

بررسی تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی عدالت توزیعی در ادارات دولتی استان گیلان

عباس خسروی امیرهنده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۳۱

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی عدالت توزیعی در ادارات دولتی استان گیلان به انجام رسید. این تحقیق یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان ادارات دولتی استان گیلان بودند. نمونه آماری تحقیق به روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد که به همین تعداد پرسشنامه تکمیل گردید. اطلاعات گردآوری شده به وسیله پرسشنامه‌ها توسط نرم‌افزار SPSS24 و AMOS24 با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌های تحقیق نشان داد که امنیت شغلی تأثیر معناداری مثبت و معناداری بر عملکرد مالی ادارات دولتی استان گیلان دارد. عدالت توزیعی تأثیر معناداری مثبت و معناداری بر عملکرد مالی ادارات دولتی استان گیلان دارد. عدالت توزیعی در رابطه میان امنیت شغلی و عملکرد مالی نقش میانجی و مثبتی دارد.

واژگان کلیدی

امنیت شغلی، عدالت سازمانی، عملکرد مالی.

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی مهرآستان، آستانه، گیلان، ایران.

مقدمه

از دیدگاه بسیاری از دانشمندان و خبرگان مدیریت منابع انسانی یکی از کلیدی ترین عناصر هر سازمان است که مدیریت و برنامه ریزی درست آن در موفقیت و عملکرد مالی مناسب سازمان نقش بسزایی دارد. نقش مهم منابع انسانی در سازمان‌ها و عملکرد مالی آنها موجب پیدایش رشته مدیریت منابع انسانی معاصر از آغاز دهه ۱۹۸۰ شد و از آغاز دهه ۱۹۹۰ تاکنون این نقش فزاینده منجر به تمرکز و نیل به مدیریت و برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی شده است. برنامه ریزی راهبردی در سازمان اطمینان می‌یابد که برای دستیابی به هدفهای خویش به چه تعداد منابع انسانی در چه زمانی نیاز دارد تا بتواند عملکردی کارا و اثربخش داشته باشد. به مدیران هر سازمان فرصت زمانی کافی به منظور ارزیابی تأثیر برنامه‌های ایشان بر عملکرد مالی داده شود از این رو پژوهشگران و اندیشمندان بسیاری بر اهمیت ثبات مدیریت تأکید ورزیده‌اند (روشندل اربطانی و شیروانی ناغانی، ۱۳۹۴).

امنیت شغلی یکی از مهمترین مصادیق حقوق بنیادین کار به شمار می‌رود. امنیت شغلی دلالت بر این امر دارد که شخص شاغل اعم از کارگر یا کارمند در زمان اشتغال نباید بیم و واهمه از دست دادن شغل خود را داشته باشد در روابط کاری که یک طرف، رابطه کارگر است و طرف دیگر کارفرمایی دارای قدرت، اقتصادی، امنیت شغلی اهمیت بیشتری دارد و قانون‌گذار باید تضمینات کافی جهت امنیت شغلی کارگران را در نظر بگیرد (نادری و همکاران، ۱۴۰۲). تجدید ساختار سازمانی و کاهش مقیاس‌ها، ادراک کارکنان از عدم امنیت شغلی را افزایش داده است. عدم امنیت شغلی به دو دلیل خاص می‌تواند در بین کارکنان گسترش یابد. اول، تغییرات در یک سازمان ناشی از عدم امنیت شغلی کمی، مانند اخراج، تعدیل نیرو و ادغام، گروه‌های خاصی را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد که ادراک از عدم امنیت شغلی را القا می‌کند و دوم، تهدیدها یا عوامل استرس‌زا هستند که می‌توانند به‌طور مشابه یا به‌طور جمعی توسط کارکنان واحدهای کاری مختلف تفسیر شوند (جانگ و ون^۱، ۲۰۲۰). با این حال، آنچه از همه مهم‌تر می‌باشد این است که عدم امنیت شغلی به‌عنوان یک فشار روانی قابل توجه بر عملکرد کارکنان عمل می‌کند. و با عوامل مرتبط با نگرش‌های شغلی و سلامت روان‌شناختی کارکنان رابطه منفی دارد. با توجه به اینکه عدم امنیت شغلی عامل خطرناکی است که کارکنان را از طریق پاسخ‌های منفی روان‌شناختی به انجام رفتارهای مضر وادار می‌کند (قربان زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

عدالت سازمانی به تشریح ادراک افراد با گروه‌ها از رعایت انصاف در محیط کار و واکنش‌های رفتاری آنها به چنین ادراکاتی می‌پردازد. طبق تعریف گرینبرگ (۱۹۹۱) عدالت سازمانی به رعایت انصاف در سیستم پاداش سازمانی و اقدامات افرادی که مسئول پیاده سازی سیستم تخصیص پاداش‌ها هستند اشاره دارد پژوهشگران ابعاد مختلفی را برای عدالت سازمانی شناسایی کرده‌اند که عبارتند از: عدالت توزیعی عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای عدالت توزیعی نخستین بعد مطرح شده برای عدالت سازمانی بوده که به تصور کارکنان از رعایت انصاف در تخصیص منابع توسط سازمان اشاره دارد. محققان منشأ این بعد را نظریه برابری آدامز می‌دانند طبق این نظریه کارکنان در مورد منصفانه بودن عواید سازمانی، رتبه بندی عملکرد و پاداش ترفیع بر مبنای میزان تلاشی که صرف می‌کنند، قضاوت می‌نمایند. ادراک کارکنان از عدالت توزیعی دریافتی بر مبنای اصل مبادله بوده و کارکنان برای قضاوت در مورد آن به میزان تلاشی که در ازای دریافت چیزی صرف نموده‌اند نگاه می‌کنند (معظمی و فضلعلی، ۱۴۰۲).

¹ -Jiang and Wen

تعداد زیادی از تحقیقات بر مطالعه عدم اطمینان شغلی متمرکز شده‌اند که به عنوان نگرانی کلی در مورد ادامه وجود شغل در آینده تعریف شده است. عدم اطمینان شغلی می‌تواند مسائل متعددی را در کارکنان ایجاد کند، مانند سلامت جسمانی، رفاه، نگرش‌ها، نیت و رفتارها. با این حال، توجه کمتری به ارتباط بین عدم اطمینان شغلی و عملکرد شغلی شده است (پروبت و همکاران^۱، ۲۰۰۷). عملکرد شغلی ممکن است به عنوان یک واکنش رفتاری به عدم اطمینان شغلی ادراک شود. یا می‌تواند به عنوان کاهش عملکرد شغلی ظاهر شود و به عنوان یک استراتژی مقابله‌ای درک شود. بنابراین، اکثر تحقیقات نشان می‌دهد که رابطه منفی بین عدم اطمینان شغلی و سازه‌های مربوط به عملکرد وجود دارد (دبوس و همکاران^۲، ۲۰۱۹). عدالت سازمانی در رابطه با عدم اطمینان شغلی از چارچوب نظری نظریه تبادل اجتماعی پیشنهاد شده توسط بلیو^۳ (۱۹۶۴) مورد مطالعه قرار گرفته است. در محیط کار، رابطه مبادله‌ای بین کارکنان و سازمان وجود دارد. این مبادله اجتماعی متضمن مبادله منابع، بر اساس تعامل متقابل است. از یک سو، احساس تعهد نسبت به دیگران را، عمدتاً به دلیل نوع خاصی از منافع دریافتی در گذشته و از سوی دیگر، انتظار نوعی بازدهی برای گذشته را ترویج می‌کند. با این حال، اگر کارکنان درک کنند که سازمان با آنها عادلانه رفتار نمی‌کند، به این معنی که رابطه مبادله‌ای متعادل نیست، احتمالاً تمایل دارند سهم خود را در بازگرداندن روابط مبادله‌ای با کناره‌گیری روانی و رفتاری کاهش دهند (سورا و همکاران^۴، ۲۰۲۱). با توجه به مطالب عنوان شده در این تحقیق به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی عدالت توزیعی در ادارات دولتی استان گیلان پرداخته شد.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارمندان احساسات، نگرش‌ها و رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در کل منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از نقش آنها می‌شود. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی برای درک رفتار سازمانی است. زمانی که کارکنان دریابند سازمان به آنها به عنوان دارایی‌های باارزش می‌نگرد، تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند و کارکنان به سازمان تعهد پیدا کرده، رفتارهایی مانند کمک به همکاران، ابراز نظر برای پیشرفت کار، توجه زیاد به کار و وفاداری به مدیران را از خود نشان می‌دهند (مستی و جوهانسون^۵، ۲۰۰۹). سازمان‌ها برای دوام و پیشرفت نیاز به این دارند که اعضایشان به عنوان افرادی خوب، طوری در آن سازمان رفتار کنند که در تمام رفتارهای مثبت مرتبط به سازمان متعهد باشند به همین دلیل درک ماهیت و منابع رفتار سازمانی برای رؤسای سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رفتارهای کارکنان، منافع کلی سازمان را اشاعه می‌دهد این گونه رفتارها به صراحت در شرح وظایف شغلی آنها ذکر نشده است (دلاور و محمد تقی نسب، ۱۳۹۴). ملاحظات رفتاری جنبه مهمی از ادراک کارکنان از عدالت می‌باشد، در جایی که عدالت یعنی احساس برابری، عادلانه بودن توزیع پاداشها، به کارگیری فرایندها و جدیت در ارتباط و پیش زمینه رفتاری در این ادراکات اهمیت دارند (رحمان سرشت و جنیدی جعفری، ۱۳۹۷).

¹ - Probst et al

² - Debus et al

³ - Blau

⁴ - Sora et al

⁵ - Misty and Johanson

امروزه امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روندی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است (تقی زاده و همکاران، ۱۳۹۴). در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد، استخدام رسمی و دائمی تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره‌خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است (اصغری زاده و همکاران، ۱۳۹۶). اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند نمی‌توانند، از عملکرد مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی مطلوب دست یابند زیرا که عدم وجود امنیت شغلی مانع توانمندسازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان‌ها برآورده نمی‌شود. بنابراین در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی با اهمیتی است که بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان و کارکنان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی 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 (کیخا و همکاران، ۱۳۹۷).

کهلول و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان آیا گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت باعث بهبود عملکرد مالی می‌شود؟ نقش تعدیل‌کننده تنوع جنسیتی هیئت مدیره، رابطه بین گزارش مسئولیت اجتماعی شرکتی و عملکرد مالی و اثر تعدیل‌کننده تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر این رابطه را مورد بررسی قرار دادند. با استفاده از مجموعه داده‌های تابلویی مشکل از نمونه‌ای از شرکت‌های فرانسوی فهرست شده، طی دوره ۲۰۰۸-۲۰۱۵، آنان رابطه معناداری بین مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد مالی پیدا کردند. آنان همچنین دریافتند که گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت، عملکرد مالی شرکت را از طریق نقش تعدیل‌کننده مثبت تنوع جنسیتی در هیئت مدیره افزایش می‌دهد. سورا و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان عدم امنیت شغلی و عملکرد: نقش میانجی عدالت سازمانی از نظر نوع قرارداد داده‌ها از طریق پیمایشی نمونه‌ای شامل ۱۴۳۵ کارمند در ۱۳۸ سازمان از دو کشور اروپایی (یعنی اسپانیا و اتریش) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که عدم امنیت شغلی از طریق سه نوع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به طور غیرمستقیم با رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد خود رتبه‌بندی مرتبط است و این روابط بسته به نوع قرارداد متفاوت بود.

سوجونو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان میانجیگری نشاط از دل‌بستگی به کار: اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به شناخت و تحلیل دل‌بستگی به کار در رابطه مسقیم عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در جا کارتا اندونزی پرداختند. در این مطالعه ۱۴۰ نفر از روسای سازمانها پرسشنامه تحقیق را تکمیل کردند. این تحقیق با استفاده از روشهای کمی و پردازش داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر ساختاری انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مستقیم و معنی داری بر عملکرد رفتار شهروندی سازمانی دارد و در این میان دل‌بستگی به کار نقش میانجی دارد.

معظمی و فضلعلی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان تأثیر سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال) به بررسی سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با تبیین نقش میانجی عدالت سازمانی پرداختند. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده

ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال می باشند که در حال حاضر تعداد ۴۲۰ نفر از کارکنان را شامل می شود؛ همچنین تعداد ۲۰۱ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد سبک رهبری سازمانی و عدالت سازمانی مراد اوبریچ و همکاران (۲۰۲۱) و اثربخشی کارکنان طاهره و همکاران (۲۰۱۲) به صورت تصادفی ساده استفاده و توزیع و در انجام آن از تکنیک های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون های رگرسیون چندگانه، تحلیل عاملی، روش معادلات ساختاری و آزمون سوبل و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم افزار **Smart Pls2** استفاده می گردد. نتایج حاصل از تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری نشان دادند رابطه مستقیم بین سبک رهبری و اثربخشی کارکنان وجود دارد همچنین سبک رهبری سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی بر اثربخشی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج نشان دادند فرضیه های پژوهش در سطح معناداری رابطه سبک رهبری سازمانی و عدالت سازمانی (۷,۱۲) و سبک رهبری سازمانی و اثربخشی کارکنان (۲,۷۳) و عدالت سازمانی و اثربخشی کارکنان (۲,۶۸) تایید شدند.

نادری و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری بیان کردند امنیت شغلی یکی از مهمترین موضوعات در حوزه روابط کاری میان کارگر و کارفرما است. بر این اساس، با توجه به نابرابری ذاتی میان طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما، مقررات حقوق کار باید در جهت تضمین امنیت شغلی گام بردارند. تحلیل امنیت شغلی در پرتو قانون کار ایران از دو جنبه قابل بررسی است: اولین بحث موضوع قراردادهای کار با عنوان موقت است و دومین محور بحث، موضوع اخراج کارگران است که باید با رعایت تشریفات خاصی صورت گیرد. با توجه به ابهامات موجود در قانون کار و اختلاف در استنباط در مواد مورد نظر، دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارت قضایی گاه در مقام صدور آرای وحدت رویه توسط هیئت عمومی و گاه از طریق شعب خود، اقدام به رویه سازی در مورد موضوع امنیت شغلی نموده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد، وضعیت امنیت شغلی در حقوق ایران با خدشه جدی مواجه است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است و در گردآوری منابع از روش کتابخانه ای استفاده شده است.

قربان زاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت داده هایی از ۳۷۰ نفر از کارکنان هتل های ۴ و ۵ ستاره در سطح شهر مشهد به روش در دسترس با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، شیوه جمع آوری اطلاعات پیمایشی و به لحاظ بررسی روابط بین متغیرها، همبستگی با تأکید بر مدل سازی معادلات ساختاری است. نتایج آزمون فرضیه ها با به کارگیری نرم افزارهای **Smart PLS 3.0** و **SPSS** حاکی از آن است که عدم امنیت شغلی درک شده تأثیر مثبتی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. درعین حال، عدم امنیت شغلی درک شده منجر به کاهش تعلق خاطر و درهم بافتگی کارکنان با شغل می شود. همچنین، تعلق خاطر شغلی منجر به کاهش ترک خدمت کارکنان می شود. درنهایت، نتایج نشان داد که درهم بافتگی شغلی تأثیری بر تمایل به ترک خدمت ندارد.

کیخا و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان) کارکنان شهرداری منطقه یک زاهدان به تعداد ۲۰۰ نفر بود که حجم نمونه بر

اساس جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برابر با ۱۲۷ نفر مورد بررسی قرار دادند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد که روایی محتوایی به تأیید متخصصان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۹۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری **spss23** و **Smart PLS3** استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان را دارا می‌باشد و متغیر امنیت شغلی پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عملکرد مناسب کارکنان شهرداری زاهدان می‌باشد.

بررسی تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی عدالت توزیعی در ادارات دولتی استان گیلان

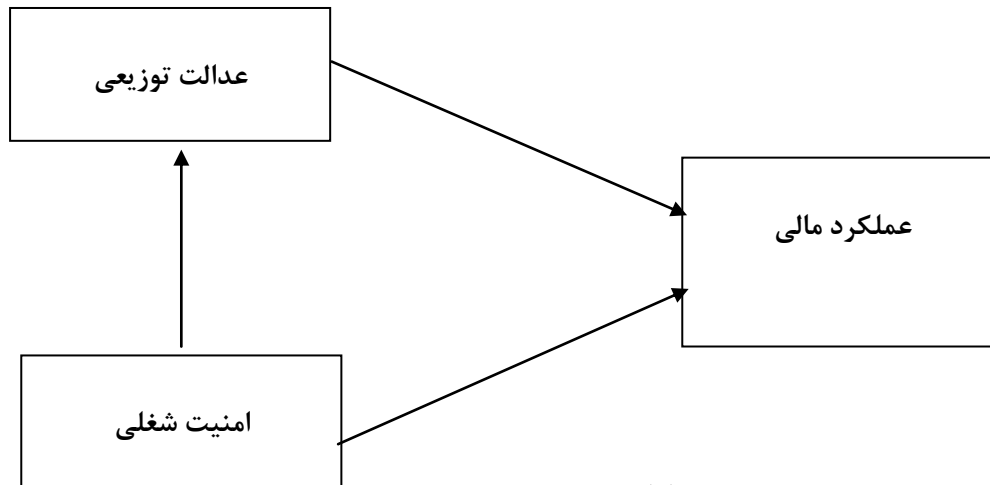
فرضیه‌های پژوهش

بر اساس ادبیات تحقیق و مبانی ذکر شده فرضیات تحقیق بصورت زیر عنوان شدند:

- ۱- امنیت شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی دارد.
- ۲- عدالت توزیعی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی دارد.
- ۳- عدالت توزیعی در رابطه میان امنیت شغلی و عملکرد مالی نقش میانجی دارد.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری عنوان شده و فرضیات تحقیق مدل مفهومی زیر طراحی شد:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی می‌باشد و بدلیل استفاده از پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات در زمره تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی است و برحسب روش، از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و پیشینه تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای انجام می‌گردد. همچنین جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با متغیرهای تحقیق جهت تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از پرسشنامه تحت عنوان روش پیمایشی انجام می‌گردد. جامعه آماری پژوهش کارکنان ادارات دولتی استان

گیلان می باشد. از آنجا که تعداد حجم جامعه آماری نامشخص بود، تعداد نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ در نظر گرفته شد. لذا ۳۸۴ پرسشنامه بصورت کامل توزیع و جمع آوری شد. ابزار جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه است. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد جهت جمع آوری داده ها استفاده می شود. پرسشنامه به گونه ای طراحی شده که پاسخ دهندگان، گزینه ها را بر مبنای طیف لیکرت ۵ گزینه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شد. پرسشنامه ای که به منظور ابزار جمع آوری داده ها به کار رفته بود به صورت حضوری بین پاسخ دهندگان توزیع گردید و شامل دو بخش می باشد، بخش اول آن مربوط به مشخصات فردی پاسخ دهنده و شامل سن، جنسیت و میزان تحصیلات است. در بخش دوم، سؤالات مرتبط با متغیرهای تحقیق مطرح شده است که شامل ۱۳ سوال بود. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از طریق نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. با توجه به این که حداقل ضریب پایایی برای پرسشنامه های پژوهشی ۰/۷۰ می باشد، ملاحظه می گردد که ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای تمامی متغیرها از این مقدار بالاتر است. بنابراین می توان ادعا نمود که پایایی و اعتبار پرسشنامه تحقیق مطلوب بوده است. جدول ۱ نتایج ضریب آلفای کرونباخ را نشان می دهد.

جدول (۱): ضریب الفای کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	ضریب الفای کرونباخ
امنیت شغلی	۴	۰,۷۲۳
عدالت توزیعی	۴	۰,۷۱۱
عملکرد مالی	۵	۰,۸۱۱
کل پرسشنامه	۱۳	۰,۸۳۳

بحث و نتایج

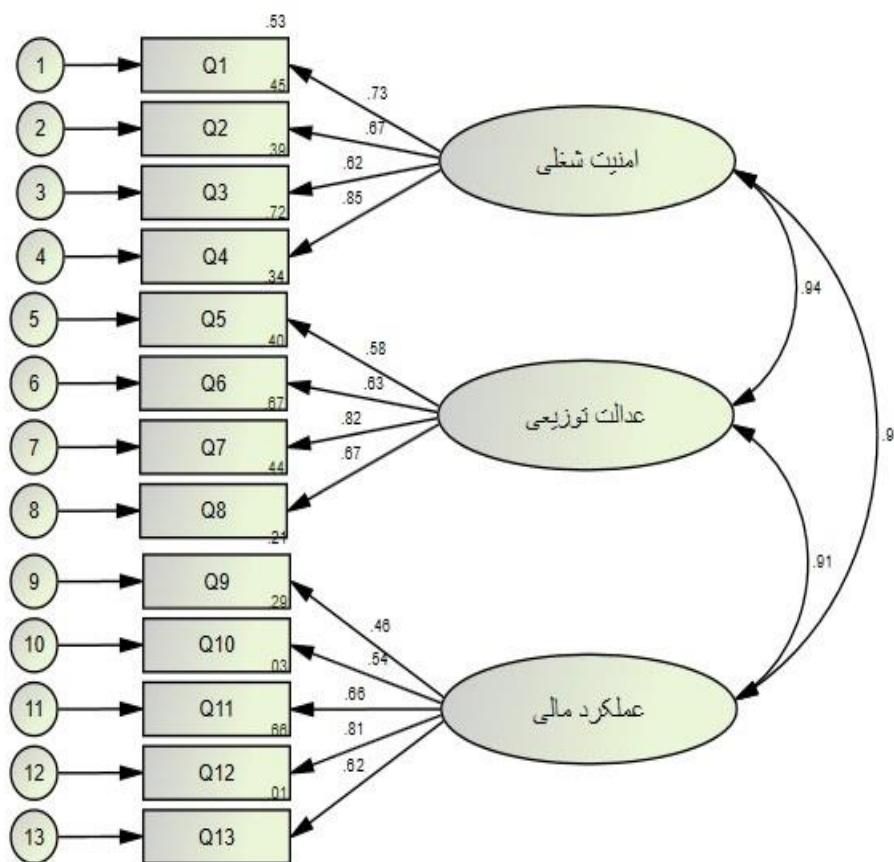
در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نمونه از روش های آمار توصیفی و نیز از روش های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS، هر متغیر در قالب جداول و شاخص های آماری، توصیف شده و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده ها، آزمون فرضیه ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش مدل یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Amos24 استفاده شده است. جدول ۲ نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	تعداد
امنیت شغلی	۳,۴۵۵	۰,۶۳۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۳۸۴
عدالت توزیعی	۳,۷۲۱	۰,۵۴۲	۱,۰۰	۵,۰۰	۳۸۴
عملکرد مالی	۳,۸۰۱	۰,۵۵۶	۱,۰۰	۵,۰۰	۳۸۴

در این پژوهش با استفاده از الگوبندی معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته می شود. برای آزمودن فرضیات این تحقیق، ابتدا مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری برآزم می یابد که با استفاده از نرم

افزار Amos نسخه ۲۴ بود. سپس مناسبیت این مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد و در صورت پذیرفته شدن مناسبیت، از نتایج آن برای استنتاج درباره‌ی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. قبل از برازش مدل ساختاری، لازم است بررسی شود آیا ۱۳ گویه مشاهده شده (شامل سئوالات پرسشنامه) در برازش کلی مدل اندازه‌گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی^۱ (CFA) تعیین می‌شود. به دست آوردن برازش ضعیف در این مرحله نشان می‌دهد که لازم است مدل اندازه‌گیری پالایش شود و مانع از بررسی مدل ساختاری با متغیر پنهان گردد. در این مرحله از تحلیل، CFA انجام می‌شود تا درجه-ی برازش مدل، کفایت بارهای عاملی، باقی مانده‌های استاندارد شده و واریانس‌های تبیین شده برای متغیرهای مشاهده شده تعیین شوند. شکل بعد مدل اندازه‌گیری را برای این تحقیق نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای پنهان با اسامی خود مشخص شده‌اند.



شکل (۲): مدل اندازه‌گیری پس از اعمال اصلاحات

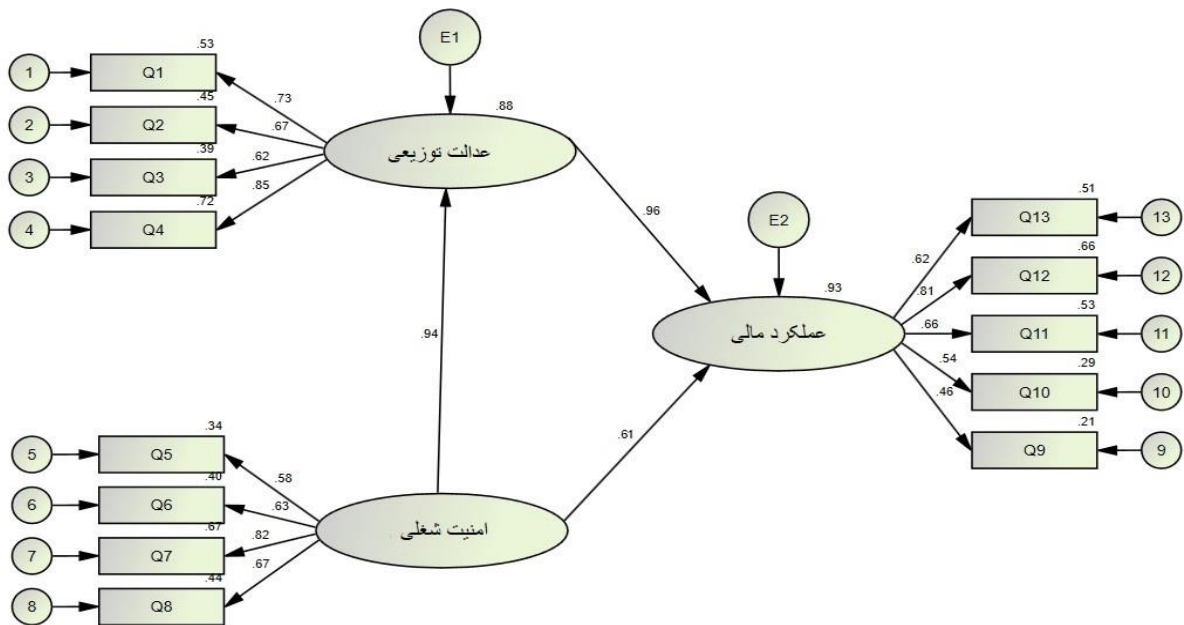
پیش از آزمون فرضیه‌ها باید از اعتبار و دقت الگوهای سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان به دست آورد تا بتوان بعد از آن روابط ساختاری را بررسی کرد. بدین منظور از شاخص‌های برازش استفاده می‌شود که این شاخص‌ها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

¹ Confirmative Factor Analysis

جدول (۳): شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری تحقیق

شاخص‌های برازندگی الگو	CIMIN / df	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی اصلی	۳,۷۷۸	۰,۹۶۴	۰,۹۳۱	۰,۹۷۸	۰,۹۶۸	۰,۹۹۷	۰,۰۰۹
سطح قابل قبول	۱ تا ۵	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	بیشتر از ۰,۹	کوچک‌تر از ۰,۰۸

همان‌طور که از جدول فوق دیده می‌شود تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسب مدل تحلیل عاملی تاییدی در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود. در این قسمت مدل ساختاری تحقیق جهت آزمون فرضیات اصلی برازش می‌یابد. این مدل در شکل ۳ به نمایش درآمده است.



شکل (۳): مدل ساختاری پژوهش

با توجه به نتایج این مدل و ضرایب بدست آمده از تحلیل ساختاری اطلاعات تحقیق، نتایج تحلیل مسیر ساختاری (شامل روابط متغیرهای مکنون با یکدیگر) نیز در ادامه ارائه می‌گردد.

جدول (۴): نتایج فرضیه اول

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
امنیت شغلی ← عملکرد مالی	۰,۶۱۳	۰,۰۸۳	۶,۶۵۰	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۴) میزان تأثیر امنیت شغلی بر عملکرد مالی برابر با ۰,۶۱۳ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی دارد. بنابراین می‌توان عنوان

کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه امنیت شغلی تاثیر معناداری بر عملکرد مالی دارد، پذیرفته می‌گردد.

جدول (۵): نتایج فرضیه دوم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
عدالت توزیعی ← عملکرد مالی	۰,۹۶۱	۰,۰۷۷	۷,۸۱۸	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۵) میزان تأثیر عدالت توزیعی بر عملکرد مالی برابر با ۰,۹۶۱ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس عدالت توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی دارد. بنابراین می‌توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه عدالت توزیعی تاثیر معناداری بر عملکرد مالی دارد، پذیرفته می‌گردد.

جدول (۶): نتایج فرضیه سوم

مسیر	ضریب استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	p-value
امنیت شغلی ← عدالت توزیعی	۰,۹۴۴	۰,۰۹۳	۱۳,۰۷۲	۰,۰۰۰
عدالت توزیعی ← عملکرد مالی	۰,۹۶۱	۰,۰۷۷	۷,۸۱۸	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۶) میزان تأثیر امنیت شغلی بر عدالت توزیعی برابر با ۰,۹۴۴ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت توزیعی دارد. همچنین میزان تأثیر عدالت توزیعی بر عملکرد مالی برابر با ۰,۹۶۱ و سطح معنی به دست آمده (۰,۰۰۰) کمتر از پنج صدم بوده بر این اساس عدالت توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی دارد. بنابراین می‌توان عنوان کرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه عدالت توزیعی در رابطه میان امنیت شغلی و عملکرد مالی نقش میانجی دارد، پذیرفته می‌گردد.

نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش نشان داد امنیت شغلی تاثیر معناداری مثبت و معناداری بر عملکرد مالی ادارات دولتی استان گیلان دارد. امنیت شغلی به معنای تضمین حفظ شغل و ایمنی و رفاه کارکنان است. این امر باعث ایجاد اعتماد و اطمینان در کارکنان می‌شود و آن‌ها را به انجام کارهای خود با تمرکز بیشتر و بهتر ترغیب می‌کند. همچنین، داد امنیت شغلی باعث کاهش نوسانات کارکنان و جلوگیری از ترک شغل توسط آن‌ها می‌شود. این امر باعث کاهش هزینه‌های ناشی از تربیت و آموزش کارکنان جدید و جذب نیروی کار جدید می‌شود. همچنین، کاهش نوسانات کارکنان باعث بهبود روابط کاری، افزایش تعاملات مثبت و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود. بهبود این عوامل

باعث افزایش عملکرد مالی ادارات دولتی می‌شود، زیرا باعث کاهش هزینه‌های ناشی از نوسانات کارکنان، بهبود کارایی و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود. به عبارت دیگر، داد امنیت شغلی باعث بهبود روحیه کارکنان، افزایش تعاملات مثبت و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود که در نهایت باعث بهبود عملکرد مالی ادارات دولتی می‌شود. عدالت توزیعی تأثیر معناداری مثبت و معناداری بر عملکرد مالی ادارات دولتی استان گیلان دارد. عدالت توزیعی به معنای توزیع منصفانه منابع و فرصت‌ها در جامعه است. این امر باعث ایجاد اعتماد و اطمینان در جامعه می‌شود و باعث کاهش نارضایتی‌ها و اختلافات اجتماعی می‌شود. همچنین، عدالت توزیعی باعث افزایش تعاملات مثبت و بهبود روابط اجتماعی می‌شود. این امر باعث بهبود عملکرد مالی ادارات دولتی می‌شود، زیرا باعث کاهش هزینه‌های ناشی از نارضایتی‌ها و اختلافات اجتماعی، بهبود کارایی و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود. همچنین، عدالت توزیعی باعث افزایش انگیزه کارکنان برای انجام کارهای خود با تمرکز بیشتر و بهتر می‌شود. بهبود این عوامل باعث افزایش عملکرد مالی ادارات دولتی می‌شود، زیرا باعث کاهش هزینه‌های ناشی از نارضایتی‌ها و اختلافات اجتماعی، بهبود کارایی و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود. به عبارت دیگر، عدالت توزیعی باعث بهبود روحیه کارکنان، افزایش تعاملات مثبت و بهبود فرآیندهای کاری می‌شود که در نهایت باعث بهبود عملکرد مالی ادارات دولتی می‌شود. در نهایت نتایج نشان داد عدالت توزیعی در رابطه میان امنیت شغلی و عملکرد مالی نقش میانجی و مثبتی دارد. بر اساس نتایج به مدیران دستگاه‌های دولتی استان گیلان پیشنهاد می‌گردد با افزایش تثبیت وضعیت شغلی کارکنان و کاهش عدم امنیت شغلی، عملکرد شغلی کارکنان را جهت دستیابی به بهره‌وری مطلوب افزایش دهند. بر اساس نتایج به مدیران ادارات دولتی استان گیلان پیشنهاد می‌گردد با استقرار سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و اطمینان دادن به آنان جهت افزایش فعالیت کاری بر اساس عملکرد مطلوب عدالت توزیعی را در سازمان برای افزایش عملکرد گسترش دهند. بر اساس نتایج به مدیران ادارات دولتی استان گیلان پیشنهاد می‌گردد با استقرار رویه‌های عادلانه برای تعیین دستمزد و پاداش کارکنان با کاهش عدم امنیت شغلی، عدالت رویه‌ای را در سازمان برای افزایش عملکرد گسترش دهند. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی پرداخته شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی به بررسی نقش عوامل فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بر عملکرد کارکنان پرداخته شود.

منابع

۱. اصغری زاده، عزت‌الله؛ عرب‌علیرضا و نیک‌تبار، مسعود. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری تولید در شرکت ارس خودرو دیزل سهامی خاص، مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۴)، ۴۹-۷۱.
۲. تقی‌زاده، جهان؛ رسولی، رضا و بابایی، شاهرخ. (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷(۲): ۷۷-۵۳.
۳. رحمان سرشت، حسین و جنیدی جعفری، مهدی. (۱۳۹۷). اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۷)، ۱۲۷-۱۴۶.
۴. روشندل اربطانی، طاهر و شیروانی ناغانی، مسلم. (۱۳۹۴). ارائه‌ی مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت. تحقیقات مالی، ۱۷(۲)، ۱۹۹-۲۱۸.
۵. دلاور، علی و محمد تقی‌نسب، مریم. (۱۳۹۴). عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارمندان دانشگاه علامه طباطبائی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۱-۲۰.

۶. قربان زاده، داود؛ وهاب زاده، شادان و کاظمی، الهه. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی درک شده بر تمایل به ترک خدمت. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۰(۱۰۰)، ۱۶۳-۱۹۱.
۷. کیخا، عالمه؛ شهرکی، فاطمه و کیخا، حسن. (۱۳۹۷). پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان). مطالعات مدیریت شهری، ۱۰(۳۵)، ۳۳-۴۲.
۸. معظمی، مجتبی و فضلعلی، بهشته. (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال). مدیریت، ۴(۲)، ۴۸-۶۴.
۹. نادری، علی؛ جوان آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت‌الله. (۱۴۰۲). آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری. پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۵(۱۴)، ۲۰۹-۲۳۰.
10. Debus, M.E., Unger, D. and König, C.J. (2019). Job insecurity and performance over time: the critical role of job insecurity duration. *Career Development International*, 25(3), 325-336.
11. Jiang, Y., and Wen, J. (2020). Effects of COVID-19 on hotel marketing and management: a perspective article. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2563-2573.
12. Kahloul, I., Sbai, H and Grira, J. (2022). Does Corporate Social Responsibility Reporting Improve Financial Performance? The Moderating Role of Board Diversity and Gender Composition. *Quarterly Review of Economics and Finance*, doi:<https://doi.org/10.1016/j.qref.2022.03.001>.
13. Misty, S. and Johanson, M. (2009). Organizational citizenship behavior and employer performance. *Journal of hospitality and tourism research*, 32(3), 307-326.
14. Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L., and Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.
15. Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J.M. and Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94.