

بررسی رابطه بین پایگاه اقتصادی اجتماعی، سبک زندگی با امنیت شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران

علیرضا حیدر نژاد^۱، ساسان ودیعه^۲، فرح ترکمان^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۵/۲/۲۳

از صفحه ۲۰۶ تا ۲۳۱

چکیده

موفقیت سازمان‌ها در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. امنیت شغلی را می‌توان از جمله این نیازها دانست. این پژوهش با هدف رابطه پایگاه اقتصادی اجتماعی، سبک زندگی با امنیت شغلی کارکنان نیروی انتظامی در شهر تهران انجام گرفته است. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و پیمایشی و تحلیل از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان نیروی انتظامی که در سال ۱۳۹۴ در شهر تهران مشغول به کار بوده‌اند، می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۴۰۰ نفر تعیین شده و شیوه نمونه‌گیری نیز به صورت چند مرحله‌ای طبقه‌ای غیرمتناسب بوده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده معتبر «مدل بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت» (EFQM) برای متغیر امنیت شغلی و پرسشنامه محقق ساخته برای متغیر سبک زندگی استفاده شده است. در قسمت تجزیه و تحلیل اطلاعات علاوه بر استفاده از روش‌های آمار توصیفی، از آزمون رگرسیون و مدل معادلات ساختاری (لیزرل) استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد بین پایگاه اقتصادی اجتماعی و سبک زندگی با امنیت شغلی رابطه معناداری ($\text{sig} = 0.001$) وجود دارد، همچنین از میان مؤلفه‌های پنج‌گانه، ارتباط سبک زندگی مذهبی، فرهنگی و ورزشی به عنوان مؤلفه‌های مصرف فرهنگی با متغیر امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی داشتند. اندازه شاخص‌های نیکویی برازش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، تطابق مدل نظری و تجربی را بر اساس داده‌های این تحقیق مورد تأیید قرار دادند.

کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی، پایگاه اقتصادی اجتماعی، منزلت شغلی، سبک زندگی، کارکنان

نیروی انتظامی

۱. دکترای جامعه‌شناسی، گرایش اقتصاد توسعه دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، ایران.

alirezahaydarnejad@gmail.com

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، ایران.

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

محققان مباحث نیروی انسانی، پی برده‌اند که نیروی انسانی ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند، از آنجایی که ناجا از سازمان‌های فعال در ایجاد نظم و امنیت جامعه به شمار می‌رود، جایگاه نیروی انسانی در آن بسیار مهم و اساسی است از همین رو، توجه به تأمین نیازهای جسمانی، روانی و اجتماعی از جمله امنیت شغلی آنان می‌تواند انگیزه کارکنان و بالطبع میزان بهره‌وری آنان را افزایش دهد. از طرفی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمان باید مورد توجه قرار گیرد، امنیت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد. «نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان است که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نخواهد بود» (الوانی، ۱۳۹۱: ۴۵). «در قرن حاضر، افزایش تعارض بین کارکنان و مدیران، ناممکن بودن برنامه‌ریزی فرد برای آینده (شغلی/شخصی)، مهیا نبودن آرامش فکری و روانی فرد، تأثیرات منفی جسمی و روانی ناشی از استرس به ویژه استرس مستمر برای کارکنان نیروی انتظامی و ... را می‌توان از پیامدهای منفی بی‌توجهی نسبت به نیاز امنیت شغلی برشمرد» (تسلیمی، ۱۳۹۲: ۲۴). بنابراین امنیت شغلی کیفیتی از منابع انسانی است که اگر به طور صحیح مدیریت شود، نتایج خوبی عاید سازمان می‌کند.

«عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های فردی، نوع محیط کار و روابط انسانی حاکم بر محیط کار در میزان امنیت شغلی کارکنان پلیس مؤثر است» (هرلیگل، ۲۰۰۸ به نقل از مصطفایی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۸۷). علاوه بر این، «برخی ویژگی‌های فردی، مانند سن، تحصیلات، درآمد (پایگاه اقتصادی اجتماعی و منزلت اجتماعی) و سابقه خدمت بر امنیت شغلی اثر دارند و توجه به این امر نه تنها به شناخت ماهیت رضایت شغلی و فهم بهتر رفتار کمک خواهد کرد، بلکه امکان آن را نیز فراهم می‌سازد» (امتحان، ۱۳۹۱: ۸۷). نیروی انتظامی به تبع آن قسمت‌ها و یگان‌های تابعه آن از جمله کارکنان نیروی انتظامی در شهر تهران نیز به دلیل نوع ساختار خود و تنوع مأموریت‌ها همیشه با جابه‌جایی زیاد پرسنل و انتقالات فراوان آنان روبرو بوده و این خود موجبات ایجاد احساس عدم امنیت شغلی در پرسنل و در نتیجه کاهش میزان کارایی و اثربخشی پرسنل می‌شود، لذا ضروری به نظر می‌رسد که این مسئله در بین کارکنان بررسی شود.

تحقیقات انجام شده (هرزبرگ^۱، ۲۰۰۴؛ دیویس^۲، ۲۰۰۶؛ اسنایدر^۳، ۲۰۰۸؛ امیرتاش، ۱۳۸۲) نیز نشان داده‌اند که فقدان امنیت شغلی پلیس باعث بالا رفتن غیبت، اخراج و استعفای زیاد در مقابل استخدام و بی میلی کارکنان در هنگام کار می‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیقات بعمل آمده در حوزه امنیت شغلی کارکنان پلیس کشور (شهبازی، ۱۳۹۲، علیزاده، ۱۳۹۳، عنصری، ۱۳۹۳) میزان غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، تشویش کاری، بازنشستگی زودرس در میان کارکنان ناجا در شهر تهران در سال ۹۳ نسبت به سال گذشته ۳/۷ درصد رشد داشته است که این موارد برخی از پیامدهای عدم امنیت شغلی است.

از سوی دیگر امنیت شغلی می‌تواند از عوامل مختلفی اثر پذیرد. «برخی از مهم ترین آن‌ها، نوع محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط انسانی حاکم بر محیط کار، سبک‌های ارتباطی، سبک‌های مدیریتی و ویژگی‌های فردی هستند که طی زمان ثابت فرض شده است» (کاستا و مک کری، ۲۰۰۸: ۹۲). در این میان موقعیت اجتماعی (پایگاه اقتصادی و اجتماعی و منزلت شغلی) و سبک زندگی^۵ و ابعاد آن نیز به عنوان شاخصی از وضعیت زیستی، روانی و اجتماعی، می‌تواند پیش بینی کننده امنیت شغلی باشد (فتحی و جعفری، ۱۳۹۰: ۸۶). صرف نظر از دیدگاه‌ها و تعریف‌های مختلف در مورد امنیت شغلی، عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند مستقیم یا غیرمستقیم به طور مثبت یا منفی بر امنیت شغلی افراد اثر بگذارند، از بین این عوامل می‌توان به موقعیت اجتماعی و سبک زندگی افراد اشاره کرد که تأثیر مهمی بر فعالیت‌های مختلف و در نهایت امنیت شغلی کارکنان دارد.

نتایج به دست آمده از تحقیقات به عمل آمده (کوچر^۶، ۲۰۰۵؛ دمیر^۷، ۲۰۰۲؛ کریستین^۸، ۲۰۰۸؛ هاردمن^۹، ۲۰۱۴) بیانگر آن بود که امنیت شغلی افسران پلیس از سبک زندگی آنان، جایگاه شغلی، موقعیت اجتماعی، درجه، ثبات جایگاه و وضعیت خانوادگی تأثیر می‌پذیرد. بر این اساس، در این پژوهش به بررسی این مسئله پرداخته می‌شود که آیا رابطه‌ای بین موقعیت اجتماعی، سبک زندگی با امنیت شغلی وجود دارد؟

۱. Herzbrg

۲. Davis

۳. Snaider

۴. Kašta&Makeriy

۵. lifestyle

۶. Kochher

۷. Demir

۸. Kirsteb

۹. Hardman



سؤال اصلی

۲۱۰

سوال اصلی این تحقیق این است که آیا بین موقعیت اجتماعی و سبک زندگی با امنیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

سؤالات فرعی تحقیق

۱. وضعیت امنیت شغلی در بین کارکنان ناجا در شهر تهران چگونه است؟
۲. سبک زندگی در بین کارکنان ناجا در شهر تهران چگونه است؟
۳. پایگاه اقتصادی و اجتماعی در بین کارکنان ناجا در شهر تهران چگونه است؟
۴. نوع سنخ بندی سبک زندگی در بین کارکنان ناجا در شهر تهران چگونه است؟
۵. آیا بین انواع سنخ بندی های سبک زندگی با امنیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

در این قسمت خلاصه ای از برخی پژوهش های تجربی مربوط به سبک زندگی و رضایت در قالب دو بخش مطالعات داخلی و خارجی مورد بحث قرار می گیرد. حسن زاده طباطبایی (۱۳۸۹) در پایان نامه خود به بررسی رابطه سبک زندگی با رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان های منطقه یک تهران پرداخته است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. نتایج آماری نشان داد بین مولفه های تعلق-علاقه اجتماعی، کنار آمدن و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد و همبستگی تأیید شد و فرضیه چهارم و پنجم رد شدند یعنی رابطه ای بین مولفه های نیاز به تأیید و محتاط بودن با رضایت شغلی وجود ندارد.

آقای (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سبک زندگی و عمل به باورهای دینی با رضایت زناشویی در دبیران زن متأهل جوان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که مابین نیاز به تأیید و تعلق به علاقه اجتماعی (از مولفه های سبک زندگی) رابطه معنادار مثبت وجود دارد و مابین نیاز به تأیید و مسئولیت پذیری (از مولفه های سبک زندگی) رابطه معنادار مثبت وجود دارد و همچنین مابین کنار آمدن و محتاط بودن (از مولفه های سبک زندگی) رابطه معنادار منفی وجود دارد و مابین کنار آمدن و تعلق و علاقه اجتماعی (از مولفه های سبک زندگی) رابطه معنادار وجود دارد و نیز مابین محتاط بودن و تعلق و علاقه اجتماعی (از مولفه های سبک زندگی) رابطه معنادار منفی وجود دارد.

موسمی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به بررسی رابطه سبک زندگی مردان با رضایت همسران آنها در شهر مشهد در سال ۱۳۹۱ پرداخته است. نتایج نشان داد که بر اساس آزمون تحلیل واریانس (F)، بین خوشه‌های سبک زندگی مردان و رضایت همسران شان رابطه وجود دارد. به علاوه نتایج نشان داد که متغیرهای تحصیلات، محل سکونت و رضایت اولیه با ازدواج با رضایت از همسر و متغیرهای تفاوت سنی با همسر، مدت ازدواج و محل سکونت با سبک زندگی همسر، رابطه معنادار دارد. دمیتروس^۱ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه سبک زندگی (اوقات فراغت) با رضایت از زندگی پرداخت. نتایج نشان دهنده این است که کار یک عامل بسیار مهم در توضیح سبک زندگی درک شده توسط افراد می‌باشد. همچنین به نظر می‌رسد رضایت از زندگی بیشتر تحت تاثیر سبک زندگی و به میزان کمتر تحت تاثیر اوقات فراغت می‌باشد.

سیمپسون، پنی^۲، سیگوا، جودی^۳ (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه سبک زندگی و رضایت از زندگی در بین مهاجران زمستانی پرداختند. نتایج نشان دهنده این است که امنیت، وضعیت مالی و زندگی اجتماعی مهمترین عوامل رفاه می‌باشند. مهاجران از سبک زندگی مهاجرت زمستانی خود راضی بودند، چهار عامل خطر سبک زندگی مهاجران زمستانی مشخص شد و در نهایت بیانگر این موضوع است که مدیران باید برای درک بهتر سبک زندگی و کمتر مبتلا شدن به خطرات مهاجرت، به مهاجران کمک نمایند.

لینگ^۴ و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه سبک زندگی و برنامه ریزی مجدد شغلی با رضایت از زندگی پرداختند. نتایج بیانگر ارتباط معنی داری بین سبک زندگی و برنامه ریزی شغلی و رضایت از زندگی است. همچنین مشخص شد که افرادی که دارای بیشترین برنامه ریزی و انضباط شغلی هستند رضایت از زندگی بالاتری نسبت به دیگران، دارند.

میشل، کارولین^۵ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک زندگی با رضایت از زندگی پرداخت. نتایج نشان دهنده این است که بین دلبستگی افراد به موبایل و رضایت از زندگی شان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین در سبک زندگی تجاری استفاده از موبایل تاثیر بسیار زیادی بر رضایت از زندگی دارد.

۱. Dimitrios

۲. Penny M. Simpson

۳. Judy A. Siguwaw

۴. Ling & all

۵. Carolin Meisel

در واکاوی آثار مربوط به رابطه بین سبک زندگی با امنیت شغلی، نیز متغیرهای و مولفه‌های سبک زندگی بیشتر بر تأثیرگذاری بر روی رضایت زناشویی و رضایت از زندگی پرداخته شده بود و فقط در یک تحقیق به صورت غیر مستقیم به بررسی رابطه بین دو متغیر، یعنی سبک زندگی و رضایت شغلی در بین پرستاران شهر تهران انجام گرفته که آن هم در رشته مشاوره انجام گرفته، اما محقق توانست با برخی از نظریات سبک زندگی، متغیرهای سبک زندگی و تعاریف متغیرهای کلیدی آشنا شود و بنابراین در بین این آثار نیز هیچ تحقیقی یافت نشد که به رابطه بین سبک زندگی و امنیت شغلی در بین کارکنان نیروی انتظامی و پلیس پرداخته شود پس بنابراین مقاله حاضر از این لحاظ از نوآوری خاص خود برخوردار است.

مبانی و چارچوب نظری تحقیق

در مطالعات امنیت شغلی، به دو رویکرد نظری عمده اشاره می‌شود. رویکرد اول شامل نظریات در سطح خرد مانند تئوری‌های نیاز، مقایسه و عدالت توزیعی هستند و رویکرد دوم به تئوری‌های سطح کلان مثل تئوری‌های طبقه و سبک زندگی می‌پردازند. رویکرد اول نگاهی «روان‌شناسانه یا روانشناسی اجتماعی» به مقوله امنیت شغلی دارد، مازلو (۱۳۷۶)، آلدرفر (۱۹۷۲)، در این رویکرد قرار می‌گیرند. آنها در مطالعات خود بر دسته‌بندی نیازهای مختلف از جمله نیازهای زیستی، نیازهای فیزیولوژیک، نیاز ارتباط با دیگران، نیازهای رشد، نیاز خویشتن‌یابی و ... متمرکز شده‌اند و تأکیدشان بر این اصل استوار است که رضامندی از شغل بیانگر ارضاء تمایلات و نیازهای مختلف است (رابینز، ۱۳۸۴: ۱۲۳).

اما از جمله نظریاتی که به ارتباط دو متغیر سبک زندگی و امنیت شغلی پرداخته است، نظریه وبلن (مصرف و رضایت) و نظریه کار و فراغت پارکر است. بر اساس نظریه وبلن بیشتر مسئله امنیت شغلی را در باید در پدیده مصرف‌نمایشی به عنوان یکی از ابعاد سبک زندگی جستجو کرد (توسلی، ۱۳۸۵: ۲۱-۲۰).

رویکرد نظری دوم رویکردی کلان است که خود به چندین دسته تقسیم می‌شود: گروهی امنیت شغلی را به میزان برخورداری افراد از امکانات شغلی وابسته می‌دانند (نظریه پردازان در حوزه طبقه همانند مارکس و وبر). عده‌ای دیگر امنیت شغلی را ناشی از روابط اجتماعی می‌دانند. رابطه اجتماعی از حیث نوع، شدت و درگیری عاطفی به طور مستقیم و غیر مستقیم بر امنیت شغلی اثر می‌گذارد که گیدنز و دورکیم در زمره این افراد قرار می‌گیرند. دسته سوم به بررسی امنیت شغلی در بخش سبک زندگی پرداخته است. از نظر مارکس، طبقه تعیین‌کننده رفتارها، احساسات، اندیشه‌ها و نگرش‌های افراد و روابط اجتماعی آنان است. طبقات، افراد

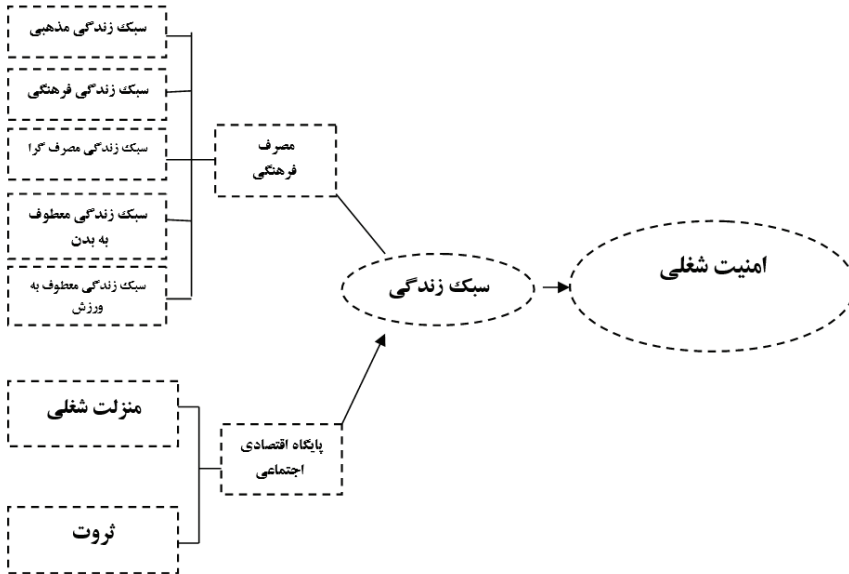
را به مقوله‌های اجتماعی تقسیم می‌کند و این تقسیم چنان اساسی است که روابط افراد، نوع زندگی و سرنوشت آنها نیز تابع آن است. از سوی دیگر در نتیجه طبقه بندی و برخورداری طبقات بالا از امکانات و عدم برخورداری طبقات پایین از امکانات دیگر باعث بوجود آمدن نابرابری در بین طبقات می‌شود که به نظر مارکس وجود نابرابری در بین طبقات باعث پیدایش آسیب‌های انسانی و اجتماعی و از خودیگانگی می‌شود. در میان جامعه شناسان، ماکس وبر برای اولین بار به مفهوم سبک زندگی اشاره کرده است. در مکتب مارکسی همواره سبک زندگی در چارچوب مفهوم طبقه اجتماعی درک شده است. وبر با طرح نظریه قشربندی گروه‌های منزلتی را براساس اصول حاکم بر مصرف کالا و سبک زندگی ناشی از آن طرح می‌کند. آثار نظری مارکس و وبر از این جهت دارای اهمیت‌اند که آثار بعدی درباره مصرف، بازتاب نظریات این نظریه پردازان اولیه است. وبلن نیز گرچه در بررسی پدیده مصرف تعریفی از سبک زندگی ارائه نکرد ولی تلویحاً پذیرفت که این مفهوم دال بر شیوه زندگی متمایز طبقه مرفه و نمودی از جایگاه طبقاتی آنان است. زیمل توجه خاصی به این مفهوم نداشت اما به بررسی ماهیت پول می‌پردازد که در نهایت به سازمان اجتماعی مصرف کالاها و به خصوص عامل مد می‌انجامد. وی معتقد است که منزلت و پیروی از مدهای گوناگون، بیش از وجوه اقتصادی صرف، در ایجاد فاصله میان افراد جامعه نقش ایفا می‌کند (کمالی، ۱۳۸۹: ۱۰۷).

به اعتقاد بوردیو شکل‌گیری سبک‌های زندگی متناسب با ساخت اجتماعی صورت می‌گیرد. سبک‌های زندگی حالتی از انباشتگی سرمایه‌ها در فضای اجتماعی است که با توجه به منش فردی بوجود می‌آید. همچنین افراد در فضای اجتماعی، فعالیت‌ها و کنش‌های غایت‌مندی را براساس علایق شان انجام می‌دهند و از راه‌ها مختلفی برای دستیابی و ارضای علایق استفاده می‌کنند؛ مثل سرگرمی‌ها، بازی و ورزش، روابط اجتماعی، فرهنگ و ... رسیدن به این علایق می‌تواند هم در حوزه عمومی باشد هم خصوصی. از آنجا که انسان هم محصول اجتماع است و هم سازنده آن، در ارتباط با دیگران می‌تواند جهت‌های متفاوتی را در علایق خود پی‌ریزی کند. این عامل هم می‌تواند جزء سبک زندگی فرد تلقی شود. با توجه به این نکته، مکان دیگران و همچنین انواع فعالیت‌هایی که توسط افراد در زمینه و فضای خاص اجتماعی انتخاب می‌شود، می‌تواند سبک زندگی را تشکیل دهد (بوردیو، ۲۰۰۲: ۲۸۲). افراد با میدان‌های مختلفی روبرو هستند. آنها با قرار گرفتن در میدان اجتماعی مشابه سعی می‌کنند منشی مشابه با دیگرانی که در آن میدان قرار دارند، داشته باشند. میدان‌های اجتماعی مشابه، افراد را به سمت

سلیقه ها، منش ها و در نتیجه رفتارهای مشابه سوق می دهند؛ در نتیجه، می توان انتظار داشت افراد با سلیق و منش های متفاوت و در نتیجه میدان های اجتماعی متفاوت دارای رضایت شغلی متفاوتی هستند. از سوی دیگر نوکس در مقاله خود به رابطه بین سبک زندگی و رضایت از شغل اشاره کرده است.

در مدلی که کاکرهام برای سبک زندگی سلامت ترسیم می کند، «جماعت ها» و «شبکه های اجتماعی»^۱ از جمله دیگر عوامل ساختاری موثر در سبک زندگی سلامت موثر است. کاکرهام جماعت و شبکه های اجتماعی را گروه هایی از کنشگران می داند که توسط روابط اجتماعی خاصی همچون خویشاوند، کار، مذهب و سیاست ها به هم مرتبط شده اند و هنجارها، ارزش ها، ایده آل ها و دیدگاه های اجتماعی مشترک آن ها، اجتماع فکری چند فاعلی را ایجاد می کند که فراتر از فردیت افراد بوده و انعکاس دهنده یک دیدگاه جمعی خاص است (خیرالله، ۱۳۹۰: ۷۳). در این رابطه مذهب و ایدئولوژی هم می توانند نمونه هایی از دیدگاه های جمعی باشند که اشاراتی به انتخاب های سبک زندگی سلامت دارند. بر اساس مدل سبک زندگی سلامت کاکرهام متغیرهای مختلف عوامل ساختاری، از سویی «فرصت های زندگی»^۲ را می سازند، و از سوی دیگر، زمینه «اجتماعی شدن»^۳ و «تجارب»^۴ مختلفی را برای افراد ایجاد می کند. علی رغم وجود مباحث نظری و پژوهش های تجربی بسیار در خصوص سبک زندگی، چارچوب نظری وبلن (مصرف و امنیت شغلی) در دیدگاه خرد و چارچوب نظری بوردیو و کاکرهام در دیدگاه های کلان برای تحقیق حاضر مناسب تر می باشد.

-
۱. Collectivities
 ۲. Life Chances
 ۳. Socialization
 ۴. Experience



فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

به نظر می رسد بین سبک زندگی با امنیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

۱. به نظر می رسد بین پایگاه اقتصادی اجتماعی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. به نظر می رسد بین سبک زندگی مذهبی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. به نظر می رسد بین سبک زندگی فرهنگی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۴. به نظر می رسد بین سبک زندگی مصرف گرا با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۵. به نظر می رسد بین سبک زندگی معطوف به بدن با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۶. به نظر می رسد بین سبک زندگی معطوف به ورزش با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق در پژوهش حاضر روش پیمایش است، هدف تحقیق کاربردی است، واحد تحلیل، فرد و سطح تحلیل، خرد می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان نیروی انتظامی که در سال ۱۳۹۴ در شهر تهران مشغول به کار بوده اند، می باشد که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۴۰۰ نفر تعیین شده و شیوه نمونه گیری نیز به صورت چند مرحله ای طبقه ای غیرمتناسب بوده است. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است، که متغیر سبک زندگی (مصرف فرهنگی) با ۳۴ سؤال، پایگاه اقتصادی و اجتماعی با ۵ سؤال و متغیر وابسته (امنیت شغلی) با ۲۰ سؤال مورد سنجش قرار گرفته اند. برای تنظیم پرسش نامه مربوط با امنیت شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته تحقیق از پرسشنامه استاندارد شده معتبر «مدل بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت» (EFQM) استفاده شده که در ایران هنجار بومی گردیده است، با این حال محقق، خود نیز روایی و پایایی آنها را دوباره آزمون نموده است. متغیر مستقل تحقیق یعنی موقعیت اجتماعی و سبک زندگی، بر اساس پژوهش کتابخانه ای و هر یک از ابعاد و متغیرهای مختلف آن توسط محقق طراحی شد.

به منظور تعیین روایی ابزار تحقیق، از روش روایی صوری و مشاوره اساتید، صاحب نظران، محققین جامعه شناسی کار و شغل و جامعه شناسی سازمان ها و روان شناسی اجتماعی و مدیران انتظامی در حوزه اجتماعی که در این زمینه آگاهی داشتند استفاده شد و پس از تأیید و تجزیه و تحلیل سؤالات توسط صاحب نظران، پرسشنامه طراحی و در مرحله بعدی برای سنجش ابزار تحقیق، پرسشنامه بین تعداد ۴۰ نفر از کارکنان مورد آزمایش قرار گرفت، مقدار آلفای کرونباخ برای امنیت شغلی ۰/۹۲، موقعیت اقتصادی اجتماعی ۰/۷۲ و برای سبک زندگی ۰/۸۵ به دست آمد که در سطح قابل قبول و مناسبی می باشد. جدول شماره یک نتایج تحلیل روایی متغیر وابسته و متغیرهای مستقل را نشان می دهد.

جدول شماره ۱: نتایج تحلیل روایی متغیرهای اصلی تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد گویه ها	ضریب روایی
۱	امنیت شغلی	۲۰	۰/۹۲۸
۲	سبک زندگی	۳۴	۰/۸۵۱
۳	پایگاه اقتصادی اجتماعی	۵	۰/۷۲۸

به منظور تشخیص سبک های زندگی از میان گویه های مصرف فرهنگی، از روش تحلیل عامل استفاده شد. بررسی بر طبق اطلاعات مندرج در جدول دو، می توان ادعا نمود که تعداد نمونه ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین اندازه آماره کرویت بارتلت و سطح معناداری آن نشان می دهد که تفکیک عامل ها نیز به درستی انجام شده و سئوالات مندرج در هر عامل از همبستگی ریشه ای بالائی برخوردار است. از طرف دیگر با توجه به میزان واریانس تجمعی، به نظر می رسد که تقلیل گویه ها به ۵ عامل مناسب می باشد. با توجه به گویه های قرار گرفته در هر عامل، سبک های استخراج شده نام گذاری و جمعیت نمونه در سبک های مصرف گرا، بدن گرا، ورزشی، فرهنگی و مذهبی توزیع شدند.

جدول شماره ۲: ضریب KMO و آزمون بارتلت سبک های زندگی

معیار	مصرف فرهنگی	معیار	مصرف فرهنگی
ضریب KMO	۰/۸۲۳	سطح معناداری	۰/۰۰۰
ضریب آزمون بارتلت	۵/۱۹۳	درجه واریانس تجمعی دوران یافته	۶۲/۶۰
درجه آزادی	۶۳۰	تعداد عامل ها	۵

تعریف عملیاتی متغیرها و شاخص سازی

در این مرحله از تحقیق متغیرها شاخص سازی می شوند. در واقع این مرحله به ما کمک می کند که بتوانیم ابعاد مفاهیم را اندازه گیری کنیم. به عقیده کیوی و کامپنهود شاخص ها نشانه های عینی قابل شناسایی و قابل اندازه گیری ابعاد یک مفهوم هستند (کیوی و کامپنهود، ۱۳۹۰: ۱۱۴).

امنیت شغلی

امنیت شغلی اطمینان افراد از حفظ شغل خویش و کسب درآمد مکفی در قبال کار انجام شده می باشد که به دنبال خویش تضمین برخوردار از امکانات لازم جهت آموزش شغلی و ارتقای کاری را به دنبال دارد. به بیان دیگر، امنیت شغلی به میزان ثبات استخدام، دوام و دایمی بودن شغل نظر دارد (ملترز، ۲۰۱۰). متغیر وابسته تحقیق، امنیت شغلی در این تحقیق از ترکیب ۹ شاخص حاصل شده است که گویه ها آن از «مدل بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت» (EFQM) که توسط علیزاده و همکاران (۱۳۸۹) استاندارد سازی شده است مورد استفاده قرار گرفته،

اقتباس گردیده است. این مقیاس‌ها در قالب طیف لیکرت با پاسخ‌های مندرج ۷ گانه طراحی شده است و دارای دامنه امتیاز حداقل ۱ و حداکثر ۷ است که در سطح سنجش ترتیبی سنجیده شده است. در این تحقیق، شاخص‌های امنیت شغلی شامل تداوم بخشیدن به کار میزان، حقوق مناسب، مزایای رفاهی، استقلال کافی در شغل، ابراز عقیده بدون ترس و وحشت، رابطه مناسب و اعتماد به همکاران، اطمینان از اجرای قوانین کار و بازنشستگی، میزان اجرای شیوه‌های ارتقای شغلی، میزان اهمیت به ضوابط شغلی است.

سبک زندگی

برای عملیاتی کردن مفهوم سبک زندگی به عنوان متغیر مستقل در این تحقیق از الگوهای مصرف فرهنگی استفاده شد. در این مقاله تمام الگوهای سبک زندگی، به صورت ترتیبی و در مقیاس لیکرت سنجیده شده‌اند. در این تحقیق با توجه به تحلیل عامل به دست آمده پنج سبک با توجه به جامعه آماری مورد نظر استخراج شده که در ادامه هر یک توضیح داده می‌شود.

۱- سبک زندگی مذهبی: مشخصه این گروه پایبندی به اعتقادات مذهبی و مناسک دینی است. فعالیت‌های فرهنگی و فراغتی آنها مجاز و در چارچوب عرف و قوانین پذیرفته شده است که از ترکیب ۷ گویه ساخته شد. ۲- سبک زندگی فرهنگی: این گروه عموماً جزء افراد روشنفکرند و بیشتر از کتاب و مطبوعات استفاده می‌کنند. فعالیت‌های فراغتی آنها در حیطه هنر است و هم ورزش که از ترکیب ۸ گویه ساخته شد. ۳- سبک زندگی مصرف‌گرا: این گروه بیشتر به کیفیت لباس و آراستگی بدن توجه دارند که از ترکیب ۱۰ گویه ساخته شد. ۴- سبک زندگی معطوف به بدن: در این گروه به انواع استفاده از کرم‌ها و استفاده از روش‌های تناسب اندام اهمیت داده می‌شود که از ترکیب ۵ گویه ساخته شد. ۵- سبک زندگی معطوف به ورزش: این گروه از طریق انواع روش‌های موجود (ورزش، رژیم غذایی و...) به کنترل وزن خود می‌پردازند که از ترکیب ۴ گویه ساخته شد.

پایگاه اقتصادی و اجتماعی: پایگاه اقتصادی یک فرد به میزان دارایی‌ها و ثروت او مربوط است و پایگاه اجتماعی فرد به میزان وسیعی در قید تصوری است که دیگران در جامعه از وی دارند. ارزیابی افراد نیز به نوبه خود به درجه برخورداری یا محرومیت او از معیارهای پایگاه اجتماعی او بستگی دارد. (کاظمی پور، ۱۳۷۸: ۸۵). پایگاه اقتصادی اجتماعی به عنوان جایگاه فرد برحسب میزان بهره‌مندی از سرمایه اقتصادی و اجتماعی به صورت یک شاخص ترکیبی از معرف‌های ثروت و منزلت شغلی، مورد سنجش قرار گرفته است.



توصیف امنیت شغلی

. برای توصیف فراوانی این متغیر در بین پاسخگویان نمرات را به سه دسته بصورت زیر تقسیم کردیم:

جدول شماره ۳: توزیع آماری امنیت شغلی در بین پاسخگویان

نمرات	امنیت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی معتبر	فراوانی تجمعی
۹/۵۱ تا ۴/۹۳	پایین	۱۴۸	۳۷٪	۳۷/۲	۳۷/۲
۱۴/۰۹ تا ۹/۵۱	متوسط	۱۹۶	۴۹٪	۴۹/۲	۸۶/۴
۱۸/۶۸ تا ۱۴/۰۹	بالا	۵۴	۱۳/۵	۱۳/۶	۱۰۰
جمع کل		۴۰۰	۱۰۰	۱۰۰	-

همان طور که در جدول سه مشاهده می شود بیشترین درصد فراوانی در دسته متوسط (۴۹/۲ درصد) و ۳۷/۲ درصد پاسخ گویان امنیت شغلی پایین دارند. با مشاهده آماره های توصیفی شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی و وضعی در جدول زیر، اطلاعات دقیق تری درباره این متغیر مشخص می شود.

جدول شماره ۴: توزیع آماره های امنیت شغلی پاسخگویان

شاخص های امنیت شغلی					
آماره	عدد	آماره	عدد	آماره	عدد
میانگین	۱۰/۸۳	میانه	۱۰/۶۰	نما(مد)	۹/۷۷
حداقل	۴/۹۳	حداکثر	۱۸/۶۸	دامنه تغییرات	۱۳/۷۵
خطای انحراف معیار	۰/۱۴۳	واریانس	۸/۲۴	انحراف معیار	۲/۸۷

همان طور که جدول چهار نشان می دهد، مقدار میانگین برای امنیت شغلی در بین کارکنان برابر با ۱۰/۸۳ در بازه ۱۸/۶۸-۴/۹۳ است، به این معنی که متوسط نمرات نمونه در این شاخص در دسته سوم (امنیت شغلی متوسط به بالا) قرار گرفته است. خطای استاندارد از میانگین (۰/۱۴۳) مقدار انحراف نمرات را از میانگین نشان می دهد. مقدار میانه (۱۰/۶۰) نشان می دهد که نمره امنیت شغلی ۵۰ درصد از نمونه

کمتر از ۱۰ و نمره ۵۰ درصد بیش از ۱۰ است. کمی دقت در معنای این شاخص نشان می‌دهد نیمی از کارکنان نیروی انتظامی در شهر تهران امنیت شغلی متوسط رو به بالا را دارند. نما برابر با ۹/۷۷ است، یعنی بیشترین فراوانی در نمره ۱۰ مشاهده شده است که نزدیک به میانگین است.

پایگاه اقتصادی اجتماعی

توزیع نسبی پایگاه اقتصادی اجتماعی نشان می‌دهد که بیش از نیمی از پاسخگویان از دارائی و منزلت اجتماعی متوسطی برخوردار می‌باشند. حدود ۳۰ درصد از پاسخگویان نیز به پایگاه اجتماعی و اقتصادی پائین تعلق دارند. بقیه جمعیت نمونه، در زمره طبقات بالای جامعه محسوب می‌شوند.

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی

پایگاه اقتصادی - اجتماعی	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
پایین	۱۱۹	۲۹/۷	۲۹/۷
متوسط	۲۲۷	۵۶/۷	۸۶/۴
بالا	۵۴	۱۳/۶	۱۰۰
تعداد کل	۴۰۰	۱۰۰	-

توصیف سبک زندگی

جدول شماره سه نیز مقدار میانگین و انحراف استاندارد را در مؤلفه‌های مختلف سبک زندگی نشان می‌دهد. بازه نمرات هر یک از این مؤلفه‌ها بین ۱ تا ۵ است.

جدول شماره ۶: توزیع آماره‌های مربوط به سبک زندگی

مؤلفه‌ها	تعداد گویه	میانگین	انحراف استاندارد
سبک زندگی مذهبی	۷	۳/۶۹	۰/۰۳۴
سبک زندگی فرهنگی	۸	۲/۴۸	۰/۰۳۹
سبک زندگی مصرف‌گرا	۱۰	۳/۵۴	۰/۰۲۴
سبک زندگی معطوف به بدن	۵	۳/۱۲	۰/۰۳۴
سبک زندگی ورزشی	۴	۳	۰/۰۳۵

با توجه به مقادیر موجود در جدول بالا، بیشترین میانگین متعلق به متغیر سبک زندگی مذهبی با مقدار ۳/۶۹ می باشد، به این معنا که از بین انواع سبک زندگی در بین کارکنان، سبک زندگی مذهبی که شامل شرکت در مراسم مذهبی، نماز جماعت، خواندن کتب مذهبی، حضور در مکان های مذهبی، تماشای برنامه های مذهبی و پایبندی به امور مذهبی می شود نسبت به سایر سبک ها بیشتر است و هم چنین کمترین میانگین متعلق به سبک زندگی فرهنگی با میانگین ۲/۴۸ است کمی دقت در معنای این شاخص نشان می دهد که شرکت در گردهمایی های مثل انجمن ها، بازدید از موزه و آثار هنری، رفتن به تئاتر و سینما، شرکت در فعالیت های هنری و کلاس های ورزشی و رفتن به مسافرت نسبت به سایر سبک ها کمتر است.

آزمون فرضیات پژوهش

در این بخش به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته می شود. از آنجا که سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی فاصله ای می باشد در آزمون رابطه متغیرهای پایگاه اقتصادی و اجتماعی و سبک زندگی (مصرف فرهنگی) با رضایت اجتماعی از شغل از آزمون همبستگی پیرسون (در جایی که توزیع هر دو متغیر نرمول بود) و اسسپیرمن (توزیع لاقبل یکی از متغیرهای کمی غیر نرمول بود) استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول شماره ۴: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه ها

شماره	فرضیات	میزان همبستگی	سطح معناداری	نتایج
۱	بین سبک زندگی و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد	۰/۲۷۴	۰/۰۰۰	تأیید H ₁
۲	بین سبک زندگی مذهبی و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد	۰/۳۰۲	۰/۰۰۰	تأیید H ₁
۳	بین سبک زندگی فرهنگی و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰	تأیید H ₁
۴	بین سبک زندگی مصرف گرا و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	-۰/۰۶۸	۰/۱۷۲	تأیید H ₀
۵	بین سبک زندگی معطوف به بدن و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد	۰/۰۵۸	۰/۲۴۸	تأیید H ₀

۶	بین سبک زندگی معطوف به ورزش و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۱۶۰	۰/۰۰۱	تأیید H۱
۷	بین پایگاه اقتصادی و اجتماعی و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۶۵۸	۰/۰۰۰	تأیید H۱

در خصوص فرضیه شماره یک: نتایج جدول حاکی از آن است که بین سبک زندگی کارکنان و امنیت شغلی کارکنان آنان رابطه معناداری ($\text{sig} = 0/001$) وجود دارد و این رابطه یک رابطه مثبت و ضعیف ($0/254$ و $0/249$) است. به عبارتی دیگر هر چه سبک زندگی در بین کارکنان مدرن تر باشد، میزان امنیت شغلی کارکنان در بین آنان پایین تر است و متقابلاً هر چه سبک زندگی در بین کارکنان سنتی تر باشد، میزان امنیت شغلی در بین آنان بالاتر است.

در خصوص فرضیه شماره دو: نتایج جدول حاکی از آن است که بین سبک زندگی مذهبی کارکنان و امنیت شغلی کارکنان آنان رابطه معناداری ($\text{sig} = 0/000$) وجود دارد و ضریب همبستگی این دو متغیر مثبت و مستقیم ($0/302$) است. بدین معنی که کارکنانی که از سبک زندگی مذهبی تری برخوردارند، میزان امنیت شغلی کارکنان در بین آنان بالاتر است و متقابلاً هر چه سبک زندگی مذهبی در بین کارکنان ضعیف تر باشد، میزان امنیت شغلی در بین آنان پایین تر است.

در خصوص فرضیه شماره سه: نتایج جدول حاکی از آن است که بین سبک زندگی فرهنگی کارکنان و امنیت شغلی کارکنان آنان رابطه معناداری ($\text{sig} = 0/000$) وجود دارد و ضریب همبستگی این دو متغیر مثبت و مستقیم ($0/323$) است. بدین معنی که هر چه سبک زندگی فرهنگی در بین کارکنان بالاتر باشد، امنیت شغلی در بین آنان بیشتر است و متقابلاً هر چه سبک زندگی فرهنگی در بین کارکنان پایین تر، میزان امنیت شغلی در بین آنان پایین تر است.

در خصوص فرضیه شماره چهار و پنج: نتایج جدول حاکی از آن است که بین سبک زندگی مصرف گرا و معطوف به بدن و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری ($0/248$ و $0/172$) وجود ندارد و سطح معناداری به دست آمده بیشتر از $0/05$ بود.

در خصوص فرضیه شماره شش: نتایج جدول حاکی از آن است که بین سبک زندگی ورزشی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری ($\text{sig} = 0/001$) وجود دارد و ضریب همبستگی این دو متغیر مثبت و مستقیم ($0/160$) است. بدین معنی که هر چه سبک زندگی معطوف به ورزش در بین کارکنان بالاتر باشد، میزان امنیت شغلی در بین آنان بیشتر است و متقابلاً هر چه سبک زندگی معطوف به ورزش در بین کارکنان پایین تر، میزان امنیت شغلی در بین آنان پایین تر است.

در خصوص فرضیه شماره هفت: نتایج جدول حاکی از آن است که بین پایگاه اقتصادی و اجتماعی و امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری ($\text{sig} = 0/000$) وجود دارد و ضریب همبستگی این دو متغیر مثبت و مستقیم ($0/658$) است. بدین معنی که هر چه پایگاه اقتصادی و اجتماعی (ثروت و منزلت) در بین کارکنان بالاتر باشد، میزان امنیت شغلی در بین آنان بیشتر است و متقابلاً هر چه این نوع پایگاه در بین آنان پایین تر باشد، میزان امنیت شغلی در بین آنان پایین تر است.

بر اساس تحلیل رگرسیونی انجام شده مؤلفه های متغیرهای مستقل (سبک زندگی مذهبی، فرهنگی، مصرف گرا، معطوف به بدن) با متغیر امنیت شغلی کارکنان ارتباط معنی داری دارند که در این بین به ترتیب، متغیر سبک زندگی مذهبی با ضریب $B = 0/266$ ، سبک زندگی مصرف گرا $B = -0/216$ ، سبک زندگی فرهنگی $B = 0/191$ و سبک زندگی معطوف به بدن $B = -0/114$ تغییرات امنیت شغلی کارکنان را تبیین می کنند. ضریب تعیین $0/258$ است که نشان می دهد ۲۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (امنیت شغلی) را این متغیرهای مستقل توضیح می دهند. از میان همه متغیرهای مستقل تعریف شده در این رابطه، نقش متغیر سبک زندگی مذهبی اساسی تر از سایر متغیرها می باشد. به عبارت دیگر، سبک زندگی مذهبی، بیش از سایر متغیرها، تأمین کننده امنیت شغلی کارکنان می باشد. قابل ذکر است که در معادله رگرسیونی انجام شده با ابعاد متغیرهای مستقل، اندازه R^2 یا ضریب تعیین متغیر رضایت شغلی، به ۵۱ درصد رسید.

جدول شماره ۵: ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون برای متغیر رضایت اجتماعی از شغل

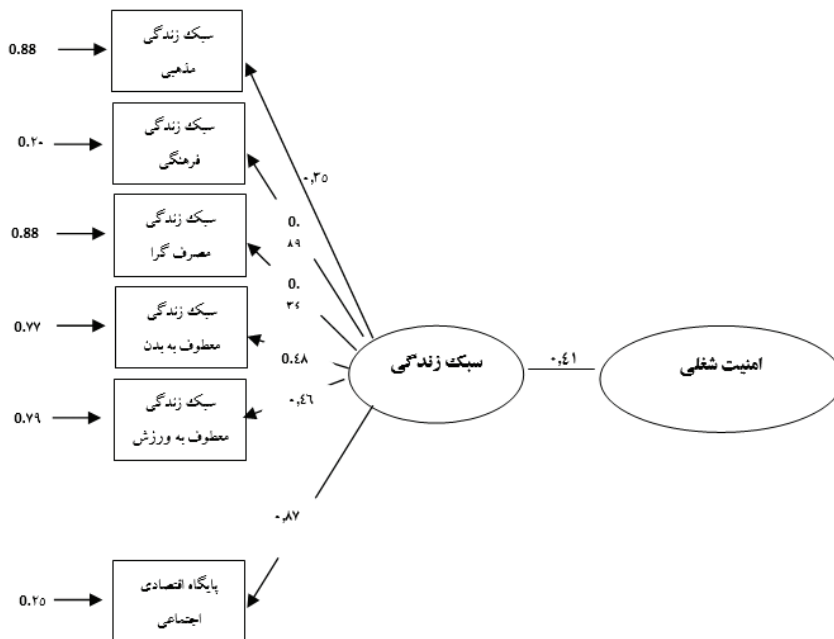
متغیر مصرف فرهنگی	مذهبی	فرهنگی	مصرف گرا	معطوف به بدن	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۰/۲۵۸	۰/۲۴۳
مدل رگرسیونی	۰/۲۶۶	۰/۱۹۱	-۰/۲۱۶	-۰/۱۱۴		

$$p \leq 0/05 \quad * \quad p \leq 0/01 \quad ** \quad p \leq 0/001 \quad ***$$

آزمون نیکوئی برازش

به منظور بررسی نیکوئی برازش مدل تحلیلی این تحقیق از نرم افزار آماری لیزرل استفاده شده است. اندازه شاخص های نیکوئی برازش، تطابق مدل نظری و تجربی را بر اساس داده های این تحقیق مورد تأیید قرار دادند. شاخص CFI یک مدل مستقل که در آن هیچ ارتباطی بین متغیرها وجود ندارد را با مدل پیشنهادی مقایسه می کند. در این مدل این شاخص برابر $0/94$ است که نشان دهنده ارتباط

خوب متغیرها در این مدل می باشد. آماره جذر برآورد واریانس تای تقریبی (RMSEA) که برای مدل های خوب کمتر و یا برابر ۰/۰۵ است در این مدل ۰/۰۹ می باشد که نشان دهنده نیکوئی برازش مدل پیشنهادی و تطابق آن با مدل تجربی است.



Chi-square=195/58 df=41 p-value=0/000 RMSEA=0/097

نمودار شماره ۱: مدل معادلات ساختاری (لیزرل) بین سبک زندگی و رضایت شغلی

بحث و نتیجه گیری

همان طور که در این مقاله بیان شد پایگاه اقتصادی اجتماعی (ثروت و منزلت) و مصرف فرهنگی در حکم مفهومی اجتماعی - فرهنگی است که ارتباط نزدیک و پیچده ای با مفاهیمی چون فرهنگ، مصرف، تغییرات اجتماعی، مدرنیته و ... دارد. اما یکی از مفاهیمی که ضمن ارتباط تنگاتنگ با این متغیرها دارد و تأثیر به سزایی از آن می پذیرد مفهوم «امنیت شغلی» است. از آنجا که تعدد مناظر در مطالعات نظری امنیت شغلی، مراجعه به رویکردهای متنوعی را نیز برای توضیح آن طلب می کند، مقاله حاضر سعی دارد که از میان آنها به نقش موقعیت اقتصادی اجتماعی و سبک زندگی افراد، پردازد. بنا به تعریف، موقعیت اقتصادی و اجتماعی افراد،



تعیین کننده رفتارها، احساسات، ایده، نگرش و روابط اجتماعی آنها است. این موقعیت روابط بین افراد، نوع زندگی و سرنوشت آنها را در جامعه تعیین می کند. همچنین، رفتار انسان، تابع منش وی می باشد. منش در تعاملات بین انسان ها و در ارتباط با دیگران بوجود آمده و حاصل تجربیات انباشته شده است که برای تفسیر مجموعه ای منظم از خلق و خوها بوجود می آید. در گزینش و انتخاب رفتار و خصوصاً رفتار مصرفی و سبک زندگی، منش از طریق ذائقه و سلیقه های فردی وارد عمل می شود که خود تا حدود زیادی به موقعیت در ساختار اجتماعی، فرصت ها و الزامات میدانی بستگی دارد که وی در آن قرار گرفته است. نتایج بررسی تحلیل توصیفی نشان داد که میزان امنیت شغلی کارکنان نمونه در شهر تهران متوسط رو بالا است این نتیجه با تحقیق سایرین در این زمینه، مطابقت دارد. بعنوان مثال رضا اسمی (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی که برای مرکز تحقیقات صدا و سیما انجام داده است، امنیت شغلی کارکنان این مرکز را بیش از متوسط، ارزیابی کرده است.

همچنین از بین مؤلفه های پنج گانه مصرف فرهنگی بیشترین میانگین متعلق به متغیر سبک زندگی مذهبی با مقدار ۳/۶۹ می باشد، به این معنا که از بین انواع سبک زندگی در بین کارکنان، سبک زندگی مذهبی که شامل شرکت در مراسم مذهبی، نماز جماعت، خواندن کتب مذهبی، حضور در مکان های مذهبی، تماشای برنامه های مذهبی و پایبندی به امور مذهبی می شود نسبت به سایر سبک ها از تأثیری بیشتری را بر روی امنیت شغلی کارکنان دارد. لذا از آنجا که جامعه ایرانی (حتی کارکنان) هم پایبند به سنت ها و موازین دینی (به خصوص در ابعاد اعتقادی و عاطفی) هستند و هم در معرض مدرنیته بوده و از طریق دانشگاه، اینترنت، سفر، تبلیغات گسترده و دانش امروزی با خصوصیات به خصوص مادی و مصرف تظاهری مدرنیته آشنا می شوند. بنابراین، دائماً در حال تعارض و گذر از این مرحله اند و توجه به این نوع سبک زندگی (مذهبی و اعتقادی) باعث بالا رفتن میزان امنیت شغلی و در نهایت رضایت از شغل در بین کارکنان می شود. بر اساس نتایج آزمون هم بستگی صورت گرفته، از میان متغیرهای مستقل تحقیق، ارتباط سبک زندگی مذهبی، فرهنگی و ورزشی به عنوان مؤلفه های مصرف فرهنگی و متغیرهای منزلت شغلی و ثروت به عنوان مؤلفه های پایگاه اقتصادی و اجتماعی با متغیر امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی داشتند.

سبک زندگی افراد نمونه، با استفاده از تحلیل عاملی، در پنج نوع سبک مصرف گرا، سبک بدن گرا، سبک ورزشی، سبک فرهنگی، سبک مذهبی، خلاصه شد در این رابطه نیز می توان گفت که این کارکنان با ظهور سبک های جدید زندگی

در زمینه‌های مختلف از جمله در حوزه: مذهبی و اعتقادی، ورزش، هنر، اوقات فراغت، مدیریت بدن و... در آنها مشارکت کرده و زندگی و امنیت شغلی خود را بر پایه آنها تفسیر و تعریف می‌کنند.

همچنین روابط بین متغیرهای مصرف فرهنگی و پایگاه اقتصادی اجتماعی با امنیت شغلی با استفاده از تکنیک آماری رگرسیون چند متغیری نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج به دست آمده نشان داد که از میان متغیرهای موجود در معادله به ترتیب پنج متغیر سبک‌های مذهبی، فرهنگی، مصرف گرا، بدن گرا و پایگاه توانستند در معادله باقی مانده و بر روی هم نزدیک به ۰/۲۴ درصد از تغییرات متغیر امنیت شغلی را در میان نمونه مورد مطالعه از کارکنان را تبیین کنند. از میان این عوامل، سهم متغیر سبک زندگی مذهبی بر امنیت شغلی قابل توجه بوده و میزان همبستگی آن بر این متغیر، بیش از سایر متغیرهاست. هم چنین در معادله رگرسیون بالاترین ضریب استاندارد شده، مربوط به این یک متغیر (مذهبی) است. تحقیقات متعدد و از جمله، (کوچر، ۲۰۰۵ و پارکر، ۲۰۰۴)، نشان از تعیین کنندگی متغیر مصرف به عنوان یکی از مؤلفه‌های سبک زندگی بر امنیت شغلی کارکنان دارد. نتایج این تحقیق در موافقت با صاحب نظرانی همچون ویلن، ۱۳۸۵ / بوردیو، ۱۹۸۴ / پارکر، ۱۳۸۳ / کاکرهام، ۲۰۱۰ / لینگک، ۲۰۰۹ است که بیان می‌دارند تغییر امنیت شغلی کارکنان از تعیین کنندگی موقعیت اجتماعی افراد به حوزه مصرف و سبک زندگی، فضایی را برای دگرگونی آگاهی فردی و رضایت، ایجاد کرده است. از این منظر، سبک زندگی گزینه‌ای است که شیوه زندگی دلخواه را در شرایط مکانی و زمانی ویژه، به نمایش می‌گذارد و در واقع نشان‌دهنده امنیت شغلی کارکنان از طریق امکان بهترین انتخاب است. فرهنگ مصرفی با تکثیر و تزیید تصاویر و منابعی که به افراد عرضه می‌دارد، کثرت ذوق و سلیقه و قریحه‌های فرهنگی را امکانپذیر ساخته و به افراد علی‌رغم همه محدودیت‌ها، توانائی تصمیم‌گیری و گزینش را القا می‌کند. وسعت دامنه و تنوع روبه افزایش سبک‌های زندگی، امکان فعالیت و مشارکت انجمنی، احساس امنیت شغلی کارکنان را افزایش داده که نتیجه آن، احساس پویائی و نشاط در محیط کار در شرایط پرتنش کنونی می‌باشد.

راهکارها و پیشنهادات کاربردی

۱. با توجه به رابطه معنادار بین سبک زندگی مذهبی و امنیت شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که سازمان عقیدتی و سیاسی ضمن تقویت دینداری کارکنان که عامل مؤثری در افزایش امنیت شغلی به شمار می‌آید، زمینه کنترل سبک زندگی به خصوص در زمینه ارتقاء سطح کیفی امنیت و به تبع آن رضایت را

برای آنان فراهم کرد. البته لازم به ذکر است که در تقویت دینداری بایستی به بعد اعتقادی و عملی (رفتاری) دینداری تأکید شود.

۲. با توجه به این که افزایش منزلت شغلی کارکنان در سازمان و از سویی دیگر افزایش امنیت شغلی در کارکنان می تواند موجب بهبود بهره وری کارکنان و سازمان، کاهش هزینه ها، بهبود کیفیت، بهبود ایمنی، نگرش هرچه مثبت تر به کار، بهبود مهارت، همکاری صمیمانه تر در محیط کاری، مدیریت پویا، استفاده بهینه از نیروی انسانی و... شود، پس با توجه به نتایج تحقیق و نقش مؤثر موقعیت اجتماعی (منزلت اجتماعی) بر بهبود احساس امنیت شغلی در کارکنان، یک برنامه جامع جهت ارتقاء منزلت اجتماعی و اجرای آن در سازمان منجر به تحقق اهداف فوق خواهد شد.

۳. با توجه به تأیید رابطه سبک زندگی فرهنگی با امنیت شغلی کارکنان، برنامه ریزان و سیاست گذاران می توانند با استفاده از نتایج به دست آمده برنامه و سیاست هایی از جمله فراهم نمودن برنامه های آموزشی، فرهنگی، تفریحی ورزشی، فعالیت های هنری از جمله گذاشتن کلاس های ورزشی گوناگون، بازدید از موزه ها و آثار هنری، رفتن به تئاتر و ... توسط معاونت نیروی انسانی ناجا، معاونت آموزش ناجا، معاونت اجتماعی ناجا را در جهت ارتقای امنیت رضایت شغلی ارائه نمایند.

۴. تأکید بیشتر بر حضور گروه های مرجع شامل علما و روحانیون، شخصیت های دانشگاهی، لشکری و کشوری، هنرمندان و متخصصان علمی در بحث سبک زندگی و پخش دیدگاه های آنان در این مورد، با توجه به الگو بودن بسیاری از آنان برای کارکنان جهت ارتقاء امنیت شغلی کارکنان، در قالب برنامه های فرهنگی و هنری از طریق معاونت آموزش و اجتماعی ناجا.

۵. با توجه به آنکه بنیادی ترین روش برای بالا بردن امنیت شغلی کارکنان، گسترش سبک زندگی مذهبی و شناخت معارف الهی و باورهای مذهبی است، مسئولین و معاونین از طریق برنامه ریزی جهت تقویت باورهای دینی کارکنان و شناخت بیشتر نوع سبک زندگی مذهبی آنان به خصوص در بدو استخدام، زمینه لازم را برای ارتقاء امنیت شغلی کارکنان را برای آنان فراهم نماید.

۶. از آنجایی که عناصر سبک زندگی مصرفی (خریدهای با کیفیت بالا، مد روز بودن، ارزان بودن، خارجی بودن، تک بودن و مارک بودن) رابطه تنگاتنگی با امنیت شغلی کارکنان و به تبع آن با رضایت شغلی کارکنان با

- توجه به یافته‌های تحقیق دارد، لذا مهمترین راهبرد به منظور بالا بردن امنیت شغلی کارکنان، بالا بردن قدرت خرید از جمله پوشاک (لباس، کیف و کفش و...) مسکن و... از طریق افزایش حقوق و مزایای آنان می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که با اتخاذ برنامه‌ها و تدابیری در این زمینه در جهت ارتقاء قدرت خرید کارکنان و خانواده‌های آنان زمینه افزایش رضایت آنان را فراهم نمایند.
۷. با توجه به رابطه معنادار بین سبک زندگی معطوف به بدن (کنترل وزن از طریق ورزش، رژیم غذایی و...) با امنیت شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود که معاونت آموزش ناجا و معاونت بهداشت، آموزش و درمان ضمن تقویت وضعیت جسمانی کارکنان از جمله فراهم نمودن برنامه‌های و فعالیت‌های ورزشی و چکاپ سلامتی آنان که عامل مؤثری در افزایش امنیت شغلی به شمار می‌آید، زمینه کنترل سبک زندگی به خصوص در زمینه ارتقاء سطح کیفی امنیت شغلی را برای آنان فراهم کرد.
۸. از آنجای که عناصر پایگاه اقتصادی اجتماعی (منزلت، ثروت و...) رابطه تنگاتنگی با امنیت شغلی کارکنان با توجه به یافته‌های تحقیق دارد، لذا این نکته اهمیت رهبری اجتماعی و نه فقط رهبری کارکردگرا را پیشنهاد می‌کند. رهبران کارکردگرا بر اهمیت صرفاً کار تأکید دارند در حالی که رهبران اجتماعی بر اهمیت انسجام و مشارکت اجتماعی تأکید می‌کنند. بنابراین اگر رهبری کارکردگرا به تنهایی به کار گرفته شود، اهداف سازمان غلبه کرده و بر افراد تأثیر گذاشته و خانواده‌های شان ممکن است در معادله وارد نشود. در نتیجه نیاز است که نیروهای پلیس، مدیران و سرپرستان خود را حمایت‌کننده و انعطاف‌پذیر ببینند. چنین توجهی این امکان را می‌دهد که بتواند باعث عملکرد و امنیت شغلی بهتر کارکنان بشوند.
۹. به نظر می‌رسد تأکید بر عناصر اجتماعی و فرهنگی کارکنان و هنجارسازی آنها، انجام تحقیقات کاربردی هر چه بیشتر جهت شناسایی دقیق سبک زندگی و مؤلفه‌های این سبک در بین کارکنان و پر کردن اوقات فراغت آنان با منابع فرهنگی و اجتماعی نیز دارای اهمیت به سزایی باشد.

منابع

- اباذری، یوسف و چاوشیان، حسن (۱۳۸۱). "از طبقه اجتماعی تا سبک زندگی"، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۰، ۲۸-۳.
- اسمی، رضا (۱۳۸۳). "بررسی میزان رضایت مردم تهران از زندگی"، تهران: مرکز تحقیقات صدا و سیما، شماره ۴۳.
- آقایی، وحیده (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین سبک زندگی و عمل به باورهای دینی با رضایت زناشویی در دبیران زن متأهل جوان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- الوانی، مرتضی (۱۳۹۲). "بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ناجا شهر تهران)"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- امتحان، حبیب الله (۱۳۹۲). "شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان مرکز آموزشی درجه داری ناجا" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده فرماندهی و ستاد، تهران، دانشگاه علوم انتظامی.
- امیر تاش، خدیجه و قرآنی دامدا باجا (۱۳۸۲). "رابطه بین حمایت اجتماعی و رضایت از شغلی"، مطالعات فرهنگی و ارتباطات، شماره ۲۶، ۵۳-۸۰.
- بنت، اندی (۱۳۸۶). "فرهنگ و زندگی روزمره"، ترجمه لیلا جوافشانی و حسن چاوشیان، چاپ اول، تهران؛ نشر اختران
- تاملین، ملوین (۱۳۸۳). "جامعه شناسی قشر بندی و نابرابری های اجتماعی نظری و کاربردی"، ترجمه عبدالحسین نیک گوهر، چاپ اول، تهران؛ نشر توتیا.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵). "نظریه های جامعه شناسی"، چاپ دهم، تهران؛ انتشارات سمت.
- حسن زاده طباطبایی، مریم (۱۳۸۹). "بررسی رابطه سبک زندگی با رضایت شغلی در پرستاران" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- شولتز، دوان و شولتز سیدنی آلن (۱۳۷۸). نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران، انتشارات هما.
- رایبیز استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیانلو و محمد اعرابی، جلد دوم، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش بازرگانی.
- رضایی، محسن و دلال خراسانی، محمد (۱۳۹۱). "تبیین عوامل اجتماعی و فرهنگی موثر بر رضایت شغلی شهروندان" مطالعات فرهنگی و ارتباطات، شماره ۲۷، ۱۹۸-۲۲۵.
- عیلزاده، ابراهیم (۱۳۸۸): شاخص های خشنودی شغلی کارکنان ناجا و استاندارد

سازی ابزار اندازه گیری، طرح پژوهشی، مرکز تحقیقات کاربردی معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا.

- فاضلی، محمد (۱۳۸۲). مصرف و سبک زندگی، قم، انتشارات صبح صادق.
- فتحی آشتیانی، علی و جعفری، غلام (۱۳۹۰). "مقایسه سبک زندگی، کیفیت زندگی و سلامت روان کارکنان دو دانشگاه با وابستگی نظامی و غیر نظامی" مجله طب انتظامی، سال اول، شماره سه
- کریستن، لئون و ارونسون، الیوت (۱۳۹۱). "پیدایش و کاهش ناهماهنگی در بافت های اجتماعی"، ترجمه پرویز سرندی، دانشگاه تبریز.
- کمالی، علی (۱۳۸۹) "مقدمه ای بر جامعه شناسی نابرابری های اجتماعی"، تهران؛ انتشارات سمت
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۲). تجدد و تشخص، ترجمه ناصر موفقیان، تهران، چاپ دوم، نشر نی.
- مازلو، ابراهام (۱۳۷۶). انگیزش و شخصیت، ترجمه رضوانی، مشهد انتشارات قدس.
- مرائی، سیده عقیله (۱۳۸۹). "رابطه بین سبک زندگی و نگرش هویت جنسی در بین نسل مادران و دختران": مجموعه مقالات سمینار الگوهای سبک زندگی ایرانیان، چاپ اول، تهران؛ پژوهشکده تحقیقات استراتژیک.
- مصطفایی، فاطمه؛ روشن، رسول (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ" فصلنامه دانش انتظامی، سال یازدهم، شماره چهارم، اسفند ۱۳۸۹.
- موسمی، احمد (۱۳۹۱). "رابطه سبک زندگی مردان با رضایت همسران آنها در شهر مشهد در سال ۱۳۹۱" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- وبر، ماکس (۱۳۸۴ الف)، "اقتصاد و جامعه"، ترجمه: عباس منوچهری، مهرداد ترابی نژاد، مصطفی عمادزاده، تهران، انتشارات سمت.
- وبلن، تورستین (۱۳۸۳)، "نظریه طبقه مرفه"، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران، نشر نی.
- Aldefer, C (1972), Existence, Relatedness, Growth: human needs in organizational setting, New York, Free press.
- Bourdieu, P(2002) Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste, Translated by Richard Nice, Routled & Keagan Paul.
- Brulde, B.(2006), "happiness theories of the good life", journal of happiness studies, no.3.
- Diemer, E.D. and Suh (20013), measuring quality of life, social indicators research, no.32.
- Cockerham, William C. and Rutten, (2005), "Alfred and Abel. Thomas



- Conceptualizing Contemporary Health Lifestyles: Moving Beyond Weber. The Sociological Quarterly. www.proquest.com
- Chaney, David .(2012),” life styles”. London : Routledge.
 - Diener,E., Suh E (1997), measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators , social indicators research, vol.40, no 1/2, 216-189.
 - Englehart R, et al, (2004), Human believe and values: A cross cultural source book based on the 2002-1999 surveys.
 - Gudelach P, Kreiner S, (2004),” happiness and life satisfaction” ,cross cultural research, vol.38, no 386-359 ,4.
 - hardman, J. K. (20014).”A Structural Model Depicting Sales people’s Job Stress, “Journal of the Academy of Marketing Science, 22 (winter), and 85-74.
 - Jackson, S. E., & Randal. S. S. (2010).”AMeta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings,”Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36 (August), 78-16.
 - Khasta N, Fenton, S, (2008),”what make young adults happy? employment and non work as determinants of life satisfaction”, sociology , vol.43, no 26-11 ,1.
 - Kochher W. (2005). Health and Productivity Management in Europe, International Journal of Workplace Health Management; 44-136:(2) 1.
 - Moore, G.(1990) Structural determinants of men’s and woman’s personal network “, American sociological Review , vol.735-726 ,55”.
 - Sampson, R J, et al , (1997) “Neighborhoods and violent crime: a multilevel study of collective efficacy”. Science, 924–918 ,277.
 - Ott, J,(2005) Level and equality of happiness in nations: “Does greater happiness for a greater number imply greater inequality in happiness?” Journal of Happiness Studies, vol. 420-397 ,6
 - Veenhoven, R, (2006),” the four quality of life, ordering concepts and measures of good life’,journal of happiness studies, vol.39-1 ,1.
 - Yang, M ,(2000), <http://mumford.albany.edu/chinanet/conferences/yuan.doc>