

## نقش ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت در پیش‌بینی رضایت شغلی زنان: یک مطالعه توصیفی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۶/۱۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸

فریبا تابع بردبار<sup>۱\*</sup>، طوبی جهاننیده<sup>۲</sup>

مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی زنان شاغل بر اساس ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت انجام شده است. **روش:** روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل زنان شاغل در بخش دولتی شهر شیراز بود. با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۳۸۴ نفر در نهایت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های رضایت‌شغلی فیلد و روث (۱۹۵۱)، پرسش‌نامه ادراک نابرابری جنسیتی یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲) و پرسش‌نامه امنیت اجتماعی ابراهیمی و بنی فاطمه (۱۳۹۳) بود. با استفاده از همبستگی و رگرسیون گام به گام در نرم افزار spss24 داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج بدست آمده نشان داد که بین ادراک امنیت و رضایت شغلی زنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما میان ادراک نابرابری جنسیتی و رضایت شغلی زنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < .0001$ ). تحلیل رگرسیون نشان داد که امنیت ۰/۲۷ در گام اول و ادراک نابرابری جنسیتی ۰/۳۴ درصد از واریانس رضایت شغلی زنان را پیش‌بینی نمودند. **نتیجه‌گیری:** نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که برای افزایش رضایت شغلی زنان، نیاز است تا سیاست‌ها و اقدامات مؤثری برای کاهش نابرابری جنسیتی و افزایش ادراک امنیت در محیط‌های کاری اتخاذ شود. این اقدامات می‌تواند، شامل ارائه آموزش‌های لازم به مدیران و کارکنان، ایجاد سیاست‌های حمایتی برای زنان و تضمین محیط کاری ایمن باشد.

**کلمات کلیدی:** رضایت‌شغلی، امنیت در محیط‌کار، ادراک نابرابری جنسیتی.

۱ دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*نویسنده مسئول: TabeBordbar@pnu.ac.ir

۲ کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



# The role of Gender Inequality and Security Perceptions in Predicting Women's Job Satisfaction: A Descriptive Study

Received: 2025/3/8

Accepted: 2025/9/8

Fariba Tabe Borbar<sup>1\*</sup>, Tuba Jahandideh<sup>2</sup>

Original Article

## Abstract

**Introduction:** This study aimed to predict job satisfaction among working women based on their perceptions of gender inequality and workplace security.

**Method:** The research employed a descriptive-correlational design. The statistical population consisted of women employed in the government sector of Shiraz. A sample of 384 individuals was selected using stratified sampling. Data were collected using the Field and Ruth Job Satisfaction Questionnaire (1951), the Yaghoubi et al. Gender Inequality Perception Questionnaire (1392), and the Ebrahimi and Bani Fatemeh Social Security Questionnaire (1393). Data analysis was performed in SPSS 24 using correlation and stepwise regression analyses.

**Results:** The results indicated a significant positive relationship between the perception of security and job satisfaction, and a significant negative relationship between the perception of gender inequality and job satisfaction ( $p < 0.001$ ). Stepwise regression analysis revealed that the perception of gender inequality accounted for 34% of the variance in job satisfaction, while the perception of security accounted for an additional 27%.

**Conclusion:** The findings demonstrate that perceptions of gender inequality and security are significant predictors of job satisfaction among women. To enhance female employees' job satisfaction, it is essential to implement effective policies that reduce gender inequality and improve perceptions of security. Recommended measures include providing training for managers and staff, establishing supportive policies for women, and ensuring a safe working environment.

**Keywords:** Job Satisfaction, Workplace Security, Perception of Gender Inequality.

---

1 Associate Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran.

\* Corresponding Author: TabeBordbar@pnu.ac.ir

2 MSc in general psychology, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran

## مقدمه

امروزه توجه به مسائل شغلی زنان به ویژه رضایت آنان در خانواده و محیط کار از موضوعات مهم جهانی است. در جهان کنونی رقابت در کسب موقعیت‌های شغلی، ارتقا و پیشرفت در آن موقعیت در میان زنان و مردان افزایش پیدا کرده است. ایران یکی از کشورهایی است که زنان در سال‌های اخیر سعی کرده‌اند با نشان دادن استعدادها و توانایی‌های خود در عرصه‌های کاری، جایگاه ویژه‌ای کسب کنند. چالش‌های موجود در محیط کار که بر آمده از این اقتضائات طبیعی (زایمان و حاملگی) تعهدات خانوادگی، پیشداوری‌های فرهنگی و پیشینه تاریخی کار زنان است همواره مشکلاتی را در راه پیشرفت و ثبات اقتصادی آنان رقم زده است (روشنی، ۱۴۰۱). درک عوامل موثر بر رضایت شغلی<sup>۱</sup> زنان با هدف ایجاد محیط کاری نشاط آور و حمایت کننده ضروری است. رضایت شغلی به عنوان پاسخ عاطفی کارکنان نسبت به کارشان تعریف می‌شود و به طور قابل توجهی بر عملکرد سازمانی و رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد (وی یو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). به زعم لاک<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) این پاسخ عاطفی منتج از ارزیابی تجربه شغلی یک فرد ناشی می‌شود (سینگا و ریچاوری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). رضایت شغلی زنان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی چون شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، روابط موجود میان کارکنان و کارفرما و عدم تبعیض (یو و همکاران، ۲۰۲۰)، درک نابرابری جنسیتی و در دسترس بودن تدابیر تأمین اجتماعی، هماهنگی و انطباق مناسب بین شخصیت فرد و شغل، امنیت روانی و اجتماعی، احساس تعلق خاطر و ایجاد انگیزه، فراهم آوردن خدمات رفاهی مانند پرداخت کمک هزینه مهدکودک، ایجاد مهدکودک، ایاب و ذهاب و ... (دایانا و کلیتون<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳) قرار گیرد. این عناصر نقش مهمی در شکل‌دهی تجربیات زنان در محیط کار دارند و نه تنها بر رضایت شغلی کلی بلکه بر بهره‌وری و پیشرفت شغلی تأثیر می‌گذارند.

درک نابرابری جنسیتی در محیط کار با رضایت شغلی کارکنان به ویژه زنان در ارتباط است (تارا و ژانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳). یکی از مشکلات مهم در محیط کار زنان نابرابری جنسی است. نابرابری جنسی به رفتار نابرابر و نابرابری‌هایی اطلاق می‌شود که افراد بر اساس جنسیت با آن مواجه هستند و به ویژه زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ریم و کیم<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). از مهمترین شاخصه‌های نابرابری جنسی نگاه جنسیت گرایانه مدیران، انتصاب زنان در پست‌های حاشیه‌ای (شیری، فرجی و یاسینی؛ ۱۳۹۷)، نبود فرصت‌های برابر در گزینش، تبعیض در استخدام، نبود برابری برای رشد تدریجی در سازمان (بابایی زالکی، ۱۴۰۰)، باقی‌ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای (تابع بردبار، کمانی و منوچهری، ۱۳۹۳)، نابرابری در ارتباطات و شبکه حمایتی زنان و مردان (رفعت جا و قربانی، ۱۳۹۰)، کمبود و اجرا نکردن قانون مرخصی زایمان، ساعات کاری زیاد، حجم زیاد مسئولیت‌ها و ناهماهنگی محیط کار با مادر شدن (صادقی و وشهبابی، ۱۳۹۶) است. در خصوص عوامل تسهیل کننده نابرابری جنسی با استناد به نظریه‌های نقش جنسی و نقش اجتماعی می‌توان به فرهنگ جامعه و حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ استامارسکی<sup>۸</sup> و سون هینگ، ۲۰۱۵)، جامعه‌پذیری جنسیتی (کلانتری و ایمانی، ۱۳۹۲؛ هنگ، ۲۰۱۹)، وجود تفکرات قالبی درباره زنان و کلیشه‌های جنسیتی (هزارجریب و پیلپه‌واری، ۱۳۹۱؛ گارسیا، رودریگز و مارتینز، ۲۰۲۳<sup>۹</sup>)، سیاست‌های دولت مبنی بر ارجح دانستن اشتغال مردان و قوانین خانواده که بر سرپرستی و تأمین زنان به دست مردان (منصوره اعظم و مشتقانیان، ۱۳۹۵؛ ژانگ و وانگ، ۲۰۲۲<sup>۱۰</sup>) اشاره داشت. در چین، باورهای فرهنگی این تصور را تقویت می‌کند که مردان

1. Job satisfaction
2. Wu
3. Locke
4. Singha & Raychaudhuri
5. Diyana, & Fonceca, Clayton
6. Tara & Zhang
7. Rim & Kim
8. Stamariski & Son Hing
9. Garcia, Rodriguez & Martinez
10. Zhang & Wang

مستحق دستمزد بالاتر هستند، این نگاه بر ادراک زنان از خود و رضایت شغلی تأثیر داشته است (هنگ، ۲۰۱۹). ادراک تبعیض، به ویژه در حیطه آموزش و پرداخت دستمزد، بر رضایت شغلی تأثیر منفی می‌گذارد (تارا و ژانگ، ۲۰۲۳). فابری<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان نابرابری جنسیتی و رضایت شغلی در سنگال با یک مدل میانجی‌گری چندگانه، نشان دادند که رضایت شغلی به میزان زیادی با جنسیت نسبت به تحصیلات، دستمزد و سایر ویژگی‌های کیفیت شغلی ارتباط دارد، بنابراین می‌تواند رضایت شغلی را کاهش می‌دهد. یافته‌های آن‌ها حاکی از ارتباط مستقیم و غیرمستقیم تأثیرات نابرابری‌های جنسیتی بر رضایت شغلی است. مطالعه‌ای دیگر توسط اسمیت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر تبعیض جنسیتی ادراک‌شده را بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد و نشان داده شد زنانی که رفتار نابرابر را در محل کار تجربه کرده‌اند، سطوح کمتری از رضایت را گزارش کردند. این مطالعه اهمیت سیاست‌های سازمانی در کاهش نابرابری‌های مبتنی بر جنسیت را آشکار می‌کند. علاوه بر این، ژانگ و وانگ (۲۰۲۲) نقش رهبری را در پرداختن به نابرابری جنسیتی بررسی کردند و دریافتند که شیوه‌های رهبری مشارکتی و حمایتی با رضایت شغلی بالاتر در میان کارمندان زن مرتبط است. ادراک نابرابری جنسیتی بر سلامت روان نیز اثر دارد. جوشی<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) اثرات روان‌شناختی نابرابری جنسیتی بر سلامت روان را مورد بررسی قرار دادند و مشخص شد که پیامدهایی برای رضایت شغلی دارد. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد زنانی که سطوح بالایی از نابرابری جنسیتی را درک می‌کنند، بیشتر در معرض استرس و فرسودگی شغلی هستند و بر رضایت شغلی آنان تأثیر منفی دارد. با این وجود در برخی تحقیقات نشان داده شده است که برخی زنان شاغل با وجود مواجهه با نابرابری‌های قابل توجه در کیفیت شغل و پرداخت، رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند (فابری و همکاران، ۲۰۲۲).

از دیگر متغیرهای اثرگذار بر رضایت شغلی زنان ادراک امنیت است (مرفردایتی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). امنیت به عنوان یک پیش‌شرط اساسی برای زندگی انسانی، تأثیر عمیقی بر تمامی جوانب وجودی فرد دارد. از تأمین امنیت و اقتصادی گرفته تا امنیت روانی و فردی، این مفهوم در شکل‌دهی به کیفیت زندگی و تعاملات اجتماعی افراد معنا پیدا می‌کند. بدون امنیت، زندگی به نگرانی و اضطراب می‌انجامد و افراد نمی‌توانند به درستی به فعالیت‌های خود بپردازند. درحالی‌که امنیت ممکن است در سطح کلان، همچون امنیت ملی، مطرح باشد، اهمیت آن در زندگی روزمره نیز غیرقابل چشم‌پوشی است. برقراری امنیت در خانواده، جامعه و محل کار نقش کلیدی در ارتقاء سلامت روانی و اجتماعی فرد دارد و احساس آرامش و ثبات را در زندگی فراهم می‌کند (روحیم و سندی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴). ناامنی شغلی به معنی ادراک ذهنی کارکنان از میزان آسیب‌پذیری شغل خودشان است (اسورکی و هیلجرن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲؛ دی ویت و همکاران<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ادراک ناامنی یک عامل استرس‌زای قوی است که اثرات مخربی بر ابعاد مختلف زندگی خصوصاً کاری خواهد داشت (تارا و ژانگ، ۲۰۲۳).

در نظریه مزلو ارضای نیازهای ایمنی، یک احساس ذهنی مثبت به دنبال دارد که به موجب آن، انسان احساس جسارت و شجاعت بیشتری می‌کند (مصطفی، ۲۰۲۲)؛ همچنین ارضای نیاز ایمنی، حرکت به سوی ارضای نیازهای بالاتر را امکان‌پذیر ساخته و فرد را به ظاهر شدن و کسب مهارت‌ها و تسلط بر می‌انگیزد؛ در حالی‌که با در خطر قرار گرفتن امنیت، شخص به نیازهای سطح پایین باز می‌گردد (پولادون و جیلو<sup>۸</sup>، ۲۰۲۴). همچنین، نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر نشان می‌دهند که ایجاد محیطی که در آن زنان احساس ارزشمندی و احترام کنند، به افزایش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها کمک می‌کند. برخی صاحب‌نظران

1. Fabry, den Broeck & Maertens  
 2. Smith, Brown, & Davis  
 3. Joshi  
 4. Merdiaty  
 5. Rohim & Sandy  
 6. Sverke and Hellgren  
 7. De Witte, Pienar and De Cuyper  
 8. Podolan & Gelo

امنیت را به دو بعد اصلی عینی که به واقعیت‌های خارجی و عینی مربوط می‌شود مانند قوانین و مقررات و بعد ذهنی احساس امنیت که به حالت روانی و عاطفی می‌پردازد، دسته‌بندی کرده‌اند (گیلن، ۲۰۲۰). طبق این دیدگاه حتی در شرایطی که امنیت عینی فراهم باشد، اگر فرد از احساس امنیت کافی برخوردار نباشد، ممکن است رفتارهای مشکوک یا احتیاط‌آمیز از خود نشان دهد. در سازمان‌ها نیز شرط و لازمه پیشرفت در امور اداری و سازمانی ثبات و امنیت و فقدان تهدید و اطمینان در جهت از دست ندادن شغل برای کارکنان است، در سایه چنین شرایطی کارکنان احساس نشاط می‌کنند و بازخورد این نشاط در سازمان باعث پیشرفت شغلی می‌شود (ولبوخا، کولومیترز، ۲۰۲۲<sup>۱</sup>). تحقیق اسروکی و همکاران (۲۰۰۲) و احمدی و مالکی (۱۳۹۶) نشان داده است که ادراک ناامنی در محیط کار با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد. در برخی تحقیقات منشا ادراک ناامنی شغلی با مسایل رفاهی کارکنان دیده شده است. به عنوان مثال کارکنانی که رفاه روانی یا جسمانی بیشتری را دریافت می‌کردند ناامنی شغلی کمتری را داشتند (چانگ و چان، ۲۰۰۸). هینی و همکاران (۱۹۹۴) در بررسی خود با گروهی از کارگران خودروسازی ایالات متحده عواقب ناامنی شغلی را بررسی کردند و نشان دادند که عدم امنیت شغلی طولانی‌مدت پیش‌بین منفی رضایت شغلی را در طول زمان است. در سال‌های اخیر نیز تحقیق سیلا و همکاران (۲۰۱۷) و چیرامبولو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) با نمونه‌های مختلفی از کارگران ایتالیایی نشان دادند که ادراک ناامنی در جنبه‌های مختلف زندگی کارکنان اثرات منفی قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد. همان‌طور که گفته شد تضمین امنیت در محیط کار از جنبه‌های مختلف فردی، شغلی و اجتماعی بخصوص برای زنان شاغل ضروری است چرا که اختلال در سازوکار آن موجب ناامنی، پریشانی و در نهایت عدم رضایت شغلی می‌شود (داروکا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). بدون وجود یک محیط امن و حمایت‌کننده، زنان نمی‌توانند به طور کامل و مؤثر در جایگاه‌های شغلی خود ظاهر شوند (دپی و همکاران، ۲۰۲۲). از اثرات مثبت احساس امنیت در محیط کار تاثیر آن بر سلامت جسمی و روانی، افزایش اعتماد به نفس، کاهش استرس، رضایت شغلی و بهره‌وری بالاتر است (دپی و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس نظریه حمایت سازمانی و مدل تقاضای شغلی می‌توان گفت که رضایت شغلی زنان شاغل به طرز پیچیده‌ای با درک آنها از نابرابری جنسیتی و امنیت مرتبط است (امانوئل و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به تحقیقات ذکر شده، اهمیت انجام این پژوهش از چند منظر قابل توجه است. با وجود تاثیر منفی ادراک نابرابری و امنیت در کار، برخی مطالعات نشان می‌دهند که گروهی از زنان با وجود مواجهه با نابرابری‌های قابل توجه در محیط کار و پرداخت، رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند (فابری و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین بسیاری از مطالعات در زمینه رضایت شغلی عمدتاً بر گروه مردان بوده است و کمتر به مسئله امنیت در زنان شاغل توجه شده است. به علاوه اکثر تحقیقات انجام شده در این حوزه بیشتر دریافت فرهنگ غربی مرتبط با زنان شاغل بوده است و در جامعه زنان ایرانی کمتر پژوهشی صورت گرفته است، بنابراین نیاز است این شکاف‌های پژوهشی در حوزه زنان شاغل ایرانی مد نظر قرار گیرد. در کل درک نقش متغیرهای مرتبط با زنان در حیطه کاری مثل ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت می‌تواند به تدوین مداخلات سودمند برای افزایش بهره‌وری و کاهش فرسودگی کاری آن داشته باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس نابرابری جنسیتی و امنیت در میان زنان شاغل صورت گرفته است.

## روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه زنان شاغل شهر شیراز در سال ۱۴۰۲ بودند. حداقل حجم نمونه برای تحقیقات همبستگی ۵۰ نفر است (دلاور، ۱۳۸۸) که در پژوهش حاضر برای افزایش اعتبار بیرونی بر

1. Volevackha & Kolomiets  
2. Chirumbolo  
3. Darooka

اساس جدول مورگان ۴۰۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای (در دو طبقه آموزشی ۲۵۱، و غیر آموزشی ۱۴۹) شرکت داشتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS24 استفاده شده است. ملاک‌های ورود شاغل بودن در بخش دولتی، حداقل سه سال سابقه کار، عدم ابتلا به بیماری خاص که ممکن بود بر پاسخ‌دهی آنان اثرگذار باشد. در صورت عدم تمایل به مشارکت و نواقصی پرسش‌نامه‌ها از نمونه کنار گذاشته شدند. پس از کسب مجوزهای لازم با رعایت کلیه موازین اخلاقی اجرای پژوهش مانند توجه به راز و امانت داری، و رعایت ارزش‌های اخلاقی در گردآوری داده‌ها، رعایت حریم خصوصی شرکت کنندگان با مراجعه به مراکز (عمدتاً مراکز آموزشی و غیرآموزشی) که به طور تصادفی انتخاب شده بودند پرسش‌نامه‌ها توزیع و تکمیل شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلد ورت (۱۹۵۱)، امنیت اجتماعی بنی فاطمه و همکاران (۱۳۹۳) و رویدادهای نابرابر جنسیتی کولونف و لندرین (۱۹۹۵) استفاده شد.

### ابزارهای پژوهش

**الف) پرسش‌نامه امنیت<sup>۱</sup> (SFQ):** این ابزار توسط ابراهیمی و بنی فاطمه (۱۳۹۳) برای سنجش درک فرد از امنیت در جنبه‌های مختلف در محیط کار استفاده می‌شود. پرسش‌نامه امنیت شامل ۴۱ سوال و ۴ مولفه امنیت شغلی (۱۲ گویه)، حقوقی (۱۰ گویه)، مالی (۱۱ گویه) و اخلاقی (۷ گویه) می‌باشد. هر بخش از پرسش‌نامه شامل مجموعه‌ای از سوالات است که با استفاده از مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم اندازه‌گیری می‌شوند. برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد با هم محاسبه می‌شود. حداقل نمره در کل پرسش‌نامه برابر با ۲۴۶ و حداقل آن برابر ۴۱ می‌باشد. امتیازات کلی بالاتر نشان دهنده امنیت بالاتر از دیدگاه فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. سازندگان روایی آن را مناسب گزارش نموده‌اند. پایایی گزارش شده با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برای کل پرسش‌نامه بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسش‌نامه می‌باشد (ابراهیمی و بنی فاطمه، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۳ محاسبه شد.

**ب) پرسش‌نامه رضایت شغلی<sup>۲</sup> (JSQ):** این پرسش‌نامه توسط بری فیلد و روث (۱۹۵۱)<sup>۳</sup> به منظور سنجش میزان رضایت شغلی ساخته شده است و شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای است. در این پرسش‌نامه از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرش‌های خود را نسبت به شغلشان بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص کنند. در گویه‌های ۱-۲-۳-۴-۶-۸-۱۰-۱۳-۱۴-۱۶-۱۸ برای گزینه به شدت مخالفم، مخالفم، بالاترکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ منظور شده است. بقیه گویه‌ها به صورت برعکس نمره گذاری شده است. به این ترتیب حداقل نمره کل گویه‌های این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ می‌باشد. پایایی آن در مطالعات ایرانی پایایی آن توسط مقیمی (۲۰۱۱) ۰/۸۶ گزارش شده است. طوبایی و مانی (۲۰۱۰) نیز روایی آن را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۹ محاسبه شد.

**ج) پرسش‌نامه رویدادهای نابرابر جنسیتی<sup>۴</sup> (JDIQ):** این پرسش‌نامه توسط کولونف و لندرین برای سنجش درک فرد از وجود و شدت نابرابری جنسیتی در محیط کار ساخته شده است. دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن سنجش نابرابری جنسیتی از ابعاد مختلف (نابرابری حقوقی (۵-۱)، نابرابری سیاسی (۶-۱۰)، نابرابری اقتصادی (۱۱-۱۴)، نابرابری اجتماعی (۱۵-۱۹)، نابرابری فرهنگی (۲۰-۲۳) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بصورت طیف لیکرت ۶ درجه‌ای (۱ هرگز رخ نداده تا ۶ تقریباً

1. Societal security feeling Questionnaire  
2. Job Statistician Questionnaire  
3. Fild & Roos  
4. Gender Discrimination Incident Questionnaire

همیشه رخ داده است) می‌باشد. حداقل نمره در کل مقیاس برابر با ۱۲۰ و حداقل نمره ۲۰ می‌باشد. نمرات بالاتر نشان دهنده تجربه رویدادهای نابرابری جنسیتی بیشتر می‌باشد. سازندگان آن ضریب آلفای کرونباخ را برای رویدادهای تبعیض آمیز در طول زندگی و سال گذشته را ۰/۹۲ و ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. پایایی پرسش‌نامه به روش دو نیمه کردن را برای این مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۳ گزارش نموده‌اند. در ایران توسط یعقوبی هنجین و همکاران (۱۳۹۲) هنجاریابی شده است. پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شده است. روایی سازه نسخه فارسی به روش تحلیل عامل اکتشافی، همبستگی بین خرده مقیاس‌ها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آزمون کفایت محتوایی ۰/۳۳ گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۱ و ۰/۷۸ به ترتیب برای رویدادهای سال گذشته و در طول زندگی بدست آمده است.

## یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که بیشترین گروه سنی مربوط به زنان شاغل بین ۴۰-۵۰ سال (۴۵/۹ درصد)، بیشترین تحصیلات لیسانس (۵۹/۱۳) و بیشتر افراد متاهل (۶۹/۸ درصد) می‌باشند. ۱۶ پرسش‌نامه مخدوش که عمدتاً ناقص تکمیل شده بودند از تحلیل کنار گذاشته شدن. شاخص‌های توصیفی هر متغیر در جدول ۱ و همچنین نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و ابعاد آن

عامل	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
امنیت شغلی	۲۹/۷۳	۱۷/۳۵	۹	۷۰	۰/۹۶۴	-۰/۳۱۰
امنیت حقوقی	۲۴/۰۵	۱۳/۹۲	۱۰	۵۴	۰/۸۰۵	-۰/۷۱۵
امنیت مالی	۲۶/۳۳	۱۴/۹۰	۹	۶۳	۱/۱۲	۰/۰۹۸
امنیت اخلاقی	۱۸/۵۲	۱۰/۸	۸	۴۲	۰/۹۹۸	-۰/۳۴۹
نمره کل امنیت در محیط کار	۹۸/۶۶	۵۲/۷۷	۳۹	۲۲۶	۰/۸۹۷	-۰/۳۳۶
نمره کل رضایت شغلی	۳۸/۵۱	۱۷/۷۵	۱۳	۸۹	۱/۱۹	۰/۶۰۱
نابرابری حقوقی	۱۸/۶۱	۶/۵۱	۶	۲۵	-۰/۶۵۴	-۱/۰۲
نابرابری سیاسی	۱۶/۳۳	۶/۰۱	۵	۲۴	-۰/۳۴۰	۱/۰۹
نابرابری اقتصادی	۱۳/۹۴	۵/۰۱	۴	۲۰	-۰/۵۶۷	-۰/۹۱۴
نابرابری اجتماعی	۱۴/۰۲	۴/۸۲	۵	۲۰	-۰/۴۸۱	-۱/۰۹
نابرابری فرهنگی	۱۴/۳۹	۵/۳۲	۴	۲۰	-۰/۶۴۷	-۰/۸۹۸
نمره کل ادراک نابرابری جنسیتی	۷۷/۳۲	۲۴/۳۸	۲۴	۱۱۶	-۰/۷۴۱	-۰/۵۶۸

جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین نمره کل امنیت و انحراف معیار آن در محیط کار برابر با ۹۸/۶۶، میانگین رضایت شغلی برابر ۳۸/۵۱ و میانگین نابرابری جنسیتی برابر با ۷۷/۳۲ می‌باشد. جدول ذیل همبستگی میان متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ضریب همبستگی متغیرهای ادراک نابرابری جنسیتی، امنیت با رضایت شغلی زنان

	r	sig
امنیت	**۰/۶۴۵	./۰۰۰۱
نابرابری جنسیتی	**۰/۵۲۹	./۰۰۰۱

نتایج نشان می‌دهد که بین امنیت در محیط کار و رضایت شغلی زنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = .64$ ،  $P < .0001$ ). همچنین بین ادراک نابرابری جنسیتی و رضایت شغلی زنان نیز همبستگی منفی و معناداری وجود دارد ( $r = -.52$ ،  $P < .0001$ ). به منظور آزمون مدل پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق متغیرهای ادراک نابرابری و امنیت از مدل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. قبل از انجام رگرسیون مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن، یکسانی پراکندگی و نبود همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین انجام شد. با بررسی کجی و کشیدگی و همچنین با آزمون کلموگروف اسمیروف نرمال بودن داده‌ها تایید شد. ( $p > .5$ ). مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله  $1/06$  تا  $2/36$  قرار دارد که نشان داد فرض استقلال باقیمانده‌ها رعایت شده است. این میزان طبق محدوده قابل قبول ( $1/5$  تا  $2/5$ ) نرمال بود. عامل تورم ووریانس جهت بررسی عدم همخطی متغیرهای پیش‌بین در تمامی متغیرها کوچکتر از  $10$  بود ( $3 تا 6$ ) و عدم هم خطی تایید شد. محدوده قابل قبول کمتر از  $10$  می‌باشد (میرداکاند و همکاران،  $2017$ ). نمرات ادراک نابرابری و امنیت متغیرهای پیش‌بین بودند و نمرات رضایت شغلی نمرات متغیر ملاک بودند که وارد معادله رگرسیون (به روش گام به گام) شدند. نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

**جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی زنان بر اساس متغیرهای ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت**

گام	متغیر پیش‌بین	$\beta$	T	p	R2	R2 تعدیل شده	F	df	P
اول	امنیت	.43	4/331	.000	.27	.26	140/045	1,382	.0001
	امنیت	.34	4/14	.000				2,381	
دوم	نابرابری جنسیتی	-.22	-2/251	.025	.31	.31	98/08		.0001

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مجموع متغیرهای پیش‌بین  $31$  درصد از تغییرات در رضایت شغلی زنان را تبیین می‌کنند. همچنین هر دو متغیر باتوجه به ضرایب بتا و سطح معناداری سهم معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی زنان دارند ( $P < .0001$ )

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی زنان بر اساس ادراک نابرابری جنسیتی و امنیت در زنان شاغل شهر شیراز انجام شد. نتایج نشان داد ادراک امنیت در کار پیش‌بین معنادار رضایت شغلی در زنان می‌باشد. این یافته‌ها همسو با برخی تحقیقات مانند تارا و ژانگ،  $2023$ ؛ شیری، فرجی و یاسینی،  $1397$ ؛ ژانگ و وانگ،  $2022$  و اسمیت و همکاران،  $2020$  است. شرط لازم و ضروری هر شغلی درک امنیت در آن محیط است. وجود ثبات و امنیت و فقدان تهدید می‌تواند به ایجاد نشاط شغلی و پیشرفت شغلی بینجامد (ولیواخا و کولومیتز،  $2022$ ). در تبیین این یافته همسو با نظریه مزلو می‌توان گفت نیاز به امنیت جایگاه پر اهمیتی در پیشرفت فردی دارد و برطرف کردن آن در محیط کاری می‌تواند در افزایش، رضایت و تعهد شغلی حائز اهمیت باشد و در نهایت باعث افزایش و بهبود عملکرد مفید فرد شود. بنابراین امنیت در کار یکی از موضوعات حیاتی برای زنان شاغل است که تأثیر مستقیمی بر رفاه، کارایی و رضایت شغلی آن‌ها دارد. ایجاد محیطی امن و حمایت‌کننده برای زنان در محل کار نه تنها حقوق اساسی آن‌ها را تضمین می‌کند، بلکه به بهبود عملکرد سازمان نیز کمک می‌کند. توجه به امنیت زنان در محیط کار نه تنها یک مسئولیت اخلاقی است، بلکه تأثیرات مثبت اقتصادی و اجتماعی نیز به همراه دارد. با ایجاد فضایی عادلانه و امن، می‌توان به تقویت نیروی کار و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها کمک کرد. همچنین، نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر نشان می‌دهند که ایجاد محیطی که در آن زنان احساس ارزشمندی و احترام کنند، به افزایش انگیزه و بهره‌وری آن‌ها کمک می‌کند. این امر نیازمند

سیاست‌گذاری‌های شفاف، آموزش‌های مداوم درباره رفتارهای حرفه‌ای و فرهنگ‌سازی در سازمان‌ها است. به‌طور کلی، تأمین امنیت در محیط‌های کاری تنها به نفع کارکنان خلاصه نمی‌شود؛ بلکه سازمان‌ها نیز از آن بهره‌مند خواهند شد، زیرا این عوامل منجر به افزایش وفاداری کاری، کاهش ترک شغل و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

نتیجه دیگر این تحقیق نشان داد که ادراک نابرابری جنسی می‌تواند به شیوه منفی بر رضایت شغلی زنان اثرگذاری نماید. این نتیجه همسو با تحقیقات سروکی و همکاران، ۲۰۰۲؛ سیلا و همکاران، ۲۰۱۷؛ دپی و همکاران ۲۰۲۲ است. درک نابرابری جنسیتی در محیط کار از دیدگاه روان‌شناسی، به ویژه در مورد زنان، موضوعی پیچیده و چندلایه است که بنظر می‌رسد نیازمند بررسی دقیق عوامل اجتماعی، فرهنگی و فردی است. یکی از نظریه‌های قالب در این زمینه، نظریه نقش‌های جنسیتی است که بیان می‌کند انتظارات اجتماعی و فرهنگی درباره نقش‌های جنسیتی می‌تواند باعث محدود شدن فرصت‌های شغلی زنان بخصوص در جوامع کمتر توسعه یافته‌تر شوند. این انتظارات ممکن است به صورت ناخودآگاه در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و تخصیص منابع تأثیرگذار باشد (به، ۲۰۲۳). همچنین، نظریه شیشه‌ای سقف تبیین می‌کند که زنان حتی زمانی که مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را دارا هستند اغلب با موانع نامرئی اما واقعی در مسیر پیشرفت شغلی خود مواجه می‌شوند؛ این موانع نامرئی می‌تواند مرتبط با تبعیض‌های جنسیتی در محیط کار باشد (تابع بردبار، کمائی، منوچهری، ۱۳۹۳). از منظر روان‌شناسی اجتماعی، تعصبات ضمنی و کلیشه‌های جنسیتی نیز نقش مهمی در ایجاد نابرابری جنسیتی ایفا می‌کنند. این تعصبات می‌تواند باعث شوند که زنان کمتر از مردان در موقعیت‌های رهبری قرار بگیرند یا دستمزد کمتری دریافت کنند. علاوه بر این، فشارهای اجتماعی برای تطابق با نقش‌های سنتی می‌تواند منجر به استرس و کاهش اعتماد به نفس در زنان شود (دایانا و کلایتون، ۲۰۲۳). از منظر نظریه نقش اجتماعی، زنان به‌طور سنتی به عنوان افرادی با نقش‌های حمایتی و مراقبتی در جامعه تعریف شده‌اند. این انتظارات اجتماعی می‌تواند منجر به این شود که توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریتی زنان در محیط کار کمتر مورد ارزیابی قرار گیرد (به، ۲۰۲۳).

درکل با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت، امنیت در محیط کار و نابرابری جنسیتی ادراک‌شده عواملی است که با رضایت شغلی زنان ارتباط دارد. حضور زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و داشتن شغل در کنار امر خطیر تربیت فرزندان و خانه داری عملاً مصائب مضاعفی را بر زنان تحمیل می‌کند اما بیشتر از هر عاملی در جهت نیل به جامعه عاری از تبعیض جنسیتی شرط اول، آگاهی زنان جامعه از حقوق حقه و تکالیف قانونی خویش است. از نتایج مهم این تحقیق آگاه‌سازی مدیران و برنامه‌ریزان در خصوص توجه به رعایت حقوق بانوان شاغل در محیط کار می‌باشد تا از فرسودگی شغلی بیشتر جلوگیری کرد. بنابراین برای کاهش این ادراکات نابرابری، سازمان‌ها می‌توانند سیاست‌هایی مانند شفافیت در فرآیندهای ارتقا، آموزش مدیران برای کاهش سوگیری‌های جنسیتی، و ایجاد برنامه‌های حمایتی برای توسعه حرفه‌ای زنان را اجرا کنند. همچنین، افزایش آگاهی کارکنان نسبت به تأثیرات منفی نابرابری جنسیتی می‌تواند فضایی عادلانه‌تر و سازنده‌تر ایجاد کند.

مطالعه حاضر با محدودیت‌هایی روبرو بوده است که لازم است در تعمیم نتایج جانب احتیاط رعایت شود. عدم دسترسی به کلیه زنان شاغل و تمرکز بر چند شغل خاص و استفاده از پرسش‌نامه که ابزاری خودگزارشی است از جمله محدودیت‌ها بوده است. استفاده از گروه‌های شغلی متفاوت‌تر و مقایسه با بخش خصوصی، خصوصاً برای زنان کارآفرین، استفاده از مصاحبه جهت دستیابی به عمق نگرش و پاسخ‌ها در تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد.

**تعارض منافع:** این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی ندارد.

**تقدیر و تشکر:** نویسندگان از کلیه شرکت‌کنندگان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

## منابع

- ابراهیمی، ن. و بنی فاطمه، ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین میزان احساس امنیت و میزان نشاط اجتماعی در بین کارکنان استانداری آذربایجان شرقی. تغییرات اجتماعی - فرهنگی، ۱۱(۲)، ۱-۲۱
- احمدی کهنعلی، رضا، بهبودی، محمدرضا و جام جور، طاهره (۱۳۹۲). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن (مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس). زن در توسعه و سیاست، ۳، ۱۱، ۳۳۳-۳۴۹. doi: 10.22059/jwdp.2013.36532
- احمدی، راحله و مالکی، مریم. (۱۳۹۶). مطالعه و بررسی تاثیر امنیت شغلی بر کارایی زنان مطالعه موردی: کارکنان زن ادارات آب استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۶. دومین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/784021>
- بابایی زکلیکی، محمد علی. (۱۴۰۰). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، 10(20)، 45-81.
- تابع بردبار، فریبا، کمانی، سید محمد حسین، و منوچهری، بهناز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن شهرداری شیراز. فصلنامه زن و جامعه، ۶(۲۴)، ۱۲۵-۱۴۴.
- دلاور، علی. (۱۳۸۸). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد. چاپ هفتم.
- رفعت‌جاه، مریم و قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان. زن در توسعه و سیاست، 117-147، 9(1)،
- روشنی، شهره (۱۴۰۱). تجربه زیسته زنان از راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری. پژوهشنامه سبک زندگی، ۸(۱)، ۲۸-۹
- شیرینی، اردشیر، فرجی، الهام و یاسینی، علی. (۱۳۹۷). تجربه ی نابرابری جنسیتی در ارتقاء و انتصابات سازمانی: خوانشی استعاری از پدیده پله برقی شیشه‌ای. پژوهش‌نامه زنان، 9(24)، ۱-۳۱.
- صادقی، رسول، و شهابی، زهرا. (۱۳۹۶). مطالعه ی کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۶(۴)، ۷۱۵-۷۳۴. <https://sid.ir/paper/242837/fa>. SID.
- کلانتری، عبدالحسین و فقیه ایمانی، فاطمه. (۱۳۹۲). فراتحلیل پژوهش‌های انجام شده درباره «نابرابری جنسیتی». زن در فرهنگ و هنر، ۱(۵)، 125-142. doi: 10.22059/jwica.2013.30355
- منصوره اعظم، آ.، مشتاقیان، م. (۱۳۹۵). موانع مشارکت زنان در فرایند توسعه اجتماعی. مسایل اجتماعی ایران، بهار و تابستان، سال ۷، شماره ۱، ۳۱-۵۶
- هزار جریبی، ج.، پیلهوری، ای. (۱۳۹۱). شناسایی موانع اجتماعی کارکنان زن بانک ملی تهران برای دستیابی به مناصب مدیریتی. زنان در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۱۰(۲)، ۲۵-۴۲.
- یعقوبی هنجین، ف.، حسنی، ج.، و کاظمی، م. (۱۳۹۲). بررسی خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی پرسش‌نامه رویدادهای تبعیض جنسیتی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۳، ۱۱، ۱۰۹-۱۲۵
- Brayfield, A. H. and Rothe, H. F. (1951) An index of job satisfaction. Journal of applied psychology, 35:307-311
- Callea, A., Presti, A., Mauno, S., and Urbini, F. (2017). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: the role of self-esteem. Int. J. Stress Manag., 26(1):46-56. doi: 10.1037Lo/str0000091
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A., and Talamo, A. (2017). Occupations at risk and organizational well-being: an empirical test of a job insecurity integrated model. Front. Psychol., 8:2084. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02084
- Darooka, P. (2016). Road to Rights: Women Social Security and Protection in India. New Delhi, India: Sage
- De Witte, H., Pienar, J., and De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there casual evidence? Austr. Psychol. 51, 18-31. doi: 10.1111/ap.12176

- Diep, D. M., Anh, T. T., Khanh, N. D. M., & Dong, D. T. (2022). Rights to enjoy benefit from social insurance of the female labor. *Linguistics and Culture Review*, 6. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns4.2096>
- Diyana, N. & Clayton M.F. (2023). Job Satisfaction among Women Employees-An Empirical Study. *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)*, 11( 3), 52-55.
- Fabry, A., den Broeck, G., Maertens, M. (2022) Gender Inequality and Job Satisfaction in Senegal: A Multiple Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 23(5), 2291-2311. DOI: 10.1007/s10902-022-00498-2
- Garcia, M., Rodriguez, P., & Martinez, A. (2022). Cultural Contexts and Gender Inequality: Implications for Job Satisfaction. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 210-228
- Guillén-Lasierra, F. (2020). La falacia de la seguridad objetiva y sus consecuencias / The fallacy of objective security and its consequences. *International e-Journal of Criminal Sciences Artículo*. 4, Número 15.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., and House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health. *Soc. Sci. Med.*, 38, 1431–1437.
- Joshi, V. (2019). Gender Discrimination at Work Place: A Significant Barrier for Women Empowerment. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(1), 12–15. <https://doi.org/10.14445/23942703/IJHSS-V6I1P103>
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19(4), 439 -470.
- Merdiaty, N. (2024). Linking job security to psychological well-being through job satisfaction police. *Journal of Social Research*, 3 ( 4), 1070-1083. OI: 10.55324/josr.v3i4.1980
- Mustofa, A. Z. (2022). Hierarchy of Human Needs: A Humanistic Psychology Approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 3(2), 30–35. 2. DOI: 10.30984/kijms.v3i2.282
- Podolan M, Gelo OCG. (2023). The Functions of Safety in Psychotherapy: An Integrative Theoretical Perspective Across Therapeutic Schools. *Clin Neuropsychiatry*, 20(3):193-204. doi: 10.36131.
- Rim H, Kim J. (2024). The influence of perceptions of gender discrimination in the workplace on depressive symptoms among Korean working women: The moderating role of job satisfaction. *Soc Sci Med.*, 341:116527. doi: 10.1016/Dec 23.
- Rohim, A., & Sandy, W. T. (2024). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Case Study in the Hospital of Nahdlatul Ulama Jombang. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7,2. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-02>
- Singha, P., & Raychaudhuri, S. (2017). Non-IAS/IPS Sector: An Analysis of In-Depth Psychosocial Correlates Behind the Job Satisfaction of the Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 12(1), 207. DOI: 10.32381/JPR
- Smith, J., Brown, T., & Davis, R. (2020). Gender Discrimination and Job Satisfaction: A Cross-Sectional Study. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 345-360.
- Starnarski CS, Son Hing LS. Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. (2015), *Front Psychol*, Sep 16;6:1400. [doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400)
- Sverke, M., and Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Appl. Psychol. Int. Rev.*, 51, 23–42. DOI: 10.1111/1464-0597.0077z
- Tara, A. N., & Zhang, Y. (2023). Exploring The Relationship Between Gender Discrimination and Job Satisfaction: A Perceived Discrimination Perspective. *Indian Journal of Management and Language*. IJML, vol. 3, no. 2, pp. 1–6. DOI: [doi.org/10.54105/ijml.B1655.103223](https://doi.org/10.54105/ijml.B1655.103223)
- Volevakha, I. B., & Kolomiets, N. (2022). Organizational factors of psychological safety of employees. *Naukovij Visnik Siveršini. Seriâ: Osvita*, (2), 28–42. DOI: 10.32755/sjeducation.2022.02.028
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G. & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211. DOI: 10.1080/13548506.2020.1778750
- Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J. (2020). Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: a cross-sectional study in China. *Frontiers in public health*, 8, 426. doi: 10.3389/fpubh.2020.00426.

- Ye, X. (2023). The Impact of Gender Stereotypes on Women in the Workplace. *Communications in Humanities Research*, 13(1):125-130. <https://doi.org/10.54254/2753-7064/13/20230257>
- Zhang, Y., & Wang, X. (2022). Inclusive Leadership and Job Satisfaction: The Role of Gender Equality. *Leadership Quarterly*, 33(1), 101-115. DOI: 10.1007/s12144-023-05386-3