

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول : کلیات تحقیق

۲	۱-۱-مقدمه .....
۳	۱-۲-بیان مسئله.....
۵	۱-۳-اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۱-۴-اهداف تحقیق.....
۶	۱-۴-۱-هدف اصلی.....
۶	۱-۴-۲-اهداف فرعی.....
۷	۱-۵-فرضیه های تحقیق.....
۷	۱-۵-۱-فرضیه اصلی.....
۷	۱-۵-۲-فرضیه های فرعی.....
۸	۱-۶-متغیرهای تحقیق.....
۸	۱-۷-تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق.....
۸	۱-۷-۱-تعاریف مفهومی متغیرها.....
۹	۱-۷-۲-تعریف عملیاتی متغیرها.....
۱۰	۱-۸-قلمرو تحقیق.....
۱۰	۱-۸-۱-قلمرو موضوعی.....
۱۰	۱-۸-۲-قلمرو مکانی.....
۱۰	۱-۸-۳-قلمرو زمانی.....

### فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۲	۲-۱-مقدمه.....
۱۲	۲-۲-امنیت شغلی.....
۱۳	۲-۲-۱-اهمیت و جایگاه امنیت شغلی کارکنان.....
۱۳	۲-۲-۲-امنیت شغلی درون سازمانی.....
۱۴	۲-۲-۳-امنیت شغلی برون سازمانی.....
۱۴	۲-۲-۴-امنیت شغلی در آینده.....
۱۴	۲-۲-۵-مؤلفه های امنیت شغلی.....

عنوان	صفحه
۳-۲-سازگاری شغلی.....	۱۵
۳-۲-۱-عوامل موثر بر سازگاری شغلی.....	۱۶
۳-۲-۱-۸-مهارت.....	۱۷
۳-۲-۲-نظریه های سازگاری شغلی.....	۱۷
۲-۴-هوش هیجانی.....	۱۹
۲-۴-۱-تعریف هوش هیجانی.....	۱۹
۲-۴-۲-اهمیت هوش هیجانی.....	۲۱
۲-۴-۳-تفاوت هوش هیجانی و هوش شناختی.....	۲۲
۲-۴-۴-عوامل مؤثر در هوش هیجانی.....	۲۲
۲-۴-۵-ویژگی افراد با هوش هیجانی بالا.....	۲۴
۲-۴-۶-حیطه های اصلی هوش هیجانی.....	۲۵
۲-۴-۷-رابطه سازگاری و هوش هیجانی.....	۲۷
۲-۴-۸-الگوهای هوش هیجانی.....	۲۸
۲-۴-۸-۱-الگوی سالوری و مایر.....	۲۸
۲-۴-۸-۲-الگوی هوش هیجانی بار- آن.....	۲۹
۲-۴-۸-۳-الگوی ترکیبی هوش هیجانی گلمن و مولفه های آن.....	۳۶
۲-۴-۸-۴-الگوی توانایی مایر و سالووی (۱۹۹۷).....	۳۷
۲-۴-۸-۵-الگوی مبتنی بر شایستگی.....	۴۲
۲-۴-۹-هوش هیجانی و سلامت.....	۴۲
۲-۵-پیشینه تحقیق.....	۴۳
۲-۵-۱-تحقیقات انجام شده به زبان فارسی.....	۴۳
۲-۵-۲-تحقیقات به زبان غیرفارسی.....	۴۵
۲-۶-چارچوب نظری تحقیق.....	۴۶
۲-۷-مدل مفهومی تحقیق.....	۴۷
۲-۸-مدل تحلیلی تحقیق.....	۴۸
<b>فصل سوم : روش شناسی تحقیق</b>	
۳-۱-مقدمه.....	۵۱

عنوان	صفحه
۲-۳- روش تحقیق.....	۵۱
۳-۳- جامعه آماری.....	۵۱
۴-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری.....	۵۱
۵-۳- ابزار پژوهش.....	۵۱
۱-۵-۳- پرسشنامه سازگاری شغلی (دیویس و لافکوایست، ۱۹۹۱).....	۵۱
۲-۵-۳- پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۸۱).....	۵۱
۳-۵-۳- پرسشنامه هوش هیجانی (پترایدز و فارنهام، ۲۰۰۶).....	۵۲
۶-۳- تجزیه و تحلیل داده ها.....	۵۲

### فصل چهارم : یافته های تحقیق

۱-۴- مقدمه.....	۵۴
۲-۴- توصیف شاخص های دموگرافیک.....	۵۴
۱-۲-۴- وضعیت تأهل آزمودنی ها.....	۵۴
۲-۲-۴- وضعیت میزان تحصیلات آزمودنی ها.....	۵۴
۳-۲-۴- وضعیت نوع همکاری آزمودنی ها.....	۵۵
۴-۲-۴- وضعیت سابقه کار آزمودنی ها.....	۵۵
۳-۴- وضعیت متغیرهای تحقیق.....	۵۵
۴-۴- اندازه های گرایش های مرکزی و پراکنندگی متغیرهای مورد مطالعه.....	۵۸
۵-۴- تحلیل داده ها.....	۵۹
۱-۵-۴- آزمون کولموگروف اسمیرنوف (بررسی نرمال بودن).....	۵۹
۶-۴- بررسی فرضیات تحقیق.....	۵۹
۱-۶-۴- فرضیه اصلی.....	۵۹
۲-۶-۴- فرضیه فرعی اول.....	۶۳
۳-۶-۴- فرضیه فرعی دوم.....	۶۵
۴-۶-۴- فرضیه فرعی سوم.....	۶۸
۵-۶-۴- فرضیه فرعی چهارم.....	۷۰
۶-۶-۴- فرضیه فرعی پنجم.....	۷۲
۷-۶-۴- فرضیه فرعی ششم.....	۷۴

عنوان	صفحه
۸-۶-۴- فرضیه فرعی هفتم.....	۷۶
۹-۶-۴- فرضیه فرعی هشتم.....	۷۸
<b>فصل پنجم : بحث، بررسی، نتیجه گیری و پیشنهادات</b>	
۱-۵-مقدمه.....	۸۲
۲-۵- نتایج تحقیق.....	۸۲
۱-۲-۵- خلاصه تحقیق.....	۸۲
۳-۵- بحث و نتیجه گیری.....	۸۳
۱-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه اصلی.....	۸۳
۲-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی اول.....	۸۴
۳-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی دوم.....	۸۵
۴-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی سوم.....	۸۶
۵-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی چهارم.....	۸۶
۶-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی پنجم.....	۸۷
۷-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی ششم.....	۸۸
۸-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی هفتم.....	۸۹
۹-۳-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه فرعی هشتم.....	۸۹
۴-۵- محدودیت های تحقیق.....	۹۰
۱-۴-۵- محدودیت های خارج از اختیار محقق.....	۹۰
۲-۴-۵- محدودیت های در اختیار محقق.....	۹۰
۵-۵- پیشنهادات.....	۹۱
۱-۵-۵- پیشنهادات کاربردی.....	۹۱
۲-۵-۵- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی.....	۹۱
<b>منابع</b>	
<b>پیوست ها</b>	
پیوست ۱: پرسشنامه ها.....	۹۹
پیوست ۲: خروجی عملیات آماری.....	۱۰۵

## فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- آثار و پیامدهای امنیت شغلی.....	۱۳
جدول ۱-۳- توزیع گویه ها و مولفه های پرسشنامه هوش هیجانی پترایدز و فارنهام (۲۰۰۶).....	۵۲
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت تاهل.....	۵۴
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر میزان تحصیلات.....	۵۴
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر نوع همکاری.....	۵۵
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه کار.....	۵۵
جدول ۵-۴- وضعیت متغیر امنیت شغلی.....	۵۶
جدول ۶-۴- وضعیت متغیر سازگاری شغلی.....	۵۶
جدول ۷-۴- وضعیت متغیر هوش هیجانی.....	۵۷
جدول ۸-۴- وضعیت بعد درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران.....	۵۷
جدول ۹-۴- وضعیت بعد خوش بینی.....	۵۷
جدول ۱۰-۴- وضعیت بعد خودآگاهی.....	۵۸
جدول ۱۱-۴- وضعیت بعد مهارت اجتماعی.....	۵۸
جدول ۱۲-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای هوش هیجانی، امنیت شغلی و سازگاری شغلی.....	۵۸
جدول ۱۳-۴- آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق.....	۵۹
جدول ۱۴-۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی.....	۶۰
جدول ۱۵-۴- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سازگاری شغلی.....	۶۱
جدول ۱۶-۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی سازگاری شغلی.....	۶۱
جدول ۱۷-۴- جدول ضرایب رگرسیون.....	۶۱
جدول ۱۸-۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین هوش هیجانی و امنیت شغلی.....	۶۲
جدول ۱۹-۴- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۶۲
جدول ۲۰-۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۶۳
جدول ۲۱-۴- جدول ضرایب رگرسیون.....	۶۳

جدول ۴-۲۲- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و سازگاری شغلی.....	۶۴
جدول ۴-۲۳- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سازگاری شغلی .....	۶۵
جدول ۴-۲۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۶۵
جدول ۴-۲۵- جدول ضرایب رگرسیون.....	۶۵
جدول ۴-۲۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خودآگاهی و سازگاری شغلی ....	۶۶
جدول ۴-۲۷- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سازگاری شغلی .....	۶۷
جدول ۴-۲۸- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۶۷
جدول ۴-۲۹- جدول ضرایب رگرسیون.....	۶۷
جدول ۴-۳۰- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خوش بینی و سازگاری شغلی....	۶۸
جدول ۴-۳۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سازگاری شغلی .....	۶۹
جدول ۴-۳۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۶۹
جدول ۴-۳۳- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۰
جدول ۴-۳۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین مهارت های اجتماعی و سازگاری شغلی.....	۷۰
جدول ۴-۳۵- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سازگاری شغلی .....	۷۱
جدول ۴-۳۶- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۷۱
جدول ۴-۳۷- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۲
جدول ۴-۳۸- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و امنیت شغلی.....	۷۳
جدول ۴-۳۹- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۷۳
جدول ۴-۴۰- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۷۴
جدول ۴-۴۱- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۴
جدول ۴-۴۲- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خودآگاهی و امنیت شغلی.....	۷۵
جدول ۴-۴۳- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۷۶
جدول ۴-۴۴- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی.....	۷۶
جدول ۴-۴۵- جدول ضرایب رگرسیون.....	۷۶

جدول ۴-۴۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خوش بینی و امنیت شغلی	۷۷
جدول ۴-۴۷- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی امنیت شغلی	۷۸
جدول ۴-۴۸- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی	۷۸
جدول ۴-۴۹- جدول ضرایب رگرسیون	۷۸
جدول ۴-۵۰- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین مهارت های اجتماعی و امنیت شغلی	۷۹
جدول ۴-۵۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی امنیت شغلی	۸۰
جدول ۴-۵۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی امنیت شغلی	۸۰
جدول ۴-۵۳- جدول ضرایب رگرسیون	۸۰

## فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲- نمودار رابطه بین عملکرد و سطح امنیت شغلی .....	۱۲
شکل ۱-۴- نمودار پراکنش بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی .....	۶۰
شکل ۲-۴- نمودار پراکنش بین هوش هیجانی و امنیت شغلی .....	۶۲
شکل ۳-۴- نمودار پراکنش بین درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و سازگاری شغلی .....	۶۴
شکل ۴-۴- نمودار پراکنش بین خودآگاهی و سازگاری شغلی .....	۶۶
شکل ۵-۴- نمودار پراکنش بین خوش بینی و سازگاری شغلی .....	۶۹
شکل ۶-۴- نمودار پراکنش بین خوش بینی و سازگاری شغلی .....	۷۱
شکل ۷-۴- نمودار پراکنش بین درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و امنیت شغلی .....	۷۳
شکل ۸-۴- نمودار پراکنش بین خودآگاهی و امنیت شغلی .....	۷۵
شکل ۹-۴- نمودار پراکنش بین خوش بینی و امنیت شغلی .....	۷۷
شکل ۱۰-۴- نمودار پراکنش بین مهارت اجتماعی و امنیت شغلی .....	۷۹



## چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش پیش بینی کننده هوش هیجانی در سازگاری شغلی و امنیت شغلی کارکنان زن بیمارستان سیدالشهدا کرمان بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه ی گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کلیه کارکنان زن شاغل در بیمارستان سیدالشهدا شهر کرمان به تعداد ۳۰۰ نفر بود که ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه ی آماری با توجه به جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شد. داده ها با استفاده از سه پرسشنامه ی سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست، (۱۹۹۱)، امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۸۱) و هوش هیجانی پترایدز و فارنهام (۲۰۰۶) گردآوری شد. پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۷۱۳، ۰/۸۷ و ۰/۷۶ بدست آمده و روایی آن ها مورد تایید قرار گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی نتایج نشان دادند که ۱۶٪ کارکنان، امنیت شغلی پایین، ۶۶/۹٪، امنیت شغلی متوسط و ۱۷/۲٪ امنیت شغلی بالا دارند. همچنین میزان سازگاری شغلی ۱۳٪ از کارکنان پایین، ۶۴/۵٪ متوسط و ۰/۶٪ بالا گزارش شد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که هوش هیجانی ۲۰/۷٪ کارکنان بالا، ۶۹/۲٪ متوسط و ۱۰/۱٪ از آن ها پایین است. در سطح استنباطی با بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به آزمون فرضیه ها پرداخته شد. نتایج نشان داد که متغیر هوش هیجانی توانسته ۶۲٪ از واریانس سازگاری شغلی و ۶۰ درصد از واریانس امنیت شغلی را تبیین کند. در بررسی قدرت پیش بینی کنندگی مؤلفه های هوش هیجانی، مؤلفه های خوش بینی، مهارت های اجتماعی، درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و خودآگاهی به ترتیب بیشترین قدرت را در پیش بینی سازگاری شغلی داشتند. همچنین در بررسی قدرت پیش بینی کنندگی مؤلفه های هوش هیجانی، مؤلفه های خوش بینی، مهارت های اجتماعی، درک و ارزیابی عواطف خود و دیگران و خودآگاهی به ترتیب از قدرت بیشتری در پیش بینی امنیت شغلی برخوردار بودند.

## واژگان کلیدی:

هوش هیجانی، سازگاری شغلی، امنیت شغلی

# فصل اول

## کلیات تحقیق

از زمانی که بشر قدم در راه پیشرفت نهاده است، تحولات بسیاری در حوزه های مختلف روی داده و هر حوزه، به فراخور نقشی که در زندگی انسان داشته، از جهات مختلف، مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مسائلی که هرگز نمی توان اهمیت و نقش آن را در زندگی انسان منکر شد، شغل است. به طور مسلم، مسائل مربوط به شغل و شاغل بودن از زوایای گوناگون، بر نحوه ی زندگی انسان تاثیرگذار است. بدون شک، شروع فعالیت شغلی، شرایط ویژه ای را پیش روی هر فرد شاغل قرار می دهد و فرد شاغل نیز با توجه به ویژگی های فردی که دارد، در تعامل با این محیط قرار می گیرد. در چنین شرایطی، در رابطه با سایر افراد جامعه است که هرکس ناگزیر باید به نوعی سازگاری رضایت بخش دست یابد. سازگاری شغلی، مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است. عوامل غیر روانی، همه ی ابزارها و ادوات کار را شامل می شود که به نوعی توسط فرد شاغل، برای انجام کار مورد استفاده قرار می گیرد. عوامل روانی، ویژگی های شخصیتی و تجربه های آموخته شده ی فرد با شغلش را شامل می گردند، مانند ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت به شغل، درآمد کافی و ارزش گذاری به کار که باعث می شوند فرد با شغلش سازگار شده و بدان ادامه دهد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر امنیت شغلی نیز نقش مهمی در افزایش بازدهی و کارایی نیروی کار دارد. امنیت شغلی را می توان شرایطی تصور نمود که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد. علاوه بر این فرد در ذهن خود نیز باید نوعی آرامش و احساسی از عدم وجود موانع برای حفظ شغل خود داشته باشد (اعرابی، ۱۳۹۴). از طرفی گسترش روز افزون دامنه علم روانشناسی و نفوذ آن در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و صنعتی، ماهیت و شکل جوامع را از لحاظ روابط افراد با یکدیگر به رنگ تازه ای درآورده است. تا جایی که می توان گفت بدون توجه به مسائل جانبی، نمی توان در حل صحیح منطقی آنها توفیق یابند در واقع بعد روانی مسائل مختلف موجود در زمینه های اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی و ... قابل انکار نیست. یکی از این ابعاد روانی هوش هیجانی است که تاثیر آن بر مسائل شغلی در تحقیقات مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. هوش هیجانی یک دسته از توانایی ها و مهارت های غیرشناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش میدهد و در این رهگذر عاملی که به نظر می رسد با تنش شغلی مدیران و کارکنان رابطه داشته باشد و از راههای مقاومت و مقابله در برابر تنش می باشد، هوش هیجانی است (حدادی کوهسار و همکاران، ۱۳۸۶). از زمان ظهور مفهوم هوش هیجانی در ادبیات روانشناسی، این سازه در حیطه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است از جمله کار و محیط کاری. در این تحقیق نیز به بررسی نقش پیش بینی کننده هوش هیجانی بر سازگاری شغلی و امنیت شغلی کارکنان زن بیمارستان سید الشهداء کرمان پرداخته شده است.

در فصل اول پژوهش حاضر کلیات تحقیق، شامل بیان مسئله، اهمیت و ضرورت، اهداف، فرضیه ها، قلمرو و تعاریف واژه های و اصطلاحات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

#### ۱-۲- بیان مسئله

ارایه ی مراقبتهای بهداشتی و درمانی منحصر به فرد محسوب میشود و دستاوردهای آن به طور مستقیم به شایستگی ها و توانایی های فنی کارکنانش بستگی دارد، بیمارستان هنگامی پویایی خود را حفظ میکند که منابع انسانی آن به طور کامل با وظایف خود آشنا باشند و به تعهدات خود عمل نمایند. از آنجا که عمده ترین بخش نیروی کاری در بیمارستان ها را کارکنان زن تشکیل می دهند، بنابراین سازگاری شغلی و امنیت شغلی به عنوان متغیرهای اثرگذار بر حفظ پویایی و بالا رفتن کیفیت عملکرد کارکنان بیمارستان حائز اهمیت است. سازگاری شغلی فرایند در حال رشد و تحول و پویاست که حاصل توازن بین آنچه که کارکنان می خواهند و آنچه که سازمان از کارکنان انتظار دارد. به عبارت دیگر، سازگاری شغلی بیانگر تطابق فرد و محیط است و برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود، سازگاری شامل سازگاری عاطفی و سازگاری اجتماعی می شود که سازگاری عاطفی را می توان شامل سلامت روانی خوب، رضایت از زندگی شخصی و هماهنگی میان احساسات، فعالیت ها و افکار دانست. به عبارت دیگر، سازگاری یعنی مکانیزم هایی که توسط آنها، فرد ثبات عاطفی پیدا میکند و سازگاری اجتماعی شامل سازگاری فرد با محیط اجتماعی خود است که این سازگاری ممکن است با تغییر دادن خود و یا محیط به دست آید (رحیم زاده و جعفری نیا، ۱۳۹۴).

سازگار شدن با شغل فرایندی مثبت است که متاثر از حالت های روانی افراد است. در نتیجه عوامل مختلف می توانند آن را تحت تاثیر قرار دهند. زمانی که صحبت از سازگاری شغلی به میان می آید توانایی افراد در زمینه های مختلف جسمی، هوشی، هیجانی، شخصیتی و.. به عنوان گزینه هایی که می تواند به این سازگاری کمک کند به ذهن خطور می کند (کیلمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

امنیت شغلی جنبه ای ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته های مشخص تحقق می یابد. احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از امرار معاش در آینده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه، اطمینان حاصل می کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (نظری و همکاران، ۱۳۹۴).

---

<sup>1</sup> Kilmann