶، ص ۱۰۵).

رضایت شغلی<sup>۶</sup>: اسپکتور<sup>۷</sup>، رضایت شغلی را متغیر نگرشی می‌داند که احساس افراد در مورد کل شغل و جنبه‌های مختلف آن را منعکس می‌کند (اسپکتور، ۱۳۹۵). مدیران باید به سه دلیل به رضایت شغلی کارمندان توجه کنند: نخست، ممکن است ارتباطی بین رضایت شغلی و بهره‌وری وجود داشته باشد؛ دوم، رضایت شغلی با انصراف و غیبت، رابطه معکوس دارد و سرانجام مدیران مسئولیتی انسانی دارند تا برای کارمندان خود شغلی فراهم کنند که چالش‌برانگیز، دارای پاداش درونی و رضایت‌بخش باشد؛ همچنین مدیریت در راستای تصمیم‌گیری درست در پیشگیری و حل مشکلات کارکنان، به اطلاعاتی درباره رضایت شغلی کارکنان نیاز دارد (نیواسترانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰).

به اعتقاد اسمیت<sup>۹</sup>، کندال<sup>۱۰</sup> و هیولین<sup>۱۱</sup> پنج بُعد رضایت شغلی، یعنی رضایت از کار<sup>۱۲</sup> (جذابیت قلمرو و وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند و وجود فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری)، رضایت از مافوق<sup>۱۳</sup> (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات آن برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند)، رضایت از همکاران<sup>۱۴</sup> (میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)، رضایت از ترفیع<sup>۱۵</sup> (دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کار) و رضایت از حقوق<sup>۱۶</sup> (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداخت به کارکنان)، معرف ویژگی‌های برجسته شغلی هستند که موجب ارتقای سطح تعهد سازمانی کارکنان می‌شوند (امین بیدختی، ۱۳۹۴).

## الگوی مفهومی تحقیق

رشد سریع و پیوسته تغییر در نیازها و همچنین افزایش تنوع تقاضا در چند دهه گذشته باعث افزایش تلاطم و نبود اطمینان در محیط فعالیت سازمان‌ها شده است. بنابراین، چنانچه سازمان‌ها بتوانند از رویکردها و راهبردهای نوین براساس دیدگاه نظام‌مند استفاده کنند، می‌توانند سازمان خود را در راستای بهبود و تعالی هدایت کنند. راهبرد بهره‌وری یکی از مهمترین این دیدگاه‌هاست. گام اول در طراحی الگو، مفهوم‌سازی، ساختن مفهوم

۶. Work satisfaction

۷. Spector

۸. Newstrong

۹. Smith

۱۰. Kendall

۱۱. Hulin

۱۲. Satisfaction of Work

۱۳. Satisfaction of Supervision

۱۴. Satisfaction of Supervision

۱۵. Satisfaction of Promotion

۱۶. Satisfaction of Salary

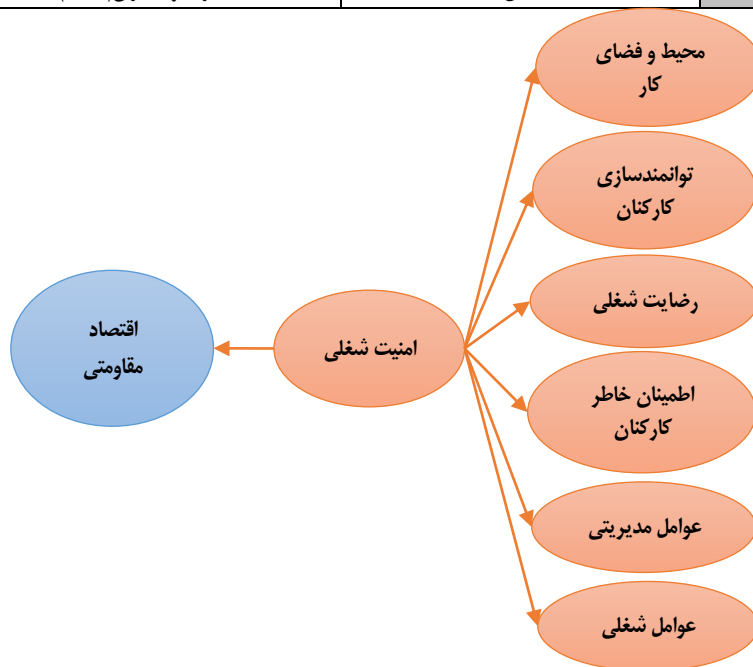
## تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت آآمد و

انتزاعی برای فهم امر واقعی است. ساختن یک مفهوم در گام اول عبارت از تعیین ابعادی است که آن را تشکیل می‌دهد و امر واقعی را منعکس می‌سازد. بر این اساس الگوی مفهومی پژوهش با استفاده از مرور ادبیات حوزه امنیت شغلی طراحی و تأثیر آن بر اقتصاد مقاومتی سنجش خواهد شد. جدول ۱، الگوی عملیاتی پژوهش را در دو سطح مؤلفه و شاخص به همراه منابع پشتیبانی‌کننده از هر یک، ارائه می‌کند.

جدول ۱. الگوی عملیاتی پژوهش و منابع پشتیبانی‌کننده

مؤلفه	شاخص	منابع پشتیبانی‌کننده
محیط و فضای کار	عاطفی بودن محیط کار	نظری و دیگران (۱۳۹۳)
	احساس وابستگی به سازمان	نظری و دیگران (۱۳۹۳)
	فراهم بودن زمینه بروز خلاقیت	سلیمانی و کرمی (۱۳۹۱)
	رضایت از شرایط کاری	محرابی و گلناری (۱۳۹۴)
توانمند سازی کارکنان	توانمندسازی در حوزه‌های تخصصی	سلطانی (۱۳۸۰)
	توانمندسازی در حوزه‌های عملی	سلطانی (۱۳۸۰)
	تجربه‌آموزی	سلطانی (۱۳۸۰)
	افزایش مهارت‌های رفتاری	سلطانی (۱۳۸۰)
	افزایش مهارت‌های ارتباطی	سلطانی (۱۳۸۰)
رضایت شغلی	بهبود قدرت تفکر کارکنان	سلطانی (۱۳۸۰)
	تقویت رضایت از شغل	سلطانی (۱۳۸۰)، بلوچ (۲۰۰۹)، موریسون (۲۰۰۸)، هویخرا و دیگران (۲۰۱۰)، اوزر و گولوک (۲۰۱۰)، نظری و دیگران (۱۳۹۳)
	تامین نیازها و خواسته‌های کارکنان	نظری و دیگران (۱۳۹۳)
	رضایت اقتصادی کارکنان	نظری و دیگران (۱۳۹۳)
اطمینان خاطر کارکنان	حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده	سرمد (۱۹۹۳)
	آسودگی خاطر و احساس آرامش	سلطانی (۱۳۸۰)، محرابی و گلناری (۱۳۹۴)
	اطمینان از عدم از دست دادن شغل	سرمد (۱۹۹۳)
	احساس فراغت نسبی از خطر	سرمد (۱۹۹۳)
	عدم احساس خطر	الکساندر و دیگران (۲۰۰۶)
عوامل مدیریتی	دفاع از سازمان	نظری و دیگران (۱۳۹۳)
	وجود نظام‌های فعال رسیدگی به شکایت کارکنان	سلیمانی و کرمی (۱۳۹۱)
	حمایت اجتماعی مدیران	سلیمانی و کرمی (۱۳۹۱)
	افزایش وجدان کاری	سلطانی (۱۳۸۰)

نظری و دیگران (۱۳۹۳)، سلطانی (۱۳۸۰)	تمرکز بر شغل	عوامل شغلی
نظری و دیگران (۱۳۹۳)	جابجایی کمتر در شغل	
مهام و بک محمدی (۱۳۹۵)، خالقی (۱۳۸۸)	افزایش دوره تصدی شغل	
نظری و دیگران (۱۳۹۳)	انتخاب شغل مناسب	



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

## روش پژوهش

این پژوهش که الگوی جدیدی را با استفاده از منابع علمی و اطلاعات حاصل از دیدگاه نمونه تحقیق مورد آزمایش قرار می‌دهد، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه و نمونه آماری پژوهش حاضر عبارت است از تمام مدیران و کارشناسان ارشد معاونت آمد و پشتیبانی ناجا و نمونه پژوهش شامل ۹۵ نفر هستند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.



ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه پژوهشگرساخته شامل ۲۶ پرسش است که دربرگیرنده شاخص‌های مختلف تقسیم شده در مؤلفه‌های امنیت شغلی می‌باشد. روایی پرسشنامه از طریق خبره‌سنجی و با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از استادان دانشگاه انجام شده و پایایی نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۹۹۳ به دست آمده است که حاکی از پایایی بسیار مناسب پرسشنامه پژوهش می‌باشد. در این پژوهش از آزمون تی برای یک نمونه جهت بررسی تأثیرگذاری ابعاد امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی استفاده شده است؛ همچنین با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از خبرگان و مدیران و از روش DEMATEL برای بررسی جهت روابط میان عوامل و از روش ANP برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر استفاده شده است. در ادامه هر یک از روش‌های DEMATEL و ANP توضیح داده خواهد شد.

### روش DEMATEL:

روش آزمایشگاه ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری (DEMATEL)<sup>۱۷</sup> برای اولین بار در مرکز تحقیقات ژنو<sup>۱۸</sup> معرفی شد. این روش در آن زمان برای حل مسائل پیچیده‌ای نظیر مسائل قحطی، انرژی، حفاظت از محیط زیست و ... استفاده شد (فونتلا و گابوس<sup>۱۹</sup>، ۱۹۷۶). روش DEMATEL یکی از ابزارهای تصمیم‌گیری چندمعیاره بر مبنای نظریه گراف است که امکان می‌دهد تا مسائل را برنامه‌ریزی و حل کنیم؛ به‌نحوی که ممکن است برای درک بهتر روابط علی، نقشه روابط شبکه‌ای چندین معیار را در گروه علت/ معلول ترسیم کنیم (چیو<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ هوری و شیمیزو<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۹؛ تامورا<sup>۲۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ دالاها<sup>۲۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). محصول نهایی فرایند DEMATEL ارائه تصویری است که پاسخگو بر اساس آن فعالیت‌های خود را سازمان داده و جهت روابط میان معیارها را مشخص می‌کند (تی‌زنگ<sup>۲۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). وو<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۸) چهار گام زیر را برای روش DEMATEL بر اساس روش فونتلا و گابوس (۱۹۷۶) ارائه کرده است (فونتلا و گابوس، ۱۹۷۶؛ وو، ۲۰۰۸).

۱۷. Decision making trial and evaluation laboratory

۱۸. Geneva Research Center

۱۹. Fontela, Gabus

۲۰. Chiu

۲۱. Hori and Shimizu

۲۲. Tamura

۲۳. Dalaha

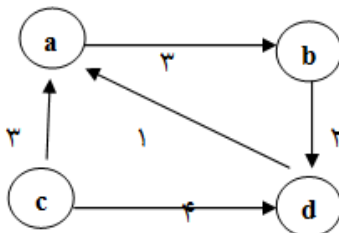
۲۴. Tzeng

۲۵. Wu

**گام اول:** ماتریس میانگین را بیابید. تصور کنید که در این مطالعه H خبره و n معیار مورد بررسی داریم. از هر خبره خواسته می‌شود تا سطحی را که نشان‌دهنده تأثیرات i بر j معیار است، مشخص کند. این مقایسه‌ها دو به دو بین هر دو معیار با  $a_{ij}$  بیان شده و معیار رتبه‌بندی عدد صحیح از ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ می‌باشد که بر اساس آن، صفر نشان‌دهنده نبود تأثیر، ۱ تأثیر کم، ۲ تأثیر متوسط، ۳ تأثیر بالا و ۴ تأثیر بسیار بالاست. نمرات ارائه‌شده توسط هر خبره، یک ماتریس غیرمنفی  $X^K = [X_{ij}^k]_{n \times n}$  را با  $1 \leq K \leq H$  می‌دهد که  $X^1, X^2, X^3, \dots, X^H$  ماتریس‌های پاسخ برای هر H خبره و هر عنصر  $X^k$  عدد صحیح ارائه‌شده توسط  $X_{ij}^k$  است. عناصر قطری هر ماتریس  $X^k$  همه در جهت صفر تدوین می‌شوند. سپس می‌توان میانگین  $n \times n$  ماتریس A را برای نظرات تمام خبره‌ها به‌وسیله میانگین‌گیری نمرات H خبره به ترتیب زیر محاسبه کنیم:

$$[a_{ij}]_{n \times n} = \frac{1}{H} \sum_{k=1}^H [X_{ij}^k]_{n \times n} \quad (1)$$

ماتریس میانگین  $A = [a_{ij}]_{n \times n}$  ماتریس اولیه روابط مستقیم نامیده می‌شود. A، نشان‌دهنده تأثیرات اولیه مستقیم است که یک معیار بر روی خود و سایر معیارها نشان می‌دهد. افزون‌بر این، می‌توان تأثیرات علیّ میان هر جفت معیار سیستم را با ترسیم نقشه تأثیر، نمایش داد. شکل ۱ مثالی از چنین نقشه شبکه تأثیرات است. هر حرف نشانگر یک معیار در سیستم و هر پیکان از c به d نشانگر تأثیری است که c بر d داشته و میزان تأثیر ۴ است.



شکل ۱. نمونه نقشه تأثیر

**گام دوم:** محاسبه ماتریس اولیه جهت‌محور نرمال‌شده. ماتریس اولیه D محور نرمال‌شده به‌وسیله نرمال‌سازی ماتریس میانگین A به روش زیر به دست می‌آید:

$$S = \max \sum_{j=1}^n a_{ij} \quad (2)$$

$$D = \frac{A}{S} \quad (3)$$

به دلیل اینکه جمع هر ردیف  $i$  ماتریس  $A$  نشانگر تأثیرات جهت کلی است که معیار  $i$  به معیار دیگر می‌دهد.  $S$  نشانگر تأثیرات کلی مستقیم معیار با بیشترین تأثیرات بر سایر معیارهاست. مشابه با آن، مجموع هر ستون  $z$  از ماتریس  $A$  بیانگر تأثیرات کلی و مستقیم دریافت‌شده نسبت به سایر معیارهای  $i$  است. برای نمونه، چنانچه مجموع ردیف اول، دوم، سوم و چهارم یک ماتریس چهار در چهار به ترتیب ۲، ۳، ۴ و ۵ باشد، مقدار  $S$  برابر با ۵ خواهد بود. در مرحله بعد، هر یک از درایه‌های ماتریس  $A$  بر عدد ۵ تقسیم کرده و ماتریس  $D$  حاصل می‌شود.

**گام سوم:** ماتریس کلی روابط را محاسبه کنید. مجموع دنباله نامحدود از آثار مستقیم و غیرمستقیم عناصر بر یکدیگر (توأم با تمام بازخوردهای ممکن) به صورت یک تصاعد هندسی، بر اساس قوانین موجود از نمودارها محاسبه می‌شود. محاسبه این مجموع به استفاده از  $(I - D)^{-1}$  نیاز خواهد داشت. آثار غیرمستقیم از عناصر موجود ماتریس معکوس همگرایی دارد، زیرا اثرهای غیرمستقیم در طول زنجیره‌ها از دیاگرام موجود به صورت پیوسته کاهش می‌یابد. مجموع دنباله نامحدود از اثرهای مستقیم و غیرمستقیم عناصر بر یکدیگر به صورت  $D(I - D)^{-1}$  است. توجه داشته باشید که:

$$\lim_{m \rightarrow \infty} D^m = [0]_{n \times n} . \lim_{m \rightarrow \infty} (I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^m) = (I - D)^{-1} \quad (4)$$

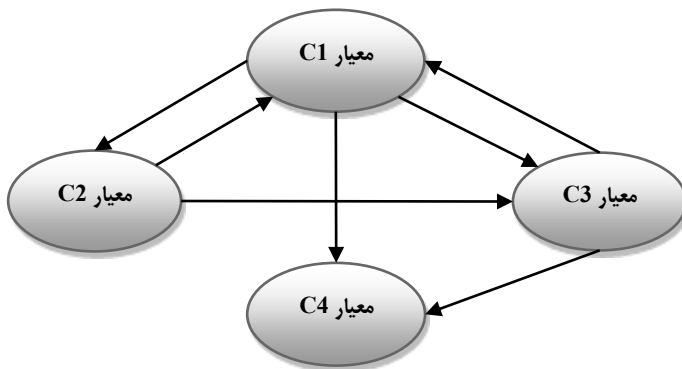
که در آن  $\cdot$  ماتریس تهی  $n \times n$  و  $I$  ماتریس تعریف  $n \times n$  است. ماتریس روابط کلی  $T$  یک ماتریس  $n \times n$  بوده و به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$\begin{aligned} T &= [t_{ij}]. \quad i, j = 1, 2, \dots, n \\ T &= D + D^2 + D^3 + \dots + D^m = D(I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^{m-1}) \\ &= D[(I + D + D^2 + D^3 + \dots + D^{m-1})(1 - D)](I - D)^{-1} \\ &= D(I - D)^{-1} \end{aligned} \quad (5)$$

**گام چهارم:** ارزش آستانه‌ای را تدوین و نقشه شبکه روابط را ترسیم کنید. به‌منظور تشریح روابط ساختاری میان معیار و حفظ پیچیدگی سیستم با یک سطح قابل مدیریت، لازم است که ارزش آستانه‌ای  $p$  برای محدود کردن تأثیرات ناچیز در ماتریس  $T$  تدوین شود. تنها برخی از معیارها که تأثیر آنها در ماتریس  $T$  بیشتر از ارزش آستانه‌ای است باید انتخاب شده و در نقشه روابط شبکه‌ای نمایش داده شود. پس از

تصمیم‌گیری نسبت به ارزش آستانه‌ای، نتایج تأثیر نهایی معیار می‌تواند در نقشه روابط نشان داده شود. برای بیان رویه‌های روش DEMATEL، نمونه ساده برای نمایش چگونگی روابط مورد بحث معیارها را می‌توان تعریف کرد. برای نمونه، سیستمی را فرض کنید که دربرگیرنده ۴ معیار C1، C2، C3 و C4 است. ماتریس تأثیر نهایی T می‌تواند به وسیله فعالیت از گام ۱ تا گام ۴ تعیین شود. پس از آن، بر مبنای ارزش P (ارزش آستانه‌ای براساس میانگین حسابی تمامی درایه‌های ماتریس T تعیین می‌شود)، می‌توانیم تأثیرات جزئی را در عناصر ماتریس T محدود نماییم. چنانچه ارزش‌های ما کمتر از P (در مثال زیر ۰.۱۳۰) باشد، از این رو، تأثیرات کمتر با سایر معیارها زمانی وجود دارد که ارزش‌های آنها کمتر از P باشد. بنابراین، ماتریس جدید تأثیرات کلی Tp حاصل شده و نقشه شبکه روابط را می‌توان در شکل زیر دید:

$$T = \begin{bmatrix} & C1 & C2 & C3 & C4 \\ C1 & 1.078 & 1.504 & 1.333 & 1.380 \\ C2 & 1.205 & 1.104 & 1.154 & 1.276 \\ C3 & 1.174 & 1.276 & 0.932 & 1.144 \\ C4 & 0.823 & 1.023 & 0.907 & 0.759 \end{bmatrix} \quad (۶)$$



شکل ۲. نقشه روابط شبکه سیستم

### روش ANP:

ANP توسعه‌ای از روش AHP بوده و حالت کلی آن است. ANP، وابستگی در یک معیار (وابستگی دورنی) و بین معیارهای مختلف (وابستگی بیرونی) را مدیریت می‌کند (عطایی، ۱۳۸۹).

## تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت آآمد و

AHP، ساختار تصمیم‌گیری را با استفاده از روابط غیرمستقیم سلسله‌مراتبی میان معیارها، الگوسازی می‌کند؛ اما ANP، امکان بررسی روابط داخلی پیچیده‌تر میان معیارها را ایجاد می‌کند. روش ANP را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد. در گام اول، ANP معیارها را در کل سیستم برای ایجاد سوپرماتریس شکل می‌دهد. این کار از طریق مقایسات دو به دو با این پرسش آغاز می‌شود: تا چه میزان این معیار در مقایسه با سایر معیارها با توجه به علائق و ترجیحات اهمیت/ تأثیر دارد؟ ارزش اهمیت نسبی را می‌توان با استفاده از یک مقیاس ۱-۹ با در نظر گرفتن اهمیت تعریف کرد (ساتی<sup>۲۶</sup>، ۱۹۸۰، ۱۹۹۶). شکل کلی ماتریس نهایی را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد:

$$W = \begin{matrix} & \begin{matrix} C_1 & C_2 & \dots & C_n \end{matrix} \\ \begin{matrix} C_1 \\ C_2 \\ \vdots \\ C_n \end{matrix} & \begin{bmatrix} W_{11} & W_{12} & \dots & W_{1n} \\ W_{21} & W_{22} & \dots & W_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ W_{n1} & W_{n2} & \dots & W_{nn} \end{bmatrix} \end{matrix} \quad (7)$$

که در آن  $C_n$  بیانگر  $n$ امین گروه،  $enm$  بیانگر  $m$ امین عنصر در  $n$ امین گروه است و  $W_{ij}$  بردار ویژه اصلی تأثیر عناصر در مقایسه با  $n$ امین گروه با  $m$ امین گروه است. افزون بر این، اگر گروه  $Z$ ام تأثیری بر گروه  $Z$ ام ندارد، پس  $W_{ij}=0$ . پس از آن، سوپرماتریس موزون به وسیله ضرب سوپرماتریس تأثیر، که مطابق با روش DEMATEL به دست آمده است، حاصل می‌شود. سوپرماتریس موزون، با تغییر مجموع تمام ستون‌ها به ستون واحد ایجاد می‌شود. این گام بیشتر شبیه مفهوم زنجیره مارکوف است که در آن اطمینان حاصل می‌کنیم مجموع این احتمالات از همه حالات برابر ۱ است. هر چند، می‌دانیم که تأثیر هر معیار ممکن است مطابق با نتایج روش DEMATEL متفاوت باشد. اگر درجات تأثیر این معیار مساوی در نظر گرفته شود، می‌توان از روش میانگین برای حصول سوپرماتریس موزون استفاده کرد. نتایج وزن‌های ارزیابی شده بالاتر و پایین‌تر از موقعیت واقعی خواهد بود. به این دلیل، روش DEMATEL را برای غلبه بر محدودیت‌ها به کار می‌گیریم و فرض می‌کنیم که سوپرماتریس تأثیر  $T_p$  مطابق با نتایج روش DEMATEL تعیین می‌شوند. به دلیل سطح تأثیر بین معیارها در ماتریس روابط کلی  $T_p$  متفاوت هستند و تمام معیارهای ماتریس تأثیر کلی  $T_p$  باید نرمال‌سازی شوند. عناصر

۲۶. Saaty

نرمال شده ماتریس تأثیر نهایی  $T_p$  عبارت‌اند از:  $t_{ij}^p = \frac{t_{ij}^p}{\sum_{i=1}^n t_{ij}^p}$  و ماتریس تأثیر نهایی  $T_z$  به صورت زیر

تعریف می‌شود:

$$T_z = \begin{bmatrix} t_{11}^z & \dots & t_{1j}^z & \dots & t_{1n}^z \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ t_{i1}^z & \dots & t_{ij}^z & \dots & t_{in}^z \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ t_{n1}^z & \dots & t_{nj}^z & \dots & t_{nn}^z \end{bmatrix} \quad (8)$$

افزون بر این، سوپرماتریس موزون  $W_w$  نظیر معادله ۹ را می‌توان با ضرب ماتریس نهایی غیرموزون  $W$  و ماتریس تأثیر کلی  $T_z$  نرمال‌سازی کرد.

$$W_w = T_z \times W \quad (9)$$

در نهایت، به ماتریس نهایی موزونی برای محدود کردن توان‌ها نظیر معادله ۱۰ می‌رسیم.

$$\lim_{t \rightarrow \infty} W_w^t \quad (10)$$

افزون بر این، چنانچه سوپرماتریس تنها محدودکننده ماتریس نباشد، می‌توان برای رسیدن به سوپرماتریس محدودکننده موزون  $W_f$  به صورت زیر عمل کرد:

$$\lim_{k \rightarrow \infty} \left( \frac{1}{N} \right) \sum_{j=1}^N W_j^k \quad (11)$$

که در آن  $W_j$ ، زامین ماتریس نهایی محدودکننده را مشخص می‌کند.

در رتبه‌بندی عوامل از نفر خبرگان جامعه مورد بررسی استفاده شده است. در این راستا، گزینه‌ها در قالب ۶ عامل به صورت زیر تعیین شد: ( $A_1$ ) محیط و فضای کار، ( $A_2$ ) توانمندی‌سازی کارکنان، ( $A_3$ ) رضایت شغلی، ( $A_4$ ) اطمینان خاطر کارکنان، ( $A_5$ ) عوامل مدیریتی و ( $A_6$ ) عوامل شغلی. در فاز سوم، براساس روش DEMATEL روابط داخلی نیز مدیریت می‌شوند. در فاز آخر، برای حصول تأثیرگذاری نسبی میان عناصر، از خبرگان (اعضا کارگروه) خواسته شد تا به مقایسات زوجی طراحی شده پاسخ دهند. به‌منظور تجمیع ارزیابی‌ها از روش میانگین هندسی در ANP و DEMATEL استفاده شده است. پس از تجمیع نظرات، از طریق روش DEMATEL ماتریس روابط مستقیم حاصل و در جداول زیر ماتریس روابط مستقیم و غیرمستقیم حاصل می‌شود. برای محاسبات روش DEAMATEL با استفاده از نرم‌افزار

۱۲-۸ مربوط به سوپر ماتریس را می‌توان با استفاده از نرم‌افزار Super Decisions انجام داد. در ادامه فرضیه‌های پژوهش بیان خواهد شد.

### فرضیه اصلی:

امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.

### فرضیه‌های فرعی:

- ۱- محیط و فضای کار بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.
- ۲- توانمندسازی کارکنان بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.
- ۳- رضایت شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.
- ۴- اطمینان خاطر کارکنان بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.
- ۵- عوامل مدیریتی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.
- ۶- عوامل شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است.

### تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در قسمت اول، نتایج حاصل از آمار توصیفی و مطالعات جمعیت‌شناختی ارائه خواهد شد. مشخصات فردی پاسخگویان: ۴.۹ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۷.۴ درصد کارشناسی، ۲۹.۵ درصد کارشناسی‌ارشد و ۶.۶ درصد دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. سابقه خدمت پاسخگویان برای کمتر از ۱۰ سال ۶۶ درصد، ۱۰ تا ۲۰ سال ۸۳.۶ درصد، ۲۰ تا ۳۰ سال ۴.۹ درصد و بیش از ۳۰ سال ۳.۳ درصد را به خود اختصاص داده‌اند. در قسمت دوم به بررسی نتایج حاصل از آمار استنباطی پرداخته خواهد شد. در ابتدا به بررسی نرم‌الیتی متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود. این آزمون برای بررسی ادعای مطرح‌شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی استفاده می‌شود.

در این آزمون فرض صفر و فرض مقابل به شرح زیر می‌باشد:

$$\left[ \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع پاسخ‌ها نرمال است} \\ H_1: \text{توزیع پاسخ‌ها نرمال نیست} \end{array} \right.$$

جدول ۲. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای اقتصاد مقاومتی و امنیت شغلی

آماره	میانگین	انحراف معیار	آماره K-S	N	سطح معناداری
نتایج	۳۶۵	۰.۸۷۹	۱.۱۰۷	۹۵	۰.۱۷۲

منبع: محاسبات پژوهشگران در نرم‌افزار SPSS

چنانچه در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، مقدار معناداری برای عوامل مؤثر بیشتر از ۵ درصد به دست آمده است؛ این بدان معناست که نمی‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر یعنی نرمال بودن توزیع داده‌ها را رد کرد. بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال است.

### نتایج تحلیل فرضیه اصلی تحقیق (تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی)

پس از تعیین نوع توزیع داده‌ها و بررسی صحت نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش، می‌توان از آزمون T برای یک نمونه در جهت تعیین تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان استفاده کرد. از این رو، در پاسخ به فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است، با توجه به مرور مبانی نظری، ارائه الگوی عملیاتی از آزمون T برای یک نمونه استفاده شده است. در این آزمون میزان میانگین پاسخ‌ها با مقدار حد وسط گزینه، مقایسه و مورد آزمون قرار گرفته است. فرض صفر و فرض مقابل به شرح زیر است.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

فرض مقابل یعنی  $H_1$  به معنای تأثیرگذاری خواهد بود و تأیید نشدن فرض  $H_0$  به معنی تأثیر نداشتن امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی در کارکنان است. در جدول ۳ نتایج آزمون تعیین و خلاصه شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای تأثیرگذاری امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی

عوامل	میانگین	مقدار T	نتیجه آزمون
امنیت شغلی	۳۶۵	۳۲.۲۱۱	۰.۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگر در نرم‌افزار SPSS

جدول ۳ نتایج تأثیرگذاری امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی را نشان می‌دهد و بیانگر این واقعیت است: به دلیل اینکه مقادیر آماره T برای این متغیر بزرگتر از ۱۶۴ است؛ بنابراین، فرض صفر، یعنی تأثیرگذار نبودن عوامل رد می‌شود و این بدان معناست که امنیت شغلی با اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار می‌باشد.



### نتایج بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از دیدگاه پاسخگویان، نظیر رویکرد پیش گفته، از آزمون T استودنت برای یک نمونه استفاده شده است. در این آزمون میزان میانگین پاسخ‌ها با مقدار حد وسط گزینه، مقایسه و آزمون شده است. فرض صفر و فرض مقابل به شرح زیر است.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۴. نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

عامل	میانگین	آماره T	نتیجه آزمون
محیط و فضای کار	۳.۴۸۸	۲۴.۴۰۹	۰.۰۰۰
توانمندسازی کارکنان	۳.۷۹۷	۳۱.۰۹۷	۰.۰۰۰
رضایت شغلی	۳.۸۳۳	۲۴.۳۹۸	۰.۰۰۰
اطمینان خاطر کارکنان	۳.۷۲۰	۲۵.۹۴۴	۰.۰۰۰
عوامل مدیریتی	۳.۵۲۵	۲۸.۷۱۷	۰.۰۰۰
عوامل شغلی	۳.۵۵۱	۳۲.۰۵۲	۰.۰۰۰

منبع: محاسبات پژوهشگر در نرم افزار SPSS

جدول ۴ نتایج تأثیرگذاری عوامل: محیط و فضای کار، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی، اطمینان خاطر کارکنان، عوامل مدیریتی و عوامل شغلی را نشان می‌دهد و بیانگر این واقعیت است: به دلیل اینکه مقادیر آماره T برای هر ۶ متغیر از مقدار ۱.۶۴ بیشتر است؛ بنابراین، فرض صفر یعنی تأثیرگذار نبودن عوامل رد می‌شود و این بدان معناست که تمام عوامل با اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار می‌باشند. در جدول ۵، تأثیرگذاری تک‌تک شاخص‌ها بر امنیت شغلی بررسی خواهد شد.

جدول ۵. نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای بررسی تأثیرگذاری هر یک از شاخص‌ها

شاخص	میانگین	آماره T	معناداری
عاطفی بودن محیط کار	۳.۲۱۳	۱۹.۸۱۶	۰.۰۰۰
احساس وابستگی به سازمان	۳.۵۴۰	۲۱.۳۰	۰.۰۰۰
فراهم بودن زمینه بروز خلاقیت	۳.۷۵۴	۲۰.۲۸۹	۰.۰۰۰
رضایت از شرایط کاری	۴.۰۳۲	۲۶.۶۳۰	۰.۰۰۰
توانمندسازی در حوزه‌های تخصصی	۳.۹۸۳	۲۷.۴۶۷	۰.۰۰۰

معناداری	آماره T	میانگین	شاخص
۰.۰۰۰	۳۰.۶۳۶	۳.۹۵۰	توانمندسازی در حوزه‌های عملی
۰.۰۰۰	۲۶.۳۱۱	۳.۷۷۵	تجربه‌آموزی
۰.۰۰۰	۲۵.۸۲۷	۳.۵۹۳	افزایش مهارت‌های رفتاری
۰.۰۰۰	۲۰.۴۸۴	۳.۴۴۰	افزایش مهارت‌های ارتباطی
۰.۰۰۰	۲۴.۵۳۲	۳.۸۶۴	بهبود قدرت تفکر کارکنان
۰.۰۰۰	۲۲.۴۲۷	۳.۸۹۸	تقویت رضایت از شغل
۰.۰۰۰	۲۲.۹۶۱	۳.۷۹۶	تأمین نیازها و خواسته‌های کارکنان
۰.۰۰۰	۲۲.۵۸۵	۳.۹۳۲	رضایت اقتصادی کارکنان
۰.۰۰۰	۲۰.۵۶۱	۳.۶۹۴	حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده
۰.۰۰۰	۲۰.۸۳۹	۳.۷۲۴	آسودگی خاطر و احساس آرامش
۰.۰۰۰	۲۵.۴۲۵	۲.۸۴۴	اطمینان از عدم از دست دادن شغل
۰.۰۰۰	۲۵.۵۵۵	۳.۴۵۷	احساس فراغت نسبی از خطر
۰.۰۰۰	۲۴.۲۵۳	۳.۵۷۶	احساس خطر نکردن
۰.۰۰۰	۲۱.۷۱۴	۳.۵۵۹	دفاع از سازمان
۰.۰۰۰	۲۳.۹۳۳	۳.۹۳۱	وجود نظام‌های فعال رسیدگی به شکایت کارکنان
۰.۰۰۰	۲۱.۱۹۱	۳.۶۱۰	حمایت اجتماعی مدیران
۰.۰۰۰	۲۵.۳۱۴	۳.۴۹۱	افزایش وجدان کاری
۰.۰۰۰	۲۷.۷۲۲	۳.۲۵۴	تمرکز بر شغل
۰.۰۰۰	۲۳.۳۱۵	۳.۶۷۷	جابجایی کمتر در شغل
۰.۰۰۰	۲۵.۱۷۳	۳.۶۳۴	افزایش دوره تصدی شغل
۰.۰۰۰	۲۲.۳۲۵	۳.۸۷۵	انتخاب شغل مناسب

منبع: محاسبات پژوهشگر در نرم‌افزار SPSS

جدول شماره ۵ نتایج تأثیرگذاری هر یک از شاخص‌های امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی را به‌طور مجزا نشان می‌دهد و بیانگر این واقعیت است: به دلیل اینکه مقادیر آماره T برای هر ۶ متغیر از مقدار ۱.۶۴۴ بیشتر است؛ بنابراین، فرض صفر یعنی تأثیرگذار نبودن عوامل رد می‌شود و این بدان معناست که تمام عوامل با اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار می‌باشند. نتایج حاصل از اجرای گام به گام الگوی ترکیبی در این بخش ارائه شده است. یافته نهایی حاصل از اجرای گام‌های DEMATEL به صورت زیر است.

جدول ۶. ماتریس روابط مستقیم و غیرمستقیم (ماتریس T)

	A <sub>1</sub>	A <sub>2</sub>	A <sub>3</sub>	A <sub>4</sub>	A <sub>5</sub>	A <sub>6</sub>
A <sub>1</sub>	0.601	1.098	0.827	1.067	1.101	0.795

## تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: معاونت‌آباد و

A <sub>2</sub>	0.536	0.496	0.355	0.698	0.692	0.340
A <sub>3</sub>	0.483	0.790	0.339	0.692	0.495	0.796
A <sub>4</sub>	0.746	0.790	0.675	0.696	0.483	0.692
A <sub>5</sub>	0.495	0.692	0.705		0.344	0.483
A <sub>6</sub>	0.340	0.696	0.702	0.692	0.791	0.495

براساس نظر خبرگان، ارزش آستانه‌ای در این پژوهش، میانگین کل اعداد حاصل از جدول ماتریس روابط مستقیم و غیرمستقیم در نظر گرفته شد.

جدول ۷. ماتریس نهایی رتبه‌بندی گزینه‌ها

SELEC	C4	C3	C2	C1	A6	A5	A4	A3	A2	A1	
۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A1
۰.۰۹۲	۰.۰۹۲	۰.۰۹۲	۰.۰۹۲	۰.۰۹۲	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A2
۰.۱۵۳	۰.۱۵۳	۰.۱۵۳	۰.۱۵۳	۰.۱۵۳	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A3
۰.۰۹۶	۰.۰۹۶	۰.۰۹۶	۰.۰۹۶	۰.۰۹۶	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A4
۰.۰۲۳	۰.۰۲۳	۰.۰۲۳	۰.۰۲۳	۰.۰۲۳	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A5
۰.۰۵۸	۰.۰۵۷	۰.۰۵۸	۰.۰۵۸	۰.۰۵۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	A6
۰.۱۲۸	۰.۱۲۸	۰.۱۲۸	۰.۱۲۸	۰.۱۲۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	C1
۰.۱۰۴	۰.۱۰۴	۰.۱۰۴	۰.۱۰۴	۰.۱۰۴	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	C2
۰.۰۴۸	۰.۰۴۸	۰.۰۴۸	۰.۰۴۸	۰.۰۴۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	C3
۰.۲۱۹	۰.۲۱۹	۰.۲۱۹	۰.۰۴۸	۰.۰۴۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	C4
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	SELEC

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، اولویت‌بندی گزینه‌ها به ترتیب عبارت است از: معیار رضایت شغلی در رتبه اول و توانمندسازی کارکنان، اطمینان خاطر کارکنان، محیط و فضای کار، عوامل شغلی و عوامل مدیریتی در رتبه‌های دوم تا ششم قرار دارند.

## بحث و نتیجه‌گیری

بی‌تردید نیروی انسانی، مهمترین دارایی معنوی هر سازمانی است و در عصری که در آن دارایی‌های معنوی سازمان از جمله دانش نیروی انسانی بیش از دارایی‌های فیزیکی اهمیت دارد، شناسایی عواملی که در آنها ایجاد امنیت می‌کند؛ دارای اهمیت است؛ چرا که امنیت و امنیت شغلی همواره در اقتصادهایی با ویژگی تلاطم و مقابله با آن می‌تواند نقش مؤثری را ایفا کند. از این رو، شناسایی این رابطه و ابعاد آن همواره یک دغدغه اساسی بوده است. با توجه به آنچه که پیشتر آمد، این پژوهش به دنبال بررسی نقش و تأثیر امنیت شغلی کارکنان در اقتصاد مقاومتی است.

در این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، الگوهای مختلف امنیت شغلی کارکنان بررسی شد و مؤلفه‌های استخراج شده در قالب ابعاد اصلی پژوهش طبقه‌بندی شدند و در نهایت، الگوی مفهومی پژوهش شکل گرفت. پس از آن نیز داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از آزمون T برای یک نمونه و آزمون DEMATEL و ANP برای رتبه‌بندی تأثیرگذاری عوامل تحلیل شد. نتایج حاصل از پژوهش منتج از نظرات ۹۵ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد معاونت آمد و پشتیبانی ناجا می‌باشد و بیانگر آن است که ابعاد مختلف امنیت شغلی از جمله: محیط و فضای کار، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی، اطمینان خاطر کارکنان، عوامل مدیریتی و عوامل شغلی بر اقتصاد مقاومتی تأثیرگذار است و از این رو، تمام فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید شد. همچنین، نتایج حاصل از اجرای آزمون تی برای سنجش تأثیرگذاری امنیت شغلی کارکنان بر اقتصاد مقاومتی نیز مبین آن است که امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی با اطمینان بسیار بالایی تأثیرگذار است. افزون بر این، در این بخش نتایج حاصل از اجرای روش ترکیبی DEMATEL و ANP و جدول ۷ حاکی از آن است که اولویت‌بندی ابعاد اصلی امنیت شغلی به ترتیب عبارت است از: رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان، اطمینان خاطر کارکنان، محیط و فضای کار، عوامل شغلی و عوامل مدیریتی. به عبارت دیگر، بر اساس نتایج حاصل از پژوهش می‌توان گفت: هر چه میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا کند، با توجه به اینکه تأثیر بسیاری بر اقتصاد مقاومتی دارد، می‌توانیم از طریق این عامل به بهبود اقتصاد مقاومتی نیز کمک کنیم.

## پیشنهادها

- ۱- با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی، پیشنهاد می‌شود راه کارهای ارتقاء احساس امنیت شغلی در معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در جهت بهبود فضای اقتصاد مقاومتی شناسایی و اجرایی شود؛
- ۲- باتوجه به نتایج تحقیق مبنی بر کسب رتبه اول متغیر رضایت شغلی در تأثیرگذاری امنیت شغلی بر اقتصاد مقاومتی، پیشنهاد می‌شود متغیرهای مختلف رضایت شغلی شناسایی و اجرایی شود؛
- ۳- در پژوهش‌های آتی می‌توان سهم هر یک از عوامل در اقتصاد مقاومتی را به‌طور مجزا تحلیل یا با استفاده از آزمون‌های همبستگی، رابطه میان ابعاد امنیت شغلی با اقتصاد مقاومتی را ارزیابی کرد.

### منابع:

#### منابع فارسی

- اسپکتور، پل. (۱۳۹۵). «روانشناسی صنعتی و سازمانی». ترجمه شهناز محمدی. ج ۱. تهران: انتشارات ارسباران.
- آقائی، میلاد و آقائی، اصغر. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر امنیت شغلی»، فصلنامه نظارت و بازرسی. ش ۱۱(۴۱). صص ۱۰۱-۱۲۲.
- امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۴). «رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان سمنان». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ش ۴ (۳). صص ۳۱-۴۶.
- پرستش، رضا، سمانه شکرالهی. (۱۳۹۵). «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران». پژوهشنامه حقوقی. ش ۲ (۱). صص ۷۵-۹۱.
- پژوهنده، محمدحسین. (۱۳۹۴). «موانع تحقق اقتصاد مقاومتی». فصلنامه پژوهش‌های اجتماعی اسلامی. ش ۲۱ (۳). صص ۱۸۵-۲۳۸.
- رحمان پور، محمد، عصمت حسن پور و احمدرضا نصر اصفهانی. (۱۳۹۵). «بررسی برنامه درسی ملی ایران در ارتباط با مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی از دیدگاه صاحب‌نظران». فصلنامه مطالعات ملی. ش ۱۷ (۱). صص ۳-۲۱.
- سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی، چالش و الزامات». دوفصلنامه مدیریت اسلامی. ش ۲۲ (۲). صص ۹-۳۹.
- سلیمانی، نادر، مریم کرمی. (۱۳۹۱). «پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مؤلفه‌های امنیت شغلی و ابعاد استرس شغلی». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ش ۶ (۳). صص ۵۵-۶۷.
- محرابی، جواد، مجتبی گلناری. (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دایمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین». مجله مدیریت توسعه و تحول. ش ۲۱ (۱). صص ۴۹-۶۰.

نظری، فرهاد، ابوذر سوری و حسین عیدی. (۱۳۹۴). «پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن». ش ۱۱ (۲۱). صص ۱۷۵-۱۸۴.

نعمتی، پیرعلی. (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم». فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی. ش ۱۱ (۳۱). صص ۷۳-۹۳.

- Briguglio, L., Gordon, C., Nadia, F., & Stephanie, V. (2008). Profiling Economic Vulnerability and Resilience in Small States: Conceptual Underpinnings Economics Department, University of Malta. (2008). Available at: <http://www.um.edu.Mt>.
- Chiu, Y. J., Chen, H. C., Tzeng, G. H., & Shyu, J. Z (2006). Marketing strategy based on customer behavior for the LCD-TV, *International Journal of Management and Decision Making*, 7(2). p 143–165.
- Dalalah, D., Hayajneh, M., & Batieha, F. (2011). A fuzzy multi-criteria decision making model for supplier selection, *Expert Systems with Applications*, 38, 8384-8391.
- Fontela, E., & Gabus, A. (1976). The DEMATEL observer, DEMATEL 1976 Report, Switzerland, Geneva: Battelle Geneva Research Center.
- Hori, S., & Shimizu, Y (1999). Designing methods of human interface for supervisory control systems, *Control Engineering Practice*, 7(11). p 1413–1419.
- Newstrong, J. W. (2010). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (Twelfth edition). Irwin, McGraw-Hill.
- Ozer, G., Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *Afr.J. Bus. Manag.*, 4(8): 1500-1509.
- Rose, A. (2008). Defining and Measuring Economic Resilience to Disasters, *Disasters Prevention and Management*, 13, (4): Available at: <http://insct.syr>.
- Tamura, M., Nagata, H., & Akazawa, K (2002). Extraction and systems analysis of factors that prevent safety and security by structural models, *In 41st SICE annual conference*, Osaka, Japan.
- Tzeng, G. H., Chiang, C. H., & Li, C. W (2007). Evaluating intertwined effects in e-learning programs: A novel hybrid MCDM model

based on factor analysis and DEMATEL, *Expert Systems with Applications*, 32(4). p 1028–1044.

Wu, W. W (2008). Choosing knowledge management strategies by using a combined ANP and DEMATEL approach, *Expert Systems with Applications*, 35. p 828–835.