



**دانشگاه آزاد اسلامی**  
**واحد تهران مرکز**  
**دانشکده مدیریت - گروه مدیریت**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)**  
**رشته مدیریت دولتی**

**گرایش:**  
**منابع انسانی**

**عنوان:**  
**بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر تعهد سازمانی و استرس شغلی**  
**در بین کارکنان دائمی و موقت معاونت‌های**  
**برنامه ریزی و نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور**

**استاد راهنما:**  
**دکتر محمد صائبی**

**استاد مشاور:**  
**دکتر حبیب ا... طاهر پور**

**پژوهشگر:**  
**محمد منصوری**

**تابستان ۱۳۹۲**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به:

گرچه این تحقیق کمتر از آن است که به پاس قدردانی از رشادت‌ها و ایثارگری‌های آنان که رفتند تا ما بمانیم بمانیم و بمانیم ذکری کنیم، این تحقیق را هدیه می‌کنم به خانواده های محترم شهدا و جانبازان عزیز هشت سال دفاع مقدس که آسایش و آرامش ما در گرو رشادت‌های آنان است، به مادر مهربان و دلسوزم که همانند شمع سوخت و ساخت، پدر فداکارم، به همسر وفادار و فرزندان مهربانم که با تحمل سختی‌های این دوران چون سایه‌ای یاری گستر و آرام بخش در کنارم بودند. امیدوارم آن را به نشانی حق شناسی بپذیرند.

**تشکر و قدردانی:**

از جناب آقای دکتر محمد صائبی استاد راهنما که همواره دلسوزانه مشوق و انگیزه بخش را هم بودند.

جناب آقای دکتر حبیب ا... طاهر پور کلانتری، استاد مشاور که در همه مراحل لطف و محبت خود را صمیمانه مبذول داشته‌اند.

جناب آقای دکتر محمد رضا ربیعی مندجین که قبول زحمت فرموده و به عنوان استاد داور در جلسه دفاعیه حضور یافتند و با نظرات تکمیلی خود بر غنای این پژوهش افزودند. و دیگر اساتید محترم، همکاران و دوستان عزیزی که بر من منت آموختن دارند، که به پایان رساندن این تحقیق بدون حمایت و راهنمایی ایشان میسر نبود.

## چکیده پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی بر تعهد سازمانی و استرس شغلی در بین کارکنان دائمی و وقت معاونت‌های برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور صورت پذیرفته است. به منظور انجام این تحقیق بر مبنای روش تحقیق توصیفی و پیمایشی از نوع علمی، پرسشنامه‌ای طراحی گردیده، پس از تعیین حجم نمونه، پرسشنامه بین کارکنان دائمی اعم از رسمی و پیمانی و موقت (قراردادی) معاونت‌های برنامه‌ریزی و نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور توزیع گردید. در تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از نرم افزار SPSS و روش تحلیل رگرسیون تک متغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عدم امنیت شغلی بر متغیرهای تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، ایجاد استرس در بین کارکنان دائمی تأثیرگذار است، از سوی دیگر عدم امنیت شغلی بر ایجاد استرس و تعهد سازمانی در بین کارکنان موقت بیشتر تأثیر گذار است.

## فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	<b>فصل اول: کلیات طرح</b>
۱	۱-۱- مقدمه
۲	۲-۱- بیان مسئله
۴	۳-۱- بیان اهمیت انجام تحقیق
۵	۴-۱- اهداف تحقیق
۵	۵-۱- سؤالات تحقیق
۷	۶-۱- نوع و روش تحقیق
۸	۷-۱- جامعه آماری
۸	۸-۱- روش تجزیه و تحلیل
۸	۹-۱- قلمرو موضوعی
۸	۱۰-۱- قلمرو زمانی
۹	۱۱-۱- قلمرو مکانی
۹	۱۲-۱- متغیرهای تحقیق
۹	۱۳-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات بکار رفته
	<b>فصل دوم: مبانی نظری</b>
۱۲	۱-۲- مقدمه
۱۲	۲-۲- امنیت شغلی
۱۴	۳-۲- اثرات و پیامدهای عدم امنیت شغلی در سازمان‌ها
۱۶	۴-۲- ابعاد امنیت
۱۷	۵-۲- انواع امنیت شغلی
۱۷	۱-۵-۲- امنیت شغلی درون سازمانی
۱۷	۲-۵-۲- امنیت شغلی برون سازمانی
۱۷	۶-۲- اهمیت امنیت و عدم امنیت شغلی
۱۹	۷-۲- سابقه پژوهش امنیت شغلی
۲۰	۸-۲- استرس شغلی
۲۰	۱-۸-۲- مقدمه
۲۱	۲-۸-۲- استرس چیست؟
۲۲	۳-۸-۲- انواع استرس
۲۲	۱-۳-۸-۲- استرس فردی
۲۲	۲-۳-۸-۲- استرس گروهی
۲۲	۱-۳-۸-۲- استرس سازمانی
۲۳	۴-۸-۲- استرس شغلی
۲۴	۱-۴-۸-۲- نشانه‌های استرس شغلی

۲۵	۲-۸-۵- عوامل استرس شغلی
۲۶	۲-۸-۶- اهمیت موضوع
۲۷	۲-۸-۷- پیشینه پژوهشی
۲۸	۲-۹-۹- تعهد سازمانی
۲۸	۲-۹-۱- مقدمه
۲۹	۲-۹-۲- تعریف تعهد سازمانی
۳۰	۲-۹-۳- ابعاد تعهد سازمانی
۳۱	۲-۹-۴- مدل تعهد سازمانی
۳۱	۲-۹-۵- انواع تعهد سازمانی
۳۲	۲-۹-۶- اهمیت تعهد سازمانی
۳۳	۲-۹-۷- پیشینه پژوهشی
۳۴	۲-۹-۸- چهارچوب نظری و مدل مفهومی
	<b>فصل سوم: روش تحقیق</b>
۳۷	۳-۱- مقدمه
۳۸	۳-۲- روش تحقیق
۳۸	۳-۳- جامعه آماری
۳۹	۳-۴- روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه
۳۹	۳-۵- ابزار گرد آوری داده‌ها
۴۱	۳-۶- اعتبار
۴۲	۳-۷- روایی
۴۳	۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
	<b>فصل چهارم: یافته های پژوهش</b>
۴۵	۴-۱- مقدمه
۴۵	۴-۲- توصیف آزمودنی‌ها
۴۶	۴-۲-۱- جنسیت
۴۷	۴-۲-۲- پست سازمانی (مدیر و غیر مدیر)
۴۸	۴-۲-۳- نوع استخدام
۴۹	۴-۲-۴- تحصیلات
۵۰	۴-۲-۵- سابقه خدمتی
۵۲	۴-۳- توصیف داده‌ها
۵۵	۴-۴- تحلیل داده‌ها
۵۵	۴-۴-۱- کلیه عضویت‌ها
۵۹	۴-۴-۲- عضویت رسمی
۶۴	۴-۴-۳- عضویت‌های پیمانی
۶۹	۴-۴-۴- عضویت‌های قراردادی

**فصل پنجم: بحث و تفسیر**

۷۶	۱-۵- مقدمه
۷۶	۲-۵- خلاصه پژوهش
۷۷	۳-۵- نتیجه گیری
۷۷	۴-۵- تطبیق نتایج
۸۰	۵-۵- محدودیت‌های پژوهش
۸۰	۶-۵- پیشنهاد های کاربردی
۸۲	۷-۵- توصیه به سایر پژوهشگران

**منابع**

**پیوست ها و ضامائم**

۸۴

۸۸



## فهرست جداول

صفحه

عنوان

۳۸	۱-۳ جامعه آماری
۳۹	۲-۳ حجم جامعه آماری و توزیع و جمع آوری پرسشنامه
۴۰	۳-۳ ارزش گزینه های سوالات پرسشنامه
۴۱	۴-۳ سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش
۴۶	۱-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهندگان
۴۷	۲-۴ توزیع پست سازمانی پاسخ دهندگان
۴۸	۳-۴ توزیع نوع استخدام پاسخ دهندگان
۴۹	۴-۴ توزیع نوع تحصیلات پاسخ دهندگان
۵۰	۵-۴ توزیع سابقه خدمتی پاسخ دهندگان
۵۲	۶-۴ توزیع تعهد سازمانی پاسخ دهندگان
۵۳	۷-۴ توزیع تمایل ترک خدمات پاسخ دهندگان
۵۳	۸-۴ توزیع عدم امنیت پاسخ دهندگان
۵۴	۸-۴ توزیع استرس پاسخ دهندگان
۵۵	۹-۴ نتایج رگرسیون تعهد عاطفی کل
۵۶	۱۰-۴ نتایج رگرسیون تعهد مستمر کل
۵۷	۱۱-۴ نتایج رگرسیون تعهد تکلیفی
۵۸	۱۲-۴ نتایج رگرسیون استرس کل
۵۹	۱۳-۴ نتایج رگرسیون تعهد عاطفی کارکنان رسمی
۶۰	۱۴-۴ نتایج رگرسیون تمایل ترک خدمت کارکنان رسمی
۶۱	۱۵-۴ نتایج رگرسیون تعهد مستمر کارکنان رسمی
۶۲	۱۶-۴ نتایج رگرسیون تعهد تکلیفی کارکنان رسمی
۶۳	۱۷-۴ نتایج رگرسیون استرس کارکنان رسمی
۶۴	۱۸-۴ نتایج رگرسیون تعهد عاطفی کارکنان پیمانی
۶۵	۱۹-۴ نتایج رگرسیون تعهد مستمر کارکنان پیمانی
۶۶	۲۰-۴ نتایج رگرسیون تمایل به ترک خدمت کارکنان پیمانی
۶۷	۲۱-۴ نتایج رگرسیون تعهد تکلیفی کارکنان پیمانی
۶۸	۲۲-۴ نتایج رگرسیون استرس کارکنان پیمانی
۶۹	۲۳-۴ نتایج رگرسیون استرس تعهد عاطفی کارکنان قرار دادی
۷۰	۲۴-۴ نتایج رگرسیون استرس تعهد مستمر کارکنان قرار دادی
۷۱	۲۵-۴ نتایج رگرسیون استرس تعهد تکلیفی کارکنان قرار دادی
۷۲	۲۶-۴ نتایج رگرسیون استرس تمایل به ترک خدمت کارکنان قرار دادی
۷۳	۲۷-۴ نتایج رگرسیون استرس کارکنان قرار دادی
	۲۸-۴ نتایج رگرسیون استرس تعهد عاطفی کارکنان قرار دادی

## فهرست نمودار

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۴۶	۱-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهندگان
۴۷	۲-۴ توزیع پست سازمانی پاسخ دهندگان
۴۸	۳-۴ توزیع نوع استخدام پاسخ دهندگان
۴۹	۴-۴ توزیع نوع تحصیلات پاسخ دهندگان
۵۰	۵-۴ توزیع سابقه خدمتی پاسخ دهندگان
۵۲	۶-۴ توزیع تعهد سازمانی پاسخ دهندگان
۵۳	۷-۴ توزیع تمایل ترک خدمات پاسخ دهندگان
۵۳	۸-۴ توزیع عدم امنیت پاسخ دهندگان
۵۴	۸-۴ توزیع استرس پاسخ دهندگان

## فهرست شکل ها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۳۱	۱-۲ مدل تعهد سازمانی
۳۵	۲-۲ مدل مفهومی پژوهش
۷۷	۱-۵ نتیجه گیری پژوهش

# فصل اول

## کلیات پژوهش

## ۱-۱ مقدمه

شما از شغل خود راضی هستید؟

افراد شاغل اطراف شما چگونه؟

قدرت این ریسک را دارید که برای پیدا کردن شغل جدید و مناسب‌تر، از کار خودتان برای مدتی دست بکشید؟

اگر کارمند یا در یک پست زیر دست هستید، امکان این را دارید که حق قانونی خود را مطالبه کنید؟  
اگر نه: متأسفانه شما از عدم امنیت شغلی برخوردار هستید.

- مسئله امنیت شغلی در جامعه امروزی ما که هر روز به حجم شاغلین قراردادی و انواع آن اضافه می‌شود. به موضوع بفرنج و دست نیافتنی تبدیل شده که بسی جای تأمل را برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان شغلی کشور دارد، زیرا در گذشته کارکنان بخش دولتی، فرهنگ استخدام دائم‌العمر را تجربه کرده‌اند. اما امروزه در چارچوب مدیریت دولتی نوین، بخش دولتی به سمت استخدام قراردادی، موقتی و انعطاف پذیر حرکت می‌کند. این انتقال و گذار از استخدام دائم‌العمر به استخدام موقتی امنیت شغلی کارکنان را به مخاطره انداخته است، و عدم امنیت شغلی، ارمغانی است که خصوصاً در کشورهای در حال توسعه با خود آورده است که پیامدهای زیادی برای سازمان و کارکنان خواهد داشت. زیرا اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است. سازمان‌ها در حال کوچک شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند، که البته ارتباط بین آن‌ها بیشتر و پیچیده‌تر می‌شود. سازمان‌ها تبدیل به هسته‌های مرکزی شده و سایر اجزاء و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته‌اند. در این سیستم هر کس برای خود کار می‌کند

و به اندازه‌ایکه ارزش افزوده ایجاد می‌کند از درآمد سهم می‌برد و پرداخت به صورت دستمزد جای خود را به درصدی از سود و... داده است.

شرکت‌ها و ادارات دیگر تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولاً با قراردادهایی سعی در جذب نیروی انسانی مورد نیاز خود دارند و این روندی است که دوری از آن اجتناب ناپذیر است، و در شورهای توسعه یافته سال‌ها پیش اتفاق افتاده و امروزه در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است (مشایخی، ۱۳۹۰).

## ۱-۲- بیان مسئله

شاید بتوان گفت عدم امنیت شغلی خود عاملی است برای پایین بودن بهره‌وری نیروی کار در کشورهای کمتر توسعه یافته، در واقع به علت نبود محیطی بدون استرس برای نیروی کار و در صورت عدم رضایت از وضعیت اشتغال که همگی از پیامدهای عدم امنیت شغلی هستند بهره‌وری در جوامع کمتر توسعه یافته راکاهش داده‌اند. در زندگی سازمانی، امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول کرده است و بخشی از نیروی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. وقتی بحث از امنیت و عدم امنیت شغلی می‌شود.

موضوع استخدام رسمی و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌گردد، اما در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام‌العمر نیست بلکه وابسته به تواناسازی محور امنیت شغلی است. از آنجا که وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت موجب بروز اختلال خواهد شد، وجود عدم امنیت همچنان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد و فشار روانی موجب بروز اختلال در جسم و ذهن افراد شده و آن‌ها را از زندگی سالم دور خواهد کرد. در اینجا می‌توان گفت فردی که در یک سازمان دچار عدم امنیت است قادر نیست زندگی شغلی گذشته را ادامه دهد و انتظاراتی که از او می‌رود را برآورده سازد و می‌توان آن را تعمیم به این موضوع داد که فرد حتی می‌تواند در نقش‌های مختلف (والدینی - فرزند) ظاهر شود.

در دنیای امروز به جای وابستگی افراد به سازمان، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته باشند. از این رو، عدم امنیت شغلی یک اتفاق نیست بلکه یک نارسایی به حساب می‌آید که از جمله دغدغه‌های مهم کارکنان به حساب می‌آید و به مرور زمان افراد را سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌کند. در این بین مدیریت منابع انسانی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند از قبیل: ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقای قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان سازمان‌ها، ارتقای سطح آگاهی اجتماعی کارکنان سازمان‌ها، توسعه مهارت و توانایی‌های انجام کار، بهبود عملکرد به روز کردن اطلاعات کارکنان، ترفیع شغل و آماده سازی برای ترفیع و بسیاری موارد قابل ملاحظه دیگر که می‌توان با رویکرد آشنا کردن کارکنان (موجود و جدید) با هدف‌های جدید سازمانی مضاف بر آن رشد شخصیت، ارزش‌ها و اخلاقیات برای رسیدن به نظام مطلوب که ماحصل توجه به این فرآیند عبارت است از: توانمندسازی تخصصی، تواناسازی در جسارت و عمل در تجربه آموزی، تقویت رضایت شغلی (که پیامدهای، رضایت قلبی کارکنان برای افزایش کمی و کیفی فعالیت‌های کاری، افزایش کمی و کیفی خود) کارکنان، ایجاد جو عاطفی مطلوب در بین کارکنان، افزایش رشد اجتماعی (کارکنان) خود تواناسازی در مهارت‌های فردی، توانا سازی در تفکر، توانا سازی وجدان کاری که نتیجه همه این اقدامات موجب بالابردن امنیت شغلی درون سازمانی که نتیجه آن تعهد سازمانی می‌باشد و حتی برون سازمانی می‌گردد. پژوهش حاضر قصد دارد برآورد احساس امنیت شغلی بر کارکنان رسمی و قراردادی در کارکنان معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه نیروی انسانی رئیس جمهور مورد بررسی قرار دهد. می‌توان بیان کرد که امنیت شغلی تنها با استخدام رسمی و ثابت امکان پذیر نیست بلکه باید کارکنان یک سازمان در ابعاد مختلف پرورش یافته و توانمند گردند و مهارت‌های لازم را کسب کنند تا عدم امنیت شغلی در بیرون و درون سازمان از بین بروند.

### امنیت شغلی درون سازمانی :

یعنی اینکه سازمان باید به تعهد کاری، نظام کاری، کار کیفی، جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه اینکه کارکنان سازمان از طریق استخدام رسمی وابسته به سازمان باشند، زمانی که

کارکنان یک سازمان خوب پرورش یافتند، حتی اگر افراد طور موقت هم استخدام شده باشند به لحاظ نیاز سازمان به آنها امنیت شغلی تضمین شده است.

### امنیت شغلی برون سازمانی :

یعنی اینکه یک سازمان علاوه بر انجام کارهای جاری خود توسط کارکنان باید نقش یک دانشگاه علمی و کاربردی را در روش کارکنان ایفاء کند و افراد را در تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مختلف تقویت سازد. وقتی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد پیدا کنند، بازار کار بیرون سازمان به تخصص، مهارت، دلسوزی و کار کیفی کارکنان وابسته شده و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به کارگیرند، بنابراین از این طریق نیز امنیت شغلی افراد تضمین می‌گردد.

### ۱-۳- بیان اهمیت انجام تحقیق

اهمیت منابع انسانی و نقش آن در موفقیت سازمان‌ها موضوعی نیست که به تاکید و تشریح نیاز داشته باشد، چرا که از میان نیازهای مختلف نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی بدون تأمین این نیاز، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نیست و نخواهد بود، بنابراین پرداختن به این موضوع می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات باشد که بی توجهی یا عدم تأمین این نیاز اثرات منفی دیگری به همراه خواهد داشت که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

■ افزایش تعارض بین کارکنان و مدیران

■ عدم امکان برنامه ریزی فرد برای آینده

البته لازم به ذکر است که یکی از وظایف مدیران در سازمان‌ها این است که در بین کارکنان خود احساس اعتماد و امنیت که همان امنیت شغلی است را ایجاد کند و به منظور جلوگیری از احساس عدم امنیت شغلی آنها تلاش نماید به گونه‌ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح مطلوب برسد و بیشترین بازدهی را داشته باشد که این مهم بدست نخواهد آمد جز با بالابردن سطح تعهد



سازمانی کارکنان، زیرا رابطه بین عدم امنیت شغلی و تأثیرگذاری آن بر تعهد سازمانی، با توجه به تحقیقات فراوانی که انجام شده و در حال اجراء می باشد استرس شغلی به عنوان یکی از مسائل اساسی و مهم در سازمان‌ها به چشم می‌آید که در اینجا این سؤال مطرح می‌شود، آیا کارکنان در محیط کاری خود درون سازمان از امنیت شغلی قابل قبول و ملموسی برخوردار هستند و در نهایت از شغل خود راضی هستند. که باید متذکر شد این رضایت نایستی ناشی از عدم امنیت شغلی باشد و به صورت اجبار بلکه بایستی ذاتاً وجود داشته باشد، تا آرامش خاطر بیاورد.

از آنجا که امنیت شغلی از عوامل مهم در دستیابی به موقعیت‌های شغلی، کارایی فرد و ارتقاء اجتماعی می‌گردد. هر سازمان بایستی به نوعی در صدد ایجاد فضایی برای حس امنیت شغلی توسط کارکنان باشد.

#### ۴-۱- بیان اهداف تحقیق

الف: بررسی تأثیر مؤلفه های عدم امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت رئیس جمهوری.

ب: بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدم امنیت شغلی بر تنش شغلی در معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت رئیس جمهوری.

#### ۵-۱- سوالات تحقیق

۱- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهوری تأثیر دارد؟

۲- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟

۳- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد تکلیفی کارکنان معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟

- ۴- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد استرس در بین کارکنان معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۵- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد حس تمایل به ترک خدمت کارکنان معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۶- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان رسمی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۷- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان رسمی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۸- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد تکلیفی کارکنان رسمی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۹- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد استرس در بین کارکنان رسمی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۰- آیا عدم امنیت شغلی بر حس تمایل به ترک خدمت کارکنان رسمی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۱- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان پیمانی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۲- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان پیمانی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۳- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد تکلیفی کارکنان پیمانی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۴- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد استرس در بین کارکنان پیمانی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۵- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد حس تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان پیمانی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟

- ۱۶- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان قراردادی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۷- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد مستمر کارکنان قراردادی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۸- آیا عدم امنیت شغلی بر تعهد تکلیفی کارکنان قراردادی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۱۹- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد استرس در بین کارکنان قراردادی معاونت‌های نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟
- ۲۰- آیا عدم امنیت شغلی بر ایجاد حس تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان قراردادی معاونت‌های نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تأثیر دارد؟

## ۱-۶- نوع و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی است، زیرا به توصیف و تفسیر شرایط و روابط موجود می‌پردازد. شیوه پیمایشی شامل جمع‌آوری اطلاعات به طور مستقیم از گروهی از افراد است، و متغیرهای محدودی را در مورد تعداد زیادی از افراد مورد مطالعه قرار می‌دهد. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی انجام شده و ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه است. این تحقیق کاربردی، میدانی و علی نیز هست.

**تحقیق کاربردی:** هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود. نتایج این نوع تحقیقات در تعلیم و تربیت مثلاً در طراحی برنامه‌های درسی و کمک به اتخاذ تصمیم‌های مربوط به نظام آموزشی به کار می‌رود (بازرگان، ۱۳۸۳).

**تحقیق کاربردی:** هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد در این نوع تحقیقات هدف کشف دانش تازه‌ای است که کاربرد مشخصی را درباره فرآورده یا فرایندی در واقعیت را دنبال می‌کند. به

عبارت دقیق‌تر تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد (خاکی، ۱۳۸۲).

**تحقیقات علی:** در این گونه تحقیقات کشف علت‌ها یا عوامل به روز یک رویداد یا حادثه یا پدیده مورد نظر است. محقق در متغیرها دخل و تصرفی نداشته و اساساً ندارد بلکه تحقیق علی را انجام می‌دهد تا این متغیرها و عواملی را که باعث بروز واقعه شده است را شناسایی کند (الهیان، ۱۳۸۹).

**تحقیقات میدانی:** منظور از تحقیقات میدانی تحقیقاتی است که موضوع مورد مطالعه در اختیار محقق قرار داشته باشد و یا به عبارت دیگر محقق به آن دسترسی داشته باشد (صبوری، ۱۳۹۰).

### ۷-۱- جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند (صدقیانی و ابراهیمی، ۱۳۷۹). جامعه آماری این پژوهش کارکنان دائمی و موقت معاونت‌های برنامه ریزی نظارت و راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور است.

### ۸-۱- روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های بدست آمده پژوهش که از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از نمودارهای متنوع و جداول توزیع فراوانی و در سطح آمار استنباطی از رگرسیون تک متغیره در پاسخ به سؤالات پژوهش استفاده شده است.

### ۹-۱- قلمرو موضوعی

از نقطه نظر موضوعی، موضوع کلی در حیطه مدیریت منابع انسانی و به صورت خاص تاثیر عدم امنیت شغلی بر کارکنان است.

### ۱۰-۱- قلمرو زمانی

شش ماهه اول سال ۱۳۹۲ هجری شمسی است.