

## بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط‌سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان

صدیقه حسنی احمدیه\*<sup>۱</sup>، لیلا نوری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کهنوج، کرمان

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کهنوج، کرمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵

### چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط‌سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان بوده است. این پژوهش از بُعد هدف «کاربردی» و از بُعد چگونگی گردآوری داده‌ها و روش کار در زمره «تحقیقات توصیفی-همبستگی» قرار می‌گیرد. بدین منظور، با توجه به پیشینه نظری و تجربی موجود، سه پرسشنامه‌ی احساس امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹)، پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) و پرسشنامه عملکرد شغل محقق ساخته استفاده شد. روایی محتوایی این پرسشنامه ۰/۸۱۳ و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد. برای انجام کار، تعداد ۱۷۲ نفر از کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان در سال ۱۳۹۶ به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده و با استفاده از پرسشنامه‌ی تلفیقی مورد بررسی قرار گرفتند. بعد از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها مدلی پیشنهاد و با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج در فصل چهارم نشان داد که مدل پیشنهادی با داده‌های این تحقیق برازش مناسبی دارد. بدین ترتیب بر اساس فرضیه‌های پژوهش، به تحلیل رابطه بین متغیرها بر یکدیگر پرداخته شد. داده‌ها با استفاده از SPSS23 و AMOS23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لذا بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها رابطه بین احساس امنیت شغلی با سطح عملکرد و انگیزش شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد یعنی بین آن‌ها ارتباط معناداری حاصل شده است.

**واژگان کلیدی:** امنیت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، شبکه بهداشت، منوجان

### ۱- مقدمه

امروزه مسئله امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان در اکثر سازمان‌ها است که قسمت زیادی از انرژی روان کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند، یعنی سازمانها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه-

\*Corresponding Author): hamidi182@gmail.com نویسنده مسئول<sup>1</sup>

آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند تا بتوانند با انگیزه بیشتری در جهت انجام امور محوله و افزایش عملکرد و کارایی خود و سازمان شان تلاش نمایند زیرا عدم احساس امنیت شغلی، مشکلات روانی و جسمی کارمندان را افزایش می دهد. تاثیرات منفی این احساس بر بهداشت روانی و جسمی کارکنان و در نتیجه کاهش راندمان کاری و عملکرد شغلی آنان غیرقابل انکار است (بهرامپور، ۱۳۸۸).

از سویی امروزه یکی از مباحث مهم علم مدیریت مولفه انگیزش شغلی است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز، مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمانها و در نهایت بهره‌وری به شمار می‌رود. مطالعات مختلف انجام شده نشان می‌دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش او است. اولین عامل (توانایی) تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل (انگیزش) مشخص می‌کند که فرد چه می‌خواهد انجام دهد (ارشدی، ۱۳۸۹). و در نتیجه توجه به افزایش کیفیت و کارایی، بویژه عملکرد شغلی نیروی انسانی از امور انکارناپذیر در رسالت و اهداف هر سازمانی است. در این راستا ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان به عنوان یکی از زیر فرایندهای اساسی منابع انسانی، از مهمترین عوامل افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانها محسوب می‌شود. (آرمسترانگ، ۱۳۸۵). کین (۱۹۹۶) بیان می‌کند عملکرد شغلی عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه برجای می‌گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. برناردین و همکاران (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که عملکرد شغلی را باید به عنوان نتایج کار مدیران سازمان تعریف شود چرا که قویترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند. کمپل (۱۹۹۰) براین باور است که عملکرد رفتار است و باید از نتایج تمایز داده شود، چرا که آنها می‌توانند تحت تاثیر عوامل سیستمها تعریف شوند. (آرمسترانگ، ۱۳۸۵).

در رابطه با مباحث مربوط به نظام بهداشتی و درمانی ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان با توجه به ارتباط مستقیم، عینی و عملی که با مراجعه کنندگان دارند مواردی همچون احساس امنیت شغلی، انگیزه شغلی و عملکرد شغلی و به بود و افزایش آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در این خصوص لذا با ارزیابی دقیق میزان احساس امنیت شغلی و رابطه آن با انگیزه و عملکرد شغلی آنان و شناسایی رابطه هر یک از بین متغیرهای ذکر شده به لحاظ نظری دارای اهمیت بسیاری می‌باشد و از آنجا که نتایج حاصل از چنین تحقیقی می‌تواند در افزایش احساس امنیت شغلی کارکنان و در نتیجه بهبود و افزایش انگیزش و عملکرد شغلی آنان و در نتیجه در افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده به مردم موثر باشد به لحاظ کاربردی نیز از ضرورت و اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. از طرفی با انجام این تحقیق می‌تواند زمینه‌های علمی و عملیاتی ارتقای سطح کیفی نظام بهداشتی و درمانی شبکه بهداشت شهرستان منوجان را فراهم آورده و راه را جهت افزایش و بهبود کارایی و عملکرد کلی آن را فراهم آورد لذا نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند هم برای شبکه بهداشت در شهرستان منوجان و هم سایر شبکه های بهداشت شهرستان های استان دارای اهمیت و ضرورت کاربردی بسیاری می‌باشد.

## ۲- مبانی نظری تحقیق

### ۲-۱- امنیت شغلی

#### تعریف امنیت

برای امنیت تعریف‌های ذکر شده است: احساس امنیت عبارت است از احساس آزادی نسبی از خطر. این احساس و وضع خوشایندی را ایجاد می‌کند و فرد در آن دارای آرامش جسمی و روحی است. ایمنی از عواطف و احساسات، زیربنایی حیاتی برای تامین بهداشت روانی است. افراد ناامن نامتعادلند، شخصی که دائما احساس عدم امنیت، ترس و خطر از بیرون و درون خود می‌کند، واند احساس سالمی داشته باشد امنیت پدیده‌ای ادراکی و احساسی است، یعنی این اطمینان در مردم، دولت مردان و

تصمیم‌گیران به وجود آید که برای ادامه زندگی بدون دغدغه، امنیت لازم و جود دارد. در تعریف لغوی امنیت، «محافظت در مقابل خطر، احساس ایمنی و رهایی از تردید است (بلوردی، ۱۳۹۴).

### تعریف امنیت شغلی

امنیت شغلی پرسه یا روندی است که به میزان نامعینی کارکرتهای کار و واحد اشتغال را تهدید کند و یا آن‌ها را به چالش بکشاند و در زوایای متمایز ناهنجاری بوجود بیاورد. امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصتهای ارتقا در کارراه در طولانی مدت اشاره دارد (گودرزی، ۱۳۹۱).

### احساس امنیت شغلی

امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های شخص تحقق می‌یابد. احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا میکنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (بلوردی، ۱۳۹۴).

### از دیدگاه نولر

ابعاد امنیت شغلی که عبارتند از (۱. ثبات شغلی ۲. جابجایی شغلی کمتر ۳. امکان انتخاب شغل مناسب ۴. رضایتمندی شغلی ۵. رضایتمندی اقتصادی ۶. عاطفی بودن محیط کار ۷. احساس آرامش در محیط کار ۸. تعلق و وابستگی به سازمان ۹. دفاع از سازمان) با عملکرد و توانمندسازی گروهی کارکنان بیش از توانمندسازی فردی آنان در احساس امنیت شغلی و همچنین عملکرد آنها تأثیرات بالایی دارد. که فرضیه‌ها براساس دیدگاه نولر که چارچوب این پژوهش است در مورد امنیت شغلی شکل گرفته است.

### ۲-۲ انگیزش

#### تعریف انگیزش

اصطلاح انگیزش اولین بار از کلمه لاتین (Move) به معنای حرکت برگرفته شده است. از انگیزش تعاریف مختلفی ارائه شده است انگیزه «اصطلاحاً به نیرویی اطلاق می‌شود که از درون یک فرد را به سمت یک هدف سوق می‌دهد. انگیزش» به فرآیند یا جریانی اطلاق می‌شود که از طریق آن ما قادر به ایجاد انگیزه در دیگران می‌شویم، انگیزش مجموعه‌ای از نیروهاست که انسان را هم از درون و هم از بیرون به انجام فعالیت‌هایی خاص در محیط‌های کاری ملزم می‌کند (نایلی، ۱۳۹۲).

### مروری بر نظریه‌های انگیزش شغلی

#### نظریه نیازهای سه‌گانه ملک کللند

دیوید ملک کللند در سالهای اولیه دهه ۱۹۵۰ تحقیقاتی پیرامون انگیزه آغاز نمود. وی سه عامل انگیزش را در مورد نیازها پیشنهاد نمود که عبارتند از:  
۱- نیاز به کسب موفقیت: یعنی تلاش برای کسب هدف با توجه به برنامه‌ها و استانداردهایی که موفقیت را تضمین می‌نماید.

۲- نیاز به کسب قدرت: یعنی کسب توانایی برای اعمال نفوذ بر دیگران و کنترل آنها.  
۳- نیاز به کسب دولتی و روابط: یعنی تمایل به کسب دوستی، حمایت دیگران و ایجاد روابط صمیمی با آنها (قره داغی، ۱۳۸۹).  
چارچوب فرضیه های این پژوهش درباره انگیزش شغلی براساس دیدگاه مک کله لند تدوین شده است.

## ۲-۳ عملکرد شغلی

### تعریف عملکرد

عملکرد عبارت است از چیزی که شخص به عنوان سابقه برجای می گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می آید. برناردین و همکاران (۱۹۹۵) بیان می کنند که عملکرد را باید به عنوان نتایج کار تعریف کرد چرا که قویترین پیوند را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و درآمدهای مالی دارند. کمپل (۱۹۹۰) براین باور است که عملکرد رفتار است و باید از نتایج تمایز داده شود، چرا که آنها می توانند تحت تاثیر عوامل سیستمها تحریف شوند. (مرادی، ۱۳۹۵). می توان گفت عملکرد عبارت است از مجموعه ای از تلاشها و اقداماتی که کارکنان در مسیر رسیدن به هدف و اجرای برنامه ها انجام می دهند به علاوه نتایج ملموس و قابل اندازه گیری که در اثر و به دنبال این رفتارها و تلاشها حاصل می شود. این تعریف از عملکرد به این نتیجه منجر می شود که به هنگام اندازه گیری عملکرد هم رفتارها و هم نتایج باید مورد بررسی قرار داده شود (ابوالعلائی، ۱۳۹۰)

### ارزیابی عملکرد شغلی

ارزیابی عملکرد، سنجش سیستماتیک و منظم افراد در ارتباط با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها برای رشد و بهبود است ارزیابی عملکرد سومین مرحله از فرایند به هم پیوسته مدیریت عملکرد است که در آن رفتار و عملکرد کارکنان را در مقایسه با اهداف و انتظارات از قبل تعیین شده و توافق شده ارزیابی می کنیم. کلید موفقیت این مرحله آن است که کارکنان به ارزیابی کنندگان اعتماد داشته و نتایج این ارزیابی را قبول داشته باشند (مرادی، ۱۳۹۵).

### نظریه ارزیابی فرایند (یا نحوه انجام کار)

این نظریه بر ارزیابی فرایند کار یا نحوه انجام وظیفه افراد است زیرا همان گونه که در فلسفه مدیریت کیفیت فراگیر (TQM) و استانداردهای تضمین کیفیت، مطرح شده، نظم و ثبات رویه در فرایند کار منجر به دستیابی به نتایج یکسان و یکنواخت می شود که خود یک نوع از کیفیت است (فتیحی، ۱۳۹۳). در واقع عملکرد شغلی تابعی از داده ها و ستاده ها است که متغیرهایی همچون (میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، میزان توانمندی کارکنان، شیوه رهبری) اشاره نمود. (الوانی، ۱۳۸۱) چارچوب فرضیه های این تحقیق درباره عملکرد شغلی براساس نظر الوانی شکل گرفته است.

## ۳- پیشینه تحقیق

### ۱-۳ تحقیقات انجام شده در داخل کشور

منصورزاده (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان علوم پزشکی شهرستان خرم آباد" به این نتیجه رسیده است که بین احساس امنیت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد وی همچنین نشان داده است که بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی و بین عملکرد شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

مولایی، (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان، بررسی تاثیر احساس امنیت شغلی بر رضایت مندی و عملکرد شغلی در کمیته امداد استان اصفهان، به این نتیجه رسیده است که بین احساس امنیت شغلی و رضایت مندی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین به این نتیجه رسیده است که بین رضایتمندی شغلی کارکنان و میزان عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

احمدی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه احساس امنیت شغلی کارکنان با میزان انگیزش شغلی و کارایی آنان در کارخانه های صنعتی همدان، به این نتایج دست یافت، که بین احساس معناداری کارکنان، احساس خودمختاری، احساس شایستگی، احساس اعتماد و احساس موثر بودن و میزان کارایی کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود دارد.

رحیمی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه امنیت شغلی و عملکرد شغلی در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان تهران نشان داد که بین مولفه های مختلف احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی در جامعه آماری مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد.

رحیمی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه امنیت شغلی و عملکرد شغلی در بین کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان تهران نشان داد که بین مولفه های مختلف احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی در جامعه آماری مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد.

### ۳-۲ تحقیقات انجام شده در خارج کشور

گایتر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه احساس امنیت شغلی کارکنان در انگیزش شغلی و بهره‌وری سازمانی در شرکت های داروسازی ایالات متحده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داده که بین احساس امنیت شغلی کارکنان و میزان انگیزش شغلی و همچنین بهره‌وری سازمانی در شرکت های مورد مطالعه رابطه معناداری وجود داشته است.

لیوشین (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مرتبط با احساس امنیت شغلی کارکنان و توسعه عملکرد سازمانی در چین پرداخته است. نتایج این تحقیق، تأثیر معنی دار و مثبت بین عوامل سازمانی همچون (سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی) و میزان احساس امنیت شغلی کارکنان و توسعه عملکرد سازمانی را تأیید کرده است. همچنین وی دریافت که بین متغیرهای توانمندسازی کارکنان شامل (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس موثر بودن و احساس اعتماد) و افزایش احساس امنیت شغلی آنان در سازمان های مورد بررسی نیز رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فوکس (۲۰۱۱) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با انگیزش شغلی و بهبود عملکرد در سازمان های دولتی شهر جکسون ویل ایالت فلوریدای آمریکا " به این نتیجه رسید که استفاده بین افزایش احساس امنیت شغلی با انگیزش شغلی و همچنین بهبود عملکرد و خود و کارایی کارکنان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد.

اسپرنیزر (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با امنیت شغلی و عملکرد شغلی در فروشگاه های زنجیره ای در شهر لندن " به این نتیجه دست یافت که بین توانمندسازی کارکنان با احساس امنیت شغلی آنان رابطه معنادار از نوع افزایشی وجود دارد و در ضمن عملکرد شغلی در افراد مورد مطالعه ارتباط مثبت و معنی داری با احساس امنیت شغلی آنان دارد. وی نشان داده است که در مجموع توانمندسازی کارکنان مورد بررسی در افزایش احساس امنیت شغلی آنان و افزایش عملکردشان تاثیر مثبت و معنی دار وجود دارد.

موریس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه امنیت شغلی و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافته است که بین احساس امنیت کارکنان و مولفه های مختلف آن و عملکرد سازمانی آنان رابطه معناداری وجود داشته است.

<sup>1</sup> Muris

#### ۴- فرضیه های تحقیق

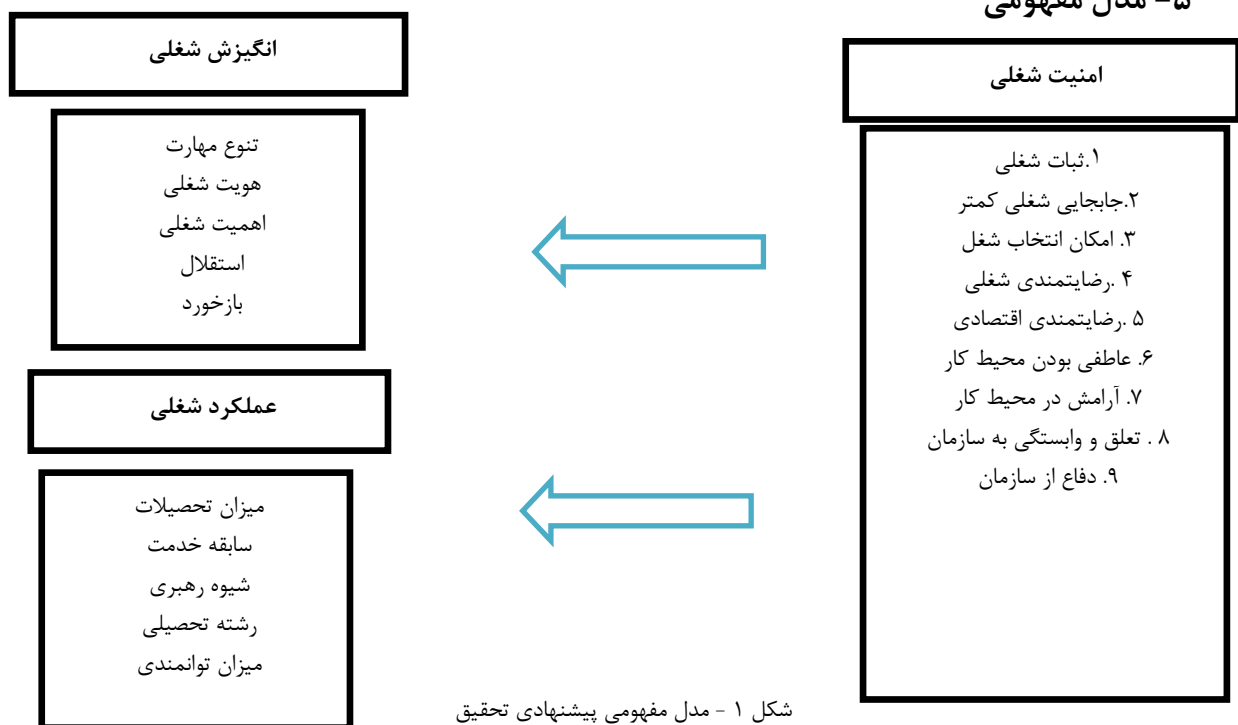
##### فرضیه اصلی

بین احساس امنیت شغلی و ارتباطسنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه ای وجود دارد.

##### فرضیه های فرعی

- ۱- بین احساس امنیت شغلی و سطح انگیزش شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه ای وجود دارد.
- ۲- بین احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه ای وجود دارد.

#### ۵- مدل مفهومی



شکل ۱ - مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق

#### ۶- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدلیابی معادلات ساختاری به شمار می رود. هدف اصلی از اجرای هدف اصلی از اجرای پژوهش، بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی و ارتباطسنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان می باشد.

#### ۷- جامعه آماری - حجم نمونه - روش نمونه گیری

جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت منوجان ۲۹۰ نفر در سال ۱۳۹۶ می باشد. در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه آماری ۱۶۵ نفر برآورد شد. لذا با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی، ۱۶۵ نفر از میان کارکنان، تعداد کارکنان شبکه بهداشت منوجان ۲۹۰ نفر می باشد به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. جهت

تعیین پایایی و روایی ابزار پژوهش نیز از روش آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود.

## ۸- تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کمترین، بیشترین، کجی و کشیدگی، جدول و نمودار) با استفاده از نرم افزار SPSS 23<sup>۱</sup> و روش الگویایی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS 23<sup>۲</sup> انجام گرفت.

## ۹- یافته‌های پژوهش

### برازش مدل ساختاری

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای مکنون و مؤلفه‌های آنها

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
احساس امنیت شغلی	تمرکز بر شغل	۳/۹۴	۰/۸۶	-۰/۵۱	-۰/۲۶
	جابجایی کمتر در شغل	۳/۰۸	۰/۷۰	۰/۰۸	۰/۱۷
	انتخاب شغل مناسب	۳/۹۳	۰/۷۹	-۰/۱۷	-۰/۹۳
	رضایت شغلی	۳/۲۹	۰/۶۱	۰/۰۶	۰/۴۱
	رضایت اقتصادی	۲/۶۴	۰/۹۰	۰/۰۱	-۰/۳۰
	عاطفی بودن محیط کار	۳/۴۸	۰/۶۹	-۰/۱۹	۰/۸۳
	احساس آرامش در کار	۳/۰۰	۰/۵۴	۰/۱۱	۱/۶۵
	وابستگی به سازمان	۳/۲۷	۰/۵۹	-۰/۰۲	۱/۶۸
	دفاع از سازمان	۳/۰۶	۰/۶۰	۰/۱۳	-۰/۲۴
احساس امنیت شغلی					
انگیزش شغلی	تنوع مهارت	۳/۰۹	۰/۷۶	-۰/۰۶	-۰/۲۶
	هویت شغلی	۳/۵۸	۰/۶۲	-۰/۴۴	۱/۶۰
	اهمیت شغلی	۳/۵۹	۰/۶۸	۰/۳۱	-۰/۱۳
	استقلال	۳/۲۳	۰/۶۷	-۰/۰۱	-۰/۲۰
	بازخورد	۳/۵۱	۰/۶۳	-۰/۲۲	۱/۴۲
انگیزش شغلی					
عملکرد شغلی	میزان تحصیلات	۳/۷۵	۰/۸۴	-۰/۰۴	-۰/۴۸
	رشته تحصیلی	۳/۷۲	۰/۸۳	-۰/۰۱	-۰/۶۷
	سابقه خدمت	۳/۸۵	۰/۶۸	۰/۰۶	-۰/۶۷
	میزان توانمندی	۴/۰۵	۰/۷۱	-۰/۶۲	۰/۴۳
	شیوه رهبری	۳/۹۵	۰/۸۲	-۰/۲۹	-۰/۵۷
	عملکرد شغلی				
		۳/۸۷	۰/۶۴	-۰/۱۱	-۰/۲۳

<sup>1</sup> statistical package for social science

<sup>2</sup> Alpha Micro Operating System

### ماتریس همبستگی بین متغیرها

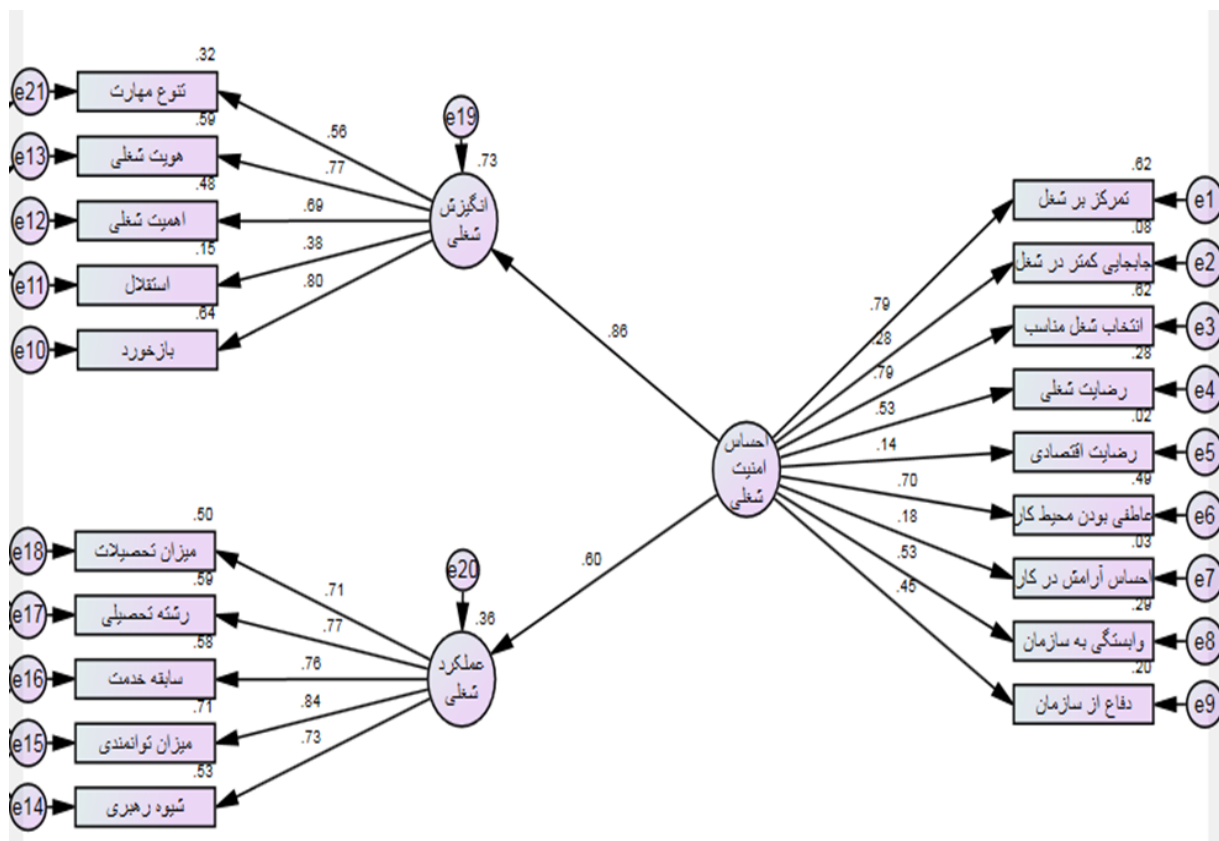
پس از برآورد مدل اندازه گیری، دومین مرحله در برآورد مدل، آزمون معناداری ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش است. بنابراین قبل از محاسبه ضرایب مسیر، ضریب همبستگی بین متغیرهای مدل پژوهش محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. احساس امنیت شغلی	۱		
۲. انگیزش شغلی	۰/۶۷ **	۱	
۳. عملکرد شغلی	۰/۴۵ **	۰/۴۸ **	۱

$P < 0/05^*$   $p < 0/01^{**}$

مقادیر مندرج در این جدول نشان می دهد که بین دو متغیر مکنون احساس امنیت شغلی و انگیزش شغلی ( $P < 0/01$ )، همچنین بین دو متغیر مکنون احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/45$  و همچنین بین دو متغیر مکنون انگیزش شغلی و عملکرد شغلی ( $P < 0/01$ )،  $r = 0/48$  همبستگی معناداری وجود دارد.



شکل ۲- مدل برازش شده جهت بررسی میزان رابطه بین احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان



جدول ۳- شاخص های برازندگی برای مدل برازش شده

شاخص های برازندگی الگو	شاخص های برازندگی الگو	شاخص های برازندگی الگو
= df	۱۲۲/۳۵	CMIN
-	۹۹	DF
<۳	۱/۲۴	CMIN/DF
-	۹۱	NPAR
>۰/۰۵	۰/۰۶	P
>۰/۹۰	۰/۹۳	GFI
>۰/۹۰	۰/۸۷	AGFI
>۰/۹۰	۰/۹۸	IFI
>۰/۹۰	۰/۹۸	CFI
>۰/۹۰	۰/۹۳	NFI
<۰/۰۸	۰/۰۴	RMSEA

نتایج حاصل از تحلیل پارامترهای مدل اندازه گیری میزان رابطه بین احساس امنیت شغلی و انگیزش شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان، دارای ضریب مسیر (بار عاملی) استاندارد شده (۰/۸۶) و ضریب استاندارد نشده (۰/۶۴) بالا بوده و تبیین کننده خوبی برای اثربخشی با توجه به ضریب  $t$  در سنجش این رابطه می باشند. چرا که مقدار  $t$  بزرگتر از ۱/۹۶ نشان دهنده این است که احساس امنیت شغلی کارکنان می تواند بر روی انگیزش شغلی آنان تأثیرگذار باشد و این تأثیر گذاری در سطح  $\alpha \leq 0.05$  معنادار می باشد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل پارامترهای مدل اندازه گیری نشان داد که میزان رابطه بین احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان، دارای ضریب مسیر (بار عاملی) استاندارد شده (۰/۶۰) و ضریب استاندارد نشده (۰/۵۳) بالا بوده و تبیین کننده خوبی برای اثربخشی با توجه به ضریب  $t$  در سنجش این رابطه می باشند. چرا که مقدار  $t$  بزرگتر از ۱/۹۶ نشان دهنده این است که احساس امنیت شغلی کارکنان می تواند بر روی عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار باشد و این تأثیر گذاری در سطح  $\alpha \leq 0.05$  معنادار می باشد. با توجه به سطح معناداری این آزمون ( $p = 0.001$ )، فرضیه خلاف با ۹۵ درصد اطمینان، تأیید و فرض صفر رد شد. یعنی؛ بین احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش شغلی ( $\beta = 0.86, p < 0.05$ ) و عملکرد شغلی ( $\beta = 0.60, p < 0.05$ ) کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه وجود دارد.

جدول ۴- الگوی ساختاری مسیر و ضرایب استاندارد آنها در تحلیل عاملی تأییدی

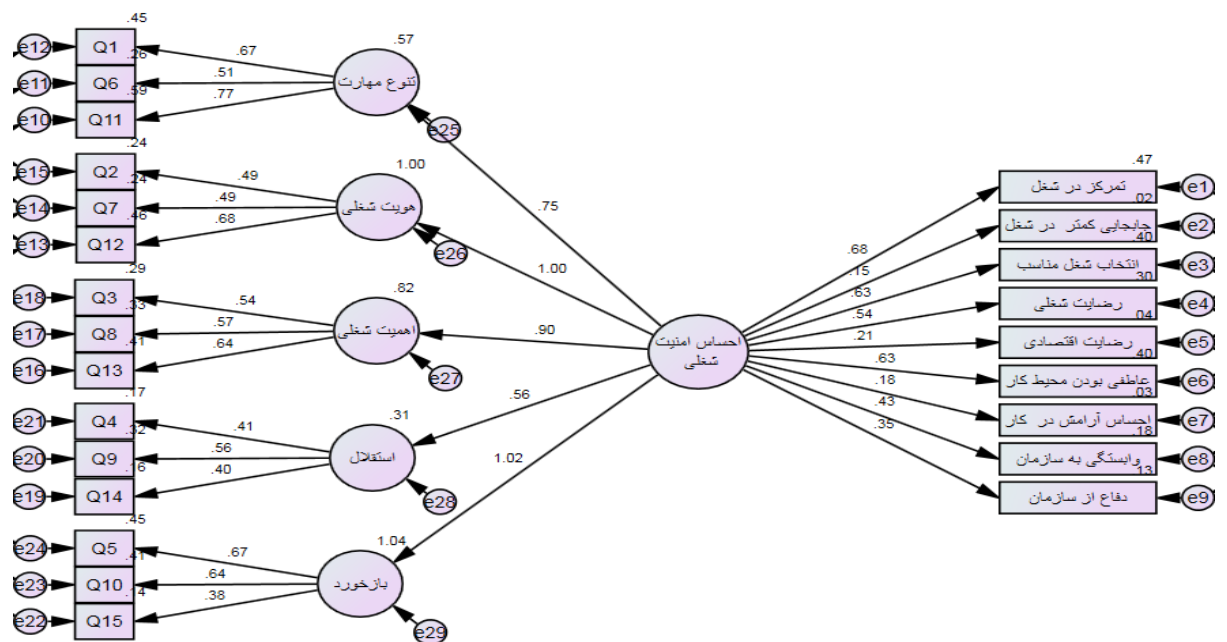
سطح معناداری	ضرایب مسیر			مسیر
	مقدار $t$	پارامتر استاندارد نشده	پارامتر استاندارد شده	
۰/۰۰۱	۸/۱۷	۰/۶۴	۰/۸۶	احساس امنیت شغلی ← انگیزش شغلی
۰/۰۰۱	۵/۹۲	۰/۵۳	۰/۶۰	احساس امنیت شغلی ← عملکرد شغلی

### آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

## ۱- ارائه مدلی جهت تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های انگیزش شغلی

جهت تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های انگیزش شغلی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با نرم‌افزار AMOS23 استفاده شد.

تحلیل برازش مدل با عنایت به شاخص‌های برازندگی، می‌توان گفت که مدل تحلیل عاملی برای فرضیه مورد نظر دارای برازش مناسبی می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معناداری  $\alpha \geq 0.05$  و مناسب بودن شاخص‌های برازندگی می‌توان از این مدل برای تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های انگیزش شغلی استفاده کرد.



CMIN = 194,51, P = 0.10, CMIN/DF = 1.14, RMSEA = 0.03

شکل ۳: مدل برازش شده جهت بررسی میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های انگیزش شغلی

جدول ۵ - شاخص‌های برازندگی برای مدل برازش شده

شاخص‌های برازندگی الگو	شاخص‌های برازندگی الگو	شاخص‌های برازندگی الگو
= df	۱۹۴/۵۱	CMIN
-	۱۷۰	DF
< ۳	۱/۱۴	CMIN/DF
-	۱۳۰	NPAR
> ۰/۰۵	۰/۱۰	P
> ۰/۹۰	۰/۹۲	GFI
> ۰/۹۰	۰/۸۵	AGFI
> ۰/۹۰	۰/۹۸	IFI

> ۰/۹۰	۰/۹۸	<b>CFI</b>
> ۰/۹۰	۰/۸۹	<b>NFI</b>
< ۰/۰۸	۰/۰۳	<b>RMSEA</b>

۲- ارائه مدلی جهت تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های عملی شغلی آنان.

جهت تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های عملکرد شغلی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با نرم‌افزار AMOS23 استفاده شد.



CMIN = 252,01 ,DF = 172 ,CMIN/DF = 1.46 ,RMSEA= 0.05

شکل ۴ - مدل برازش شده جهت بررسی میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های عملکرد شغلی

تحلیل برازش مدل با عنایت به شاخص‌های برازندگی، می‌توان گفت که مدل تحلیل عاملی برای فرضیه مورد نظر دارای برازش مناسبی می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به مناسب بودن شاخص‌های برازندگی می‌توان از این مدل برای تعیین میزان رابطه بین امنیت شغلی کارکنان شبکه بهداشت منوجان با مؤلفه‌های عملکرد شغلی استفاده کرد.

جدول ۶ - شاخص‌های برازندگی برای مدل برازش شده

شاخص‌های برازندگی الگو	شاخص‌های برازندگی الگو	شاخص‌های برازندگی الگو
= df	۲۵۲/۰۱	<b>CMIN</b>
-	۱۷۲	<b>DF</b>
< ۳	۱/۴۶	<b>CMIN/DF</b>
-	۱۲۸	<b>NPAR</b>
> ۰/۰۵	۰/۰۰۰	<b>P</b>
> ۰/۹۰	۰/۹۰	<b>GFI</b>
> ۰/۹۰	۰/۸۳	<b>AGFI</b>

>۰/۹۰	۰/۹۷	<b>IFI</b>
>۰/۹۰	۰/۹۷	<b>CFI</b>
>۰/۹۰	۰/۹۲	<b>NFI</b>
<۰/۰۸	۰/۰۵	<b>RMSEA</b>

## ۱۰- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه، می‌توان چنین استنباط کرد که وقتی کارکنان یک سازمان از امنیت شغلی برخوردار باشند، احساس قدرت و توانمندی در کنترل رویدادهای محیط کار، احساس آرامش و روشن بودن آینده شغلی خواهند کرد و در نتیجه نگرش آنها در زمینه شغلشان تغییر خواهد کرد و از آنجایی که نوع نگرش کارکنان نسبت به موضوعات مختلف سازمانی، به خصوص نسبت به شغل و حرفه‌ای که انجام می‌دهند، نقش مهمی در افزایش انگیزش آنها داشته و باعث می‌شود که وظایف محوله را به نحو احسن انجام دهند (بالا رفتن سطح عملکرد) که این امر به نوبه خود منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود. نتایج پژوهش در این زمینه، با نتایج پژوهش منصورزاده (۱۳۹۳)، مولایی، (۱۳۹۳)، احمدی (۱۳۹۲)، اکبری (۱۳۹۱)، رحیمی (۱۳۹۰)، درانی و همکاران (۱۳۸۹)، گایترو و همکاران (۲۰۱۴)، لیو شین (۲۰۱۴)، کاتلین دال (۲۰۱۳)، نولر (۲۰۱۲)، فوکس (۲۰۱۱)، اسپرنیزر (۲۰۱۰) و موریس (۲۰۰۹) همسو بوده است.

نتایج بدست آمده از آزمون دومین فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که، بین احساس امنیت شغلی با سطح انگیزش شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه‌ای وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه، می‌توان چنین استنباط کرد که، مادامی که کارمند یک سازمان احساس کند که صاحب یک شغل مناسب است و از تداوم آن شغل در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل اطمینان داشته باشد، انگیزش او فزونی یافته و خواه ناخواه میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت رضای بر خی از نیازهای فردی او نیز شود، سوق داده می‌شود. نتایج پژوهش در این زمینه، با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۲)، درانی و همکاران (۱۳۸۹)، گایترو و همکاران (۲۰۱۴) و فوکس (۲۰۱۱)، همسو بوده است.

نتایج بدست آمده از آزمون سومین فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که، بین احساس امنیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان رابطه‌ای معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون این فرضیه، می‌توان چنین استنباط کرد که، برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را شناسایی نموده و آنها را مدیریت کرد و این عوامل مؤثر همان مؤلفه‌های امنیت شغلی هستند که عبارتند از: تمرکز در شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان. نتایج پژوهش در این زمینه، با نتایج پژوهش منصورزاده (۱۳۹۳)، مولایی، (۱۳۹۳)، اکبری (۱۳۹۱)، رحیمی (۱۳۹۰)، گایترو و همکاران (۲۰۱۴)، لیو شین (۲۰۱۴)، کاتلین دال (۲۰۱۳)، نولر (۲۰۱۲)، اسپرنیزر (۲۰۱۰) و موریس (۲۰۰۹)، همسو بوده است.

## ۱۱- پیشنهادهای پژوهش

۱- پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزشی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند. تواناشدن کارکنان یک سازمان بدین صورت تضمین کننده

- امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب شده می‌توانند جذب شوند.
- ۲- پیشنهاد می‌شود با برگزاری نشست‌های غیررسمی در هنگام بروز مشکلات و حل مسائل غیر کاری، برگزاری اردوهای تفریحی، برگزاری مسابقات مذهبی، فرهنگی و ورزشی و کمک به ایجاد صندوق‌های تعاونی و قرض الحسنه در سازمان، سطح انگیزش شغلی کارکنان را افزایش دهند.
  - ۳- پیشنهاد می‌شود سازمان به کارکنان آزادی عمل و استقلال لازم در خصوص انتخاب روش کار و انجام وظایف شغلی را به منظور افزایش قدرت ابتکار و خلاقیت داده و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند.
  - ۴- پیشنهاد می‌شود که، مدیران با برقراری سیستم بازخورد و آگاهی از نتایج کار برای کارکنان سازمان، باعث شوند تا آنها بتوانند معایب و ضعف‌های کاری خود را تشخیص داده و در رفع آنها کوشا باشند.
  - ۵- پیشنهاد می‌شود مسئولین مربوطه به کارکنان سازمان این اجازه را بدهند که از مهارت‌ها و قابلیت‌هایشان استفاده کنند. چراکه این امر باعث می‌شود که این افراد اعتماد به نفس پیدا کرده و توانایی تصمیم‌گیری پیدا کنند و نهایتاً خود برای بالا بردن سطح تحصیلاتشان تصمیم بگیرند.
  - ۶- پیشنهاد می‌شود مسئولین مربوطه در استخدام افراد به این نکته توجه داشته باشند که شغل این افراد بار شسته تحصیلی‌شان همخوانی داشته باشد. چراکه این امر اثیر مطلوبی بر سرعت و دقت در انجام فعالیت‌های آنان و افزایش عملکرد آنان در سازمان خواهد داشت.
  - ۷- پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد زمینه مساعد جهت ارتقاء شغلی برای کارکنان با سابقه که با استعداد و توانایی هستند، راه قدرت و باز نمود کانال ارتقاء برای افراد لایق را هموار کنند.

## منابع

۱. ابوالعالایی، ب.، (۱۳۸۹). شرکت‌های موفق جهان چگونه استخدام می‌کنند، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. احدی، الف.، (۱۳۹۳). عوامل روانشناسی موثر بر عملکرد شغلی، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۴، سال چهارم.
۳. ارشدی، ن.، (۱۳۸۹). انگیزش شغلی، تاریخچه، نظریه، پژوهش، عمل، تهران: انتشارات جنگل.
۴. آرمسترانگ، م.، (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد، بهروز قلیچ لی و داریوش غلامزاده. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۵. آژده فر، ل.، (۱۳۸۹). امنیت شغلی. تهران: انتشارات علم.
۶. الوانی، م.، (۱۳۸۷). سنجش عملکرد، شاخص‌ها، ابعاد، تهران، فصلنامه مدیریت استراتژیک، شماره ۳۴.
۷. احمدی، ف.، نصیریانی، خ.، و ابادری، پ.، (۱۳۸۷). تکنیک دلفی ابزاری در تحقیق، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱، بهار و تابستان سال هشتم، ص ۱۷۵-۱۸۵.
۸. براتی، ه.، (۱۳۹۴). درآمدی بر انگیزش شغلی. اصفهان: انتشارات دستخط.
۹. بلوردی، ط.، (۱۳۹۴). مبانی امنیت شغلی. قم: انتشارات پژوهشکده علوم و فرهنگ اسلامی.
۱۰. بهرامپور، ش.، (۱۳۸۸). سنجش احساس امنیت شغلی در میان روزنامه نگاران ایران. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۱. پیشگام، م.، (۱۳۹۶). جایگاه امنیت شغلی در ایجاد انگیزه در کارکنان. پایان نامه دکترا مدیریت اجرایی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۱۲. ترسی، ب.، (۱۳۹۲). روش‌های ایجاد انگیزه شغلی در کارکنان. تهران: انتشارات آموزش مدیریت بازاریابی.

۱۳. جلاتی، ن.، (۱۳۹۳). قدرت انگیزه. تهران: انتشارات کتاب سرای تندیس.
۱۴. فتحی، الف.، (۱۳۹۳). شناسایی عوامل شخصیتی و روانی موثر بر عملکرد شغلی، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۶، سال چهارم.
۱۵. فرجی، م.، (۱۳۹۵). انگیزه کار. تهران: انتشارات کافه کتاب.
۱۶. قره داغی، ی.، (۱۳۸۹). انگیزش شغلی کارکنان، ماهنامه تدبیر، شماره ۸۸.
۱۷. مرادی، ف.، (۱۳۹۵). استرس شغلی و عملکرد شغلی. تهران: انتشارات منشور سمیر.
۱۸. نایلی، م.، (۱۳۸۳). انگیزش در سازمانها. اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.
19. Arbuckle, J. L., (1994). IBM SPSS Amos 21 User's Guide, *The RMD Conference on Causal Modeling*, West Lafayette, IN.
20. Espeniser, T., (2010). Study of factors affecting individual and Job Security With organizational empowerment, *Journal of Managerial Issues*, 7(1), 109-130.
21. Focus, A. (2011). Evaluation of Factors and Job Security Affecting the Empowerment, *Journal of Vocational behavior*, (61), 20-25.
22. Gaither, A. c. (2014). Examine the relationship between organizational culture and Job Security with employee empowerment in the United States pharmaceutical companies; literacy rate among senior managers in the United States pharmacists, *Administrative Pharmacy*, (4), 231-243.
23. Hasson, F., S. K., & McKenna, H., (2000). Research for the Delphi survey guidelines, *Journal of Advanced Nursing*, 32(4).
24. Giles, D., (2002). Advanced research methods in psychology. Psychology Press.
25. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2001). Using multivariate statistic.
26. Harrington, D., (2009). Confirmatory factor analysis. Oxford University Press.
27. Kathleen, D., (2013). The effects of organizational culture on the empowerment of Job Security senior executives in America (Florida), *Journal of Managerial Issues Publisher*, (23).
28. Kline, R. B., (2011). Principles and practice of structural equation modeling, Guilford press.
29. Schmidt, R. C., (1997). Managing Delphi surveys using nonparametric statistical, *Decision Sciences*, 28 (3).
30. Lee. Y. S., (2014). Factors related to empowerment and enterprise development in China, *International Journal of Industrial Ergonomics*, (40), 379-385.
31. Muris. H., (2009). The Relationship between Job Security And empowerment and organizational factors, *Administrative Pharmacy Journal*, (14), 231-243.
32. Miller, R. B., & Brickman, S. J., (2004). A model of future-oriented motivation and self-regulation, *Educational Psychology Review*, 16(1), 9-33.
33. Nooler. F. G., (2012). Evaluation of nine-dimensional model Job Security for empowerment, *Organization Development Journal*, 32 (2).

## Investigating the relationship between job security and its measurement with the level of motivation and job performance of Manojan health network employees

**Sedigheh Hassani Ahmadi<sup>1</sup>, Leila Nouri<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kahnooj Branch, Kerman

<sup>2</sup>Master students of Executive Management, Islamic Azad University, Kahnooj Branch, Kerman

### **Abstract**

The general purpose of this study was to investigate the relationship between job security and its relationship with the level of motivation and job performance of health network employees in Manojan. This research is classified as "applied" in terms of purpose and "descriptive-correlational research" in terms of how data is collected and working method. For this purpose, according to the existing theoretical and experimental background, three questionnaires of job security sense Nissi (1379), Hackman and Oldham (1975) job motivation questionnaire and Sakhneh researcher job performance questionnaire were used. The content validity of this questionnaire was 0.813 and its reliability was obtained through Cronbach's alpha test of 87%. To do the job, 172 employees of Manojan city health network in 1396 were selected by stratified random sampling method and surveyed using a combined questionnaire. Data were analyzed using SPSS23 and AMOS23. Therefore, based on data analysis, there is a significant and positive relationship between job security and job level and job motivation, ie a significant relationship has been achieved between them.

**Keywords:** Job Security, Job Motivation, Job Performance, Health Network, Manojan.