

## Providing a Structural Model of Self-Satisfaction based on Job Security and Knowledge System in Graduate Students

### ARTICLE INFO

**Article Type**  
Research Article

#### Authors

Mohammad Mehdi Pourmalek<sup>1</sup>,  
Nader Monirpour<sup>2\*</sup>,  
Majid Zargham Hajebi<sup>3</sup>

#### How to cite this article

Mohammad Mehdi Pourmalek, Nader Monirpour, Majid Zargham Hajebi, Providing a Structural Model of Self-Satisfaction based on Job Security and Knowledge System in Graduate Students. *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(2); 174-182

1. PhD Student, Counseling Department, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. Associate Professor, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (Corresponding Author)

3. Associate Professor, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

### ABSTRACT

**Purpose:** The aim of this study was to provide a structural model of self-satisfaction based on job security and knowledge system in graduate students.

**Materials and Methods:** The research method is descriptive-correlation based on structural equations. The statistical population includes all graduate students of Tehran universities in 2019-20 with 8197 students. The sample size was estimated based on Cochran's formula and Morgan table 382 people by stratified random sampling. Data collection tools were self-satisfaction questionnaire (Diner et al., 1985), job security (Nisi et al., 2000) and knowledge system (Newman and Conrad, 2000). The validity of the questionnaire was confirmed in terms of form and content by several experts, the validity was confirmed by calculating the slope and the validity was confirmed by calculating the square root of the AVE. The reliability of the questionnaire was obtained through Cronbach's alpha for the whole questionnaire of 0.898. Lisrel and smartpls3 software were used to analyze the data.

**Findings:** The results showed that job security and knowledge system at a rate of 0.223 and 0.232, respectively, have a positive and significant effect on self-satisfaction in graduate students.

**Conclusion:** In addition, job security and knowledge system played a mediating role. So that the effect of job security on self-satisfaction with the mediating role of the knowledge system is 0.31.

**Keywords:** Self-Satisfaction, Job Security, Knowledge System

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: monirpour@qom-iau.ac.ir

#### Article History

Received: 2021/07/02

Accepted: 2021/09/12

ePublished: 2021/09/22

## ارائه مدل ساختاری رضایت از خود بر اساس امنیت شغلی و نظام دانایی در دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی

محمد مهدی پورملک<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه مشاوره، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

نادر منیرپور<sup>۲\*</sup>

دانشیار، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)

مجید ضرغام حاجبی<sup>۳</sup>

دانشیار، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف، ارائه مدل ساختاری رضایت از خود بر اساس امنیت شغلی و نظام دانایی در دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی انجام شد.

**مواد و روش ها:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی با تکیه بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل تمام دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه های شهر تهران در سال ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۸۱۹۷ دانشجو می باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان ۳۸۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای برآورد گردید. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه رضایت از خود (داینر و همکاران، ۱۹۸۵)، امنیت شغلی (نیسی و همکاران، ۱۳۷۹) و نظام دانایی (نیومن و کنراد، ۲۰۰۰) بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۹۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار lisrel و smartpls3 استفاده شد.

**یافته ها:** نتایج به دست آمده نشان داد که امنیت شغلی و نظام دانایی به ترتیب به میزان ۰/۲۲۳ و ۰/۲۳۲ بر رضایت از خود در دانشجویان تحصیلات تکمیلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**نتیجه گیری:** علاوه بر این، امنیت شغلی و نظام دانایی نقش میانجی را داشتند. به طوری که تأثیر امنیت شغلی بر رضایت از خود با نقش میانجی نظام دانایی به میزان ۰/۳۱ است.

واژگان کلیدی: رضایت از خود، امنیت شغلی، نظام دانایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۱

\* نویسنده مسئول: monirpoor@qom-iau.ac.ir

### مقدمه

انسان ها همواره در طول تاریخ تلاش کرده اند که کیفیت زندگی خود را بهبود بخشند. برای بهبود کیفیت زندگی، در مرحله اول توجه آنان بر شاخص های عینی آن مانند درآمد، امکانات بهداشتی، آموزشی و تفریح بود (۱)؛ اما یک شاخص ذهنی بنام رضایت از زندگی<sup>۱</sup> به مرور جای خود را در تحقیقات کیفیت زندگی باز کرد و مورد توجه جامعه شناسان و روانشناسان قرار گرفت (۲). رضایت از زندگی در بین دانشجویان نیز پایین است، به طوری که سجودی و همکارانش در تحقیق خود در دانشگاه اشاره کردند، ۶۳٫۷ درصد از پاسخگویان رضایت متوسط و کمی از زندگی داشتند و تنها ۳۷٫۲ درصد از آن ها از زندگی خود راضی بودند (۳). در رویکردهای جامعه شناسی عمدتاً رضایت از زندگی را در تعاملات نظام جامعه و شخصیت بررسی می کند. طبق این دیدگاه در صورتی که چهار نظام بتوانند پاسخگوی نیازهای فردی انسان باشد می تواند رضایت از زندگی را فراهم سازد. نظام اقتصادی با فراهم کردن نیازهای معیشتی افراد سلامت و احساس آسایش مادی، نظام سیاسی با تأمین نیاز امنیت و عدالت، نظام اجتماعی با کاهش نابرابری ها و ایجاد تحرک اجتماعی و در نهایت نظام فرهنگی با تأمین حس عزت نفس و ایجاد هویت فردی، رضایت و خشنودی افراد را به ارمغان می آورد (۴). برآیند مطالعات و تجربه زیسته پژوهشگر نشان میدهد که یادگیری و رفتار دانشجوی راضی بهتر بوده و دانشجویان راضی میان همسالان خود انرژی مثبت ایجاد می کنند، دانشجویان راضی فعال ترند. در واقع، دانشجوی فعال با احتمال بیشتری در دوران تحصیل و بعد از آن، موفق خواهد بود. با توجه به نقش و جایگاه دانشجویان در آینده جامعه، ایجاد زمینه و بستر مناسب برای تحصیل و زندگی تحصیلی آنها، توسعه و بالندگی جامعه را به دنبال خواهد داشت. در ایران و اغلب کشورهای جهان، نظام های پیرامونی دانشگاه و آموزش عالی، در ارائه تسهیلات، خدمات و فرصت های پیشرفت به دانشجویان، کارکرد و عملکرد مناسبی ندارند. این ناکارآمدی، مسائلی برای دانشجویان ایجاد کرده و ضمن ایجاد نارضایتی از زندگی تحصیلی، فرایند یادگیری و جامعه پذیری دانشجویان را مختل می کند (۵). تا<sup>۲</sup> و همکاران (۶)، در پژوهشی تحت عنوان تأثیر عوامل تعیین کننده اجتماعی بر تناسب فرد با شغل و رضایت از زندگی در دو زمینه کاری دانشی متفاوت دریافتند که رابطه بین تناسب فرد-شغل و رضایت از زندگی برای کارکنان دانش سنتی قوی تر است، و مشارکت سازمان برای کارکنان دانش سنتی مهم تر است، در حالی که سهولت استفاده از فناوری برای کارشناسان پلت فرم کار دیجیتال مهم تر است. یافته های ما نشان می دهد که تفاوت هایی در پیشابند تناسب فرد-شغل بسته به زمینه کار دانش وجود دارد.

امنیت شغلی از جمله مسائلی است که دانشجویان را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان و دانشگاه ها صرف این مسئله می شود. در صورتی که دانش آموختگان از این

بخش کنشهای گفتمانی است. به تعبیری دیگر، منظومه ای از مناسبات حاکم بر یک دوره، که دانشها از دل آن بیرون می آید (۱۱). بر این اساس، نهاد دانشگاه، یکی از ابزار خلق و بازسازی نظام دانایی افراد در نظر گرفته شود. خلق دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش سه بعد نظام دانایی محسوب می شود (۱۲). با اندکی تأمل در ابعاد سه گانه نظام دانایی در می یابیم تحقق آنها مستلزم اشتغال در جامعه است. امنیت شغلی از جمله مسائلی است که ذهن افراد را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتیکه کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراخ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنشهای انسانی می شود (۱۳). پژوهشی که ماتسلر<sup>۳</sup> (۱۴) انجام داد موید این مطلب است که ایجاد فضای امن بین فردی در سازمان ها و تقویت این روحیه در میان کارکنان فرایند نظام دانایی را تسهیل می نماید. همچنین این عوامل تأثیر دو سویه ای نسبت به هم دارند، زیرا نظام دانایی به نوبه خود فضای امن را بین کارکنان تقویت خواهد نمود. بی شک برای نیل به این اهداف متغیر امنیت شغلی نیز از عوامل اصلی به شمار می آید. لذا در این پژوهش به بررسی ارائه مدل ساختاری رضایت از خود بر اساس امنیت شغلی و نظام دانایی در دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی پرداخته شد.

#### مواد و روش ها

این پژوهش از زمره تحقیقات کمی است که در قالب تحقیقات استقرایی صورت می گیرد، از نظر هدف، تحقیقی کاربردی است؛ زیرا به بررسی روابط متغیرها در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی (دانشگاه تهران) پرداخته و در جهت تبیین روابط و ارائه پیشنهاد در جهت ارتقاء رضایت از خود در میان افراد می باشد. از نظر روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی است. تحقیق همبستگی به مطالعات و پژوهشهایی اطلاق می شود که قصد آن ها کشف یا روشن ساختن روابط از طریق استفاده از روابط همبستگی است. و برای آزمون فرضیه ها از همبستگی استفاده می شود و هدف آن بررسی همبستگی بین رضایت از خود، امنیت شغلی و نظام دانایی در دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمام دانشجویان / دانش آموختگان تحصیلات تکمیلی دانشگاه های شهر تهران در سال ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۸۱۹۷ بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و فرمول کوکران در ابتدا از طریق نمونه گیری طبقه ای، ۳۸۲ نفر به عنوان آزمودنی انتخاب شد. لازم به ذکر است که از آن جایی که پرسشنامه بصورت آنلاین در اختیار دانشجویان و فارغ التحصیلان قرار گرفت تعداد ۷۸۸ نفر به عنوان به این پرسشنامه پاسخ دادند که با توجه به صلاح دید استاد راهنما از تمام نمونه استفاده شد. در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراخ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد، از این رو موضوع امنیت شغلی برای دانشگاه ها و سازمان ها مهم تلقی شده و به عنوان یک پدیده ذهنی تعریف می شود، یعنی احساس و ادراک فرد امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند (۷). از این رو سازمان ها در تلاش اند با افزایش امنیت شغلی و تأمین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. ادراک امنیت شغلی بالا توسط کارکنان تأثیر چشم گیری بر نیت های کناره گیرانه، هم چون قصد ترک شغل دارد (۸). بنابراین امنیت فراگیرترین و دائمی ترین نیاز بشر بوده است یکی از مسائل و مباحث در زمینه توسعه اقتصادی و اجتماعی در جهان امروز، نبود چارچوب و الگوی نظری جامع و بهینه برای افزایش اشتغال، عدالت و امنیت اجتماعی در راستای تحلیل، تبیین و شناخت واقعیت های جامعه و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف ها و نیازهای جامعه انسانی است. این نیاز و ضرورت، در دهه های اخیر در کشورهای رو به توسعه به گونه یک معضل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نمودار گشته است؛ زیرا چارچوب و الگوی توسعه پیشنهادی کشورهای توسعه یافته در دهه های اخیر نه تنها راهگشای مشکل توسعه اقتصادی - اجتماعی این کشورها نبوده است بلکه زمینه های نامطلوبی برای توسعه اقتصادی - اجتماعی فراهم ساخته و کمبود اشتغال و ضعف امنیت داخلی و نبود عدالت اجتماعی و اقتصادی بازتاب این الگوهای پیشنهادی بوده است (۹). رین و وادنسجو<sup>۱</sup> (۱۰)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه امنیت اجتماعی و شغلی دریافتند که ترتیبات نهادی برای توزیع حمایت اجتماعی در برابر خطر از دست دادن درآمد و ناکافی درآمد در جوامع صنعتی بالغ در حال تغییر است. این نشانه یک توسعه جدید بزرگ برای تکامل قرارداد بین نسلی است. رفاه بیش از آنچه دولت فراهم می کند وجود دارد و حذف رفاه شغلی مبتنی بر اشتغال از سیستم حسابداری کل هزینه های رفاهی منجر به انحراف در درک کشورهای عقب مانده و پیشرو دولت رفاه می شود. چشم انداز بلندمدت مسکن مورد نیاز است زیرا درک سیاست بازنشستگی باید حداقل افق زمانی ۳۰ تا ۴۰ ساله را از ورود به بازار کار در زمانی که یک جوان کار می کرد تا خروج از کار در آخرین مرحله شغلی در نظر بگیرد. ادبیات بحران دولت رفاه فرض می کند که دولت در یک بحران مشروعیت گرفتار شده است که توانایی آن را برای انطباق انعطاف پذیر با محیط متغیر خود بدون تضعیف اختیارات دموکراتیک آن مهار می کند.

یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با رضایت از خود، نظام دانایی در افراد است. فوکو<sup>۲</sup> از مفهوم اپیستمه یا نظام دانایی استفاده می کند و نظام دانایی هر دوران نظمی است که بر اساس آن می اندیشیم. به عبارتی، اپیستمه مجموعه روابطی است که در عصر خاص، وحدت

ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سوال کلی ۰/۳۳ به دست آمد، ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. پرسشنامه نظام دانایی نیومن و کنراد: نظام دانایی توسط نیومن و کنراد در سال ۲۰۰۰ طراحی شده است دارای ۲۱ سوال و ۴ مولفه خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و ذخیره دانش است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه نظام دانایی از روایی سازه بهره گرفته شده است و لذا، بر مبنای سازه های اصلی مدیریت دانش در نظریه نوناکا از تحلیل عاملی با چرخش واریماکس (متعامد) استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه نظام دانایی در نتیجه محاسبه آلفای کرونباخ برابر با ۸۸٪ می باشد و به استناد گزارش عباسی ضریب پایایی پرسشنامه نظام دانایی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۷۸٪ می باشد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه ها از طریق نرم افزار Spss-V23, Lisrel, و smartpls3 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

#### یافته ها

در جدول ۱، شاخص های مرکزی و پراکندگی مربوط به مولفه های متغیر «رضایت از خود، امنیت شغلی و نظام دانایی» نمایش داده شده است.

مقیاس رضایت از خود داینر و همکاران: مقیاس رضایت از خود توسط داینر و همکاران تهیه و از ۵ گزاره که مولفه شناختی بهزیستی فاعلی را اندازه گیری می کند تشکیل شده است. آزمودنی به هر گویه ی آن روی مقیاس هفت درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم پاسخ می دهد. دامنه ی نمرات این مقیاس ۵ تا ۳۵ می باشد. آزمودنی ها اظهار می دارند که برای مثال چقدر از زندگی خود راضی اند و یا چقدر به خود آرمانی آنها نزدیک تر است. در نسخه اصلی پرسشنامه پایایی پرسشنامه به روش آزمون بازآزمون ۸۲٪ و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۸۷٪ به دست آمد. در نمونه ایرانی اعتبار مقیاس رضایت از خود با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۳٪ و باروش بازآزمایی ۶۹٪ به دست آمده و روایی سازه این پرسشنامه از دو پرسش نامه دیگر مناسب گزارش شده است. در مطالعه تقریبی و همکاران پایایی این پرسشنامه با روش آزمون بازآزمون ۹۰٪ و باروش آلفای کرونباخ ۸۸۵٪ به دست آمد. پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران: این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه بوده که توسط نیسی و همکاران تهیه شده 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) می باشد. طیف پاسخدهی آن از نوع لیکرت ۵ درجه ای می باشد. این پرسشنامه در ابتدا توسط کمالی مورد استفاده قرار گرفت و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ تایید گردید. هم چنین توسط نیسی نیز مورد استفاده قرار گرفت که

جدول ۱. مشخصه های آماری متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	چولگی	کشدگی
۲,۷۵	۱,۲۱	۱	۵	۰,۳۸۶	-۰,۹۱۴
۲,۶۹	۱,۲۳	۱	۵	۰,۹۹۷	۰,۳۹۴
۲,۵۳	۱,۱۹	۱	۵	۰,۸۲۹	۰,۳۵۵
۳,۰۰	۰,۸۷	۱	۵	۱,۵۹۴	-۰,۱۷۷
۳,۴۳	۱,۱۰	۱	۵	۰,۰۱۵	۰,۴۳۴
۳,۲۸	۱,۲۱	۱	۵	-۰,۵۶۶	۰,۳۷۰
۳,۲۷	۱,۰۷	۱	۵	-۰,۱۵۴	-۰,۶۳۱
۲,۹۳	۱,۱۰	۱	۵	۰,۳۹۶	۰,۳۹۶
۳,۴۴	۱,۰۲	۱	۵	۰,۳۱۴	-۰,۲۴۱
۲,۷۵	۱,۱۱	۱	۵	۰,۱۷۷	۰,۲۲۰
۳,۰۳	۱,۱۰	۱	۵	۰,۶۱۷	۰,۳۶۱
۲,۴۹	۰,۹۸۶	۱	۵	۰,۵۱۳	-۰,۴۰۸
۲,۱۳	۰,۹۹	۱	۵	۰,۶۷۳	۰,۰۹۸
۳,۰۱	۱,۱۱	۱	۵	۰,۴۵۲	۰,۳۷۷
۲,۳۶	۱,۰۰	۱	۵	۰,۳۶۹	-۰,۳۱۴
۲,۴۹	۱,۰۲	۱	۵	۰,۵۰۱	-۰,۲۲۷

آزمودنی ها در «اگر می توانستم زندگی دوباره داشته باشم، تقریباً هیچ چیز را تغییر نمی دادم» کمترین میانگین را بدست آورده اند

اطلاعات جدول ۱ نشان می دهد بالاترین میانگین مربوط به «از زندگی ام راضی ام» می باشد (۳,۲۱)؛ این در حالی است که میانگین

آورده‌اند (۲،۱۳). میانگین کل «نظام دانایی» آزمودنی‌ها نیز ۲،۴۹ می‌باشد.

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

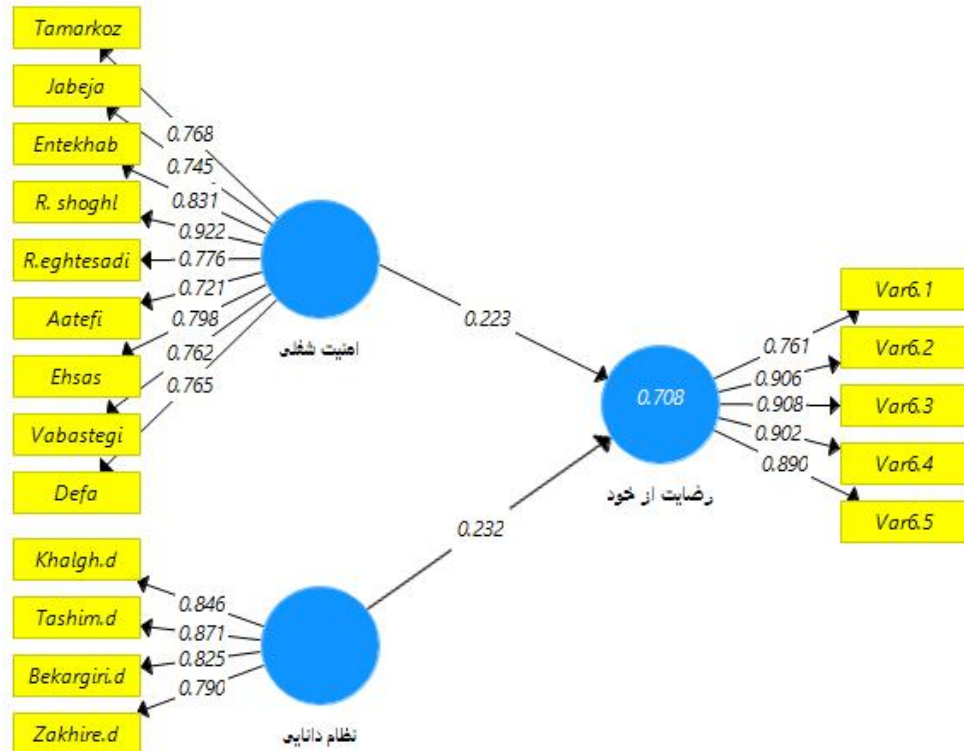
(۲،۲۲). میانگین کل «رضایت از خود» آزمودنی‌ها نیز ۲،۷۵ می‌باشد. بالاترین میانگین مربوط به «وابستگی به سازمان» می‌باشد (۳،۴۴)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «جابجایی کمتر در شغل» کمترین میانگین را بدست آورده‌اند (۲،۵۳). میانگین کل «امنیت شغلی» آزمودنی‌ها نیز ۳،۰۳ می‌باشد. بالاترین میانگین مربوط به «بکارگیری دانش» می‌باشد (۳،۰۱)؛ این در حالی است که میانگین آزمودنی‌ها در «تسهیم دانش» کمترین میانگین را بدست

جدول ۲. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۷۰۸،۲۰	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰،۹۸	بزرگتر از ۰،۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰،۹۱	بزرگتر از ۰،۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰،۹۱	بزرگتر از ۰،۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰،۰۹۹	کمتر از ۰،۱

ضرایب می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیش‌ترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند. شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد سازه‌ها نشان می‌دهد.

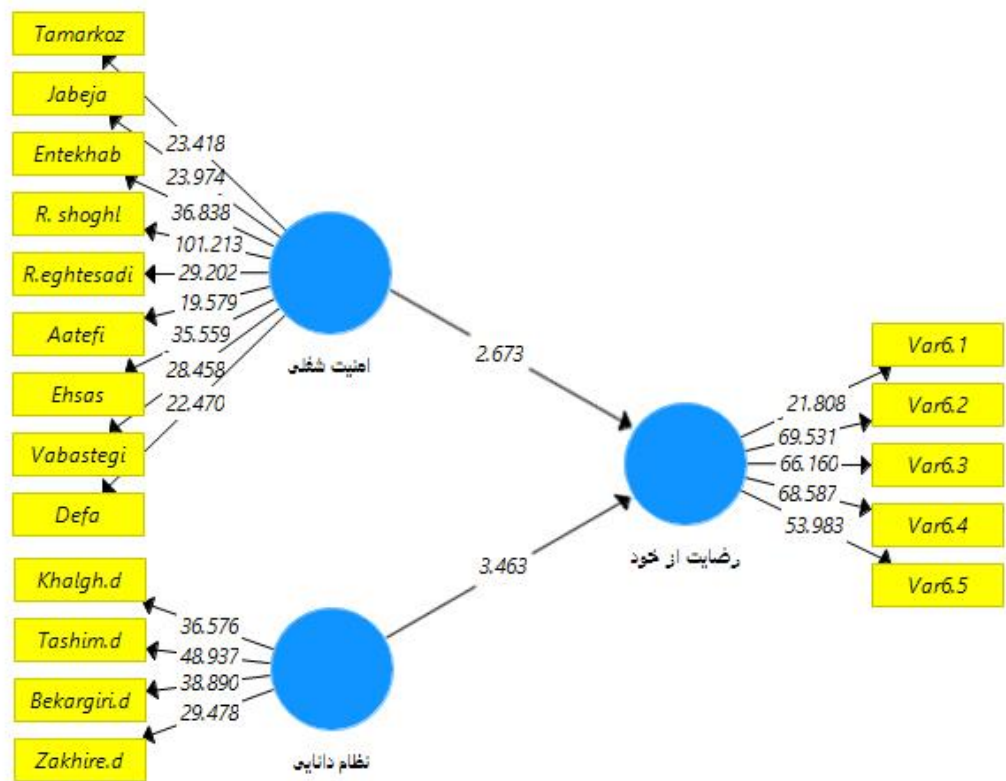
در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (دایره) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی<sup>۱</sup> گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار می‌باشند و برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر<sup>۲</sup> گفته می‌شود با توجه به مدل در حالت تخمین



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

2- Path coefficient

1- Loading factor



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب

در جدول ۳ خلاصه ای از نتایج مدل مفهومی قابل مشاهده می باشد:

جدول ۳. خلاصه ای از نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش

ارتباط متغیرها	ضرایب استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه
امنیت شغلی ← رضایت از خود	۰,۲۲۳	۲,۶۷۳	پذیرش
نظام دانایی ← رضایت از خود	۰,۲۳۲	۳,۴۶۳	پذیرش

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم برای متغیر

درون زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. تفکیک اثرات، مستقیم، غیر مستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیر مستقیم
نظام دانایی	عدالت اجتماعی	۰,۲۳	---
رضایت از خود	نظام دانایی	۰,۲۰	----
رضایت از خود	عدالت اجتماعی	۰,۲۵	۰,۲۳ * ۰,۲۰ = ۰,۰۴
نظام دانایی	امنیت شغلی	۰,۶۲	---
رضایت از خود	نظام دانایی	۰,۲۰	----
رضایت از خود	امنیت شغلی	۰,۱۹	۰,۱۲ * ۰,۲۰ = ۰,۰۲

و تأثیر امنیت شغلی بر رضایت از خود با نقش میانجی نظام دانایی به میزان ۰,۳۱ است.

همان طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، تأثیر عدالت اجتماعی بر رضایت از خود با نقش میانجی نظام دانایی به میزان ۰,۲۹ است.



محیط باز و مطلوب هدایت و کارکنان خود را از نظر روانی به قدری بارور و غنی نمایند تا احساس امنیت شغلی بالایی در آنان بوجود آید. پیشنهاد می‌گردد با برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی و فراخوان تحقیقات در جهت ارتقاء بکارگیری دانش و ایجاد مزیت رقابتی بهره برداری لازم صورت گیرد.

## References

1. Khanloo, M., Zareeyan, S. (2015). Comparison of students' satisfaction with and without visual impairment. *Exceptional Education*, 4, 33-38.
2. Trustees of Seyed Mehdi, Dokushkani Farimah, Yahya Zadeh in front of Soleiman. (1398). Survey of life satisfaction among students of Mazandaran University and its relationship with personality dimensions. *Journal of Cognitive Psychology and Psychiatry*, 6 (1), 34-23.
3. Hosseinishirvani, S. M. (2017). Interview with the head of the security department of Mazandaran University about suicide rate at University of Mazandaran. (Interviewer Seyed Mehdi Motaliyan).
4. Hezar Jaribi, Jafar and Fali, Javad. (1395). Feeling of social security and its relationship with life satisfaction (Case study: students of Payame Noor University of Kermanshah). *Welfare Planning and Social Development*, 4 (14), 144-117.
5. Mehdi, Reza (1394). Quality of students' university life (Case study: Tehran public universities). *Higher education in Iran*. 7 (3), 26-1.
6. Toth, I., Heinänen, S., Nisula, A. M., & Kianto, A. (2020). Sociotechnical Determinants' Effects on Person-job Fit and Life Satisfaction in Two Different Knowledge Work Contexts. In *KMIS* (pp. 51-62).
7. Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and

دانسته‌ها و ایده‌های جدید و استفاده علمی از آن‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند، این امر نیازمند ایجاد فرهنگ سازمانی به عنوان عامل تشکیل دهنده شخصیت سازمان‌ها و جهت‌دهی به رفتار کارکنان می‌باشد. شرایط درون سازمانی می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیرگذار باشد. با توجه به این که وجود رفتار اشتراک دانش نوعی تعامل و هم‌افزایی بین کارکنان سازمان را به وجود می‌آورد ایجاد شرایط و جو سازمانی مطلوب (مانند امنیت شغلی) باعث افزایش و بهبود عملکرد سازمان خواهد بود. احساس عدالت اجتماعی از مهم‌ترین ارکان بهبود احساس امنیت اجتماعی از طریق تقویت مولفه‌های دسترسی به منابع، حکمروایی خوب، رفاه اقتصادی، عدالت اقتصادی، رشد شخصیت فردی، نبود تبعیض‌های اجتماعی و دسترسی به خدمات اجتماعی، میزان رضایتمندی و میزان مشارکت اجتماعی و غیره است.

احساس ناامنی از مهمترین دغدغه‌های جوامع معاصر، در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته است. علاوه بر این، به عقیده برخی از صاحب نظران، به لحاظ هستی‌شناختی مقوله احساس امنیت اجتماعی نسبت به مقوله امنیت اجتماعی در جایگاه رفیع‌تری قرار دارد به این خاطر که علیرغم وجود امنیت در بسیاری از جوامع انسانی نبود احساس امنیت اجتماعی در آن‌ها همچنان مشاهده و رویت می‌شود. بررسی اسناد و مدارک نشان می‌دهد که امروزه عدالت اجتماعی تنها به برقراری برابری اقتصادی و طبقاتی اشاره ندارد، بلکه تفاوت‌های نژادی، قومی و جنسیتی نیز بخشی از مسائل مربوط به آن را تشکیل می‌دهند. بر همین اساس، عدالت اجتماعی با چند فرهنگ‌گرایی و سازگاری حقوق فردی و گروهی و پاسخگویی همراه است. در چنین حالتی با تأمین عدالت اجتماعی، امنیت نیز محقق خواهد شد؛ به گونه‌ای که با توانمند شدن بخش‌های محروم جامعه، آنها می‌توانند در تمام سطوح اجتماعی و سیاسی مشارکت داشته، نیازهای خود را بیان کنند. در چنین شرایطی، با گسترش حوزه توانمندی و حق انتخاب افراد، می‌توان چشم انداز عدالت را از رهگذر تأمین امنیت جامعه تأمین کرد. وجود امنیت شغلی در سازمان منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و به طور کلی بهره‌وری بیشتر خواهد گردید، افراد هرچه امنیت بیشتری در سازمان داشته باشند، به میزان بالاتری قادر به انجام امور به بهترین شکل خود خواهند شد، این افراد معمولاً با انتخاب صحیحی که در انتخاب شغل خود داشته‌اند، تعهد بالاتری را تجربه می‌کنند و از سازمان خود دفاع کرده و آن را جزئی از خود می‌دانند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که تنها از ابزار پرسشنامه استفاده است و از ابزارهای دیگری مانند مشاهده، مصاحبه و ... استفاده نشده است همچنین در این پژوهش از روش کیفی برای بررسی مؤلفه‌های پژوهش استفاده نشده است. پیشنهاد می‌گردد از روش پژوهش کیفی دلفی و ... برای این پژوهش استفاده شود. از آنجایی که خود امنیت شغلی نیز موجبات ایجاد یک فضای انجام وظایف بهینه در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد، بنابراین به مدیران محترم و سرپرستان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌ها توصیه می‌شود تا سازمان‌های تحت سرپرستی خود را به سمت یک

Organization. A New Approach in Educational Sciences, 3 (1), 47-38.

17. Afrasiabi, Hussein; Pourkhoram, Yasin; Membini, Sajjad. (1394). Social and cultural factors related to the feeling of security in the family space. *Social Studies of Iran*, 9 (1), 24-4.

18. Kanzkan, Z., Ergün, N., & Çakal, H. (2021). Positive versus negative contact and refugees' intentions to migrate: The mediating role of perceived discrimination, life satisfaction and identification with the host society among Syrian refugees in Turkey. *Journal of Community & Applied Social Psychology*.

19. Najimdeen, A. H. A., Amzat, I. H., & Badrasawi, K. J. (2021). The Effect of Satisfaction on Trust, Social Identification and Loyalty Amongst International Students in Malaysian Public Universities. *AL-HIKMAH: INTERNATIONAL JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES AND HUMAN SCIENCES*, 4 (3), 227-247.

20. Dolani, Abbas; Mohammadi, Suraya; Brother, dream. (1399). Investigating the relationship between job security and knowledge sharing behavior mediated by organizational culture among librarians of public university libraries in West Azerbaijan and East Azerbaijan provinces. *Library and Information Science*, 91 (11), 168-147.

employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6 (1), 106-113.

8. Muñoz-Comet, J., & Arcarons, A. F. (2021). The occupational attainment and job security of immigrant children in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-19.

9. Hur, H., & Perry, J. L. (2020). Job security rule changes and employee organizational commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (4), 641-668.

10. Rein, M., & Wadensjö, E. (2018). The relation between social and occupational security (pp. 28-60). Routledge.

11. Zamiran, Mohammad (1393). *Knowledge and power*. Tehran: Hermes Publications.

12. Griffen, L., Ryzheva, N., Nefodov, D., & Hryashchevskaya, L. (2021). Historical stages in the formation of the scientific knowledge system in a theoretical and methodological context. *Linguistics and Culture Review*, 5 (S2), 96-107.

13. Jamaati Ardakani, Razieh. (1396). The role of job variables (quality of work life, job security and job satisfaction) in life satisfaction of farmers in Yazd province. *Quarterly Journal of Rural Development Strategies*, 4 (4), 17-2.

14. Matsler, A. M. (2019). Making 'green' fit in a 'gray' accounting system: The institutional knowledge system challenges of valuing urban nature as infrastructural assets. *Environmental Science & Policy*, 99, 160-168.

15. Dastgheib, Leila; Moradi, Ali (1399). Study of social factors affecting the life satisfaction of working women: A case study of Islamabad-e-Gharb. *Women and Family Studies*, 50 (11), 97-81.

16. Reza Ardabili, Maryam; Benisi, Prinaz. (1399). Depression and anxiety and its relationship with job security and life satisfaction indicators in the staff of Tehran Crisis Prevention and Management