

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 خرم‌آباد، ایران

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد، 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 ($p < 0.01$). علاوه بر این براساس نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل در 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.

مقدمه

روانشناسان صنعتی و سازمانی به دنبال توصیف و تبیین رفتاری سازمانی هستند و در این راستا پژوهشگران به بررسی رفتارهای مختلف کارکنان می‌پردازند (نعمانی و همکاران، ۱۳۹۰). در زندگی سازمانی، امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکر سازمان صرف این مسأله می‌شود (چارنس^۱ 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 (بی و همکاران، 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^۲، 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 تهدید کننده وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (آپاریکو- فنول^۳، ۲۰۱۵).

معیارهای اخلاقی به عنوان شاخص تعیین‌کننده خوبی و بدی رفتارهای افراد می‌باشد (هارینگتون و دولگوف^۴، ۲۰۰۸). اخلاق یانگر هنجرهای رفتاری و مجموعه‌ای از ارزش‌های فردی بوده و معیاری برای قضاوت درباره اعمال فردی می‌باشد (پولن- سانسفاکون^۵، ۲۰۱۰). در تعریفی دیگر اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که درستی و نادرستی رفتار افراد را تعیین می‌کند (هارون^۶ و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق کاری تأثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسه مراتب اصول اخلاق کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (گری^۷؛ ۲۰۰۹؛ دونا و رالف^۸؛ ۲۰۰۸). اخلاق کاری شامل چهار بعد است که عبارتند از: دلیستگی و علاوه به کار!^۹ دلیستگی به کار، ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمیمی 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 می‌کند (برادلی^{۱۰}؛ ۲۰۰۷).

1. Job Security
2. Chameless
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

پژوهشگر دیگری علاقه مندی 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 می شود پشتکار و جدیت در کار^{۱۳} و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است (کیاروچی، ۲۰۰۶^{۱۴}). گفته می شود از ویژگی های این بعد می توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار نام برد (گلمن، ۲۰۰۱^{۱۵}). روابط سالم در محل کار، از امور مختلفی ناشی می شود که بی تردید 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 می شود. همچنین میزان قدرشناس بودن خوش رویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انصباط بودن در محل کار از جمله شاخص هایی است که برای روابط سالم ذکر شده است (گلمن، ۲۰۰۱^{۱۶}). روح جمعی و مشارکت در کار^{۱۷} را به عنوان یکی از جنبه های مهم رفثارهای 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 راهنمای بودن و پیش قدمی در کارها می داند (هومفرای، ۱۹۹۵^{۱۸}).

با مرور فرآیندها و بروندادهای پژوهشی، تحقیقاتی به بررسی رابطه بین اخلاق کاری و امنیت شغلی پرداخته اند؛ برای مثال خدامرادی و ممینی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی و امنیت شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه ای 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 مشتی بر کیفیت زندگی کاری به خصوص بعد امنیت شغلی می گذارد. کونمی و همکاران (۲۰۱۲) رابطه بین نهادینه سازی اخلاق کاری، امنیت شغلی و پیامدهای کاری مدیران منابع انسانی و مدیران بازاریابی و فروش را در ۵۱۴ شرکت تایلندی مورد مطالعه قرار دادند. یافته ها حاکی از وجود رابطه مشتی و معنadar میان این سه متغیر است. نوع ضمنی نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی تأثیر قوی تری 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

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 راه حل‌های مناسب است، از طریق یافته‌ها تحقیق می‌توان مشکلاتی را که در راه پیشرد اهداف تعلیم و تربیت وجود دارد شناسایی کرد و برای برطرف کردن آنها به صورت علمی به چاره‌اندیشی پرداخت در این تحقیق به بررسی بین رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی دیران 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 خرم‌آباد می‌باشد که تعداد آنها برابر ۳۶۰ نفر بود. براساس جدول کرجی و مورگان^۱ از تعداد ۳۶۰ نفر کل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد، که ۴۰ نفر زن و ۳۲۰ نفر مرد بودند، حداقل حجم نمونه برای 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: دلستگی و علاقه به کار گویه‌های (۱ تا ۶)، پشتکار و جدیت در کار (۷-۱۲)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۳-۱۷)، روح جمعی و مشارکت در کار (۱۸-۲۳) شامل ۲۳ گویه می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد. صالحی و باباجانی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان داشگاه روانی 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 می‌باشد و این بدین معناست که پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد. آل آقا (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در

بین کارکنان سازمان حج و زیارت نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی را 0.831 بدست آورده‌ند که ضریب رضایت‌بخش و مطلوبی می‌باشد.

همچنین در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها 30 نفر از جامعه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه در میان آنها توزیع گردید. پس از تکمیل، پرسشنامه جمع آوری گردید. برای بررسی میزان پایایی آنها از نرم افزار آماری SPSS برای بدست آوردن ضریب «آلفای کرونباخ» استفاده شد. نتایج ضریب آلفای کرونباخ با اجرای مقدماتی و نهایی روی 30 نفر از کارکنان برای کل مقیاس فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در جدول 1 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	0.875	0.891
دلبستگی و علاوه به کار	۶ تا ۱	0.735	0.727
پشتکار و جدیت در کار	۱۲ تا ۷	0.695	0.708
روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۷ تا ۱۳	0.841	0.815
روح جمعی و مشارکت در کار	۲۳ تا ۱۸	0.854	0.869

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران

این پرسشنامه دارای 30 گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل (۱-۲)، جایگایی کمتر در شغل (۳-۵)، انتخاب شغل مناسب (۶-۷)، رضایت شغلی (۸-۱۰)، رضایت اقتصادی (۱۱-۱۳)، عاطفی بودن محیط کار (۱۴-۱۶)، احساس آرامش در کار (۱۷-۲۰)، واستگی به سازمان (۲۱-۲۳)، دفاع از سازمان (۲۴-۳۰) می‌باشد. طیف پاسخ‌دهی پرسشنامه از نوع لیکرت (کاملاً مخالف 0 ، مخالف 1 ، نظری ندارم 2 ، موافق 3 ، کاملاً موافق 4) می‌باشد. سوال‌های 5 و 27 این پرسشنامه به شیوه معکوس نمره گذاری 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 (1390) ضریب آلفای کرونباخ 0.90 بدست آمد که ضریب رضایت‌بخش و مطلوبی می‌باشد. نتایج ضریب آلفای کرونباخ با اجرای مقدماتی و نهایی روی 30 نفر از کارکنان برای کل مقیاس رضایت شغلی به ترتیب برابر 0.879 و 0.898 بدست آمد.

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-اسمیرنوف ضربه 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)، فوق لیسانس و بالاتر ۴۸ نفر (٪/۲۵) و تعداد افرادی که بی‌پاسخ ۴ نفر (٪/٪/۲) می‌باشند. همچنین تعداد افراد دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال ۳۳ نفر (٪/۱۷)، ۶ تا ۱۰ سال ۴۳ نفر (٪/۲۳)، ۱۱ تا ۱۵ سال ۲۷ نفر (٪/۱۴)، ۱۶ تا ۲۰ سال ۶۵ نفر (٪/۳۵)، ۲۱ تا ۴۳ نفر (٪/۱۷) و تعداد افراد بی‌پاسخ ۴ نفر (٪/٪/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 جذب 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 می‌شود 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 ضربه همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۳ نشان داده شده است.

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 ($r=0.611$) در سطح آلفای 0.01 معنی دار است ($<0.01 < sig$)، لذا چنین استباط می‌شود 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.

فرضیه ۱: بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.

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

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی 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 ($r=0.492$) در سطح آلفای 0.01 معنی دار است ($<0.01 < sig$)، لذا چنین استباط 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.

فرضیه ۲: بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد.

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

جدول ۵: 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

همانطوری که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پرسون بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی ($\text{sig} = 0.391$) در سطح آلفای 0.01 معنی دار است (< 0.01), 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.

فرضیه ۳: 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 پرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۶ نشان داده است.

جدول ۶: 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 پرسون بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی ($\text{sig} = 0.432$) در سطح آلفای 0.01 معنی دار است (< 0.01), لذا چنین استنباط می‌شود 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.

فرضیه ۴: 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 پرسون 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 پرسون بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی ($\text{sig} = 0.432$) در سطح آلفای 0.01 معنی دار است (< 0.01), لذا چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹٪ بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی رابطه

ثبت 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 براوی ابعاد اخلاق کاری

سطح معناداری	F آماره	ضریب تعیین (R2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)	متغیرهای پیش‌بین باقی‌مانده در تحلیل	گامها
۰/۰۰۱	۵۸/۸۹	۰/۲۴۲	۰/۴۹۲	دلبستگی و علاقه به کار	گام ۱
۰/۰۰۱	۵۲/۶۹	۰/۳۶۵	۰/۶۰۵	دلبستگی و علاقه به کار + روح جمعی و مشارکت در کار	گام ۲
۰/۰۰۱	۳۹/۱۷	۰/۳۹۲	۰/۶۲۶	دلبستگی و علاقه به کار + روح جمعی و مشارکت در کار + روابط سالم در محل کار	گام ۳

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 پیش‌بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری دلبستگی و علاقه به کار به ترتیب ۲۴ درصد ($R^2 = 0/242, F = 58/89, \text{sig} < 0/01$)؛ دلبستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار با هم ۳۶ درصد ($R^2 = 0/365, F = 52/69, \text{sig} < 0/01$) و دلبستگی و علاقه به کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم در محل کار با هم ۳۹ درصد ($R^2 = 0/392, F = 39/17, \text{sig} < 0/01$) از واریانس امنیت شغلی را تبیین می‌کنند.

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

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

همانطوری که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهند، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری دلستگی 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 می‌شود. این احتياجات 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 احتياجات 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 را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند 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 نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است (عربابی، ۱۳۸۰).

طبق تعریف، عدم امنیت شغلی را تحت عنوان ناتوانی در کشیده برای حفظ تداوم مطلوب موقعیت کاری که در معرض تهدید است، می‌توان درک کرد (گرینهالق و روزنبلات^{۲۰}، ۲۰۱۰^{۲۱}). 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 دادن شغل است (مانو^{۲۲} و همکاران، ۲۰۱۴^{۲۳}). 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، ۱۹۹۷^{۲۴}). 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، ۲۰۰۲^{۲۵}، دویت، ۲۰۰۵^{۲۶}؛ گرینهالق و روزنبلات، ۲۰۱۰^{۲۷}). 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^{۲۸}) . اخلاق کاری تأثیر اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و سلسله مراتب اصول اخلاقی کاری ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (گری، ۲۰۰۹^{۲۹}). از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد می‌باشد.

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

برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد 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 ($\chi^2 = 611 / 610$) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است ($p < 0.01$ Sig)، لذا چنین استبطان می‌شود 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 می‌باید. این یافته با نتایج پژوهش‌های هماهنگ و همسو هنرمندحقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴^{۳۰}، مارتا و همکاران ۲۰۱۳^{۳۱}، کونمی و همکاران ۲۰۱۲^{۳۲}، ولی با نتایج پژوهش‌های خدامرادی و ممینی (۱۳۹۶^{۳۳}، ناهمانگ 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

کردن، به کار خود اعتقاد داشتن، مولد بودن، میل ورغبت زیادی به کار، وظیفه‌شناسی و سخت کوشی، ابتكار و خلاقیت در کار، بشاش و خوش رو 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 می یابد؛ یعنی با افزایش علاوه 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.

فرضیه ۱: 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 پرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۴ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پرسون بین دلبستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی ($\text{Sig} = 0,092$) در سطح آلفای $0,01$ معنی دار است ($< 0,01$ Sig)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای 99% 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 می یابد. این یافته با نتایج پژوهش های هماهنگ و همسو هنرمند حقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش های خدامرادی و ممینی (۱۳۹۶)، نامهانگ و نامسو می باشد.

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

فرضیه ۲: 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 پرسون استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول ۵ نشان داد مقدار بدست آمده برای ضریب همبستگی پرسون بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی ($\text{Sig} = 0,091$) در سطح آلفای $0,01$ معنی دار است ($< 0,01$ Sig)، لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای 99% 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 می یابد. این یافته با نتایج پژوهش های هماهنگ و همسو هنرمند حقیقی و باقرسلیمی (۲۰۱۴)، مارتا و همکاران (۲۰۱۳)، کونمی و همکاران (۲۰۱۲)، ولی با نتایج پژوهش های خدامرادی و ممینی (۱۳۹۶)، نامهانگ و نامسو می باشد.

پشتکار و جدیت در کار و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده 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).

فرضیه ۳: 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 (۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است ($\text{sig} < 0/01$)، لذا چنین استنباط می‌شود 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 تفاوت‌هایی 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 شاخص‌هایی است که برای روابط سالم ذکر شده است (گلمن، ۲۰۰۱).

فرضیه ۴: 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 (۰/۴۳۲) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است ($\text{sig} < 0/01$)، لذا چنین استنباط می‌شود 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.

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، خوسردی به موقع، تعهدداشتن، نفوذ اخلاقی، داشتن عدالت و پرهیز از تبعیض و الگو و راهنمابودن 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 دلستگی و علاقه به کار به تنهایی ۲۴ درصد؛ دلستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار با هم ۳۶ درصد و دلستگی 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 می‌کنند. 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 ممینی (۱۳۹۶)، ناهماهنگ و نامسو می‌باشد.

در رابطه با محدودیت‌های این پژوهش باید یاد آور شد شرایط روحی و روانی واحدهای مورد پژوهش در هنگام پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشناهه 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 نظری 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 ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد 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.
- به مسئولین آموزشی پیشنهاد می‌گردد که شرایط و موقعیتی را فراهم آورند که کارکنان در محیط کاری خود احساس کنند که کارداران 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 تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و تشریک مساعی آنان در حل مشکلات سازمان شود. این شرایط فراهم آورده که در فوق به آن اشاره گردید می‌تواند میزان

حس معناداری مسئولیت را در کارکنان حفظ و تقویت کند، این می‌تواند 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 فرضیه ۱: «بین دلستگی و علاقه به کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد». در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان کارشان را با علاقه و عشق انجام دهند.
- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان به کارشان دلستگی داشته باشند.

با توجه به تأیید فرضیه ۲: «بین پشتکار و جدیت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و

پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد». در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در انجام تکالیف خود سخت کوش و وظیفه شناس باشند.
- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در انجام کارهای سازمان حوصله داشته باشند و تا کار را انجام ندهنند دست از آن نکشند.

- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در کارشان پشتکار و جدیت داشته باشند.

با توجه به تأیید فرضیه ۳: «بین روابط سالم در محل کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و

پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد». در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان قدرشناس زحمات مدیران خود باشند.
- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در محیط کار مراعات دیگران را بکنند.
- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در محیط کار خوش برخورد و رواست باشند.

با توجه به تأیید فرضیه ۴: «بین روح جمعی و مشارکت در کار با امنیت شغلی کارکنان اداره کل

آموزش و پرورش شهر خرم آباد رابطه معناداری وجود دارد». در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در محیط کار با دیگران مشورت کنند و روحیه جمعی داشته باشند.
- پیشنهاد می‌گردد که کارکنان در محیط کار سازگار باشند و به مشارکت در امور اعتقاد داشته باشند.

فهرست منابع و مأخذ

- اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری.
- فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۹ و ۳۰، ۷-۳۲.
- 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.
- خدامرادی، محمد؛ ممینی، مصطفی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاقی حرفه‌ای بر تعهد سازمانی جنسیت، امنیت شغلی و سابقه کاری. سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران.
- محمودی، قاسم؛ سید حیدر، حسینی. (۱۳۹۶). رابطه هوش عاطفی و اخلاق کاری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوازدهم، شماره ۳: ۹۱-۹۸.
- نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر، عیدی، حسین. (۱۳۹۰). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال یازدهم، شماره بیست و یک: ۱۷۵-۱۸۴.
- 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](http://www.associatedcontent. com). Accessed: 1 Jan, 2009.
- Brown, D. R. , & Harvey, D. F. (2011). An experiential approach to organization development.

- 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 Haghghi 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.

- 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.