

نقش عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه

غلامحسین فاخر^۱
مجید رحیمی^{۲*}

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه در سال ۱۳۹۶ بودند که از میان آنان ۳۳۲ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همه آنها پرسشنامه های فرهنگ سازمانی (هافستد، ۱۹۹۱)، جو سازمانی (جاو و لیو، ۲۰۰۳)، رضایت شغلی (دانت و همکاران، ۱۹۶۶) و امنیت شغلی (فرانسیس و بورلینگ، ۲۰۰۵) را تکمیل کردند. داده ها با روش های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان تحلیل شدند. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه رابطه مثبت و معنادار داشتند. همچنین متغیرهای پیش بین (یعنی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی) توانستند ۵۹/۱ درصد از تغییرات امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه را پیش بینی کنند که در این پیش بینی سهم جو سازمانی بیشتر از سایر متغیرها بود ($P < 0/01$).

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی، امنیت شغلی.

۱. گروه علوم اجتماعی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران
۲. گروه علوم اجتماعی، واحد جهرم، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران (نویسنده مسئول) d_rahimi44@yahoo.com

مقدمه

روانشناسان صنعتی و سازمانی به دنبال توصیف و تبیین رفتاری سازمانی هستند و در این راستا پژوهشگران به بررسی رفتارهای مختلف کارکنان می‌پردازند (نعامی، بشلیده و فرهادزاده، ۱۳۹۰). در زندگی سازمانی، امنیت شغلی^۱ از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مساله می‌شود (چارنس، کوبو-ریس، خیمنز، لاکومبا و لاگاس^۲، ۲۰۱۷). امنیت شغلی یعنی اینکه سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند به طوری که از نظر تخصصی و توانمندی سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (بی، کاردون و ریورا^۳، ۲۰۱۲). همچنین امنیت شغلی احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد. احساس امنیت شغلی مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (برنهارت و شین-لی^۴، ۲۰۰۸). احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است. یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (آپاریکو-فنول^۵، ۲۰۱۵).

یکی از عوامل مرتبط با امنیت شغلی، فرهنگ سازمانی^۶ است (زارع‌زاده مهریزی^۷، ۲۰۱۶). فرهنگ مدلی از هنجارها، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌هایی است که بر رفتار سازمانی تاثیر می‌گذارد (لاپینا، کیریس و آرامینا^۸، ۲۰۱۵). فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (سیلا، ناواجاس و کاوس^۹، ۲۰۱۷). فرهنگ دو نقش عمده در سازمان‌ها ایفا می‌کند. یکی متعهد یا یکپارچه کردن اعضاء به گونه‌ای که آنها شیوه رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را بدانند و دیگری اینکه به سازمان کمک می‌کند تا خود را با عوامل محیط خارجی وفق دهد. منظور از اتحاد و یکپارچگی داخلی سازمان این است که اعضاء دارای هویت مشترک گردند و شیوه همکاری موثر را یاد بگیرند و منظور از سازگاری خارجی شیوه‌ای است که سازمان هدف‌ها را تامین می‌کند و با عوامل خارج از سازمان رفتار می‌نماید (هوگان و کوتی^{۱۰}، ۲۰۱۴). به‌طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی با امنیت شغلی می‌باشد (کانولی، لانگ، گاتگی و تیگار^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ زارع‌زاده مهریزی، ۲۰۱۶؛ دبیری‌نیا، رضوی دینانی و افشان، ۱۳۹۵؛ رییس‌زاده، ۱۳۹۲). برای مثال کانولی و همکاران (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی گزارش کردند که فرهنگ سازمانی بر افزایش رفتارهای مرتبط با امنیت شغلی تاثیر مثبت دارد. همچنین دبیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان فارس به این نتیجه رسیدند که با افزایش فرهنگ سازمانی، میزان امنیت شغلی روزنامه‌نگاران افزایش می‌یابد.

1. Job Security
2. Charness, Cobo-Reyes, Jiménez, Lacomba & Lagos
3. Ye, Cardon & Rivera
4. Bernhardt & Shyn-Li
5. Aparicio-Fenoll
6. Organizational Culture
7. Zarezadeh Mehrizi
8. Lapiņa, Kairiša & Aramina
9. Silla, Navajas & Koves
10. Hogan & Cooté
11. Connolly, Lang, Gathegi & Tygar

یکی دیگر از عوامل مرتبط با امنیت شغلی، جو سازمانی^۱ است (رودریگز و گودا^۲، ۲۰۱۱). جو سازمانی دربرگیرنده ویژگی‌های محیط کاری است و بیان‌کننده چگونگی محیطی است که نیروی انسانی در آن مشغول فعالیت است (ساوان، جوئن، فویس و چن^۳، ۲۰۱۷). جو سازمانی درک مشترکی است که افراد دارند و احساس آنها از سازمان را شکل می‌دهد و هنجارهای اجتماعی، خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی اطلاعات ارزشمندی را به کارکنان در مورد انتظارات رفتاری از نقش آنها بیان می‌کند (سوکول، گوزدیک، فیگورسکا و بلاسکووا^۴، ۲۰۱۵). جو سازمانی عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روانشناختی سازمان محسوب می‌شود. این عامل باعث احساس خودکارآمدی کارکنان می‌شود و منجر به کار اثربخش در سازمان می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (پیتر^۵، ۲۰۱۰). به‌طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار جو سازمانی با امنیت شغلی می‌باشد (جاود و سدیکوئی^۶، ۲۰۱۲؛ رودریگز و گودا^۲، ۲۰۱۱؛ دبیری‌نیا و همکاران^۷، ۱۳۹۵؛ گرجی کرسامی و اسدی‌راد^۸، ۱۳۹۲). برای مثال جاود و سدیکوئی (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی گزارش کردند که فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. همچنین گرجی کرسامی و اسدی‌راد (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی درباره رابطه بین جو سازمانی و امنیت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

از دیگر عوامل مرتبط با امنیت شغلی، رضایت شغلی^۹ است (ریسل، پروبست، چیا، مالولس و کونینگ^{۱۰}، ۲۰۱۰). رضایت شغلی منعکس‌کننده میزان کلی اثر مثبت یا احساسات افراد نسبت به شغلشان است. رضایت شغلی تحت تاثیر عواملی مانند ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ارتقاء شغلی و شرایط محیط کار است (کیفلی، تیمیسگن، دستا و ایساک^{۱۱}، ۲۰۱۲). کسی که رضایت شغلی بالایی دارد، به کار خود نگرش مثبتی دارد. در مقابل کسی که رضایت شغلی پایینی دارد، نگرش وی به کارش منفی است. به عبارت دیگر وقتی گفته می‌شود که فرد رضایت شغلی دارد، منظور این است که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات او نسبت به آن شغل مثبت است (جوهاری، کیرانا یحیی و امبیا^{۱۲}، ۲۰۱۱). رضایت شغلی همواره مساله بسیار مهمی برای سازمان‌ها بوده است. زیرا معمولاً عدم یا کاهش رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارایی، ترک خدمت و بیماری‌های جسمانی و روانی می‌انجامد (کینانن، مالین و ماکیکانگاس^{۱۱}، ۲۰۰۵). به‌طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار رضایت شغلی با امنیت شغلی می‌باشد (اکپان^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ ریسل و همکاران^۷، ۲۰۱۰؛ درخشنده و محمدخانی^{۱۴}، ۱۳۹۵؛ پورکیانی و حسینی کهنوج^{۱۵}، ۱۳۹۲). برای مثال اکپان (۲۰۱۳) ضمن پژوهشی گزارش کرد که رضایت شغلی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار و آنها توانایی پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی را داشتند.

1. Organizational Climate
2. Rodrigues & Gowda
3. Sawan, Jeon, Fois & Chen
4. Sokol, Gozdek, Figurska & Blaskova
5. Pieter
6. Javed & Siddiqui
7. Job Satisfaction
8. Reisel, Probst, Chia, Maloles & Konig
9. Kifle, Temesgen, Desta & Isaac
10. Johari, Kirana Yahya & Ambia
11. Kinnunen, Malin & Makikangas
12. Akpan

همچنین پورکیانی و حسینی کهنوج (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی درباره رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

از یک سو پژوهش‌های اندکی درباره امنیت شغلی انجام شده و از سوی دیگر زمانی که کارکنان از بابت امنیت شغلی به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، بیشتر توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. همچنین یکی از نارسائی‌های اصلی پژوهش‌های قبلی عدم توجه به نقش همزمان عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی امنیت شغلی است. هنگامی که این متغیرها در یک مدل پیش‌بین در نظر گرفته شوند، چه مقدار از تغییرات امنیت شغلی را می‌توانند پیش‌بینی کنند و کدامیک از آنها نقش بیشتری در این پیش‌بینی دارد؟ بنابراین این پژوهش با هدف بررسی نقش عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه انجام شد. در نتیجه فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

فرهنگ سازمانی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه رابطه دارد.

جو سازمانی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه رابطه دارد.

رضایت شغلی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه رابطه دارد.

عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی توانایی پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه را دارند.

روش پژوهش

این مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه در سال ۱۳۹۶ بودند که تعداد آنها ۲۳۶۲ نفر بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۳۲ نفر برآورد شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این روش پس از تهیه لیست اسامی تعداد ۳۳۲ نفر با کمک جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل عدم مصرف داروهای روان‌گردان، برخورداری از سلامت جسمی و روانی و عدم رخداد‌های تنش‌زا مثل طلاق، مرگ و غیره در شش ماه گذشته و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل عدم تمایل به همکاری، عدم امضای رضایت‌نامه شرکت در پژوهش و دستیابی به پرسشنامه ناقص یا نامعتبر بود. نحوه اجرای پژوهش به این گونه بود که پس از هماهنگی با مدیر پالایشگاه گاز عسلویه و انتخاب اعضای نمونه و بیان هدف پژوهش برای آنان و ضمن بیان اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات و دریافت رضایت‌نامه کتبی جهت شرکت در پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی^۱: این پرسشنامه توسط هافستد^۲ (۱۹۹۱) ساخته شد. این ابزار دارای ۲۳ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای فرهنگ سازمانی بیشتر می‌باشد. هافستد (۱۹۹۱) ضمن تایید روایی ابزار، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرد. همچنین جویانی (۱۳۸۶) پس از تایید روایی محتوایی ابزار، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرد.

1. Organizational Culture Questionnaire

2. Hofstede

پرسشنامه جو سازمانی^۱: این پرسشنامه توسط جاو و لیو^۲ (۲۰۰۳) ساخته شد. این ابزار دارای ۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای رضایت بیشتر از جو سازمانی می‌باشد. جاو و لیو (۲۰۰۳) روایی محتوایی ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ گزارش کردند. همچنین براتی احمدآبادی، عریضی و نوری (۱۳۸۹) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کردند. پرسشنامه رضایت شغلی^۳: این پرسشنامه توسط دانت، لیم و لو^۴ (۱۹۶۶) ساخته شد. این ابزار دارای ۷۲ گویه (۳۶ گویه رضایت شغلی و ۳۶ گویه نارضایتی شغلی) است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از یک تا هفت نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش برای ارزیابی رضایت شغلی از ۳۶ گویه رضایت شغلی استفاده شد. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای رضایت شغلی بیشتر می‌باشد. دانت و همکاران (۱۹۶۶) روایی همگرا ابزار را تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند (به نقل از آلتیناک^۵، ۲۰۱۱). ندی، عرب‌سالاری، بدیعی و عاشوری (۱۳۹۴) پایایی رضایت شغلی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند.

پرسشنامه امنیت شغلی^۶: این پرسشنامه توسط فرانسیس و بورلینگ^۷ (۲۰۰۵) شد. این ابزار دارای ۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار از طریق مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر به معنای امنیت شغلی بیشتر می‌باشد. فرانسیس و بورلینگ (۲۰۰۵) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. همچنین خلوه و مهداد (۱۳۹۴) ضمن تایید روایی محتوایی پرسشنامه، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کردند. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف متغیرها و در سطح استنباطی از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای بررسی فرض‌های آماری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۳۳۲ نفر از کارکنان شرکت پالایشگاه گاز عسلویه شرکت داشتند، به طوری که ۲۰۲ نفر مرد (۶۰/۸۴٪) و ۱۳۰ نفر زن (۳۹/۱۶٪) بودند. از میان آنان ۱۴۹ نفر نیروی رسمی (۴۴/۸۸٪) و ۱۸۳ نفر نیروی قراردادی (۵۵/۱۲٪) بودند. از نظر تحصیلات ۷۲ نفر دارای مدرک دیپلم یا پایین‌تر (۲۱/۶۹٪)، ۱۲۰ نفر دارای مدرک کاردانی (۳۶/۱۴٪)، ۷۶ نفر دارای مدرک کارشناسی (۲۲/۸۹٪) و ۶۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۱۹/۲۸٪) بودند. میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Organizational Climate Questionnaire
2. Jaw & Liu
3. Job Satisfaction Questionnaire
4. Dant, Lim & Lu
5. Altinok
6. Job Security Questionnaire
7. Francis & Burling

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
فرهنگ سازمانی	۷۵/۸۹۴	۱۶/۲۰۸	۲۹	۱۰۸
جو سازمانی	۱۷/۰۴۵	۵/۵۶۱	۷	۲۴
رضایت شغلی	۱۶۹/۳۲۸	۲۷/۹۴۴	۴۱	۲۳۶
امنیت شغلی	۱۳/۴۹۰	۴/۳۲۸	۶	۲۵

در جدول ۱ نتایج شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار، کمترین مقدار و بیشترین مقدار متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه قابل مشاهده است. پیش از تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون چندگانه، پیش فرض‌های آن بررسی شد. نتایج نشان داد که پیش فرض‌های آن یعنی تایید شدن نرمال بودن با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، رد شدن هم‌خطی چندگانه بر اساس مقدار عامل تورم واریانس و رد شدن همبستگی پسماندها بر اساس مقدار آماره دوربین-واتسون برقرار بودند. بنابراین برای تحلیل داده‌ها می‌توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد. برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه

متغیرهای پیش‌بین / متغیر ملاک	امنیت شغلی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۲۳۷	۰/۰۰۱
جو سازمانی	۰/۶۹۹	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۵۹۶	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۲، فرهنگ سازمانی ($r=0/237$)، جو سازمانی ($r=0/699$) و رضایت شغلی ($r=0/596$) با امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه رابطه مثبت و معنادار داشتند (≥ 0.01). به عبارت دیگر با افزایش فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی میزان امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه افزایش می‌یابد و با کاهش فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی میزان امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه کاهش می‌یابد. برای بررسی مقدار توانایی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه از رگرسیون چندگانه با مدل همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با مدل همزمان برای پیش‌بینی سلامت عمومی نوجوانان

متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	تغییر F	df	معناداری	B	معناداری
فرهنگ سازمانی				۳		۰/۲۱۹	۰/۰۰۶
جو سازمانی	۰/۷۶۹	۰/۵۹۱	۵۳/۸۴۱	۳۲۸	۰/۰۰۱	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱
رضایت شغلی						۰/۲۷۱	۰/۰۰۲

طبق نتایج جدول ۳، متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی توانایی پیش‌بینی معنادار امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه را داشتند و متغیرهای مذکور توانستند به‌طور معناداری ۵۹/۱ درصد از تغییرات امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه را پیش‌بینی کنند ($P \geq 0.01$, $R^2 = 0.591$). در

این مدل به ترتیب متغیرهای جو سازمانی ($\beta=0/345, P\geq 0/001$)، رضایت شغلی ($\beta=0/271, P\geq 0/002$) و فرهنگ سازمانی ($\beta=0/219, P\geq 0/006$) نقش مثبت و معناداری در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه داشتند، لذا سهم جو سازمانی بیشتر از رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و زمینه را برای ظهور توانمندی‌ها فراهم می‌کند. در نتیجه این پژوهش با هدف بررسی نقش عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه انجام شد. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های (کانولی و همکاران، ۲۰۱۶؛ زارع‌زاده مهریزی، ۲۰۱۶؛ دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵؛ رییس‌زاده، ۱۳۹۲) همسو بود. برای مثال کانولی و همکاران (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی گزارشی کردند که فرهنگ سازمانی بر افزایش رفتارهای مرتبط با امنیت شغلی تاثیر مثبت دارد. در پژوهشی دیگر دبیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که با افزایش فرهنگ سازمانی، میزان امنیت شغلی روزنامه‌نگاران افزایش می‌یابد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فرهنگ سازمانی به‌عنوان عامل زیربنایی و حتی پایه و اساس سایر بسترهای ضروری برای توسعه و پیشرفت در کار می‌باشد. همچنین فرهنگ سازمانی به‌واسطه انعطاف‌پذیری و درگیر کردن تمامی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، بهبود قابلیت‌ها و توانمندسازی افراد، اعتمادسازی و تسهیل ارتباطات فردی و سازمانی و ایجاد یکپارچگی و انسجام بیشتر میان کارکنان نقش اساسی برای افزایش شرکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان را دارند که این عوامل ابتدا باعث افزایش سهم‌شدن کارکنان در سازمان و سپس باعث افزایش امنیت شغلی آنان می‌شود.

یافته‌های دیگر نشان داد که جو سازمانی با امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های (جاود و سدیکوئی، ۲۰۱۲؛ رودریگز و گودا، ۲۰۱۱؛ دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵؛ گرجی کرسامی و اسدی‌راد، ۱۳۹۲) همسو بود. برای مثال جاود و سدیکوئی (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی گزارشی کردند که فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر گرجی کرسامی و اسدی‌راد (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت جو سازمانی مثبت، تعهد به سازمان توسط کارکنان را تشویق کرده و باعث می‌شود که کارکنان احساس کنترل بیشتری روی کار خود داشته و در نتیجه به سازمان خود متعهدتر شوند. در نتیجه جو سازمانی به عنوان یک ابزار مدیریتی می‌تواند انگیزش شغلی کارکنان را افزایش دهد. همچنین جو سازمانی با دربرگرفتن عواملی همچون ساختار سازمانی، مسئولیت‌های محوله، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، ضوابط و مقررات، تعارض و هویت‌های افراد می‌تواند در ایجاد روابط انسانی سالم در محیط سازمان اثرگذار باشد. بنابراین جو سازمانی مثبت می‌تواند به فرد احساس دیده شدن و ارزشمند بودن را القاء کند که این امر خود می‌تواند باعث افزایش احساس امنیت شغلی شود.

همچنین یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی با امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت که این یافته با یافته پژوهش‌های (اکپان، ۲۰۱۳؛ ریسل و همکاران، ۲۰۱۰؛ درخشنده و محمدخانی، ۱۳۹۵؛ پورکیانی و حسینی کهنوج، ۱۳۹۲) همسو بود. برای مثال اکپان (۲۰۱۳) ضمن پژوهشی گزارشی کرد که رضایت شغلی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر پورکیانی و حسینی کهنوج (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار

وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که رضایت شغلی بالایی دارند به کار خود نگرش مثبت‌تری دارند، در مقابل افرادی که رضایت شغلی پایینی دارند، به کار خود نگرش منفی‌تری دارند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، کارایی و رضایت فرد و باعث کاهش غیبت، ترک خدمت و بیماری می‌شود. در نتیجه افرادی که رضایت شغلی بالاتری دارند برخلاف افرادی که رضایت شغلی پایین‌تری دارند، تلاش بیشتری می‌کنند تا در سازمانی که مشغول خدمت هستند باقی بمانند، لذا وظایف محوله به خود را به نحو احسن انجام می‌دهند که این عوامل می‌توانند باعث افزایش امنیت شغلی شوند.

سایر یافته‌ها نشان داد در یک مدلی که عوامل اجتماعی فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایت شغلی برای پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز رقابت نمایند، به ترتیب جو سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی موثرترین متغیرها در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز بودند و این متغیرها توانستند ۵۹/۱ درصد از تغییرات امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز را پیش‌بینی کنند. بنابراین نتایج نشان داد جو سازمانی بیشترین نقش را در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز داشت. پس آنچه نقش عمده‌ای در پیش‌بینی امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز ایفا می‌کند در درجه نخست جو سازمانی می‌باشد. یعنی اینکه ویژگی‌های محیط کاری چقدر با خواسته‌های کارکنان هماهنگ است. در نتیجه مشاوران برای بهبود امنیت شغلی کارکنان پالایشگاه گاز می‌توانند به ترتیب میزان جو سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی آنان را افزایش دهند. همچنین مسئولان و برنامه‌ریزان باید به نشانه‌های متغیرهای مذکور توجه کرده و بر اساس آنها برنامه‌هایی را برای بهبود جو سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی طراحی و از طریق ارائه خدمات رایگان و کارگاه‌های آموزشی مناسب آنها را اجرا کنند.

مهمترین محدودیت‌های این پژوهش استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها و محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان پالایشگاه گاز عسلویه بود. ممکن است افراد در ابزارهای خودگزارش‌دهی خویشتن‌نگری کافی نداشته باشند که این امر تا حدودی دقت نتایج را کاهش می‌دهد. همچنین محدود بودن جامعه پژوهش امکان تعمیم نتایج را به سایر پالایشگاه‌ها دشوار می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته استفاده شود. پیشنهاد دیگر اینکه این پژوهش بر روی کارکنان سایر پالایشگاه‌ها انجام شود تا بتوان با اطمینان بیشتری درباره نتایج بحث کرد. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مسئولان و مشاوران پالایشگاه‌ها، کارکنانی که در امنیت شغلی دچار مشکلاتی هستند را شناسایی و برای بهبود امنیت شغلی آنها به ترتیب ویژگی‌های جو سازمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی آنان را بهبود بخشند.

منابع

- براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۴(۱): ۶۵-۸۱.
- پورکیانی، مسعود و حسینی کهنوج، نرگس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز: موسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی، ۵۰۲-۵۰۸.
- جویانی، مهناز. (۱۳۸۶). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.
- خلالوه، الهام و مهداد، علی. (۱۳۹۴). پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴): ۳۷-۴۴.

دبیری‌نیا، جمیله؛ رضوی دینانی، ابتسام و افشان، سیدعلیرضا. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان فارس. پژوهشنامه فرهنگی هرمزگان، ۱۱(۱): ۶۸-۸۵.

درخشنده، علی و محمدخانی، کامران. (۱۳۹۵). رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان مرکزی. کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، ۲۶۸-۲۷۸.

رییس‌زاده، سودابه. (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجیگری امنیت شغلی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان کارخانه لبنیاتی رامک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

گرچی کرسامی، علی و اسدی‌راد، سیده اعظم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین جو سازمانی و امنیت شغلی کارکنان در شهرداری ساری. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور، ۱۳۲۸-۱۳۳۳.

ندری، خدیجه؛ عرب‌سالاری، زهرا؛ بدیعی، هانیه و عاشوری، جمال. (۱۳۹۴). رابطه بین شیوه‌های مدیریتی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مدیران (مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر قرچک). مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۲): ۱۰۳-۱۱۶.

نعامی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث و فرهادزاده، اسدالله. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند. مجله دست‌آوردهای روانشناختی، ۴(۱): ۱۳۳-۱۵۲.

- Akpan, C. P. (2013). Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river state, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2): 82-93.
- Altinok, V. (2011). The Relationship between job satisfaction of academicians and life time satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(7): 2563-2571.
- Aparicio-Fenoll, A. (2015). The effect of product market competition on job security. *Labour Economics*, 35: 145-159.
- Bernhardt, J., & Shyn-Li, L. T. (2008). More options and better job security required in career paths of physiotherapist researchers: an observational study. *Australian Journal of Physiotherapy*, 54(2): 135-140.
- Charness, G., Cobo-Reyes, R., Jiménez, N., Lacomba, J. A., & Lagos, F. (2017). Job security and long-term investment: An experimental analysis. *European Economic Review*, 95: 195-214.
- Connolly, L., Lang, M., Gathegi, J., & Tygar, J. D. (2016). The effect of organizational culture on employee security behavior: a qualitative study. *Human Aspects of Information Security & Assurance*, 33-44.
- Francis, L., & Burling, J. (2005). Organizational injustice and psychology strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4): 250-261.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: a test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8): 1609-1621.
- Javed, L. R., & Siddiqui, K. A. (2012). Examining the impact of job security, organizational climate and engagement on motivation level of employees at IMC PVT LTD. *European Journal of Business and Management*, 4(9): 27-35.
- Jaw, B. S., & Liu, W. (2003). Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: the role of HRM. *Human Resource Management*, 42: 223-241.
- Johari, J., Kirana Yahya, K., & Ambia, D. C. (2011). The dimensions of job characteristics: a validation study in a Malaysian context. *International Business Management*, 5(2): 91-103.

- Kifle, L., Temesgen, P., Desta, H., & Isaac, I. (2012). Gender differences in domains of job satisfaction: evidence from doctoral graduates from Australian universities. *Economic Analysis Policy*, 42(3): 25-43.
- Kinnunen, U., Malin, A., & Makikangas, A. (2005). The relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. *Psychology*, 40: 532-540.
- Lapiņa, I., Kairiša, I., & Aramina, D. (2015). Role of organizational culture in the quality management of university. *Social and Behavioral Sciences*, 213: 770-774.
- Pieter, J. (2010). Organizational atmosphere: the concept and its measure. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 326-338.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & Konig, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1): 74-91.
- Rodrigues, G., & Gowda, P. (2011). A study of organizational climate in professional college libraries and information centres in Mangalore city. *Annals of Library and Information Studies*, 58: 24-33.
- Sawan, M., Jeon, Y., Fois, R. A., & Chen, T. F. (2017). Exploring the link between organizational climate and the use of psychotropic medicines in nursing homes: a qualitative study. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 13(3): 513-523.
- Silla, I., Navajas, J., & Koves, G. K. (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction. *Journal of Safety Research*, 61: 121-127.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Social and Behavioral Sciences*, 182: 279-288.
- Ye, J., Cardon, M. S., & Rivera, E. (2012). A mutuality perspective of psychological contracts regarding career development and job security. *Journal of Business Research*, 65(3): 294-301.
- Zarezadeh Mehrizi F. (2016). Investigating the relationship between job security and knowledge sharing behavior with the mediator of organizational culture in Ayandeh Bank. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3): 161-166.