



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری (مطالعه مورد: شهرداری مرکزی ساری)

امیر خرم فر^۱، دانیال رحیمی فرح آبادی^۲، علی گرجی کرسامی^۳، حسن بخشیان فرح آبادی^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر Amir.mazai2016@gmail.com

^۲ کارشناسی مهندسی برق قدرت، دانشگاه آزاد اسلامی ساری danial.r7293@gmail.com

^۳ دانشجوی دکتری جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران، تهران drali.gorjik@gmail.com

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت مدیریت بازرگانی گرایش بین الملل موسسه آموزش عالی ادیب ساری Hasan.farahabadi63@gmail.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری (مطالعه مورد شهرداری مرکزی ساری) انجام پذیرفت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری را ۱۹۱ نفر از زنان شاغل در شهرداری مرکزی ساری تشکیل داده اند. براساس جدول نمونه گیری استاندارد مورگان (۱۹۷۰) ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. برای دسترسی به نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار مورد نظر در تحقیق حاضر پرسشنامه جو سازمانی هالپین کرافت و پرسشنامه محقق ساخته امنیت شغلی کارکنان بوده است. آلفای کرانباخ برای پرسشنامه پرسشنامه جو سازمانی هالپین کرافت برابر با ۰/۸۵ و برای پرسشنامه امنیت شغلی کارکنان ۰/۸۲ بوده است. به منظور آزمون فرضیات تحقیق از آزمون آماری پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون، و آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. یافته های تحقیق بیانگر آن است بین جو سازمانی و مولفه های آن مانند (مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی) و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه معنا داری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان داد مولفه های فاصله گیری، روحیه گروهی و نفوذ و پویایی به ترتیب بیشترین تاثیر گذاری و مولفه های صمیمیت، علاقه مندی، و مزاحمت به ترتیب کمترین تاثیر گذاری را دارند.

واژه های کلیدی: زنان، جو سازمانی، امنیت شغلی، زنان شاغل و.....



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می شوند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می بخشند و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کنند. امروزه بیش از هر زمان دیگر مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان ها و در پی آن یک جامعه و کشور در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. در آستانه ورود به قرن بیست و یکم تغییرات و تحولات جوامع بسیار سریع و پر شتاب است. سازمان ها به عنوان بخشی از نظام های پویای اجتماعی نیز همواره در تغییر بوده و با ساختار دهی مجدد و به کارگیری روش های نوین به دنبال تحقق اهداف راهبردی و عملیاتی برای حضور در عرصه رقابت هستند. بدون شک در جریان این تغییر و تحول منابع انسانی نقش اساسی را ایفا می کند. نقشی که در فرایند های راهبردی و عملیاتی سازمان ها به عنوان عنصر مهم شناخته می شود (ناظم و همکاران، ۱۳۸۸).

امنیت شغلی زندگی سازمانی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خودمشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کنند، به طوری که از نظر تخصصی و توان مندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد. در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنابراین به اعتقاد روان شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی یکی از عوامل بوجود آورنده رضایت شغلی است. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد. وقتی بحث امنیت شغلی می شود موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شود. در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهر امنیت شغلی را تضمین می کند، ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می شوند و این امر امنیت شغلی آنان را واقعا به خطر می اندازد. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که بجای وابستگی افراد به سازمان بایستی سازمان ها وابسته به افراد باشند و این در گرو این است که سازمان ها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان از ابعاد مختلف بالندگی لازم را کسب کنند. بنابراین دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین کننده امنیت شغلی نیست، بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می کنند. بنابراین یکی از عواملی که از نظر نگارندگان تحقیق می تواند بر امنیت شغلی کارکنان تاثیر بگذارد، جوسازمانی می باشد. زیرا انسان موجودی اجتماعی است و از این رو زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند. بین آنها مجموعه ای از کارکرد ها، باورها، هنجارها و ارزش ها میانشان پدیدار می شود، که بر شیوه رفتار آنها اثر می گذارد. پیداست که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمان های متشکل از هموعان خود زندگی کند بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان ها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته، یا این که دست کمتر تحت تاثیر آنهاست. به همین رو ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمان ها از موضوع های مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است. جو به مجموعه ای از جو سالم و مطلوب، که ممکن است بر روابط حرفه ای کارکنان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین کارکنان به وجود آورد و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم که ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس به وجود آورد و هر گونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند. استرس های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می شود که تحلیل رفتگی نام دارد. لذا بررسی جو سازمانی اهمیت زیادی در بسیاری از موضوعات سازمان بخصوص در حوزه رفتار سازمانی دارد و امنیت شغلی کارکنان بویژه زنان شاغل در سازمان ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد. (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹).

محقق با مطالعه اولیه در ادبیات نظری با این سوال مواجه شده که با توجه به تغییرات شدید در سازمان هایی مانند سازمان شهرداری ساری در سالهای اخیر و همچنین جو سازمانی حاکم بر این سازمان، امنیت شغلی کارکنان بویژه زنان شاغل چقدر از این موضوع تاثیر پذیرفته است؟ محقق با این سوال مواجه شده که آیا بین جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه وجود دارد؟



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



اهمیت و ضرورت تحقیق

امنیت شغلی یکی از دغدغه های مهم کارکنان سازمان ها است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می شود و گاهی اوقات برای کارکنان و سازمان ها مشکل آفرین است. در عصر حاضر امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه قرار گرفته است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسانها است (مومنی و همکاران، ۱۳۸۸). در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمان ها بایستی، به افراد وابسته شوند، یعنی سازمان ها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کاری فراهم کنند. تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده و در عین حال امنیت شغلی خود را نیز فراهم نمایند. (میرباقری و همکاران، ۱۳۸۸). و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند. تواناشدن کارکنان یک سازمان بدین صورت تضمین کننده امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی های کسب شده می توانند جذب شوند. شیوه عملکرد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که بر عهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ و یا جو مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. نظر به اینکه جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک، رفتار و حالت اعضاء، از جمله امنیت شغلی بویژه امنیت شغلی زنان شاغل را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸) این تأثیرات می تواند موجب انگیزش و یا ضعف آن شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی نقش می بندد. بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضاء، رفتار سازمانی آن ها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. کارایی و توسعه سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. سازمان هایی که دارای جو سازمانی خوبی هستند بالطبع دارای کارکنانی بشاش و اجتماعی هستند که با اعتماد به نفس قوی تری بر سر کار حاضر می شوند و همچنین کارکنان سازمان به اثربخشی خود سازمان اعتماد زیادتری دارند و نسبت به سازمان وفاداری و تعهد بیش تری از خود نشان می دهند (خسرویان و همکاران، ۱۳۸۹).

و به تبع آن احساس امنیت شغلی بیشتری خواهند داشت. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی مطلوب است که منجر به جذب و بقا کارکنان و افزایش امنیت شغلی بویژه امنیت شغلی زنان شاغل در سازمان می شود، مهم ترین پیامد جو سازمانی این است که بر ادراک و احساس عضویت کارکنان در سازمان تأثیر می گذارد و مشخص می کند که آیا آنان سازمان را از نظر روانشناختی پاداش دهنده و مطلوب تجربه می کنند یا نه. و این مطلب به نوبه خود اثر بسزای در سطوح اخلاقی، انگیزشی، خشنودی و تمایل کارکنان به ماندن، امنیت شغلی بویژه امنیت شغلی زنان شاغل در سازمان می گذارد.

مروری بر مطالعات انجام شده

علیرغم تلاش ها و مطالعات انجام شده، متأسفانه تحقیقات مشابه در ارتباط با موضوع تحقیق در داخل و خارج از کشور از سوی محقق یافت نشده است و محقق با توجه به بضاعت علمی و تلاش های مجدانه ای که انجام داده است فقط توانسته موضوعاتی که به نوعی به طور غیر مستقیم در این حوزه در داخل کشور انجام شده است در این بخش به آن بپردازد. که بشرح ذیل می باشند:

گلکار (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی تمایل به ترک خدمت کارکنان مرد مؤسسات آموزش عمومی و عالی در شهر کرمان انجام داده است که نتایج نشان داد بین دو عامل فشار روانی مربوط به کار و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر کارکنانی که فشار روانی بیشتری را در حین انجام کار متحمل می شدند تمایل به ترک خدمت بیشتری نسبت به کارکنانی که فشار روانی کمتری را متحمل می شدند داشتند. بین دو عامل سبک رهبری و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری وجود دارد. بدین معنا کارکنانی که سرپرستان شان دارای سبک رابطه مدار قوی ضابطه مدار قوی بودند تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند. بین دو عامل حقوق و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری وجود دارد. به عبارتی کارکنانی که حقوق کمتری دریافت می کردند تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند. بین عوامل جمعیت شناختی (سن سابقه کار و سطح تحصیلات) و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری مشاهده نگردید. بین دو عامل انگیزش شغلی و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری وجود دارد. بدین معنا کارکنانی که انگیزش شغلی کمی دارند تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



محمدی و همکاران (۱۳۸۶) تحقیقی تحت عنوان بررسی علل ترک خدمت متخصصین نیروگاه ها انجام داده اند که نتایج نشان داد بیشترین همبستگی عوامل نه گانه (رضایت از حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، زمینه های رشد و بروز خلاقیت، وضعیت مدیریت و تصمیم گیری، احساس امنیت شغلی، وضعیت روابط انسانی و اداری و علاقه مندی به کار و شرکت) با تمایل به ترک شغل کارکنان مربوط به متغیر های رضایت از حقوق و مزایای در یافتی، علاقه مندی به کار و شرکت و امنیت شغلی می باشد. همچنین آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان می دهد که تنها از طریق سه متغیر حقوق و مزایای دریافت، احساس امنیت شغلی و نگرش به کار می توان ۲۶ درصد تغییرات تمایل به ترک شغل را پیش بینی نمود. در صورتی که مدیریت سازمان مترصد کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان متخصص باشد، باید میزان رضایت کارکنان از دریافت های سازمانی و احساس امنیت شغلی را افزایش داده و نسبت به ایجاد نگرش مثبت به کار و سازمان اقدام نماید.

بابایی زکلیکی، مومنی (۱۳۸۸) پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی انجام داده اند. که از یافته های فوق می توان به این نتیجه رسید که توانمندی های عاطفی مدیران تأثیر بسزایی در موفقیت آنان دارد و موجب رشد و تعالی جو سازمانی می شود. علاوه بر آن، نتایج آماری نشان می دهد که از بین ابعاد هوش عاطفی، مولفه های خودآگاهی و آگاهی اجتماعی مدیر بیشترین تأثیر را بر جو سازمانی دارند. همچنین از بین مولفه های جو سازمان، اعتبار مدیر بیشترین تأثیر را از هوش عاطفی وی می گیرد. دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی علوم پزشکی همدان انجام داده اند که یافته ها نشان می دهد جو سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد. از بین مولفه های جو سازمانی، روحیه گروهی، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری و نفوذ و پویایی رابطه مثبت و مزاحمت و تأکید بر تولید رابطه معکوس و معنی داری با تعهد سازمانی دارند کلیه ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) نیز رابطه مثبت و معنی داری با جو سازمانی دارند. همچنین بر اساس یافته های پژوهش حاضر، بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران به سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد.

علیزاده (۱۳۸۳) تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر بر تمایل ترک شغل کارکنان انجام داده است که نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین مولفه های تعهد سازمانی، مولفه های تناسب فرد-سازمان، مولفه های خشنودی شغلی و عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی، و بین مولفه های فشارهای روانی ناشی از محیط کار با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین تمایل به ترک شغل با سن، طبقه شغلی و استخدام رسمی رابطه منفی و با سطح تحصیلات رابطه مثبت دارد؛ اما، مطالعات انجام گرفته در زمینه ارتباط بین جنسیت و تمایل به ترک شغل به نتایج بسیار متناقضی منجر شده است.

نتایج پژوهشی که لیمن (۲۰۰۳) بر روی یکصد شرکت برتر با مصاحبه با هزاران کارمند انجام داد نشان می دهد، عوامل ایجادکننده جو سازمانی متعالی پنج متغیر اعتبار، احترام، عدالت، افتخار و صمیمیت مرتبط است. سه متغیر اول بر روی هم بیانگر مفهوم اعتماد است. در واقع اعتماد قوی کارکنان به سازمان و مدیریت، عامل اصلی محیط متعالی برای کار تلقی می شود. از نظر وی محیط متعالی برای کار جایی است که کارکنان به مدیریت سازمان اعتماد دارند و به کاری که انجام می دهند افتخار می کنند و از رابطه با همکاران خود لذت می برند. در واقع احساس کارکنان نسبت به محیط کار را می توان به سه شکل مورد توجه قرار داد (همین ابعاد، اساس تمایز بین محیط کار معمولی و خوب، و محیط کار متعالی یا ایده آل را تشکیل می دهد).

پژوهش های چهل ساله ی گروپ (۲۰۰۳) نشان می دهد جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. این بررسی ها بیانگر آن است که جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه های جابجایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت کالا، نوآوری و ریسک پذیری می شود که نتیجه نهایی این تأثیرات افزایش سودآوری و وفاداری مشتریان است.

سونیل راملال (۲۰۰۶) در مقاله ای کوشیده است تا نظریات انگیزشی را در هم آمیخته و توجیهی پیدا کند که عوامل انگیزشی چگونه موجب ماندگاری پرسنل می شود. در این پژوهش به گزارش سال ۱۹۹۸ هیأت امور کشوری اشاره شده که در آن میزان ترک خدمت در سازمان ها به بالاترین حد خود تا آن زمان رسیده است. همچنین، خاطرنشان شده است که علیرغم اجرای شمار گوناگونی از برنامه های حفظ و نگهداشت کارکنان، این اقدامات؛ اغلب بر مبنای درست تئوریک استوار نبوده اند. افزون بر این، به نقل از هیل یادآوری گردیده

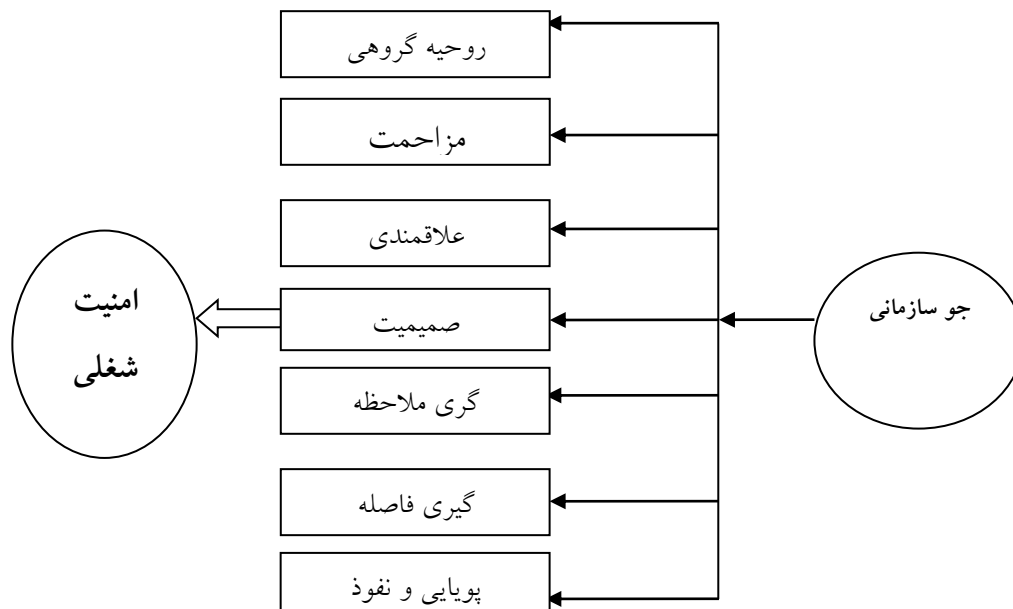
است که ۸۶٪ از کارفرمایان در جذب کارکنان جدید با دشواری هایی رو به رو بودند و نیز ۵۸٪ از سازمان ها ادعا کرده اند که حفظ و نگهداری کارکنان نسبتا دشوار می باشد.

شلی لنگان (۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود به نقل از گزارش هیأت امور کشوری، متوسط زمان ماندگاری در یک شغل را ۴ سال ذکر کرده است. این تحقیق مدعی است که تفکر امنیت شغلی؛ امروزه دیگر برای اغلب کارکنان و داوطلبان کار، از دغدغه های اصلی به شمار نمی رود.

شوایزر کارن (۲۰۰۴) نیز در این زمینه چنین نتیجه گیری می کند که اگر سازمان کارکنانی را که شایسته هستند به کار بگیرد و به آنها انگیزه کافی ببخشد، و کاری طاقت فرسا، به آنها تحمیل ننماید، و آنها را آموزش بدهد، و نظام پرداخت مناسبی در مقایسه با رقبای آنها طراحی کنند؛ ماندگاری پرسنل افزایش خواهد یافت. اگرچه این تحقیق، ترک سازمان و به عبارت دیگر، ورود کارکنان جدید را فی نفسه بد ندانسته، چرا که مزایایی نیز برای کار مترتب است.

هارکنس، جیمزمی، و لی (۲۰۰۱) نیز دریافته های پژوهش خود خاطرنشان کرده اند که عواملی از قبیل رشد و توسعه شغلی توأم با فراگیری، کارچال و چالش آور، کار معنی دار و حس انجام کاری برای یک مجموعه، بخشی از یک گروه بوده اند، روسای خوب داشتند، قدردانی شدند در برابر کارهای خوب انجام شده و برخی عوامل دیگر؛ از مهم ترین دلایلی به شمار می روند که کارکنان را در سازمان نگه داشته و از ترک خدمت آنها جلوگیری می کنند.

مدل مفهومی تحقیق



فرضیه ها

فرضیه اصلی: بین جوسازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین مولفه روحیه گروهی و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.
۲. بین مولفه مزاحمت و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.
۳. بین مولفه علاقمنندی و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.
۴. بین مولفه صمیمیت و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.
۵. بین مولفه ملاحظه گری و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.
۶. بین مولفه فاصله گیری و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.

۷. بین مولفه نفوذ و پویایی و امنیت شغلی زنان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه زنان شاغل در شهرداری مرکزی ساری که بصورت رسمی و پیمانی و قرارداد می باشند به تعداد ۱۹۱ نفر تشکیل می دهند. براساس جدول استاندارد مورکان (۱۹۷۰) ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. برای دسترسی به نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر از روش های کتابخانه ای و پرسشنامه ای استفاده شده است. که ابزار مورد نظر در تحقیق حاضر شامل دو پرسشنامه است. پرسشنامه اول جو سازمانی هالپین و کرافت و پرسشنامه دوم پرسشنامه محقق ساخته امنیت شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است.

روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات:

علیرغم اینکه پرسشنامه جو سازمانی در این تحقیق استاندارد بوده است لیکن محقق برای اطمینان بیشتر به بررسی روایی و پایایی هر دو پرسشنامه پرداخته است. برای تعیین روایی آزمون با توجه به مطالعات نظری متغیرهای پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت و سپس متغیرهای شناسایی در اختیار متخصصان و اهل فن جهت اعلام نظر برای سنجش روایی ارسال گردید. هر کدام از پرسشنامه ها از دو قسمت تشکیل شده است: بخش اول بیشتر شامل سوال های جمعیت شناختی و سوال های مرتبط با متغیرهای مورد نظر می باشد و بخش دوم بر اساس پرسشنامه استاندارد مدل لیکرت طراحی شده است. پس از اصلاحاتی که از طریق اعتبار محتوا انجام گرفت، مشخص شد که ابزار گردآوری اطلاعات با سنجش سوالات پژوهش تطبیق داشت. بنابراین می توان نتیجه گرفت که ابزار گردآوری اطلاعات همان عواملی را که انتظار می رفته سنجیده است در نتیجه از روایی لازم برخوردار است. پایایی محاسبه شده از طریق ضریب آلفای کرانباخ در این پژوهش برابر با ۰/۸۵ برای پرسشنامه جو سازمانی و ۰/۸۲ برای پرسشنامه امنیت شغلی کارکنان بوده است. این ضریب بین صفر تا یک متغیر است و هر چه بزرگتر از ۰/۵ و به یک نزدیکتر باشد، مطمئن تر بوده و هر چه از ۰/۵ کوچکتر باشد از میزان پایایی و پذیرش آن کاسته می شود. پس با توجه به ضریب بدست آمده، نتیجه می گیریم که سوالات پرسشنامه از هماهنگی درونی برخوردار بوده و پرسشنامه پایاست. در این پژوهش پایایی پرسش نامه ها، با استفاده از روش آلفای کرانباخ محاسبه شده است.

جدول ۱- آلفای کرانباخ مربوط به مولفه های جو سازمانی

روحیه گروهی	مزاحمت	علاقمندی	صمیمیت	ملاحظه گیری	فاصله گیری	نفوذ و پویایی	جو سازمانی
۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲۸
۰/۸۴	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۸۰	۰/۸۵

جدول ۲- آلفای کرانباخ مربوط به پرسشنامه امنیت شغلی

امنیت شغلی	تعداد سوال
۱۷	
۰/۸۲	آلفای کرانباخ

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از اجرای پروژه حاضر با توجه به اهداف از پیش تعیین شده از آزمون های آماری ذیل استفاده شد: الف) آمار توصیفی: استفاده از آمار توصیفی به منظور ترسیم جداول، نمودار، فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و... جهت تحلیل توصیفی داده های حاصل از اجرای طرح های پژوهش حاضر. ب) آمار استنباطی: در این پژوهش جهت رد یا تایید فرضیه های پژوهش و تعمیم نتایج نمونه به جامعه آماری از آزمون نرمالیت (سنجش نرمال بودن داده ها) و آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون (۲) استفاده شده است. بدین منظور ما ابتدا از آزمون نرمالیت جهت تعیین نوع آزمون آماری پارامتریک و ناپارامتریک استفاده کردیم و با آزمون نرمالیت داده ها مشخص شده است که به دلیل نرمال بودن داده ها، ما بایستی از آزمون های پارامتریک در این تحقیق استفاده کنیم بنابراین با توجه بررسی های بعمل آمده

مناسب ترین آزمون برای آزمون فرضیه های تحقیق آزمون ضریب همبستگی پیرسون (r) بوده است. از آنجا که ما در این تحقیق به دنبال بررسی همبستگی بین متغیرها بوده ایم. چون آزمون همبستگی پیرسون جزو آزمون های آماری پارامتریک بوده و مناسب ترین آزمون بوده است. به منظور بررسی همبستگی و ارتباط بین فرضیه های هفتگانه یعنی بین مولفه های جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده نموده ایم. آزمون ضریب همبستگی پیرسون آزمونی است که از آن برای سنجش ارتباط و همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده می شود. و ضریب همبستگی پیرسون بین +1 و -1 نوسان است که هرچه ضریب بدست آمده که به عدد یک نزدیک تر باشد بیانگر میزان همبستگی بین متغیرها می باشد. همچنین از آزمون رگرسیون چند متغیره جهت آزمون متغیرهای تحقیق استفاده شده است.

یافته های تحقیق

نتیجه	سطح معنی داری	درجه آزادی df	آماره r پیرسون	تعداد نمونه	متغیرها	ردیف
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۷۴۹	۱۲۳	جوسازمانی و امنیت شغلی	فرضیه اصلی
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۴۹۱	۱۲۳	روحیه گروهی و امنیت شغلی	فرضیه ۱
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۵۱۳	۱۲۳	مزاحمت و امنیت شغلی	فرضیه ۲
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۶۷۱	۱۲۳	علاقتمندی و امنیت شغلی	فرضیه ۳
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۷۰۱	۱۲۳	صمیمیت و امنیت شغلی	فرضیه ۴
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۶۸۲	۱۲۳	ملاحظه گری و امنیت شغلی	فرضیه ۵
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۵۴۹	۱۲۳	فاصله گیری و امنیت شغلی	فرضیه ۶
H1 تایید	۰/۰۰۰	۱۲۱	۰/۵۳۷	۱۲۳	نفوذ و پویایی و امنیت شغلی	فرضیه ۷

جدول ۳- خلاصه نتایج آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون فرضیه های تحقیق

با توجه جدول فوق، چون آماره r همبستگی پیرسون محاسبه شده (آماره r = ۰/۴۹۱ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه اول)، (آماره r = ۰/۵۱۳ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه دوم)، (آماره r = ۰/۶۷۱ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه سوم)، (آماره r = ۰/۷۰۱ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه چهارم)، (آماره r = ۰/۶۸۲ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه پنجم)، (آماره r = ۰/۵۴۹ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه ششم)، (آماره r = ۰/۵۳۷ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه هفتم)، در سطح اطمینان ۹۵٪، ($\alpha = ۰/۰۵$)، و درجه آزادی $df = ۱۲۳ - ۲ = ۱۲۱$ از جدول بحرانی ($r = ۰/۱۹۸$) بزرگتر است، بنابراین فرضیه ی صفر (H_0) رد و فرضیه ی تحقیق قویا توسط داده ها تایید می شود، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می گیریم که: بین مولفه های جو سازمانی مانند (مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت، مولفه علاقتمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی) و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه معنا داری وجود دارد.

همچنین در مجموع با توجه جدول فوق، چون آماره r محاسبه شده (آماره r = ۰/۷۴۹ = آماره r محاسبه شده و $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ برای فرضیه اصلی)، در سطح اطمینان ۹۵٪، ($\alpha = ۰/۰۵$)، و درجه آزادی $df = ۱۲۳ - ۲ = ۱۲۱$ از جدول بحرانی ($r = ۰/۱۹۸$) بزرگتر است، بنابراین فرضیه ی صفر (H_0) رد و فرضیه ی تحقیق قویا توسط داده ها تایید می شود، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می گیریم که: بین جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه معنا داری وجود دارد.

تحلیل رگرسیون:

برای آنکه بتوان تاثیر همزمان چند متغیر مستقل را بر روی متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل را سنجید و چون داده ها قبل از طبقه بندی در سطح فاصله ای می باشد، از رگرسیون چند متغیر استفاده شده است که مناسب اهداف و داده های فاصله ای می باشد. در واقع از طریق آزمون رگرسیون چند متغیره می توان تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل پیش بینی کرد. تحلیل رگرسیون

چند متغیره امنیت شغلی زنان شاغل و جو سازمانی (مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت ، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گیری، مولفه فاصله گیری ، مولفه نفوذ و پویایی):

آزمون رگرسیون چند متغیره امنیت شغلی زنان شاغل نشان می دهد که متغیرهای مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گیری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی در سطح ۰/۹۹ درصد بر روی امنیت شغلی زنان شاغل معنا دار می باشد. اما قضاوت در مورد سهم و نقش هریک از هفت متغیر: مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گیری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی در تبیین متغیر وابسته را باید به مقادیر بتا واگذار کرد، زیرا این مقادیر استاندارد شده و امکان مقایسه و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرها را فراهم می سازد.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه فاصله گیری به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه فاصله گیری (۰/۲۷۶) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه روحیه گروهی به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه روحیه گروهی (۰/۲۵۴) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه نفوذ و پویایی به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه نفوذ و پویایی (۰/۲۳۹) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه ملاحظه گیری به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه ملاحظه گیری (۰/۲۱۴) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه صمیمیت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه صمیمیت (۰/۲۰۲) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه علاقه مندی به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه علاقه مندی (۰/۱۹۴) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

بر اساس ضریب بتا (Beta) بدست آمده برای مولفه مزاحمت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار مولفه مزاحمت (۰/۱۸۵) در انحراف معیار متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل ایجاد می کند.

همچنین مقدار R2 نشان میدهد ۸۳ درصد تغییرات متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری از هفت متغیر، متغیرهای مولفه روحیه گروهی، مولفه مزاحمت، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گیری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی می باشد و ۱۷ درصد تغییرات متغیر وابسته امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری ناشی از عواملی است که برای ما ناشناخته است.

جدول ۴- جدول تحلیل رگرسیون چند متغیره شاخص های جوسازمانی

نام متغیر مستقل	مقدار B	مقدار ضریب Beta	سطح معناداری (sig)	مقدار R	R2
روحیه گروهی	۰/۰۹۹	۰/۲۵۴	۰/۰۰۰	۰/۸۱۴	۰/۸۳۶
مزاحمت	۰/۸۰۷	۰/۱۸۵	۰/۰۰۰		
علاقه مندی	۰/۹۲۰	۰/۱۹۴	۰/۰۰۰		
صمیمیت	۱/۰۲۷	۰/۲۰۲	۰/۰۰۰		
ملاحظه گیری	۰/۹۶۵	۰/۲۱۴	۰/۰۰۰		
فاصله گیری	۰/۸۶۹	۰/۲۷۶	۰/۰۰۰		
نفوذ و پویایی	۰/۸۲۵	۰/۲۳۹	۰/۰۰۰		

بحث و نتیجه گیری:

جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می افتد را تحت تاثیر قرار می دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می گذرد، تاثیر می پذیرد. بنابراین هر سازمانی،



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



فرهنگ، سنت ها و روش های عمل ویژه ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می دهند. جو برخی سازمان ها پویا و کاری است و برخی دیگر سهل گیر و برخی کاملاً انسانی و برخی دیگر سخت و سرد. در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آنها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می کنند. کارکنان به خوبی با یکدیگر همکاری می کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می دهند. جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی های قابل اندازه گیری محیط کار است که بطور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می کنند درک شده است و فرض می شود که روی انگیزش و رفتارشان تاثیر می گذارد. همچنین به عنوان منبعی موثر و با نفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل می کند. جو سازمانی را می توان نتیجه رهبری مدیر دانست. مدیر مؤثر مهارت بسزایی در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی کارکنان همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد. تمامی این عوامل موجب بهره وری و اثربخشی کارکنان و در نهایت افزایش بهره وری و اثربخشی سازمان می شود. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری مرکزی ساری انجام پذیرفت. و مساله اصلی تحقیق این بود است که آیا بین جو سازمانی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه وجود دارد؟

با توجه به بررسی های بعمل آمده نتایج تحقیق بیانگر آن است که: بین جو سازمانی و مولفه های آن مانند (مولفه روحیه گروهی، مولفه های مزاحمت، مولفه علاقمندی، مولفه صمیمیت، ملاحظه گری، مولفه فاصله گیری، مولفه نفوذ و پویایی و امنیت شغلی زنان شاغل در شهرداری ساری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد مولفه های فاصله گیری، روحیه گروهی و نفوذ و پویایی به ترتیب بیشترین تاثیر گذاری و مولفه های صمیمیت، علاقه مندی، و مزاحمت به ترتیب کمترین تاثیر گذاری را داشتند. بنابراین اگر در یک سازمان هر کدام از مولفه های هفتگانه مورد نظر وجود داشته باشند باعث می شود که سازمان از جو سازمانی مطلوبی برخوردار باشد، همچنین اگر در یک سازمان روحیه گروهی وجود داشته باشد و کارکنان بویژه زنان شاغل که نیمی از کارکنان سازمان شهرداری را تشکیل می دهند، از روحیه بالایی برخوردار باشند و اینکه ملاحظات سازمانی بین مدیران و زنان شاغل در یک سازمان رعایت شود و زنان شاغل در سازمان از حمایت بالا و کاملی برخوردار باشند این امر در نهایت منجر به بهبود جو سازمانی و افزایش امنیت شغلی زنان شاغل می گردد و هر چه زنان شاغل در یک سازمان از مولفه های جو سازمانی به میزان بالایی برخوردار باشند، امنیت خاطر بیشتر می خواهند داشت و بیشتر می توانند به اهداف سازمانی خویش کمک نمایند و به دریافت کنندگان خدمات (شهروندان) خدمات مثبت و مثمر ثمری ارائه خواهند داد.

بنابراین:

- با عنایت به اینکه بین مولفه روحیه گروهی و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری شرایط و زمینه ای را فراهم نمایند که زنان مشکلاتی را که در محیط کار بوجود آمده را با همکاری حل نمایند، و با فرهنگ سازی مناسب زمینه ای فراهم نمایند که کارکنان به همدیگر احترام بگذارند. و از نظر روحیه گروهی در شرایط مناسبی قرار گیرند، که این امر موجب می شود که کارکنان زن امنیت شغلی بیشتری داشته باشند و به فکر انتقال به محیط دیگری نباشند.

- با عنایت به اینکه بین مولفه مزاحمت و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری از رفتار های آزار دهنده در محیط کاری خوداری کنند، و از دخالت های بیجا در کار کارکنان بویژه زنان شاغل خود داری نمایند، جلساتی که در سازمان تشکیل می شود. مدیران فقط سخنران نباشند، بلکه به کارکنان بویژه زنان شاغل هم اجازه صحبت دهند و از نظرات و دیدگاه های آنان در حوزه مسائل سازمانی استفاده نمایند و مانع صحبت کارکنان بویژه زنان نشوند که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.

- با عنایت به اینکه بین مولفه علاقمندی و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری شرایط و زمینه ای را فراهم نمایند که کارکنان زن با همکاران و مدیران، با یکدیگر صمیمت داشته باشند و جو صمیمانه ای بر سازمان حاکم باشد و روابط و مناسبات شان بر مبنای علاقه مندی دوطرفه باشد و مدیران به چیزهایی که کارکنان بویژه زنان شاغل علاقه مند هستند توجه بیشتری نمایند، زیرا این امر باعث می شود زنان شاغل از معاشرت و گفتگو با یکدیگر در محیط کارشان لذت ببرند، که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- با عنایت به اینکه بین مولفه صمیمیت و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری شرایط و زمینه ای را فراهم نمایند که زنان به کارکردن در سازمان علاقه مند باشند و با علاقه مندی در جلسات سازمانی و شغلی شرکت نمایند و در محیط کاری اجازه ابتکار و خلاقیت داشته باشند و با علاقه و رضایت خاطر به حل مشکلات مراجعان شهرداری ساری بپردازند، که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.
- با عنایت به اینکه بین مولفه ملاحظه گری و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری به مدیران و مسئولان واحد آموزش دهند تا دوستانه اشتباهات کارکنان زن را به آنان گوشزد نمایند، و در حل مشکلات شخصیتی زنان به آنان کمک کنند، و مدیران طوری برخورد نمایند که زنان به آنان در سازمان به چشم یک دوست نه به چشم یک مافوق نگاه کنند، مدیران به زنان فرصت اظهار نظر دهند که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.
- با عنایت به اینکه بین مولفه فاصله گیری و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری جلساتی را که در محیط کار برگزار می نمایند، در عین رسمیت، مبتنی بر صمیمیت و نزدیکی باشد، قوانین و مقررات بصورت دقیق و منصفانه و مبتنی بر عدالت در سازمان اجراء گردد، و طوری قوانین را رعایت کنند که زنان در سازمان از قوانین و مقرراتی را که مدیران واحد ها اجرا می نمایند، اجرا کنند. که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.
- با عنایت به اینکه بین مولفه نفوذ و پویایی و امنیت شغلی زنان رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران و مسئولان شهرداری ساری سعی نمایند به زنان در انجام وظایف سازمانی و شغلی کمک نمایند، و مدیران و مسولین واحدها پیشرفت کارسازمانی را به عنوان حاصل تلاش جمعی بدانند، و مدیران با پرکاری خودشان مورد سرمشق رفتار کارکنان زن در سازمان گردند که در نهایت این امر موجب امنیت شغلی زنان می شود.

منابع:

- بابایی زکلیکی، محمدعلی، مومنی، نونا (۱۳۸۵) پژوهش در رابطه با رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی، فصلنامه علوم و مدیریت ایران، دوره اول، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۵، ص ۶۲-۳۵.
- بهرام دلگشایی، شهرام توفیقی، بهناز کرمانی (۱۳۸۷) رابطه جوّ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان،
- حیدری، زهرا، عسکریان، مصطفی، دوابی، مهدی (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره سوم، تابستان ۱۳۸۹.
- خسرویان، امین، گل پرور، محسن، آتش پور، سید حمید (۱۳۸۹) بررسی رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت گیری بازار) در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، یافته های نو در روان شناسی، ۱۳۸۹، ص ۹۴-۷۹.
- شایان جهرمی، شاپورامین، احمدی، عباداله، درویش پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸) بررسی رابطه میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، بهار ۱۳۸۸
- مومنی، ساسان و مولوی، لیلی (۱۳۸۸) تحلیل سه عاملی در استخدام و نگهداشت. مجله ی تدبیر. شماره ۲۰۵.
- میرباقری، سید علیرضا و هامون طهماسبی و علی هاشمی (۱۳۸۸) استراتژی های اثربخش در نگهداری کارکنان دانش محور-مجله تدبیر شماره ۲۱۹ مرداد.
- ناظم، فتاح، محسن شیخی، عباس (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین موضع کنترل، جو سازمانی و بهره وری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان تهران، فصلنامه مدیریت، سال ششم، شماره ۱۳، بهار ۱۳۸۸ .

Harkness, Mai James , Lea (2001) Getting It, Communication World, Feb/Mar, Vol. 18 , Issue 2 , p.7.
 Karen schweizer (2009) 24th Annul salary & Job Satisfaction Survey Food Engineering , Dec , Vol.76 Issue 12 , pp. 32-36
 Langan Shelly (2000) Finding the needle in the haystack: the challenge of recruiting and retaining sharp employee , Public personnel Management, Vol.29, No.4 , Winter, pp. 149-162.

Sunil Ramlall (2004) A Review of Employee Motivation Theories and their Implication For Employee Retention within Organizations, The journal of American Academy of Business Cambridge, September , pp.52-64

Investigating the organizational climate and job security of working women in Sari Municipality (case study: Sari Central Municipality)

Amir Khorram Far Daniyal Rahimi Farah Abadi Ali Gerji Karsami

Master's degree in public administration, transformation management, Islamic Azad University, Qaemshahr branch. Amir.mazai2016@gmail.com

Bachelor of Electrical Engineering, Islamic Azad University of Sari
danial.r7293@gmail.com

Phd student of sociology of Iran's social issues, Khwarazmi University of Tehran, Tehran, Iran
drali.gorjik@gmil.com

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the organizational climate and job security of working women in Sari Municipality (Case Study of Sari Central Municipality). Descriptive research method is correlational and practical in terms of purpose. The statistical population is made up of 191 working women in the central municipality of Sari. Based on Morgan's standard sampling table (1970), 123 people have been selected as a sample. To access the sample in this research, a simple random sampling method has been used. The desired tool in the current research is a questionnaire Halpinraft's organizational climate and researcher-made employee job security questionnaire. Cronbach's alpha for the questionnaire Organizational climate of Halpinraft was equal to 0.85 and for the occupational security questionnaire of employees it was 0.82. In order to test the research hypotheses, the parametric statistical test of Pearson's correlation coefficient and multivariate regression test were used. The findings of the research show that there is a relationship between the organizational climate and its components such as (group morale component, disturbance components, interest component, intimacy component, considerateness, distance component, influence and dynamic component) and the job security of working women in Sari municipality. There is meaning. The results of the multivariate regression showed that the components of distancing, group spirit, influence and dynamism have the most influence, respectively, and the components of intimacy, interest, and annoyance have the least influence, respectively.

Keywords: women, organizational climate, job security, working women and...