

## بررسی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس

آیسان ریسی سرخونی (نویسنده مسؤل) ۱ و ژاله شایانفر ۲

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

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

### چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با 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، پرسشنامه 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 به‌طور کلی ۰/۸۹۰ درصد به‌دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد احساس امنیت شغلی کارکنان، بر حسب جنسیت آنان متفاوت است. هم‌چنین متغیرهای سن، تحصیلات، سابقه کار، درآمد کارکنان بر احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است. و احساس امنیت شغلی کارکنان بر حسب وضعیت استخدام آنان متفاوت است.

واژگان کلیدی: تحصیلات، سابقه کار، درآمد، وضعیت استخدام، امنیت شغلی.

## ۱- مقدمه

احساس امنیت شغلی پدیده‌های ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا فقدان امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده‌ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند، یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند. کار در شهرداری به عنوان یک حرفه، از جمله مشاغل است که پیچیدگی‌ها و ویژگی‌هایی خاص دارد. پرسنل شهرداری از یک سو باید در تلاش باشند تا برای دریافت اطلاعات در حیطه نیازمندی‌های شهر با لایه‌های مختلف جامعه ارتباط برقرار کنند و از سوی دیگر، برای بازتاب و اجرایی کردن این نیازها در پی یافتن بهترین راه ارتباطی با جامعه دریافتی باشند. در جهان امروز، تمام عناصر این جریان ارتباطی هر روز در حال تحول است و این تحولات روز افزون بر پیچیدگی شغل پرسنل شهرداری می‌افزاید. با رویکردی دیگر، کار در شهرداری همواره ابزار دسترسی به قدرت و حتی کنترل آن در جوامع نوین بوده است؛ به همین دلیل، می‌توان گفت که این حرفه در ذات خود حرفه‌های سیاسی است. این خصلت ذاتی نیز به نوعی بر پیچیدگی این شغل می‌افزاید. بررسی‌هایی که در دی ماه ۱۳۶۹ به صورت طرحی تحقیقی در میان گروه نسبتاً وسیعی از پرسنل شهرداری به عمل آمد، نشان داد که اینک پرسنل شهرداری برای تأمین هزینه‌های سرسام آور زندگی شغل دوم و سوم دارند. بیشتر آن‌ها اظهار داشته‌اند حقوقی که از شهرداری خود می‌گیرند حداکثر تنها ۵۰ درصد هزینه‌ی زندگی آن‌ها را تأمین می‌کند. در نتیجه، ناگزیرند برای فراهم کردن حداقل امکانات زندگی خود به کار دوم و سوم روی آورند. این امر ضرورت بازنگری در نظام پرداخت دستمزد در شهرداری و ارائه‌ی کمک به این مؤسسات را آشکار می‌سازد تا بتوانند حقوق و دستمزد مناسبی به پرسنلشان پرداخت کنند؛ چرا که پرسنل شهرداری حرفه‌های است مانند قضاوت که در صورت تأمین نشدن حداقل هزینه‌های زندگی، راه‌های انحراف و سوء استفاده شایع را فراهم می‌کند. در چنین حالتی، پرسنل شهرداری هرگز نخواهد توانست به وظایف و مسئولیت‌های خطیر اجتماعی خود وفادار بماند، بی‌طرفی را رعایت کند و فاقد گرایش به افراد و سازمان‌های خاص باشد. به علاوه، اشتغال همزمان پرسنل شهرداری به چندین شغل، آرامش و احساس مسئولیت او را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد و در نهایت حریم مسئولیت اجتماعی وی در معرض آسیب‌پذیری جدی قرار می‌گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهند که مدت زمان اشتغال در شهرداری تقریباً از همه‌ی مشاغل و حرفه‌های دیگر کوتاه‌تر است، حال آن که میزان جابجایی نیروها و انصراف از این شغل از بسامد بالایی برخوردار است (دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵).

شاغلان شهرداری و به ویژه پرسنل آن‌ها علی‌رغم تمام سختی‌ها، ناهمواری‌ها، رنج‌ها و مشقت‌های ناگواری که بر سر راه مسیر کاری و حرفه‌ی ایشان به صورت پیدا و پنهان هست، از مزایای کمی بهره‌مندند و بسیاری از تاز هواردان به این جرگه در تقابل با چنین مصافی پردردسر، از میانه‌ی جمع جدا می‌شوند و برای همیشه با شهرداری و فعالیت‌های آن وداع می‌گویند. عوامل متعددی در به وجود آمدن ناامنی شغلی و آشفته بازار، و ایجاد بیم و واهمه برای پرسنل شهرداری دخیل‌اند که احصا و شناسایی آن در حل چرایی معادله‌ی بی‌ثباتی شغلی در بین پرسنل شهرداری از اهمیت بالایی برخوردار است (دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج تحقیق شکراللهی و پرستش (۱۳۹۰) در زمینه‌ی امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران، نشان داد که در مقابل گروهی عظیم که بقای خود و سایر افراد وابسته به آنان متکی به نیروی کارشان می‌باشد، در وضع نامساعد قرار گرفته‌اند و نمی‌توانند در سطحی برابر با گروه اول باشند، لذا در معرض از بین رفتن حقوق و سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرند. همچنین با صنعتی شدن جوامع، انسان امروزی در معرض فشارهای ناشی از کار، ترس از حوادث، فقدان امنیت شغلی و... قرار گرفته است.

نتایج حاصل از پژوهش پیریایی و ارشدی (۱۳۹۱) نشان می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد، می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد. برخوردهای توهین آمیز، توقعات بی‌حد و حصر و غیر منطقی، فقدان مصونیت شغلی و حرفه‌ای و قضایی و تهدیدهای رنگارنگ گروه‌های فشار مرئی و نامرئی و در عین حال غیر رسمی، موجبات بلاتکلیفی و فقدان کارایی پرسنل شهرداری را فراهم کرده است. از شرایط محیط کار شهرداری این است که فرد باید احساس آزادی عمل، خلاقیت و مسئولیت داشته باشد؛ پرسنل شهرداری نه در درون

سازمان خود احترام، شخصیت و اعتبار لازم دارد نه خارج از آن. یک پرسنل شهرداری باید به تعداد دفعات تغییر در مدیریت سازمان خود، رنگ عوض کند و با مدیریت جدید همخوانی داشته باشد و مدام دیدگاه ها، سلیقه ها و کارآیی های خود را با خواسته های مدیریت ها تطبیق دهد. اشتغال همزمان پرسنل شهرداری به چند شغل، حس آرامش و مسئولیت پذیری او را به میزان قابل توجهی کاهش می دهد و در نهایت حریم مسئولیت اجتماعی وی را در معرض آسیب پذیری شدید قرار می دهد. در عین حال، حل مسائل رفاهی پرسنل شهرداری و دسترسی آسان آن ها به منابع اطلاعاتی نیز می تواند فضای مطلوبی برای کار پرسنل شهرداری فراهم کند. به هر حال تجربه ها و بررسی ها نشان می دهد؛ از آن جا که قانون کار بیشتر به کار دستی و کمی توجه دارد و نیز از آن جا که پرسنل شهرداری حرفه ای است که عمدتاً ذهن و روان و در پی آن جسم را خسته و فرسوده می کند و میزان بیماری های روان تنی را افزایش می دهد، نمی تواند پاسخ گوی مقتضیات و نیازهای این حرفه باشد و حتی عدالت نسبی را در این زمینه برقرار کند. ضرورت و نوسان های حاکم بر این شغل، محقق را به پژوهش در این زمینه واداشت؛ زیرا با توجه به نقش و اهمیتی که پرسنل شهرداری در پیشبرد توسعه شهری دارد، نیازمند ثباتی است تا از افت و خیز دور گردد و تحت تأثیر شرایط روز نباشد. پرسنل شهرداری حرفه ای باید با هدف تضمین آزادی و استقلال حرفه ای و وجود امنیت شغلی و حقوقی تطابق داشته باشد.

لذا محقق درصدد پاسخ گویی به این سؤال است که چه عواملی می تواند بر احساس امنیت شغلی پرسنل شهرداری شهر بندرعباس تأثیر بگذارد؟

### فرضیه های تحقیق

#### فرضیه اصلی تحقیق

- عوامل جامعه شناختی بر امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است.

#### فرضیه های فرعی تحقیق

۱. احساس امنیت شغلی کارکنان، بر حسب جنسیت آنان متفاوت است.
۲. سن کارکنان بر احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است.
۳. تحصیلات کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است.
۴. سابقه کار کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است.
۵. درآمد کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس تأثیر گذار است.
۶. احساس امنیت شغلی کارکنان بر حسب وضعیت استخدام آنان متفاوت است.

#### 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 هم بستگی متغیر وابسته و مستقل معرفی نمی کند اما چون متغیر تأثیرپذیر و مورد نظر ما امنیت شغلی کارکنان شهر بندرعباس است لذا امنیت شغلی کارکنان شهر بندرعباس متغیر وابسته می باشد متغیر عوامل اجتماعی که شامل مولفه هایی نظیر: جنس، سن، تحصیلات، سابقه ی کار، درآمد، وضعیت استخدام، رضایت شغلی به عنوان متغیرهای مستقل به حساب می آیند.

در این پژوهش از معمولی ترین و متداول ترین وسیله جمع آوری اطلاعات در حیطه ی 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 پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گذاری می شود. 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.

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 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

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

همان گونه 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

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

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

**جدول ۶- توزیع فراوانی بر حسب متغیر وضعیت استخدامی**

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

همان گونه که در جدول توزیع فراوانی متغیر میزان احساس امنیت شغلی مشاهده می گردد 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 نموده اند. اغلب پاسخ دهندگان گزینه نظری ندارم و مخالفم را انتخاب نموده اند.

**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

روش های آماراستنباطی به منظور برآورد پارامترهای جامعه (میانگین جامعه) از طریق نمونه گیری علمی از جامعه موردنظر بکار می رود. 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 می شود. آزمون های 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 اندازه گیری متغیرها به دو گروه پارامتری و ناپارامتری تقسیم می شوند. آزمون های به کار رفته در این تحقیق شامل آزمون تفاوت میانگین ها، آنالیز واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره می باشد.

فرضیه اول: احساس امنیت شغلی کارکنان، بر حسب جنس آنان متفاوت است.

**جدول ۸- آزمون تفاوت میانگین ها بین جنس و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف خطای میانگین
جنس	۳۳۲	۱/۳۹	۰/۴۸۹	۰/۰۲۷
		۲/۷۵	۱/۱۳۵	۰/۰۶۲

**جدول ۹- آزمون تفاوت میانگین ها بین جنس و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	T مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت فاصله اطمینان از ۹۵ درصد	
				حد پایین	حد بالا
جنس	۵۱/۸۶۹	۳۳۱	۰/۰۰۰	۱/۳۴	۱/۴۴
	۴۴/۰۸۱	۳۳۱	۰/۰۰۰	۲/۶۲	۲/۸۷

همان گونه که در جدول بررسی تفاوت میانگین ها مشاهده می گردد بین جنس و احساس امنیت شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد. فرضیه دوم: به نظر می رسد بین سن کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

**جدول ۱۰- جدول آنالیز واریانس یک طرفه بین سن کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
سن	میان گروهی	۲/۵۸۵	۴	۰/۶۴۶	۰/۴۹۸	۰/۷۳۷
	درون گروهی	۴۲۴/۱۶۲	۳۲۷	۱/۲۹۷		
	کل	۴۲۶/۷۴۷	۳۳۱			

بر اساس نتایج حاصله از آزمون تحلیل واریانس بین سن کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان، تفاوت معناداری وجود ندارد (به عبارتی سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با مشاهده و مقایسه میانگین ها تفاوت معنی داری دیده نشد) بنابراین فرضیه فوق مورد تایید قرار نمی گیرد.

فرضیه سوم: به نظر می رسد بین تحصیلات کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

**جدول ۱۱- جدول آنالیز واریانس یک طرفه بین تحصیلات کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
تحصیلات	میان گروهی	۱/۶۳۲	۳	۰/۵۴۴	۰/۴۲۰	۰/۷۳۹
	درون گروهی	۴۲۵/۱۱۵	۳۲۸	۱/۲۹۶		
	کل	۴۲۶/۷۴۷	۳۳۱			

بر اساس نتایج حاصله از آزمون تحلیل واریانس بین تحصیلات کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان، تفاوت معناداری وجود ندارد (به عبارتی سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با مشاهده و مقایسه میانگین ها تفاوت معنی داری دیده نشد) بنابراین فرضیه فوق مورد تایید قرار نمی گیرد.

فرضیه چهارم: به نظر می رسد بین سابقه کار کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

**جدول ۱۲- جدول آنالیز واریانس یک طرفه بین سابقه ی کار کارکنان و احساس امنیت شغلی**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
سابقه ی کار	میان گروهی	۲۲/۰۵۹	۴	۵/۵۱۵	۳/۹۱۹	۰/۰۰۴
	درون گروهی	۴۶۰/۲۱۵	۳۲۷	۱/۴۰۷		
	کل	۴۸۲/۲۷۴	۳۳۱			

بر اساس نتایج حاصله از آزمون تحلیل واریانس بین سابقه کار کارکنان و احساس امنیت شغلی کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد (به عبارتی سطح معنی داری کمتر از ۰/۵۰ می باشد و همچنین با مشاهده و مقایسه میانگین ها تفاوت معنی داری دیده شد) بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تایید قرار می گیرد. فرضیه پنجم: به نظر می رسد بین درآمد کارکنان و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

**جدول ۱۳- جدول آنالیز واریانس یک طرفه بین درآمد کارکنان و احساس امنیت شغلی**

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
درآمد	میان گروهی	۱/۹۳۶	۴	۰/۴۸۴	۰/۸۱۴	۰/۵۱۷
	درون گروهی	۱۹۴/۳۵۳	۳۲۷	۰/۵۹۴		
	کل	۱۹۶/۲۸۹	۳۳۱			

بر اساس نتایج حاصله از آزمون تحلیل واریانس بین درآمد کارکنان و احساس امنیت شغلی، تفاوت معناداری وجود ندارد (به عبارتی سطح معنی داری بیشتر از ۰/۵۰ می باشد و همچنین با مشاهده و مقایسه میانگین ها تفاوت معنی داری دیده نشد) بنابراین فرضیه فوق مورد تایید قرار نمی گیرد. فرضیه ششم: احساس امنیت شغلی کارکنان بر حسب وضعیت استخدام آنان متفاوت است.

**جدول ۱۴- آزمون تفاوت میانگین ها بین وضعیت استخدام و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف خطای میانگین
وضعیت استخدام	۳۳۲	۱/۵۵	۰/۴۹۸	۰/۰۲۷
		۲/۷۰	۱/۲۰۷	۰/۰۶۶

**جدول ۱۵- آزمون تفاوت میانگین ها بین وضعیت استخدام و احساس امنیت شغلی کارکنان**

متغیر	T مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	تفاوت فاصله اطمینان از ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
وضعیت	۵۶/۷۴۲	۳۳۱	۰/۰۰۰	۱/۵۵۱	۱/۵۰	۱/۶۰
استخدام	۴۰/۶۹۳	۳۳۱	۰/۰۰۰	۲/۶۹۶	۲/۲۷	۲/۸۳



همان گونه که در جدول بررسی تفاوت میانگین‌ها مشاهده می‌گردد بین وضعیت استخدام و احساس امنیت شغلی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد.

#### جدول ۱۶- 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

همان گونه 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.

هم‌چنین همان گونه که در جدول ۱۷، تحلیل رگرسیون مشاهده می‌گردد متغیر جنس با بتای ۰/۳۱۱ و متغیر سابقه‌ی کار با بتای ۰/۱۰۱ و متغیر وضعیت استخدام با بتای ۰/۱۰۹ توانسته‌اند بر متغیر امنیت شغلی کارکنان موثر واقع شوند.

#### جدول ۱۷- ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون امنیت شغلی کارکنان و متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	b	S.E	beta	مقدار T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۰۵۹	۰/۴۰۷		۲/۶۰۰	۰/۰۱۰
جنس	۰/۴۸۹	۰/۰۷۷	۰/۳۱۱	۶/۳۱۷	۱/۰۰
سن	۰/۰۳۰	۰/۰۳۶	۰/۰۳۴	۰/۸۳۲	۰/۴۰۶
تحصیلات	۰/۰۰۱	۰/۰۴۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۹۹۲
سابقه‌ی کار	۰/۲۴۵	۰/۱۰۲	۰/۱۰۱	۲/۴۰۸	۰/۰۱۷
درآمد	۰/۰۱۸	۰/۰۳۸	۰/۰۲۰	۰/۴۸۵	۰/۶۲۸
وضعیت استخدام	۰/۱۲۳	۰/۰۴۷	۰/۱۰۹	۲/۶۱۰	۰/۰۰۹

#### نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد، بین احساس امنیت شغلی کارکنان شهرداری بندرعباس بر حسب جنسیت آنان تفاوت وجود دارد؛ به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی در مردان بیشتر از زنان بوده است. این یافته همسو با یافته‌ی پژوهش سقائیان (۱۳۹۰) است. یافته‌های تحقیق سقائیان نشان داد که بین امنیت و رضایت شغلی و همچنین بین سابقه کار و وضعیت استخدامی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین رضایت کارکنان زن و مرد بر حسب سابقه خدمت (کار) و سطح تحصیلات تفاوت معنی داری هست. یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای سن، تحصیلات، و درآمد با احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود ندارد. شاید بتوان گفت دلیل فقدان تفاوت، بالا بودن تحصیلات هر گروه از مردان و زنان است. تحصیلات بالای کارمندان از جامعه به کاهش تأثیر متغیرهای زمینه‌ای می‌انجامد؛ به همین دلیل رابطه‌ی متغیرهای زمینه‌ای با امنیت شغلی معنی دار نشده است. پیشنهادات تحقیق در قالب پیشنهادات پژوهشی و اجرایی ارائه می‌گردد. با توجه به اینکه احساس امنیت شغلی در بین مردان بیشتر از زنان است، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش جداگانه‌ای به بررسی وضعیت احساس امنیت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین

زنان پرداخته شود. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر استان‌ها نیز اجرا شود تا امکان تحلیل تطبیقی و دقیق‌تر یافته‌ها فراهم گردد. اگرچه پژوهش در زمینه‌ی امنیت شغلی محدود است، پیشنهاد می‌گردد این مطالعات به صورت طولی و در سال‌های مختلف انجام گیرد تا روند افزایش یا کاهش امنیت شغلی این قشر دقیق‌تر بررسی شود.

## منابع

- پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرين (۱۳۹۱). اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۱، ص ۷۸-۹۴.
- دبیری‌نیا، جمیله؛ رضوی دینانی، ابتسام و افشان، سیدعلیرضا (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان. پژوهشنامه فرهنگی هرمزگان، شماره ۱۱.
- سقایان، غلامرضا (۱۳۹۰). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- شکرالهی، سمانه و پرستش، رضا. (۱۳۹۰). امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران. پژوهشنامه حقوقی خصوصی دانشگاه گیلان. سال ۲. شماره ۱.
- گلشنی، ابوذر فرقانی، سیدهاشم (۱۳۹۶). قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران. مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، دوره سوم، شماره ۲/۲، ص ۲۱۴-۲۲۷.