

بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد

بهارک شیرزادکبریا^۱ / لیلا نصرتی^۲

چکیده

مقدمه: اهمیت بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها بخش انکارناپذیر در حوزه مدیریت سازمان می‌باشد. بهره‌وری بالا، موجب بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی می‌شود. از اینرو بررسی عواملی که می‌توانند این بهره‌وری را در سازمان پیش‌بینی کنند ضروری به نظر می‌رسد.

روش پژوهش: این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی پیمایشی و از شاخه همبستگی می‌باشد. جامعه آماری آن جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شده و این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از جامعه آماری انتخاب شده اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌ها: ضریب همبستگی امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $r = 0/25$ می‌باشد که در سطح $0/001$ معنادار می‌باشد. هم‌چنین ضریب همبستگی ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $r = 0/38$ می‌باشد که در سطح $0/001$ معنادار می‌باشد. امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند ($F = 19/95$ و $P < 0/001$) و متغیر پیش بین امنیت شغلی با بتای ($\beta = 0/16$) و ادراک حمایت سازمانی با بتای ($\beta = 0/33$) قدرت دارند که بهره‌وری کارکنان قراردادی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: امنیت شغلی از جمله عوامل بهداشتی است و تامین آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت می‌شود، لذا ارضای آن در روابط شغلی موجب خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد اثربخش همراه با کارایی و بهره‌وری مناسب می‌شود. حمایت سازمانی ادراک شده زمینه مطلوب شغلی را فراهم می‌آورد و با درک حمایت سازمان روابط متقابل و محکمی بین سازمان و افراد ایجاد می‌شود. هم‌چنین مشخص شد هر سازمانی برای افزایش بهره‌وری نیازمند احساس امنیت در شغل و درک حمایت سازمانی می‌باشد تا بتواند از بهره‌وری بالایی برخوردار باشد.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، ادراک حمایت سازمانی، بهره‌وری، دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد.

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: bsherezad86@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان قراردادی از این بابت 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 سازمانی می‌گردد [۲۱]. از آنجا که امنیت شغلی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان‌های امروزی می‌باشد، اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند نمی‌توانند از عملکرد مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند زیرا که عدم امنیت شغلی مانع تواناسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان‌ها برآورده نمی‌شود و بهره‌وری کاهش می‌یابد [۱۰].

از سویی دیگر باید گفت ادراک حمایت سازمانی نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است که با توجه به مشکلات شغلی لازمه ارتقا کارایی و اثربخشی هر سازمانی است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد، ریشه دارد. عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی-سازگاری و عینی‌گرایی کارکنان می‌شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و کاهش بهره‌وری در دنیای پر رقابت امروزی می‌شود [۸]. حمایت سازمانی ادراک شده بر واکنش عاطفی کارکنان نسبت به شغل خود و خشنودی شغلی اثر می‌گذارد و با برآورده کردن نیازهای اجتماعی - هیجانی، افزایش انتظارات عملکرد - پاداش بر رشد بهره‌وری موثر واقع می‌شود. بنابراین با توجه به نقش کارکنان علوم پزشکی در کارایی و با توجه به اینکه عدم بهره‌وری مناسب کارکنان از یک سو موجب بی‌کفایتی آنها و از سوی دیگر موجب کاهش بازده کمی و کیفی کار سازمان می‌شود و همچنین با گسترش

سازمان‌ها امروزه برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند به برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند. به عبارتی سازمان‌ها برای آنکه بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند مجبورند ساختار مناسبی عرضه نموده که لازمه این امر وجود امنیت در شغل و حمایت از کارکنان در سازمان است [۱۲].

محیط شغلی بصورت‌های مختلف می‌تواند بهره‌وری شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و محیط می‌تواند اثر مثبت و یا اثر منفی بر بهره‌وری داشته باشد که این مسأله به بیشتر یا کمتر شدن تلاش آنها در جهت کارایی منجر می‌گردد. همچنین محیط می‌تواند به نحوی ساختمانده شود که عملکرد را تسهیل کند و این تسهیل از طریق فراهم نمودن زمینه برای سهولت انجام عملکرد تحقق پیدا کند، یا می‌تواند موانعی ایجاد کند که با بهره‌وری تداخل پیدا کند. محیط شغلی می‌تواند متغیرهای متعددی از جمله امنیت شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و ... را شامل شود. باید گفت بهره‌وری بالا، موجب بالا رفتن سطح زندگی و رفاه اجتماعی از راه درآمد واقعی، رقابت ملی و کیفیت زندگی در هر سازمانی می‌شود. درآمدها، با استفاده بهینه از نهادهای داده‌ها و تولید ستادهای مناسبتر و بیشتر افزایش می‌یابد و این امر موجب می‌شود کارایی به گونه‌ای مناسبتر افزایش یابد تا بتوان در دنیای پررقابت امروز موفق شد. بهره‌وری در هر شغلی به بهتر شدن کیفیت زندگی در جامعه منجر می‌شود [۱۸].

باید دید بهره‌وری در شغل با امنیت در شغل چه ارتباطی دارد. زیرا که امنیت شغلی در کار می‌تواند کارایی را بهبود ببخشد [۴]. در ایران امروزه یکی از مشکلات سازمان‌ها عدم بهره‌وری مناسب کارکنان با توجه به نداشتن تعریفی مناسب از امنیت شغلی در سازمان‌ها می‌باشد. اگر کارکنان احساس نابرابری کنند منبع بالقوه‌ی عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر در نوع خود تبعات جبران‌ناپذیری بر بهره‌وری شغلی و سازمانی خواهد گذاشت [۲۰].

آنان را فردی مهم می‌داند و ارتباط آنان با سازمان فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد، بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تایید، احترام، امنیت و حمایت را نیز در بر می‌گیرد، در کارکنان نوعی احساس الزام و جبران را ایجاد می‌نماید که این مسئله می‌تواند باعث ایجاد و افزایش کارایی و اثربخشی و در واقع بهره‌وری سازمان شود. به همین دلیل شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان قراردادی مهم و ضروری تلقی می‌گردد و نتایج این تحقیق بازخورد مناسبی را به سازمان‌های دولتی و خصوصی در جهت شناسایی ابعاد مرتبط با بهره‌وری بالا خواهد دهد. باید گفت کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی با استفاده از نتایج تحقیق می‌توانند در شکل ساختاری و در جهت افزایش بهره‌وری سازمانی اقدامات اساسی انجام دهند. نتایج حاصل را می‌توان در اختیار سازمان‌ها قرار داد تا زمینه ارئه راهکارها را برای افزایش بهره‌وری مطلوب کارکنان قراردادی فراهم نمایند.

بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برونداد یک سازمان به درونداد آن، به کار می‌رود. مفهوم بهره‌وری در دهه اخیر بیش از دهه‌های گذشته مورد توجه مدیران و رهبران کشورهای بزرگ صنعتی قرار گرفته است و رهبران این کشورها به این واقعیت پی برده‌اند که اگر تلاش خود را جهت افزایش هرچه بیشتر بهره‌وری ملی، به کار نگیرند در زمینه‌های صنعتی، فرهنگی، سیاسی، نظامی و نظایر آن، از کشورهای دیگر عقب خواهند افتاد. یکی از عوامل یا دلایل اساسی شناخته شده برای ظهور و سقوط ملتها در طول تاریخ، افزایش یا کاهش بهره‌وری ملی آنان است و بهره‌وری ملی نیز در شرایطی افزایش می‌یابد که بهره‌وری سازمان‌های یک کشور، در حد بهینه باشد. بین دو عامل بهره‌وری و کیفیت کار، همبستگی مثبتی وجود دارد. مدیریت هر سازمانی می‌تواند با صرف هزینه نامحدود، کیفیت کار خود را به میزان دلخواه برساند. روسو کیفیت حیات شغلی را سطح یا میزان رضایت، انگیزش، درگیری سودمند، تعهد و به

مفهوم امنیت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده در جوامع پیشرفته امروزی و اهمیت و تأثیر آن بر ابعاد بهره‌وری، این مسئله مطرح می‌شود که آیا بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد؟

استرس‌زا بودن شغل قراردادی‌ها می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. ایجاد شرایط مناسب کاری یکی از با ارزش‌ترین عوامل شغلی مناسب به شمار می‌رود البته این ارزشمندی زمانی مشخص‌تر می‌شود که سازمان‌ها نیازهای واقعی خود، منابع انسانی متخصص و علاقه‌مند به کار را جذب کنند و برای حفظ، نگهداری و ایجاد محیطی برابر برای آنها تلاش ورزند. در غیر این صورت همین منبع با ارزش بعنوان عامل مخل کارایی و اثربخشی درخواهد آمد. نظام سازمانی شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله کارکنان قراردادی است که برای تحقق اهداف سازمان‌ها تلاش می‌کنند. عملکرد بهینه آنان در سازمان، اساسی‌ترین نقش را در کیفیت بهره‌وری سازمان ایفا می‌کنند. مطالعات بنیادی نشان می‌دهد که تعمیق، توسعه بهره‌وری شغلی در بین کارکنان قراردادی یکی از مهم‌ترین عوامل دانش افزایی، کسب مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای سازمان‌ها محسوب می‌شود. باید گفت اهمیت بهره‌وری شغلی و بررسی عوامل موثر بر آن از آن جهت مهم و ضروری است که می‌توان بازخورد نتایج آن را در افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌های سازمانی در زمینه‌های افزایش حقوق، مزایا، اخراج و افزایش کیفیت تصمیم‌گیری‌های فردی در زمینه‌های انتخاب شغل تا رشد و بهبود فرد برای تصدی مشاغل مهم‌تر در آینده را داد. بررسی و شناسایی عوامل موثر محیطی بر این سازه و ارتباط مقوله‌های سازمانی مهمی همچون امنیت شغلی و حمایت سازمانی می‌تواند زمینه ساز عملکرد مطلوب و بهره‌وری بهینه را فراهم نماید. اهمیت بررسی بهره‌وری کارکنان قراردادی با متغیرهای درون سازمانی بسیار مهم است زیرا که اگر کارکنان قراردادی احساس امنیت شغلی کنند و حمایت سازمانی از جانب سازمان را احساس کنند و دریابند که سازمان

گنجانده شده است. بنابراین به اعتقاد روانشناسان صنعتی و سازمانی امنیت شغلی یکی از عوامل بوجود آورنده رضایت شغلی است. نیازهای تأمینی کاملاً آشکار و در بین اغلب مردم بسیار متداول‌اند. همه ما میل داریم از آسیب‌های زندگی نظیر تصادف، جنگ‌ها، امراض، و بی‌ثباتی اقتصادی و شغلی در امان باشیم. از اینرو افراد و سازمان‌ها علاقه‌مندند که تا اندازه‌ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه‌ها حتی‌الامکان مصون خواهند بود [۲۱]. در تعریف امنیت شغلی بیان می‌شود اگر فرد الف احساس کند دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار خود ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عاملی به جهت ایفای نقش مناسب نقشها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود دارای امنیت شغلی است [۱۳].

امنیت شغلی درون سازمانی یعنی این که سازمان به تعهد کاری، نظام کاری، کارکیفی و جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه اینکه افراد و کارکنان سازمان از طریق استخدام رسمی وابسته به سازمان باشند. زمانی که کارکنان یک سازمان خوب پرورش یافتند حتی اگر افراد بطور موقت هم استخدام شده باشند به لحاظ نیاز سازمان به آنها امنیت شغلی تضمین شده است [۱۴].

امنیت شغلی برون سازمانی یعنی این که یک سازمان علاوه بر انجام کارهای جاری خود توسط کارکنان بایستی نقش یک دانشگاه علمی و کاربردی را در پرورش کارکنان ایفا کند و افراد را در تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مختلف تقویت سازد. زمانی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد یافته شدند، بازار کار بیرون سازمان به تخصص، مهارت، دلسوزی و کارکیفی کارکنان وابسته شده و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به کار گیرند، بنابراین بدین صورت نیز امنیت شغلی افراد تضمین می‌گردد [۱۱].

حمایت سازمانی ادراک شده به درجه‌ای که کارکنان بر این باور باشند که سازمان آنها را با ارزش می‌داند و سعی در مراقبت از آنها و ایجاد شرایط رفاهی آنها را

کارگیری اثربخش تجارب افراد در محیط کار تعریف نمود. کیفیت حیات شغلی یکی از شاخص‌های مهم حیات شغلی است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادرند نیازهای شخصی مهم (مثل نیاز به استقلال) خود را هنگام کار در سازمان، برآورده سازند. سازمان‌ها و شرکت‌هایی که علاقمند به بهبود کیفیت حیات شغلی هستند می‌کوشند در کارکنان احساس امنیت، غرور، خودمختار بودن و مسئولیت ایجاد شود و بدانند که به آنان به تساوی رفتار می‌شود، محل کار مانند خانه آنان است، از آنان انتظار می‌رود خود به خود کار کنند و در مواقع لزوم نیز در انجام دادن وظایف خود، قابلیت انعطاف داشته باشند. مدیران این سازمان‌ها تلاش می‌کنند با کارکنان تحت نظارت خود با رعایت عدل و انصاف رفتار کنند، مجاری ارتباطی را در همه سطوح سازمانی باز نگهدارند، فرصت‌هایی را برای کارکنان ایجاد کنند، آنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و توانمند سازند تا بتوانند به تعهدات خود عمل کنند [۱۸].

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای نظامند از عقاید و ارزش‌های مشترک کارکنان هر سازمان است که رفتار آنان را هدایت می‌کند و می‌تواند بر عملکرد کارکنان و بهبود بهره‌وری سازمانی، اثر قابل توجهی داشته باشد. برای افزایش بهره‌وری، کارهای زیادی می‌توان انجام داد. یکی از این موارد بهبود فرهنگ سازمانی در گروه‌های کاری است. فرهنگ سازمانی کلیدی برای بهبود عملکرد و بهره‌وری است و در موفقیت یا شکست سازمان نیز نقش تعیین‌کننده دارد. در سازمان‌هایی که از فرهنگ قوی برخوردار هستند، ارزش‌ها و باورهای مشترک آفریننده محیطی هستند که در آن محیط، افراد نسبت به یکدیگر و ماموریت‌هایشان احساس تعهد می‌کنند و این نوع احساس تعهد نیز می‌تواند موجبات افزایش بهره‌وری سازمانی را فراهم آورد. آشنایی مدیران عالی با فرهنگ سازمانی الزام‌آور است [۱۸].

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب

بهره‌وری در کارکنان لوله سازی خوزستان نمونه ای به حجم ۳۳۵ کارمند بشکل تصادفی طبقه ای انتخاب کرد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده بهره‌وری باشد و بین حمایت سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد [۱۶]. علیاری در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان ملی حفاری در یک نمونه ۳۳۱ نفری نشان داد که بین امنیت شغلی و بهره‌وری ارتباط مثبتی برقرار است و امنیت شغلی بالا پیش بین بهره‌وری می‌باشد [۱].

دیل و آندرسون در طی پژوهشی دیگر به رابطه قصد ترک شغل و امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان پرداختند. نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر بود که بصورت هدفمند انتخاب شده بودند. نتایج حاصل از داده‌ها نشان داد که، همبستگی مثبتی بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان وجود دارد. نتایج نیز حاکی از آن بود که امنیت شغلی می‌تواند بهره‌وری بالا را پیش‌بینی کند [۶]. الدن و همکاران در پژوهشی دیگر بر روی یک نمونه ۱۰۰ نفری از کارکنان به رابطه امنیت در سازمان و بهره‌وری شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی با بهره‌وری شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و یافته نشان داد که هر چقدر امنیت شغل در سازمان بالا باشد، میزان بهره‌وری در سازمان بالاتر می‌باشد [۲]. ازوکان در تحقیقی به رابطه فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی با بهره‌وری در مدیران در یک نمونه ۱۳۸ نفری از مدیران پرداخت. نمونه تحقیق بصورت هدفمند انتخاب شد. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی با بهره‌وری در مدیران رابطه برقرار است و حمایت سازمانی می‌تواند افزایش بهره‌وری را پیش‌بینی کند [۵]. الدن و سامر در بررسی خود با عنوان رابطه التزام شغلی و امنیت شغلی با اثربخشی در یک جامعه ۱۶۸ نفری از کارکنان که بشکل تصادفی ساده انتخاب کرده بود، نشان داد که رابطه مستقیم معناداری بین امنیت شغلی با اثربخشی وجود دارد و امنیت شغلی می‌تواند پیش‌بین معناداری برای اثربخشی کارکنان باشد [۳]. میسا در پژوهش خود با عنوان تعیین رابطه

دارد اشاره می‌شود. به طور کلی در حمایت سازمانی تصور می‌شود سهم سازمان به روابط پویا و متقابل مثبت با کارکنان مربوط می‌باشد. برای کارکنان سازمان به عنوان یک منبع مهم از منابع، احترام و مراقبت و منافع ملموس مانند دستمزد و مزایای پزشکی محسوب می‌شود. نظریه پشتیبانی بر آن است که سازمان با برآورده کردن نیازها و شرایط ایجاد ارزیابی فواید سازمانی می‌تواند زمینه افزایش تلاش کارکنان در خصوص رسیدن به اهداف مد نظر را فراهم آورند.

پشتیبانی سازمانی یک مفهوم مهم در ادبیات مدیریت می‌باشد. به دلیل آن که به توضیح ارتباط بین سازمان و کارمندان خود می‌پردازد و نگرش و رفتار کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود را نشان می‌دهد [۱۷]. تحقیقات اولیه سازمانی در ۱۹۰۰ و منحصراتر متمرکز بر منابع مادی و مزایای یک کارفرما ارائه شده برای کارکنان مطرح شد. با این حال مطالعات هائورن و دیکسون در سال های ۱۹۳۰ و ۱۹۳۹ نشان داد که سازمان نیز منبع مهمی از منابع اجتماعی و عاطفی برای کارکنان می‌باشد به طور کلی مطالعات هائورن نشان می‌دهد که هنگامی که سازمان به کارکنان ارزش می‌دهد سطوح بالاتری از بهره‌وری و نگرش بهتر را تجربه می‌کند [۷].

زارعی و فراشبندی در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه التزام شغلی و امنیت شغلی با بهره‌وری در بین کارکنان که نمونه آن شامل ۱۳۷ کارمند بود و نمونه را بصورت هدفمند انتخاب کرد، نتایج نشان داد که امنیت شغلی پیش بین معناداری برای بهره‌وری است و بین امنیت شغلی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد [۲۵]. ساریان در یک مطالعه با هدف بررسی رابطه میان امنیت شغلی و جوسازمانی با بهره‌وری کارکنان ملی حفاری ایران در نمونه مورد بررسی مشتمل بر ۱۸۷ نفر که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند نشان داد که بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان رابطه ساده و چندگانه وجود دارد و امنیت شغلی بهترین پیش بین برای بهره‌وری کارکنان است [۱۹]. مرادی در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین قصد ترک شغل و حمایت سازمانی با

پزشکی خرم آباد می‌باشد که در ادامه به آن خواهیم پرداخت.

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی پیمایشی از شاخه همبستگی می‌باشد به بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم آباد پرداخته می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم آباد که ۳۹۶ نفر هستند می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر تعیین شده و این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از جامعه آماری انتخاب شده‌اند.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه بهره‌گیری شده است که شامل پرسشنامه امنیت شغلی نیسی، پرسشنامه حمایت سازمانی هانتینگتون و همکاران و پرسشنامه بهره‌وری هرسی و اسمیت می‌باشد. در پرسشنامه امنیت شغلی ضریب روایی خرده مقیاس‌ها و کل پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی بین نمره‌ی هر یک از عوامل با نمره‌ی کل مقیاس ۰/۴۷ محاسبه گردید که ضریب بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و نشان از روایی بالای پرسشنامه داشت و هم‌چنین ضریب پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید. در پرسشنامه حمایت سازمانی ضریب پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه شد ۰/۸۶ بدست آمد. هم‌چنین ضریب روایی پرسشنامه از طریق اعتبار عاملی ۰/۵۲ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۰۲ معنادار بود. نهایتاً در پرسشنامه بهره‌وری روایی این پرسشنامه از طریق همبستگی با آزمون بهره‌وری رایبیز ۰/۷۸ در سطح ۰/۰۰۰۱ گزارش شد و پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد.

داده‌های جمع‌آوری شده در دو سطح توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و استنباطی (آزمون کالموگروف-اسمیرنف، آزمون همبستگی پیرسون و ضریب

فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان، در بین ۷۰۰ کارمند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب کرد پرسشنامه‌های مربوطه را بین ۳۵۰ نفر پخش کرد و نتایج آماری تحقیق نشان دادند که حمایت سازمانی با بهره‌وری رابطه مثبتی دارد و هم‌چنین این که حمایت سازمانی به میزان بالایی بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کند [۱۵]. واینی و همکاران تحقیق با هدف بررسی رابطه ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری پرستاران انجام دادند. نمونه تحقیق شامل ۱۳۷ پرستار بود. نتایج نشان داد ادراک حمایت تاثیر بسزایی در بهره‌وری و عملکرد پرستاران دارد [۲۳]. استون و همکاران پیامد حمایت سازمانی را مورد بررسی قرار داد و نشان داد که حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده بهره‌وری شغلی می‌باشد. هم‌چنین کینونن و همکاران طی تحقیقی نتیجه‌ی وجود امنیت شغلی در بستر سه بیمارستان را در فنلاند مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند بین امنیت شغلی و بهره‌وری پرستاران رابطه مستقیمی وجود دارد [۱۱]. در تحقیقی دیگر جکسون، فریتش، ناگاساکو در طی پژوهشی در یک نمونه ۲۰۰ نفری از کارمندان با هدف رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با اثربخشی پرداختند و نتایج حاکی از آن بود که امنیت شغلی بطور معناداری اثربخشی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و اثربخشی رابطه مثبتی وجود دارد [۹]. یشل در یک نمونه تحقیق که شامل ۱۶۷ کارمند بود و بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند به هدف تحقیق یعنی رابطه تعهد سازمانی و امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که با وجود امنیت در شغل در بین کارکنان با بهره‌وری رابطه مستقیمی دارد [۲۴]. گارسیا نشان داد که کارکنانی که احساس امنیت شغلی می‌کنند وابستگی بیشتری به سازمان خود دارند و عملکرد مناسب‌تری را از خود نشان می‌دهند [۷].

با توجه به مسئله بیان شده و ضرورت حل آن و هم‌چنین بررسی پژوهش‌های پیشین هدف کلی این تحقیق تعیین رابطه امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، با توجه به این که آماره مورد نظر در بین ۲/۵ و ۱/۵ می‌باشد بنابراین عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود و امکان استفاده از رگرسیون وجود دارد. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود، بین متغیرهای پیش بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی همبستگی چندگانه ($MR=0/41$) وجود دارد و نتایج نشان داد که ۱۷ درصد واریانس بهره‌وری کارکنان قراردادی بوسیله متغیرهای پیش بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قابل تبیین است.

همانطور که در جدول ۵ و ۶ ملاحظه می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود متغیرهای امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند ($F=19/95$ و $P<0/001$) و متغیر پیش بین امنیت شغلی با بتای ($\beta=0/16$) و ادراک حمایت سازمانی با بتای ($\beta=0/33$) قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق رابطه بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی شهر خرم آباد مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان قراردادی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در تبیین نتیجه مربوط به این فرضیه پژوهش می‌توان گفت امنیت شغلی از جمله عوامل بهداشتی است و تامین آن از سوی سازمان باعث ادامه خدمت می‌شود، لذا ارضای آن در روابط شغلی موجب خشنودی شغلی و در نتیجه عملکرد اثربخش همراه با کارایی و بهره‌وری مناسب می‌شود. با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مشخص شد بین ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در تبیین یافته‌های مربوط به این

رگرسیون چندگانه) با استفاده از نرم‌افزار Spss20، تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه کارکنان قراردادی دیپلم، کارشناسی و کارشناسی ارشد به ترتیب ۲۹، ۴۹ و ۲۲ درصد نمونه و همچنین طبقه ۱-۵ سال ۵۱ درصد و طبقه ۶-۱۰ سال، ۴۹ درصد نمونه تحقیق را شامل شدند. میانگین و انحراف معیار ویژگی امنیت شغلی، ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان قراردادی براساس سطح تحصیلات و سابقه کار در جدول ذیل مشخص می‌باشد. قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه، به بررسی نرمال بودن داده‌ها پرداخته می‌شود. بدین منظور نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف جهت پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه، برای متغیرهای پژوهش بر اساس نتایج به دست آمده ۰/۱۴ در سطح معناداری ۰/۱۸ برای امنیت شغلی، ۰/۱۶ در سطح معناداری ۰/۲ برای متغیر ادراک حمایت سازمانی و ۰/۱۳ در سطح معناداری ۰/۱۷ برای متغیر بهره‌وری می‌باشد. بر این اساس فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات در متغیرهای امنیت شغلی، ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری تأیید می‌گردد. یعنی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها تأیید گردید.

با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان از همبستگی پیرسون استفاده کرد. در راستای آزمون فرضیه اول و دوم که ارتباط بین امنیت شغلی و حمایت سازمانی با بهره‌وری مورد بررسی قرار می‌دهد از آزمون پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $I=0/25$ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر، بین امنیت شغلی با بهره‌وری کارکنان قراردادی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $I=0/38$ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر، بین ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

تعیین شد که امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند و متغیر پیش بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت دارند که بهره‌وری کارکنان قراردادی را پیش‌بینی کنند. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت که هر سازمانی برای افزایش بهره‌وری نیازمند احساس امنیت در شغل و درک حمایت سازمانی می‌باشد تا بتواند از بهره‌وری بالایی برخوردار باشد.

فرضیه پژوهش می‌توان گفت حمایت سازمانی ادراک شده زمینه مطلوب شغلی را فراهم می‌آورد و با درک حمایت سازمان روابط متقابل و محکمی بین سازمان و افراد ایجاد می‌شود. آزمون فرضیه سوم نیز نشان داد، بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی همبستگی چندگانه وجود دارد و نتایج نشان داد که ۱۷ درصد واریانس بهره‌وری کارکنان قراردادی بوسیله متغیرهای پیش بین امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قابل تبیین است و

جدول ۱ - میانگین و انحراف متغیرهای تحقیق بر اساس تحصیلات و سابقه کار

متغیر	شاخص‌های آماری	سابقه کار	میانگین	انحراف معیار	گروه	میانگین	انحراف معیار
امنیت شغلی	۱-۵ سال	۷۴/۲۳	۸/۲۷	دیپلم	۷۶/۰۸	۵/۹۳	
	۶-۱۰ سال	۶۶/۸۳	۷/۱۴	کارشناسی	۶۷/۴۳	۷/۲۵	
				کارشناسی ارشد	۷۰/۵۴	۵/۱۱	
ادراک حمایت سازمانی	۱-۵ سال	۷۶/۹۱	۱۵/۳۰	دیپلم	۷۸/۷۱	۱۸/۷۳	
	۶-۱۰ سال	۷۳/۲۰	۱۳/۲۱	کارشناسی	۷۶/۱۷	۱۲/۴۷	
				کارشناسی ارشد	۶۸/۱۳	۸/۶۳	
بهره‌وری	۱-۵ سال	۷۹/۶۵	۱۱/۵۳	دیپلم	۸۲/۱۷	۱۷/۳۹	
	۶-۱۰ سال	۷۵/۶۸	۱۳/۷۱	کارشناسی	۷۶/۴۹	۹/۸۱	
				کارشناسی ارشد	۷۴/۴۵	۹/۷۱	

جدول ۲ - رابطه امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی با بهره‌وری کارکنان قراردادی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی با بهره‌وری	سطح معناداری
امنیت شغلی	۱۹۶	۰/۲۵	۰/۰۰۱
ادراک حمایت سازمانی	۱۹۶	۰/۳۸	۰/۰۰۱

جدول ۳ - آزمون دوربین - واتسون

آزمون	مقدار مطلوب	مقدار بدست آمده	وضعیت
آزمون دوربین واتسون	$1/5 < d < 2/5$	۱/۶۲	عدم همبستگی بین خطاها
		۱/۶۲	عدم همبستگی بین خطاها

جدول ۴ - خلاصه مدل پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی

خطای استاندارد	R^2 تنظیم شده	R^2	R	آماره	مدل
۱۱/۶۸	۰/۱۶	۰/۱۷	۰/۴۱		مدل پیش‌بینی بهره‌وری

جدول ۵ - تحلیل واریانس مدل پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی

سطح معناداری	F	باقیمانده مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	آماره
۰/۰۰۱	۱۹/۹۵	۲۷۲۳/۵۷	۲	۵۴۴۷/۱۵	رگرسیون
		۱۳۶/۵۲	۱۹۳	۲۶۳۴۸/۸۶	باقیمانده
			۱۹۵	۳۱۷۹۶/۰۱	کل

جدول ۶ - ضرایب مدل پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس امنیت شغلی و حمایت سازمانی

p	t	ضریب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده		آماره	متغیر
		β	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۱	۱۱/۰۶		۴/۵۳	۵۰/۱۱		مقدار ثابت
۰/۰۱	۲/۴۸	۰/۱۶	۰/۰۲	۰/۰۷		امنیت شغلی
۰/۰۰۱	۴/۹۸	۰/۳۳	۰/۰۶	۰/۳۰		ادراک حمایت سازمانی

Reference:

- 1- Alaryari, Farideh. Investigating the relationship between job security and organizational justice with the productivity of national drilling staff. Master's Thesis. Azad University of Ahvaz. 2014. (in Persian)
- 2- Alden A, Dentel F, Wilsher D. Relationship of job security with job satisfaction and productivity of employees. *Journal of occupational psychology* 32; 2014: 261-271.
- 3- Alden A, Samer S. Relationship job obligation and job security with productivity of employees. *Journal of Behavior*, 2014; 41(3): 130-142.
- 4- Bagheri F, Akbarizadeh F and Hatami H. The Relationship between Safety and Functional Satisfaction and Demographic Variables in Nurses of Fatemeh Al Zahra Hospital and Bennet Alhadi in Bushehr. *Quarterly Journal of South Medicine*, 2011; 14(4): 263-256. (in Persian).
- 5- Erozkhan H. Relationship organizational support and organizational culture with productivity of managemnet. *Journal of metrica*, 2014; 51: 365.
- 6- Debl S, Anderson P .Relationship between of Intention of job abandonment and job security with productivity of employees. *Journal Behavior employees*, 2014; 24(3): 367-80.
- 7- Garcia H. Relationship Between job security with perfomance. *Personality and individual pifferences*, 2012. 30: 595,608.
- 8- Ghasemizad A, Mohammadkhani K. The relationship between perceived organizational support, organizational commitment, and quality of work life and productivity. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 2015; 7(8): 431-436. (in Persian)
- 9- Jackson H, Fritch S, Nagasaka D, Gunderson L. The relationship between job security and work ethics with productivity of employees. *Journal of organizational*, 2013; 40: 757-768.
- 10- Jeong H, The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top nurses. Do ctoral Dissertation. The University of Minnesota; 2015
- 11- Kinnunen U, Mauno S, Naetti J, Hanpponen M. Organizational Antecedents and outcomes of job in security: A longitudinal study in three hospitals in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 2013; 20: 443-459.
- 12- Leung W. Job security and productivity: evidence from academics. Department of Economics, University of California, Berkeley; 2009.
- 13- Mahdad A. Staff Psychology Isfahan: Forest Publishing; 2005. (in Persian)
- 14- Melissa H. Relationship of job security with function of employees. *Journal of organizational Behavior*, 2008; 32: 323-334.
- 15- Misa F. Relationship of job burnout and organizational support with productivity of employees. *Journal of organizational Behavior*, 2014, 32: 323-334.
- 16- Moradi J. Investigation of the relationship between the intention to leave the job and the organizational support and productivity of the pipe workers of Ahwaz city. Master's Degree, Islamic Azad University of Ahvaz; 2014. (in Persian)
- 17- Rahdar, Beata. Investigating the relationship between job satisfaction and organizational support among employees of Khuzestan Jihad. Master's thesis. Chamran martyr of Ahwaz University; 2008. (in Persian)

- 18- Saatchi M. Industrial and Organizational Psychology. Tehran: Publishing Virayesh; 2011. (in Persian)
- 19- Saryan N. The relationship between job security and business with the productivity of national drilling staff of Iran. Master's thesis, Islamic Azad University of Garmsar; 2014. (in Persian)
- 20- Shah Isma'ili N, Zoodari B, Sarabi R, Bahrami Nazaki P. Job security with a certain approach and its importance in maintaining the organization's employees. Behvarz Quarterly. The first issue; 2013: 62-55. (in Persian)
- 21- Soltani I. Job security. Magazine Tadbir, 2013, 120: 38-23. (in Persian)
- 22- Setton R, Bennettet A, Liden R. Social exchange in organizations: perceived organizational support leader-member Exchange and reciprocity. Journal of organizational Behavior, 2013, 18: 1234-1241.
- 23- Wayne J, shore C, Bommer SK. The role of fair efficiency rewards in productivity of organizational support. Journal of Expetimental social psychology, 2014, 37: 300-315.
- 24- Yishel, A. The relationship between job security and organizational commitment with productivity of employees. Journal of industrial organizational, 2013, 15: 124-129.
- 25- Zarei A, Farshbandi H. Investigating the relationship between job engagement and job security with productivity in medical staff. Journal of Organizational Behavior, 11th Year, Number Two; 2015: 42-31. (in Persian)