



## مقاله علمی کوتاه

# تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق

راضیه جماعتی اردکانی<sup>\*۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۲ آذر ۱۳۹۷

تاریخ دریافت: ۲۳ مرداد ۱۳۹۶

جماعتی اردکانی، ر. ۱۳۹۸. تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران- کاران شهرستان بافق. زراعت و فناوری زعفران، ۷(۲): ۲۷۵-۲۸۳.

## چکیده

احساس امنیت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری از جمله عواملی هستند که ممکن است رضایت شغلی زعفران کاران را تأثیر قرار دهد و باعث افزایش کارایی آنان شود. هدف از پژوهش حاضر تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) در افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق بود که با استفاده از تحلیل همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل تمامی زعفران کاران شهرستان بافق بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۰۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و با پرسشنامه‌های امنیت شغلی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی داشتند ( $p < 0/01$ ). همچنین امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری به طور معنی‌داری رضایت شغلی را پیش‌بینی کردند ( $p < 0/001$ ). نتایج تحقیق حاکی از آن است که این دو متغیر (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری)، متغیرهای مهمی در جهت رضایت شغلی مطلوب در زعفران کاران بودند، بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌های کشاورزی مربوطه سعی کنند محیط کاری امن، جالب و برانگیزاننده به وجود آورند تا تعهد، خلاقیت و سختکوشی افزایش یابد.

**کلمات کلیدی:** امنیت شغلی، رضایت شغلی، زعفران کاران، کیفیت زندگی کاری.

۱- مربی گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان.

\*- نویسنده مسئول: (jamaati@ardakan.ac.ir)

## مقدمه

اغلب نظریه پردازان معتقدند که بهره‌وری یک بخش تنها به عامل‌های مادی وابسته نیست، بلکه سازه‌های غیر مادی مثل رضایت شغلی<sup>۱</sup>، امنیت شغلی<sup>۲</sup> و کیفیت زندگی کاری<sup>۳</sup> و غیره اثربخشی بیشتری در این بهره‌وری دارد. با این توضیح موفقیت زعفران کاران تنها با عوامل مادی در ارتباط نیست. بلکه عوامل غیرمادی نظیر رضایتمندی شغلی، امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری هم در این موفقیت اثربخش هستند. کشاورزان به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه نقش زیادی در تولید ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آن‌ها در نهایت، خودکفایی جوامع بشری را در پی دارد. بنابراین در دهه‌های اخیر به مساله رضایت شغلی به عنوان عاملی که به افزایش تولید و بهره‌وری کمک شایانی می‌کند، توجه زیادی شده است.

گاهی اوقات عبارت کیفیت زندگی کاری، مفاهیم فراوانی را در بر می‌گیرد که یکی از آنها رضایت شغلی است (Dales, 1997). اگرچه در برخی از متون، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، اما بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند و تفاوت آنها در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است و این دو متغیر اثری متقابل بر روی یکدیگر دارند (Hadizadeh Talasaz et al., 2015; Sirgay et al., 2001). پیرامون مفهوم رضایت شغلی، تعاریف بسیاری ارائه شده است. برخی از این تعاریف بر روی خود شغل متمرکز شده‌اند و برخی دیگر نیز به عوامل وابسته به شغل توجه کرده‌اند. برخی رضایت شغلی را به عنوان

۱- Job satisfaction

۲- Job security

۳- Quality of work life

پاسخ‌های عاطفی مؤثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می‌کنند (Tsai et al., 2007). بعضی نیز رضایت شغلی را نوعی خشنودی و رضایت‌خاطر فرد از شغل خود در سازمان تعریف می‌کنند، که با کار مناسب، استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (Mirkamali, 2004; Zeinali, 2014). به طور کلی، رضایت شغلی حالتی احساسی و عاطفی و نگرشی است که چگونگی احساس کلی کارکنان را درباره شغل‌شان یا حیطه‌های مختلف آن را نشان می‌دهد (Spector, 1997).

رضایت شغلی ممکن است تحت تأثیر متغیرهایی همچون کیفیت زندگی کاری و امنیت شغلی قرار بگیرد. حوزه کیفیت زندگی کاری نه تنها بر روی زندگی شغلی کارکنان تأثیرگذار است، بلکه بر زندگی خارج از محیط کارشان مثل خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی آنان نیز تأثیرگذار است. وقتی نیازهای افراد تأمین نمی‌شود، آن‌ها احتمالاً فشارهای زندگی را تجربه خواهند کرد که ممکن است بر نتایج عملکرد کاری آنها اثر منفی داشته باشد (Li & Yeo, 2011). برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش می‌کند تقریباً به همه جوانب زندگی بپردازند که بسیاری از آنها مربوط به برآوردن نیازهای روانی پیچیده افراد برای دستیابی به تجارب و کارکردهای مطلوب است (Nekouei et al., 2014; Harrington & Ladge, 2009).

امنیت شغلی جنبه 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 خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد (Khaleghi Sorosh, 1988). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم

شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (Sarmad, 1993). با توجه به تعاریف، 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 تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (Mouhr & Puck, 2007). تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی و به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (Sy et al., 2006; Ghorbani et al., 2016; Khosravani et al., 2016).

یک تحقیق در بین مدیران اجرایی صنعت الکترونیک و برق سنگاپور به بررسی رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، تعادل شغلی، شرایط شغلی و قیود سازمانی (حد و مرزهای سازمانی) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین کیفیت زندگی کاری پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که بین رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، تعادل شغلی، شرایط شغلی و قیود سازمانی با کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود داشت (Loo Sees, 2005). نتایج پژوهشی نشان داد که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون شامل پرداخت منصفانه و کافی به کارکنان، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (Tavakoli et al., 2014). همچنین، تحقیق دیگری نشان داده است که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد

کیفیت زندگی کاری، مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (Fourie, 2004). همچنین نتایج تحقیقی دیگر نشان داده که کیفیت زندگی کاری، یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی آنها می‌باشد؛ به طوری که تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط هستند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (Krueger et al., 2002). نتایج تحقیق دیگری حاکی از آن بود که بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Lillydahl & Singell, 1993). یافته‌ها نشان دادند که مطلوب نبودن شرایط محیطی معلمان باعث کاهش رضایت شغلی و منجر به اختلالات خلقی و روانی در آنها می‌شود و بین شرایط و محیط کاری و رضایت شغلی، رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد (Kloep & Tarifa, 1994). بعلاوه یافته‌ها نشان دادند که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیمی وجود دارد و امنیت مداوم در شغل باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (Koustelios et al., 2003).

اگرچه در زمینه ارتباط بین امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی تحقیقاتی در نمونه‌های مختلف انجام شده و نتایج موید این رابطه است ولی ارتباط بین این متغیرها در جامعه زعفران‌کاران و حتی کشاورزان بررسی نشده است و ضرورت انجام چنین تحقیقی احساس می‌شد. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال کلی بود که آیا بین امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در زعفران‌کاران رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال کلی چهار فرضیه مورد بررسی قرار گرفت: ۱- بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در زعفران‌کاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۲- بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در زعفران‌کاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۳- رضایت شغلی زعفران‌کاران بوسیله امنیت شغلی پیش‌بینی می‌شود.

شود. ۴- رضایت شغلی زعفران‌کاران بوسیله کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی می‌شود.

## مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی زعفران‌کاران شهرستان بافق (تعداد ۴۴۰ نفر) بودند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۰۵ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در تحقیق حاضر از شاخص‌های آمار توصیفی برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. همچنین از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی به روش همزمان استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

### پرسشنامه امنیت شغلی

این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می‌باشد که طیف پاسخ-دهی آن از نوع لیکرت پنج سطحی بود. ضریب روایی آن را از راه همبسته کردن نمره کل آزمون با سوال کلی ۰/۳۳ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد (Saghaeian, 2011).

### پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ گویه است که به وسیله (Walton, 1973) بر مبنای طیف پنج رتبه‌ای لیکرت ساخته شده است. هشت مؤلفه کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت

منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. سطوح کیفیت زندگی کاری در این مقیاس در سه سطح پایین، متوسط و بالا مشخص شده است. ضریب پایایی از راه آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۳ بدست آمده است.

### پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه به وسیله (Dunnette, 1996) در قالب نظریه دو عاملی هرزبرگ (عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی) تهیه شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که از نوع لیکرت هفت سطحی بود (Jahani, 2004) اعتبار این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کرده است.

## نتایج و بحث

برای بررسی فرضیات پژوهش از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون) استفاده شده است.

### فرضیه اول

بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در زعفران‌کاران شهرستان بافق رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در زعفران‌کاران شهرستان بافق رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رابطه بین امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در جدول ۲ ارائه شده است. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی ( $r=0/66$ ,  $p < 0/000$ ) و کیفیت زندگی کاری ( $< 0/001$ )،  $p=0/49$ ، با رضایت شغلی در زعفران‌کاران ارتباط مثبت معنی‌داری وجود داشت. بدین معنا که هرچه میزان امنیت شغلی

و کیفیت زندگی کاری در زعفران کاران بالاتر می‌رود رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به نتیجه بدست آمده فرضیه اول و دوم مورد تایید قرار گرفت.

رضایت شغلی زعفران کاران بوسیله امنیت شغلی پیش‌بینی می‌شود.

برای بررسی این فرضیه از روش رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج این بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

فرضیه سوم

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی (مرکزی و پراکندگی) نمرات متغیرها  
Table 1- Descriptive indicators (Central and dispersion) of variable scores

متغیرها (Variables)	میانگین (Mean)	میانه (Median)	نما (Mode)	حداقل (Minimum)	حداکثر (Maximum)	واریانس (Variance)	انحراف استاندارد (Standard deviation)
Quality of work life (کیفیت زندگی کاری)	75.07	73.5	72	51	102	112.018	10.584
Job security (امنیت شغلی)	64.11	64	63	38	89	118.943	10.906
Job satisfaction (رضایت شغلی)	153.46	149	142	103	219	807.454	28.416

جدول ۲- همبستگی پیرسون بین امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی  
Table 2- Pearson correlation between job security and quality of work life with job satisfaction

متغیرها (Variables)	رضایت شغلی (Job satisfaction)	سطح معنی‌داری (Significant level)
امنیت شغلی (Job security)	0.66	0.000
کیفیت زندگی کاری (Quality of work life)	0.49	0.001

جدول ۳- نتایج پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس امنیت شغلی  
Table 3- Results of prediction of job satisfaction based on job security

متغیر معیار (Criterion variable)	متغیر پیش‌بینی‌کننده (Predictor variable)	ضرایب غیر استاندارد (Non-standard)		ضرایب استاندارد (Standard)		R <sup>2</sup>	F	t	سطح معنی‌داری (Significant level)
		B	خطای استاندارد (Standard error)	Beta					
رضایت شغلی (Job satisfaction)	ثابت (Constant)	42.42	19.07			0.44	34.82	2.22	0.001
	امنیت شغلی (Job security)	1.73	0.29	0.66					

\* p<0.001

بدست آمده فرضیه سوم مورد تایید قرار گرفت.

#### فرضیه چهارم

رضایت شغلی زعفران کاران بوسیله کیفیت زندگی کاری پیش بینی می شود.  
برای بررسی این فرضیه از روش رگرسیون خطی استفاده شده که نتایج این بررسی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳ مدل پیش بینی رضایت شغلی بر اساس امنیت شغلی را نشان می دهد. در این مدل امنیت شغلی به عنوان متغیر پیش بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج نشان داد که امنیت شغلی توانست ۴۴ درصد از واریانس متغیر ملاک رضایت شغلی را به طور مثبت و معنی داری پیش بینی کند ( $R^2=0/44$ ,  $F=34/82$ ,  $t=5/90$ ,  $P<0/001$ ). بنابراین با توجه به نتایج

جدول ۴- نتایج پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری  
Table 4- Results of prediction of job satisfaction based on quality of work life

متغیر معیار (Criterion ) (variable)	متغیر پیش بینی - کننده (Predictor ) (variable)	ضرایب غیر استاندارد (Non-standard ) (coefficients)		ضرایب استاندارد (Standard ) (coefficients)	R <sup>2</sup>	F	t	سطح معنی داری (Significant ) (level)
		B	خطای استاندارد (Standard ) (error)	Beta				
رضایت شغلی (Job satisfaction)	ثابت (Constant)	54.53	26.72				2.04	0.001
	کیفیت زندگی کاری (Quality of work ) (life)	1.31	0.35	0.49	0.24	13.96	3.73	0.001*

\* p<0.001.

باقی می باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی داری با رضایت شغلی داشتند و توانستند رضایت شغلی را به شکل معنی داری پیش بینی کنند. این نتایج با یافته های پیشین (Loo Sees, 2005; Hadizadeh Talasaz et al., 2014; Tavakoli et al., 2015; Lillydahl & Singell, 1993; Fourie, 2004; Koustelios et al., 2003; Kloep & Tarifa, 1994; Krueger et al., 2002) همسو بودند. پی بردن به عوامل مرتبط با رضایت شغلی کشاورزان و زعفرانکاران اهمیت فراوانی دارد، زیرا عدم امنیت شغلی و پایین بودن کیفیت زندگی کاری به عنوان دو مؤلفه مرتبط با رضایت شغلی می تواند به این حرفه

جدول ۴ مدل پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری را نشان می دهد. در این مدل کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری توانست ۲۴ درصد از واریانس متغیر ملاک رضایت شغلی را به طور مثبت و معنی داری پیش بینی کند ( $R^2=0/24$ ,  $F=13/96$ ,  $t=3/73$ ,  $P<0/001$ ). با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه چهارم مورد تایید قرار گرفت.

#### نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری در افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان

اسیب جدی برساند و افراد از ادامه این شغل صرف نظر کنند. کیفیت زندگی کاری، یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی آن‌ها است؛ به طوری که تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری در ارتباط هستند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردد (Krueger et al., 2002; Zeinali Pour et al., 2014). رسالت کیفیت زندگی کاری، ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است. در کل می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از روش‌ها و اقداماتی است که به افزایش و حفظ رضایت افراد در شغل خود کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری و افزایش کارایی آن‌ها است که در نهایت به برآورده شدن نیازهای کارکنان و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (Saraji & Dargahi, 2006). بنابراین، می‌توان به این نکته پی برد که شناسایی عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری زعفران‌کاران نیز دارای اهمیت فراوانی می‌باشد، زیرا با توجه به رابطه مثبت و معناداری که با رضایت شغلی دارند، می‌توان با ایجاد تغییراتی در کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی را بهبود بخشید و در جهت رشد اقتصاد و بهره‌وری کشاورزی گام برداشت. سازمان‌ها بدون امنیت شغلی کارکنانشان موفق نمی‌شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثربخشی سازمانی و شغلی نگرینسته می‌شوند (Mosadeghrad et al., 2008). رضایت شغلی می‌تواند به عنوان متغیر وابسته تحت تأثیر متغیرهایی همچون دستمزد، رابطه با مافوق، امنیت و رضایت شغلی و نوع کار قرار گیرد (Özer & Günlük, 2010). امنیت و رضایت شغلی چند بعدی هستند که شامل چندین بعد مجزا مانند رضایت از دستمزد، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی و اهمیت چالش شغل است (San Park & Hyun Kim, 2009). احساس امنیت شغلی از جمله عواملی است که ممکن است رضایت شغلی

زعفران‌کاران را تأثیر قرار دهد و باعث افزایش یا کاهش کارایی آنان شود. وابسته شدن افراد به شغلشان می‌تواند بیانگر وجود امنیت شغلی باشد زیرا که حاصل این وابستگی تعهد می‌باشد. به طوری که مزو در نظریه خود بیان می‌دارد که نیاز به امنیت جایگاه پر اهمیتی دارد و برطرف کردن نیاز امنیت می‌تواند در افزایش رضایت و تعهد شغلی حائز اهمیت باشد و در نهایت باعث افزایش بهبود عملکرد مفید فرد شود. باید افزود که با توجه به این که زعفران‌کاری، از جمله حرفه‌هایی است که دارای زحمات و کارهای دشوار بسیاری است، لذا باید افراد این احساس امنیت در شغل خود را احساس نمایند، بنابراین وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های وابسته می‌توانند با فراهم کردن این زمینه علاوه بر ایجاد حس تعهد زعفران‌کاران نسبت به شغل خود، زمینه شکوفایی اقتصادی را فراهم آورند.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر که نشان داد کیفیت زندگی کاری و امنیت شغلی با رضایتی شغلی مرتبط است، می‌توان گفت زعفران‌کارانی که دارای کیفیت زندگی کاری و امنیت شغلی بالاتر باشند تمایل دارند که مولدتر و خلاق‌تر بوده و به کار خود متعهد باشند. بنابراین سازمان‌های مربوطه باید قادر باشند محیطی امن، جالب و برانگیزاننده به وجود آورده تا افراد متعهد، خلاق و سختکوش را حمایت کنند. برای خوشحال و راضی کردن و متعهد ساختن زعفران‌کاران ضروری است که محیط زندگی و کار آنها را با امنیت و رضایت‌بخش‌تر ساخت. در جمع‌بندی مباحث باید اشاره کرد که زعفران‌کاری از جمله مشاغل پر مخاطره به‌شمار می‌آید که همواره باعث احساس خطر شغلی در کشاورزان زعفران‌کار و به تبع آن کاهش بهره‌وری و همچنین کاهش کیفیت زندگی کاری آن‌ها خواهد شد. بنابراین اگر سیاست‌هایی برای کاهش احساس خطر و افزایش امنیت شغلی تدوین گردد، به توسعه و بهره‌وری بیشتری در این حوزه می‌انجامد.

## منابع

- Dales, B. 1997. Personnel, the management of people at work. Max Well Macmillian International Edition.
- Dunnette, M.D. 1996. Handbook of industrial and organizational psychology. 1: 1297-1343.
- Fourie, A.S. 2004. Predicting satisfaction with quality of work life. Master thesis, University of South Africa.
- Ghorbani, F., Khosravani, V., Jamaati, R., Alvani, A., and Akbari, H. 2016. The mediating effects of cognitive emotion regulation strategies on the relationship between alexithymia and physical symptoms: Evidence from Iranian asthmatic patients. *Psychiatry Research* 247: 144-151.
- Hadizadeh Talasaz, Z., Nourani Saadoldin, S., and Shakeri, M.T. 2015. Relationship between components of quality of work life with job satisfaction among midwives in Mashhad. *Hayat* 21 (1): 56-67.
- Harrington, B., and Ladge, J.J. 2009. Corporate social accounting in Australasia. *Research in Corporate Social Performance and Policy* 7 (1): 251-277.
- Jahani, Z. 2004. The relationship between Teacher's Job satisfaction with advancement motivation and teaching skills. Master's Thesis, Allameh Tabataba'i University. (In Persian).
- Khaleghi Sorosh, F. 1988. Systematic review of employees' job security. M.Sc. Thesis, Tehran University, School of Management. (In Persian).
- Khosravani, V., Alvani, A., Sharifi Bastan, F., Jamaati, R., and Akbari, H. 2016. The alexithymia, cognitive emotion regulation, physical symptoms in Iranian asthmatic patients. *Journal of Personality and Individual Differences* 101: 214-219.
- Kloep, M., and Tarifa, F. 1994. Working conditions, work style, and job satisfaction among Albanian teachers. *International Review of Education* 40 (2): 159-172.
- Koustelios, A., Kouli, O., and Theodorakis, N. 2003. Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual and Motor Skills* 97 (1): 192-194.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., and Tjam, E. 2002. Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research* 2 (1): 6.
- Li, J., and Yeo, R.K. 2011. Quality of work life and career development: perceptions of part-time MBA students. *Employee Relations* 33 (3): 201-220.
- Lillydahl, J.H., and Singell, L.D. 1993. Job satisfaction, salaries and unions: The determination of university faculty compensation. *Economics of Education Review* 12 (3): 233-243.
- Loo Sees, B. 2005. Quality of work life and job performance among Malaysian executives in the electrical and electronics industry in Selangor. Ph.D. Desertation. University Putra Malaysia.
- Mirkamali, S.M. 2004. Behavior and Relation in Organization and Management. (3rd Ed). Yastoroon Publication, Tehran. (In Persian)
- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E., and Rosenberg, D. 2008. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research* 21 (4): 211-227.
- Mouhr, A.T., and Puck, J.F. 2007. Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European Management Journal* 25 (1): 25-35.
- Nekouei, M.H., Othman, M., Masud, J., and



- Ahmad, A. 2014. Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 4 (1): 217-229.
- Özer, G., and Günlük, M. 2010. The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management* 4 (8): 1500-1509.
- Saghaeian, R. 2011. Relationship between job security and organizational justice with job performance of employees of National Iranian Drilling Company in Ahvaz city, Master's thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian).
- San Park, J., and Hyun Kim, T. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *Leadership in Health Services* 22 (1): 20-38.
- Saraji, G.N., and Dargahi, H. 2006. Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health* 35 (4): 8-14. (In Persian).
- Sarmad, GH. 1993. *Organizational Behavior*. Tehran: Iran Banking Institute. (In Persian).
- Sirgay, M.J., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D.J. 2001. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55 (3): 241-302.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction*. London: Sage Publications Thousand Oaks.
- Sy, T., Tram, S., and 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.
- Tavakoli, A., Lagzian, M., Davodniya, A., and Alizade Zavarm., A. 2014. Investigating the relationship between quality of working life based on Walton's model and job satisfaction (Case Study: Razavi Khorasan Gas Company). *Journal of Change Management* 9 (3): 89-103. (In Persian).
- Tsai, P.C.F., Yen, Y.F., Huang, L.C., and Huang, C. 2007. A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business* 42 (2): 157-169.
- Walton, R.F. 1973. Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review*, Fall.
- Zeinali Pour H., Noor Rahmani M., and Qureshi A. 2014. The study of relationship between quality of work life and job satisfaction of high school teachers in Bandar Abbas. *American Journal of Life Science Research* 2 (1): 118-124.

## Short Communication

# Analysis of social psychological effects (job security and quality of work life) on increasing job satisfaction of saffron farmers in Bafgh city

*Razieh Jamaati Ardakani<sup>1\*</sup>*

**Submitted:** 14 August 2017

**Accepted:** 3 December 2018

Jamaati Ardakani, R. 2019. Analysis of social psychological effects (job security and quality of work life) on increasing job satisfaction of saffron farmers in Bafgh city. *Saffron Agronomy & Technology*, 7(2): 275-283.

## Abstract

Job security and improving the quality of work life are among the factors that can affect the job satisfaction of saffron workers and increase their productivity. The present study aims to analyze the social psychological effects (job security and quality of work life) on increasing job satisfaction of saffron Farmers in Bafgh city, which is done using correlation analysis. The statistical population consists of all saffron Farmers in Bafgh city. Using Morgan table, a sample of 205 individuals is selected through simple random sampling and tested by job security, work life quality and job satisfaction questionnaires. Data are analyzed by Pearson correlation coefficient and linear regression. The results show that job security and quality of work life have a significant relationship with job satisfaction ( $p < .01$ ). Also, job security and quality of work life significantly predict job satisfaction ( $p < .001$ ). The results of the research indicate that these two variables (job security and quality of work life) are important variables for optimal job satisfaction among saffron farmers. Therefore, it is suggested that the relevant agricultural organizations try to create a safe, interesting and stimulating working environment to increase commitment, creativity and hard work.

**Keywords:** Job security, Quality of work life, Job satisfaction, Saffron farmers.

---

1 - Lecturer, Department of Psychology, Ardakan University.

(\*Corresponding author Email: [jamaati@ardakan.ac.ir](mailto:jamaati@ardakan.ac.ir))

DOI: 10.22048/jsat.2018.95424.1253