

بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۲۰

جمیله دبیری‌نیا*

دکتر ابتسام رضوی دینانی**

دکتر سیدعلیرضا افشان***

چکیده

هدف تحقیق حاضر، مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی شاغلان رسانه‌ای در بین روزنامه نگاران استان هرمزگان است. روش پژوهش، روش پیمایشی و جامعه‌ی آماری آن، کلیه‌ی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان در سال ۱۳۹۴ بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۱ نفر محاسبه شد. شیوه‌ی نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده و ابزار مورد استفاده، پرسشنامه است. اعتبار ابزار با روش محتوایی تأیید و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای سنجش متغیر امنیت شغلی، از پرسشنامه‌ی محقق ساخته و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS22 و EXCEL2010 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که امنیت شغلی پاسخگویان در حد متوسط است، ولی به نظر آنها جو و فرهنگ سازمانی روزنامه‌نگاران، بالاتر از حد متوسط و در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران مرد بیشتر از روزنامه‌نگاران زن بود. بین متغیرهای سن، تحصیلات، سابقه‌ی کار و درآمد؛ با احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت. همچنین بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران بر حسب وضعیت استخدام نیز تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. نتایج پژوهش بیانگر این است که هر چه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی روزنامه‌نگاران افزایش پیدا کند، احساس امنیت شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد؛ همچنین هر چه جو سازمانی مطلوب‌تر باشد، احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران نیز افزایش می‌یابد. در بین متغیرهای مستقل، متغیر رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران داشته است. با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل، می‌توان ۳۱/۵ درصد از واریانس متغیر امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را توضیح داد.

کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی، روزنامه‌نگاران، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی.

Dabir59@gmail.com

* کارشناس ارشد علوم ارتباطات اجتماعی.

razavidinani@yahoo.com

** دکترای علوم ارتباطات اجتماعی، استادیار دانشگاه یزد.

afshanalireza@gmail.com

*** دکترای جامعه‌شناسی، دانشیار دانشگاه یزد.

۱- مقدمه و طرح مسأله

احساس امنیت شغلی پدیده‌ای 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. روزنامه‌نگاری به عنوان یک حرفه، از جمله مشاغلی است که پیچیدگی‌ها و ویژگی‌هایی خاص دارد. روزنامه‌نگاران از یک سو باید در تلاش باشند تا برای دریافت خبر و اطلاعات با لایه‌های مختلف جامعه ارتباط برقرار کنند و از سوی دیگر، برای ارسال اخبار و اطلاعات 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 روزنامه‌نگاری می‌افزاید. با رویکردی دیگر، روزنامه‌نگاری 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 حرفه‌ای 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 همکاران مطبوعاتی به عمل آمد، نشان داد که اینک روزنامه‌نگاران برای تأمین هزینه‌های سرسام آور زندگی شغل دوم و سوم دارند. بیشتر آنها اظهار داشته‌اند حقوقی که از مؤسسه‌ی مطبوعاتی 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 مؤسسات مطبوعاتی و ارائه‌ی کمک به این مؤسسات را آشکار می‌سازد تا بتوانند حقوق و دستمزد مناسبی به روزنامه‌نگاران‌شان پرداخت کنند؛ چرا که روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است مانند قضاوت که در صورت تأمین نشدن حداقل هزینه‌های زندگی، راه‌های انحراف و سوء استفاده‌ی شاغلان را فراهم می‌کند. در چنین حالتی، روزنامه‌نگار 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 روزنامه‌نگار 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 مطبوعات تقریباً از همه‌ی مشاغل و حرفه‌های دیگر کوتاهتر است، حال آنکه میزان جا به جایی نیروها و انصراف از این شغل از بسامد بالایی برخوردار است. در جهان امروز رسانه‌ها سازنده‌ی افکار، خط مشی‌ها و جهت‌گیری‌های فردی و اجتماعی، چراغ روشنگر تاریکی‌ها و سخنگوی حرفه‌های در گلو مانده‌ی مردمان است. هویت جهان امروز به کارکردهای گوناگون رسانه پیوند خورده است، اما رسانه‌ها نیز مانند سایر بخش‌ها و حوزه‌های زیستی حیات به

عوامل انسانی خود وابسته است. فعالان و عناصری کار آموخته، مشتاق و پویا در عرصه‌های متفاوت رسانه‌ها می‌کوشند تا تصویری درست، صریح و منطبق با واقعیت از رخدادها و وقایع نشان دهند و این تصاویر بهنگام و تمام قد به مخاطبان و مشتریان پیام عرضه شود.

شاغلان رسانه‌ای و به ویژه خبرنگاران روزنامه‌ها علی‌رغم تمام سختی‌ها، ناهمواری‌ها، رنج‌ها و مشقت‌های ناگواری که بر سر راه مسیر کاری و حرفه‌ای ایشان به صورت پیدا و پنهان هست، از مزایای کمی بهره‌مندند و بسیاری از تازه‌واردان به این جرگه در تقابل با چنین مصافی پردردسر، از میانه‌ی جمع جدا می‌شوند و برای همیشه با خبر و خبرنگاری و فعالیت در روزنامه‌ها وداع می‌گویند. عوامل متعددی در به‌وجودآوردن ناامنی شغلی و آشفته بازار، و ایجاد بیم و واهمه برای خبرنگاران دخیل‌اند که احصا و شناسایی آن در حل چرایی معادله‌ی بی‌ثباتی شغلی در بین خبرنگاران و روزنامه‌نگاران از اهمیت بالایی برخوردار است (فرقانی، ۱۳۷۰: ۱۸-۱۷).

برخوردهای توهین‌آمیز، 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 روزنامه‌نگاران را فراهم کرده است. از شرایط محیط کار روزنامه‌نگاری این است که فرد باید احساس آزادی عمل، خلاقیت و مسئولیت داشته باشد؛ در غیر این صورت همچنان که شاهدیم به منشی روابط عمومی تبدیل می‌شود و روزنامه را از خبرهای تبلیغاتی و بی‌محتوا و بی‌مخاطب پُر می‌سازد. خبرنگار نه در درون سازمان مطبوعاتی خود احترام، شخصیت و اعتبار لازم دارد نه خارج از آن. یک روزنامه‌نگار باید به تعداد دفعات تغییر در مدیریت سازمان خود، رنگ عوض کند و با مدیریت جدید همخوانی داشته باشد و مدام دیدگاه‌ها، سلیقه‌ها و کارآیی‌های خود را با خواسته‌های مدیریت‌ها تطبیق دهد. اشتغال همزمان روزنامه‌نگار به چند شغل، حس آرامش و مسئولیت‌پذیری او را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد و در نهایت حریم مسئولیت اجتماعی وی را در معرض آسیب‌پذیری شدید قرار می‌دهد. در عین حال، حل مسائل رفاهی خبرنگاران و دسترسی آسان آنها به منابع اطلاعاتی نیز می‌تواند فضای مطلوبی برای کار خبرنگاری فراهم کند. به هر حال تجربه‌ها و بررسی‌ها نشان می‌دهد؛ از آنجا که قانون کار بیشتر به کار دستی و کمی توجه دارد و نیز از آنجا که روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است که عمدتاً ذهن و روان و در پی آن جسم را خسته و فرسوده می‌کند و میزان بیماری‌های روان‌تنی را افزایش می‌دهد، نمی‌تواند پاسخگوی مقتضیات و نیازهای این حرفه باشد و حتی عدالت نسبی را در این زمینه برقرار کند. وابستگی بیشتر روزنامه‌نگاران به ادارات و دریافت آگهی از آنها که با هدف استمرار چاپ روزنامه و حفظ حرفه و شغل صورت می‌گیرد، جایگاه روزنامه‌نگار را در جامعه به شدت تحت تأثیر قرار داده است. ضرورت و نوسان‌های حاکم بر این شغل، محقق را به پژوهش در این زمینه واداشت؛ زیرا با توجه به نقش و اهمیتی که روزنامه‌نگار

در پیشبرد دموکراسی دارد، نیازمند ثباتی است تا از افت و خیز دور گردد و تحت تأثیر شرایط روز نباشد. روزنامه‌نگاری حرفه‌ای باید با هدف تضمین آزادی و استقلال حرفه‌ای و وجود امنیت شغلی و حقوقی روزنامه‌نگاران تطابق داشته باشد. لذا محقق در صدد پاسخگویی به این سؤال است که چه عواملی می‌تواند بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران تأثیر بگذارد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- مفهوم امنیت و امنیت شغلی

امروزه جامعه ما در حال گذر از جامعه‌ی سنتی به جامعه‌ی صنعتی است، در نتیجه بروز و ظهور برخی مسائل اجتناب ناپذیر می‌باشد (فولادوند و ولی‌الله، ۱۳۸۸: ۴۷). امنیت شغلی را نیز می‌توان از جمله مسائلی دانست که افکار و انرژی کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌گردد. در صورتی که کارکنان در این زمینه به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، توان فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر گرفتار تنش‌های انسانی می‌شود. منظور از امنیت، تواناسازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا (بافرانی، ۱۳۸۷: ۵۱). در امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل و فقدان دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است (رحمانی، ۱۳۸۹: ۶۵)؛ بدین صورت که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته و هر آن منتظر باشند که مقامات به بهانه‌ای توجیه‌ناپذیر، شغل وی را سلب کنند. 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 جریان کار و موفقیت سازمانی دارد. حد مطلوبی از امنیت، باعث افزایش بازدهی کار و بهره‌وری می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می‌سازد؛ لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان به نفع سازمان و نگاه است. در امنیت شغلی نباید از وجود عوامل تهدید کننده‌ی شغلی در سازمان خبری باشد، بلکه بایستی در ذهن فرد احساسی مبنی بر نبودن مانع در زمینه‌ی شغلی وجود داشته باشد. در صورت فقدان این موارد، فرد از آینده‌ی شغلی خود هراس و نگرانی خواهد داشت. یکی از مواردی که در زمینه‌ی شغلی به نگرانی افراد می‌انجامد تغییرات سازمانی است؛ چرا که هر تغییری با یک سری تهدیدها، نگرانی‌ها و البته فرصت‌ها همراه است (کیومرثی، ۱۳۹۲: ۳).

۲-۱-۱- شرایط مؤثر بر امنیت شغلی

ابعاد امنیت شغلی که از طریق پرورش منابع انسانی حاصل می‌شود، عبارت است از:

– **توانمندسازی تخصصی:** توان و ظرفیت تخصصی افراد یکی از مؤلفه‌های امنیت شغلی است؛ وقتی سازمان موجباتی فراهم کند که دائماً توان تخصصی افراد تقویت

شود، حاصل آن انجام کارهای کیفی است که منفعت سازمان و فرد در آن تضمین می‌گردد و رابطه‌ای دو طرفه بین فرد و سازمان ایجاد می‌شود.

- توانمندسازی در جسارت و عمل: داشتن توان تخصصی بالا برای حفظ امنیت شغلی کافی نیست، بلکه بایستی این تخصص به کار گرفته شود. در عین حال، به کارگیری تخصص خود نیاز به تخصص دارد؛ یعنی افراد سازمان‌ها بایستی در عمل آموزش ببینند و توانا شوند. پرورش جسارت در وجود کارکنان به کارگشایی در سازمان می‌انجامد و سازمان‌ها نیز به افراد کارگشا وابسته هستند؛ بنابراین از طریق تقویت جسارت می‌توان امنیت شغلی درون سازمانی و برون سازمانی کارمندان را تأمین کرد.

- توانمندسازی در تجربه‌آموزی: امنیت شغلی یکباره حاصل نمی‌شود، بلکه فرآیندی است که به مرور زمان شکل می‌گیرد. افرادی که دارای تجربه آموزشی هستند پس از مدتی امنیت شغلی خود را از طریق مدون کردن تجارب تضمین می‌کنند. تجربه‌آموزی این حسن بزرگ را دارد که در سازمان از دوباره‌کاری‌ها، اتلاف انرژی و سایر هزینه‌ها جلوگیری می‌کند. بنابراین تواناسازی کارکنان در تدوین تجارب، می‌تواند امنیت شغلی درون سازمانی را تضمین کند و از طریق به کارگیری این تجارب در بیرون سازمان، امنیت شغلی برون سازمانی نیز تأمین گردد.

- تقویت رضایت شغلی: رضایت شغلی چیزی نیست که بتوان سریع ایجاد کرد بلکه فرآیندی است که تحت تأثیر عوامل مختلف شکل می‌گیرد، در سایه‌ی رضایت شغلی، امنیت شغلی کارکنان تضمین می‌شود.

- توانمندسازی در مهارت‌های رفتاری: سازمان‌ها بایستی قابلیت انعطاف‌پذیری را در کارکنان خود تقویت کنند تا آنها بتوانند با اندک جرح و تعدیل در توانمندی‌هایشان نیاز سایر سازمان‌ها را برآورده و از این بابت امنیت شغلی داشته باشند. تواناسازی کارکنان در مهارت‌های رفتاری، به جذب آنها توسط بازار کار می‌انجامد و از این طریق امنیت شغلی تأمین می‌شود.

- توانمندسازی در مهارت‌های ارتباطی: آنچه در تجربه‌آموزی اهمیت دارد تبادل تجارب است. تبادل تجارب نیز خود به تخصص نیاز دارد؛ اینکه کارکنان در داخل و خارج سازمان دست به تبادل تجارب بزنند تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی است.

- توانمندسازی در تفکر: فکر کردن، فن و هنری است که باید آموخت. تفکر سبب می‌شود ارزش‌های اجتماعی و فلسفی، درک روابط علت و معلولی و نیز معرفت به پیوستگی کلیه‌ی مسائل مادی و معنوی - که زندگی انسان را در بر گرفته است - شناخته شود. تفکر منطقی عامل درک علت‌ها، رفع موانع و گشایش راه‌ها و مایه‌ی پیشرفت و سازندگی جهان است. وقتی سازمان زمینه‌ی تفکر افراد را فراهم کند، کارکنان ایده‌های جدید را تولید و کاربردی می‌کنند و نحوه‌ی تفکر می‌آموزند. این

در حالی است که فن و هنر فکر کردن تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی افراد است.

- توانمندسازی وجدان کاری کارکنان: وجدان کار با امنیت شغلی رابطه‌ی مستقیمی دارد. سازمان‌های عصر حاضر به کارکنانی نیاز دارند که شاخص‌های وجدان کار در آنها تجلی عملی پیدا کرده باشد. سازمان‌ها وابسته به انسان‌های با وجدان هستند و یکی از راه‌های توجه به امنیت شغلی کارکنان فراهم کردن بستر لازم برای ایجاد، پرورش و کاربردی کردن وجدان کار است. وقتی وجدان کاری افراد سازمان توانا شده باشد؛ هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان از امنیت شغلی تضمین‌شده‌ای برخوردار هستند.

- امنیت شغلی درون‌سازمانی: یعنی اینکه سازمان به تعهد کاری، نظام کاری، کار کیفی و جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه اینکه افراد و کارکنان سازمان از طریق استخدام رسمی، وابسته به سازمان باشند. زمانی که کارکنان سازمانی خوب پرورش یابند، حتی اگر افراد به طور موقت هم استخدام شده باشند به لحاظ نیاز سازمان به آنها، امنیت شغلی تضمین شده است.

- امنیت شغلی بیرون سازمانی: یعنی اینکه یک سازمان علاوه بر انجام کارهای جاری خود توسط کارکنان، بایستی در پرورش آنها چون دانشگاهی علمی و کاربردی نقش ایفا کند و افراد را در زمینه‌ی تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مختلف تقویت سازد. زمانی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد یافته باشند، بازار کار بیرون سازمان نیز به تخصص، مهارت، دلسوزی و کار کیفی آنها وابسته می‌شود و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به کار گیرند. بنابراین، از این طریق نیز امنیت شغلی افراد تضمین می‌گردد (سلطانی، ۱۳۷۹: ۲۹-۲۸).

۲-۱-۲- عوامل مؤثر بر امنیت شغلی

عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته‌ی عوامل فردی، سازمانی، فراسازمانی (محیطی) و شغلی تقسیم می‌کنند و هر یک از آنها با استفاده از شاخص‌های معین سنجیده می‌شود که در زیر به آنها پرداخته شده است.

عوامل فردی اثرگذار بر امنیت شغلی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام و سابقه کار است. مهمترین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی (سای، ترام و اوهارا، ۲۰۰۶: ۴۶۳) و (لائو و شولیهین^۱، ۲۰۰۵: ۳۹۰). مهمترین عوامل شغلی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: غنای شغلی، توسعه‌ی شغلی و پیشرفت شغلی (همان: ۴۰) و (پارسونز و برودبریج^۲، ۲۰۰۶: ۱۲۲). سرانجام از بین عوامل محیطی، عواملی چون تحول در مدیریت سازمان‌های دولتی، تحول در ساختار سازمانی، تمرکززدایی و واگذاری اختیار و فعالیت‌های میان بخشی، امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1. Lau and Sholihin

2. Parsons and Broadbridge

سه دسته از عوامل سازمانی که امنیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عبارتند از: رضایت از درآمد، آموزش و فرهنگ سازمانی.

- رضایت از درآمد: عادلانه بودن سیستم حقوق و دستمزد در ایجاد امنیت شغلی مؤثر خواهد بود؛ زیرا پرداخت منصفانه بر توجه به کار، نیاز سازمان به نوع کار و مهارت تخصصی کارمند بستگی دارد. بدین شیوه احساس ایمنی در شغل، با تأمین هزینه‌های زندگی و ایجاد آرامش روحی - روانی کارکنان افزوده خواهد شد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۱: ۲۲).

- آموزش شغلی: آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا نقش مؤثرتری در سازمان ایفا کنند؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل در افزایش میزان کارایی و کارآمدی سازمان است. در چنین سازمان‌هایی، افراد کارآمد تربیت می‌شوند و امنیت شغلی فراهم می‌گردد. آموزش شغلی فرآیندی برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمان و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی است. به روزکردن اطلاعات کارکنان می‌تواند توانایی‌های آنان را در ایفای نقش سازمانی مطابق با تحولات و تغییراتی که ایجاد شده است، افزایش دهد و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع گردد. اما آنچه در این زمانه اهمیت بسزایی دارد، ایجاد تناسب کافی بین آموزش‌های کارکنان و نیازهای شغلی آنان است؛ در غیر این صورت، آموزش‌های کارکنان بازدهی کافی نخواهد داشت و سازمان از نیروی کارآمد بهره نخواهد برد (خالقی سروش، ۱۳۷۷: ۱۳۷).

- فرهنگ سازمانی: اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی تجانس وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و اعضای آن سازمان به بالاترین حد خود می‌رسد. میزان رضایت شغلی کارکنان در گرو پنداشت یا برداشتی است که آنها از فرهنگ سازمانی دارند (پارساییان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۰۶۷).

۲-۲- پیشینه‌ی تحقیق

۲-۲-۱- تحقیقات داخلی

نتایج یافته‌های نیکوکار و قربانی‌زاده (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.

یافته‌های پژوهش مجیدی، قهرمانی و محمود آبادی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، ولی رابطه‌ی ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی به شرح زیر می‌باشد. بین احساس شایستگی، اعتماد، مؤثر بودن، استقلال و احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

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. نتایج تحقیق کیومرثی (۱۳۹۲) در زمینه‌ی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی، نشان می‌دهد که در مجموع در کشور ما وضعیت امنیت شغلی کارکنان در پرتو جریان خصوصی‌سازی چندان مطلوب نیست. این مسأله در کوتاه‌مدت (بلافاصله پس از خصوصی‌سازی) نمود بیشتری پیدا می‌کند. فقدان شرایط یکسان و مسائل مربوط به نیروی کار در بخش‌های دولتی در مقایسه با بخش خصوصی، از مسائل بسیار مهم در چگونگی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی است.

۲-۲-۲- تحقیقات خارجی

یافته‌های تحقیق والتا (۱۹۹۷) در زمینه‌ی کاهش امنیت شغلی نشان می‌دهد که افزایش امنیت شغلی در طول زمان باعث افزایش انگیزه در نیروی کار می‌شود که این امر نیز در حفظ روابط موجود در اشتغال مؤثر می‌باشد.

نتایج تحقیق بریسون، کاپلاری و لوکیفورا (۲۰۰۴) در زمینه‌ی اینکه «آیا تضمین‌های امنیت شغلی وجود دارد؟»، نشان داد هیچ مدرکی وجود ندارد که امنیت شغلی از طریق کارفرما را در نیروی کار افزایش دهد بلکه بیشتر شغل کارگران، تشدید فشار یا رضایت شغلی پایین‌تر را تضمین می‌کند.

یافته‌های پژوهش بوکرمان، ماکوناس و جوهانسون (۲۰۱۰) در زمینه‌ی امنیت شغلی و رفاه کارکنان، نشان می‌دهد که رفاه کارکنان به عنوان تجربه‌ی رضایت شغلی، و رضایت شغلی با امنیت شغلی در ارتباط می‌باشد. همچنین تفاوت دستمزدها بر رضایت شغلی و در نتیجه بر امنیت شغلی تأثیر منفی گذاشته است.

نتایج یافته‌های گارسیا و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «آیا از دست دادن شغل به علت تعطیلی کارخانه‌ها باعث افزایش خطر مرگ و میر و بستری شدن در بیمارستان می‌شود؟»، به این نتیجه رسید که از دست دادن شغل، خطر مرگ و میر کلی و مرگ و میر ناشی از بیماری‌های گردش خون را افزایش می‌دهد. آنها همچنین خودکشی و اقدام به خودکشی، مرگ و میر و بستری شدن در بیمارستان را ناشی از تصادفات، بیماری‌های روانی و مصرف الکل دانسته‌اند.

۳-۲- فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه شماره ۱- احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان، بر حسب جنسیت آنان متفاوت است.
- فرضیه شماره ۲- بین سن روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۳- بین تحصیلات روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۴- بین سابقه‌ی کار روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۵- بین درآمد روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۶- احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران بر حسب وضعیت استخدام آنان متفاوت است.
- فرضیه شماره ۷- بین رضایت شغلی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۸- بین فرهنگ سازمانی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه شماره ۹- بین جو سازمانی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۴-۲- روش پژوهش

این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی است. با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی در بین روزنامه‌نگاران استان هرمزگان می‌باشد، از روش پیمایش^۱ استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند که تعداد کل آنها ۲۵۷ نفر است. حجم نمونه‌ی روزنامه‌نگاران با استفاده از فرمول کوکران، با احتساب واریانس به دست آمده از پیش‌آزمون ($S^2 = 0/15$) و با اطمینان ۹۵ درصد ($t = 1/96$) و دقت احتمالی ۵ درصد، ۱۲۱ نفر محاسبه شد.

$$n = \frac{Nt^2 s^2}{Nd^2 + t^2 s^2}$$

$$n = \frac{257(1/96)^2 \times (0/15)}{257(0/05)^2 + (1/96)^2 \times (0/15)} \cong 121$$

در این فرمول n حجم نمونه، N معادل حجم جامعه‌ی آماری، d دقت احتمالی مطلوب، t سطح اطمینان قابل قبول، S^2 نیز نشان‌دهنده‌ی پراکنندگی صفت مورد

مطالعه است. نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده انتخاب و مطالعه شدند.

۲-۴-۱- ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار مورد استفاده در این مطالعه، پرسشنامه است که پس از احراز اعتبار و پایایی آن در مراحل مقدماتی تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در مرحله نهایی استفاده شد.

۲-۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

۲-۵-۱- یافته‌های توصیفی

همان گونه که یافته‌های جدول شماره (۱) نشان می‌دهد، تقریباً نیمی از پاسخگویان زن (۵۱/۲ درصد) و نیمی دیگر مرد (۴۸/۸ درصد) هستند. بیشتر پاسخگویان (۴۶/۳ درصد) تحصیلاتی در حد لیسانس داشتند، متأهل بودند (۵۱/۲ درصد) و در رشته‌های علوم انسانی (۶۰/۳ درصد) تحصیل می‌کردند.

جدول شماره ۱: جدول مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد	
مرد	۵۹	۴۸/۸	جنسیت
زن	۶۲	۵۱/۲	
دیپلم	۱۶	۱۳/۲	میزان تحصیلات
فوق دیپلم	۲۶	۲۱/۵	
لیسانس	۵۶	۴۶/۳	
ارشد و ...	۲۳	۱۹	
مجرد	۵۴	۴۴/۶	وضعیت تأهل
متاهل	۶۲	۵۱/۲	
سایر	۵	۴	
علوم انسانی	۷۳	۶۰/۳	رشته‌ی تحصیلی
فنی و مهندسی	۳۲	۲۶/۴	
علوم پایه	۱۵	۱۲/۴	
علوم پزشکی	۱	۰/۸	

وضعیت استخدامی	۶۳/۶	۷۷	حق التحریر
	۵	۶	حق تصویر
	۱۳/۲	۱۶	پورسانت
	۵	۶	قراردادی
	۳/۳	۴	حقوق ثابت
	۱/۷	۲	بدون حقوق
	۲/۵	۳	استخدام رسمی
	۸	۱	انتشار ویژه نامه
	۵	۶	بدون جواب

۲-۵ - یافته‌های استنباطی

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS22 و برای ترسیم نمودارها از نرم‌افزار EXCEL2010 استفاده شده است. در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیات از آزمون‌های پیرسون، اسپیرمن، تحلیل واریانس و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

الف - بررسی ارتباط بین متغیرهای فرضیات

فرضیه شماره ۱- بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان، بر حسب جنسیت آنان تفاوت وجود دارد.

این فرضیه مدعی است که احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران زن و مرد متفاوت است. برای بررسی صحت و سقم این فرضیه از آزمون تی مستقل^۱ استفاده شد. خروجی آزمون تی در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول شماره ۲: خروجی آزمون تی برای مقایسه احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران زن و مرد

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تی	سطح معناداری
جنس	زن	۴۴/۱۵	۸/۴۸۳	-۱/۹۹۳	۰/۹۴۰
	مرد	۴۷/۲۵	۸/۶۷۷		

خروجی این آزمون نشان می‌دهد که بین احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. میزان ضریب محاسبه شده برای جدول مزبور برابر ۱/۹۹۳- است که از مقدار ضریب جدول با در نظر گرفتن پنج درصد خطا، بزرگ‌تر است ($\text{Sig} = ۰/۰۴۹$). لذا می‌توان فرض صفر را رد کرد؛ به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران مرد (۴۷/۲۵) بیشتر از روزنامه‌نگاران زن (۴۴/۱۵) است. بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (۱) تأیید می‌شود؛ بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران

1. Independent Samples t-test

استان هرمزگان، برحسب جنسیت آنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۳: بررسی فرضیه‌های مربوط به آزمون همبستگی

شماره فرضیه	متغیرهای مرتبط	ضریب همبستگی	تعداد	مقدار	سطح معنادار	تفسیر	نوع آزمون
فرضیه دوم	سن و امنیت شغلی	۰/۱۰۸	۱۲۱	خطا	۰/۲۴	فرض صفر پذیرفته می‌شود (فقدان ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون
فرضیه دوم	تحصیلات و امنیت	۰/۰۲	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۸۳	فرض صفر پذیرفته می‌شود (فقدان ارتباط معنادار بین متغیرها)	اسپیرومن
فرضیه چهارم	سابقه کار و امنیت	۰/۱۴	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۱۲	فرض صفر پذیرفته می‌شود (فقدان ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون
فرضیه پنجم	در آمد و امنیت	۰/۱۵	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۱۰۸	فرض صفر پذیرفته می‌شود (فقدان ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون
فرضیه هفتم	رضایت شغلی و امنیت	۰/۵۳۷	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰	رد فرض صفر (ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون
فرضیه هشتم	فرهنگ سازمانی و امنیت	۰/۳۷۳	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰	رد فرض صفر (ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون
فرضیه نهم	جو سازمانی و رضایت	۰/۳۹۴	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰	رد فرض صفر (ارتباط معنادار بین متغیرها)	پیرسون

فرضیه‌ی شماره (۶) - بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان، برحسب وضعیت استخدام آنان تفاوت وجود دارد. با توجه به اینکه افراد براساس وضعیت استخدام به چند گروه تقسیم شده‌اند و متغیر احساس امنیت شغلی در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری گردیده، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است.

جدول شماره ۴: خروجی آزمون تحلیل واریانس، برای آزمون تفاوت احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام

متغیر	مجموع مجزورات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۶۷۳/۴۷۲	۸	۸۱/۶۸۴	۱/۰۹۰	۰/۳۷۶
درون گروهی	۸۳۹۵/۶۳۶	۱۱۲	۷۴/۹۶۱		
کل	۹۰۴۹/۱۰۷	۱۲۰			

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار ($F=1.090$) و سطح معنی داری ($P=0.376$) است در نتیجه، مشخص می شود که تفاوت معنی داری بین احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام وجود ندارد. بنابراین فرضیه ی شماره ی (۶) تأیید نمی شود؛ پس بین احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان بر حسب وضعیت استخدام آنان تفاوت وجود دارد.

۶-۲- رگرسیون چندگانه برای سنجش اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

در یک جمع بندی از آزمون های مطرح شده، رگرسیون چندگانه ی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با روش گام به گام^۱ بررسی می شود. از مجموع متغیرهای وارد شده در معادله ی رگرسیون، ۲ متغیر مستقل، تأثیر معنی داری بر امنیت شغلی داشته اند. از بین متغیرهای باقیمانده در این مدل، رضایت شغلی و جو سازمانی در مجموع بیشترین اثر را بر متغیر امنیت شغلی روزنامه نگاران دارند.

جدول شماره ۵: رگرسیون تأثیر متغیرهای اثرگذار بر امنیت شغلی روزنامه نگاران

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده (Beta)	t	سطح معنی داری
	B	خطای معیار			
رضایت شغلی	۰/۵۱۵	۰/۰۹۴	۰/۴۵۲	۵/۴۷۷	۰/۰۰۰
جو سازمانی	۰/۳۵۱	۰/۱۳۶	۰/۲۱۳	۵/۴۷۷	۰/۰۱۱

بر اساس اطلاعات جدول بالا، متغیر رضایت شغلی در بین سایر متغیرهای مستقل، بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته دارد.

ضریب همبستگی چندگانه ^۴	ضریب تعیین ^۳	ضریب تعیین تعدیل شده ^۲
۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۰/۳۱۵

با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل، می توان ۳۱/۵ درصد از واریانس

1. Stepwise

2. R

3. R Square

4. Adjusted R Square

متغیر امنیت شغلی روزنامه نگاران را توضیح داد. مابقی تغییرات متغیر وابسته به دلیل پیچیده و چند بعدی بودن متغیر وابسته‌ی تحقیق، یعنی امنیت شغلی روزنامه نگاران و همچنین به حساب نیامدن برخی از متغیرهایی است که بر این متغیر تأثیرگذار هستند.

۳- جمع بندی و نتیجه گیری

پژوهش حاضر چند فرضیه داشت که پس از بررسی به وسیله‌ی آزمون‌های آماری، نتایج زیر حاصل شد:

- بین احساس امنیت شغلی در روزنامه نگاران زن و مرد، تفاوت معنی داری وجود داشت.

- بین سن و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود نداشت.

- بین تحصیلات و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود نداشت.

- بین سابقه‌ی کار و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود نداشت.

- بین درآمد و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود نداشت.

- بین احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام تفاوت معنی داری وجود نداشت.

- هر چه رضایت شغلی افزایش پیدا کند احساس امنیت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (۷) تأیید شد؛ مبنی بر اینکه بین رضایت شغلی و احساس امنیت رابطه وجود دارد.

- هر چه فرهنگ سازمانی افزایش پیدا کند احساس امنیت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (۸) تأیید شد؛ مبنی بر اینکه بین فرهنگ سازمانی و احساس امنیت شغلی رابطه وجود دارد.

- هر چه جو سازمانی مطلوب‌تر باشد احساس امنیت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (۹) تأیید شد؛ مبنی بر اینکه بین جو سازمانی و احساس امنیت شغلی رابطه وجود دارد.

در بین متغیرهای مستقل، متغیر رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر احساس امنیت شغلی داشته است.

با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل، می‌توان $31/5$ درصد از واریانس

متغیر امنیت شغلی روزنامه نگاران را توضیح داد. مابقی تغییرات متغیر وابسته به دلیل پیچیده و چند بعدی بودن متغیر وابسته‌ی تحقیق، یعنی امنیت شغلی روزنامه نگاران و همچنین به حساب نیامدن برخی از متغیرهایی بوده است که بر این متغیر تأثیرگذار بودند.

۳-۱- بحث و نتیجه گیری و مقایسه با سایر تحقیقات

نتایج تحقیق نشان داد، بین احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان بر حسب جنسیت آنان تفاوت وجود دارد؛ به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی در روزنامه نگاران مرد بیشتر از روزنامه نگاران زن بوده است. این یافته همسو با یافته‌ی پژوهش سقائیان (۱۳۹۰) است. یافته‌های تحقیق سقائیان نشان داد که بین امنیت و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری

وجود ندارد، اما بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد بر حسب سابقه‌ی خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری هست. روزنامه‌نگاری از جمله مشاغل سخت در همه کشورهای دنیا به شمار می‌رود. در جامعه‌ی ما به دلایل فرهنگی، زنان برای احراز و تداوم این شغل با مشکلات زیادی درگیر هستند و همین امر زمینه‌ای فراهم ساخته است که امنیت شغلی آنها در مقایسه با مردان کاهش یابد.

یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای سن، تحصیلات، سابقه‌ی کار و درآمد با احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. شاید بتوان گفت دلیل فقدان تفاوت، بالا بودن تحصیلات هر گروه از مردان و زنان روزنامه‌نگار است. تحصیلات بالای این قشر از جامعه به کاهش تأثیر متغیرهای زمینه‌ای می‌انجامد؛ به همین دلیل رابطه‌ی متغیرهای زمینه‌ای با امنیت شغلی معنی دار نشده است. همچنین نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری 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 قربانی‌زاده (۱۳۸۶) است. پژوهش بوکرمان، ماکوناس و جوهانسون در زمینه‌ی امنیت شغلی و رفاه کارکنان، 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 معنی‌داری وجود دارد. مطالعه‌ی میر مولایی و همکاران نیز رابطه‌ی معنی‌دار 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 نارضایتی کارکنان را کاهش می‌دهد.

نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و احساس امنیت شغلی رابطه وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هر چه فرهنگ سازمانی افزایش پیدا کند احساس امنیت شغلی نیز افزایش می‌یابد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهشی سرداری (۱۳۸۳)، رییس‌زاده (۱۳۹۲) و نیکوکار و قربانی‌زاده (۱۳۸۶) می‌باشد. سرداری به بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر تهران پرداخته است. تحلیل‌ها از ارتباط مثبت و معنادار بین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مورد بررسی و رضایت‌مندی شغلی جمعیت مورد مطالعه حکایت می‌کند. نتایج مطالعه‌ی رییس‌زاده، حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج یافته‌های نیکوکار و قربانی‌زاده نشان می‌دهد که از میان متغیرهای سازمانی، بین متغیرهای رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی مدیران میانی سازمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین از میان متغیرهای شغلی بین متغیرهای غنای شغلی، توسعه‌ی شغلی و امنیت شغلی مدیران مورد مطالعه رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان داد بین جو سازمانی و احساس امنیت شغلی رابطه وجود دارد؛

به عبارت دیگر، هر چه جو سازمانی مطلوب‌تر باشد احساس امنیت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند. یافته‌های این تحقیق همسو با یافته‌های پژوهش زارع و همکاران (۱۳۸۹) و گرجی کرسامی و اسدی‌راد (۱۳۹۲) است. پژوهش زارع و همکاران نشان داد که نتایج تأثیر جو سازمانی بر فشار شغلی کارکنان زن و مرد معنی‌دار است؛ زیرا در جو باز پارامترهایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و ... باعث خلاقیت کارکنان و کاهش فشار آنان شد و در جو بسته عواملی چون فاصله‌گیری، بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی، تأکید بر تولید و مزاحمت، فشار کارکنان را افزایش می‌دهد و امنیت شغلی آنان را تهدید می‌کند. نتایج مطالعات گرجی کرسامی و اسدی‌راد در بین کارکنان شهرداری ساری، نشان داد که بین مؤلفه‌های جو سازمانی مانند (مؤلفه‌ی روحیه‌ی گروهی، مزاحمت، علاقمندی، صمیمیت، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تولید) و امنیت شغلی کارکنان شهرداری ساری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۲-۳- پیشنهادات

پیشنهادات تحقیق در قالب پیشنهادات پژوهشی و اجرایی ارائه می‌گردد:

- پیشنهادات پژوهشی

- 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 اصحاب رسانه 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.

- پیشنهادات اجرایی

با توجه به رابطه‌ی رضایت شغلی و امنیت شغلی، پیشنهاد می‌گردد برای افزایش رضایت شغلی کارکنان تدابیر لازم اندیشیده شود، از جمله:
- پیش‌بینی و اجرای فعالیت‌های فوق برنامه و ایجاد تسهیلات مناسب به منظور بهره‌مندی پرسنل از تفریحات و سرگرمی‌های سالم و نشاط‌آور؛
- 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 و مأخذ

- بافرانی، محمدجواد (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه پیام نور استان همدان»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- پیریایی، صالحه و ارشادی، نسرین (۱۳۹۱)، «اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد»، فصلنامه مشاوری و شغلی و سازمانی، شماره ۱۱: ۹۴-۷۸.
- خالقی سروش، فریبا (۱۳۷۷)، «بررسی سیستماتیک عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- رحمانی، بهشید (۱۳۸۹)، «بررسی ارتباط سلامت عمومی با استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان علوم پزشکی تبریز»، نشریه پرستاری ایران، شماره ۴: ۶۶-۲۳.
- زاهدی اصل، محمد (۱۳۸۵)، امنیت روانی اجتماعی از منظر مددکاری اجتماعی، ص ۸۴ - ۴۹، مجموعه مقالات همایش بررسی نقش روان‌شناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی در تأمین و توسعه‌ی امنیت روانی - اجتماعی، معاونت اجتماعی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.
- سلطانی، ایرج (۱۳۷۹)، «نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، مجله تدبیر، شماره ۱۰۵: ۲۹-۲۶.
- شکرالهی، سمانه و پرستش، رضا (۱۳۹۰)، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، پژوهشنامه حقوقی، شماره ۱: ۹۱-۷۵.
- فولادوند، خدیجه و ولی‌الله، فرزاد (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه اثر حمایت اجتماعی، استرس تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی بر سلامت روانی - جسمانی»، مجله روانشناسی معاصر، شماره ۲: ۹۵-۸۱.
- عباس‌زادگان، محمد (۱۳۸۱)، مکاتب و مبانی مدیریت، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- کیومرثی، مجتبی (۱۳۹۲)، «بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی سازی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۵۲: ۲۵-۱.
- مجیدی، عبدالله؛ قهرمانی، اکبر و محمودآبادی، علی اکبر (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم نظامی»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۴: ۴۵۱-۴۳۸.
- نیکوکار، غلامحسین و قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۸۶)، «بررسی برخی از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی»، مجله علوم انسانی، شماره ۷۰: ۷۸-۶۰.
- Böckerman, Petri, Pekka Ilmakunnas and Edvard Johansson (2010). *Job security and employee wellbeing: Evidence from matched survey and register data*, Tyopapereita Working Papers: 1-19.
- Bryson, Alex, Lorenzo Cappellari and Claudio Lucifora (2004). *Do Job Security Guarantees Work?*, The London School of Economics And Political Science: 1-19.

García- A. M, Mercado- laboral y salud, Informed SESPAS (2010) *Gaceta Sanitaria*, Volume 24, Supplement 1, Pages 62-67.

Lau Chong m, Sholihin Mahfud (2005). *Financial and nonfinancial performance measures: How do they affect job satisfaction?*; The British Accounting Review; No. 37: 389-413.

Parsons Elizabeth, Broadbridge Adelina (2006). *Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers*; Journal of Retailing and Consumer Services; No. 13: 121-131.

Sy Thomas, Tram Susanna, Ohara Linda A, (2006). *Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance*; Journal of Vocational Behavior; No. 68: 461-473.

Valletta, Robert G (1997). *Declining Job Security*, Economic Research Department Federal Reserve Bank of San Francisco: 1-35.

Study the effective factors on the job satisfaction of the journalists of Hormozgan Province

Jamileh Dabiri Nia
Dr. Ebtessam Razavi Dinani
Dr. Seyed Alireza Afshan

Abstract

The goal of the present research is to study the effective factors on the job satisfaction of journalists among the journalists of Hormozgan Province in Iran. Regarding the goal of the study, the survey method was used. The population of the study was comprised of all journalists in the Hormozgan province in 2015 and the sample size was calculated 121 patients using the Cochran formula. The sampling method of this study was random sampling, and questionnaire was used as the instrument. The validity of the instrument was confirmed by content validity and Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability. The software's SPSS 22 and Microsoft Excel 2010 were used to analyze the data. Results showed that the respondents' job security was moderate but the journalists' organizational culture and organizational atmosphere of the journalists are above average and the situation was relatively good. The sense of job security in male journalists has been more than that of female journalists. There was no significant relationship between the variables of age, education, job experience, income, and the journalists' job security. Also, there was not any significant relationship between journalists' feeling of job security in terms of the status of their employment. But the results indicated that the more the job satisfaction and the organizational culture, the more their feeling of job satisfaction. Also, the more desirable the organizational atmosphere, the more the feeling of job security in journalists. The job satisfaction variable has had the highest effect on the feeling the job satisfaction among the independent variables. Using variance linear combination of independent variables 5.31% of the variance in job security for journalists can be explained.

Key words: Job security, journalists, organizational atmosphere, organizational culture, job satisfaction.