



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تحلیل مقایسه ای اثرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قرار دادی در کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان

حبیب الله سالارزهی^۱، سمیرا حیدری صادق^۲، وحید دهمرده کمک^۳

^۱ دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، salarzehi@gmail.com

^۲ دانشجوی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، samira.heidary.it@gmail.com

^۳ کارشناس ارشد مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه علاءالدوله سمنانی گرمسار، گرمسار، vahid.dahmarde@gmail.com

چکیده

یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه جامعه، عامل کار و نیروی انسانی است. توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیکتر می‌سازد. استفاده از نیروهای دارای عملکرد مطلوب‌تر و تعهد بالاتر هر سازمانی را در بهره‌برداری از منابع دیگر در جهت نیل به هدف‌های سازمان، توانا تر خواهد ساخت. بنابراین توجه به تعهد شغلی و عملکرد منابع انسانی می‌بایستی مورد توجه خاص قرار گیرد. تعهد شغلی را به عنوان نوعی وابستگی عاطفی به سازمان می‌توان تعریف کرد. پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. تحقیق حاضر در دو فاز اصلی انجام شده است گام نخست: تحلیل مقایسه ای تاثیرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی که با استفاده از روش تحلیل مضمون در بخش توصیفی معیارهای اصلی تحقیق در این زمینه شناسایی شده است. گام دوم: تحلیل مقایسه ای تاثیرات امنیت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی که در این فاز از تحقیق، با استفاده از آزمون t انجام شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش کیفی از استراتژی تحلیل مضمون استفاده گردیده و بررسی و مقایسه تاثیرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی (ره)، پرداخته می‌شود، که از این میان نمونه ای متشکل از ۱۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و بصورت تصادفی انتخاب شد. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۷). سپس در بخش کمی، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است و سپس متناسب با سوال‌های تحقیق از آزمون فریدمن برای بررسی و مقایسه تاثیرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی (ره) استفاده شده است. همچنین بررسی پایایی پرسشنامه با محاسبه



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



ضریب آلفای کرونباخ انجام گردید که با توجه به عدد آلفای کرونباخ که ۰,۹ بود، پرسش نامه از پایایی لازم برخوردار است. تمامی محاسبات آماری توسط نرم‌افزار SPSS 26 صورت گرفته است.

واژه‌های کلیدی

کمیته امداد امام خمینی(ره)، امنیت شغلی، کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی

۱. مقدمه و بیان مسئله

اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است سازمان‌ها در حال کوچک تر شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند که البته ارتباط بینشان روز به روز بیشتر و پیچیده تر می شود. سازمان‌ها تبدیل به هسته‌های مرکزی شده و سایر اجزا و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته‌اند. در این سیستم هر کس برای خود کار می کند و به اندازه‌ای که ارزش افزوده ایجاد می کند از درآمد نیز سهم می برد و پرداخت به صورت دستمزد جای خود را به درصدی از سود داده است. شرکت‌ها و ادارات تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولاً با قراردادهایی سعی در جذب نیروی مورد نیاز خود دارند و این روندی است که در تجاری شدن و جهانی شدن اقتصاد اجتناب ناپذیر است و در کشورهای توسعه یافته سال‌ها پیش رخ داده و امروز در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است. پس در این جا امنیت شغلی افراد به شدت در معرض خطر قرار خواهد گرفت. منابع انسانی به عنوان مهم ترین و با ارزش ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد، چرا که منابع انسانی سازمان قابلیت آموزش و پرورش و تغییر دارد و نیروی انسانی کارا می تواند با انجام صحیح وظایف محوله اهداف سازمان را تحقق بخشیده و سازمان را به کمال برساند و نمی توان با ادامه شیوه‌های نادرست عدم کارایی مدیران و فقدان انگیزش کارکنان، به حفظ و بقا سازمان همت گماشت. بهبود کیفیت زندگی کاری متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی ارزیابی یا ارتقای کیفیت زندگی کاری بوده‌اند هر سازمان برای دست یابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن‌ها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است، و هم درباره‌ی شرکت‌های خصوصی ضروری می باشد که عملکرد ضعیف می تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود (مهرداد، ۱۳۸۵). با توجه به مطالب مهم ترین سوالی که در پژوهش مطرح می گردد عبارت است از اینکه آیا امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی (ره) تاثیر دارد؟ آیا امنیت شغلی کارکنان رسمی و قراردادی این نهاد با هم متفاوت است و تاثیرات آن بر عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری هر یک از دو گروه تاثیرات مجزا دارد؟

۲. ضرورت انجام پژوهش

این تحقیق از نظر ابعاد و مولفه‌هایی مهمی همچون بعد عملی یا کاربردی نتایج و همچنین توجه به دانش، نظریات و ادبیات موجود، دلایل مهمی برای اهمیت و ضرورت خود را دارا می باشد. فلذا ضرورت تحقق موضوع با توجه به آمار موجود و نتایج پیشنهادات پژوهش‌های انجام شده توسط دیگران به اثبات رسیده و می توان در این باره استدلال نمود. از آن جا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمان‌ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌های و از حساسیتی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است. از آنجائی که کمیته امداد امام خمینی (ره) نهادی حمایتی عام المنفعه است و عملکرد مطلوب در جامعه نتایجی به همراه خواهد داشت که علاوه بر تاثیر در سطح رضایتمندی عمومی، دیدگاه خیرین و نیز سیاستگذاران حاکمیتی را در رابطه با تامین منابع مالی برای استمرار تحقق اهداف ماموریتی تحت تاثیر قرار خواهد داد. موفقیت و مقبولیت هر سازمان خدماتی در گرو رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات آن است. از این رو افزایش عملکرد نقش حیاتی در موفقیت سازمان خواهد داشت.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۳. مروری بر مبانی نظری

۱.۳. امنیت شغلی

امنیت شغلی میزان احتمال حفظ یک شغل تعریف می‌شود. یک شغل با سطح امنیت بالا به گونه ای است که فرد که آن شغل را حفظ می‌کند و شانس کمی برای از دست دادن آن شغل خواهد داشت. عوامل بسیاری امنیت شغلی را تهدید می‌کنند. جهانی شدن، برون‌سپاری، کاهش میزان کارمندان (مانند اخراج به دلیل جلوگیری از برشکستگی)، رکود اقتصادی و ظهور فناوری‌های نو جدید از نمونه تهدیدات هستند. نظریه اساسی اقتصادی معتقد است که در طول دوره‌های توسعه اقتصادی، کسب و کارها افزایش تقاضا را تجربه می‌کنند و به نوبه خود نیاز به سرمایه‌گذاری در سرمایه یا نیروی کار بیشتری خواهند داشت. در هنگام رشد کسب و کارها، معمولاً اعتماد به نفس و امنیت شغلی افزایش می‌یابد. عکس این موضوع اغلب در دوران کساد صادق است و کسب و کارها تقاضای کاهش یافته را تجربه می‌کنند و به دنبال کاهش نیروی کار خود در کوتاه مدت هستند (محمودی، ۱۳۹۸). دولت‌ها و افراد هر دو برای دستیابی به سطوح بالاتری از امنیت شغلی انگیزه دارند. دولت‌ها با تصویب قوانینی (مانند لایه حقوق مدنی ۱۹۶۴ ایالات متحده) که اخراج کارمندان را به دلایل خاصی غیرقانونی می‌کند، تلاش می‌کنند که به امنیت شغلی بهتری دست پیدا کنند. افراد می‌توانند با افزایش مهارت‌های خود از طریق آموزش و تجربه یا با انتقال به مکان مطلوب تر، بر میزان امنیت شغلی خود تأثیر بگذارند. نرخ رسمی بیکاری و شاخص‌های اعتماد به نفس کارکنان شاخص‌های خوبی برای امنیت شغلی در زمینه‌های خاص هستند. این آمار توسط اقتصاد دانان، مقامات دولتی و بانک‌ها به دقت رصد می‌شود. اتحادیه‌ها نیز به شدت بر امنیت شغلی تأثیر می‌گذارند. مشاغلی که به‌طور سنتی دارای حضور اتحادیه‌ای قوی هستند، مانند بسیاری از مشاغل دولتی و مشاغل در بخش آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و اجرای قانون، بسیار امن تلقی می‌شوند، در حالی که بسیاری از مشاغل بخش خصوصی غیر اتحادیه‌ای معمولاً امنیت شغلی پایین‌تری ارائه می‌دهند، اگرچه این میزان در هر صنعت کشور متفاوت است (مقبل، ۱۳۹۰). از سوی دیگر بنا بر باور صاحب نظران سازمان، مقوله امنیت شغلی بر نگرش‌ها نسبت به شغل، در جهت مثبت یا منفی تأثیر گذار است. در واقع امنیت شغلی از مسائل و دغدغه‌هایی است که کارکنان سازمان‌ها را شدیداً به خود مشغول نموده است و همواره در تمامی سطوح بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان‌ها صرف این موضوع می‌شود. در صورتی که کارکنان به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. از طرف دیگر اگر امنیت شغلی به خطر بیفتد استرس و فشار روانی می‌تواند تا حد زیادی نمود پیدا کند. استرسی که برای فقدان امنیت شغلی در کارکنان پدید می‌آید، موجی منفی ایجاد می‌کند، یعنی نه تنها افرادی که شغلشان را از دست داده اند بلکه کسانی هم که شاهد این هستند که همکارانشان شغل‌های خود را از دست می‌دهند نسبت به تأمین شغلی خویش نگران می‌شوند و دچار استرس خواهند شد (صفائی نوری، ۱۴۰۱). احساس امنیت شغلی مانند سایر ناکامی‌ها موجب بروز اضطراب و فشارهای عصبی می‌گردد که می‌تواند به صورت بازدهی کم و هدف‌های تحقق نیافته جلوه گر شود. تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شغلی وضعیت استخدامی خود مطمئن نباشند و از مزایای آینده شاغلی خود مانند بیمه بازنشستگی اطمینان نداشته باشند همواره دچار اضطراب و دلهره هستند. چه بسا این تنش بر زندگی کاری آن‌ها اثر می‌گذارد و میزان عملکرد و بهره‌وری آن‌ها را پایین می‌آورد. بنابراین امنیت شغلی تنش‌ها و اضطراب‌های ناشی از ترس از دست دادن شغل را می‌کاهد و به نوعی سلامت روانی کارکنان را تضمین می‌کند (صنوبر، ۱۳۹۳).

۲.۳. تاریخچه امنیت شغلی

امنیت شغلی در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی‌هایی درباره افت ارزش کار مطرح شد، بی‌نظمی در حال رشد اشتغال در سال ۱۹۸۰ به حدی رسید که شاغلین با سابقه کار کمتر از دو سال نزد یک کارفرما، بدون توجه به نحوه قراردادشان هیچ گونه حقوق قانونی در رابطه با شغلشان نداشتند. رشد مداوم شاخص‌های ناامنی در اوایل دهه ۹۰ و پیمایش سالانه رضایت شغلی اجرا شده توسط پژوهش بین‌المللی نشان می‌دهد که در اواسط دهه ۹۰ احساس ناامنی شغلی در لبه پرتگاه قرار دارد. همانگونه که در اوایل دهه ۱۹۹۰، اتحادیه‌های کارگری ایده امنیت اشتغال را در گزارش‌های خود به کار برد و سرانجام قانون انعطاف امنیت با این هدف که سطح بالاتری از امنیت اشتغال به ویژه برای کارگران نمایندگی‌های موقت فراهم شود، تصویب شد. همچنین از اوایل قرن بیستم تفکری نوین در خصوص ماهیت شغل با در نظر گرفتن مفهوم امنیت شغلی شکل گرفت که بر کارکنان تأکید داشت که امروزه در سازمان‌ها نیز مطرح است.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۳.۳. مزایا و اهمیت امنیت شغلی

امنیت شغلی در اقتصاد جهانی امروز و با فراوانی نیروی کار ارزان، چندان معمول و در دسترس نیست. با این حال شاغلینی که موقعیت کاری خود را برای مدت طولانی حفظ می‌کنند، نتیجه‌ی بهتری در تامین اهداف بلندمدت حرفه‌ای می‌گیرند، وضعیت مالی بهتری دارند و مهارت‌هایی را کسب می‌کنند که برای آینده‌ی حرفه‌ای‌شان مناسب است. امنیت شغلی در بهبود عملکرد کارکنان بر عملکرد کسب و کار و موفقیت آن نیز تأثیر می‌گذارد. مزایای امنیت شغلی دوسویه است، حس امنیت در کارکنان باعث افزایش اثرگذاری و عملکرد بهتر آن‌ها می‌شود. پس بهتر است به کارکنان اطمینان داده شود کسی یا چیزی امنیت شغلی آن‌ها را تهدید نمی‌کند. گاهی کارمندان، به ویژه در دوران سخت اقتصادی نیاز دارند به آن‌ها اطمینان داده شود که کسب و کار به خدمات آن‌ها نیاز دارد (اعرابی، ۱۴۰۱). نشان دادن این که قدر کارکنان دانسته می‌شود هر دو طرف را از علاقه به همکاری با یکدیگر برای موفقیت کسب و کار آگاه می‌کند. بهتر است در زمان‌های مناسب و در صورت شایستگی به کارکنان پاداش داده شود. خلق یک محیط انگیزه‌بخش در محل کار، حس برخورداری از یک جایگاه خوب را به کارکنان القا می‌کند و نشان می‌دهد نباید نگران از دست دادن شغل‌شان باشند. کارکنان باید از مزایای کاری شامل حقوق مناسب و بهترین بیمه‌ی سلامتی که با بودجه همخوانی دارد، برخوردار باشند. مثلاً یک محیط کار شاد خلق شود یا به هر روش که ممکن است امکان استفاده از تسهیلات شغلی برای کارکنان فراهم شود (فانی، ۱۳۹۳).

اگر افراد امنیت شغلی داشته باشند و یا از شغل خود احساس رضایت داشته باشند دارای مزایای بسیاری است که، در ادامه این مطلب به مهم‌ترین آن‌ها اشاره خواهیم کرد:

۱- افزایش بهره‌وری: این امر در حالتی رخ می‌دهد که کارکنان از ایمن بودن شغل خود در آینده اطمینان خاطر داشته باشند. بنابراین وظایف محوله را به بهترین نحو ممکن انجام می‌دهند چرا که از کمبود زمان و یا موارد دیگری که باعث کاهش کارایی آن‌ها می‌شود رنج نمی‌برند و حداکثر تلاش خود را جهت رسیدن به اهداف حرفه‌ای خود به کار می‌گیرند که این خود نیز باعث پیشرفت سازمان در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده می‌گردد (محرابی، ۱۳۹۴).

۲- بهبود مهارت‌ها: ارتقای شغلی و رسیدن به مهارت و جایگاه بهتر، از جمله مواردی می‌باشد که کارمندان را به بهبود مهارت سوق می‌دهد. افزایش مهارت به این دلیل که ماندگاری در یک موقعیت شغلی را برای مدتی طولانی به ارمغان می‌آورد دلیلی است که کارمندان را به سمت بهبود مهارت‌ها و افزایش یادگیری سوق می‌دهد. که این نیز برای یک سازمان در جهت رسیدن به اهداف امری ضروری است (محرابی، ۱۳۹۴).

۴.۳. کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این رابطه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارآیی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود. امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده‌است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (کر، ۱۳۹۶). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده‌است. از طرف دیگر، برآورده ساختن



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته اند. اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده اند، لیکن بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. دانا و گریفین معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هر می است که مفاهیم آن را شامل رضایت از زندگی، رضایت شغلی و نیز رضایت از سایر جنبه های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می شود. یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که بر شغل هایشان به خصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (سلیمی، ۱۴۰۰). در اینکه سازمان ها برای پدید آوردن این گونه احساس ها در کارکنان خود چه می کنند تفاوت هایی وجود دارد. به طور کلی در سازمانی که به داشتن برنامه ای کامیاب در کیفیت زندگی کاری شهرت دارد، دادن و دریافت کردن پیشنهادها، پرسش ها و انتقاداتی که می توانند به هرگونه بهبود در کار منجر شود رغبت وجود دارد. در چنین فضایی، ناخشنودی خلاق نشانه ای از توجه و دلسوزی سازنده و نه خرده گیری کوبنده برای سازمان به شمار می آید. با توجه به موارد مذکور می توان این گونه عنوان کرد که «کیفیت زندگی کاری» یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان، وجود امنیت برای افراد به نحوی که آن ها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن بنمایند و مقبول دیگران واقع شوند و در نهایت برای افزایش مهارت و دانش خود فرصت داشته باشند (دانش زاده، ۱۳۹۷).

۵.۳. عملکرد شغلی

عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می باشد و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده. در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده است و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند. طبیعت عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی های شغل، اهداف و مأموریت های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتارهای پر اهمیت وابسته است نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه انجام وظایف و مسئولیت های محوله است (قاسمی، ۱۳۹۴). در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود نشان می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود. اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه ای و وظیفه ای. عملکرد وظیفه ای شامل رفتارهایی می شود که در فعالیت های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. اما عملکرد زمینه ای به عنوان رفتاری تعریف می شود که بر روی زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می شود (از قبیل کار به صورت تعانی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان) تاثیر می گذارد. در واقع عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود (از قبیل کارکردن سخت، کمک به دیگران) که به صورت غیر رسمی در اثر بخشی سازمانی تاثیر دارند ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی شوند (صدیقا، ۱۳۹۹). در مورد عملکرد شغلی اشخاص در سازمان ها می توان آن را از دو بعد نوآورانه و استاندارد نیز مورد ملاحظه قرارداد. عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه ای است که کارمندان وظایف تجویز شده سازمانی را انجام می دهند. سازمانی که تنها وابسته به این وظایف از پیش تعیین شده باشد یک نظام اجتماعی شکننده محسوب می شود. جهت تطابق و مقابله با رقابت و نامطمئنی محیط سازمان، مدیران آن می بایستی رفتارهای کاری استانداردشان را از طریق خلاقیت، ترقی و درک شرایط و ایده های جدید جهت تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این رو جهت اقدام خلاقانه توسط سازمان ها عملکرد شغلی نوآورانه موردی حیاتی محسوب می شود (جماعتی، ۱۳۹۶).



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باور اند که کارکنان، مهم‌ترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، مؤسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های راهبردی را برآورده کند. د واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است؛ چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است. لذا بررسی عملکرد کارکنان و ارزیابی آن و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان کمک شایانی به توسعه و پیشرفت نیروی انسانی و در نهایت سازمان می‌کند. هر سازمان برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارآیی و بهره‌وری مؤثر، در جست‌وجوی راه‌هایی است که محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برساند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشد. عملکرد شغلی یک پدیده چند بعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره‌وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار می‌باشد. همچنین در ارتباط با محیط‌های شغلی بسیار پرکاربرد است. مفهوم عملکرد شغلی به این موضوع می‌پردازد که آیا یک فرد کار خود را به خوبی انجام می‌دهد یا خیر؟ این مفهوم شاخصی بسیار مهم در ارزیابی موفقیت سازمانی است. مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادثه‌آفرینی، تغییر و کندی در کار (داوری، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است. بین عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان و اثربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان، ارتباط و همبستگی وجود دارد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند؛ تعریف می‌شود (کرد، ۱۳۹۶).

۶.۳. کمیته امداد امام خمینی (ره)

کمیته امداد امام خمینی (ره) سازمانی است که براساس اندیشه و تفکر دینی و فقهی بنیان‌گذار کبیر انقلاب اسلامی و به دست ایشان با هویت دینی و مردمی، جهادی و عام‌المنفعه تأسیس شده است تا پیام آور فرهنگ احسان، ایثار، انفاق و نیکوکاری در جامعه اسلامی بوده و غیرت و کرامت انسانی را در حمایت از محرومان حفظ کند. هدف از تشکیل کمیته امداد امام، توانمندسازی و شکوفایی استعدادها و تأمین خوداتکایی، تقویت و رشد ایمانی و اعتقادی نیازمندان و محرومان با ارائه خدمات اجتماعی، حمایتی، فرهنگی و معیشتی به آنان می‌باشد (اساس نامه امداد، ۱۳۹۴). در دنیای امروز، نقش جامعه مدنی، سازمان‌های دولتی، غیردولتی و خیریه در کاهش فرهنگ فقر از اهمیت زیادی برخوردار است. کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان موثرترین و بزرگترین نهاد سازمانی می‌تواند نقش مهمی در کمک رسانی داشته باشد. کمیته امداد امام خمینی (ره) از جمله اولین نهادهایی است که پس از گذشت مدت کوتاهی از پیروزی انقلاب اسلامی، با هدف ساماندهی و رسیدگی به وضعیت معیشت امور محرومان و نیازمندان کشور تأسیس شد. توجه به رفع مشکلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی طبقات محروم جامعه و رفع نیازهای اقشار محروم مورد توجه ویژه مدیران این نهاد است (زارع، مهدی زاده، ۱۴۰۰). لذا برای رسیدن به اهداف خویش و توانمندسازی مددجویان نیاز است به منابع انسانی خود نیز توجه نموده و انگیزه کافی جهت بهبود کارایی و عملکرد خویش داشته باشند. امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در سازمان‌های عصر حاضر، تنا رسمی و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست، بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند؛ توانا شدن کارکنان یک سازمان، بدین صورت تضمین‌کننده امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب شده می‌توانند جذب شوند (جمشیدیان، ۱۳۹۶). لذا این مفهوم بسیار تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان می‌باشد.

۷.۳. تاریخچه کمیته امداد

سابقه شکل‌گیری و پی‌ریزی تشکیلات این نهاد به سال‌های قبل از پیروزی انقلاب و حدوداً سال ۱۳۴۲ برمی‌گردد که تعدادی از انقلابیون اول نهضت اسلامی که در زمره همراهان و هم‌زمان حضرت امام خمینی (ره) قرار داشتند و بعضاً مسئولین فعلی این نهاد می‌باشند، از طرف معظم له مأموریت رسیدگی به خانواده زندانیان سیاسی، نیازمندان مبارزین را به عهده داشتند. اقدامات حمایتی و امدادی این بزرگان خصوصاً در زمان اوج‌گیری انقلاب اسلامی یعنی سال‌های ۵۶ و ۵۷ که مبارزات امت مسلمان به اوج خود رسید و اعتصاب و



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تحصن همه جا را فرا گرفت، با حمایت گسترده و فراگیر از اعتصابیون و خانواده زندانیان سیاسی و نیازمندان جامعه سیر صعودی یافت. با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و آغاز فعالیت مجدد بخش های اداری، اقتصادی و فرهنگی کشور، لزوم حمایت از نیازمندان در صدر برنامه‌های نظام قرار گرفت و دقیقاً ۲۲ روز پس از پیروزی انقلاب اسلامی و بعنوان دومین نهاد انقلابی در تاریخ ۱۴ اسفند ماه ۱۳۵۷، کمیته امداد امام، با صدور حکم پرخیر و برکت و تاریخی حضرت امام خمینی(ره) برای مدت نامحدود، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف عالی نظام جمهوری اسلامی ایران و ولایت فقیه در حمایت و امداد محرومان و مستضعفان و خودکفا کردن آنان، تأسیس گردید [4].

۴. پیشینه پژوهش

۱.۴. پیشینه داخلی

جدول ۱. پیشینه داخلی

پژوهش های داخلی				
ردیف	سال	پژوهشگران	عنوان تحقیق	خلاصه تحقیق
۱	۱۴۰۱	صفائی نوری و همکاران	رابطه بین امنیت شغلی، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی با میانجی گری استرس شغلی	استرس شغلی متغیری مهم است که با هر متغیر منفی دیگری اگر تلفیق شود و دست به دست آن دهد می تواند آثار سوء و عمیقی از خود برجای بگذارد. سازمان می تواند با افزایش امنیت شغلی کارکنان، استرس شغلی آن‌ها را کاهش داده و با تحقق آن، کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی مطلوب دست یافتنی خواهد شد.
۲	۱۴۰۰	محمدزاده و همکاران	رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری دادگستری شهرستان قزوین با نقش میانجی رغبت شغلی	رغبت شغلی نقش تاثیر گذار و معناداری را در ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان اداری ایفا می کند. همچنین مشخص گردید در بین عوامل مختلف کیفیت زندگی کاری پرداخت کافی و منصفانه، تأمین فرصت رشد و امنیت، قانون گرایی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی اثر بیشتری بر عملکرد کارکنان دارند. هر دو عامل انگیزش درونی و بیرونی رغبت شغلی در عملکرد شغلی کارکنان اثر قابل توجه و معناداری دارند و نهایتاً این که از بین عوامل مختلف کیفیت زندگی کاری سه عامل پرداخت کافی و منصفانه، تأمین فرصت رشد و امنیت و توسعه قابلیت های انسانی بیشترین تأثیر را بر رغبت شغلی کارکنان دارد.
۳	۱۴۰۰	نورانی و همکاران	تاثیر امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان	عملکرد کارکنان شهرداری با توجه به امنیت شغلی آن ها تفاوت معنی داری دارد.

محیط داخلی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تاثیرگذار هستند.	ارزیابی اثرات محیط داخلی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان	کردی و همکاران	۱۴۰۰	۴
بین پارامتر امنیت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان رابطه ی معنادار مثبت وجود دارد.	بررسی امنیت شغلی بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان	پورنعمت و همکاران	۱۴۰۰	۵

۲.۴. پیشینه خارجی

جدول ۲. پیشینه خارجی

پژوهش های خارجی				
ردیف	سال	پژوهشگران	عنوان تحقیق	خلاصه تحقیق
۱	۲۰۲۳	کاسترو و همکاران	ناامنی شغلی و رفتار شرکتی: تأثیر ترس از دست دادن شغل بر عوامل فردی و محیط کار	این مقاله به پدیده ناامنی شغلی در زمینه مکزیک تقریبی می کند که در آن رابطه این متغیر با کیفیت زندگی کاری تأیید می شود.
۲	۲۰۲۳	آناند و همکاران	تأثیر امنیت شغلی، ناامنی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان	علی رغم تأثیر میانجی گری رهبری خیرخواهانه، ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر منفی گذاشت. علاوه بر این، امنیت شغلی با نفوذ میانجی رهبری خیرخواه کاهش یافت. یافته های مطالعه پیامدهای مهمی برای مدیران و سازمان ها در مواجهه با بحران های آتی دارد.
۳	۲۰۲۲	پیو و همکاران	اثر میانجی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در رابطه رهبری معنوی با عملکرد کارکنان	نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری به عنوان تعدیل کننده محض به این معناست که رهبری معنوی با عملکرد کارکنان رابطه دارد، تنها در صورتی که کارمند از کیفیت زندگی کاری برخوردار باشد.
۴	۲۰۲۲	کیچی ما و همکاران	شمشیر دولبه ناامنی شغلی: چه زمانی و چرا ناامنی شغلی باعث ارتقاء در مقابل مهار عملکرد رتبه بندی شده توسط سرپرست می شود	به طور خاص، از یک سو، ناامنی شغلی به طور مثبتی با عملکرد رتبه بندی سرپرست از طریق مدیریت برداشت زمانی که LMX بالا بود، مرتبط بود. از سوی دیگر، زمانی که LMX پایین بود، ناامنی شغلی از طریق انحراف در محل کار با عملکرد رتبه بندی شده توسط سرپرست رابطه منفی داشت. در نهایت، مفاهیم نظری و مدیریتی مورد بحث قرار می گیرد.

۵. روش تحقیق

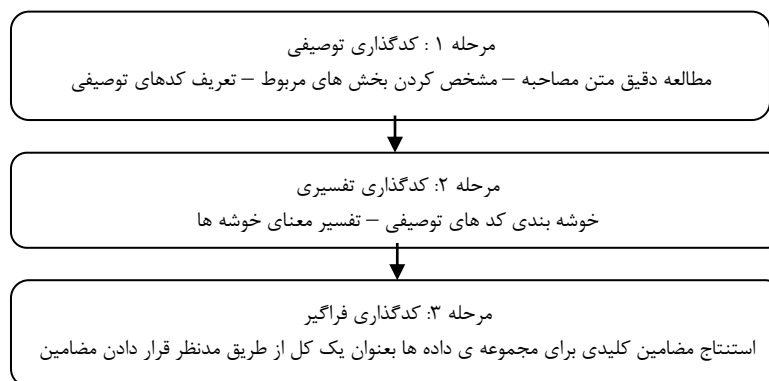
انتخاب روش تحقیق بستگی به هدف ها، ماهیت پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. این پژوهش بر پایه پژوهش های کیفی و کمی به صورت آمیخته است. نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این تحقیق، مقایسه تاثیرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد است، می توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و بر حسب شیوه گردآوری داده ها توصیفی می باشد. تحقیق از آن جهت کاربردی است که نتایج حاصل از آن در کمیته امداد امام خمینی (ره) به کار گرفته می شود. از آن جهت توصیفی است که متغیرها دستکاری نمی شوند و وضعیت موجود آن ها شناسایی می شود. تحقیق کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). از سوی دیگر با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. تحقیق حاضر در دو فاز اصلی انجام شده است که عبارتند از:

گام نخست: تحلیل مقایسه ای تاثیرات امنیت شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی که با استفاده از روش تحلیل مضمون در بخش توصیفی معیارهای اصلی تحقیق در این زمینه شناسایی شده است .

گام دوم: تحلیل مقایسه ای تاثیرات امنیت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان رسمی و قراردادی کمیته امداد امام خمینی که در این فاز از تحقیق، با استفاده از مضمون t انجام شده است.

۱.۵. تحلیل مضمون

تحلیل مضمون یک روش تحلیل کیفی قابل توجه، قوی و پرکاربرد است که برای تحلیل حجم زیادی از داده های پیچیده و مفصل قابل استفاده می باشد و در آن ترکیبی از استقراء، قیاس، نگاه از برون و نگاه از درون وجود دارد. این روش فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده را به داده های غنی تبدیل می کند . تحلیل مضمون تاکتیکی برای کاستن از حجم انبوه داده ها و مدیریت بر آنها بدون از دست دادن زمینه ای است که از آن به منظور نزدیک شدن به داده ها و غوطه ور شدن در آنها و سازماندهی و متمرکز نمودن تفسیر استفاده می شود. تحلیل مضمون، فرایندی سه مرحله ای است شامل کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و مضامین فراگیر که فرآیند آن در شکل ۲ ارائه می گردد :



شکل ۱. فرآیند تحلیل مضمون



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۶. یافته های تحقیق

۱.۶. یافته های بخش کمی

آمارهای توصیفی از جمله میانگین، میانه، واریانس، چولگی و کشیدگی، برای تمام متغیرها محاسبه شده است. این شاخص ها توزیع آماری متغیرها را نشان می‌دهد. در اصلی ترین بخش با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه، مدل ها برآورد شده و فرضیات آزمون گشته‌اند همچنین پیش فرض های رگرسیونی (از جمله نرمال بودن متغیر وابسته، عدم وجود نقاط پرت، وجود رابطه خطی، همسانی واریانس، نداشتن همخطی و عدم وجود خود همبستگی باقیمانده ها) با استفاده از آزمون ها و نمودارهای مناسب کنترل شده است. استنباط در مورد آزمون فرض ها بر اساس سطح معناداری بدست آمده از آزمون است بدین‌گونه که هرگاه مقدار سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر در سطح ۹۵ درصد و اگر کمتر از ۰/۱ باشد در سطح اطمینان ۹۰ درصد رد میشود و در غیر اینصورت فرض صفر رد نمی گردد. محاسبات با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۸ انجام گرفته است.

۲.۶. یافته های جمعیت شناختی

براساس نتایج به دست آمده از جنسیت پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۷۸ نفر برابر با ۷۸ درصد از فراوانی را مردها تشکیل داده اند و تعداد ۲۲ نفر برابر با ۲۲ درصد از فراوانی را نیز زن ها تشکیل داده اند. براساس نتایج به دست آمده از سن پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۹ نفر برابر با ۹ درصد از فراوانی در گروه سنی زیر ۲۵ سال می باشند، تعداد ۳۴ نفر برابر با ۳۴ درصد از فراوانی در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال میباشند، تعداد ۴۸ نفر برابر با ۴۸ درصد از فراوانی در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال می باشند، تعداد ۹ نفر برابر با ۹ درصد از فراوانی در گروه سنی بیشتر از ۴۵ سال می باشند. براساس نتایج به دست آمده از تحصیلات پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۱۹ نفر برابر با ۱۹ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم می باشند، تعداد ۲۸ نفر برابر با ۲۸ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی کارشناسی ارشد می باشند، تعداد ۱ نفر برابر با ۱ درصد از فراوانی در گروه تحصیلی دکترا می باشند. براساس نتایج به دست آمده از وضعیت تأهل پاسخگویان مشاهده شد که تعداد ۹۵ نفر برابر با ۹۵ درصد از فراوانی متأهل می باشند، تعداد ۵ نفر برابر با ۵ درصد از فراوانی متأهل می باشند.

۳.۶. مدل رگرسیون چندگانه

با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه به برآورد مدل پرداخته میشود در این مدل تحلیل پارامترها با کنترل متغیرهای دیگر صورت می پذیرد بنابراین نتایج آن در این شرایط نتایج برآوردها به صورت خالصتری بر متغیر وابسته دیده میشود. لازم به ذکر است که در این تحلیل ابتدا معناداری مدل با جدول تحلیل واریانس به عنوان مهمترین سوال بررسی و پاسخ داده شده است (مقدار احتمال F اگر کمتر از ۰/۰۵ باشد مدل معنادار است (سپس با استفاده از معیار ضریب تعیین شدت همبستگی مدل بررسی شده است. در مرحله سوم و در صورت معنادار بودن مدل، پارامترها برآورد شده اند این بخش با استفاده از جدول ضرایب و آماره t امکانپذیر شده است و در نهایت علایم مناسب بودن شرایط برآوردها یا به عبارتی پیش فرض های رگرسیون بررسی شده است مهم ترین این پیش فرض ها و روش های بررسی و کنترل آنها عبارتند از: نرمالیتی با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، عدم خودهمبستگی باقیماندهها با استفاده از دوربین واتسون و عدم همخطی بین متغیرهای مستقل با استفاده از VIF. در ادامه به تشریح این روش پرداخته شده است:

۴.۶. برآورد مدل

مدل مفروض به صورت زیر است:

$$Y_{it} = S_0 + S_1X_{i1} + S_2X_{i2} + S_3X_{i3} + S_4X_{i4} + S_5X_{i5} + S_6X_{i6} + V_{it}$$



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



که در آن X_1 و X_2 و X_6 شش متغیر مستقل انگیزه و وفاداری، رضایت ارباب رجوع و ... و روحیه کاری است و متغیر Y متغیر وابسته بهره وری است.

فرض صفر و فرض مقابل در این مدل به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: S_1 = S_2 = \dots = S_6 = 0 \\ H_1: S_i \neq 0 \quad i = 1, 2, 3, \dots, 6 \end{cases}$$

$$\begin{cases} H_0: \text{مدل معنی داری وجود ندارد} \\ H_1: \text{مدل معنی داری وجود دارد} \end{cases}$$

در جدول زیر نتایج تحلیل رگرسیونی آورده شده است :

جدول ۳. آزمون معناداری مدل و ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار F	سطح معناداری	دوربین واتسون
۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۳۴	۲۱/۰۳	۰/۰۰۰	۱/۹۹

مقدار سطح معنی داری F برابر با $۰/۰۰۰$ است. این مقدار کمتر از $۰/۰۵$ است بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدل معنی داری وجود دارد. میزان ضریب تعیین برابر با $۰/۳۵$ است یعنی در حدود ۳۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان میگردد. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با $۱/۹۹$ است. مقادیر نزدیک به ۲ حاکی از عدم خود همبستگی باقیمانده ها که یکی دیگر از فروض رگرسیون است را نشان می دهد. برای برآورد ضرایب می توان فرض های زیر را با استفاده از آماره های t - جزئی انجام داد. فرض صفر و فرض صفر برای عرض از مبدا یا مقدار ثابت به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: S_0 = 0 \\ H_1: S_0 \neq 0 \end{cases}$$

و برای میزان ارتباط متغیرهای مستقل به صورت زیر نوشته میشود:

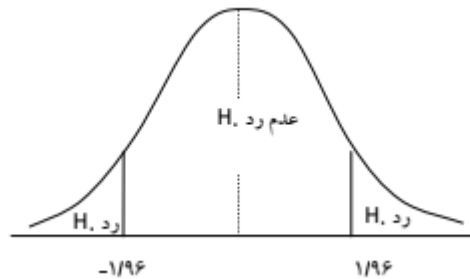
$$\begin{cases} H_0: S_1 = 0 \\ H_1: S_1 \neq 0 \end{cases}$$

$$\begin{cases} H_0: S_6 = 0 \\ H_1: S_6 \neq 0 \end{cases}$$

مقدار آماره آزمون به صورت زیر محاسبه میگردد:

$$t_{s_i} = \frac{s_i - 0}{S_{s_i}} \quad i = 0, 1, 2, 3, \dots, 6$$

توزیع آماره بالا برای نمونه های بزرگ توزیع نرمال استاندارد است بنابراین ناحیه رد و عدم رد به صورت زیر خواهد بود.



نحوه داوری به این صورت است که اگر مقدار t در ناحیه رد قرار گیرد فرض صفر رد میشود.

جدول ۴. آزمون معناداری ضرایب و برآورد پارامترهای مدل

پارامترها	مقدار بتا	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه	VIF
مقدار ثابت	۱/۶۳	۱۲/۰۰	۰/۰۰۰	معنادار و مثبت	
انگیزه و وفاداری	۰/۰۲	۰/۵۰	۰/۶۱۷	بی معنی	۱/۴۱
رضایت ارباب رجوع	۰/۱۵	۴/۰۲	۰/۰۰۰	معنادار و مثبت	۱/۷۰
نظم و انضباط	۰/۰۸	۲/۰۲	۰/۰۴۴	معنادار و مثبت	۱/۹۶
تبعیض	۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۸۷۸	بی معنی	۱/۴۸
تعارض	۰/۱۲	۲/۳۶	۰/۰۱۹	معنادار و مثبت	۱/۹۶
روحیه کاری	۰/۰۷	۲/۴۶	۰/۰۱۵	معنادار و مثبت	۱/۲۵

مقدار آماره t برای انگیزه و وفاداری برابر با $۰/۵۰$ (بی معنی)، برای رضایت ارباب رجوع برابر با $۴/۰۲$ (معنادار و مثبت)، برای نظم و انضباط برابر با $۲/۰۲$ (معنادار و مثبت)، برای تبعیض برابر با $۰/۱۵$ (بی معنی)، برای تعارض برابر با $۲/۳۶$ (معنادار و مثبت) و برای روحیه کاری برابر با $۲/۴۶$ (معنادار و مثبت) است. مقدار آماره t برای عرض از مبدا برابر با $۱۲/۰۰$ است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد در ناحیه رد فرض صفر قرار دارد. یعنی مقدار عرض از مبدا معنادار است. مقادیر VIF (عامل افزایش واریانس) شاخصی برای بررسی

همخطی بین متغیرهای مستقل است در صورتیکه مقدار آن بالاتر از ۱۰ باشد احتمال وجود همخطی بین متغیرهای مستقل وجود دارد. میزان این شاخص در بیشترین مقدار برابر با ۱/۹۶ (برای متغیر سیستم‌های ارتقا) است . اما برای برآورد مدل مناسب از روش گام به گام استفاده شده است در این روش متغیرهای مستقل به ترتیب معناداری وارد مدل میشوند تا هنگامی که تمام متغیرهای معنادار وارد مدل گردند این روش دارای مزایایی زیر است:

- ۱- مدل بهینه است یعنی در عین سادگی میزان ضریب تعیین بالایی دارد و یا کاهش ضریب تعیین در آن محسوس نیست.
- ۲- در صورتیکه متغیرها با هم همخطی داشته باشند در این صورت به صورت همزمان وارد مدل نمیشوند (در صورتی که دو متغیر با هم همخطی شدید داشته باشند یا به عبارتی همبستگی زیادی داشته باشند به صورت همزمان در مدل معنادار نخواهد بود).

جدول ۵. آزمون معناداری مدل و ضرایب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین در روش گام به گام

گام ها	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۶	
۲	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۳۱	
۳	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۳۳	
۴	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۳۴	۲/۰۲

میزان ضریب تعیین در مرحله چهارم (یعنی در مدل نهایی ۴ متغیر از ۶ متغیر معنادار شده است) برابر با ۰/۳۵ است که نسبت به مدل کامل کاهش محسوس ندارد.

جدول ۶. آزمون معناداری ضرایب و برآورد پارامترهای مدل در روش گام به گام

گام ها	پارامترها	مقدار بتا	مقدار t	سطح معناداری	VIF
۱	ثابت	۲/۱۰	۲۲/۱۰	۰/۰۰۰	
	رضایت ارباب رجوع	۰/۲۷	۹/۱۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰
۲	ثابت	۱/۹۶	۱۹/۹۴	۰/۰۰۰	
	رضایت ارباب رجوع	۰/۱۹	۵/۸۵	۰/۰۰۰	۱/۳۸
۳	نظم و انضباط	۰/۱۴	۴/۳۰	۰/۰۰۰	۱/۳۸
	ثابت	۱/۸۲	۱۶/۴۶	۰/۰۰۰	
	رضایت ارباب رجوع	۰/۱۸	۵/۴۲	۰/۰۰۰	۱/۴۱
	نظم و انضباط	۰/۱۲	۳/۶۸	۰/۰۰۰	۱/۴۵
	روحیه کاری	۰/۰۷	۲/۴۸	۰/۰۱۴	۱/۱۷
	ثابت	۱/۶۵	۱۲/۹۳	۰/۰۰۰	
	رضایت ارباب رجوع	۰/۱۵	۴/۲۹	۰/۰۰۰	۱/۶۰



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



۱/۷۵	۰/۰۲۲	۲/۳۱	۰/۰۸	نظم و انضباط	۴
۱/۱۷	۰/۰۰۹	۲/۶۳	۰/۰۷	روحیه کاری	
۱/۷۰	۰/۰۱۰	۲/۵۸	۰/۱۲	تعارض	

در مرحله اول رضایت ارباب رجوع ، در مرحله دوم نظم و انضباط، در مرحله سوم روحیه کاری و در نهایت تعارض وارد مدل شده است. مقدار آماره t برای رضایت ارباب رجوع برابر با ۴/۲۹ (معنادار و مثبت)، برای نظم و انضباط برابر با ۲/۳۱ (معنادار و مثبت)، برای روحیه کاری برابر با ۲/۶۳ (معنادار و مثبت) و برای تعارض برابر با ۲/۵۸ (معنادار و مثبت) است.

۷. نتیجه گیری و پیشنهادات

۱- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و انگیزه و وفاداری کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.

مقدار آماره t برای انگیزه و وفاداری برابر با ۰/۵۰ (بی معنی) است پس این فرضیه رد میشود. مقدار محاسبه ۰/۵۰ از مقدار جدول ۱/۹۶ کوچکتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 تأیید و فرض خلاف H_1 رد میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و انگیزه و وفاداری کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود ندارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
کاسترو و همکاران	۲۰۲۳	پدیده ناامنی شغلی در رابطه این متغیر با کیفیت زندگی کاری تأیید می شود.	همخوانی ندارد

۲- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و رضایت ارباب رجوع از کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.

مقدار آماره t برای رضایت ارباب رجوع برابر با ۴/۰۲ (معنادار و مثبت) است پس این فرضیه تأیید میشود. مقدار محاسبه ۴/۰۲ از مقدار جدول ۱/۹۶ بزرگتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 رد و فرض خلاف H_1 تأیید میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و رضایت ارباب رجوع از کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
دانش زاده و همکاران	۱۳۹۷	بین چرخش شغلی با کارایی و بهره وری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.	همخوانی دارد

۳- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و نظم و انضباط کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی وجود دارد.

مقدار آماره t برای نظم و انضباط برابر با ۲/۰۲ (معنادار و مثبت) است پس این فرضیه تایید میشود. مقدار محاسبه ۲/۰۲ از مقدار جدول ۱/۹۶ بزرگتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 رد و فرض خلاف H_1 تأیید میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و نظم و انضباط کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی وجود دارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
جوادی	۱۳۹۵	بین یکپارچگی و انسجام در محلکار و عملکرد رابط مثبت و معنا داری وجود دارد.	همخوانی دارد

۴- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و تبعیض کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی(ره) وجود دارد.

مقدار آماره t برای تبعیض برابر با ۰/۱۵ (بی معنی) است پس این فرضیه رد میشود. مقدار محاسبه ۰/۱۵ از مقدار جدول ۱/۹۶ کوچکتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 تأیید و فرض خلاف H_1 رد میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و تبعیض کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی(ره) وجود ندارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
دامیجا و همکاران	۲۰۱۹	محیط کاری نامناسب ارتباط منفی با رضایت شغلی را تایید کرده است.	همخوانی ندارد

۵- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و تعارض کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی(ره) وجود دارد.

مقدار آماره t برای تعارض برابر با ۲/۳۶ (معنادار و مثبت) است پس این فرضیه تایید میشود. مقدار محاسبه ۲/۳۶ از مقدار جدول ۱/۹۶ بزرگتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 رد و فرض خلاف H_1 تأیید میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و تعارض کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی(ره) وجود دارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
محمدزاده و همکاران	۱۴۰۰	سه عامل پرداخت کافی و منصفانه، تأمین فرصت رشد و امنیت و توسعه قابلیت های انسانی بیشترین تأثیر را بر رغبت شغلی کارکنان دارد.	همخوانی دارد

۶- رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و روحیه کاری کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.

مقدار آماره t برای روحیه کاری برابر با ۲/۴۶ (معنادار و مثبت) است پس این فرضیه تایید میشود. مقدار محاسبه ۲/۴۶ از مقدار جدول ۱/۹۶ بزرگتر است با ۹۵٪ اطمینان فرض صفر H_0 رد و فرض خلاف H_1 تأیید میشود بنابراین رابطه معناداری میان احساس امنیت شغلی و روحیه کاری کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارد.

نام محقق	سال	یافته تحقیق	تطبيق
کالایانی و همکاران	۲۱۰	رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی یافته‌های تحقیق تنها یافته‌های تحقیق را تأیید می‌کند.	همخوانی دارد

به طور کلی از فرضیات فوق می‌توان نتیجه‌گیری نمود که بین عوامل امنیت شغلی (به عنوان متغیر مستقل) و عملکرد (به عنوان متغیرهای وابسته بجز) در بعد انگیزه و وفاداری و تبعیض، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه های تحقیق حاضر نشان می دهند که بین مؤلفه های امنیت شغلی و عملکرد کارکنان کمیته امداد رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد، این بدان مفهوم است که هر چقدر سطح امنیت شغلی کارکنان بیشتر باشد عملکرد آنان در محیط کار بیشتر بروز می نماید. یافته های تحقیق نشان می دهد که کارکنان یک سازمان، زمانی دارای عملکرد بالای برخوردار می باشند که دارای امنیت شغلی برخوردار باشند و آن زمان که شخصیت سالم در نهاد آنان جان گرفته باشد، در محیط کار احساس خوشایندی داشته، از کار لذت برده و در نهایت نگرش مثبت ایشان از شغل و کار باعث می شود تا به سازمان وفادار بوده و خود را متعلق و متعهد به سازمان دانسته و وجود این احساس تعلق و تعهد ناخودآگاه در رفتارها و کنش های آنان به شکلی در بهره وری سازمانی متجلی می‌شود.

۷.۱. پیشنهادات

۱- این تحقیق در سطح کارکنان دفتر مرکزی کمیته امداد امام خمینی(ره) انجام گرفته است پیشنهاد می گردد در تحقیقات آینده، این موضوع در سطح استان ها و شهرستان های کشور نیز مورد آزمون قرار گیرد.

۲- با توجه به آثار مثبت سنجش بهره وری، ضرورت وجود سیستم اندازه گیری بهره وری در کمیته امداد امام خمینی(ره) اجتناب ناپذیر است پیشنهاد می گردد در تحقیقات آتی آرایه مدلی برای سنجش بهره وری در این نهاد پژوهش گردد.

۳- پیشنهاد می گردد در تحقیقات آینده به رابطه رضایت شغلی با مواردی مانند کارایی و اثربخشی بصورت مجزا پرداخته شود.

۴- با توجه به اینکه یکی از مهمترین چالشهای سازمانها مواجهه با افرادی است که از جنبه های گوناگون با هم متفاوت هستند پیشنهاد می گردد رابطه این تنوع نیروی کار (از جنبه جنسیت، قومیت، سن، تحصیلات، اخلاق و غیره) بر عملکرد نیروی انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) مورد پژوهش قرار گیرد.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- ۵- بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش رضایت شغلی، نقش مهمی در افزایش و تقویت عملکرد دارد. از این رو پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی عوامل موثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- ۶- پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی علاوه بر سنجش رضایت شغلی، رضایت مردم از کیفیت خدمات ارائه شده نیز مورد بررسی قرار گیرد تا نقش رضایت شغلی و تأثیر آن بر کیفیت خدمات ارائه شده تعیین شود.
- ۷- پیشنهاد می شود با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون در رابطه با بی معنی بودن ابعاد حقوق و دستمزد و رابطه با همکاران در آزمون فوق و به منظور اطمینان از نتایج آزمون در سالهای بعد آزمون مشابه ای از همان افراد صورت گیرد و نتایج با یکدیگر مقایسه شود.
- ۸- در پژوهش های آتی به منظور مطالعه بیشتر رضایت شغلی کارکنان، پیشنهاد می شود که تأثیر متغیرهای تعدیل گر از جمله شخصیت کارکنان و تعهد سازمانی نیز مورد بررسی قرار گیرد.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



منابع

- ۱) ارجمند راد، ایمان؛ شکرکن، حسین (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری، دوره ۷، شماره ۲.
- ۲) اسدی، محمد (۱۴۰۱). نقش عوامل استقلال دانشگاهی در رتبه بندی دانشگاه های اروپایی، فصلنامه آموزش عالی، ۴۹_۳۱: (۳۶) ۹.
- ۳) اسدی، محمد؛ معروفی، سارا (۱۳۹۵). جایگاه تمرکزگرایی و استقلال دانشگاهی در بین المللی سازی نظام آموزش عالی ایران، کنگره ملی آموزش عالی در ایران.
- ۴) اعرابی، محمد؛ کمانی، سیدمحمد حسین (۱۴۰۱). رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان، شماره ۴۹ و ۴۸.
- ۵) اکبری، فاطمه؛ مدیروستا، زهرا (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری Q.W.L. دومین همایش بین المللی مدیریت.
- ۶) آقاتبار، جمیله؛ آقامیرزایی، طاهره؛ بریمانی، خدیجه؛ یوسفی، رضا (۱۴۰۱). بررسی شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی)، دومانه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی.
- ۷) بخشی، احسان؛ کلانتری، رضا (۱۳۹۵). بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی، نشریه مهندسی بهداشت حرفه ای، دوره ۳، شماره ۴.
- ۸) پورامیری، شمسی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر توانمند سازی ساختاری و روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی.
- ۹) پورنعمت، سعید؛ پورنعمت، رضا (۱۴۰۰). بررسی امنیت شغلی بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان، ششمین کنفرانس بین المللی تکنیک های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش های دائمی.
- ۱۰) جماعتی، راضیه (۱۳۹۶). نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد. فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی ۴(۴)، ۱_۱۸.
- ۱۱) جماعتی، راضیه (۱۳۹۶). نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد، نشریه راهبردهای توسعه روستایی، شماره ۴.
- ۱۲) جماعتی، راضیه (۱۳۹۸). تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق، نشریه زراعت و فناوری زعفران، شماره ۲.
- ۱۳) جوادی، ام البنین (۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری و افزایش عملکرد شغلی در کارکنان، کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، روانشناسی.
- ۱۴) جوادی، ام البنین (۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری و افزایش عملکرد شغلی در کارکنان. کنفرانس بین المللی اقتصاد مدیریت، روانشناسی.
- ۱۵) دانش زاده، محمد؛ عابدی، علیرضا (۱۳۹۷). رابطه چرخش شغلی با کارایی، بهره وری و عملکرد شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مازندران، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری.
- ۱۶) داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۴۰۱). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار پی آل اس، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، اول، تهران.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- (۱۷) دکتر خیری، بهرام؛ روشنی، عارفه (۱۳۹۲). بررسی نقش میانجی گرانه قابلیت های بازاریابی در رابطه بین جهت گیری های استراتژیک و عملکرد سازمان: مطالعه موردی در بانک ملی ایران، فصلنامه مدیریت، سال دهم، شماره ۴۹.
- (۱۸) راستگو، لیلا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بارضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای شهردارییل.
- (۱۹) سلیمی، مهدی (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول آفرین و تعهد به تغییر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان، دانشگاه پیام نور استان یزد، مرکز پیام نور مهریز.
- (۲۰) صداقت، سهیلا (۱۳۹۹). بررسی تاثیر عدم امنیت شغلی بر عملکرد شغلی و تعهد عاطفی با نقش میانجی اعتماد به نفس سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی شهرستان خمین)، دانشگاه پیام نور استان مرکزی، مرکز پیام نور خمین.

منابع خارجی

1. Abdul Majid, Abdul Halim Bin; Thamocharan, Nalini; Jamaluddin, Noor Asma (2021), INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE, PERCEIVED UNION EFFECTIVENESS AND JOB SECURITY ON UNION COMMITMENT AMONG BANK EMPLOYEES. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK) 23(1), 121-131.
2. Agyapal Singh, Jiwan J. Maini (2020). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions.
3. Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co_worker support on social loafing International Journal of Hospitality Management, 68(4), 41_49.
4. Alfred F. Wagenaar, Michiel A.J. Kompier, Irene L.D. Houtman, Seth N. J. van den Bossche, Toon W. Taris (2013) Impact of Employment Contract Changes on Workers' Quality of Working Life, Job Insecurity, Health and Work-related Attitudes, Volume 54, Issue 6 November 2012 Pages 441-451.
5. Amauche Ehido, Bahyah Abdul Halim (2019). The influence of quality of work life (QWL) and organizational commitment on job performance among academics in the Malaysian public universities.
6. Amitabh Anand, Audrey Dalmaso (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment.
7. Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. (2021), "The relationship between quality of work life and work_life_balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India", Journal of Advances in Management Research, Vol. 18 No. 1, pp. 36_62.
8. Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2017). Work engagement and turnover intentions. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29(6)1580_1598.
9. Cecily Sh. Netto (2018). Job Insecurity, Quality of Work Life, and Turnover Intention of Women Employees in Private Sector Organizations.
10. Christina Kurnia, Aslam M. Widigdo (2021). Effect of Work_Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well_Being as a Mediation Variable.