

Providing a Model for Enhancing Job Security Among Employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services

1. Nastaran Sabaghi^{id}: Department of Educational Management, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

2. Gholam Hossein Barekat^{id}*: Department of Educational Management, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

3. Leyla Bahmani^{id}: Department of Educational Sciences, Om.C., Islamic Azad University, Omidyeh, Iran

*Corresponding Author's Email Address: barekat@iau.ac.ir

Abstract:

The present study aimed to provide a model for enhancing job security among employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services. The research method was grounded in data theory and conducted using an exploratory approach. The data collection instruments included interviews and questionnaires, which were administered to 400 employees (in the quantitative section), while 18 experts and specialists in the field participated in the qualitative section. The collected data were analyzed using both descriptive and inferential methods through SPSS. The results indicated that the model for enhancing job security among employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services was identified and evaluated based on two main indicators (influencing factors and outcomes), six dimensions, and thirty components. Among the causal dimensions, job task transparency and fairness in salary payment had the greatest impact on enhancing job security. In the contextual conditions, a supportive work environment and clear organizational policies were of high importance. Among the intervening conditions, planning for training new skills had the highest weight. In the strategic dimension, the reward and incentive system, fairness in recruitment, and consideration of employees' suggestions played a prominent role. Ultimately, the main outcomes of enhanced job security included job satisfaction, continued cooperation, and work–life balance. Examination of the model fit indices showed that the proposed model had very desirable validity and fit. Based on the results, enhancing employees' job security requires simultaneous attention to individual, organizational, and managerial factors, with an emphasis on transparency, support, and skill development. The extracted model serves as an effective tool for operationalizing human resource policies and increasing job security in the healthcare sector.

Keywords: Job security, job promotion, employees, Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services.

How to Cite: Sabaghi, N., Barekat, G. H., & Bahmani, L. (2026). Providing a Model for Enhancing Job Security Among Employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services. *Management, Education and Development in Digital Age*, 3(1), 1-17.



ارائه الگوی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز

۱. نسترن صباغی^{1b}: گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. غلامحسین برکت^{1b*}: گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳. لیلا بهمنی^{1b}: گروه علوم تربیتی، واحد امیدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، امیدیه، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: barekat@iau.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز بود. روش تحقیق از نظر هدف داده‌بنیادی و به روش اکتشافی انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد که از تعداد ۴۰۰ نفر از کارکنان (در بخش کمی) صورت گرفته است و تعداد ۱۸ نفر از خبرگان و متخصصان این حوزه (در بخش کیفی) همکاری کرده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان داد مدل ارتقاء امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز با تکیه بر دو شاخص اصلی (عوامل اثرگذار و پیامدها)، شش بُعد و سی مولفه شناسایی و ارزیابی شد. از میان بُعدهای علی، شفافیت وظایف شغلی و انصاف در پرداخت حقوق بیشترین تأثیر را در ارتقاء امنیت شغلی داشته‌اند. در شرایط زمینه‌ای، جو حمایت‌گرایانه محیط کار و سیاست‌های سازمانی مشخص اهمیت بالایی داشتند. در میان شرایط مداخله‌گر، برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌های جدید بیشترین وزن را به خود اختصاص داد. در بُعد راهبردی نیز، نظام پاداش و تشویق، عدالت در استخدام و توجه به پیشنهادات کارکنان نقش برجسته‌ای را ایفا کردند. در نهایت، اصلی‌ترین پیامدهای حاصل از ارتقاء امنیت شغلی، رضایت شغلی، تداوم همکاری و تعادل میان کار و زندگی بودند. بررسی شاخص‌های برازش نشان داد که مدل ارائه‌شده از اعتبار و برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. بر اساس نتایج، ارتقاء امنیت شغلی کارکنان نیازمند توجه همزمان به عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی با تأکید بر شفافیت، حمایت و توسعه مهارت‌هاست. مدل استخراج‌شده، ابزاری کارآمد برای عملی‌سازی سیاست‌های منابع انسانی و افزایش امنیت شغلی در بخش سلامت به شمار می‌آید.

کلیدواژه‌گان: امنیت شغلی، ارتقاء شغلی، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز.

نحوه استناددهی: صباغی، نسترن، برکت، غلامحسین، و بهمنی، لیلا. (۱۴۰۵). ارائه الگوی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۳(۱)، ۱۷-۱.



مقدمه

امنیت شغلی به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین ارکان نظام مدیریت منابع انسانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در پایداری سازمان، ارتقای بهره‌وری و بهبود سلامت روانی و اجتماعی کارکنان دارد. در محیط‌های دانشگاهی و مراکز بهداشتی-درمانی که پویایی، تخصص‌گرایی و ضرورت پاسخگویی سریع به نیازهای متغیر جامعه ویژگی بارز آن‌هاست، امنیت شغلی نقشی دوچندان می‌یابد. کارکنان این بخش‌ها، به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، نه تنها مسئولیت ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی را برعهده دارند، بلکه در صف مقدم ارائه خدمات درمانی به جامعه قرار می‌گیرند و بدین سبب در معرض استرس‌های شغلی و فشارهای حرفه‌ای متعددی هستند. در چنین بستری، احساس امنیت شغلی می‌تواند نقش یک سپر روانی برای حفظ انگیزش، افزایش تعهد و تقویت تاب‌آوری کارکنان ایفا کند (Ahmadi, 2023).

در سال‌های اخیر، روند جهانی شدن، تغییرات ساختاری و خصوصی‌سازی‌ها به همراه افزایش قراردادهای موقت، چشم‌انداز امنیت شغلی را در سراسر جهان دگرگون کرده‌اند و این دگرگونی به‌ویژه در سازمان‌های خدمات درمانی نمود بیشتری یافته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کاهش امنیت شغلی با پیامدهایی همچون کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس، کاهش کیفیت خدمات و بالا رفتن تمایل به ترک خدمت همراه است (Christy & Heryjanto, 2021). این وضعیت در نظام سلامت که وابستگی بالایی به نیروی انسانی دارد، می‌تواند آثار زیان‌باری بر بهره‌وری و سلامت جامعه برجای گذارد. از این‌رو، توجه به امنیت شغلی کارکنان نه تنها یک الزام سازمانی بلکه ضرورتی راهبردی برای حفظ و ارتقای کیفیت خدمات در نظام بهداشت و درمان محسوب می‌شود.

در ایران نیز، تغییرات سریع در سیاست‌های استخدامی و افزایش قراردادهای موقت باعث شده است که احساس ناامنی شغلی در بین کارکنان، حتی در نهادهای عمومی و دانشگاهی، رو به افزایش باشد (Siavoshi & Ismati-Moghaddam, 2019). این احساس ناامنی می‌تواند سرمایه انسانی سازمان را فرسوده و به کاهش نوآوری، تعهد و عملکرد منجر شود. از سوی دیگر، امنیت شغلی می‌تواند بستر پرورش سرمایه روان‌شناختی مثبت مانند امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی را فراهم آورد و این مؤلفه‌ها به‌طور مستقیم رضایت از زندگی و بهره‌وری شغلی را ارتقا می‌دهند (Baykal, 2023). پژوهش‌های متعددی تأیید کرده‌اند که احساس امنیت در شغل یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی، سلامت روانی و ماندگاری در سازمان است (Ernes, 2023 #51447; Falatah et al., 2021).

با توجه به اهمیت فزاینده امنیت شغلی، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر آن در بافت‌های سازمانی گوناگون ضروری است. مطالعاتی نشان داده‌اند که امنیت شغلی تابع مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی و محیطی است؛ عواملی چون شفافیت وظایف، عدالت در پرداخت، حمایت مدیریتی، مشارکت در تصمیم‌گیری، فرصت‌های رشد شغلی، و ثبات در سیاست‌های سازمانی از جمله شاخص‌های کلیدی امنیت شغلی محسوب می‌شوند (Soltani, 2019 #141701; Abri et al., 2021). در این میان، رعایت عدالت سازمانی و وفاداری به قرارداد روان‌شناختی نیز در ایجاد اعتماد سازمانی و احساس امنیت نقش مهمی دارند (Khalave & Mehdad, 2016). پژوهش‌ها همچنین بر ارتباط تنگاتنگ امنیت شغلی با تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان تأکید دارند (Tanhaei, 2018 #11707; Rahimnia et al., 2017).

امنیت شغلی مفهومی ایستا نیست و در واکنش به تحولات محیطی پیوسته بازتعریف می‌شود. در قرن بیست‌ویکم، روندهایی همچون جهانی‌سازی، پیشرفت فناوری و تغییرات سریع در بازار کار، چارچوب‌های سنتی امنیت شغلی را به چالش کشیده‌اند (Kalyugina, 2022). برای نمونه، ظهور فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی در محیط‌های کاری، فرصت‌ها و تهدیدهای تازه‌ای را برای امنیت شغلی ایجاد کرده است. از یک سو این فناوری‌ها می‌توانند با تسهیل فرآیندها و کاهش فشار کاری، کیفیت شغل را بهبود بخشند، و از سوی دیگر ممکن است با جایگزینی نیروی انسانی، احساس ناامنی شغلی را افزایش دهند (Ghorbanzadeh, 2024 #123011; Eshiett & Eshiett, 2024). بنابراین، سازمان‌ها باید همزمان با توسعه فناوری، به بازآموزی، توانمندسازی و حمایت روانی از کارکنان بپردازند تا احساس امنیت شغلی آنان تقویت شود.

در سطح بین‌المللی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که امنیت شغلی ارتباط مستقیمی با سلامت روان دارد و می‌تواند نقش حفاظتی در برابر استرس‌های محیط کار ایفا کند. برای مثال، در مطالعه‌ای گسترده بر روی ۱۸۱۴۴ کارمند در ایالات متحده مشخص شد که امنیت شغلی بالاتر به‌طور معناداری با کاهش احتمال تجربه پریشانی روانی و اضطراب همراه است (Wang et al., 2024). این یافته نشان می‌دهد که ارتقای امنیت شغلی می‌تواند به‌طور غیرمستقیم کیفیت عملکرد سازمانی را نیز افزایش دهد. همچنین پژوهشی در

صنعت پوشاک سریلانکا بیان می‌کند که سیاست‌های دولتی، سطح مهارت و وضعیت استخدام از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های امنیت شغلی هستند، درحالی‌که عوامل محیطی و چانه‌زنی جمعی تأثیر معناداری نداشتند (Rajapakshe & Chandrasiri, 2023). چنین یافته‌هایی بیانگر آن است که امنیت شغلی مفهومی چندلایه و زمینه‌مند است که درک آن مستلزم توجه همزمان به ساختارهای کلان، سیاست‌های سازمانی و ویژگی‌های فردی کارکنان می‌باشد.

در ایران نیز مطالعات اخیر نشان داده‌اند که غنی‌سازی شغل، توسعه مسیرهای شغلی و ارتقای مهارت‌ها می‌توانند امنیت شغلی کارکنان را بهبود دهند (Abbaszadeh et al., 2023). از سوی دیگر، بی‌ثباتی و استرس شغلی یکی از عوامل اصلی تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان خدماتی و نجات‌غریق‌ها معرفی شده است (Mondalizadeh & Javaheri, 2019). همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که امنیت شغلی نقش واسطه‌ای بین مدیریت عملکرد، اعتماد سازمانی و بهره‌وری دارد و می‌تواند در بستر عدالت سازمانی به تقویت تعهد و کاهش سکوت سازمانی بینجامد (Dhanpat, 2019 #128019; Maham & Bak Mohammadi, 2016). این شواهد تأکید می‌کنند که امنیت شغلی نه تنها از منظر اقتصادی بلکه از نظر روان‌شناختی و اجتماعی نیز حیاتی است و فقدان آن می‌تواند سلامت روانی، انگیزش و تعلق سازمانی کارکنان را به شدت تضعیف کند.

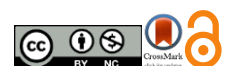
علاوه بر این، ناامنی شغلی تأثیر مستقیمی بر اشتیاق شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد و می‌تواند منجر به افزایش تمایل به ترک شغل شود (Siavoshi & Ismati, 2019 #51447; Moghaddam, 2019). پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که امنیت شغلی ادراک‌شده یکی از پیش‌نیازهای اساسی شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در سازمان‌هاست و در نبود آن، حتی برنامه‌های توسعه منابع انسانی نیز اثربخشی خود را از دست می‌دهند (Ghazizadeh, 2025 #280834; Ghazizadeh et al., 2024). بنابراین، طراحی مدل‌های بومی برای ارتقای امنیت شغلی به‌ویژه در سازمان‌های حساس و تخصصی همچون دانشگاه‌های علوم پزشکی، ضرورتی انکارناپذیر است. این سازمان‌ها با فشارهای محیطی متعدد، محدودیت منابع، تغییرات سریع سیاستی و انتظارات بالای اجتماعی مواجه هستند که همگی می‌توانند احساس ناامنی شغلی را تشدید کنند. در این میان، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی جامع برای ارتقای امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز طراحی شده است.

روش‌شناسی پژوهش

نوع روش با رویکردی ترکیبی از طریق تلفیقی از روش‌های کیفی و کمی (آمیخته) از نوع اکتشافی داده‌بنیاد می‌باشد که از نظر بعد محیط میدانی و از نظر هدف کاربردی این تحقیق در دو مرحله انجام شد. در طرح‌های آمیخته اکتشافی، پژوهشگر درصد زمینه‌یابی درباره موقعیت نامعین می‌باشد. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد. انجام این مرحله او را به توصیف جنبه‌های بی‌شماری از پدیده‌ها هدایت می‌کند. با استفاده از این شناسایی اولیه، امکان صورت‌بندی فرضیه درباره بروز پدیده مورد مطالعه فراهم می‌شود. پس از آن در مرحله بعدی، پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه را مورد آزمون قرار می‌دهد.

نظر به اینکه قصد داریم الگویی مناسب برای ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز ارائه دهیم، لذا روش تحقیق انتخابی برای این پژوهش، روش آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. در بخش اول از روش کیفی استفاده شده است. در این نوع از پژوهش‌ها به جای تلاش در توضیح صرف روابط علت و معلولی، به تفسیر وقایع و پدیده‌ها در محیط‌های طبیعی پرداخته تا پیچیدگی‌های آن رخدادها و وقایع را به وضوح روشن نماید.

از این‌رو، برای انجام بخش کیفی این پژوهش، با استفاده از مرور ادبیات، نظریه‌ها و مصاحبه با خبرگان - که دارای شرایط حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی و تخصص در حوزه امنیت شغلی و منابع انسانی در نظام سلامت هستند - به شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های مؤثر در ارتقاء امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز پرداخته شد. ابتدا به منظور تعیین الگوی مناسب برای ارتقاء امنیت شغلی، با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ نفر از خبرگان منتخب (با روش نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه حاوی ۶ سؤال محوری)، داده‌های مورد نیاز گردآوری شد. سپس با بهره‌گیری از روش تحلیل چارچوبی، چارچوب موضوعی استخراج و مقوله‌های اساسی امنیت شغلی در متن نظام سلامت شناسایی گردید.



در این بخش از طریق روش دلفی سعی شد تا روند رو به رشدی در الگو پدید آید و سرانجام الگوی نهایی شناسایی شد. به منظور توسعه و آزمون الگوی طراحی شده، روش دلفی انتخاب گردید. روش دلفی فرایندی است که برای جمع‌آوری داده‌ها از متخصصان و ایجاد اجماع میان قضاوت‌های آن‌ها به کار می‌رود. این فرایند با استفاده از مجموعه‌ای از روش‌ها برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در ترکیب با بازخورد نتایج به متخصصان صورت می‌پذیرد. استفاده از روش دلفی به عنوان روش تحقیق زمانی مناسب است که دانش یکپارچه‌ای درباره یک موضوع یا مساله وجود نداشته باشد. این روش به ویژه زمانی که هدف، بهبود درک ما از مشکلات، فرصت‌ها، راه حل‌ها و ایجاد پیش‌بینی‌هاست، مناسب است. محقق بر اساس مراحل ذیل اقدام نمود؛

- تشکیل تیم اجرا و نظارت بر انجام دلفی و انتخاب متخصصان و خبرگان حوزه تحقیق
- تنظیم پرسشنامه سوال باز برای دور اول
- ارسال اولین پرسشنامه برای متخصصین
- تجزیه و تحلیل پاسخ‌های رسیده در دور اول
- آماده کردن پرسشنامه دور دوم با بازنگری‌های مورد نیاز
- ارسال پرسشنامه دور دوم برای متخصصین
- تجزیه و تحلیل پاسخ‌های دور دوم
- ارزیابی از جهت رسیدن به اجماع

در پژوهش حاضر، پس از مصاحبه عمیق با ۱۸ خبره، به حالت اشباع نظری رسیده و انجام مصاحبه متوقف شد. هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه به طول انجامید. همچنین مصاحبه به صورت فردی انجام شد.

در ادامه، نتایج بخش کیفی مبنای طراحی پرسشنامه قرار گرفت؛ این پرسشنامه پس از اعتبارسنجی اولیه، میان ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز که دارای شرایط ورود به مطالعه بودند، توزیع شد. در بخش کمی، با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی و بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا اعتبار و روایی الگوی پیشنهادی سنجیده شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دو بخش است:

الف) بخش کیفی: در این بخش، جامعه آماری شامل کلیه خبرگان حوزه نظام سلامت، به‌ویژه مدیران و افرادی که دارای شرایط حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی و تخصص و صاحب‌نظر در حوزه امنیت شغلی بودند، می‌باشد.

ب) بخش کمی: در این بخش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز و تعداد آن‌ها ۷۰۴۶ نفر است.

روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر مشتمل بر دو بخش زیر است:

الف) بخش کیفی: در آزمون روایی، هدف آن می‌باشد که به مشکلات و ابهام‌های احتمالی موجود در عبارت‌بندی سوال‌ها و ساختار پرسشنامه و مواردی از این قبیل پی برد. لذا روایی ابزار سنجش در بخش کیفی به مدد روش بازآزمون (۲ بار مصاحبه صورت گرفته است و هر دو بار پاسخ‌های یکسانی داده شده است که نشان از روایی سوالات مصاحبه می‌دهد) به دست آمده است.

ب) بخش کمی: اعتبار پرسشنامه از طریق روایی صورتی مورد تایید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت. جهت سنجش پایایی پرسشنامه محقق ساخته، پیش‌آزمونی بر روی ۱۸ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرستان اهواز صورت گرفت که پس از جمع‌آوری آنها، از طریق ضریب آلفای کرونباخ میزان پایایی برابر با

۰/۸۹۳ به دست آمد که مقدار این ضریب نشان دهنده اعتبار بالای ابزار تحقیق است. همچنین میزان به دست آمده برای ابعاد نیز در جدول زیر گزارش شده است. روایی نیز با استفاده از روش CVR برای ابعاد پرسشنامه محاسبه گردید که در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. روایی و پایایی به دست آمده برای ابعاد پرسشنامه تحقیق

ابعاد	آلفای کرونباخ	CVR	ابعاد	آلفای کرونباخ	CVR
شرایط عالی	۰/۸۷	۰/۴۴	عوامل مداخله‌گر	۰/۸۸	۰/۵۹
عوامل زمینه‌ای	۰/۸۱	۰/۵۶	مولفه‌ها و مقوله‌ها	۰/۸۵	۰/۵۱
راهبردها	۰/۸۶	۰/۴۹	پیامدها	۰/۸۸	۰/۵۳

یافته‌ها

در بخش نخست چنانچه گفته شد با توجه به اهداف پژوهش و مرور ادبیات پژوهش، محقق دست به تدوین سوالات زد تا متخصصان بتوانند در جهت اهداف پژوهش پاسخ خود را بدهند. محقق پس از دریافت پاسخ‌های حاصل از مصاحبه‌ها، به استخراج مفاهیم اولیه و تکرار شونده پرداخت. کدهای اولیه ۱۳۵ عدد بودند. این کدها، توسط محقق تلخیص و طبقه‌بندی شدند، نتایج دوباره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نهایتاً در مفاهیم کلی‌تر امنیت شغلی طبقه‌بندی شدند. نتایج به دست آمده حاصل از مصاحبه‌ها، با تلخیص و کدگذاری داده‌ها، به صورت مقولات و مفاهیمی تدوین شد تا بتوان از آن‌ها در تدوین پرسشنامه استفاده نمود و در اختیار کارگروه دلفی قرار داد. محقق پس از تدوین پرسشنامه، آن را در میان ۱۸ تن از مطلعین و خبرگان یعنی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز توزیع نمود که با توجه به اینکه این ۱۸ نفر به عنوان اعضای کارگروه دلفی برگزیده شدن تا رسیدن به اجماع نهایی در مورد پرسشنامه، در هر مرحله پرسشنامه میان این کارگروه توزیع شد و محقق اعضا را مراحل بعدی دلفی از نتایج آگاه نمود تا اجماع شکل بگیرد. همچنین نحوه سنجش پرسشنامه به صورت طیف لیکرت است. طیف لیکرت یک مقیاس فاصله‌ای است که از تعدادی عبارت و گزینه‌های جوابیه تشکیل شده است. این طیف به پاسخ‌دهندگان کمک می‌کند که نگرش و باور خود را از طریق انتخاب عبارت مربوط به آن بروز دهند و به این ترتیب محقق قادر خواهد بود نگرش پاسخگو را تعیین کند. در این تحقیق، نهایتاً دلفی در چهار مرحله انجام گرفت و اعضای کارگروه دلفی، به اجماع رسیدند در ادامه به تبیین مراحل انجام دلفی پرداخته می‌شود.

در مرحله اول دلفی، با توزیع این پرسشنامه در میان اعضا برخی سوالات که به حد متوسط نرسید و وزن کمتر از متوسط را از دید متخصصان گرفت، از پرسشنامه حذف گردید که در ادامه نشان داده شده است:

جدول ۲. سوالات به حد نصاب نرسیده در گام اول دلفی

سوال	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
احترام به شأن انسانی	۰	۳۷.۵٪	۵۰٪	۱۲.۵٪	۰	۲.۷۵
امکان رشد تخصصی	۰	۳۷.۵٪	۵۰٪	۱۲.۵٪	۰	۲.۷۵
ارزیابی عادلانه عملکرد	۱۲.۵٪	۲۵٪	۶۲.۵٪	۰	۰	۲.۵۰
استقلال شغلی	۱۲.۵٪	۱۲.۵٪	۷۵٪	۰	۰	۲.۶۲
انطباق شغل با تحصیلات	۱۲.۵٪	۲۵٪	۶۲.۵٪	۰	۰	۲.۵۰
رضایت از محیط فیزیکی کار	۰	۱۲.۵٪	۷۵٪	۱۲.۵٪	۰	۲.۸۷
امنیت روانی	۱۲.۵٪	۱۲.۵٪	۷۵٪	۰	۰	۲.۶۲
رویکرد پیشگیرانه در مدیریت	۰	۱۲.۵٪	۸۷.۵٪	۰	۰	۲.۸۷

پس از حذف سوالاتی که به نمره میانگین پرسشنامه در طیف لیکرت که ۳ بود، نرسیدند، پرسشنامه دور دوم دلفی نیز در اختیار اعضای کارگروه دلفی قرار گرفت و مجدداً به آن پاسخ دادند.



در مرحله دوم دلفی، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، هیچ یک از سوالات باقی‌مانده موفق به اخذ میانگین کمتر از ۳ نگردیدند و بنابراین در این مرحله، هیچ سوالی حذف نشد. کلیه سوالات با کسب حداقل میانگین لازم به دور بعدی وارد شدند.

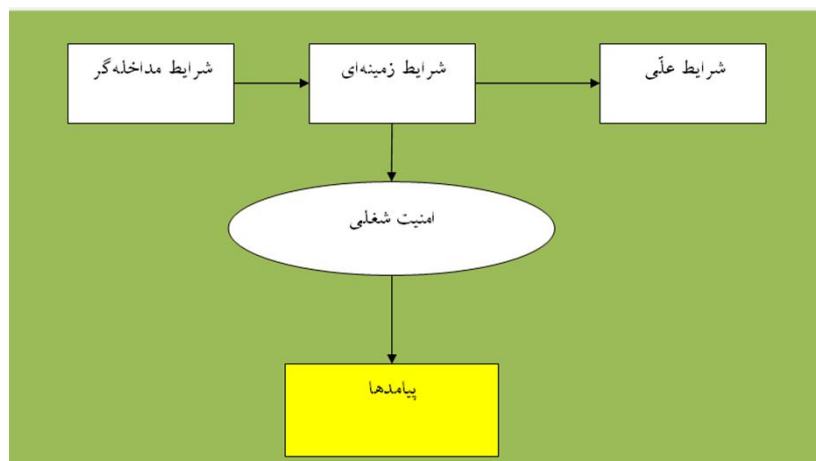
در مرحله سوم دلفی، با توزیع پرسشنامه در میان اعضا برخی سوالات که به حد متوسط نرسید و وزن کمتر از متوسط را از دید متخصصان گرفت، از پرسشنامه حذف گردید که در ادامه نشان داده شده است:

جدول ۳. سوالات به حد نصاب نرسیده در گام سوم دلفی

سوال	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
عدالت در اختصاص منابع	۴	۶	۵	۲	۱	۲.۵۲
عدالت در توزیع مسئولیت‌ها	۵	۷	۴	۲	۰	۲.۳۴
وجود ساختار پیشرو	۶	۶	۴	۲	۰	۲.۲۵
پذیرش ریسک شغلی	۳	۷	۵	۳	۰	۲.۸۸
اجرای مدیریت مشارکتی	۵	۶	۴	۲	۱	۲.۴۷
ایجاد حس تعلق	۴	۷	۵	۲	۰	۲.۲۷
حریم خصوصی محیط کار	۵	۶	۴	۳	۰	۲.۲۸

چنانچه ملاحظه می‌شود پس از حذف سه سوال که اعضا درباره آن اتفاق نظر نداشتند، اجماع به صورت کلی شکل گرفت، با این حال پژوهشگر به سبب کنترل نهایی و آگاه نمودن اعضا از نتایج برای بار چهارم پرسشنامه را در اختیار اعضای کارگروه قرار داد تا نظرات نهایی خود را اعمال نمایند و در صورتی که می‌خواهند، در پاسخ‌هایشان تجدید نظر نمایند.

با توجه به جدول نتایج دور چهارم و باقی مانده ۱۲۰ گویه، می‌توان دریافت که پس از بررسی متغیر و شاخص‌های مختلف مطالعه شده در روش دلفی و بر اساس میانگین پاسخ‌های داده شده، هر یک از متغیرها به ترتیب اهمیت بیان شده توسط اعضای کارگروه دلفی، اولویت‌بندی شده است.



شکل ۱. الگوی مناسب ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز

مدل به دست آمده در تحقیق حاضر، بر اساس مدل اولیه ارائه شده در تحقیق حاضر و با استفاده از مصاحبه‌ها و... اقتباس شده است که مدل نهایی بر اساس این مدل اولیه، جزئی‌تر شده است و مولفه‌ها و مضامین فرعی نیز به دست آورده شده‌اند.

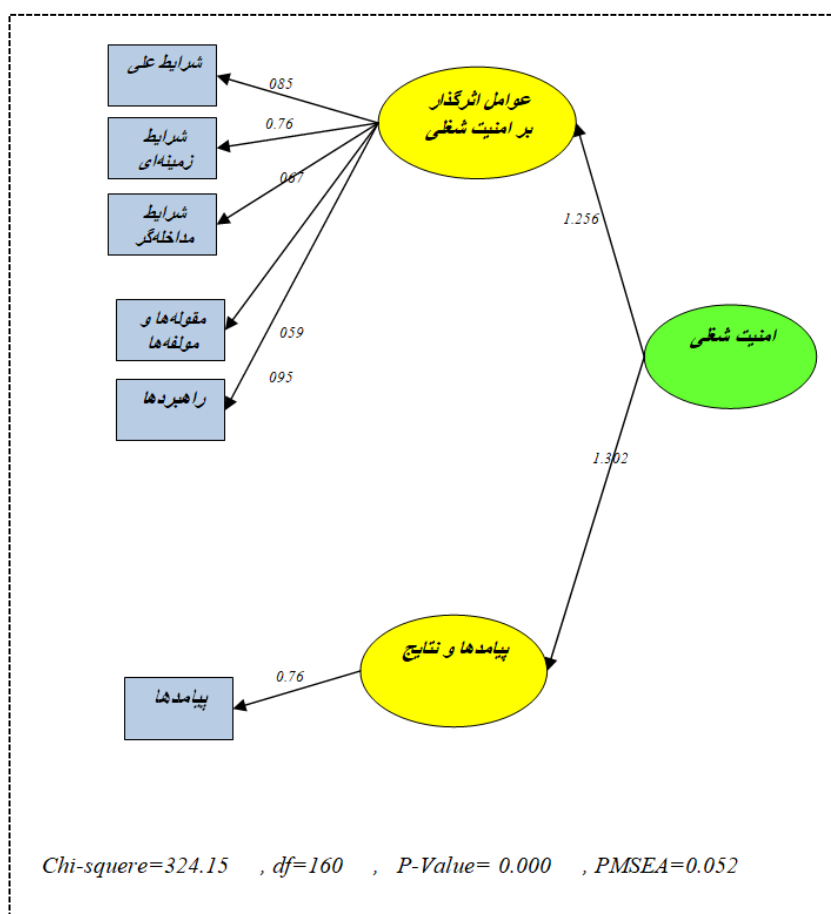
یکی دیگر از پیش‌فرض‌های انجام تحقیق به روش معادلات ساختاری بررسی همگنی واریانس‌ها در خصوص متغیرهای تحقیق می‌باشد که با استفاده از آزمون لوین انجام می‌گیرد. با توجه به سطح معناداری جدول که از ۰/۰۵ بیشتر است، می‌توان ادعا کرد که ابعاد مدل تحقیق همگن هستند.

جدول ۴. آزمون لوین برای بررسی همگنی ابعاد مدل

ابعاد مدل	آزمون لوین	سطح معناداری
عوامل اثرگذار بر امنیت شغلی	۱/۳۴	۰/۳۱۰
پیامدها و نتایج امنیت شغلی	۰/۹۷	۰/۳۲۶

مطابق جدول فوق، ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌ها در دامنه ۰.۸۲ تا ۰.۹۴ قرار دارد که اعتبار مطلوبی از خرده مقیاس‌ها را نشان می‌دهد. بنابراین این میزان نشان دهنده همسانی درونی مناسب مقیاس است.

مدل طراحی شده در نرم‌افزار برای متغیر اصلی ارتقاء امنیت شغلی با استفاده از ۲ شاخص و ۶ بعد و ۳۰ مولفه اندازه‌گیری شد. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود امنیت شغلی توسط ۲ شاخص (عوامل اثرگذار بر امنیت شغلی، پیامدها و نتایج امنیت شغلی) و ۶ بعد (شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، مقوله‌ها و مولفه‌ها، راهبردها و پیامدها) اندازه‌گیری و تبیین می‌شود.



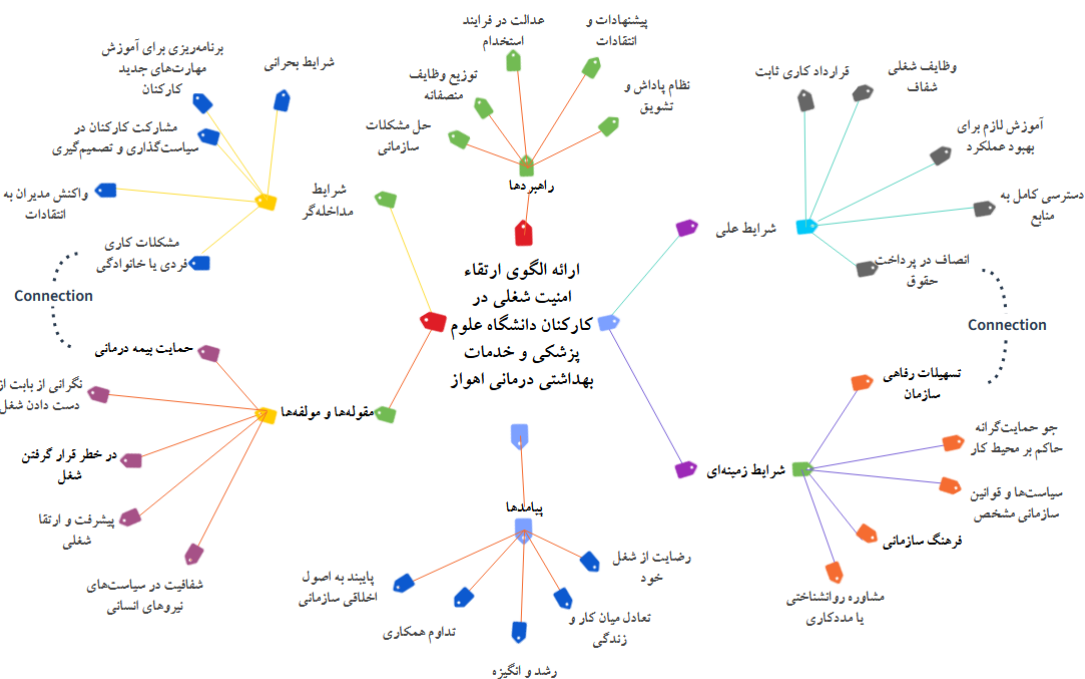
شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز

برای بیان مقبولیت مدل از شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، توکر-لويس، شاخص‌های تطبیقی و مجذور کامل استفاده شده است که نتایج به دست آمده از مدل در جدول ۷ قابل بررسی است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز

نتیجه	برازش مدل	میزان استاندارد	معادل فارسی	نوع شاخص
برازش مطلوب	۰/۹۱	۰/۹۰ <	شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت	NFI
برازش مطلوب	۰/۹۰	۰/۹۰ <	شاخص برازش نسبی	RFI
برازش مطلوب	۰/۹۳	۰/۹۰ <	شاخص برازش افزایشی	IFI
برازش مطلوب	۰/۹۲	۰/۹۰ <	شاخص برازش توکر-لوپس	TLI
برازش مطلوب	۰/۹۴	۰/۹۰ <	شاخص برازش تطبیقی	CFI
برازش مطلوب	۰/۹۱	۰/۹۰ <	شاخص نیکویی برازش	GFI
برازش مطلوب	۰/۰۵۲	۰/۰۵ >	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
برازش مطلوب	۲/۰۳	۲ >	نسبت کای دو به درجه آزادی	CMIN/DF
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۰۵ <	سطح معناداری	p – value

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های برازش تطبیقی مدل تدوین شده بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن مدل است. شاخص RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۰۳۷ و مناسب است. لذا در کل با توجه به کلیه شاخص‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است. پس از احصاء مضامین محوری، سازمان دهنده و پایه، شبکه مضامین و ارتباط بصری آن‌ها با یکدیگر، با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA ترسیم گردید. شکل ۳ نشان دهنده شبکه مضامین و خروجی نرم‌افزار مربوطه است.



شکل ۳. الگوی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی شهر اهواز

در این مرحله از پژوهش به منظور محاسبه اعتباریابی چارچوب کشف شده عوامل مؤثر بر الگوی ارتقاء امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز، از معیار اعتبارپذیری استفاده گردید. در این معیار برای بررسی اعتبار پژوهش و مضامین احصا شده از روش همسوسازی داده‌ها با شواهد نظری و پژوهشی حاصل از

منابع مختلف، استفاده شد. با عنایت به اینکه مضامین احصا شده در این پژوهش با منابع و سوابق پژوهشی بازنگاری شده همگرایی لازم را دارد که می‌توان گفت که مضامین به دست آمده پیرامون پدیده کشف شده از اعتبار لازم برخوردار است.

جدول ۶. همسوسازی مضامین پایه احصاء شده عوامل موثر بر الگوی ارتقای امنیت شغلی

ردیف	محقق	عنوان	مضامین
۱	قاضی نژاد و همکاران (۱۴۰۴)	طراحی مدل ساختار تفسیری نگرش کارکنان از لحاظ امنیت شغلی در مواجهه با بلاکچین در افق ۲۰۳۱	نگرش مثبت به آینده شغلی، سازگاری با تغییرات، شفافیت اطلاعات، مهارت‌های نرم، امکان یادگیری، استقلال شغلی
۲	قاضی نژاد و همکاران (۱۴۰۳)	طراحی مدل آینده پژوهی نگرش کارکنان بانک از لحاظ امنیت شغلی در مواجهه با بلاکچین در افق ۲۰۳۱	نگرش مثبت به آینده شغلی، ثبات در سیاست‌های سازمانی، انطباق شغل با تحصیلات، حمایت شغلی مدیریت، آموزش مستمر
۳	عباس‌زاده و همکاران (۱۴۰۲)	مدل‌سازی غنی‌سازی و ارتقای آرزوهای شغلی کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	امکان رشد تخصصی، فرصت‌های ارتقاء شغلی، انگیزه شغلی، آموزش مستمر، حمایت آموزشی از پرسنل جدید
۴	واحداسریمی و همکاران (۱۴۰۱)	ارائه الگوی کاهش تحلیل‌رنگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد فراترکیب	امنیت روانی، حمایت شغلی مدیریت، حمایت در مواقع بحران، بهداشت روان، روابط مثبت میان همکاران، کاهش استرس
۵	فیروزی و سلطانی (۱۳۹۸)	طراحی مدل ارتقاء امنیت شغلی با رویکرد استراتژی‌های فردی/سازمانی	ارتقاء امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، فرصت‌های یادگیری، حمایت مدیریت، تعادل کار-زندگی، حمایت شغلی مدیریت
۶	حاجی‌زاده‌میمندی و بنیاد (۱۳۹۸)	عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها (فراتحلیلی از تحقیقات موجود)	وجود قراردادهای پایدار، حمایت شغلی مدیریت، شفافیت وظایف، ثبات قوانین، نظام پاداش، عدالت در استخدام
۷	جوادی (۱۳۹۵)	امنیت شغلی با تاکید بر امنیت شغلی کارمندان نهادهای خصوصی‌سازی شده	اطمینان از حفظ شغل، وجود قراردادهای پایدار، امنیت مالی کارکنان، حمایت شغلی مدیریت، فرصت مشارکت در سیاست‌گذاری
۸	وانگ و همکاران (۲۰۲۴)	انعطاف‌پذیری شغلی، امنیت شغلی و سلامت روان در میان بزرگسالان شاغل در ایالات متحده	انعطاف‌پذیری در زمان کار، امنیت روانی، تعادل کار-زندگی، امکان دورکاری، بهداشت روان
۹	راجاپاکشی و چاندرااسیری (۲۰۲۳)	امنیت شغلی در صنعت پوشاک در سریلانکا: مطالعه‌ای بر روی عوامل تعیین‌کننده	رعایت توازن پرداخت حقوق، وجود قراردادهای پایدار، سلامت فیزیکی و روحی کارکنان، عدالت در توزیع پاداش، آموزش مستمر
۱۰	کالیایگینا (۲۰۲۲)	امنیت شغلی در قرن بیست و یکم: عوامل تعیین‌کننده و روندهای نوین	سازگاری با تغییرات، فرصت خلاقیت در کار، آموزش مهارت‌های نرم، مهارت حل مسئله، نگرش مثبت به آینده شغلی
۱۱	والاکین و همکاران (۲۰۲۱)	تضمین امنیت شغلی کارکنان هنگام اجرای تغییرات در شرکت: مطالعه موردی صنعت لیتوانی	حمایت شغلی مدیریت، شفافیت اطلاعات، آموزش پیشگیری از استرس، استقلال شغلی، سازگاری با تغییرات
۱۲	اسفاو و چانگ (۲۰۲۰)	ارتباط بین ناامنی شغلی و مشارکت کارکنان در محل کار	مشارکت در تصمیم‌گیری، ایجاد حس تعلق، رضایت شغلی، حمایت شغلی مدیریت
۱۳	حسین و سیف (۲۰۱۹)	امنیت شغلی معلمان و عوامل حجم کاری مؤثر بر رضایت شغلی معلمان در مولتان (جنوب پنجاب-پاکستان)	فاصله مناسب بار کاری، رضایت شغلی، تعادل کار-زندگی، برخورداری از مرخصی کافی
۱۴	جیمنز و دیادونا (۲۰۱۷)	امنیت شغلی ادراک شده و تأثیرات آن بر عملکرد شغلی: سازمان‌های اتحادیه‌ای در مقابل سازمان‌های غیراتحادیه‌ای	ارزیابی عادلانه عملکرد، رضایت شغلی، شفافیت وظایف شغلی، استقلال شغلی، نظام پاداش و تشویق

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردی قرار دارد و این عوامل در قالب شش بُعد و سی مؤلفه شناسایی شدند. در میان ابعاد علی، دو مؤلفه شفافیت وظایف شغلی و انصاف در پرداخت بیشترین تأثیر را در ارتقای امنیت شغلی داشتند که این یافته هم‌راستا با پژوهش‌های متعددی است که شفافیت در نقش‌ها و عدالت جبرانی را از پیش‌بینی‌کننده‌های قوی احساس امنیت شغلی معرفی کرده‌اند. برای نمونه، (Rahimnia et al., 2017) بیان می‌کند که وجود ابهام در نقش‌های شغلی موجب تضعیف ادراک امنیت شغلی و افزایش قصد ترک شغل می‌شود، در حالی که وضوح نقش و مشخص بودن انتظارات سازمانی، حس ثبات و اعتماد را در کارکنان تقویت می‌کند. همچنین، عدالت در پرداخت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عدالت توزیعی، در ایجاد اعتماد سازمانی و تقویت ادراک امنیت نقش دارد (Khalave & Mehdad, 2016). در پژوهش حاضر نیز مشاهده شد که کارکنانی که احساس می‌کردند نظام پرداخت بر مبنای انصاف و تناسب با عملکرد است، سطوح بالاتری از امنیت شغلی را گزارش کردند که همسو با یافته‌های (Soltani & Moghimi, 2019) درباره نقش عدالت پرداخت در افزایش بهره‌وری و کاهش ترک خدمت است.

در بعد زمینه‌ای، نتایج نشان داد که جو حمایت‌گرانه محیط کار و وجود سیاست‌های سازمانی شفاف و پایدار از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های امنیت شغلی بودند. این یافته‌ها بیانگر اهمیت بعد حمایتی و ساختاری سازمان در ایجاد احساس امنیت هستند. (Abri et al., 2021) در مدل معادلات ساختاری خود نشان داد که ادراک حمایت سازمانی می‌تواند رابطه بین امنیت شغلی و رفتارهای ایمنی را تعدیل کند و کارکنانی که حمایت بیشتری دریافت می‌کنند، حتی در شرایط نامطمئن اقتصادی نیز احساس امنیت بیشتری دارند. همچنین (Tanhaei et al., 2018) بیان می‌کند که یکی از ریشه‌های اصلی سکوت سازمانی، نبود حمایت و امنیت شغلی است و حمایت سازمانی می‌تواند مانع از بروز رفتارهای انزواگرایانه و کاهش اشتیاق شغلی شود. از این‌رو، وجود یک بستر حمایتی در سازمان و تداوم سیاست‌های کلان منابع انسانی می‌تواند به شکل معناداری از احساس ناامنی شغلی جلوگیری کند که همسو با یافته‌های (Siavoshi & Ismati-Moghaddam, 2019) درباره نقش سیاست‌های شفاف سازمانی در ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی است. در شرایط مداخله‌گر، برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌های جدید بیشترین وزن را به خود اختصاص داد و این مؤلفه به‌عنوان یکی از کلیدی‌های توانمندسازی کارکنان و افزایش تاب‌آوری آنان در برابر تغییرات شغلی شناسایی شد. این یافته هم‌راستا با پژوهش (Abbaszadeh et al., 2023) است که نشان داد غنی‌سازی شغلی و توسعه شایستگی‌های فنی و مدیریتی می‌تواند به تقویت آرزوهای شغلی و افزایش احساس ثبات در مسیر شغلی منجر شود. همچنین (Dhanpat et al., 2019) تأکید می‌کند که در محیط‌های کاری با استرس بالا مانند بیمارستان‌ها، آموزش مستمر و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای نقش اساسی در نگهداشت نیروی انسانی و کاهش ناامنی شغلی دارند. از این منظر، سازمان‌هایی که سرمایه‌گذاری بیشتری بر ارتقای مهارت‌های کارکنان انجام می‌دهند، احتمال بیشتری دارد که سطح بالاتری از امنیت شغلی و تعهد سازمانی را تجربه کنند.

در بعد راهبردی، نتایج نشان داد که نظام پاداش و تشویق، عدالت در استخدام و توجه به پیشنهادات کارکنان سه مؤلفه کلیدی در ارتقای امنیت شغلی هستند. یافته‌های (Ernes & Meilani, 2023) نیز نشان می‌دهد که نظام‌های پاداش شفاف و مبتنی بر عملکرد، از طریق افزایش رضایت شغلی، اثر غیرمستقیم مثبتی بر کاهش تمایل به ترک شغل دارند. همچنین، عدالت در فرایندهای جذب و ارتقای شغلی باعث می‌شود کارکنان چشم‌انداز مثبتی از آینده شغلی خود داشته باشند که این امر به افزایش احساس امنیت شغلی می‌انجامد (Christy & Heryjanto, 2021). توجه به نظرات کارکنان نیز به‌عنوان نشانه‌ای از مشارکت‌پذیری سازمانی، احساس تعلق و کنترل را در آنان تقویت کرده و به ارتقای امنیت شغلی کمک می‌کند؛ موضوعی که (Ghazizadeh et al., 2024) در مدل آینده‌پژوهی خود بر آن تأکید کرده است.

در نهایت، بررسی پیامدها نشان داد که ارتقای امنیت شغلی منجر به افزایش رضایت شغلی، تداوم همکاری و بهبود تعادل کار-زندگی در میان کارکنان می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های متعددی هم‌خوانی دارد که امنیت شغلی را به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روانی و رضایت از زندگی معرفی کرده‌اند. برای مثال، (Baykal, 2023) نشان داد که امنیت شغلی از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند به‌طور مستقیم رضایت از زندگی را ارتقا دهد و (Falatah et al., 2021) نیز رابطه مثبتی میان امنیت شغلی و رضایت شغلی و رابطه منفی میان امنیت شغلی و تمایل به ترک خدمت گزارش کرده است. همچنین یافته‌های (Wang et al., 2024) که

امنیت شغلی را با کاهش پربشانی روانی و اضطراب مرتبط دانست، تأیید می‌کند که ارتقای امنیت شغلی می‌تواند از طریق بهبود سلامت روانی، کیفیت عملکرد شغلی را نیز افزایش دهد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که امنیت شغلی نه تنها پیامدهای فردی مثبتی همچون افزایش رضایت و سلامت روانی دارد، بلکه پیامدهای سازمانی همچون نگهداشت نیروی انسانی و بهبود بهره‌وری را نیز به همراه دارد.

علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که امنیت شغلی یک سازه چندبعدی و پویا است که تحت تأثیر همزمان عوامل فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد. این یافته با دیدگاه (Kalyugina, 2022) همسو است که امنیت شغلی را در قرن بیست و یکم مفهومی چندوجهی و متأثر از روندهای جهانی، تغییرات اقتصادی و پیشرفت‌های فناوریانه معرفی می‌کند. همچنین، نقش تهدیدهای فناوریانه بر امنیت شغلی در مطالعات (Eshiett & Eshiett, 2024) و (Ghorbanzadeh, 2024) تأیید شده است؛ به طوری که آن‌ها نشان دادند ورود فناوری‌های نوین و هوش مصنوعی می‌تواند موجب تشدید نگرانی‌های شغلی در میان کارکنان شود و تنها از طریق توانمندسازی و بازآموزی مداوم می‌توان اثرات منفی آن را کاهش داد. این یافته‌ها بیانگر آن است که برای ارتقای امنیت شغلی، صرفاً اقدامات کوتاه‌مدت کافی نیست و سازمان‌ها باید یک رویکرد راهبردی بلندمدت مبتنی بر توسعه مستمر مهارت‌ها، شفافیت ساختاری و حمایت سازمانی اتخاذ کنند.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که امنیت شغلی می‌تواند نقش میانجی در بهبود سایر پیامدهای سازمانی ایفا کند. این یافته با دیدگاه (Maham & Bak, 2016) همخوان است که بیان می‌کند امنیت شغلی مدیران عامل می‌تواند رابطه بین مدیریت سود و عملکرد آینده را تعدیل کند، و بدین معناست که امنیت شغلی نوعی بستر روانی برای تمرکز بر اهداف بلندمدت فراهم می‌آورد. همچنین (Mondalizadeh & Javaheri, 2019) تأکید می‌کند که ناامنی شغلی یکی از عوامل کلیدی در شکل‌گیری استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت است و افزایش امنیت شغلی می‌تواند این چرخه فرسایشی را متوقف کند. بنابراین، ارتقای امنیت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، نه تنها پیامدهای روان‌شناختی مثبتی به همراه دارد بلکه به طور غیرمستقیم می‌تواند به ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و درمانی منجر شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر با بدنه وسیعی از ادبیات موجود در حوزه امنیت شغلی هم‌راستا است و تأکید می‌کند که امنیت شغلی نتیجه تعامل پیچیده بین ساختارهای سازمانی، سیاست‌های منابع انسانی و ویژگی‌های فردی است. بنابراین، برای ارتقای امنیت شغلی در سازمان‌های خدمات درمانی، باید سیاست‌های جامع و چندسطحی اتخاذ شود که همزمان بر شفافیت وظایف، عدالت جبرانی، حمایت مدیریتی، توسعه مهارت‌ها و مشارکت کارکنان تمرکز داشته باشد. چنین رویکردی می‌تواند ضمن افزایش احساس ثبات و اعتماد کارکنان، به بهبود بهره‌وری، رضایت شغلی و سلامت سازمانی نیز منجر شود.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش به محدودیت زمانی و منابع در دسترس برای گردآوری داده‌ها بازمی‌گردد؛ فرآیند گردآوری اطلاعات از کارکنان و خبرگان به دلیل مشغله‌های کاری و محدودیت‌های ناشی از الزامات بهداشتی زمان‌بر بود و این مسئله می‌توانست بر میزان پاسخ‌گویی مشارکت‌کنندگان اثرگذار باشد. همچنین، امکان تعمیم کامل نتایج به سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور محدود است، زیرا پژوهش در بستر خاص دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اهواز انجام شده و ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی خاص این محیط ممکن است بر یافته‌ها اثر گذاشته باشد. افزون بر این، استفاده از روش خودگزارشی در بخش کمی ممکن است با سوگیری پاسخ همراه باشد.

پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابهی در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شود تا امکان مقایسه الگوهای امنیت شغلی در بافت‌های فرهنگی و سازمانی گوناگون فراهم گردد. همچنین انجام پژوهش‌های طولی می‌تواند روند تغییرات امنیت شغلی و اثرات بلندمدت مداخلات منابع انسانی را آشکار سازد. بررسی نقش متغیرهای میانجی همچون حمایت سازمانی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین عوامل علی و پیامدهای امنیت شغلی نیز می‌تواند به غنای نظری این حوزه کمک کند. به علاوه، استفاده از طرح‌های آزمایشی برای سنجش اثربخشی برنامه‌های ارتقای امنیت شغلی پیشنهاد می‌شود.

پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، مازول‌های «شفافیت شغلی» را در سامانه‌های منابع انسانی پیاده‌سازی کنند تا مسیر ارتقا، وظایف و معیارهای ارزیابی برای کارکنان روشن شود. طراحی نظام پاداش ترکیبی شامل پاداش مالی، فرصت‌های توسعه و تقدیر رسمی می‌تواند احساس امنیت و انگیزه را تقویت کند. ایجاد بسترهای گفت‌وگوی مستمر میان مدیران و کارکنان برای دریافت بازخورد، و نیز برگزاری دوره‌های سالانه بازآموزی و ارتقای مهارت، از دیگر اقدامات مؤثر برای افزایش امنیت

شغلی است. همچنین پیشنهاد می‌شود سیاست‌های کلان منابع انسانی به صورت شفاف در پورتال داخلی منتشر و به طور منظم به‌روزرسانی شوند تا حس پیش‌بینی‌پذیری و ثبات در سازمان تقویت گردد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

Job security has long been regarded as a foundational pillar of human resource management systems, exerting a profound influence on employee motivation, organizational commitment, and productivity. This significance becomes even more pronounced in academic and healthcare organizations, where the dynamic nature of work, the necessity for specialized expertise, and the responsibility to respond rapidly to the evolving needs of society place considerable demands on employees. In such settings, job security functions not merely as an economic guarantee but as a psychological resource that shields employees from stress and fosters engagement and organizational loyalty (Ahmadi, 2023). However, global trends such as privatization, temporary employment contracts, and organizational restructuring have substantially eroded the traditional foundations of job security, particularly within public and service-oriented institutions. The literature indicates that declining job security is strongly associated with adverse outcomes such as diminished job satisfaction, heightened occupational stress, lower service quality, and increased turnover intention (Christy & Heryjanto, 2021).

The challenges surrounding job security are compounded in contexts such as universities of medical sciences, where employees simultaneously shoulder educational, research, and clinical responsibilities. The multidimensional pressures of this environment intensify the psychological and operational risks associated with job insecurity. Prior research underscores that



perceptions of job insecurity can undermine employee motivation and engagement, which in turn threatens the quality of services and overall organizational effectiveness (Siavoshi & Ismati-Moghaddam, 2019). Conversely, job security enhances psychological capital, including optimism, resilience, and hope, and has been found to directly improve life satisfaction and work performance (Baykal, 2023). Several studies have confirmed that job security is one of the strongest predictors of job satisfaction, mental well-being, and retention (Ernes & Meilani, 2023; Falatah et al., 2021).

The determinants of job security are multifaceted, encompassing individual characteristics, organizational structures, and external environmental conditions. Factors such as role clarity, fairness in compensation, managerial support, participation in decision-making, opportunities for career advancement, and stable organizational policies are consistently identified as key predictors of job security (Abri et al., 2021; Soltani & Moghimi, 2019). Moreover, organizational justice and adherence to psychological contracts are fundamental to fostering organizational trust, which is indispensable for employees' sense of security (Khalave & Mehdad, 2016). Job security is also strongly correlated with organizational commitment, work engagement, and employee productivity (Rahimnia et al., 2017; Tanhaei et al., 2018).

Importantly, job security is not a static construct; it is continuously redefined in response to environmental changes. Globalization, technological progress, and rapid labor market shifts have disrupted traditional notions of secure employment, rendering job security a complex and context-dependent phenomenon (Kalyugina, 2022). Emerging technologies and artificial intelligence (AI) present both opportunities and threats to job security: while they can enhance efficiency and reduce workload, they also fuel concerns about job displacement and skill obsolescence (Eshiett & Eshiett, 2024; Ghorbanzadeh, 2024). As such, organizations must not only embrace technological innovation but also invest in reskilling, continuous learning, and psychological support to sustain employee security perceptions.

International evidence underscores the protective role of job security in mental health outcomes. A large-scale study of 18,144 working adults in the United States revealed that higher job security was significantly associated with lower risks of psychological distress and anxiety, suggesting that workplace policies aimed at bolstering job security may mitigate work-related stress and enhance mental health (Wang et al., 2024). Similarly, research in the Sri Lankan apparel industry identified governmental policies, skill levels, and employment status as significant predictors of job security, whereas collective bargaining and work environment factors were not statistically significant (Rajapakshe & Chandrasiri, 2023). These findings affirm that job security is a multidimensional and context-sensitive construct shaped by macro-level structures, organizational policies, and individual attributes.

In the Iranian context, studies have highlighted the role of job enrichment, career path development, and skills enhancement in strengthening employees' job security (Abbaszadeh et al., 2023). Conversely, job stress and insecurity have been shown to be primary drivers of turnover intention among service staff such as lifeguards (Mondalizadeh & Javaheri, 2019). Evidence also suggests that job security functions as a mediating mechanism linking performance management, organizational trust, and productivity, while reducing organizational silence through the reinforcement of organizational justice frameworks (Dhanpat et al., 2019; Maham & Bak Mohammadi, 2016). These studies collectively emphasize that job security is not merely an economic necessity but also a psychological and social imperative, and its absence can severely erode employees' mental health, motivation, and sense of belonging.

Moreover, perceived job insecurity undermines organizational citizenship behaviors and elevates turnover intention (Ernes & Meilani, 2023; Siavoshi & Ismati-Moghaddam, 2019). It also undermines social capital development within organizations,



which can render human resource development programs ineffective in low-security environments (Ghazizadeh et al., 2024, 2025). Therefore, developing localized models for enhancing job security—particularly in sensitive and knowledge-intensive institutions like universities of medical sciences—is essential. These organizations face unique environmental pressures, resource constraints, rapid policy shifts, and heightened societal expectations, all of which intensify job insecurity. Against this backdrop, the present study aimed to design a comprehensive and contextually grounded model for enhancing job security among employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services, integrating causal, contextual, intervening, and strategic factors to improve both employee well-being and organizational resilience.

Methods and Materials

This study adopted an exploratory mixed-method design rooted in a grounded theory approach. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with 18 subject-matter experts and senior managers who had at least five years of experience in human resource management and job security within the health system. Participants were selected through purposive sampling until theoretical saturation was reached. The interview data were analyzed using thematic framework analysis to identify key categories and subthemes related to job security.

Based on the qualitative findings, a structured questionnaire was developed and administered to 400 employees of Ahvaz University of Medical Sciences and Health Services who met the inclusion criteria. The quantitative phase followed a descriptive-survey design, and data were analyzed using structural equation modeling (SEM) through SPSS. The reliability of the questionnaire was confirmed through Cronbach's alpha ($\alpha = 0.893$), and its content validity was verified using CVR indices as approved by subject experts. Goodness-of-fit indices were applied to assess the validity and fitness of the proposed model.

Findings

The analysis revealed that the proposed job security enhancement model consisted of two main indicators (influencing factors and outcomes), six dimensions, and thirty components. Within the causal conditions, job task clarity and fairness in salary payment exerted the strongest effects on perceived job security. Under the contextual conditions, a supportive work environment and well-defined organizational policies emerged as the most salient predictors.

Among the intervening conditions, structured planning for training and developing new skills received the highest weight. In the strategic dimension, three elements stood out as critical: a transparent reward and incentive system, fairness in recruitment processes, and systematic consideration of employees' suggestions.

The model evaluation also identified key outcomes of enhanced job security, which included increased job satisfaction, improved employee retention, and better work–life balance. Confirmatory factor analysis supported the model structure, and all fit indices (e.g., Bentler-Bonett normed fit index, Tucker-Lewis index, comparative fit index) exceeded the recommended threshold of 0.90. The RMSEA value was 0.037, indicating an excellent model fit.

Discussion and Conclusion

The findings underscore that job security is a multidimensional construct shaped by the interaction of organizational, managerial, and individual factors. The strong influence of job task clarity and fairness in compensation on job security aligns with prior evidence that role ambiguity and perceived pay inequity are among the strongest antecedents of job insecurity. Clear role expectations enhance trust and psychological safety, while equitable compensation strengthens perceptions of organizational justice, which in turn fosters job security.

The prominent role of supportive organizational climate and policy stability in this study also reinforces previous research suggesting that organizational support acts as a buffer against job insecurity. Stable HR policies and consistent managerial



practices reduce uncertainty and help employees develop long-term expectations about their employment, which is critical in volatile contexts such as healthcare.

The high weight of continuous skill development as an intervening factor highlights the importance of employee empowerment and adaptability. Investing in employee training enhances their employability and confidence, mitigating the fear of job loss, especially in environments undergoing technological and structural changes. This finding also resonates with contemporary models that conceptualize job security as partly self-regulated through continuous learning and competence building.

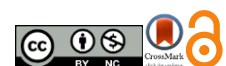
Furthermore, the strategic dimension—particularly the role of reward systems, fair recruitment, and participatory mechanisms—illustrates that job security is not solely determined by contractual guarantees but also by perceived organizational fairness and inclusiveness. Employees who experience transparent performance-based rewards, fair career advancement opportunities, and active involvement in decision-making are more likely to feel secure and committed to their organization.

Finally, the study confirmed that enhanced job security translates into tangible organizational outcomes, including improved job satisfaction, higher retention, and healthier work–life balance. These outcomes reinforce the view that job security is not just an employee welfare concern but a strategic lever for organizational sustainability and service quality, especially in critical sectors like healthcare.

Overall, this study contributes to the literature by providing a localized, empirically validated model for enhancing job security tailored to the context of universities of medical sciences in Iran. By integrating structural, cultural, and psychological elements, the model offers practical guidance for HR policymakers aiming to build stable, supportive, and high-performing work environments. Future implementation of this model could strengthen organizational resilience, reduce turnover, and enhance both employee well-being and service delivery across the healthcare sector.

References

- Abbaszadeh, L., Mohramzadeh, M., & Abbaszadeh Sohron, Y. (2023). Modeling enrichment and enhancement of the career aspirations of university and higher education institution employees. *Social Development*, 18(2), 133-158. https://qjssd.scu.ac.ir/article_18950.html
- Abri, M., Vosoughi, S., Abolghasemi, J., Rahimi, J., & Ebrahimi, H. (2021). The effect of job security on safety behaviour with the moderating role of salary: a structural equation model. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1732-1737. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1929697>
- Ahmadi, M. (2023). Job security and its role in organizational behavior and job satisfaction of employees. Proceedings of the Eighth International Conference on Management, Psychology, and Human Sciences with a Sustainable Development Approach, Tehran. <https://civilica.com/doc/2006807/>
- Baykal, E. (2023). Boosting Life Satisfaction Through Psychological Capital in the Presence of Job Security: A Case Study of Turkey. *Sustainability*, 15(18), 13627. <https://doi.org/10.3390/su151813627>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Effects of job insecurity, work stress, and work-family conflict on turnover intention with burnout as a mediating variable (Empirical study: Employees of XYZ company in Central Jakarta). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149-184. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2882>
- Dhanpat, N., Manakana, T., Mbazaza, J., Mokone, D., & Mtongana, B. (2019). Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-10-2018-0311>
- Ernes, C., & Meilani, Y. F. C. P. (2023). The Effect of Job Security and Burnout on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(1), 79-90. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/50792>
- Eshiett, I. O., & Eshiett, O. E. (2024). Artificial Intelligence Marketing and Customer Satisfaction: An Employee Job Security Threat Review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 446-456. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.2655>
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of nursing management*, 29(6), 1578-1586. <https://doi.org/10.1111/jonm.13279>



- Ghazizadeh, S., Darvish, H., & Mahmoudi Miman, M. (2024). Designing a foresight model for employees' attitudes toward job security in the face of blockchain by 2031. *Asset Management and Financial Supply*, 12(3), 1-22. https://amf.ui.ac.ir/article_28417.html
- Ghazizadeh, S., Darvish, H., & Mahmoudi Miman, M. (2025). Designing a structural interpretative model of employees' attitudes toward job security in the context of blockchain by 2031. *Public Organization Management*, 13(2), 109-130. https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_11298.html
- Ghorbanzadeh, D. (2024). Role of Innovative Behaviour as a Missing Linchpin in Artificial Intelligence Adoption to Enhancing Job Security and Job Performance. *Systems Research and Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1002/sres.3076>
- Kalyugina, S. (2022). Job security in the 21st century: Determining factors and novel trends. *E3s Web of Conferences*, 301, 03006. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202230103006>
- Khalave, E., & Mehdad, A. (2016). Predicting of Perceived Job Security & Organizational Trust through Ethical Leadership & Adherence to Psychological Contract. *Ethics in Science and Technology*, 10(4), 37-44. https://jontoe.alzahra.ac.ir/mobile/article_6272.html?lang=en
- Maham, K., & Bak Mohammadi, S. (2016). The relationship between earnings management, current performance, and future performance with CEO job security. *Financial Accounting and Auditing Research*, 8(29), 19-38. <https://sid.ir/paper/198147/fa>
- Mondalizadeh, Z., & Javaheri, S. (2019). The effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguards due to the job satisfaction. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 6(2), 117-129. <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.47015.1964>
- Rahimnia, F., Nosrati, S., & Eslami, G. (2017). Investigating effects of job security and autonomy on intention to quit through the mediating role of job embeddedness in public organizations. *Journal of Public Administration*, 9(2), 333-357. <https://doi.org/10.22059/jjpa.2017.242169.2097>
- Rajapakshe, W., & Chandrasiri, T. G. S. D. (2023). Job security in the apparel industry in Sri Lanka. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 17(2), 165-196. <https://doi.org/10.13169/workorglabogjob.17.2.0165>
- Siavoshi, M., & Ismati-Moghaddam, M. (2019). Investigating the impact of job insecurity on the dimensions of organizational citizenship behavior (Case study: The Ninth Hunting Base of the Islamic Republic of Iran Air Force). *Human Resource Management and Support Development Quarterly*, 14(51), 1-22. <https://www.magiran.com/paper/2004191>
- Soltani, H., & Moghimi, N. (2019). Explaining the relationship between job security and competitive advantages with employee productivity among female employees in Aseman Airlines. *Women and Society Scientific-Research Quarterly*, 10(2), 19-38. https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_3555.html
- Tanhaei, M. H., Nasre Esfahani, A., Nilipour tabatabaei, S. A., & Akhavan Sarraf, A. R. (2018). Recreation of Antecedents and Consequences of Employees' Organizational Silence Case Study: Isfahan Municipality. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 147-166. <https://doi.org/10.22108/jas.2018.107632.1220>
- Wang, M. L., Narcisse, M. R., Togher, K., & McElfish, P. A. (2024). Job flexibility, job security, and mental health among US working adults. *JAMA Network Open*, 7(3), e243439. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.3439>

