

بررسی رابطه بین رضایت شغلی کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان

آیسان ریسی سرخونی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس است. روش پژوهش، روش پیمایشی و جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرسنل شهرداری شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۶ تشکیل می‌دهند. و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۳۲ نفر محاسبه شد. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده و ابزار مورد استفاده، پرسشنامه‌های رضایت شغلی (شهباز و بگام، ۲۰۱۱؛ اسپکتور، ۱۹۸۵) و پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹) است. اعتبار ابزار با روش صوری تأیید و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه (۳۵ پرسشنامه) متغیر وابسته (احساس امنیت شغلی) ۰/۸۷۷ درصد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹۰ درصد به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار برقرار است ($R=0/596$). و یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر رضایت شغلی کارکنان ۴۷ درصد از تغییرات امنیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، امنیت شغلی، کارکنان، شهرداری بندرعباس

¹. Shahzad& Begum

مقدمه

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. 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 می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌شود در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است. (میرکمالی، ۱۳۸۵). بنابراین باتوجه به اهمیت تواناسازی کارکنان در ثبات و امنیت شغلی در این پایان‌نامه سعی بر آن است که مفهوم امنیت شغلی، مفهوم توسعه منابع انسانی تبیین و نقش توسعه منابع انسانی و تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار در امنیت شغلی پایدار تبیین شود.

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنابراین اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی امنیت شغلی یکی از عوامل بوجودآورنده رضایت شغلی است. نیازهای تامینی کاملاً آشکار و در بین اغلب مردم بسیار متداول‌اند. همه ما میل داریم از آسیب‌های زندگی نظیر تصادف، جنگ‌ها، امراض، و بی‌ثباتی اقتصادی و شغلی در امان باشیم. از این رو افراد و سازمانها علاقه‌مندند که تا اندازه‌ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه‌ها حتی الامکان مصون خواهند بود. (گلایبی، ۱۳۷۶).

امنیت شغلی^۲ به عبارتی به معنای این است که احتمال دارد شخصی بتواند خود را در موقعیت شغلی خود حفظ کند و احتمال بیکار شدن بسیار پایین باشد. این مهم وابسته به فاکتورهای اقتصادی، موقعیت و تجاری و مهارت‌های شخصی فرد شاغل است. امنیت شغلی موافق چرخه تجاری عمل می‌کند به این صورت که در رونق اقتصادی افزایش می‌یابد و در رکوردها کاهش خواهد داشت. البته عوامل شخصی زیادی را می‌توان مؤثر بر اهمیت شغلی دانست؛ از جمله تحصیلات، سابقه کار، موقعیت شغلی و... در واقع نیروی نیروی کار باید بتواند خود را به سرعت با شرایط وفق داده یا به اصطلاح کاملاً به روز باشد. امنیت شغلی پرسه یا روندی است که به میزان نامعینی کارکرتهای کار و واحد اشتغال را تهدید کند و یا آن‌ها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری بوجود بیاورد. ما می‌دانیم که تعاریف متعددی راجع به امنیت شغلی وجود دارد که آن را به روش‌های گوناگون تقسیم‌بندی می‌کنند. نوع شکل و سمت یا جایگاه سیاسی اقتصادی و فاکتورهای دیگر بی‌تأثیر در آن نیست. (خیاطیان و حیدری، ۱۳۹۴).

بحث سختی کار و یا فشارهای روانی بسیاری از کارکنان شهرداری بندرعباس در این جا مطرح است. البته در شهری مانند بندرعباس عامل اقتصاد و تجارت امنیت بیشتری را خواهد داشت که دلیل این موضوع را هم می‌توان سیستم تجاری شهر بندرعباس به دلیل حساس و صنعتی و مرزی بودن موقعیت شهری بندرعباس دانست. در بندرعباس به دلیل موقعیت اقتصادی خاص امنیت شغلی نسبتاً بالاست. در واقع با رونق اقتصادی شهرداری سعی در استخدام نیروی بیشتر برای توسعه بیشتر منطقه و شهر خواهد کرد؛ در اینجا لازم است توجهی به افزایش نرخ رشد در این شهر بندری و مرزی نیز شود که این خود عاملی است برای کاهش امنیت شغلی، چرا که شرکت‌ها و نهادهای دولتی تمایل به کاهش هرچه بیشتر هزینه‌های داخلی «هزینه‌های جذب» خواهد داشت که می‌تواند امنیت شغلی را کاهش دهد. (هرس و بلاچارد، ۱۳۸۲).

در شرایط فعلی دنیا هیچ شغلی دائمی نیست و حفظ شدن و بقا آن بستگی به میزان فعالیت خود فرد دارد ولی عدم آگاهی از این موضوع موجب ترس از کنار گذاشته شدن، لغو یا اتمام قرارداد موقت و بازنشستگی یکی از فشارهای روانی و عدم رضایت شغلی است. عدم رضایت شغلی باعث می‌شود فرد قبل از آن که به طور طبیعی از کار باز نشسته شود احساس فرسودگی و کسالت رو می‌کند. ترس از تزلزل متاع یا کنار گذاشته شدن در افرادی شدن در افرادی که می‌دانند به مدارج بالا و بالاترین سطح پیشرفت در کار خود رسیده‌اند بسیار شدیدتر است. این افراد به پرکاری می‌پردازند تا همچنان خود را در اوج نگه دارند

². Job Security

و در عین حال می‌کوشند احساس عدم امنیت شغلی را مخفی کنند و بدین ترتیب بیش از پیش در معرفی استرس قرار می‌گیرند. در زندگی سازمانی اهمیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخش از انرژی روانی و فکری روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آلودگی خاطر دست بند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود دارد در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد و رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست بلکه تواناسازی کارکنان محور اهمیت شغلی است. اما اهمیت بررسی امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس از زاویه دیگر نیز مورد بررسی است که در فضای کنونی رشد تکنولوژی و فن‌آوری که دارای پیامدهای مثبت است و در جای خود ناهنجاری را به همراه دارد. اتومات شدن در اجرا و تولید و حذف پرسنل در Driver سخت‌افزاری موجب آزاد شدن نیروی انسانی می‌شود. شاید بتوان گفت نبود امنیت شغلی خود عاملی است برای پایین بودن بهره‌وری نیروی کار در کشورهای کمتر توسعه یافته، در واقع به علت نبود محیطی بدون استرس برای نیروی کار و در صورت عدم رضایت از وضعیت اشتغال که همه می‌تواند از پیامدهای عدم امنیت شغلی باشد بهره‌وری در این جوامع بسیار پایین است. پس شاید بتوان به این سوال دیرینه که چرا بهره‌وری (ساعات مفید کار) در کشورمان نسبت به کشورهای دیگر بسیار پایین‌تر است، پاسخ داد (افراسیابی و همکاران، ۱۳۹۲).

تعیین دامنه جهانی شدن تغییرات در اقتصاد جهانی در کنار مدیریت منابع انسانی بسیاری از چالش‌های موجود را برجسته می‌کند. تغییرات عمده اجتماعی، به صورت فزاینده‌ای کشورها را درگیر ملل مستقلاً کرده است که آزادانه کالا، سرمایه و مردم جابجا می‌شوند. با این حال در این جوامع، حد و مرزهای فرهنگی باقی می‌مانند. به منظور موفق ماندن در دوره جدید جهانی شدن، موسسات باید هدف خود را فرامولی قرار دهند. همچنین باید استراتژی‌هایی را که تمایل به موفق شدن رقابت در عرصه جهانی دارند در درون خود جا بیاندازند. تکمیل استراتژی‌های موفق جهانی، نیازمند توجه دقیق به مدیریت بر تضادهای فکری ایجاد شده در بین منابع انسانی و حفظ نقاط قوت فرهنگ سازمانی است. به منظور بقا در قرن بیست و یکم، سازمان‌ها باید خود را با یک ذهنیت جهانی تطابق دهند و رهبری خود را به سمت حضور در فضای رقابتی جهانی تغییر دهند. موسسات و رهبران‌شان باید چگونگی مدیریت بر چنین تغییراتی را بیاموزند در غیر این صورت چاره‌ای جز از دست دادن این شرایط رقابتی ندارند. بنابراین، رهبران جهانی باید توان سوق دادن تهدیدات و محدودیت‌ها به فرصت‌ها را داشته باشند تا بتوانند پرسنل‌شان را برای برتر بودن، نه فقط برای بقا، بلکه برای سرعت بخشیدن به ابداعات در رقابت‌ها برانگیزانند. نتایج یافته‌های نیکوکار و همکاران (۱۳۸۶) در مورد بررسی برخی از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی، نشان می‌دهد که از میان متغیرهای سازمانی بین متغیرهای رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

در این پژوهش از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده است، که هدف از انجام این نوع پژوهش تبیین عینی واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. این که معمولاً در تحقیقات هم‌بستگی متغیر وابسته و مستقل معرفی نمی‌کند اما چون متغیر تاثیرپذیر و مورد نظر ما امنیت شغلی کارکنان شهر بندرعباس است لذا امنیت شغلی کارکنان شهر بندرعباس متغیر وابسته می‌باشد متغیر عوامل اجتماعی که شامل مولفه‌هایی نظیر: جنس، سن، تحصیلات، سابقه‌ی کار، درآمد، وضعیت استخدام، رضایت شغلی به عنوان متغیرهای مستقل به حساب می‌آیند.

در این پژوهش از معمولی‌ترین و متداول‌ترین وسیله جمع‌آوری اطلاعات در حیطه‌ی علوم انسانی، همانا پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (JSQ): پرسشنامه امنیت شغلی (JSQ) توسط نیسی و همکاران در سال ۱۳۷۹ در ایران تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال است که در یک طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. هدف اصلی از طراحی این پرسشنامه شناسایی عوامل تهدید کننده امنیت شغلی در محیط کار است. همچنین قابل ذکر است که این پرسشنامه دارای ۹ زیرمقیاس به ترتیب زیر است: تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی و دفاع از

سازمان. همکاران ما در موسسه ایران تحقیق اقدام به آماده سازی بسته کامل پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (JSQ) کرده‌اند. در این بسته نمره‌گذاری کامل پرسشنامه شرح داده شده است و نمرات معکوس نیز مشخص شده است. پرسشنامه رضایت شغلی (شهزاد و بگام، ۲۰۱۱؛ اسپکتور، ۱۹۸۵): پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۹ بعد است که هر بعد آن توسط ۴ سوال سنجیده می‌شود. این ابعاد عبارتند از (شهزاد و بگام، ۲۰۱۱؛ اسپکتور، ۱۹۸۵):

- ۱- رضایت از حقوق: که با سوالات ۱، ۱۰، ۱۹ و ۲۸ سنجیده می‌شود.
- ۲- ارتقای شغلی: که با سوالات ۲، ۱۱، ۲۰ و ۳۳ سنجیده می‌شود.
- ۳- نظارت: که با سوالات ۳، ۱۲، ۲۱ و ۳۰ سنجیده می‌شود.
- ۴- مزایای جانبی (مزایای شغل): که با سوالات ۴، ۱۳، ۲۲ و ۲۹ سنجیده می‌شود.
- ۵- پاداش‌های احتمالی: که با سوالات ۵، ۱۴، ۲۳ و ۳۲ سنجیده می‌شود.
- ۶- روندهای اجرایی کار (شرایط کار): که با سوالات ۶، ۱۵، ۲۴ و ۳۱ سنجیده می‌شود.
- ۷- همکاران: که با سوالات ۷، ۱۶، ۲۵ و ۳۴ سنجیده می‌شود.
- ۸- ماهیت شغل: که با سوالات ۸، ۱۷، ۲۷ و ۳۵ سنجیده می‌شود.
- ۹- اطلاع رسانی: که با سوالات ۹، ۱۸، ۲۶ و ۳۶ سنجیده می‌شود.

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور به این صورت است: تعداد ۱۷ سؤال دارای جهت مثبت و ۱۹ سؤال جهت منفی داشتند. در مورد سئوالات مثبت شیوه نمره‌گذاری به این صورت است که برای پاسخ "کاملاً موافقم" نمره ۵، "موافقم"، نمره ۴، "تفاوتی نمی‌کند"، نمره ۳، "مخالفم" نمره ۲، و "کاملاً مخالفم" نمره ۱، در نظر گرفته می‌شود و برای سوالات منفی نمره‌گذاری به صورت معکوس انجام می‌پذیرد.

سوالات مثبت عبارت اند از: ۱، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۵، ۲۷، ۲۸، ۳۰، ۳۳ و ۳۵.

سوالات منفی عبارتند از: ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۴ و ۳۶.

پرسشنامه مزبور به وسیله ستودگان (۱۳۸۳) در تحقیقی مورد استفاده واقع شد. ستودگان (۱۳۸۳) به منظور احراز اطمینان از دقت ترجمه صورت گرفته به وسیله چیت چین (۱۳۸۰) متن را فارسی را به انگلیسی ترجمه و با پرسشنامه اصلی مقابله نمود. علاوه بر این به منظور احراز اطمینان از اینکه کلیه گویه‌های پرسشنامه در ایران و با آزمودنی‌های ایرانی قابلیت استفاده دارد، وی نظر گروهی از متخصصان را کسب و نتیجه را در گزارش تحقیقاتی خود درج نمود (ستودگان، ۱۳۸۳). پایایی این پرسشنامه در تحقیقی ستودگان (۱۳۸۳) مورد بررسی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸ به دست آمد. ضریب همسانی درونی این آزمون در پژوهش ون سان، اسلایتر، وربک و فرینگ-درسون^۵ (۲۰۰۳) باروش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماه ۰/۷۱ گزارش شده است. و در پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرسنل شهرداری شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۶ تشکیل می‌دهند. طبق آماري که از شهرداری شهر بندرعباس گرفته شد، تعداد پرسنل برابر با ۲۳۶۲ نفر بوده‌است. حجم نمونه در این پژوهش برای انتخاب کلیه پرسنل شهرداری شهر بندرعباس در سال ۱۳۹۶ از فرمول کوکران به دست آمده است. که طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۳۳۲ نفر برآورد شد.

بعد از مرحله جمع‌آوری داده‌ها کلیه اطلاعات به کامپیوتر منتقل شد، سپس برای پردازش، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم افزارهای کامپیوتری SPSS ورژن ۲۱ استفاده گردید. در ابتدا توزیع فراوانی تمام متغیرها گرفته شد و برای تحلیل ارتباط دو متغیری با توجه به سطوح سنجش متغیرها از آماره همبستگی پیرسون استفاده گردید. برای تبیین رابطه متغیرهای مستقل و

³. Shahzad& Begum

⁴. Shahzad& Begum

⁵. Van Saane, Sluiter, Verbeek&Frings-Dresen

وابسته از آزمون تفاوت میانگین ها و آنالیز واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر بهره گرفته شد.

یافته‌ها

همانگونه که در جدول توزیع فراوانی جنس مشاهده می‌گردد ۶۰/۸ درصد از پاسخگویان مرد و ۳۹/۲ درصد از پاسخگویان زن هستند. اغلب پاسخ‌دهندگان مرد هستند.

جدول ۱- توزیع فراوانی بر حسب متغیر جنس

متغیر جنس	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۲۰۲	۶۰/۸
زن	۱۳۰	۳۹/۲
جمع	۳۳۲	۱۰۰/۰

همانگونه که در جدول توزیع فراوانی سن مشاهده می‌گردد ۳۶/۴ درصد از پاسخ‌گویان بین ۲۵ تا ۳۰ سال سن دارند و ۲۸/۰ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن دارند و ۱۸/۱ درصد از پاسخ‌گویان بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۶/۶ درصد از پاسخ‌گویان بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۰/۸ درصد از پاسخ‌گویان ۴۶ سال به بالا سن دارند. اغلب پاسخ‌دهندگان بین ۲۵ تا ۳۰ سال سن دارند.

جدول ۲- توزیع فراوانی بر حسب متغیر سن

متغیر سن	فراوانی	درصد فراوانی
بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۱۲۱	۳۶/۴
بین ۳۱ تا ۳۵ سال	۹۳	۲۸/۰
بین ۳۶ تا ۴۰ سال	۶۰	۱۸/۱
بین ۴۱ تا ۴۵ سال	۲۲	۶/۶
۴۶ سال به بالا	۳۶	۱۰/۸
جمع	۳۳۲	۱۰۰/۰

همان گونه که در جدول توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مشاهده می‌گردد ۲۱/۷ درصد از پاسخ‌گویان دیپلم و زیر دیپلم و ۳۶/۱ درصد فوق دیپلم و ۲۲/۹ درصد از پاسخ‌گویان لیسانس و ۱۹/۳ درصد از پاسخ‌گویان فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. اغلب پاسخ‌دهندگان دارای مدرک فوق دیپلم هستند.

جدول ۳- توزیع فراوانی بر حسب متغیر مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و زیر دیپلم	۷۳	۲۱/۷
فوق دیپلم	۱۲۰	۳۶/۱
لیسانس	۷۶	۲۲/۹
فوق لیسانس و بالاتر	۶۴	۱۹/۳
جمع	۳۳۲	۱۰۰/۰

همان گونه که در جدول توزیع فراوانی متغیر درآمد مشاهده می‌گردد ۱۵/۷ درصد از پاسخ‌گویان زیر هشتصد هزار تومان درآمد دارند و ۲۶/۵ درصد بین ۸۰۱ تا ۱۰۰۰۰۰۰ تومان درآمد دارند و ۳۴/۰ درصد از پاسخ‌گویان بین ۱۱۰۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰۰۰ تومان

درآمد دارند و ۱۹/۹ درصد از پاسخ‌گویان بین ۱۶۰۰۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰۰۰ تومان درآمد دارند و ۳/۹ درصد از پاسخ‌گویان بالاتر از ۲۰۰۰۰۰۰ تومان درآمد دارند. اغلب پاسخ‌دهندگان بین ۱۱۰۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰۰۰ تومان درآمد دارند.

جدول ۴- توزیع فراوانی بر حسب متغیر درآمد

درصد فراوانی	فراوانی	درآمد
۱۵/۷	۵۲	زیر هشتصد هزار تومان
۲۶/۵	۸۸	بین ۸۰۱ تا ۱۰۰۰۰۰۰ تومان
۳۴/۰	۱۱۳	بین ۱۱۰۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰۰۰ تومان
۱۹/۹	۶۶	بین ۱۶۰۰۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰۰۰ تومان
۳/۹	۱۳	بالاتر از ۲۰۰۰۰۰۰
۱۰۰/۰	۳۳۲	جمع

همان‌گونه که در جدول توزیع فراوانی متغیر سابقه کار مشاهده می‌گردد ۳۸/۶ درصد از پاسخ‌گویان کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند و ۲۷/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند و ۸/۱ درصد از پاسخ‌گویان بین ۱۱ تا ۲۵ سال سابقه کار دارند و ۱۴/۵ درصد از پاسخ‌گویان بین ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه کار دارند و ۱۱/۴ درصد از پاسخ‌گویان بالاتر از ۳۰ سال سابقه کار دارند. اغلب پاسخ‌دهندگان کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند.

جدول ۵- توزیع فراوانی بر حسب متغیر سابقه کار

درصد فراوانی	فراوانی	سابقه کار
۳۸/۶	۱۲۸	کمتر از ۵ سال
۲۷/۴	۹۱	بین ۵ تا ۱۰ سال
۸/۱	۲۷	بین ۱۱ تا ۲۵ سال
۱۴/۵	۴۸	بین ۲۶ تا ۳۰ سال
۱۱/۴	۳۸	بالاتر از ۳۰ سال
۱۰۰/۰	۳۳۲	جمع

همانگونه که در جدول توزیع فراوانی متغیر وضعیت استخدامی مشاهده می‌گردد ۴۴/۹ درصد از پاسخ‌گویان استخدام رسمی و ۵۵/۱ درصد از پاسخ‌گویان قراردادی هستند. اغلب پاسخ‌دهندگان قراردادی هستند.

جدول ۶- توزیع فراوانی بر حسب متغیر وضعیت استخدامی

درصد فراوانی	فراوانی	متغیر وضعیت استخدامی
۴۴/۹	۱۴۹	استخدام رسمی
۵۵/۱	۱۸۳	قراردادی
۱۰۰/۰	۳۳۲	جمع

همان‌گونه که در جدول توزیع فراوانی متغیر میزان احساس امنیت شغلی مشاهده می‌گردد ۱۷/۵ درصد از پاسخ‌گویان گزینه کاملاً موافقم و ۲۴/۴ درصد از پاسخ‌گویان گزینه موافقم و ۲۷/۴ درصد از پاسخ‌گویان گزینه نظری ندارم و ۲۷/۴ درصد از پاسخ‌گویان گزینه مخالفم و ۳/۳ درصد از پاسخ‌گویان گزینه کاملاً مخالفم را انتخاب نموده‌اند. اغلب پاسخ‌دهندگان گزینه نظری ندارم و مخالفم را انتخاب نموده‌اند.

جدول ۷- توزیع فراوانی بر حسب متغیر احساس امنیت شغلی

متغیر احساس امنیت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
کاملاً موافقم	۵۸	۱۷/۵
موافقم	۸۱	۲۴/۴
نظری ندارم	۹۱	۲۷/۴
مخالفم	۹۱	۲۷/۴
کاملاً مخالفم	۱۱	۳/۳
جمع	۳۳۲	۱۰۰/۰

روش‌های آماراستنباطی به منظور برآورد پارامترهای جامعه (میانگین جامعه) از طریق نمونه‌گیری علمی از جامعه موردنظر بکار می‌رود. فرضیه آماری نقطه آغاز آزمون فرض است. فرضیه آماری یک بیان مقداری درباره پارامترهای جامعه است و اصولاً بدون داشتن فرضیه آماری امکان انجام یک آزمون دشوار است. فرضیه آماری به دو دسته فرض صفر (H_0) و فرض خلاف (H_A) بیان می‌شود. آزمون‌های آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از یک گروه کوچک (نمونه) و تعمیم آن به جامعه موردنظر با توجه به مقیاس اندازه‌گیری متغیرها به دو گروه پارامتری و ناپارامتری تقسیم می‌شوند. آزمون‌های به-کار رفته در این تحقیق شامل آزمون تفاوت میانگین‌ها، آنالیز واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تک متغیره می‌باشد.

جدول ۸- آزمون ضریب همبستگی بین رضایت شغلی کارکنان و احساس امنیت شغلی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره همبستگی
میزان رضایت شغلی	ضریب همبستگی	۰/۵۹۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۳۲

همان‌گونه که در جدول ضریب همبستگی پیرسون مشاهده می‌شود بین رضایت شغلی کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان رابطه معناداری با احتساب ضریب همبستگی** ۰/۵۹۶ برقرار می‌باشد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۹- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون امنیت شغلی کارکنان و متغیر مستقل

Enter =Method	Enter روش ورودی متغیرها
R= ۰/۶۸۷ a	ضریب همبستگی چندگانه
R = ۰/۴۷۳۲	ضریب تعیین
R Adj= ۰/۴۵۴۲	ضریب تعیین تعدیل یافته
S.E= ۰/۸۹۲	خطای معیار
ANOVAa= ۲۲۷/۹۳۶	تحلیل واریانس
bSig= ۰/۰۰۱	سطح معناداری

جدول ۱۰- ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون امنیت شغلی کارکنان و متغیر مستقل

متغیرهای مستقل	b	S.E	beta	مقدار T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۰۵۹	۰/۴۰۷		۲/۶۰۰	۰/۰۱۰
رضایت شغلی کارکنان	۰/۵۴۰	۰/۰۶۴	۰/۵۰۸	۸/۴۱۱	۱/۰۰

همان‌گونه که در جدول تحلیل رگرسیون مشاهده می‌گردد متغیر رضایت شغلی کارکنان با بتای ۰/۵۰۸ توانسته‌اند بر متغیر امنیت شغلی کارکنان موثر واقع شود.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هر چه رضایت شغلی افزایش پیدا کند احساس امنیت شغلی نیز افزایش می‌یابد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهشی افرادی نظیر بوکرمان، ماکوناس و جوهانسون (۲۰۱۰)، دریاپور (۱۳۸۱)، میر مولایی و همکاران (۱۳۸۴)، فریدون و همکاران (۱۳۸۶) و نیکوکار و قربانی زاده (۱۳۸۶) است. پژوهش بوکرمان، ماکوناس و جوهانسون در زمینه‌ی امنیت شغلی، نشان داد که رضایت شغلی با امنیت شغلی در ارتباط است؛ به طوری که تفاوت دستمزدها بر رضایت شغلی و در نتیجه بر امنیت شغلی تأثیر منفی گذاشته است. بر اساس یافته‌های پژوهش دریاپور، بین ابعاد رضایت شغلی نظیر حقوق و مزایا و رضایت از مدیریت با امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. مطالعه‌ی میر مولایی و همکاران نیز رابطه‌ی معنی دار بین رضایت شغلی و امنیت شغلی زنان ماما را تأیید می‌کند. فریدون و همکاران نیز در مطالعه‌ای که بر روی پرستاران بخش‌های داخلی جراحی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که فراهم کردن شرایط مناسب کاری و تأمین امنیت شغلی، میزان ناراضی‌تی کارکنان را کاهش می‌دهد.

با توجه به رابطه‌ی رضایت شغلی و امنیت شغلی، پیشنهاد می‌گردد برای افزایش رضایت شغلی کارکنان تدابیر لازم اندیشیده شود، از جمله:

- پیش بینی و اجرای فعالیت‌های فوق برنامه و ایجاد تسهیلات مناسب به منظور بهره‌مندی پرسنل از تفریحات و سرگرمی‌های سالم و نشاط آور؛
- ارائه‌ی خدمات مشاوره‌ی رایگان به منظور مقابله با تنش‌ها و فشارهای ناشی از شغل و کاهش پیامدهای حاصل از آن؛
- توجه بیشتر به سختی نوع کار، در مزایا و پرداخت‌های شغلی؛
- برقراری روابط صمیمانه با روزنامه نگاران و ایجاد جو دوستانه در محیط کار.

منابع

۱. افراسیابی، حسن؛ جمشیدی سلوکلو، بهنام و قدرتی، حسین (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه ای فارس. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ص ۱۹۰-۱۷۷.
۲. خیاطیان، جابر و حیدری، زهرا (۱۳۹۴). تأثیر امنیت شغلی بر کارایی کارکنان در سازمان، اولین همایش ملی علوم انسانی اسلامی، قم.
۳. گلابی، سیاوش (۱۳۷۶). سازمان مدیریت و توسعه منابع انسانی، تهران، ص ۵۴، ۵۵.
۴. میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۵). فرهنگ مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات یسطرون مجیدی، عبدالله. «تأثیر جابجایی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، دانشگاه تربیت مدرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، تیرماه ۱۳۷۷.
۵. نیکوکار، غلامحسین؛ قربانی‌زاده، وجه الله و اسحاقی، علی (۱۳۸۶). بررسی برخی از عوامل موثر بر امنیت شغلی مدیران. مجله مصباح، شماره ۷۰.
۶. هرسی، پل؛ بلانچارد، کنت ایچ (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، مرکز انتشارات علمی، تهران.