



بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با بهداشت روانی ، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی در

کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان

بلقیس بیت مشعل^{۱۸۲} - منصور عویدی^{۱۸۳} - احمد دغلاوی^{۱۸۴}

چکیده:

مسئله مورد بحث در این پژوهش بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی که یکی از متغیرهای مهم و مؤثر بر رفتار سازمانی کارکنان در سازمانها بوده که امروزه به عنوان یکی از معضلات شناخته شده می باشد همچنین شناسایی و بررسی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در بین کارکنان و اثرات مخرب و زیان بار آنها بر سلامت روانی کارکنان در افزایش و کاهش خشنودی شغلی و علاوه بر آن تعیین میزان تعهد کارکنان سازمان با توجه به متغیر امنیت شغلی و آثار تهدیدکننده آن می باشد . به عبارتی در این تحقیق می خواهیم بدانیم که چه رابطه ای بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی کارکنان وجود دارد ، چه رابطه ای بین احساس امنیت شغلی و خشنودی شغلی وجود دارد و چه رابطه ای بین احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد .

سوالات تحقیق :

- ۱- آیا بین احساس امنیت و بهداشت روانی کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه وجود دارد ؟
- ۲- آیا بین احساس امنیت شغلی و خشنودی شغلی کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه وجود دارد ؟
- ۳- آیا بین احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه وجود دارد ؟

فرضیه های تحقیق :

۲۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سوسنگرد

۲۳ - کارشناس مشاوره

۲۴ - کارشناس مشاوره



۱- بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی کارکنان کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

۲- بین احساس امنیت شغلی و خوشنودی شغلی کارکنان کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

۲-۱- بین احساس امنیت شغلی و رضایت از ماهیت کار رابطه مثبت وجود دارد .

۲-۲- بین احساس امنیت شغلی و رضایت از سرپرستی رابطه مثبت وجود دارد .

۲-۳- بین احساس امنیت شغلی و رضایت از حقوق رابطه مثبت وجود دارد .

۲-۴- بین احساس امنیت شغلی و رضایت از ترفیع رابطه مثبت وجود دارد .

۲-۵- بین احساس امنیت شغلی و رضایت از همکاران رابطه مثبت وجود دارد .

۳- بین احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

۳-۱- بین احساس امنیت شغلی و تعهد هنجاری درکارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

۳-۲- بین احساس امنیت شغلی و تعهد عاطفی درکارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

۳-۳- بین احساس امنیت شغلی و تعهد مستمر درکارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد .

تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش:

تعریف عملیاتی امنیت شغلی :

عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از طریق جمع آوری ارزش های عددی درجات انتخابی خود برای همه سؤال های

پرسشنامه طراحی شده که به تعداد ۳۲ گزینه می باشد و از طیف لیگرتی استفاده گردیده و دارای پنج گزینه می باشد ، کسب

می گردد و دامنه آن بین ۱۲۸ - ۰ می باشد . به عبارت ساده تر تعریف عملیاتی امنیت شغلی چیزی است که پرسشنامه امنیت

شغلی می سنجد یا نمره ای است که افراد در پرسشنامه بدست می آورند .

تعریف عملیاتی بهداشت روان :



در تحقیق حاضر بهداشت روان عبارت است از نمره ای که فرد از طریق جمع ارزش های عددی درجات انتخابی خود برای همه سؤال های پرسشنامه فهرست تجدید نظر شده ، علائم روانی SCL90-R کسب می کند و دامنه آن بین ۰ - ۳۶۰ می باشد . ضمناً هرچه نمره فرد از این پرسشنامه کمتر باشد ، بیانگر بهداشت یا سلامت روانی بهتر فرد است . یا به عبارت دیگر تعریف عملیاتی بهداشت روان چیزی است که پرسشنامه SCL90-R می سنجد و یا نمره ای که از پرسشنامه ، آزمودنی ها کسب می کند .

تعریف عملیاتی خشنودی شغلی :

خشنودی شغلی عبارت است از نمره ای که فرد از طریق پاسخ به پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) به دست می آورد و دامنه آن بین ۰-۲۱۶ می باشد . ضمناً هر چند نمره فرد بیشتر باشد بیانگر خشنودی شغلی بیشتری در فرد می باشد . به عبارت ساده تر خشنودی شغلی چیزی که پرسشنامه (JDI) می سنجد و یا نمره ای که آزمودنیها از پاسخ به پرسشنامه (JDI) کسب می کنند .

تعریف عملیاتی تعهد سازمانی

۱- تعهد عاطفی :

تعهدی است که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است ، خود را به وسیله سازمان تعیین هویت می کند و در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در آن سازمان لذت می برد (مودای ، پادتر ، استرلیت^۱ ، ۱۹۸۲) .

۲- تعهد مستمر یا درک هزینه ها :

بر اساس این نوع تعهد هر چه فرد تصور کند در صورت ترک خدمت ، هزینه های زیادی متوجه او خواهد شد ، تمایل به ماندن در سازمان و احساس تعهد در او بیشتر خواهد شد .

۳- تعهد هنجاری یا احساس تکلیف :

این نوع تعهد کمتر رایج بوده و جای بحث دارد که تعهد را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان می بینند



نمونه آماری و روش نمونه گیری :

روش نمونه گیری در این پژوهش بصورت تصادفی طبقه ای است که با اخذ آمار کلیه کارکنان شرکت و جدا سازی آن به سه بخش جاده سازی ، دکل سازی و استخراج نفت از بین ۹۷۰ نفر جامعه آماری ۱۵۰ نفر بعنوان نمونه بطور تصادفی طبقه ای از بین کارکنان حوزه ها بر اساس افراد شاغل در آن مجموعه و تقسیم آن بر کل جامعه انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید

ابزارهای استفاده شده در تحقیق حاضر

در این تحقیق به منظور سنجش متغیرهای مورد نظر از تعدادی پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است که نسخه ای از این پرسشنامه ها در بخش ضمیمه موجود است :

1- Moday and padter and sterlit

۱- پرسشنامه امنیت شغلی :

این پرسشنامه با هدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدید کننده امنیت شغلی در محیط کار که از نظر کارکنان به عنوان عامل اساسی و مهم در تهدید امنیت شغلی شناخته می شود تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال ۵ گزینه ای می باشد . این پرسشنامه برای اولین بار توسط سید محمد حسین کمانی، (۱۳۷۹) مورد استفاده قرار گرفت سپس در سال ۱۳۸۱ توسط دکتر نیسی و سید محمودیان، (۱۳۸۱) سوالات آن تعدیل گردید .

اعتبار و پایایی پرسشنامه امنیت شغلی

این پرسشنامه پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش تنصیف نیز تأیید شده است که پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برابر $\alpha=0/71$ شده است و با روش تنصیف برابر با $0/76$ شده است که از لحاظ روان سنجی مقدار قابل قبول بوده است در خصوص اعتبار آن که از طریق همبسته کردن نمره آزمون با نمره سؤال ۱۵ درجه ای است بدست آمده علاوه بر آن این پرسشنامه با توجه به اینکه در تحقیقات متعددی به کار گرفته شده است لذا اعتبار آن قبلاً نیز تأیید شده است.

۲- پرسشنامه بهداشت روانی :



برای سنجش سلامت روانی و متغیر بهداشت روانی آزمودنیها در این پژوهش از پرسشنامه فهرست تجدید نظر شده علائم روانی SCL 90 - R^۱ استفاده گردید .

۳- پرسشنامه خشنودی شغلی یا شاخص توصیف شغل^۱ (JDI) :

خشنودی شغلی به عنوان یک متغیر وابسته در این پژوهش به وسیله پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) تهیه گردید . این پرسشنامه بر اساس سؤالهایی است که به طور منظم به شکل پیوستار ارزش توصیفی بنا نهاده شده است . در این سؤالها از کارکنان خواسته می شود که به طور مستقیم همه جنبه های شغل خود را ارزیابی کنند . این پرسشنامه در پنج حیطه : ماهیت کار ، سرپرستی ، همکاران ، حقوق و ترفیعات را مورد ارزیابی قرار می دهد (ارشدی،شکرکن، ۱۳۶۹) و بوسیله (اسمیت کندال و هیولین^۲، ۱۹۶۲) تهیه شده است .

۴- پرسشنامه تعهد سازمانی :

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۴ ماده ای مرکب از سه نوع تعهد به شرح تعهد عاطفی یا نگرشی ، تعهد حسابگرانه یا مستمر و تعهد هنجاری مطابق فرم سنجش تعهد تحقیق استفاده نمودیم .

طرح تحقیق

تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی با روش همبستگی می باشد که در تحقیقات همبستگی هدف محقق مخفی کردن رابطه بین متغیرها و مشخص کردن شدت در این رابطه می باشد ، یعنی در نظر است که جهت و شدت همبستگی ساده و اندازه همبستگی چند متغیری بین متغیرهای ذکر شده در تحقیق را بررسی کنیم .

از آنجائیکه این تحقیق در پی مشخص کردن توصیف و پیش بینی رابطه بین متغیرهای پیش بینی کننده امنیت شغلی با متغیرهای ملاک بهداشت روان ، خوشنودی شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان می باشد و از طرفی هیچکدام از متغیرهای مذکور مورد دستکاری قرار نمی گیرد بنابراین طرح مذکور ، طراحی مناسب برای بررسی موضوع فوق می باشد.



روش اجرای تحقیق

در خصوص نحوه اجرای روش تحقیق، لیست جامع و کامل پرسنل براساس روش نمونه گیری آنها را به طبقات و بخش های مختلف مجزا و نمونه را از بین آنها انتخاب و پرسشنامه را پس از تهیه و تکثیر، بصورت تصادفی طبقه ای در اختیار آنها قرار و در رابطه با نحوه تکمیل آنها توضیحات لازم را داده ایم. که بعد از آن با جمع آوری پرسشنامه ها و استخراج داده ها آنها را با روش آماری و تحلیلی SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار داده ایم.

روش آماری بکار رفته

در پژوهش حاضر روش های آماری بکار رفته برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره استفاده گردیده است هم چنین از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، استفاده گردیده است ضمناً سطح معنی داری $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده و همانطوریکه قبلاً اشاره شد برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید است.

۱- یافته های مرتبط به فرضیات پژوهش:

یافته های مربوط به فرضیات پژوهشی ضریب همبستگی بین متغیرها را در سطح $0/05$ معنی داری P نشان می دهد. فرضیه یک:

« بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت وجود دارد. »



جدول (الف) نتایج ضرایب همبستگی بین امنیت شغلی و بهداشت روانی

همانطوریکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/41$) بنابراین فرضیه اول تأیید گردید به عبارتی هرچه احساس امنیت شغلی آزمودنیها بالاتر

فرضیه ۱-۱:

همانطوریکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن شکایات جسمانی در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0/058$ و $r = 0/08$) بنابراین فرضیه ۱-۱ تأیید می شود.

فرضیه ۱-۲:

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن وسواس جبری در بین کارکنان رابطه مثبت وجود دارد»

متغیر	کل بهداشت روان	شکایت جسمانی	وسواس اجبار	حمایت در روابط فردی	افسردگی	اضطراب	پرخاشگری	ترس	افکار وسواسی	روان پریشی
	SO	CO	LS	PD	AN	AG	PH	PA	PY	
امنیت شغلی	$r = 0/41$	$r = 0/08$	$r = 0/01$	$r = 0/21$	$r = 0/25$	$r = 0/19$	$r = 0/11$	$r = 0/27$	$r = 0/28$	
	$p < 0/0001$	$p < 0/058$	$p < 0/89$	$p < 0/0001$	$p < 0/05$	$p < 0/06$	$p < 0/09$	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$	

همانطور که در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن وسواس جبری در بین کارکنان شرکت

رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($P < 0/29$ و $r = 0/08$) بنابراین فرضیه ۱-۲ تأیید می گردد .

فرضیه ۱-۳:

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن حساسیت در روابط فردی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطور که در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن حساسیت در روابط فردی در بین کارکنان

شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/89$ و $r = 0/01$) بنابراین فرضیه ۱-۳ تأیید می گردد .



فرضیه ۱-۴ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن افسردگی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن افسردگی در روابط بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/21$) بنابراین فرضیه ۱-۴ تأیید می گردد .

فرضیه ۱-۵ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن اضطراب در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن اضطراب در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/05$ و $r = 0/25$) بنابراین فرضیه ۱-۵ تأیید می گردد .

فرضیه ۱-۶ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن پرخاشگری در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن پرخاشگری در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود ندارد ($P < 0/06$ و $r = 0/19$) بنابراین فرضیه ۱-۶ تأیید نمی گردد .

فرضیه ۱-۷ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن ترس مرضی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن ترس مرضی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/09$ و $r = 0/11$) بنابراین فرضیه ۱-۷ تأیید می گردد .

فرضیه ۱-۸ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن افکار سوء ظن در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن سوء ظنی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد



($P < 0/0001$ و $r = 0/27$) بنابراین فرضیه ۸-۱ تأیید می گردد .

فرضیه ۹-۱ :

« بین احساس امنیت شغلی و نبودن روان پریشی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (الف) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و نبودن افکار روان پریشی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/0001$ و $r = 0/28$) بنابراین فرضیه ۹-۱ تأیید می گردد .

فرضیه دوم :

« بین احساس امنیت شغلی و خشنودی شغلی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

جدول (ب) نتایج ضرایب همبستگی بین امنیت شغلی و خشنودی شغلی

متغیرها	ماهیت کار	سرپرستی	حقوق	ترفیع	همکاران	کل رضایت
امنیت شغلی	$r = 0/48$	$r = 0/59$	$r = 0/46$	$r = 0/50$	$r = 0/40$	$r = 0/75$
	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$	$p < 0/0001$

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و کل رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/0001$ و $r = 0/75$) بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد . به عبارتی هرچه احساس امنیت شغلی آزمودنیها بالاتر برود احساس خشنودی شغلی آنها نیز بالاتر می رود .

فرضیه ۱-۲ :

« بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از ماهیت کار در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از ماهیت کار در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد



($P < 0/0001$ و $r = 0/48$) بنابراین فرضیه ۲-۱ تأیید می گردد .

فرضیه ۲-۱ :

« بین احساس امنیت شغلی و رضایت از سرپرستی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و رضایت از سرپرستی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/0001$ و $r = 0/59$) بنابراین فرضیه ۲-۲ تأیید می گردد .

فرضیه ۲-۳ :

« بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از حقوق در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از حقوق در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/46$) بنابراین فرضیه ۲-۳ تأیید می گردد .

فرضیه ۲-۴ :

« بین احساس امنیت شغلی و رضایت از ترفیعات در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و رضایت از ترفیعات در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/50$) بنابراین فرضیه ۲-۴ تأیید می گردد .

فرضیه ۲-۵ :

« بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از همکاران در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و خشنودی از همکاران در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد

($P < 0/0001$ و $r = 0/40$) بنابراین فرضیه ۲-۵ تأیید می گردد .

فرضیه سوم :

« بین احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد»



جدول (ج) نتایج ضرایب همبستگی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	متغیرها
$r = 0/67$	$r = 0/08$	$r = 0/66$	امنیت شغلی
$p < 0/0001$	$p < 0/29$	$p < 0/0001$	

همانطورکه در جدول(ج) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و تعهد عاطفی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/66$) بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارتی هرچه احساس امنیت شغلی آزمودنیها بالاتر برود تعهد افراد و کارکنان نسبت به آن سازمان بالاتر می رود

فرضیه ۳-۱:

« بین احساس امنیت شغلی و تعهد عاطفی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد »

همانطورکه در جدول (ب) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و تعهد عاطفی در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/66$) بنابراین فرضیه ۳-۱ تأیید می گردد

فرضیه ۳-۲:

« بین احساس امنیت شغلی و تعهد مستمر در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول (ج) ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و داشتن تعهد مستمر در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت، ولی معنی دار وجود نمی باشد ($P < 0/29$ و $r = 0/08$) بنابراین فرضیه ۳-۲ تأیید می گردد

فرضیه ۳-۳:

« بین احساس امنیت شغلی و داشتن تعهد هنجاری در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت وجود دارد . »

همانطورکه در جدول ۷-۴ ملاحظه می شود بین احساس امنیت شغلی و داشتن تعهد هنجاری در بین کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/0001$ و $r = 0/67$) بنابراین فرضیه ۳-۳ تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه یک:



« بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی در بین کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد . »

همانطوریکه در در فصل چهارم شرح داده شد نتایج حاصل از داده ها جدول ۳-۴ این فرضیه را مورد تأیید قرار داده است ، به عبارتدیگر بین احساس امنیت شغلی و بهداشت روانی کارکنان شرکت رابطه مثبت معنی داری وجود دارد . یعنی هر چه کارکنان در شغل خود احساس امنیت و ثبات بیشتری بکنند . بهداشت روانی آنها بالا بوده و از سلامت روحی و روانی بیشتری برخوردار خواهند شد و از نگرانی ها و آشفتگی ها ذهنی در مورد آینده شغلی خود رهایی پیدا می کنند که این یافته ها با یافته هایی که توسط دکر ، ساچفل ، و ویلمار^۱ ، (۹۷-۱۹۹۱) در مطالعه ای که در سیدنی استرالیا بر روی اثرات عدم امنیت شغلی و رابطه آن با بهداشت روانی در یک سازمان حمل و نقل استرالیایی انجام داده اند ، نتایج آن نشان داد که عدم امنیت شغلی همراه با یک وضعیت وخیم روحی و روانی بوده که منجر به ایجاد حالات مرضی در بین کارکنان و به تبع آن پایین آمدن راندمان و کیفیت کاری شده است ، با نتایج این پژوهش همخوانی دارد .

در تبیین این یافته ها (فرضیه یک و زیر مجموعه های آن) می توان گفت که انسان موجودیست نیازمند به محبت و امنیت است ، که این نیاز در نظریات و مکاتب مختلف بعنوان یکی از نیازهای اساسی و ضروری انسان ها ، محسوب می گردد و انسان را فطرتاً نیازمند به امنیت می دانند و نیاز امنیت را بالاترین و اساسی ترین نیاز بشری معرفی کرده اند ، که با رفع و ارضاء این نیاز انسان از سلامت روانی و بهداشت روانی خوبی برخوردار خواهد شد عکس این امر نیز صادق است و افرادی که احساس امنیت شغلی پایین تری می کنند ،

بهداشت روانی آنها نیز پایین خواهد بود ، و این امر در ایجاد زمینه مساعد برای بروز بیماری های روانی که در ابعاد نه گانه بشکل دردهای جسمانی ، علائم وسواس ، اختلال در روابط فردی ، افسردگی و اضطراب نمایان می شوند دیده شده است . که در مطالعات قبلی مورد تأیید قرار گرفته است . لذا از فردی که احساس امنیت شغلی نمی کنند ، نمی توان عملکرد مناسبی انتظار داشت و این احساس عدم امنیت می تواند باعث افزایش پیامدهای غیر مولد در محیط سازمان می گردد که پیامدهای آن شامل افزایش میزان غیبت ، افزایش هزینه ا ، کاهش انگیزه کاری ، کاهش خلاقیت و نوآوری ، کاهش قابلیت انعطاف پذیری و عدم تمایل نسبت به برنامه های آموزشی را نام برد



فرضیه دوم

« بین احساس امنیت شغلی و خشنودی شغلی در بین کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد . »

همانطوریکه در فصل چهارم شرح داده شد و نتایج حاصل از داده های جدول ۴-۴ این فرضیه را مورد تأیید قرار داده و بین احساس امنیت شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ، یعنی هرچه افراد از شغل خود راضی باشند احساس امنیت بیشتری می کنند که خود این امر موجب می گردد کارکنان نسبت به شغل و وظیفه ای که دارند احساس رضامندی بیشتری بکنند و شغل مورد تصدی ، آنها را ارضاء نموده و آنها را در انجام کارهایی که به آنها محول شده است کمک نموده تا با جدیت و علاقه بیشتری کارها را دنبال کنند و این یکی از فاکتورهای اساسی در بیشتر اهداف سازمان و ارتقاء کیفیت شغل و بهروری محسوب می شود زیرا احساس داشتن امنیت در شغل و محیط شغلی آرامش روحی و فکری بیشتری به شخص جهت تمرکز بر فعالیت هایش می دهد تا بتواند در زمینه های کاری و مدیریت صحیح تصمیم مناسب و بهینه را اخذ نماید . این یافته ها با نتایج حاصل از تحقیق کوهلن^۱ ، (۱۳۶۳) در تحقیقی که به بررسی میزان خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان مشاغل مختلف در چندین سازمان پرداخته ، نتیجه گرفت که بین خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ، بنابراین نتایج تحقیق با نتایج پژوهش فوق همخوانی دارد.

کلی و اورگان^۲ ، (۱۹۷۹) با تحقیقی که بر روی شماری از رانندگان سازمان های مختلف داشتند نتیجه گرفتند که خشنودی شغلی ، علاوه بر کاهش غیبت ، کاهش ترک شغل میزان تصادفات و سوانح موجب بهبود کیفیت کار ، افزایش عملکرد و سلامت روان و جسم آنها نیز می شود ، بنابراین این یافته با تحقیق مورد نظر همخوانی دارد.

نریمیسا به راهنمایی ، دکتر شکرکن ، (۱۳۷۳) در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه خشنودی شغلی با بیماری های جسمی ، افسردگی و اضطراب در میان کارمندان شرکت ملی مناطق نفتخیز اهواز داشتند ، پی بردن که بین خشنودی شغلی کلی و ابعاد پنجگانه جسمی ، افسردگی و اضطراب رابطه منفی ولی معنی داری وجود دارد ، یعنی هر چه خشنودی شغلی بیشتر باشد علائم



ابعاد پنجگانه مذکور وجود آنها کمتر خواهد بود و هر چه خشنودی شغلی از شغل کمتر باشد علائم مذکور بیشتر خواهد شد ، بنابراین این نتایج با افته های تحقیق مورد نظر همخوانی دارد ، همچنین دکتر شکرکن و موسوی دهموردی ، علی ، (۱۳۷۷)

1- Dekerandscha Fland vilmar .

تحقیقی که در رابطه با خشنودی شغلی انجام داده اند ، نتایج آن با تحقیق موردهای همخوانی داشته بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می گردد . در خصوص معیارهای پنج گانه خشنودی شغلی که شامل خشنودی افراد از ماهیت کار ، سرپرستی ، حقوق ،

ترفیعات و همکاران می توانند موجب آرامش خاطر ، تقویت روحیه ، شادابی و در نهایت به عنوان حمایت کننده و تقویت کننده سبب افزایش سلامت روان می گردد .

در تبیین فرضیه دوم و زیر مجموعه های آن می توان گفت که هر چه احساس امنیت شغلی کارکنان بالاتر باشد ، رضایت از شغل و خشنودی حاصل از آن نیز افزایش می یابد که علاوه بر آن

سبب کاهش غیبت ، کاهش ترک شغل و بهبود کیفیت کار و افزایش عملکرد و کارگران و سلامت روان و جسم آنها می شود

تأمین بهداشت روانی کارگاه ، وجود تنش های روحی ، کشمکش های روانی تبعیض در شرایط و محیط کار ، تبعیض در اجرای مقررات ، درگیری های لفظی ، عدم مدیریت صحیح ، عدم برخورد یکسان با کارکنان ، ... موجبات عدم انطباق افراد با کار و نارضایتی شغلی را ایجاد می کنند . علاوه بر آن از جمله عواقب نارضایتی شغلی بصورت صدمه زدن به ماشین آلات بوده و فرد برای کاهش فشارهای درونی از مکانیسم های دفاعی استفاده می کند و برای و برای تخلیه هیجانی خود ، به ماشین آلات خسارت وارد می کند همچنین غیبت های شغلی بطرق مختلف ، از قبیل فرار از کار ، مخفی شدن در کارگاه ، استفاده مکرر از مرخصی های استحقاقی و استعلاجی و نمره ظاهری آوردن و تمایل به تغییر شغل ، کم کاری و کاهش انگیزه کاری ظاهر می گردد ، که با پیشگیری از بروز موارد مشابه ، آرامش کارگاه را بهمراه خواهد داشت (به نقل از ، صدری محمود ، ۱۳۷۹ ، مرکز تحقیقات تعلیمات بهداشت کار) .



فرضیه سوم :

« بین احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت طرح توسعه میدان نفتی آزادگان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد . »

احساس امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ، یعنی هر چه کارکنان از احساس امنیت شغلی بالایی برخوردار باشند نسبت به سازمان متبوع خود تعهد بیشتری خواهند داشت . که این یافته ها با یافته های النجار احمد ، (۱۳۹۶) با تحقیقی که در میان کارکنان کشور امارات متحد عربی انجام شده است از میان ۱۷۱ کارمند در سنین بین ۲۶ تا ۳۵ سال به این نتیجه رسیدند که بین رضایت از شغل و تعهد افراد نسبت به سازمان رابطه مثبت وجود دارد یعنی هر اندازه که افراد احساس امنیت در شغل خود داشته باشند و سازمان نسبت به آنها وفاداری نشان بدهد خود نیز به سازمان وفاداری نشان خواهند داد .

تدریس حسنی ، داریوش ، با نظارت دکتر شکرکن ، (۱۳۷۲) با تحقیقی که روی ۲۰۸ نفر از معلمان ضمن خدمت انجام داده اند در نتایج خود بین تعهد سازمانی بعنوان متغیر پیش بین و عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک رابطه معنی داری یافته اند که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید می گردد.

منابع

- احمدی ، قاسم ، استادراهنما : دکتر عبدالکاظم نیسی ، (۷۹-۱۳۷۸) بررسی رابطه استرس شغلی با بهداشت روانی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی اهواز.
- احمدی پور ، سید محمد علی ، استاد راهنما : دکتر شکرکن ، (۱۳۷۷) بررسی روابط فرآیندهای سازمانی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان شهرداری اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه شهید چمران ، اهواز .
- کمپ ، استوارت ، (۱۹۹۰) ، روانشناسی اجتماعی کاربردی ، ترجمه : فرهاد ، ماهر ، چاپ دوم مشهد : انتشارات معاونت فرهنگی آستان قدس .

1- Kühlen

- اعرابی ، سید محمد و دیگران ، امنیت شغلی کارکنان دولت ، دفتر پژوهش های فرهنگی ، تهران ، (۱۳۷۸) .



- بکر، لورن، (۱۳۷۷)، نشر مؤسسه ایران، (۱۳۷۷)، تهران چاپ دوم .
- پاکاتری، عبدالله، استاد راهنما: دکتر شکرکن، حسین، (۱۳۷۰)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و خشنودی شغلی با تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی نفت مناطق نفتخیز اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اهواز .
- جاهودا، ماری (۱۹۸۲)، بهداشت روانی و سلامت فکر، ترجمه: محمدی رستم، (۱۳۷۷).
- رابینز، استیفان پی، (۱۳۷۸)، رفتار سازمانی (جلد ۱ و ۲)، ترجمه: دکتر علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران .
- رایت، بریجیت، (۱۳۷۶)، روانشناسی خلاقیت های شغلی، رحمتی بهزاد (۱۳۷۶)، نشر پارس (۱۳۷۶)، تهران، چاپ اول .
- رضایپور، محمد، استاد راهنما: محمد کاظم سلیم زاده، (۱۳۷۶)، هنجاریابی آزمون بهداشت روانی بر روی دانشجویان دانشگاه شهید چمران و آزاد اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران .
- ساعتچی، محمود، (۱۳۷۰) نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت .
- محمودی، سید رضا، استاد راهنما: دکتر عبد الکاظم نیسی، (۱۳۸۱) بررسی عوامل مؤثر در احساس امنیت شغلی و رابطه آن با بهداشت روانی کارکنان مدیریت مخابرات دزفول، کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی دانشکده مدیریت، دزفول .

1. Alnajjar – Ahmad – A. Relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the united Arab Emirates . (1996) Record 1 of 3 – psyclit Journal Articles . 1991-6 .

2. Corsini , R.J (1973) . Current psychotherapies . Peacock publishers . Inc . ITASCA , illinois .

3. Dekker , - sidney – W.-A. ; schaafeli , - B . (1995)

T1 : The effects of job in security on psychological health and withdrawal : Alongitudinal study . Utrecht u, Netherlands .



4. Deragotis , L.R , Lipeman , R.S.& corey , A. (1973) . Scl 90 : An out pation . Psychiatric rating scale . Preliminary report . Psychopharma cology BullrTin , 9(1): 13 – 27 .
5. De ssler , G. (1973) . An Investigation of the path – goal theory of leadership . Doctoral dissertation . Baruch college , city university of newyork .
- 6.Dekker , Sidney , W. , A. ischaufli , - wilmar – B . (1975 – 96) the effects of job insecurity on psychological health and withdrawal : Alongitudinal study . Recoed 1 of 10 psyclit Journal Articles 1995 – 96.
7. Erikson , E.H. (1963 (. Child Hoop & society Newyork : Norton .
8. Frankl , V. (1996) the will to meaning : Foundations & Applications 5 of logotherapy clereland : world .
9. Freuds,s. (1920) . Jenseits deslust prinzipts . In studien , Ausgabe , Frankfurt , M.S. Fischer
10. Grinberg , M.M (1979) . Understanding Job satisfaction . Newyork : Wiley & sons .