بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان

جمیله دبیری‌نیا*
دکتر ابتسام رضوی دینانی**
دکتر سیدعلیرضا افشان***

تاریخ دریافت:۹۵/۰۱/۱۸
تاریخ پذیرش:۹۵/۰۲/۲۰

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 ۱۳۹٤ 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 هرچه 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.

* کارشناس ارشد علوم ارتباطات اجتماعی. Dabir59@gmail.com
** دکترای علوم ارتباطات اجتماعی، استادیار دانشگاه یزد. razavidinani@yahoo.com
***دکترای جامعه شناسی، دانشیار دانشگاه یزد. afshanialireza@gmail.com

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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 تهدیدکننده‌ای 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 روزنامه نگارانشان پرداخت کنند؛ چرا که روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است مانند قضاوت که در صورت تأمین‌نشدن حداقل هزینه‌های زندگی، راه‌های انحراف و سوء استفاده 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 روزنامه نگار 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

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

عوامـل انسـانی خـود وابسـته اسـت. فعـالان و عناصـری کار آموختـه، مشـتاق و پویـا در عرصه‌هـای متفـاوت رسـانه‌ها می‌کوشـند تـا تصویـری درسـت، صریـح و منطبـق بـا واقعیـت از رخدادهـا و وقایـع نشـان دهنـد و ایـن تصاویـر بهنـگام و تمـام قـد بـه مخاطبـان و مشـتریان پیـام عرضـه شـود.

شـاغلان رسـانه‌ای و بـه ویـژه خبرنـگاران روزنامه‌هـا علـی رغـم تمـام سـختی‌ها، ناهمواری‌هـا، رنج‌هـا و مشـقت‌های ناگـواری کـه بـر سـر راه مسـیر کاری و حرفـه‌ی ایشـان بـه صـورت پیـدا و پنهـان هسـت، از مزایـای کمـی بهره‌مندنـد و بسـیاری از تـازه‌واردان بـه ایـن جرگـه در تقابـل بـا چنیـن مصافـی پردردسـر، از میانـه‌ی جمـع جـدا می‌شـوند و بـرای همیشـه بـا خبـر و خبرنـگاری و فعالیـت در روزنامه‌هـا وداع می‌گوینـد. عوامـل متعـددی در به‌وجـودآوردن نـا امنـی شـغلی و آشـفته بـازار، و ایجـاد بیـم و واهمـه بـرای خبرنـگاران دخیل‌انـد کـه احصـا و شناسـایی آن در حـل چرایـی معادلـه‌ی بی‌ثباتـی شـغلی در بیـن خبرنـگاران و روزنامه‌نـگاران از اهمیـت بالایـی برخـوردار اسـت (فرقانـی، ۱۳۷۰: ۱۸-۱۷).

برخوردهـای توهین‌آمیـز، توقعـات بـی حـد و حصـر و غیـر منطقـی، فقـدان مصونیـت شـغلی و حرفـه‌ای و قضایـی و تهدیدهـای رنگارنـگ گروه‌هـای فشـار مرئـی و نامرئـی و در عیـن حـال غیـر رسـمی، موجبـات بلاتکلیفـی و فقـدان کارایـی روزنامه‌نـگاران را فراهـم کـرده اسـت. از شـرایط محیـط کار روزنامه‌نـگاری ایـن اسـت کـه فـرد بایـد احسـاس آزادی عمـل، خلاقیـت و مسـئولیت داشـته باشـد؛ در غیـر ایـن صـورت همچنـان کـه شـاهدیم بـه منشـی روابـط عمومـی تبدیـل می‌شـود و روزنامـه را از خبرهـای تبلیغاتـی و بی‌محتـوا و بی‌مخاطـب پُـر می‌سـازد. خبرنـگار نـه در درون سـازمان مطبوعاتـی خـود احتـرام، شـخصیت و اعتبـار لازم دارد نـه خـارج از آن. یـک روزنامه‌نـگار بایـد بـه تعداد دفعـات تغییر در مدیریـت سـازمان خـود، رنـگ عـوض کنـد و بـا مدیریـت جدیـد همخوانی داشـته باشـد و مـدام دیدگاه‌هـا، سـلیقه‌ها و کارآیی‌هـای خـود را بـا خواسـته‌های مدیریت‌هـا تطبیـق دهـد. اشـتغال همزمـان روزنامه‌نـگار بـه چنـد شـغل، حـس آرامـش و مسـئولیت‌پذیری او را بـه میـزان قابـل توجهـی کاهـش می‌دهـد و در نهایـت حریـم مسـئولیت اجتماعـی وی را در معـرض آسـیب‌پذیری شـدید قـرار می‌دهـد. در عیـن حـال، حـل مسـائل رفاهـی خبرنـگاران و دسترسـی آسـان آنهـا بـه منابـع اطلاعاتـی نیـز می‌توانـد فضـای مطلوبـی بـرای کار خبرنـگاری فراهـم کنـد. بـه هرحـال تجربه‌هـا و بررسـی‌ها نشـان می‌دهـد؛ از آنجـا کـه قانـون کار بیشـتر بـه کار دسـتی و کمـی توجـه دارد و نیـز از آنجـا کـه روزنامه‌نـگاری حرفـه‌ای اسـت کـه عمدتـاً ذهـن و روان و در پـی آن جسـم را خسـته و فرسـوده می‌کنـد و میـزان بیماری‌هـای روان تنـی را افزایـش می‌دهـد، نمی‌توانـد پاسـخگوی مقتضیـات و نیازهـای ایـن حرفـه باشـد و حتـی عدالـت نسـبی را در ایـن زمینـه برقـرار کنـد. وابسـتگی بیشـتر روزنامـه نـگاران بـه ادارات و دریافـت آگهـی از آنهـا کـه بـا هـدف اسـتمرار چـاپ روزنامـه و حفـظ حرفـه و شـغل صـورت می‌گیـرد، جایـگاه روزنامه‌نـگار را در جامعـه بـه شـدت تحـت تأثیـر قـرار داده اسـت. ضـرورت و نوسـان‌های حاکـم بـر ایـن شـغل، محقـق را بـه پژوهـش در ایـن زمینـه واداشـت؛ زیـرا بـا توجـه بـه نقـش و اهمیتـی کـه روزنامه‌نـگار

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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 درصدد پاسخگویی به این سؤال است که چه عواملی می‌تواند بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران تأثیر بگذارد.

۲ـ مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲ـ۱ـ 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: ٤٧). امنیت شغلی را نیز می‌توان از جمله مسائلی دانست که افکار و انرژی کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی 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 رسمی‌شدن و تضمین حقوق و مزایا (بافرانی، ۱۳۸۷ :۵۱). در امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست‌دادن شغل و فقدان دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است (رحمانی، ۱۳۸۹: ٦٥)؛ 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 بنگاه 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).

۲ـ۱ـ۱ـ شرایط مؤثر بر امنیت شغلی

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

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

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

شـود، حاصـل آن انجـام کارهـای کیفـی اسـت کـه منفعـت سـازمان و فـرد در آن تضمیـن می‌گـردد و رابطـه‌ای دو طرفـه بیـن فـرد و سـازمان ایجـاد می‌شـود.

ـ **توانمندسـازی در جسـارت و عمـل**: داشـتن تـوان تخصصـی بـالا بـرای حفـظ امنیت شـغلی کافـی نیسـت، بلکـه بایسـتی ایـن تخصـص بـه کار گرفتـه شـود. در عیـن حـال، بـه کارگیـری تخصـص خـود نیـاز بـه تخصـص دارد؛ یعنـی افـراد سـازمان‌ها بایسـتی در عمـل آمـوزش ببیننـد و توانـا شـوند. پـرورش جسـارت در وجـود کارکنـان بـه کارگشـایی در سـازمان می‌انجامـد و سـازمان‌ها نیـز بـه افـراد کارگشـا وابسـته هسـتند؛ بنابرایـن از طریـق تقویـت جسـارت می‌تـوان امنیـت شـغلی درون سـازمانی و بـرون سـازمانی کارمنـدان را تأمیـن کـرد.

ـ **توانمندسـازی در تجربه‌آمـوزی**: امنیـت شـغلی یکبـاره حاصـل نمی‌شـود، بلکـه فرآینـدی اسـت کـه بـه مـرور زمـان شـکل می‌گیـرد. افـرادی کـه دارای تجربـه آمـوزی هسـتند پـس از مدتـی امنیـت شـغلی خـود را از طریـق مدون‌کـردن تجـارب تضمیـن می‌کننـد. تجربه‌آمـوزی ایـن حسـن بـزرگ را دارد کـه در سـازمان از دوباره‌کاری‌هـا، اتـلاف انـرژی و سـایر هزینه‌هـا جلوگیـری می‌کنـد. بنابرایـن توانا‌سـازی کارکنـان در تدویـن تجـارب، می‌توانـد امنیـت شـغلی درون سـازمانی را تضمیـن کنـد و از طریـق بـه کارگیـری ایـن تجـارب در بیـرون سـازمان، امنیـت شـغلی بـرون سـازمانی نیـز تأمیـن گـردد.

ـ **تقویـت رضایـت شـغلی**: رضایـت شـغلی چیـزی نیسـت که بتـوان سـریع ایجـاد کرد بلکـه فرآینـدی اسـت کـه تحـت تأثیـر عوامـل مختلـف شـکل می‌گیـرد، در سـایه‌ی رضایت شـغلی، امنیـت شـغلی کارکنـان تضمیـن می‌شـود.

ـ **توانمندسـازی در مهارت‌هـای رفتـاری**: سـازمان‌ها بایسـتی قابلیـت انعطاف‌پذیـری را در کارکنـان خـود تقویـت کننـد تا آنهـا بتوانند بـا اندک جـرح و تعدیـل در توانمندی‌هایشـان نیـاز سـایر سـازمان‌ها را بـرآورده و از ایـن بابـت امنیـت شـغلی داشـته باشـند. توانا‌سـازی کارکنـان در مهارت‌هـای رفتـاری، بـه جـذب آنهـا توسـط بـازار کار می‌انجامـد و از ایـن طریـق امنیـت شـغلی تأمیـن می‌شـود.

ـ **توانمندسـازی در مهارت‌هـای ارتباطـی**: آنچـه در تجربه‌آمـوزی اهمیـت دارد تبـادل تجـارب اسـت. تبـادل تجـارب نیـز خـود بـه تخصـص نیـاز دارد؛ اینکـه کارکنـان در داخـل و خـارج سـازمان دسـت بـه تبـادل تجـارب بزننـد تضمین‌کننـده‌ی امنیـت شـغلی اسـت.

ـ **توانمندسـازی در تفکـر**: فکـر کـردن، فـن و هنـری اسـت کـه بایـد آموخـت. تفکـر سـبب می‌شـود ارزش‌هـای اجتماعـی و فلسـفی، درک روابـط علـت و معلولـی و نیـز معرفت بـه پیوسـتگی کلیـه‌ی مسـائل مـادی و معنـوی ـ کـه زندگـی انسـان را در برگرفتـه اسـت ـ شـناخته شـود. تفکـر منطقـی عامـل درک علت‌هـا، رفـع موانـع و گشـایش راه‌هـا و مایـه‌ی پیشـرفت و سـازندگی جهـان اسـت. وقتـی سـازمان زمینـه‌ی تفکـر افـراد را فراهـم کنـد، کارکنـان ایده‌هـای جدیـد را تولیـد و کاربـردی می‌کننـد و نحـوه‌ی تفکـر می‌آموزنـد. ایـن

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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

ـ 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 فراهم‌کردن 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.

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

ـ امنیت شغلی برون 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).

۲ـ۱ـ۲ـ 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: ٤٦٣) و (لائو و شولیهین[1]، ۲۰۰۵: ۳۹۰). مهمترین عوامل شغلی تأثیرگذار بر امنیت شغلی عبارت است از: غنای شغلی، توسعه‌ی شغلی و پیشرفت شغلی (همان: ٤٠) و (پارسونز و برودبریج[2]، ۲۰۰٦: 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

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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

ـ رضایت از درآمد: عادلانه‌بودن 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 ـ روانی کارکنان افزوده خواهد شد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۱: ۲۲).

ـ 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).

ـ 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).

۲ـ۲ـ پیشینه‌ی تحقیق

۲ـ۲ـ۱ـ 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، مؤثربودن، 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

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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 بین‌رفتن حقوق و سرمایه‌گذاری قرار می‌گیرند. همچنین با صنعتی‌شدن 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.

۲ـ۲ـ۲ـ 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 (۲۰۰٤) 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 بستری‌شدن 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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

۲ـ۳ـ فرضیه‌های تحقیق

فرضیه شماره ۱ـ احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان، بر حسب جنسیت آنان متفاوت است.

فرضیه شماره ۲ـ بین سن روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ۳ـ بین تحصیلات روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ٤ـ بین سابقه‌ی کار روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ۵ـ بین درآمد روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ٦ ـ احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران بر حسب وضعیت استخدام آنان متفاوت است.

فرضیه شماره ۷ ـ بین رضایت شغلی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ۸ ـ بین فرهنگ سازمانی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه شماره ۹ ـ بین جو سازمانی روزنامه‌نگاران و احساس امنیت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

۲ـ٤ـ 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[1] استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی روزنامه نگاران استان هرمزگان در سال ۱۳۹٤ تشکیل می‌دهند که تعداد کل آنها ۲۵۷ نفر است. حجم نمونه‌ی روزنامه‌نگاران با استفاده از فرمول کوکران، با احتساب واریانس به دست‌آمده از پیش‌آزمون (S^2 = ۰/۱۵) و با اطمینان ۹۵ درصد (t = ۱/۹٦) 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 پراکندگی صفت مورد

1. Survey

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

مطالعـه اسـت. نمونه‌هـا بـه صـورت تصادفـی سـاده انتخـاب و مطالعـه شـدند.

۲ـ٤ـ۱ـ ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابـزار مـورد اسـتفاده در ایـن مطالعـه، پرسشـنامه اسـت کـه پـس از احـراز اعتبـار و پایایی آن در مراحـل مقدماتـی تحقیـق، بـرای جمـع‌آوری داده‌هـای مـورد نیـاز در مرحلـه نهایـی اسـتفاده شـد.

۲ـ۵ ـ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

۲ـ۵ ـ۱ـ یافته‌های توصیفی

همـان گونـه کـه یافته‌هـای جـدول شـماره (۱) نشـان می‌دهـد، تقریبـاً نیمـی از پاسـخگویان زن (۵۱/۲ درصـد) و نیمـی دیگـر مرد (٤۸/۸ درصد) هسـتند. بیشـتر پاسـخگویان (٤٦/۳ درصـد) تحصیلاتـی در حـد لیسـانس داشـتند، متأهـل بودنـد (۵۱/۲ درصـد) و در رشـته‌های علـوم انسـانی (٦۰/۳ درصـد) تحصیـل می‌کردنـد.

جدول شماره ۱: جدول مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد	
مرد	۵۹	٤۸/۸	جنسیت
زن	٦۲	۵۱/۲	
دیپلم	۱٦	۱۳/۲	میزان تحصیلات
فوق دیپلم	۲٦	۲۱/۵	
لیسانس	۵٦	٤٦/۳	
ارشد و ...	۲۳	۱۹	
مجرد	۵٤	٤٤/٦	وضعیت تأهل
متاهل	٦۲	۵۱/۲	
سایر	۵	٤	
علوم انسانی	۷۳	٦۰/۳	رشته‌ی تحصیلی
فنی و مهندسی	۳۲	۲٦/٤	
علوم پایه	۱۵	۱۲/٤	
علوم پزشکی	۱	۰/۸	

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

وضعیت استخدامی	٦٣/٦	٧٧	حق التحریر
	٥	٦	حق التصویر
	١٣/٢	١٦	پورسانت
	٥	٦	قراردادی
	٣/٣	٤	حقوق ثابت
	١/٧	٢	بدون حقوق
	٢/٥	٣	استخدام رسمی
	٨	١	انتشار ویژه نامه
	٥	٦	بدون جواب

٢ـ٥ ـ ٢ـ 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 ـ بررسی ارتباط بین متغیرهای فرضیات

فرضیه شماره ١ـ بین احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران 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[1] استفاده شد. خروجی آزمون تی در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول شماره ٢: خروجی آزمون تی برای مقایسه احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران زن و مرد

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	تی	سطح معناداری
جنس	زن	٤٤/١٥	٨/٤٨٣	-١/٩٩٣	٠/٩٤٠
	مرد	٤٧/٢٥	٨/٦٧٧		

خروجی این آزمون نشان می‌دهد که بین احساس امنیت شغلی در روزنامه نگاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. میزان ضریب محاسبه شده برای جدول مزبور برابر ١/٩٩٣- است که از مقدار ضریب جدول با در نظرگرفتن پنج درصد خطا، بزرگ‌تر است (٠/٠٤٩ = Sig). لذا می‌توان فرض صفر را رد کرد؛ به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران مرد (٤٧/٢٥) بیشتر از روزنامه‌نگاران زن (٤٤/١٥) است. بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (١) تأیید می‌شود؛ بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران

1. Independent Samples t-test

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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	۰/۲٤	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)	اسپیرمن
فرضیه چارم	سابقه کار و امنیت	۰/۱٤	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	۰/۳۹٤	۱۲۱	۰/۵۰	۰/۰۰	رد فرض صفر (ارتباط معنادار بین متغیرها	پیرسون

فرضیه‌ی شماره (٦)ـ 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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

جدول شماره ٤: خروجی آزمون تحلیل واریانس، برای آزمون تفاوت احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام

متغیر	مجموع مجذورات	df	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
بین‌گروهی	٦٧٣/٤٧٢	٨	٨١/٦٨٤	١/٠٩٠	٠/٣٧٦
درون‌گروهی	٨٣٩٥/٦٣٦	١١٢	٧٤/٩٦١		
کل	٩٠٤٩/١٠٧	١٢٠			

با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار (F=1.090) و سطح معنی‌داری (P=0.376) است در نتیجه، مشخص می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام وجود ندارد. بنابراین فرضیه‌ی شماره‌ی (٦) تأیید نمی‌شود؛ پس بین احساس امنیت شغلی روزنامه نگاران استان هرمزگان بر حسب وضعیت استخدام آنان تفاوت وجود دارد.

٦ـ٢ـ رگرسیون چندگانه برای سنجش اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

در یک جمع‌بندی از آزمون‌های مطرح‌شده، رگرسیون چندگانه‌ی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با روش گام[1] بررسی می‌شود. از مجموع متغیرهای وارد شده در معادله‌ی رگرسیون، ٢ متغیر مستقل، تأثیر معنی داری بر امنیت شغلی داشته‌اند. از بین متغیرهای باقیمانده در این مدل، رضایت شغلی و جو سازمانی در مجموع بیشترین اثر را بر متغیر امنیت شغلی روزنامه‌نگاران دارند.

جدول شماره ٥: رگرسیون تأثیر متغیرهای اثرگذار بر امنیت شغلی روزنامه‌نگاران

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استانداردشده (Beta)	t	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار			
رضایت شغلی	٠/٥١٥	٠/٠٩٤	٠/٤٥٢	٥/٤٧٧	٠/٠٠٠
جو سازمانی	٠/٣٥١	٠/١٣٦	٠/٢١٣	٥/٤٧٧	٠/٠١١

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

ضریب همبستگی چندگانه[4]	ضریب تعیین[3]	ضریب تعیین تعدیل‌شده[2]
٠/٥٧١	٠/٣٢٦	٠/٣١٥

با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغیرهای مستقل، می‌توان ٣١/٥ درصد از واریانس

1.Stepwise 2. R 3. R Square 4. Adjusted R Square

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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 روزنامه‌نگاران و همچنین به‌حساب نیامدن برخی از متغیرهایی است که بر این متغیر تأثیرگذار هستند.

۳ ـ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

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

ـ بین احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران زن و مرد، تفاوت معنی‌داری وجود داشت.

ـ بین سن و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت.

ـ بین تحصیلات و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت.

ـ بین سابقه‌ی کار و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت.

ـ بین درآمد و احساس امنیت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشت.

ـ بین احساس امنیت شغلی بر حسب وضعیت استخدام تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

ـ 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.

ـ 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.

ـ 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 ۳۱/۵ درصد از واریانس متغیر امنیت شغلی روزنامه‌نگاران را توضیح داد. مابقی تغییرات متغیر وابسته به دلیل پیچیده و چند بعدی بودن متغیر وابسته‌ی تحقیق، یعنی امنیت شغلی روزنامه‌نگاران و همچنین به‌حساب نیامدن برخی از متغیرهایی بوده است که بر این متغیر تأثیرگذار بودند.

۳ـ ۱ـ بحث و نتیجه‌گیری و مقایسه با سایر تحقیقات

نتایج تحقیق نشان داد، بین احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان بر حسب جنسیت آنان تفاوت وجود دارد؛ به عبارت دیگر، احساس امنیت شغلی در روزنامه‌نگاران مرد بیشتر از روزنامه‌نگاران 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 معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

وجـود نـدارد، امـا بیـن عملکـرد شـغلی کارکنـان زن و مـرد بـر حسـب سـابقه‌ی خدمـت و سـطح تحصیـلات تفـاوت معنـی‌داری هسـت. روزنامه‌نـگاری از جملـه مشـاغل سـخت در همـه کشـورهای دنیـا بـه شـمار مـی‌رود. در جامعـه‌ی مـا بـه دلایـل فرهنگـی، زنـان بـرای احـراز و تـداوم ایـن شـغل بـا مشـکلات زیـادی درگیـر هسـتند و همیـن امـر زمینـه‌ای فراهـم سـاخته اسـت کـه امنیـت شـغلی آنهـا در مقایسـه بـا مـردان کاهـش یابـد.

یافته‌هـا نشـان داد بیـن متغیرهـای سـن، تحصیـلات، سـابقه‌ی کار و درآمـد بـا احسـاس امنیـت شـغلی رابطـه‌ی معنـی‌داری وجـود نـدارد. شـاید بتـوان گفـت دلیـل فقـدان تفـاوت، بـالا بـودن تحصیـلات هـر گـروه از مـردان و زنـان روزنامه‌نـگار اسـت. تحصیـلات بـالای ایـن قشـر از جامعـه بـه کاهـش تأثیـر متغیرهـای زمینـه‌ای می‌انجامـد؛ بـه همیـن دلیـل رابطـه‌ی متغیرهـای زمینـه‌ای بـا امنیـت شـغلی معنـی دار نشـده اسـت. همچنیـن نتایـج نشـان داد بیـن رضایـت شـغلی و احسـاس امنیـت شـغلی رابطـه‌ی معنـی‌داری وجـود دارد؛ بـه عبـارت دیگـر، هـر چـه رضایـت شـغلی افزایـش پیـدا کنـد احسـاس امنیـت شـغلی نیـز افزایـش می‌یابـد. ایـن یافتـه همسـو بـا یافته‌هـای پژوهشـی افـرادی نظیـر بوکرمـان، ماکونـاس و جوهانسـون (۲۰۱۰)، دریاپـور (۱۳۸۱)، میـر مولایـی و همـکاران (۱۳۸٤)، فریـدون و همـکاران (۱۳۸٦) و نیکـوکار و قربانـی‌زاده (۱۳۸٦) اسـت. پژوهـش بوکرمـان، ماکونـاس و جوهانسـون در زمینـه‌ی امنیت شـغلی و رفـاه کارکنـان، نشـان داد کـه رضایـت شـغلی بـا امنیـت شـغلی در ارتبـاط اسـت؛ بـه طـوری کـه تفـاوت دسـتمزدها بـر رضایـت شـغلی و در نتیجـه بـر امنیـت شـغلی تأثیـر منفـی گذاشـته اسـت. بـر اسـاس یافته‌هـای پژوهـش دریاپـور، بیـن ابعـاد رضایـت شـغلی نظیـر حقـوق و مزایـا و رضایـت از مدیریـت بـا امنیـت شـغلی رابطـه‌ی معنـی داری وجـود دارد. مطالعـه‌ی میـر مولایـی و همـکاران نیـز رابطـه‌ی معنـی‌دار بیـن رضایـت شـغلی و امنیـت شـغلی زنـان مامـا را تأییـد می‌کنـد. فریـدون و همـکاران نیـز در مطالعـه‌ای کـه بـر روی پرسـتاران بخش‌هـای داخلـی جراحـی در بیمارسـتان‌های وابسـته بـه دانشـگاه علـوم پزشـکی شـهید بهشـتی انجـام داده‌انـد، بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه فراهم‌کـردن شـرایط مناسـب کاری و تأمیـن امنیـت شـغلی، میـزان نارضایتـی کارکنـان را کاهـش می‌دهـد.

نتایـج نشـان داد بیـن فرهنـگ سـازمانی و احسـاس امنیـت شـغلی رابطـه وجـود دارد؛ بـه عبـارت دیگـر، هـر چـه فرهنـگ سـازمانی افزایـش پیـدا کنـد احسـاس امنیـت شـغلی نیـز افزایـش می‌یابـد. ایـن یافتـه همسـو بـا یافته‌هـای پژوهشـی سـرداری (۱۳۸۳)، رییـس‌زاده (۱۳۹۲) و نیکـوکار و قربانـی‌زاده (۱۳۸٦) می‌باشـد. سـرداری بـه بررسـی رابطـه‌ی فرهنـگ سـازمانی بـر رضایـت شـغلی در مراکـز علمـی ـ پژوهشـی وابسـته بـه وزارت علـوم، تحقیقـات و فنـاوری شـهر تهـران پرداختـه اسـت. تحلیل‌هـا از ارتبـاط مثبـت و معنـادار بیـن هـر یـک از مؤلفه‌هـای فرهنـگ سـازمانی مـورد بررسـی و رضایت‌منـدی شـغلی جمعیـت مـورد مطالعـه حکایـت می‌کنـد .نتایـج مطالعـه‌ی رییـس‌زاده، حاکـی از آن بـود کـه بیـن فرهنـگ سـازمانی و امنیـت شـغلی همبسـتگی مسـتقیم و معنـی‌داری وجـود دارد. نتایـج یافته‌هـای نیکـوکار و قربانـی‌زاده نشـان می‌دهـد کـه از میـان متغیرهـای سـازمانی، بیـن متغیرهـای رضایـت از درآمـد، فرهنـگ سـازمانی و امنیـت شـغلی مدیـران میانـی سـازمان رابطـه‌ی معنـاداری وجـود دارد. همچنیـن از میـان متغیرهـای شـغلی بیـن متغیرهـای غنـای شـغلی، توسـعه‌ی شـغلی و امنیـت شـغلی مدیـران مـورد مطالعـه رابطـه‌ی معنـی‌داری وجـود دارد.

نتایـج تحقیـق نشـان داد بیـن جـو سـازمانی و احسـاس امنیـت شـغلی رابطـه وجـود دارد؛

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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، ملاحظه گری، 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 اسدی راد 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.

۳ـ۲ـ پیشنهادات

پیشنهادات تحقیق در قالب پیشنهادات پژوهشی و اجرایی ارائه می‌گردد:

ـ پیشنهادات پژوهشی

ـ 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.

ـ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر استان‌ها نیز اجرا شود تا امکان تحلیل تطبیقی و دقیق‌تر یافته‌ها فراهم گردد.

ـ 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.

ـ پیشنهادات اجرایی

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

ـ پیش‌بینی و اجرای فعالیت‌های فوق برنامه و ایجاد تسهیلات مناسب به منظور بهره‌مندی پرسنل از تفریحات و سرگرمی‌های سالم و نشاط‌آور؛

ـ ارائه‌ی خدمات مشاوره‌ی رایگان به منظور مقابله با تنش‌ها و فشارهای ناشی از شغل و کاهش پیامدهای حاصل از آن؛

ـ توجه بیشتر به سختی نوع کار، در مزایا و پرداخت‌های شغلی؛

ـ برقراری روابط صمیمانه با روزنامه نگاران و ایجاد جو دوستانه در محیط کار.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

منابع و مآخذ

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 ارشدی، نسرین (۱۳۹۱)، «*اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به مدیریت ارشد*»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۱: ۹۴-۷۸.

خالقی سروش، فریبا (۱۳۷۷)، «*بررسی سیستماتیک عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی*»، پایان نامه¬ی 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 ٤: ٦٦-٢٣.

زاهدی اصل، محمد (۱۳۸۵)، *امنیت روانی اجتماعی از منظر مددکاری اجتماعی*، ص ۸٤ ـ ٤۹، مجموعه مقالات همایش بررسی نقش روان شناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی در تأمین و توسعه‌ی امنیت روانی ـ اجتماعی، معاونت اجتماعی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.

سلطانی، ایرج (۱۳۷۹)، «*نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان*»، مجله تدبیر، شماره ۱۰۵: ۲۹-۲٦.

شکراللهی، 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 ـ 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 انتظامی*»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ٤: ٤٥١-٤۳۸.

نیکوکار، غلامحسین و قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۸٦)، «*بررسی برخی از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی مدیران میانی*»، مجله علوم انسانی، شماره ۷۰: ۷۸-٦۰.

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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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 Cinsumer 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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]

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

Jamileh Dabiri Nia
Dr. Ebtesam 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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-08]