

بررسی تاثیر مدیریت ایمنی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در بین کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین

فرامرز ماله میر چگینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت ایمنی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در بین کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین می باشد. رویکرد پژوهش حاضر از نوع کمی است. این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین بودند که تعداد آنها ۱۰۵ نفر می باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیریت ایمنی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر گذار است. همچنین عملکرد سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت می توان اینگونه بیان نمود که تعهد سازمانی واسطه ای مناسب در زمینه تاثیر گذاری مدیریت ایمنی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی می باشد.

واژگان کلیدی

مدیریت ایمنی، انگیزه کارکنان، عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مهندسی HSE، گرایش مدیریت ایمنی. نویسنده مسئول. (f.m.chegini125@gmail.com)

مقدمه

سازمان‌های امروزی برای آمادگی در برابر تغییرات گسترده در آینده و دست‌یابی به عملکرد بهتر سازمانی و کسب مزیت رقابتی به مدیریت اثربخش دانش سازمانی نیاز دارند. تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین اقدامات در راستای مدیریت اثربخش دانش در سازمان‌ها است. در قرن ۲۱ که به قرن دانش مشهور است، رقابت دائمی در فضای عدم اطمینان همراه با نوآوری‌های فناوری، با شدت بیشتری همراه است (Gunday et al., 2021) این شرایط نیاز به اصلاحات اساسی در چشم‌انداز راهبردی سازمان‌ها را بیش از پیش الزامی کرده و در فضای رقابت جهانی سازمان‌ها را برای جست‌وجوی مزیت رقابتی، به منظور رشد و یا حتی بقا، در این محیط پویا برانگیخته است (Jimenez, Sanz-Valle, 2021) سازمان‌ها برای دست‌یابی به عملکرد بهتر در محیط متلاطم کنونی، باید از منابع خود حداکثر استفاده را ببرند. دراکر (۲۰۰۱) نیروی انسانی سازمان‌ها را مهم‌ترین منبع برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد می‌داند؛ همچنین تسهیم دانش می‌تواند باعث ایجاد دانش جدید و افزایش توانایی نوآوری و عملکرد سازمانی شود. (Zand, 2017)

عملکرد، مفهومی چندبعدی است که وضعیت سازمان را نسبت به رقبای مشخص می‌کند. عملکرد سازمانی، فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. عملکرد سازمانی به بهره‌گیری بهینه از منابع، ظرفیت‌ها و فرصت‌ها برای تحقق کارایی و اثربخشی اشاره دارد (شیرازی، ۱۳۹۱). نوآوری در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است (Dahlander, Gann, 2020)؛ زیرا شرکت‌ها، از جمله شرکت‌های کوچک و متوسط، برای نوآوری مداوم در فرآیندها، محصولات و خدمات، باید به اطلاعات خارجی و همکاری‌های پژوهشی وابسته باشند و مزیت‌های رقابتی را نسبت به رقبای افزایش دهند (Popa et al., 2017). نوآوری باز به یک چارچوب شناختی برای شرکت‌های متوسط برای تولید درآمد حاصل از فرآیند و نوآوری محصول از طریق استفاده هدفمند از ورود و خروج دانش برای پیگیری سریع نوآوری اشاره دارد. علاوه بر این، نوآوری باز شامل شناسایی هویت داخلی، انتخاب، استفاده و داخلی‌سازی ایده‌های جدید است که از محیط خارجی به شرکت‌ها منتقل می‌شود و تجاری‌سازی خارج از کشور شامل ایده‌های توسعه یافته داخلی به محیط خارجی شرکت‌ها است (Chesbrough, 2018).

چندین ویژگی از ویژگی کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباط دارند و حتی ممکن است توانایی انجام شغل را نیز تحت تأثیر قرار دهند در بیشتر مواقع تفکیک اثرهای انگیزشی در عملکرد سازمانی مشکل است به عنوان مثال، افراد با سطح توانایی بالا سطح بالایی از انگیزش را دارا هستند همزمان با اینکه توانایی‌هایشان به عملکرد خوب و تشویق منجر می‌شود، انگیزش آنها برای عملکرد نیز بالا می‌رود افراد با توانایی بالا ممکن است به دلیل برخوردار بودن از مهارت بالا، یا تلاش بیشتر و یا هر دو عملکرد بهتری داشته باشند. توانایی شناختی (استدلال ریاضی و کلامی) عملکرد سازمانی را در بسیاری از مشاغل پیش‌بینی می‌کند در اینجا «پنج ویژگی شخصیتی عمده» مورد بررسی قرار می‌گیرند که بسیاری از محققان معتقدند که این‌ها ابعاد عمده شخصیت انسانها را تشکیل می‌دهند (شکرکن و همکاران؛ ۱۳۹۰)

حیطه توصیف برونگرایی حراف، خوداعمال، اجتماعی ثبات پذیر هیجانی مضطرب، افسرده، غمگین، نگران توافق پذیری قابل انعطاف، اهمال همکاری، مؤدب وظیفه شناسی سخت کوش، دارای انگیزه موفقیت، مسئولیت پذیر، قابل اتکاء پذیری تجارب باهوش، کنجکاو، اهل تخیل، دارای ذهن باز دو فرا تحلیل، ارتباط بین هر کدام از این پنج حیطه و عملکرد شغلی را خلاصه کرده‌اند. به طور کلی این دو مطالعه نتیجه می‌گیرند که شخصیت با عملکرد سازمانی در ارتباط است. بارک و مانن وظیفه شناسی را به عنوان قوی ترین همبستگی با عملکرد سازمانی یافتند، در حالی که تت و همکاران توافق پذیری را به عنوان قوی ترین همبستگی با عملکرد شغلی شناسایی کردند. علاوه بر آن بارک و مانن کشف کردند که حیطه های شخصیتی خاصی برای بعضی از مشاغل خاص نسبت به مشاغل دیگر ارتباط بیشتری با عملکرد سازمانی دارند. این مطالعات به طور کلی شواهدی در اهمیت شخصیت به عنوان عامل تعیین کننده در عملکرد سازمانی فراهم آورده اند اگرچه بین میانگین ها، بزرگ نیست (Levitt, March, 2018).

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند این مسأله برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی آنها را فراهم می آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی، جالبترین نکته برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود. عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه ای از رفتارها مشخص می‌شود بنابراین عملکرد شغلی یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده اند برای بیان آن مورد استفاده قرار می‌گیرد. سازمان آتش نشانی با مشکلاتی مواجه است و کار کردن در این سازمان با فشارهای زیادی همراه است در این راستا کارکنان این سازمان به دلیل روبرویی با مشکلات و فشارهای زیادی که از لحاظ روحی و روانی در این سازمان روبرو هستند تمایل به ترک این سازمان را دارند. در این راستا بررسی تمایل به ترک این سازمان در بین کارکنان آن دارای اهمیت زیادی بوده و به دلیل اینکه این سازمان نقش محیطی در جامعه داشته و در تمام سوانح نقش کلیدی ایفا می‌نماید. در این راستا در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق است که آیا مدیریت ایمنی و انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در بین کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر گذار است؟

روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و نیز از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. مطالعه توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی های متغیرهای یک موقعیت صورت می‌گیرد و هدف مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه هایی از پدیده مورد نظر و با دیدگاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایر آن. تحقیق کاربردی تلاشی برای

پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. جامعه آماری تحقیق کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین که ۴۵ نفر می‌باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شد. با توجه به اینکه در این تحقیق به بررسی مدل مفهومی در زمینه تاثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر با توجه به نقش میانجی متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفته است بنابراین برای استفاده از نرم افزار باید داده‌های جمع آوری شده را وارد نرم افزار نموده و اگر داده‌ها نرمال باشند باید برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss استفاده شود و اگر متغیرهای تحقیق نرمال نباشند باید از نرم افزار PLS استفاده گردد.

یافته‌های تحقیق

ابتدا باید اقدام به بررسی امار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق پرداخت که به شرح زیر می‌باشد.

توصیف کمی متغیر مدیریت ایمنی

برای سنجش متغیر مدیریت ایمنی از ۱۰ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر مدیریت ایمنی

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۳۱	۰/۹۱۴	۳/۵۰	۴	-۰/۱۴۳	-۰/۷۵۲	۱	۵

با توجه به جدول بالا میانگین مدیریت ایمنی برابر با ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۹۱۴ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان مدیریت ایمنی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میان برابر با (۳/۵۰) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر مدیریت ایمنی امتیاز ۴ را داده‌اند. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۱۴۳) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (-۰/۷۵۲) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه‌تر از توزیع نرمال می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر انگیزه کارکنان

برای سنجش متغیر انگیزه کارکنان از ۹ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۲- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر انگیزه کارکنان

میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۴۳	۰/۸۵۳	۳/۵۰	۳	-۰/۲۸۹	-۰/۶۷۳	۱	۵

با توجه به جدول بالا میانگین انگیزه کارکنان برابر با $3/43$ با انحراف معیار $0/853$ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان انگیزه کارکنان بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با $(3/50)$ می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر انگیزه کارکنان امتیاز $3/75$ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر $(-0/289)$ نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی $(-0/673)$ به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر عملکرد سازمانی

برای سنجش متغیر عملکرد سازمانی از ۸ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۳-مقادیر توصیفی در خصوص متغیر عملکرد سازمانی

میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۴۲	۰/۷۸۳	۳/۵	۴	-۰/۱۱۹	-۰/۲۴۵	۱	۵

با توجه به جدول بالا میانگین عملکرد سازمانی برابر با $3/42$ با انحراف معیار $0/783$ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان عملکرد سازمانی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با $(3/5)$ می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر عملکرد سازمانی امتیاز ۴ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر $(-0/119)$ (نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی $(-0/245)$ به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه تر از توزیع نرمال می باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر تعهد سازمانی

برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از ۷ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۴-مقادیر توصیفی در خصوص متغیر تعهد سازمانی

میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۵۹	۰/۷۷۵	۳/۵۳	۴	-۰/۲۳۷	-۰/۳۵۹	۱	۵

با توجه به جدول بالا میانگین تعهد سازمانی برابر با $3/59$ با انحراف معیار $0/775$ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان تعهد سازمانی بیشتر از مقدار متوسط (3) است. مقدار میانه برابر با ($3/53$) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (4) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر تعهد سازمانی امتیاز 4 را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر ($-0/237$) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی ($-0/359$) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با 1 و 5 است.

بررسی نرمال بودن متغیرها

از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده ها نهاده شده است:

داده ها دارای توزیع نرمال هستند: H_0

داده ها دارای توزیع نرمال نیستند: H_1

با توجه به جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون ($0/05$) باشد توزیع داده ها نرمال می باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت ایمنی	۴۵	۳/۳۱	۰/۹۱۴	۱/۹۲۱	۰/۰۰۱	نرمال نیست
انگیزه کارکنان	۴۵	۳/۴۳	۰/۸۵۳	۱/۵۲۶	۰/۰۰۹	نرمال نیست
عملکرد سازمانی	۴۵	۳/۴۲	۰/۷۸۳	۰/۹۸۷	۰/۲۹۵	نرمال است
تعهد سازمانی	۴۵	۳/۵۹	۰/۷۷۵	۱/۷۹۹	۰/۰۰۳	نرمال نیست

همانطور که از داده های جدول بالا مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بجز متغیر عملکرد سازمانی کوچکتر از مقدار $0/05$ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر بجز متغیر عملکرد سازمانی دارای توزیع غیر نرمال می باشند. همچنین سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر نوآوری بزرگتر از مقدار $0/05$ است. در نتیجه متغیر عملکرد سازمانی دارای توزیع نرمال می باشد؛ بنابراین نمی توان از نرم افزار Lisrel استفاده نمود و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Pls Smart استفاده نمودیم.

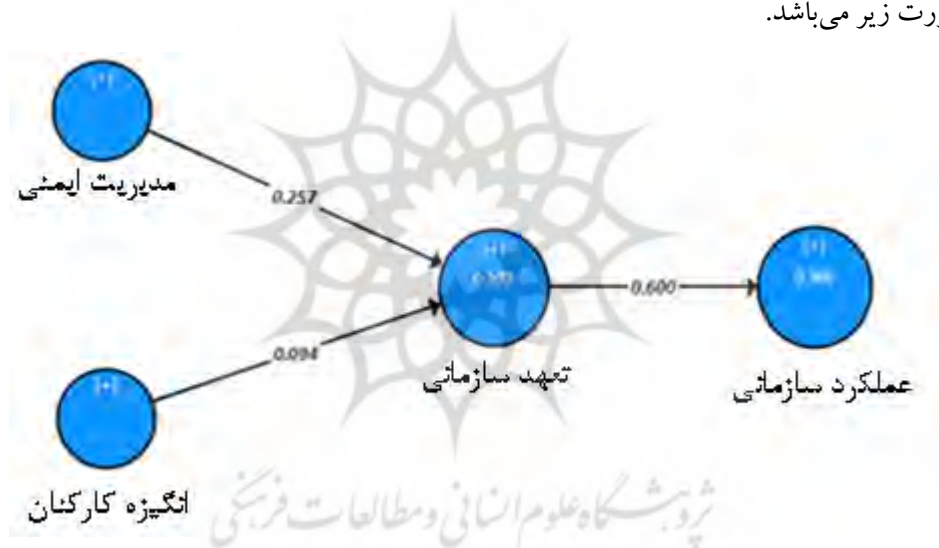
جدول ۶- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخصها	مدیریت ایمنی	انگیزه کارکنان	عملکرد سازمانی	تعهد سازمانی
مدیریت ایمنی	۰,۸۴۷			
انگیزه کارکنان	۰,۵۴۳	۰,۷۶۸		
عملکرد سازمانی	۰,۵۲۴	۰,۴۳۴	۰,۸۴۳	
تعهد سازمانی	۰,۶۴۰	۰,۵۲۲	۰,۶۴۶	۰,۸۵۹

همانطور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

آزمون مدل ساختاری پژوهش

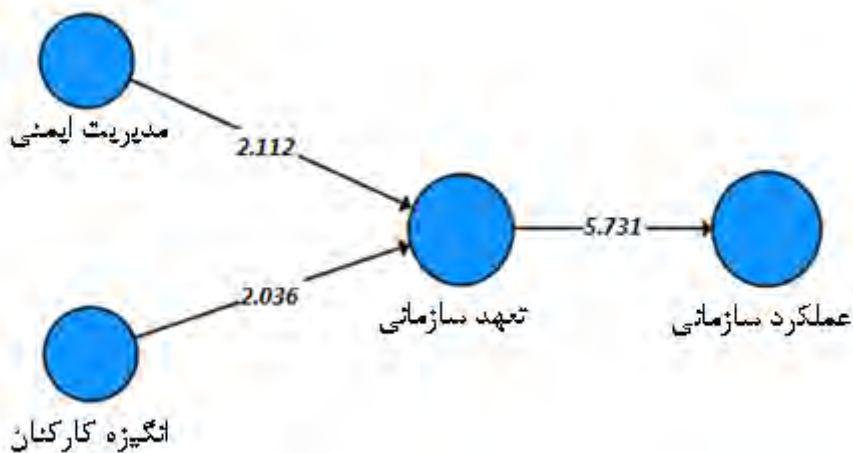
پس از بررسی مدل اندازه گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

^۱ Bootstrapping



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۷- نتایج معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

نتیجه	مقدار R^2	متغیر
قوی	۰/۵۹۰	تعهد سازمانی
متوسط	۰/۳۶۰	عملکرد سازمانی

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۸- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

نتیجه	مقدار Q^2	متغیر
قوی	۰/۴۱۳	تعهد سازمانی
متوسط	۰/۲۵۶	عملکرد سازمانی

جدول ۹- میزان cummunality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	cummunality	R^2
تعهد سازمانی	۰/۳۹۱	۰/۵۹۰
عملکرد سازمانی	۰/۴۴۱	۰/۳۶۰
مدیریت ایمنی	۰/۳۳۲	---
انگیزه کارکنان	۰/۴۶۱	---
میانگین	۰/۴۰۷	۰/۴۶۴

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{0.407 \times 0.464} = 0.434$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول بالا، مقدار ۰/۴۳۴ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درون زای مدل دارد.

نتیجه گیری

در این بخش به بررسی فرضیه های تحقیق می پردازیم.

فرضیه اول: مدیریت ایمنی بر تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر مدیریت ایمنی و تعهد سازمانی برابر (۲/۱۱۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری مدیریت ایمنی بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۷) است و میزان تاثیر مثبت متغیر مدیریت ایمنی بر تعهد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت ایمنی، موجب افزایش ۰/۲۵۷ واحدی در تعهد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که مدیریت ایمنی بر تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: انگیزه کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر انگیزه کارکنان و تعهد سازمانی برابر (۲/۰۳۶) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری انگیزه کارکنان بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۰۹۴) است و میزان تاثیر مثبت متغیر انگیزه کارکنان بر تعهد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در انگیزه کارکنان، موجب افزایش ۰/۰۹۴ واحدی در تعهد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که انگیزه کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تأثیر می‌گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی‌داری بین متغیر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی برابر (۵/۷۳۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تأثیر گذاری تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۰۰) است و میزان تأثیر مثبت متغیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۶۰۰ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که انگیزه کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه چهارم: تعهد سازمانی واسطه تأثیر گذاری مدیریت ایمنی بر عملکرد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین است.

با توجه به اینکه آماره معنی‌داری بین متغیر مدیریت ایمنی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی برابر (۸/۰۳۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تأثیر گذاری میان مدیریت ایمنی بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۱۶۸) است و میزان تأثیر مثبت متغیر مدیریت ایمنی بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت ایمنی با متغیر واسطه تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۱۶۸ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که مدیریت ایمنی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه پنجم: تعهد سازمانی واسطه تأثیر گذاری انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین است.

با توجه به اینکه آماره معنی‌داری بین متغیر انگیزه کارکنان، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی برابر (۱۰/۲۴۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تأثیر گذاری انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۴۲۷) است و میزان تأثیر مثبت متغیر انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شیوه‌های انگیزه کارکنان با متغیر واسطه تعهد سازمانی، موجب افزایش ۰/۴۲۷ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که انگیزه کارکنان بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین تأثیر مستقیم دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان پیشنهاد نمود که برای بالابردن سطح دانش و شیوه‌های اشتراک گذاری آن در بین کارکنان باید شرایطی در شرکت خود ایجاد نمایند تا به کمک آن به پیشبرد اهداف سازمانی و بالابردن روحیه همکاری بین پرسنل خود بیفزایند. می‌توان پیشنهاد نمود تا با ایجاد فضایی مناسب برای اشتراک گذاشتن دانش باعث

بالا بردن سطح نوآوری و وفاداری کارکنان به سازمان شوند. پیشنهاد می شود که با ارزیابی عملکرد کارکنان باعث بالا بردن سطح یادگیری سازمانی کارکنان شوند تا با این روش بتوانند بر سطح نوآوری آنها افزوده و به کمک آن بر پیشبرد اهداف شرکت خود دست یابند. پیشنهاد نمی شود که وقتی کارکنان با رضایت تمام و حس امنیت خاطر با اشتیاق بیشتر اقدام به انجام کارهای خود نموده باعث بالا رفتن سطح نوآوری رد بین کارکنان و همچنین بهبود عملکرد سازمانی آنها می گردد.

منابع

شکرکن، امیر اشکان، رئیسی، پوران و کاظمینی، نسیم، ۱۳۹۰، رابطه هوش هیجانی با فشار و عملکرد مدیران ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از طریق تحلیل مسیر، فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه، سال بیستم، شماره ۳ و ۴، ۷-۱۵.

شیرازی، علیرضا، ۱۳۹۱، رفتار سازمانی تئوری و عمل. تهران: انتشارات سمت.

- Chesbrough, H. W. (2018). Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Dahlander, L., & Gann, D. M. (2020). How open is innovation? *Research Policy*, 39(6), 699–709.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., and Alpkan, K. (2021). Effects of innovation types on firm performance. *Int. J. Production Economics*, 13(3), 662- 676^۲
- Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2021). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- Levitt, B., March, JG. (2018). Organizational Learning, *Annual Review Sociology*, 14, 319–40.
- Popa, S., Soto-Acosta, P., & Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 134–142.
- Zand R.S. 2017. Servant leadership and public managers. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of philosophy in organizational leadership. Regent University.

Investigating the impact of safety management and employee motivation on organizational performance with regard to the mediating role of organizational commitment among fire department employees of Mohammadih Qazvin

Faramarz Malehmir Chegini¹

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/08/24

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of safety management and employee motivation on organizational performance with regard to the mediating role of organizational commitment among the fire department employees of Qazvin. The approach of the current research is quantitative. This research is based on the purpose of the applied type and in terms of its nature, it is a descriptive-survey type. The statistical population of this research was the fire department employees of Qazvin Mohammadiyah, whose number is 105. Due to the small size of the statistical population, the census method was used for sampling. Research data was analyzed using SmartPLS software. The research results show that safety management and employee motivation have an impact on organizational performance and organizational commitment. Also, organizational performance has a positive and significant effect on organizational commitment, and finally, it can be stated that organizational commitment is a suitable mediator in the field of influencing safety management and employee motivation on organizational performance.

Keywords

Safety management, employee motivation, organizational performance, organizational commitment

1. Master of Hse Engineering, Safety Management, Responsible author. (f.m.chegini125@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی