فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approachs in Management Science
سال دوم. شماره دهم. زمستان ۱۳۹۷، صص۲۷۲-۲۵۵ Vol 2. No 10. 2019, p 255-272
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی رابطه‌ی بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد

لیلا رشیدی[۱]. وحید مرادزاده[۲]
۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، ایران
۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد. ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد بود. روش پژوهش توصیفی – همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد (۳۶۰ نفر) بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه، ۱۸۶ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری، سی و پتی (۱۹۹۰) و پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد از آزمون‌های آمار استنباطی همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین اخلاق کاری و ابعاد آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (sig < ۰/۰۱). علاوه بر این براساس نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل در ابعاد ابعاد اخلاق کاری، متغیرهای دلبستگی و علاقه به کار، روابط سالم در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار ۳۹ درصد از واریانس امنیت شغلی را تبیین می‌کند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، امنیت شغلی، کارکنان اداره کل آموزش و پرورش.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

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 و همکاران، ۱۳۹۰). در زندگی سازمانی، امنیت شغلی[1]از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکر سازمان صرف این مسأله می‌شود (چارنس[2]و همکاران، 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 (یی و همکاران[3] 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 حصوص اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (برنهارت و شین لی[4] ۲۰۰۸). احساس امنیت شغلی، پدیده ای ذهنی است. یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (آپاریکو- فنول[5] ۲۰۱۵).

معیارهای اخلاقی به عنوان شاخص تعیین‌کننده خوبی و بدی رفتارهای افراد می‌باشد (هارینگتون و دولگوف[6] ۲۰۰۸). اخلاق بیانگر هنجارهای رفتاری و مجموعه‌ای از ارزش‌های فردی بوده و معیاری برای قضاوت درباره اعمال فردی می‌باشد (پولن- سانسفاکون[7] ۲۰۱۰). در تعریفی دیگر اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که درستی و نادرستی رفتار افراد را تعیین می‌کند (هارون[8]و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق کاری تأثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسله مراتب اصول اخلاق کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (گری[9] ۲۰۰۹؛ دونا و رالف؛[10]۲۰۰۸). اخلاق کاری شامل چهار بعد است که عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار؛[11]دلبستگی به کار، ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی‌های شغلی، نه به زیر بار سنگین مسئولیت رفتن را برآورده می کند (برادلی[12]۲۰۰۷). از نظر

1. Job Security
2. Chamess
3. Ye
4. Bernhardt & Shyn-Li
5. Aparicio & Fenoll
6. Harrington D, Dolgoff
7. Pullen-Sansfaçon
8. Haroon
9. Gray
10. Donna & Ralph
11. Dependable
12. Bradley

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

پژوهشگر دیگری علاقه‌مندی به کار، به میزان دقیق بودن در کار، حواس جمع بودن، وقف شدن در کار، وابسته بودن به کار، کارآمدی بودن، ثبات رأی داشتن، صداقت و شکیبایی در محل کار و وقت شناس بودن بستگی دارد (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). گفته می‌شود پشتکار و جدیت در کار[۱۳]و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است (کیاروچی،[۱۴]۲۰۰۶). گفته می‌شود از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت‌کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار نام برد (گلمن،[۱۵]۲۰۰۱). روابط سالم در محل کار،[۱۶]از امور مختلفی ناشی می‌شود که بی‌تردید یکی از آنها، شناخت جایگاه فرد در محیط کاری خویش است. روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی های فردی و همه تفاوت هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن خوش‌رویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه‌داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار از جمله شاخص‌هایی است که برای روابط سالم ذکر شده است (گلمن، ۲۰۰۱). روح جمعی و مشارکت در کار[۱۷]را به عنوان یکی از جنبه های مهم رفتارهای اخلاقی در میان همکاران برای برقراری کار تیمی، داشتن صفاتی چون موقعیت‌شناسی، خونسردی به موقع، تعهد داشتن، نفوذ اخلاقی، داشتن عدالت و پرهیز از تبعیض و الگو و راهنما بودن و پیش قدمی در کارها می داند (هوم‌فرای،[۱۸]۱۹۹۵).

با مرور فرآیندها و بروندادهای پژوهشی، تحقیاتی به بررسی رابطه بین اخلاق کاری و امنیت شغلی پرداخته اند؛ برای مثال خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی و امنیت شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی حسابداران رابطه وجود دارد ولی بین اخلاق حرفه ای و جنسیت، امنیت شغلی و سابقه کاری رابطه وجود ندارد.

مارتا و همکاران[۱۹](۲۰۱۳) در تحقیقی در زمینه ترویج اخلاقیات به این نتیجه رسیدند که ترویج اخلاقیات اثرات مثبتی بر کیفیت زندگی کاری به خصوص بعد امنیت شغلی می‌گذارد. کونمی[۲۰] و همکاران (۲۰۱۲) رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاق کاری، امنیت شغلی و پیامدهای کاری مدیران منابع انسانی و مدیران بازاریابی و فروش را در ۵۱۴ شرکت تایلندی مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان این سه متغیر است. نوع ضمنی نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی تأثیر قوی‌تری بر کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با کار و همچنین امنیت شغلی نسبت به نوع آشکار نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی

13. Ambitious
14. Kiarochi
15. Goleman
16. Considerate
17. Considerate
18. Humphrey
19. Marta
20. Koonmee

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

نشان داد. استورات (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی پرداختند؛ نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین اخلاق کاری با امنیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به این صورت که کارکنانی که اخلاق کاری را رعایت می‌کردند امنیت شغلی بالاتری نسبت به بقیه داشتند.

شناخت مسائل و مشکلات آموزش و پرورش ضروری است و تحقیق بهترین راه شناخت مسائل و ارائه راه‌حل‌های مناسب است، از طریق یافته‌ها تحقیق می‌توان مشکلاتی را که در راه پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت وجود دارد شناسایی کرد و برای برطرف‌کردن آنها به صورت علمی به چاره‌اندیشی پرداخت در این تحقیق به بدرستی بین رابطه‌ی بین اخلاق کاری با امنیت شغلی دبیران متوسطه اول ناحیه یک شهر خرم‌آباد پرداخته می‌شود تا مشخص شود که آیا بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد می‌باشد که تعداد آنها برابر ۳۶۰ نفر بود. براساس جدول کرجسی و مورگان[21] از تعداد ۳۶۰ نفر کل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد، که ۴۰ نفر زن و ۳۲۰ نفرد مرد بودند، حداقل حجم نمونه برابر با ۱۸۶ نفر تعیین شد که این نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب جنسیت انتخاب شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰)

این پرسشنامه توسط گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار گویه های (۱ تا ۶)، پشتکار و جدیت در کار (۷ – ۱۲)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۷–۱۳)، روح جمعی و مشارکت در کار (۲۳–۱۸) شامل ۲۳ گویه می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملا مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملا موافقم، ۵) می‌باشد. صالحی و باباجانی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه روایی صوری و محتوایی آن را مطلوب گزارش کردند. همچین برای احراز پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند که نتایج آن برای کل پرسشنامه ۰/۸۰ بدست آوردند. در پژوهش محمودی و حسینی (۱۳۹۶) نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۳۹ می باشد و این بدین معناست که پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار می باشند. آل آقا (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در

21. Krejci & Morgan

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

بین کارکنان سازمان حج و زیارت نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی را ۰/۸۳۱ بدست آوردند که ضریب رضایت بخش و مطلوبی می باشد.

همچنین در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها ۳۰ نفر از جامعه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه در میان آنها توزیع گردید. پس از تکمیل، پرسشنامه جمع‌آوری گردید. برای بررسی میزان پایایی آنها از نرم افزار آماریSPSS برای بدست آوردن ضریب «آلفای کرونباخ» استفاده شد. نتایج ضریب آلفای کرونباخ با اجرای مقدماتی و نهایی روی ۳۰ نفر از کارکنان برای کل مقیاس فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس اخلاق کاری و خرده مؤلفه‌های آن

متغیرها	گویه‌ها	نتایج ضریب آلفای کرونباخ در اجرای مقدماتی	ضریب آلفای کرونباخ در اجرای نهایی
اخلاق کاری	۱ تا ۲۳	۰/۸۷۵	۰/۸۹۱
دلبستگی و علاقه به کار	۱ تا ۶	۰/۷۳۵	۰/۷۲۷
پشتکار و جدیت در کار	۷ تا ۱۲	۰/۶۹۵	۰/۷۰۸
روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۳ تا ۱۷	۰/۸۴۱	۰/۸۱۵
روح جمعی و مشارکت در کار	۱۸ تا ۲۳	۰/۸۵۴	۰/۸۶۹

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران

این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل (۲-۱)، جابجایی کمتر در شغل (۵-۳)، انتخاب شغل مناسب (۷-۶)، رضایت شغلی (۱۰-۸)، رضایت اقتصادی (۱۳-۱۱)، عاطفی بودن محیط کار (۱۶-۱۴)، احساس آرامش در کار (۲۰-۱۷)، وابستگی به سازمان (۲۳-۲۱)، دفاع از سازمان (۳۰-۲۴) می باشد. طیف پاسخ‌دهی پرسشنامه از نوع لیکرت (کاملا مخالف ۰، مخالفم ۱، نظری ندارم ۲، موافقم ۳، کاملا موافقم ۴) می‌باشد. سوال های ۵ و ۲۷ این پرسشنامه به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. نمرات کلی بالاتر نشان‌دهنده احساس امنیت شغلی بالاتر از دیدگاه فرد پاسخ‌دهنده خواهد بود و برعکس. در پژوهش نظری، سوری و عیدی (۱۳۹۰) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد که ضریب رضایتبخش و مطلوبی می باشد. نتایج ضریب آلفای کرونباخ با اجرای مقدماتی و نهایی روی ۳۰ نفر از کارکنان برای کل مقیاس رضایت شغلی به ترتیب برابر ۰/۸۷۹ و ۰/۸۹۸ بدست آمد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی فرضیه‌های پژوهش با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و آماره‌های توصیفی مانند؛ حداقل، حداکثر، میانگین، انحراف استاندارد، توزیع فراوانی و آزمون‌های کولموگروف- اسمیرنف ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش که رابطه بین اخلاق کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد مورد بررسی قرار می‌گیرد گروه نمونه شامل تعداد ۱۸۶ نفر از کارکنان این سازمان می‌باشد. همان طور که نتایج نشان داد تعداد افراد با جنسیت زن ۲۱ نفر (۱۱٪/۳) و تعداد مردان ۱۶۵ نفر (۸۸٪/۷)؛ تعداد افراد فوق دیپلم ۱۳ نفر (۷٪/.)، لیسانس ۱۲۱ نفر (۶۵٪/۱)، فوق لیسانس و بالاتر ۴۸ نفر (۲۵٪/۷) و تعداد افرادی که بی‌پاسخ ۴ نفر (۲٪/۲) می‌باشند. همچنین تعداد افراد دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال ۳۳ نفر (۱۷٪/۷)، ۶ تا ۱۰ سال ۴۳ نفر (۲۳٪/۱)، ۱۱ تا ۱۵ سال ۲۷ نفر (۱۴٪/۵)، ۱۶ تا ۲۰ سال ۶۵ نفر (۳۵٪/.)، ۲۱ سال به بالا ۱۴ نفر (۷٪/۵) و تعداد افراد بی‌پاسخ ۴ نفر (۲٪/۲) می‌باشند.

میانگین و انحراف معیار در قالب جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره برای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کاری	۹۴/۴۰	۱۳/۳۶
دلبستگی و علاقه به کار	۲۳/۴۷	۴/۶۸
پشتکار و جدیت در کار	۲۳/۸۹	۳/۸۹
روابط سالم و انسانی در محل کار	۲۱/۰۲	۴/۱۵
روح جمعی و مشارکت در کار	۲۶/۰۱	۵/۵۱
امنیت شغلی	۱۲۴/۹۵	۱۷/۸۴

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می شود میانگین و انحراف معیار اخلاق کاری به ترتیب برابر ۹۴/۴۰ و ۱۳/۳۶ و میانگین و انحراف معیار امنیت شغلی به ترتیب برابر ۱۲۴/۹۵ و ۱۷/۸۴ می‌باشد.

فرضیه کلی: بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۳ نشان داده شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی بین اخلاق کاری با امنیت شغلی

متغیر X	متغیر Y	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
اخلاق کاری	امنیت شغلی	۱۸۶	۰/۶۱۱	۰/۰۰۱

همانطوری که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری با امنیت شغلی (r=۰/۶۱۱) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین اخلاق کاری با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات اخلاق کاری، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه۱: بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ٤: نتایج ضریب همبستگی بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی

متغیر X	متغیر Y	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
دلبستگی و علاقه به کار	امنیت شغلی	۱۸۶	۰/۴۹۲	۰/۰۰۲

همانطوری که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۹۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات دلبستگی و علاقه به کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه۲: بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ٥: نتایج ضریب همبستگی بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی

متغیر X	متغیر Y	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
پشتکار و جدیت در کار	امنیت شغلی	۱۸۶	۰/۳۹۱	۰/۰۰۲

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

همانطوری که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی (r=۰/۳۹۱) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات پشتکار و جدیت در کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه۳: بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ٦: نتایج ضریب همبستگی بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی

متغیر X	متغیر Y	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
روابط سالم در محل کار	امنیت شغلی	۱۸۶	۰/۴۳۲	۰/۰۰۲

همانطوری که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات روابط سالم در محل کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه٤: بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج ضریب همبستگی بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی

متغیر X	متغیر Y	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
روح جمعی و مشارکت در کار	امنیت شغلی	۱۸۶	۰/۴۳۲	۰/۰۰۲

همانطوری که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی رابطه

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات روح جمعی و مشارکت در کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد.

در جدول ۸ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی امنیت شغلی از طریق ابعاد اخلاق کاری آورده شده است.

جدول ۸: ضرایب همبستگی چندگانه و ضرایب تعیین برای ابعاد اخلاق کاری

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده در تحلیل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R2)	آماره F	سطح معناداری
گام۱	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۴۹۲	۰/۲۴۲	۵۸/۸۹	۰/۰۰۱
گام ۲	دلبستگی و علاقه به کار + روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۶۰۵	۰/۳۶۵	۵۲/۶۹	۰/۰۰۱
گام ۳	دلبستگی و علاقه به کار + روح جمعی و مشارکت در کار + روابط سالم در محل کار	۰/۶۲۶	۰/۳۹۲	۳۹/۱۷	۰/۰۰۱

همانطوری که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهند، تحلیل رگرسیون اجرا شده در سه گام صورت گرفته است، که در این سه گام از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری دلبستگی و علاقه به کار به تنهایی ۲۴ درصد (R^2= ۰/۲۴۲,F = ۵۸/۸۹، sig <۰/۰۱) ؛ دلبستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار با هم ۳۶ درصد (R^2= ۰/۳۶۵,F = ۵۲/۶۹، sig <۰/۰۱) و دلبستگی و علاقه به کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم در محل کار با هم ۳۹ درصد (R^2= ۰/۳۹۲,F = ۳۹/۱۷، sig <۰/۰۱) از واریانس امنیت شغلی را تبیین می‌کنند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

جدول ۹: ضرایب رگرسیون استاندارد شده (β) و آزمون های معنی داری مربوطه t

گام‌ها	متغیرهای پیش بین	ضرایب بتا (β)	آماره t	سطح معنی‌داری (sig)
گام اول	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۴۹۲	۷/۶۷	۰/۰۰۱
گام دوم	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۴۰۵	۶/۶۶	۰/۰۰۱
	روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۳۶۲	۵/۹۵	۰/۰۰۱
گام سوم	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۳۲۲	۴/۸۶	۰/۰۰۱
	روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۳۳	۵/۴۵	۰/۰۰۱
	روابط سالم در محل کار	۰/۱۸۹	۲/۸۳	۰/۰۰۵
متغیرهای کنار گذاشته شده از تحلیل	پشتکار و جدیت در کار	۰/۰۲۵	۰/۳۲۷	۰/۷۴۴

همانطوری که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهند، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری دلبستگی و علاقه به کار، روابط سالم در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار در تحلیل باقی مانده و متغیر پشتکار و جدیت در کار از تحلیل خارج شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه به علت توسعه یافتن سازمان‌ها و وابستگی متقابل کارمندان و سازمان به یکدیگر، احتیاج به امنیت شغلی با وضع روشن‌تری مشاهده می شود. این احتیاجات عبارت از این است که هر شخص در سازمان احساس کند که دارای شغل ثابتی است و به علت تغییر و یا تجدید سازمان و یا عوامل دیگر شغلی، کار خود را از دست نمی‌دهد. در حقیقت اکثر کارمندان امروزه احساس می‌کنند که وابسته و متکی به سازمان خود هستند و بزرگترین احتیاجی که پس از تأمین احتیاجات جسمی و فیزیولوژیکی به نظر می‌رسد، احتیاج به امنیت شغلی است. احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او رابه این نتیجه هدایت می کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. اگر فرد الف احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت، در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عامل به جهت ایفای مناسب نقش ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی شود، دارای امنیت شغلی است (اعرابی، ۱۳۸۰).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

طبق تعریف، عدم امنیت شغلی را تحت عنوان ناتوانی درک شده برای حفظ تداوم مطلوب موقعیت کاری که در معرض تهدید است، می‌توان درک کرد (گرینهالق و روزنبلات[22] ۲۰۱۰). به عبارتی اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت یا به مدت زمان زیادی، در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به منظور ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود، مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است و در غیر این صورت، وضعیت عدم امنیت شغلی برقرار است. در واقع عدم امنیت شغلی، تهدید ادراک شده از دست دادن شغل است (مانو[23]و همکاران، ۲۰۱۴). در مقابل امنیت شغلی به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقا در کار راهه در طولانی مدت، نیز اشاره دارد (دیوی، کینیکی و شک[24]؛۱۹۹۷). از این رو، ادراک عدم امنیت شغلی به عنوان یک احساس ذهنی امکان وجود خطر بالقوه در مورد از دست دادن شغل فعلی تعریف می‌شود (اسورک، هلگرن و ناسوال[25]؛۲۰۰۲، دویت[26]؛۲۰۰۵؛ گرینهالق و روزنبلات، ۲۰۱۰). از عوامل مؤثر بر امنیت شغلی، اخلاق کاری می‌باشد. معیارهای اخلاقی به عنوان شاخص تعیین کننده خوبی و بدی رفتارهای افراد می‌باشد (هارینگتون و دولگوف، ۲۰۰۸). اخلاق کاری تأثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسله مراتب اصول اخلاق کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (گری، ۲۰۰۹). از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد می‌باشد.

فرضیه کلی: بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۳ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری با امنیت شغلی (**r=۰/۶۱۱**) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین اخلاق کاری با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات اخلاق کاری، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان بیان کرد که با وجود ویژگی‌هایی مثل احتیاط و مراقبت کامل در انجام دادن کار و وظایف، عدم وجود احساس سردی نسبت به کار، کارآمد و کاری بودن، صادقانه کار

---

22. Greenhalgh & Rosenblatt
23. Mauno
24. Davy, Kinicki & Scheck
25Sverke, Hellgren, & Näswall
De Witte

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

کردن، به کار خود اعتقاد داشتن، مولد بودن، میل ورغبت زیادی به کار، وظیفه‌شناسی و سخت کوشی، ابتکار و خلاقیت در کار، بشاش و خوش‌رو بودن، کمک کار ویاری رساندن به دیگران، روحیه جمعی در میان کارکنان می توان شاهد افزایش امنیت شغلی در میان کارکنان بود. بنابراین می توان گفت با افزایش یا افت اخلاق کاری در سازمان میزان امنیت شغلی افراد را افزایش یا کاهش می‌یابد؛ یعنی با افزایش علاقه و دلبستگی، پشتکار و جدیتشان در کار و فعالیت های سازمان کارکنان به سازمان، افزایش و بهبود روابط انسانی و سالم در میان کارکنان، امنیت شغلی آنان افزایش می یابد.

فرضیه۱: بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۴ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۹۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات دلبستگی و علاقه به کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

دلبستگی به کار، ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی های شغلی، نه به زیر بار سنگین مسئولیت رفتن را برآورده می کند (برادلی، ۲۰۰۷).

فرضیه۲: بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۵ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی (r=۰/۳۹۱) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات پشتکار و جدیت در کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

پشتکار و جدیت در کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است (کیاروچی، ۲۰۰۶). گفته می‌شود از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار نام برد (گلمن، ۲۰۰۱).

فرضیه۳: بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۶ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات روابط سالم در محل کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

روابط سالم در محل کار، از امور مختلفی ناشی می‌شود که بی‌تردید یکی از آنها، شناخت جایگاه فرد در محیط کاری خویش است. روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن خوش رویی، ملاحظه‌کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار از جمله شاخص هایی است که برای روابط سالم ذکر شده است (گلمن، ۲۰۰۱).

فرضیه٤: بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۶ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پیرسون بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی (r=۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است (sig < ۰/۰۱)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات روح جمعی و مشارکت در کار، نمرات امنیت شغلی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

روح جمعی و مشارکت در کار را به عنوان یکی از جنبه های مهم رفتارهای اخلاقی در میان همکاران برای برقراری کار تیمی، داشتن صفاتی چون موقعیت‌شناسی، خونسردی به موقع، تعهدداشتن، نفوذ اخلاقی، داشتن عدالت و پرهیز از تبعیض و الگو و راهنما بودن و پیش قدمی در کارها می‌داند (هوم‌فرای، ۱۹۹۵).

همانطوری که نتایج جدول ۷ نشان داد، تحلیل رگرسیون اجرا شده در سه گام صورت گرفته است، که در این سه گام از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری دلبستگی و علاقه به کار به تنهایی ۲۴ درصد؛ دلبستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار با هم ۳۶ درصد و دلبستگی و علاقه به کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم در محل کار با هم ۳۹ درصد از واریانس امنیت شغلی را تبیین می کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمند حقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممبینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و ناهمسو می‌باشد.

در رابطه با محدودیت‌های این پژوهش باید یادآور شد شرایط روحی و روانی واحدهای مورد پژوهش در هنگام پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه و تأثیر بیماری‌های جسمی و روانی تشخیص داده نشده و مسائل اقتصادی و اجتماعی حاکم بر محیط زندگی کارکنان ممکن است بر نتایج مطالعه تأثیرگذار باشد که کنترل آنها از عهده پژوهشگر خارج بود. از محدودیت‌های دیگر این مطالعه می‌توان به استفاده از یک روش پژوهش کمی اشاره کرد؛ زیرا با استفاده از روش تحقیق کیفی از طریق مصاحبه‌های ساخت‌یافته، نیمه‌ساخت‌یافته و ناساخت‌یافته می‌توان به یافته‌های عمیق دست یافت اگر تغییر در هدفهای پژوهش این امکان را فراهم می‌ساخت که از روش‌های کیفی نظیر مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساخت‌یافته استفاده شود، نتایج کامل‌تری به دست می‌آمد؛ علاوه بر این محدود بودن جامعه‌ی آماری نیز از محدودیت‌های دیگر پژوهش بود.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به تأیید فرضیه کلی «بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.» در این راستا پیشنهادات ذیل ارئه می‌شود:

ـ پیشنهاد می گردد روح همکاری و مشارکت را در کارکنان افزایش و میزان بی‌توجهی کارکنان را نسبت به کار و ارزش‌های اخلاقی آنان کاهش دهند؛ این امر از طریق فرآیندهای آموزش، جامعه‌پذیری و همسو ساختن ارزش‌های افراد با ارزش‌های سازمان می‌توان صورت گرفت.

ـ به مسئولین آموزشی پیشنهاد می گردد که شرایط و موقعیتی را فراهم آورند که کارکنان در محیط کاری خود احساس کنند که کاردان و شایسته‌اند که این حس، موقعیت و مزایای آنان را در کار تعیین کند و این امر منجر به تقویت روحیه جمعی و مؤثر بودن آنها در تصمیم گیری، هدف گذاری و تشریک مساعی آنان در حل مشکلات سازمان شود. این شرایط فراهم آورده که در فوق به آن اشاره گردید می تواند میزان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

حس معناداری مسئولیت را در کارکنان حفظ و تقویت کند، این می تواند امنیت شغلی آنان را ارتقا دهد. احترام به منزلت آنان به عنوان افرادی وظیفه شناس و قدردان و تدارک امکانات رفاهی پیشرفت در کار در کنار تشویق آنان برای همکاری و مشارکت گروهی از جمله راهکارهایی برای تقویت امنیت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی است.

با توجه به تأیید فرضیه۱: «بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.» در این راستا پیشنهادات ذیل ارئه می‌شود:

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان کارشان را با علاقه و عشق انجام دهند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان به کارشان دلبستگی داشته باشند.

با توجه به تأیید فرضیه۲: «بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.» در این راستا پیشنهادات ذیل ارئه می‌شود:

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در انجام تکالیف خود سخت کوش و وظیفه شناس باشند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در انجام کارهای سازمان حوصله داشته باشند و تا کار را انجام ندهند دست از آن نکشند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در کارشان پشتکار و جدیت داشته باشند.

با توجه به تأیید فرضیه۳: «بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.» در این راستا پیشنهادات ذیل ارئه می‌شود:

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان قدرشناس زحمات مدیران خود باشند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در محیط کار مراعات دیگران را بکنند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در محیط کار خوش برخورد و روراست باشند.

با توجه به تأیید فرضیه٤: «بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد رابطه معناداری وجود دارد.» در این راستا پیشنهادات ذیل ارئه می شود:

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در محیط کار با دیگران مشورت کنند و روحیه جمعی داشته باشند.

ـ پیشنهاد می گردد که کارکنان در محیط کار سازگار باشند و به مشارکت در امور اعتقاد داشته باشند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فهرست منابع و مآخذ

ـ اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰، ۷-۳۲.

ـ آل آقا، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان حج و زیارت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

ـ خدامرادی، محمد؛ ممبینی، مصطفی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی جنسیت، امنیت شغلی و سابقه کاری. سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران.

ـ محمودی، قاسم؛ سیدحیدر، حسینی. (۱۳۹۶). رابطه هوش عاطفی و اخلاق کاری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوازدهم، شماره ۳: ۹۱-۹۸.

ـ نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر، عیدی، حسین. (۱۳۹۰). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. پژوهش نامهٔ مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال یازدهم، شماره بیست و یک: ۱۷۵-۱۸۴.

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

__ Aparicio-Fenoll,A. (2015). The effect of product market competitionon jobsecurity. Labour Econom-ics,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.

__ Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: More may not be better: National Bureau of Economic Research.

__ Borland, J. (2001). Job stability and job security. Work Rich, Work Poor: Inequality and Economic Change in Australia, Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University, Melbourne, 142-159.

__ Bottery, M. (1993). The teaching of evil. Oxford Review of Education, 19 (3) , 319-336.

__ Bowling, N. A. , Beehr, T. A. , & Lepisto, L. R. (2006). Beyond job satisfaction: A five-year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes. Journal of vocational behavior, 69 (2) , 315-330.

__ Bradley C. (2007). Work ethics: It takes more than skill to be successful in today's job market. Available at: http://www. associatedcontent. com. Accessed: 1 Jan, 2009.

__ Brown, D. R. , & Harvey, D. F. (2011). An experiential approach to organization development.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

__ 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.

__ Davy, J. A. , Kinicki, A. J. , & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. Journal of Organizational Behavior, 323-349.

__ De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. SA Journal of Industrial Psychology, 31 (4) , 1-6.

__ Donna H, Ralph D. (2008). Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. Ethics and Social Welfare; 2 (2) : 183.

__ Goleman DP. (2001). The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publication.

__ Golparvar M, Nadia A. (2011). Mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic with deviant behavior in the workplace. Ethics in Science and Technology; 6 (1). (In Persian).

__ Gray M. (2009). Moral Sources and Emergent Ethical Theories in Social Work. British Journal of Social Work; 40 (6) : 59.

__ Greenhalgh, L. , & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. International Studies of Management & Organization, 40 (1) , 6-19.

__ Haroon M, Fakhar ZHM, Waiza R. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. International Journal of Contemporary Business Studies; 3 (5) : 6.

__ Harrington D, Dolgoff R. (2008). Hierarchies of Ethical Principles for Ethical Decision Making in Social Work. Ethics and Social Welfare; 2 (2) : 183-196.

__ Honarmand Haghighi Chamesghali,H. & bagher Salimi, S. (2014). "The relationship between institutionalization of ethics, quality of work life and Employee job outcomes (Case study: Employee of national Iranian oil product Distribution Company) ". World Essays Journal, 1 (2) , 50–54.

__ Humphrey RH. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. Human Relations; 48 (2) : 97-125.

__ Kiarochi M. (2006). Emotional intelligence in everyday life. Translated by: Najafi V. Tehran: Sokhan Publication. (In Persian)

__ Koonmee, K. , Singhapakdi, A. , Virakul, B. , & Lee, D. -J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. Journal of Business Research, 63 (1) , 20-26.

__ Marta, J. K. , Singhapakdi, A. , Lee, D. -J. , Sirgy, M. J. , Koonmee, K. , & Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. Journal of Business Research, 66 (3) , 381-389.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

__ Mauno, S. , De Cuyper, N. , Tolvanen, A. , Kinnunen, U. , & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23 (3) , 381-393.

__ Mohr, A. T. , & Puck, J. F. (2007). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. European Management Journal, 25 (1) , 25-35.

__ Myers, D. G. , & Diener, E. (1995). Who is happy? Psychological science, 6 (1) , 10-19.

__ Pullen-Sansfaçon A. (2010). Ethics and Conduct in Selfdirected Groupwork: Some Lessons for the Development of a More Ethical Social Work Practice. Ethics and Social Welfare; 1 (4) : 368.

__ Richardson, T. (2005). Environmental assessment and planning theory: four short stories about power, multiple rationality, and ethics. Environmental impact assessment review, 25 (4) , 341-365.

__ 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.

__M Rosenblatt, Z. , & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. Journal of Organizational Behavior, 587-605.

__ Sergiovanni, T. J. (1999). Educational governance and administration: Allyn & Bacon.

__ Starratt, R. J. (1991). Building an ethical school: A theory for practice in educational leadership. Educational administration quarterly, 27 (2) , 185-202.

__ Sverke, M. , Hellgren, J. , & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of occupational health psychology, 7 (3) , 242.

__ Sy, T. , Tram, S. , & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. Journal of vocational behavior, 68 (3) , 461-473.

__ 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.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]