



Examining the Impact of Job Security on Human Resource Productivity with the Mediating Role of Job Engagement and Job Performance in the Municipality of Saveh City

Meisam Mehrafshan *

Master's Student, Faculty of Humanities,
Department of Management, Islamic Azad
University, Iran.

Abstract

This study aims to investigate the impact of job security on human resource productivity with the mediating role of job engagement and job performance in the Municipality of Saveh City. The research is applied in terms of purpose and causal in terms of method. The statistical population includes 580 employees of the Municipality of Saveh City, from which a sample size of 231 employees was determined using Cochran's formula. The researcher employed field methods and questionnaires as tools for data collection. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed in this study. Structural equation modeling and LISREL software were used to test the research hypotheses. The findings indicate that job security positively affects human resource productivity through the mediating role of job engagement. Job security also has a positive effect on job engagement and job performance, while job engagement positively impacts human resource productivity.

Keywords: job security, human resource productivity, job engagement, job performance

Received: 02/September/2024

Accepted: 15/November/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی و عملکرد شغلی در سازمان شهرداری شهر ساوه

کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی،
ایران.

میثم مهرافشان *

چکیده

محقق تلاش دارد در این پژوهش به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی و عملکرد شغلی در سازمان شهرداری شهر ساوه بپردازد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، علی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان شهرداری شهر ساوه با حجم ۵۸۰ نفر بوده که طبق فرمول کوکران، مقدار حجم نمونه ۲۳۱ نفر از کارکنان است. در این راستا، محقق از روش میدانی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده کرده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق تأیید شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد. امنیت شغلی بر درگیری شغلی و عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد و درگیری شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، دارای تأثیر مثبت است.

کلیدواژه‌ها: امنیت شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی، درگیری شغلی، عملکرد شغلی

۱- مقدمه

سازمان‌های معاصر به کارکنانی نیاز دارند که از نظر روان‌شناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند، فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکردی دست یابند. کسانی که پراورزی هستند و خود را وقف کار می‌کنند، دل‌بسته به کارشان هستند. در دنیای کنونی، سازمان‌ها به‌منظور رقابت مؤثر، نه تنها به دنبال جذب و استخدام استعدادهای عالی هستند بلکه باید کارکنان را توانایی و الهام بخشند تا تمام توانایی‌های خود را در انجام کار استفاده کنند؛ یعنی درگیری شغلی داشته باشند. کارکنانی که درگیری شغلی دارند، توانمندی بیشتری در کارشان دارند و همین توانمندی، موجب افزایش بهره‌وری آن‌ها می‌شود. دستیابی به بهره‌وری پایدار، در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است. یکی از عوامل سد راه توسعه و پیشرفت، خصوصاً در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی متخصص و واجد تعلیم و تربیت صحیح است. بدون تردید، شرط بقا و تداوم حیات هر سازمان در دنیای پررقابت کنونی، ارتقاء بهره‌وری است (ضیاءالدینی و محمدی‌نیا، ۱۴۰۰، ص ۲).

سازمان‌ها و کارکنان باید در مواجهه با محیط‌های ناپایدار، نامطمئن، پیچیده و مبهم، هوشیار و سازگار باشند. عدم اطمینان در محیط کار و نیروی کار می‌تواند تهدیدی برای عملکرد باشد. تحولات چند دهه اخیر مانند جنبه‌های فنی، اقتصادی و سیاسی، بر پویایی کار اثرگذار بوده است. علاوه بر کاهش قدرت اتحادیه، در حال حاضر ثبات شغلی و قابلیت پیش‌بینی به‌طور فزاینده‌ای با ناامنی شغلی در راستای سیاست‌های شرکت‌ها برای کاهش کارگران، برون‌سپاری و افزایش تقاضا برای کارایی جایگزین شده است (Shoss, 2017).

سازمان‌های امروزی همواره باید در مواجهه با محیط‌های دارای نوسان، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام (مانند بحران‌های خارجی)، هوشیار و سازگار باشند. این عوامل می‌تواند در محیط کار و نیروی کار عدم اطمینان ایجاد کند و تهدیدی مستقیم برای عملکرد سازمانی و تداوم آن باشد (Carnevale & Hatak, 2020, p. 185).

بسیاری از سازمان‌ها، عادات کارمندان خود را از کار در دفتر به کار از راه دور یا کار از خانه تغییر می‌دهند. کار از راه دور به‌عنوان یک ترتیب شغلی تعریف شده است که به کارکنان اجازه می‌دهد میزان، زمان و مکان کار خود را تنظیم کنند. این امر چالش‌های زیادی را برای اقتصاد و به‌طور کلی، مشاغل ایجاد می‌کند. عملکرد سازمانی، مجموع عملکرد کارکنان فردی، همراه با جنبه‌های مختلف کار افراد و شرکت‌ها، با تأثیر مواجه می‌شود. رکود اقتصادی و اشتغال، افزایش نرخ بیکاری و قراردادهای کاری با زمان محدود، ناامنی شغلی را بیشتر افزایش می‌دهد (ILO, 2020, p. 3).

ناامنی شغلی به‌عنوان تصور تهدید از دست دادن شغل فعلی در آینده نزدیک تعریف می‌شود. مطالعات مختلف، اثرات منفی ناامنی شغلی را مستند کرده‌اند که می‌تواند نگرش‌های کاری مانند رضایت شغلی و تعهد، سلامت، بهزیستی جسمی و روانی، تضعیف عملکرد، خلاقیت و سازگاری و همچنین، اشتیاق به کار را کاهش دهد (Nikmah & Martdianty, 2020, p. 495).

محقق با نشست‌هایی که با برخی از کارکنان سازمان شهرداری شهر ساوه داشته، متوجه این مسئله شده است که بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان دچار ضعف بوده و این دغدغه را برای محقق ایجاد کرده که ممکن است برای سازمان شهرداری شهر ساوه ایجاد مشکل کند. سپس با بررسی‌های به‌عمل‌آورده متوجه شد که ضعف در بهره‌وری نیروی انسانی احتمالاً ناشی از ضعف در درگیری شغلی و عملکرد شغلی بوده که این نیز متأثر از ناامنی شغلی است. بدین جهت، محقق به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی و عملکرد شغلی در سازمان شهرداری شهر ساوه پرداخته است تا با ارائه راهکارهای مناسب بتواند بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

سازمان شهرداری شهر ساوه را ارتقاء بخشد. از این‌رو، سؤال اصلی تحقیق این است که امنیت شغلی، چه تأثیری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی و عملکرد شغلی در سازمان شهرداری شهر ساوه دارد؟

۲- مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

فاضل انواری (۱۴۰۲) به نقش امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است. صداقتی عابدزاده (۱۴۰۱) به بررسی رابطه عملکرد شغلی با بهره‌وری منابع انسانی و مسئولیت‌پذیری مطالعه موردی: مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه پرداخته است. اشرفی و همکاران (۱۴۰۱) به تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی درهم‌تنیدگی شغلی پرداخته‌اند. بسطامی (۱۴۰۱) به عدم امنیت شغلی بر درگیری شغلی پرستاران با نقش توجه به ویژگی‌های نسل پرستاران پرداخته است. حسنی احمدیه و نوری (۱۴۰۱)، رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط‌سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان را بررسی کرده‌اند. فلاح (۱۴۰۰) به ارزیابی نقش امنیت شغلی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان مطالعه موردی: صنعت بانکداری ایران پرداخته است. پورنعمت و پورنعمت (۱۴۰۰) به بررسی امنیت شغلی بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان پرداخته‌اند. الحراجه و همکاران^۱ (۲۰۲۴) به تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد شغلی در پرستاران اردنی پرداخته‌اند. النحیان و همکاران^۲ (۲۰۲۴)، امنیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان را بررسی کرده‌اند. اندری و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، عملکرد کارکنان برای حمایت از بهره‌وری کار: یک رویکرد سیمپلس در شرکت تأمین‌کنندگان محصولات کشاورزی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. جرج و همکاران^۴ (۲۰۲۱) به تأثیر درگیری کارکنان و فرهنگ کاری بر بهره‌وری کارکنان در صنعت فناوری اطلاعات در هند پرداختند. جانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۱)، اثرات عدم امنیت شغلی بر درگیری شغلی و قصد ترک شغل کارمندان هتل لوکس و نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های نسل را بررسی کرده‌اند. نیکماه و مارتیاندی^۶ (۲۰۲۰) به ناامنی شغلی، درگیری شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در ترتیب کاری انعطاف‌پذیر: بررسی نقش میانجی سلامت روان شناختی پرداخته‌اند.

امنیت شغلی

امنیت شغلی، احساس داشتن شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده، فقدان عوامل تهدیدکننده و شرایط مناسب کاری است. به عبارت دیگر، فرد مطمئن است که برای آینده‌ای قابل پیش‌بینی همچنان در کار مورد تصدی حضور خواهد داشت. امنیت شغلی به این معنا است که کارمند اطمینان دارد در آینده دور یا نزدیک، فارغ از دخالت عوامل بیرونی، شغل خود را همچنان خواهد داشت (Hngoi et al., 2023, p. 153).

درگیری شغلی

درگیری شغلی، درجه اهمیت شغلی فردی در خودانگاره آن شخص است و درجه‌ای است که در آن خودانگاره و یا عزت نفس یک فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده توسط خودش است و درجه‌ای که فرد به صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می‌سازد (Cai et al., 2019, p. 2).

1. Alharaje et al.

2. Alnahaneyan et al.

3. Andri et al.

4. George et al.

5. Jung et al.

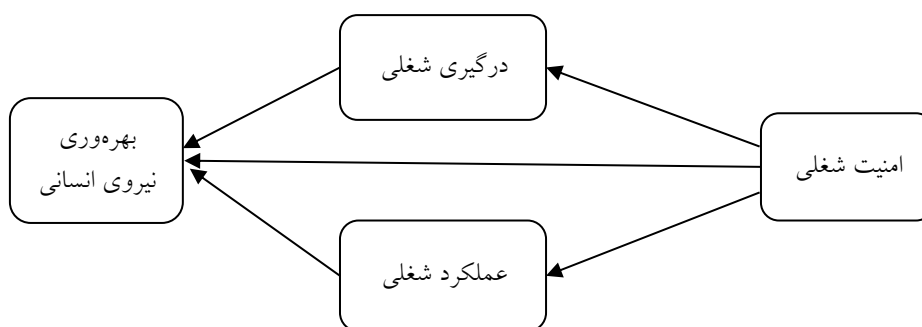
6. Nikmah & Martdianty

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی به عنوان پاسخ های رفتاری تعریف می شود که منعکس کننده آنچه که کارکنان آموخته یا آموزش داده شده است و محصول توانایی های ذهنی و روانی است (Abualoush et al., 2018, p. 9).

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری یعنی حداکثر استفاده از منابع، تمهیدات و نیروی انسانی با روش علمی و با هدف کاهش هزینه‌ها و رضایت مدیران، کارکنان و مصرف کنندگان. بهره‌وری نیروی انسانی یعنی حداکثر استفاده از نیروی کار، مهارت‌ها و استعداد و توان نیروی انسانی (عبدالمنافی و مؤمنی، ۱۳۹۹، ص ۲).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی

- امنیت شغلی بر درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.
- درگیری شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.
- عملکرد شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.

۳- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. روش انجام تحقیق حاضر با توجه به هدف و ماهیت موضوع و توانایی اجرایی آن، علی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان سازمان شهرداری شهر ساوه به تعداد ۵۸۰ نفر است. نمونه در آمار به تعدادی از اجزاء انتخاب شده با روش تصادفی از یک جامعه آماری گفته می‌شود که با بررسی مشخصات در نمونه فرضیات آماری در جامعه مرجع قابل تحقیق هستند. در این تحقیق بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود در سطح خطای ۵ درصد و دقت برآورد ۵ درصد با در نظر گرفتن مقدار ۰٫۵ برای نسبت موفقیت، حجم نمونه ۲۳۱ نفر بر اساس فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$n = \frac{NZ^2 \frac{a}{2} * p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 \frac{A}{2} * p(1.p)} \quad (۱)$$

$$n = \frac{580 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(.05)^2 \times (579) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} \approx 231 \quad (۲)$$

در نهایت با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده و راهنمایی خبرگان مقرر گردید تعداد ۲۳۱ پرسشنامه بین کارکنان سازمان شهرداری شهر ساوه به اندازه حجم نمونه توزیع گردد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۹۱ پرسشنامه به‌صورت صحیح تکمیل گردید و مورد استفاده قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع تصادفی بوده و از روش میدانی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه‌ای که در این تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد، در مجموع دارای ۲۰ سؤال و برگرفته از پرسشنامه‌های استاندارد است. داده‌های موردنیاز برای انجام تحقیق (نمونه) که از جامعه آماری به دست می‌آیند، به‌وسیله گردآوری داده‌ها قابل جمع‌آوری است و با تجزیه و تحلیل و پردازش آن‌ها می‌توان به جواب‌هایی در مورد فرضیه‌های تحقیق دست یافت. معمول‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیقات میدانی، استفاده از پرسشنامه استاندارد است. تمامی سؤالات براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند و ارزش عددی ۱ تا ۵ برای گزینه‌ها انتخاب گردیده است.

جدول ۱. ترکیب سؤالات پرسشنامه اول تحقیق

مقیاس‌ها	سؤالات	منابع
امنیت شغلی	۱-۵	الوانی (۱۳۸۸)
درگیری شغلی	۶-۱۰	کانونگو (۱۹۸۲)
عملکرد شغلی	۱۱-۱۵	ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱)
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۶-۲۰	هرسی و بلانچارد (۱۹۸۴)
کل سؤالات	۲۰	

جدول ۲. تحلیل پایایی پرسشنامه تحقیق

مقیاس‌ها	آلفای کرونباخ
امنیت شغلی	۰/۸۱۶
درگیری شغلی	۰/۸۰۲
عملکرد شغلی	۰/۷۳۷
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۱۶
کل سؤالات	۰/۷۹۵

هرچند پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق برگرفته از پرسشنامه‌های استاندارد است ولی جهت اطمینان خاطر از روایی و نیز بومی‌سازی، این پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید قرار گرفت و پس از تغییرات، نهایی و توزیع شده است. در این تحقیق به‌منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از نرم‌افزار Spss19، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. مقدار آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده (برای ۳۰ پرسشنامه)، ۰/۷۹۵ بوده که نشان می‌دهد این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است.

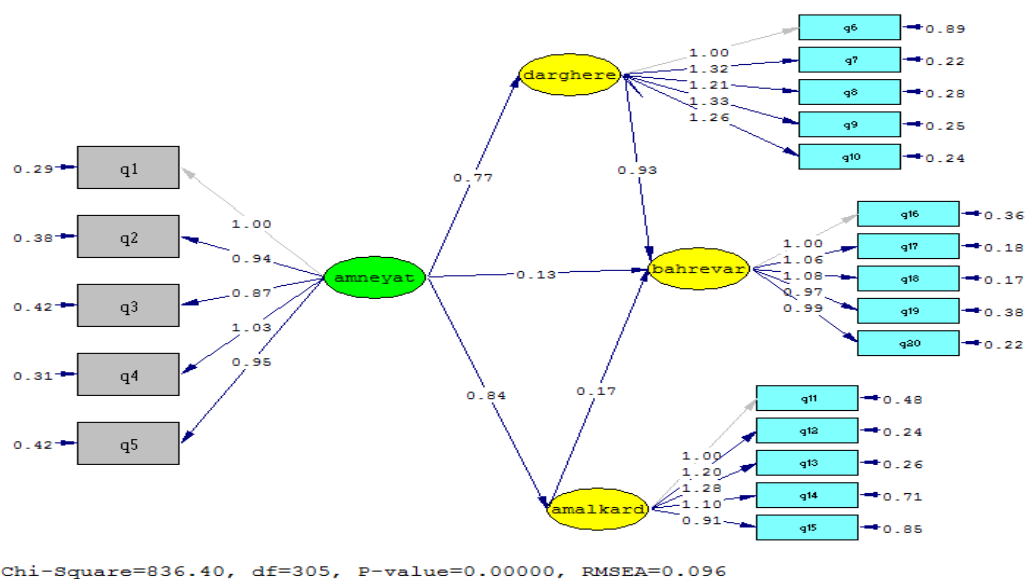
۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

به‌طور کلی، شاخص‌های برازندگی در دامنه بین صفر و یک قرار می‌گیرند. ضرایبی که بالاتر از ۰/۹۰ باشند، قابل قبول

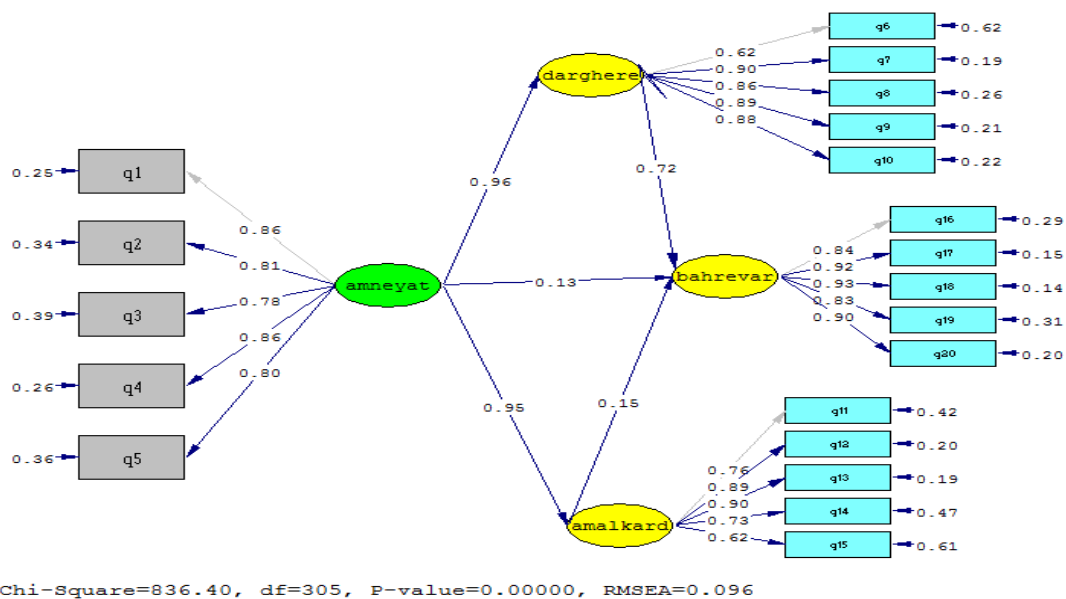
در نظر گرفته می‌شوند؛ هرچند این نیز مانند سطح $P=0/05$ اختیاری است. مقادیر شاخص‌های برازندگی و شاخص تعدیل شده برازندگی با نزدیک‌تر شدن به عدد ۱ برازندگی خوب مدل را نشان می‌دهد (حیبی، ۱۳۹۳).

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی

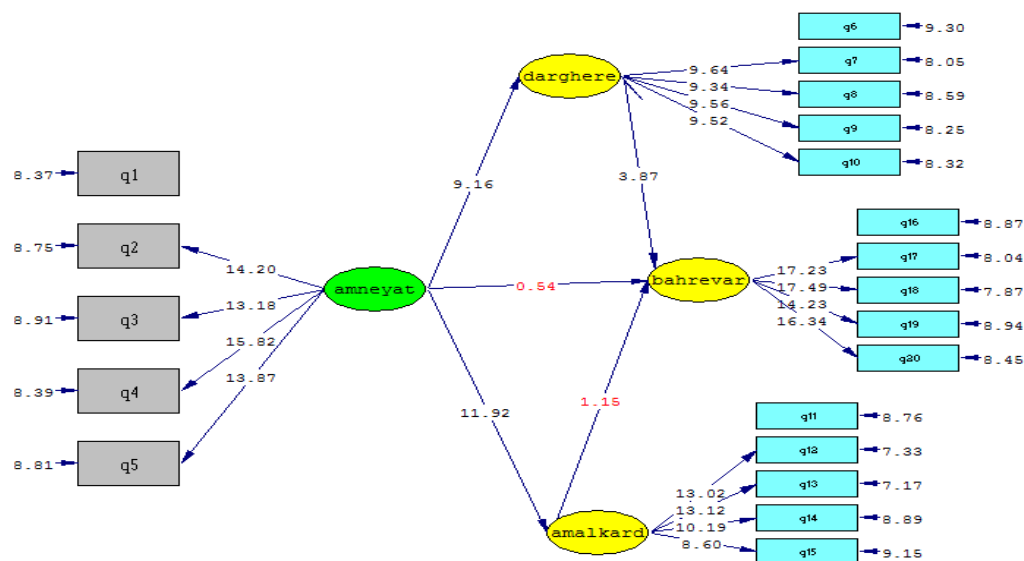
مقادیر استاندارد		
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۹۶	کمتر از ۰/۱
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۶	بیشتر از ۰/۹



نمودار ۱. معادلات ساختاری بر اساس مقادیر تخمین زده‌شده



نمودار ۲. معادلات ساختاری بر اساس مقادیر استاندارد



Chi-Square=836.40, df=305, P-value=0.00000, RMSEA=0.096

نمودار ۳. محاسبات آماره تی

بررسی فرضیه فرعی اول- امنیت شغلی بر درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد. در این فرضیه، مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین مقدار آماره t به دست آمده برای فرضیه، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. لذا، این فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مقدار آماره t ، فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. نتایج فرضیه فرعی اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
امنیت شغلی	درگیری شغلی	۰/۹۶	۹/۱۶	$۹/۱۶ > ۱/۹۶$	تأیید

بررسی فرضیه فرعی دوم- امنیت شغلی بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد. در این فرضیه، مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و مقدار آماره t به دست آمده برای فرضیه بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. لذا، این فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مقدار آماره t ، فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. نتایج فرضیه فرعی دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
امنیت شغلی	عملکرد شغلی	۰/۹۵	۱۱/۹۲	$۱۱/۹۲ > ۱/۹۶$	تأیید

بررسی فرضیه فرعی سوم- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد. در این فرضیه، مقدار آماره t به دست آمده برای فرضیه کوچک‌تر از ۱/۹۶ است. لذا، این فرضیه تأیید نمی‌شود. با توجه به مقدار آماره t ، فرضیه فرعی سوم تحقیق تأیید نمی‌شود. نتایج در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶. نتایج فرضیه فرعی سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
امنیت شغلی	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۱۳	۰/۵۴	$۱/۹۶ > ۰/۵۴$	رد

بررسی فرضیه فرعی چهارم- درگیری شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد. در این فرضیه، مقدار ضریب مسیر مثبت بوده و همچنین، مقدار آماره t به‌دست آمده برای فرضیه بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. لذا، این فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به مقدار آماره t، فرضیه فرعی چهارم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. نتایج فرضیه فرعی چهارم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
درگیری شغلی	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۷۲	۳/۸۷	$۳/۸۷ > ۱/۹۶$	تأیید

بررسی فرضیه فرعی پنجم- عملکرد شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد. در این فرضیه، مقدار آماره t به‌دست آمده برای فرضیه کوچک‌تر از ۱/۹۶ است. لذا، این فرضیه تأیید نمی‌شود. با توجه به مقدار آماره t، فرضیه فرعی پنجم تحقیق تأیید نمی‌شود. نتایج در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۸. نتایج فرضیه فرعی پنجم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	مقایسه با آماره استاندارد	نتیجه
عملکرد شغلی	بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۱۵	۱/۱۵	$۱/۹۶ > ۱/۱۵$	رد

بررسی فرضیه اصلی اول- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد. به‌منظور بررسی اثر "امنیت شغلی" بر "بهره‌وری نیروی انسانی" از مسیر "درگیری شغلی" در یک مدل، از آزمون سوبل استفاده شده است. اگر مقدار ضریب معناداری خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶ بود، اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر میانجی تأیید می‌گردد. این امر بدین معنا است که متغیر واسطه، در این رابطه نقش میانجی را بر عهده دارد. به عبارت دیگر، میانجی بودن این متغیر تأیید می‌گردد. نتایج آزمون فرضیات میانجی تحقیق در جدول ۹ آورده شده است.

$$Z - Value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * S_a^2) + (a^2 * S_b^2) + (S_a^2 * S_b^2)}} \quad (۳)$$

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیات میانجی فرضیه دوم

فرضیات میانجی تحقیق	مقدار a	مقدار b	مقدار Sa	مقدار Sb	مقدار T	نتیجه فرضیه
امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد.	۰/۷۷	۰/۹۳	۰/۰۸	۰/۲۴	۳/۵۹	تأیید

همان‌طور که در جدول بالا نشان داده شده است، فرضیه میانجی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شده است زیرا مقدار t سوبل در این فرضیه در خارج از بازه $-1/96$ تا $1/96$ قرار گرفته است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت متغیر درگیری شغلی به عنوان متغیر میانجی عمل می‌نماید.

بررسی فرضیه اصلی دوم- امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد. به منظور بررسی اثر "امنیت شغلی" بر "بهره‌وری نیروی انسانی" از مسیر "عملکرد شغلی" در یک مدل، از آزمون سوبل استفاده شده است و چون مقدار ضریب معناداری در خارج از بازه $-1/96$ تا $1/96$ بود، اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر میانجی تأیید می‌گردد. این امر بدین معنا است که متغیر واسطه، در این رابطه نقش میانجی را بر عهده دارد. به عبارت دیگر، میانجی بودن این متغیر تأیید می‌گردد. نتایج آزمون فرضیات میانجی تحقیق در جدول ۱۰ آورده شده است.

$$Z - Value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * S_a^2) + (a^2 * S_b^2) + (S_a^2 * S_b^2)}} \quad (4)$$

جدول ۱۰. نتایج آزمون فرضیات میانجی فرضیه اول

فرضیات میانجی تحقیق	مقدار a	مقدار b	مقدار Sa	مقدار Sb	مقدار T سوبل	نتیجه فرضیه
امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد.	۰/۸۴	۰/۱۷	۰/۰۷	۰/۱۵	۱/۱۲	رد

همان‌طور که در جدول بالا نشان داده شده است، فرضیه میانجی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع نشده است زیرا مقدار t سوبل در این فرضیه در داخل بازه $-1/96$ تا $1/96$ قرار گرفته است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر میانجی عمل نمی‌نماید.

۵- نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول: امنیت شغلی بر درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات بسطامی (۱۴۰۱)، جانگ و همکاران (۲۰۲۱)، نیکماه و مارتیاندی (۲۰۲۰) هم‌راستا است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد امنیت شغلی احساس داشتن شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده، فقدان عوامل تهدیدکننده و شرایط مناسب کاری است. به عبارت دیگر، فرد مطمئن است که برای آینده‌ای قابل پیش‌بینی همچنان در کار مورد تصدی حضور خواهد داشت. از این رو، احساس دل‌بستگی به شغل در فرد و درگیری شغلی بالا می‌رود.

فرضیه فرعی دوم: امنیت شغلی بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات اشرفی و همکاران (۱۴۰۱)، حسنی احمدیه و نوری (۱۴۰۱)، پورنعمت و پورنعمت (۱۴۰۰)، نیکماه و مارتیاندی (۲۰۲۰) هم‌راستا است. نتایج نشان می‌دهد زمانی که امنیت شغلی کاهش یابد، کارمند می‌داند که کار آینده ندارد و فقط مشغول انجام دادن کارهای روزمره است و انگیزه خود را از دست می‌دهد. از این رو، عملکرد شغلی کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی سوم: امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر ندارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات فلاح (۱۴۰۰) و فاضل انواری (۱۴۰۲) هم‌راستا نیست. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که امنیت شغلی نمی‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان شهرداری شهر ساوه را کاهش یا افزایش دهد. علت هم‌راستا نبودن با تحقیقات گذشته نیز احتمالاً تفاوت در فرهنگ جامعه آماری است.

فرضیه فرعی چهارم: درگیری شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که درگیری شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت دارد. نتایج تحقیق با تحقیقات جرج و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستا است. نتایج نشان می‌دهد افرادی که مشتاق کار خود هستند و درگیری شغلی دارند، انگیزه بالایی در شغل خود دارند. با درگیری شغلی، شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌شود و برای کارش اهمیت قائل است. از این رو، بهره‌وری نیروی انسانی ارتقاء می‌یابد.

فرضیه فرعی پنجم: عملکرد شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد عملکرد شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر ندارد. نتایج تحقیق با تحقیقات صداقتی عابدزاده (۱۴۰۱)، اندری و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستا نیست. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عملکرد شغلی نمی‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان شهرداری شهر ساوه را کاهش یا افزایش دهد. علت هم‌راستا نبودن با تحقیقات گذشته نیز احتمالاً تفاوت در فرهنگ جامعه آماری است.

فرضیه اصلی اول: امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی، تأثیر مثبت دارد. نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی درگیری شغلی تأثیر مثبت دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که امنیت شغلی به این معنی است که کارکنان اطمینان دارند در آینده دور یا نزدیک، فارغ از دخالت عوامل بیرونی، شغل خود را همچنان خواهند داشت. چنین افرادی بهتر می‌توانند با شغل خود عجین شوند و درگیری شغلی ارتقاء می‌یابد. داشتن امنیت شغلی به این معنا است که بعید است فرد شغل خود را از دست بدهد یا بعید است که موقعیت شغلی او در آینده نزدیک نابود شود. زمانی که فرد امنیت شغلی داشته باشد، احساس راحتی و آسایش کرده و درگیری شغلی ارتقاء می‌یابد. افراد دارای درگیری شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود، تعهد بالایی ابراز می‌کنند. اشخاص با درگیری شغلی بالا، به‌ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی، برای سازمان خود کار کنند. شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا، با خیلی از هویت‌ها، علایق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آن‌ها اهمیت بسیار دارد. از این رو، بهره‌وری نیروی انسانی را ارتقاء می‌دهد.

فرضیه اصلی دوم: امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد.

نتایج آماری در فصل چهارم نشان می‌دهد که امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی عملکرد شغلی، تأثیر مثبت دارد. عملکرد شغلی نمی‌تواند به گونه‌ای عمل کند که تأثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش و یا کاهش دهد. علت هم‌راستا نبودن با تحقیقات گذشته نیز احتمالاً تفاوت در فرهنگ جامعه آماری است.

منابع

- اشرفی، ف، اندام، ر، رجبی، م. (۱۴۰۱). تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی درهم‌تنیدگی شغلی. هفتمین همایش ملی مطالعات ورزشی و سلامت در جهان اسلام.
- بسطامی، س. (۱۴۰۱). عدم امنیت شغلی بر درگیری شغلی پرستاران با نقش توجه به ویژگی‌های نسل پرستاران. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۶(۲۳).
- پورنعمت، ی، پورنعمت، ر. (۱۴۰۰). بررسی امنیت شغلی بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی کارکنان. ششمین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های توسعه پایدار در مدیریت و مهندسی صنایع با رویکرد شناخت چالش‌های دائمی.
- حسنی احمدیه، ص، نوری، ل. (۱۴۰۱). بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط‌سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان. فصلنامه تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی، ۱(۱۱).
- صداقتی عابدزاده، ف. (۱۴۰۱). بررسی رابطه عملکرد شغلی با بهره‌وری منابع انسانی و مسئولیت‌پذیری مطالعه موردی: مدیران و معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه. نخستین همایش ملی نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی.
- عبدالمنافی، س، مؤمنی، م. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر چابکی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان اصفهان. اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R. E., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237.
- Andri, R. T., Yuswita, E., & Haryati, N. (2021). Employee performance to support work productivity: a Pls approach in agro-input suppliers company. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 803, No. 1, p. 012054). IOP Publishing.
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9, 1304.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- George, S. S., Suppramaniam, S., & Arumugam, T. (2021). The Impact of Employee Engagement and Work Culture on the Productivity of Employees in the IT Industry in India. *Electronic Journal of Business and Management*, 6(4), 78-95.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734.
- ILO. (2020). COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis. *ILO Monitor*, 1-22.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.

