

نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با

توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت

علی اکبر وحیدی^۱، مجید برزگر^{۲*}، عبداللّه احمدی^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۳ صص ۱۰۴-۸۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۲۶

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان می باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۱۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت بوده که در سال ۹۲-۹۱ مشغول به کار می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه؛ ۱- مقیاس توانمندسازی روانشناختی اسپریتز، ۲- پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و ۳- پرسشنامه هویت سازمانی میل استفاده شده است که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح آمار توصیفی از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است. بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، بین ابعاد امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) با توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی کند و همچنین نتایج حاکی از نقش واسطه‌ای بعدهای رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی می‌باشد.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی

^۱ کارشناسی ارشدروانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۲ استادیار گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

^۳ استادیار گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

*نویسنده مسئول: mbarzegar55@yahoo.com

مقدمه

در محیط پر تنش کسب و کار امروزی مدیران سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه هستند. آن‌ها باید سازمان خود را به گونه‌ای هدایت و رهبری کنند تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. تغییرات تکنولوژیکی و نوآوری در محصول از یک سو و پیچیدگی مدیریت بر سازمان از سوی دیگر، راهی جز تکیه بر سرمایه‌های اصلی یعنی نیروهای انسانی، باقی نگذاشته است. بر این اساس اهمیت کارکنان روز به روز بیشتر شناخته می‌شود و به یقین نگاه ابزاری به نیروی کار دوران خود را سپری کرده است. اعتقاد به قابلیت‌های کارکنان، آنان را در ردیف همیاران قرار داده است و بر این اساس مدیران به دنبال سازوکارهایی گشته‌اند تا انسان‌ها را توانمند پرورش دهند (mirzaye Daryani, 2008).

توانمندسازی شیوه‌ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن‌ها، این شیوه کارکنان را تشویق می‌کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان قدرت و مهارت بیشتری بر کار داشته باشند. توانمندسازی بین قدرت مدیر و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. بر مبنای این تفکر، بخشی از قدرت مدیران به کارکنان انتقال می‌یابد (zareei, 2011). توانمندسازی کارکنان یک ابزار مدیریتی است که می‌توان آن را در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری مورد استفاده قرار داد. در توانمندسازی سعی می‌گردد از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد، کمک شود یعنی می‌توان از توانمندسازی به عنوان یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی نام برد (Ostovari, 2009).

توانمندسازی برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف، ترغیب خطرپروری، خلاقیت و نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت و از بین بردن ترس است. به طور خلاصه توانمندسازی خاتمه دادن به هر چیز است که موجب توقف رشد، آزادی عمل، اعتماد به نفس، مشارکت و همکاری افراد می‌شود (Aghlmand & Akbari, 2005).

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان، انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. در گذشته وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد، موضوع رسمی شدن، تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می‌شد در صورتیکه در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست بلکه تواناسازی کارکنان محور امنیت شغلی است (Soltani, 2007).

شاملو، امنیت شغلی را اینگونه تعریف کرده‌است، احساس امنیت عبارت است از احساس فراغت نسبی از خطر، این احساس وضع خوشایندی برای فرد ایجاد می‌کند و فرد در آن دارای آرامش روحی و جسمی است (SHamloo, 1986). همچنین امنیت شغلی عبارتست از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری (Saatchi, 2003). لذا امنیت شغلی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان‌های امروزی است. اگر سازمان‌ها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند، نمی‌توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثربخشی لازم دست یابند زیرا که عدم امنیت شغلی مانع تواناسازی 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 (Saghaeyan, 2011).

از هویت سازمانی تعاریف متعددی شده است. از جمله همگرایی ارزش‌های فرد- سازمان، ادراک یکی بودن با سازمان یا تعلق داشتن به سازمان، یا یک التزام و تعهد عاطفی به سازمان (Mael & Ashforth, 1989). همچنین هویت سازمانی، عبارت است از تشابه ارزش‌های فرد و سازمان، یا احساس یگانگی و تعلق داشتن به سازمان می‌باشد (Mael & Ashforth, 1989)، به عقیده‌ی هاچ، هویت سازمانی چیزی است که کارمندان درباره شرکت، دریافت، حس و فکر می‌کنند و به عنوان یک فهم معمول مشترک از ارزش‌ها و ویژگی‌های روشن سازمان پذیرفته می‌شود (Hatch, 2002). همه این تعاریف به طور ضمنی بیان می‌کند یک فرد عضویت سازمانی خود را با خودانگاره یا خودپنداره‌اش از لحاظ شناختی (برای مثال، احساس عضو سازمان بودن و درونی‌کردن ارزش‌های سازمانی)، یا از لحاظ عاطفی (غرور ورزیدن و مباحثات نمودن به عضویت در سازمان) یا هر دو پیوند می‌دهند (Ricta, 2005).

مفهوم هویت سازمانی توسط آلبرت و وتن بیان شده است که شامل ویژگی‌های یک سازمان است که اعضای آن‌ها را به منزله‌ی ویژگی‌های هسته‌ای، منحصر به فرد و مستمر سازمان درک کرده‌اند (Albert & weten, 1985). هویت سازمانی سعی در پاسخ به این سوال دارد که ما به مثابه یک سازمان چه کسانی هستیم؟ با توجه به مواجهه فزاینده‌ای که سازمان‌های کنونی با مسئله تغییر و به منظور اداره هرچه بهتر محیط پیچیده و متلاطمی که سازمان‌ها ناگزیر از فعالیت در آنند، ارائه تعریفی از هویت سازمانی مهم است. سازمان‌ها از طریق رفتارهای نمادین و زبانی در زمینه‌های خاص، هویت خود را به وجود می‌آورند و آن را شکل می‌دهند. در چنین حالتی، هویت سازمانی از طریق زبان و عمل براساس الگوهای فرهنگی سازمان، مانند لباس مخصوص سازمانی، خط ایدئولوژیک سازمان، مصنوعات، آداب و رسوم و نظایر آن ایجاد می‌شود (Rahman seresht, 2009).

کینونن طی تحقیقی نتیجه‌ی وجود امنیت شغلی در بستر سازمان را در سه سازمان فنلاند مورد بررسی قرار دادند و نتایج نشان داد بین امنیت شغلی و عملکرد کاری رابطه مستقیمی وجود دارد (Kinnunen, 2002). گارسیا در پژوهشی تحت عنوان تاثیرات وجود احساس امنیت شغلی در رفتار سازمانی کارکنان نشان داد که کارکنانی که احساس امنیت شغلی می‌کنند وابستگی بیشتری به سازمان خود دارند، احساس آرامش بیشتری می‌کنند و همچنین عملکرد مناسب‌تری از خود نشان می‌دهند (Garcia, 2005). استیون در پژوهشی تحت عنوان رابطه امنیت شغلی با امنیت کار در بین کارکنان در کارخانه غذایی آمریکا نشان داد افرادی که در محل کار خود احساس امنیت می‌کنند و در شغل هم دارای امنیت شغلی مناسبی هستند، عملکرد بهتری نسبت به افرادی دارند که احساس امنیت نمی‌کنند (Stiween, 2009). رابرت و رایمن در تحقیق خود با عنوان نقش امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان بیان نمودند که امنیت شغلی کارکنانی که به صورت موقت کار می‌کنند دارای رابطه‌ی منفی با عملکرد شغلی‌شان است. علاوه بر آن، امنیت شغلی کارکنان، رابطه میان مزایای دریافتی و ترس از موقتی‌بودن کار و عملکرد شغلی را تعدیل می‌سازد (یعنی با بالا رفتن امنیت شغلی، میزان ترس که در افراد به خاطر از دست دادن کارشان است تعدیل می‌شود) همچنین نتایج نشان می‌دهد که برای کسانی که دارای امنیت شغلی بسیار بالایی هستند، یک رابطه مثبت میان عملکرد شغلی و مزایای دریافتی وجود خواهد داشت. در همین رابطه نیز، یک رابطه منفی میان ترس از دست دادن کار و عملکرد شغلی وجود دارد (Raymond & Robert, 2011).

در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان که توسط Rasool dasht در سال 2008 روی کارکنان شرکت هپکو با هدف ارتباط اهمیت فرهنگی سازمانی در درک توانمندسازی و با استفاده از مدل فرهنگ توانمندسازی سیگلر و پیرسون صورت گرفته است، نتیجه‌ی زیر به دست آمده است، بین ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. صفائیان در تحقیقی تحت عنوان رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی و همچنین بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد یادگیری سازمانی با ابعاد توانمندسازی رابطه وجود دارد (Safaeyan, 2011). زارعی در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین برخی مؤلفه‌های این سه متغیر نیز روابط مثبت معنی‌داری وجود دارد و توانمندسازی و خودکارآمدی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی باشند (Zarei, 2011).

با توجه به مطالب فوق و اهمیت ضمنی هریک از متغیرها می‌توان گفت که بررسی متغیرهای امنیت شغلی و هویت سازمانی کارکنان با توانمندسازی آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بررسی این موضوع باعث می‌شود تا اینکه مدیران به کارکنان اهمیت بیشتری بدهند تا کارکنان احساس کنند که کار از آن خودشان است و خود را متعلق به سازمان بدانند که این امر باعث وجود امنیت شغلی در کارکنان شده و زمینه‌ای را برای پیشرفت سازمان و افراد سازمان فراهم می‌کند و در نهایت باعث بالارفتن توانمندسازی کارکنان می‌گردد و این تحقیق به دنبال این است که به مدیران نشان دهد که امنیت شغلی می‌تواند نقش واسطه‌گری بین هویت سازمانی و توانمندسازی ایفا کند.

اهداف پژوهش

• هدف کلی

هدف کلی از این تحقیق عبارت است از تبیین نقش واسطه‌ای امنیت شغلی و تعیین رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت می‌باشد.

• اهداف فرعی

۱. تبیین رابطه بین هویت سازمانی با امنیت شغلی.
۲. تبیین رابطه بین هویت سازمانی و توانمندسازی.
۳. تبیین رابطه بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی.
۴. تبیین رابطه ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: امنیت شغلی قادر است نقش واسطه‌ای بین هویت سازمانی و توانمندسازی را ایفا کند.

- فرضیه فرعی اول: بین هویت سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی دوم: بین هویت سازمانی با توانمندسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی سوم: بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی چهارم: ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی می‌باشد.

طرح پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر مرودشت (۱۱۴ نفر) است که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به کار می‌باشند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری همه کارکنان این اداره به عنوان حجم نمونه به روش سرشماری انتخاب شدند، که از بین آن‌ها تعداد ۴ پرسشنامه مخدوش بوده که کنار گذاشته شد و تعداد ۱۱۰ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفت.

• ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

در این پژوهش برای سنجش توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه‌ای که توسط Spritez (1995) تدوین شده استفاده شده است. این پرسشنامه توسط (Neami, 2008) ترجمه شده و شامل چهار خرده‌مقیاس است که عبارتند از معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده‌مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده و هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره هر فرد در هر یک از خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۳ و ۱۵ می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره هر یک از افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱۲ و ۶۰ می‌باشد. این پرسشنامه متشکل شده از ابعاد شایستگی شامل گویه‌های ۳-۲-۱، خودمختاری شامل گویه‌های ۶-۵-۴، تأثیرگذاری شامل گویه‌های ۹-۸-۷ و معناداری شامل گویه‌های ۱۲-۱۱-۱۰ می‌باشد.

پایایی و روایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: Spritez (1995) با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی، پایایی پرسشنامه را تعیین نموده است که ضریب پایایی کرونباخ در نمونه‌ای از یک شرکت فنی و مهندسی ۰/۷۲ و در نمونه‌ای از اداره‌ی بیمه ۰/۶۲ و ضریب پایایی بازآزمایی هم در نمونه‌ی سازمانی ۰/۹۲ و در نمونه‌ی اداری ۰/۸۰ گزارش شده‌اند. برای تعیین روایی همگرا سؤالات توانمندسازی و اشتراک چهار خرده‌مقیاس با سازه کلی توانمندسازی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج این تحلیل عاملی نشان از عوامل تشکیل‌دهنده‌ی پرسشنامه می‌باشد. ضریب پایایی توانمندسازی با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ می‌باشد.

پرسشنامه امنیت شغلی

این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار توسط Naisi (2000) ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است، سپس در سال ۱۳۸۱ توسط نیسی و سید

محمودیان سؤالات آن تعدیل گردید که در پژوهش آن‌ها ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ محاسبه گردید. محقق پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آورده است. ضمناً ضریب اعتبار این پرسشنامه در تحقیق مزبور با استفاده از همبسته‌کردن نمره کل پرسشنامه با نمره‌ی سؤال ۵ درجه‌ای برابر با ۰/۴۵ محاسبه شده است.

نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه امنیت شغلی براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای (۰، کاملاً مخالفم تا ۴، کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد. این پرسشنامه در برگزیده بعدهای تمرکز بر شغل شامل گویه‌های ۱-۲، جابجایی کمتر در شغل شامل گویه‌های ۳-۴-۵، انتخاب شغل مناسب شامل گویه‌های ۶-۷، رضایت شغلی شامل گویه‌های ۸-۹-۱۰، رضایت اقتصادی شامل گویه‌های ۱۱-۱۲-۱۳، عاطفی بودن محیط کار شامل گویه‌های ۱۴-۱۵-۱۶، احساس آرامش شامل گویه‌های ۱۷-۱۸-۱۹-۲۰، تعهد سازمانی شامل گویه‌های ۲۱-۲۲-۲۳ و دفاع از سازمان شامل گویه‌های ۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰ می‌باشد.

نمره‌گذاری ماده‌های ۱ تا ۴ و ۶ تا ۲۶ و همچنین ۲۸ تا ۳۰ به صورت مستقیم از چپ به راست و ماده‌های ۵ و ۲۷ به صورت معکوس از راست به چپ انجام می‌شود.

پرسشنامه هویت سازمانی

پرسشنامه هویت سازمانی توسط Mael (1988) ساخته شده است و نخستین بار در ایران توسط نعیمی و پرتو (۱۳۸۶) به فارسی ترجمه شده است. این پرسشنامه میزان هویت فرد نسبت به سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. روش نمره‌گذاری: این پرسشنامه دارای ۱۰ ماده می‌باشد که در یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نه موافقم و نه مخالفم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. حداقل نمره به دست آمده در این مقیاس ۱۰ و حداکثر نمره ۵۰ می‌باشد.

اعتبار و پایایی پرسشنامه هویت سازمانی: Ricta (2005) اعتبار پرسشنامه هویت سازمانی را در یک فراتحلیل در کشور آلمان ۰/۸۴ گزارش کرده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای اندازه‌گیری، تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که در سطح آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و در سطح آمار

استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان و تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار در مولفه‌های امنیت شغلی و مولفه‌های توانمندسازی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
تمرکز بر شغل	۶/۷۳	۱/۰۸
جابجایی کمتر در شغل	۵/۴۵	۲/۱۳
انتخاب شغل مناسب	۳/۶۳	۱/۳۲
رضایت شغلی	۸/۵۸	۲/۲۵
رضایت اقتصادی	۵/۵۰	۲/۷۱
عاطفی بودن محیط کار	۸/۲۸	۲/۳۰
احساس آرامش	۹/۲۰	۲/۲۷
تعهد سازمانی	۸/۳۵	۲/۲۸
دفاع از سازمان	۱۴/۵۵	۲/۷۸
شایستگی	۱۳/۳۰	۲/۷۸
خودمختاری	۱۲/۶۹	۲/۰۷
تأثیر گذاری	۱۱/۱۰	۲/۷۵
معناداری	۱۱/۱۹	۲/۳۵

فرضیه فرعی اول. بین هویت سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه پژوهشی از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی هویت سازمانی با امنیت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنادار
هویت سازمانی	۳۷/۳۷	۸/۱۸	۱۱۰	۰/۱۷	۰/۲۶
امنیت شغلی	۷۲/۴۱	۱۰/۹۴			

همانطور که مشاهده می‌شود بین هویت سازمانی با امنیت شغلی کارکنان در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه پژوهشی رد می‌شود.

فرضیه فرعی دوم. بین هویت سازمانی با توانمندسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه پژوهشی از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است.

جدول ۳. ضریب همبستگی هویت سازمانی با توانمندسازی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	ضریب همبستگی	معناداری
هویت سازمانی	۳۷/۳۷	۸/۱۸	۱۱۰	۰/۲۳	۰/۰۱۴
توانمندسازی	۴۸/۳۰	۶/۹۶			

همانطور که مشاهده می‌شود بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان در سطح موردنظر پژوهش $p < 0/05$ معنادار می‌باشد، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی سوم. بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی

متغیر	تمرکز بر شغل	جابجایی کمتر در شغل	انتخاب شغل مناسب	رضای شغل	رضایت اقتصادی محیط کار	عاطفی بودن	حس آرامش	تعهد سازمانی	دفاع از سازمان شغلی	امنیت شغلی
توانمندسازی	۰/۴۳***	۰/۳۸***	۰/۴۸***	۰/۶۲***	۰/۰۶	۰/۲۶	۰/۱۷	۰/۳۵*	۰/۴۲***	۰/۳۷*

برای بررسی این فرضیه پژوهشی از آزمون ضریب همبستگی استفاده شده است. همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود بین امنیت شغلی با توانمندسازی در سطح $p < 0/05$ رابطه مثبت معنادار وجود دارد که ضریب همبستگی بین امنیت شغلی با توانمندسازی ($r=0/37$) می‌باشد همچنین بین ابعاد امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) با توانمندسازی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم. ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی می‌باشد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون به روش گام به گام استفاده شده است.

متغیرهای پیش‌بین: ابعاد امنیت شغلی

متغیر ملاک: توانمندسازی

جدول ۵. پیش‌بینی توانمندسازی براساس مولفه‌های امنیت شغلی

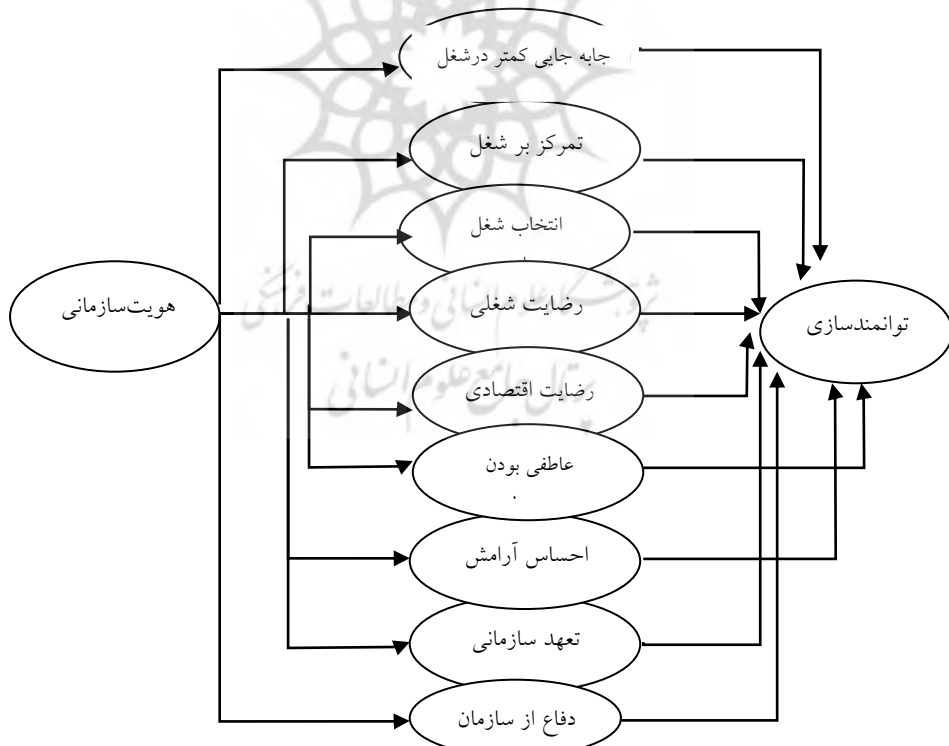
P<	F	R ²	R	T	بتا (Beta)	متغیرهای پیش‌بین
0/002	10/73	0/20	0/44	3/27	0/44	تمرکز بر شغل
0/008	7/67	0/15	0/38	2/77	0/38	جابجایی کمتر در شغل
0/001	12/20	0/22	0/47	3/49	0/47	انتخاب شغل مناسب
0/0001	27/06	0/38	0/62	5/20	0/62	رضایت شغلی
0/02	6/10	0/12	0/35	2/47	0/35	تعهد سازمانی
0/0001	11/22	0/13	0/36	2/86	0/36	دفاع از سازمان
0/23	5/10	0/21	0/45	2/23	0/54	رضایت اقتصادی
0/13	9/54	0/16	0/39	3/14	0/67	عاطفی بودن محل کار
0/005	11/63	0/16	0/40	2/99	0/28	احساس آرامش

همانطور که در جدول (۵) مشاهده شد، نتایج این تحلیل حاکی از آن است مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی کند که با توجه به نتایج رضایت شغلی با

توانمندسازی ($r=0/62$) بیشترین رابطه دارد که r^2 برابر با $0/38$ می‌باشد که نشانگر پیش‌بینی رضایت شغلی برای توانمندسازی است همچنین با توجه به نتایج بالا می‌توان گفت که مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان و احساس آرامش) با توانمندسازی دارای جهت مستقیم است و به عبارتی با متغیر مورد نظر همبستگی مثبت دارد یعنی با افزایش مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان، احساس آرامش) توانمندسازی افزایش می‌یابد.

فرضیه اصلی پژوهش. امنیت شغلی قادر است نقش واسطه‌ای بین هویت سازمانی و توانمندسازی را ایفا کند.

برای محاسبه فرضیه مذکور از آزمون آماری تحلیل مسیر استفاده گردید. مدل نظری و مفهومی این فرضیه به شکل زیر است:



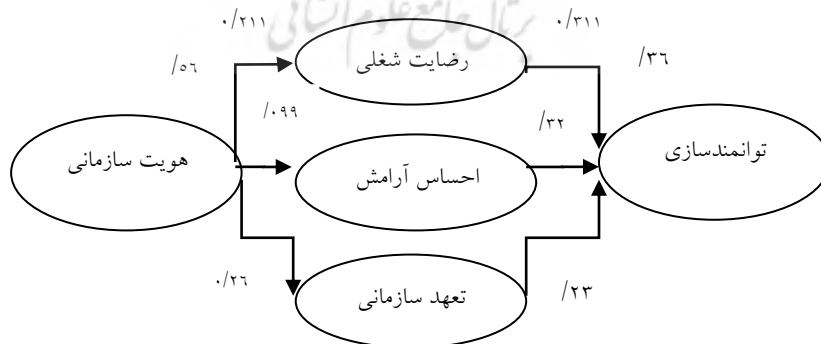
شکل ۱. مدل نظری و مفهومی عوامل واسطه‌گر امنیت شغلی

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی هویت سازمانی، امنیت شغلی و توانمندسازی

معنی داری	t	ضرایب		مدل
		استاندارد	غیراستاندارد	
		B	B	
۰/۰۳۳	۱/۲۴۵	۰/۲۱۱	۰/۰۲۵	۰/۵۶۷ هویت سازمانی
۰/۴۳۵	۰/۹۹۸	۰/۱۱۱	۰/۰۴۵	۰/۲۳۴ تمرکز بر شغل
۰/۱۹۲	۰/۸۷۲	۰/۳۴۱	۰/۰۹۸	۰/۴۳۲ جابجایی کمتر در شغل
۰/۶۲۳	-۰/۸۳۴	۰/۳۳	۰/۰۷۶	۰/۲۱۰ انتخاب شغل مناسب
۰/۰۰۸	۲/۲۳۰	۰/۰۹۸	۰/۰۳۴	۰/۳۲۴ رضایت شغلی
۰/۴۵	-۲/۰۱	۰/۰۹۶	۰/۰۴۹	۰/۴۳۱ رضایت اقتصادی
۰/۳۲۱	۰/۴۵۳	۰/۳۳	۰/۰۲۸	۰/۱۴۵ عاطفی بودن محیط کار
۰/۰۰۵	۰/۸۹۷	۰/۰۸۷	۰/۰۳۴	۰/۰۹۹ احساس آرامش
۰/۰۱۲	۱/۲۱۱	۰/۱۶۷	۰/۰۲۳	۰/۲۶۷ تعهد سازمانی
۰/۰۹۰	۰/۵۶۴	۰/۰۹۸	۰/۰۸۷	۰/۳۱۲ دفاع از سازمان

متغیر وابسته: توانمندسازی

براساس اطلاعات جدول (۶) هویت سازمانی و بعدهای رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهدسازمانی با توانمندسازی، کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارند.



شکل ۲. مدل تجربی هویت سازمانی و توانمندسازی با واسطه‌گری امنیت شغلی

شکل (۲)، حاکی از نقش واسطه‌ای بعدهای رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول. بین هویت سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همانطور که مشاهده می‌شود بین هویت سازمانی با امنیت شغلی کارکنان در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه پژوهشی رد می‌شود.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (york, 1988؛ به نقل از Rehimi, 2010) و (Bahrkani, 2010)، همسو می‌باشد.

هویت سازمانی مفهومی است برای توصیف رابطه بین یک فرد با سازمانی که در آن کار می‌کند. کارکنانی که احساس هویت یکسان با سازمان خود دارند، طرز تفکرهای مثبت و رفتار مفیدی نسبت به محیط کار خود نشان می‌دهند.

امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب، اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقاء در کار در طولانی مدت اشاره دارد. اگر فردی احساس کند که شغل مناسبی دارد و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوره خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد.

امروزه به دلیل بحران اشتغالی که برای افراد وجود دارد و با وجود افراد بسیاری که بیکار می‌باشند، وجود شغلی که نسبتاً مناسب باشد، می‌تواند افراد را راضی و خوشحال نگه دارد، ولی این امر دلیل بر رضایت شغلی آن‌ها نمی‌باشد، افراد همیشه خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و در این مقایسه به موارد مختلفی از جمله وضعیت اقتصادی، میزان حقوق و مزایا نیز توجه خاصی می‌گردند، شاید همین عوامل بتواند تاثیراتی بر توصیف رابطه فرد با سازمان داشته باشد و بر آن‌ها تاثیر نامناسبی بگذارد.

فرضیه فرعی دوم. بین هویت سازمانی با توانمندسازی رابطه معنی داری وجود دارد.

همانطور که مشاهده می شود بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان در سطح معنی داری $P < 0/05$ رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه پژوهشی تأیید می شود.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های (Riketta, 2005) و (Emamgholi zadeh, 2008) همسو می باشد.

هویت سازمانی چیزی است که کارمندان درباره شرکت دریافت، حس و فکر می کنند و به عنوان یک فهم معمول مشترک از ارزش ها و ویژگی های روشن سازمان پذیرفته می شود. هویت سازمانی نقش محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث بوجود آمدن خود تنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجهه با موقعیت های ابهام آمیز کمک می نماید. مطالعات گویای این واقعیت است که کارکنانی که خود را با سازمانشان هویت یابی می نمایند، توانمندی بالاتری در سازمان داشته و تمایل کمتری به ترک شغل و سازمان خود دارند. بنابراین بین هویت سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد.

توانمندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آنها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی باعث بوجود آمدن این باور در آنها می شود که آزادی و اختیار مانع مطمئنی برای توانا شدن است. از این رو وقتی گروهی از افراد در سازمانها توانمند می شوند، روابط آنها با صاحبان قدرت تغییر می کند و در اهداف مشترکشان سهیم خواهند شد. افراد توانمند شده در ارتباطات خود با دیگر همکاران و صاحبان، مدیریت و فرایند کاری تغییر ایجاد خواهند کرد.

در برخی مواقع تعارضات بین فردی و درون گروهی افراد منجر به کاهش رضایت افراد شده که همین امر می تواند در کاهش هویت سازمانی افراد موثر باشد. علاوه بر آن می بایست به این نکته هم توجه نمود که در برخی موارد افراد برای کسب منفعت شخصی سعی در برقراری ارتباط با صاحبان قدرت خواهند کرد ولی در عمل توجه خاصی به سازمان نشان نخواهند داد.

فرضیه فرعی سوم. بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

همانطور که در فصل چهارم مشاهده شد، بین امنیت شغلی با توانمندسازی در سطح $p < 0.05$ رابطه مثبت معنادار وجود دارد که ضریب همبستگی بین امنیت شغلی با توانمندسازی ($r = 0.37$) می‌باشد، همچنین بین ابعاد امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دفاع از سازمان) با توانمندسازی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Slowik & Fried, 2010)، (Rasool dasht, 2008) همسو می‌باشد.

توانمندسازی تکمیل نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی، آزاد کردن این قدرت است. برنامه‌های تواناسازی این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآوری عمل کرده و برنامه‌های کسب و کارش را به گونه‌ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند. برجسته‌ترین مزیت بکارگیری اینگونه برنامه‌ها، این است که موجبات تفاهم و تعهد هرچه بیشتر کارکنان و سازمان را محیا می‌سازد.

مسلم است هرچه افراد امنیت شغلی بالاتری داشته باشند، به همان میزان تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت و در سازمان با توانایی بیشتری کار خواهند کرد، این افراد به میزان بالاتری نیز سعی در ایجاد ارتباط مناسب‌تر با مدیران خود داشته و بیشتر در جهت حل مشکلات سازمان سعی و تلاش خواهند کرد، زیرا حل شدن مشکلات سازمان و امنیت شغلی کارکنان توانمندسازی آن‌ها را در پی خواهد داشت.

فرضیه فرعی چهارم. ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی می‌باشد.

همانطور که در جدول (۷) مشاهده گردید، نتایج این تحلیل حاکی از آن است مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی کند که با توجه به نتایج رضایت شغلی با توانمندسازی ($r = 0.62$) بیشترین رابطه دارد که r^2 برابر با 0.38 می‌باشد که نشانگر پیش‌بینی رضایت شغلی برای توانمندسازی است. همچنین با توجه به نتایج بالا می‌توان گفت که مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

دفاع از سازمان) باتوانمندسازی دارای جهت مستقیم است و به عبارتی با متغیر مورد نظر همبستگی مثبت دارد یعنی با افزایش مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) توانمندسازی افزایش می‌یابد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های Kohen (2006)، به نقل از (Mortezai, 2011)، (Cobusse, 2011) همسو می‌باشد.

همانطور که قبلاً نیز گفته شد وجود امنیت شغلی در سازمان منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و به طور کلی بهره‌وری بیشتر خواهد گردید، افراد هرچه امنیت بیشتری در سازمان داشته باشند، به میزان بالاتری قادر به انجام امور به بهترین شکل خود خواهند بود، این افراد معمولاً با انتخاب صحیحی که در انتخاب شغل خود داشته‌اند، تعهد بالاتری را تجربه می‌کنند و از سازمان خود دفاع کرده و آن را جزئی از خود می‌دانند.

فرضیه اصلی. امنیت شغلی قادر است نقش واسطه‌ای بین هویت سازمانی و توانمندسازی را ایفا کند.

اطلاعات شکل (۲)، حاکی از نقش واسطه‌ای بعدهای رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی می‌باشد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (Majidi, 2008)، (Kinnune, 2002)، (Tavakoli, 1983) و (Damani, 2009) همسو می‌باشد.

کارکنان که در سازمان رضایت شغلی داشته باشند، خود را بیشتر نسبت به سازمان متعهد می‌دانند و با توانایی بالاتری به انجام فعالیت‌های سازمانی می‌پردازند همچنین احساس آرامش در کارکنان و تعهد نسبت به سازمان موجب می‌شود که کارکنان بیشتر به سازمان خود دلبسته شوند و برای سازمان خود از هیچ کوششی دریغ نکنند. اگر به این افراد اختیاراتی هم داده شود، تمام تلاش خویش را در جهت حل مشکلات سازمان انجام داده و سعی در انجام تکالیف خویش به بهترین نحو ممکن هستند، بنابراین این متغیرها می‌توانند بر توانمندسازی کارکنان نقش داشته باشند.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

۱. همچنان که نتایج تحقیق حاضر نشان داده است، توانمندسازی روان‌شناختی یکی از عوامل مؤثر بر ایجاد امنیت شغلی در کارکنان می‌باشد، از آنجایی که خود امنیت شغلی نیز موجبات ایجاد یک فضای انجام وظایف بهینه در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد، بنابراین به مدیران محترم و سرپرستان توصیه می‌شود تا سازمان‌های تحت سرپرستی خود را به سمت یک محیط بازو مطلوب هدایت و

کارکنان خود را از نظر روانی به قدری بارور و غنی نمایند تا احساس امنیت شغلی بالایی در آنان بوجود آید.

۲. در مدیریت نوین ساختن افراد از درون و پرورش درونی افراد یکی از فاکتورهای موفقیت به شمار می‌آید. سازمانی که فاقد چنین خصیصه‌ای باشد، نمی‌تواند انتظار رقابت با سازمان‌های رقیب و حتی پیشرفت داشته باشد و اولین شرط ایجاد چنین فضایی متعهدسازی کارکنان و تاکید بر بعد عاطفی تعهد است. زمانی که افراد به چنین حالتی دست یابند دیگر هیچ عاملی نمی‌تواند جلودار حرکت مثبت افراد گردد. پس باید در هرچه متعهدتر نمودن کارکنان این سازمان تلاش نمود.

۳. می‌توان امیدوار بود که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مشارکت شغلی را در آنان تقویت می‌نماید و برای این منظور باید سازمان را به سمت این متغیر بیشتر هدایت نمود و از برنامه‌های مشارکت کارکنان مانند حلقه‌های کیفیت، نظام پیشنهادات، مردم‌سالاری سازمانی و غیره به‌رمند شد. این امر باعث بهبود روحیه‌ی کاری، ایجاد حس مشارکت در کارکنان شده و مشارکت شغلی را در زندان افزایش می‌دهد.

۴. با اصلاح برخی قوانین، کارشناسی‌تر نمودن دستورالعمل‌های سازمانی، دقت در شرایط افراد سازمانی و توجه به نیازهای افراد در طراحی قوانین و دستورالعمل‌ها می‌تواند آثار بسیار مثبتی در تعهد سازمانی، رضایت شغلی، احساس امنیت شغلی و مشارکت شغلی در افراد به دنبال داشته باشد.

References

- Ostovari, A. (2009). The relationship between empowerment and conflict resolution styles with Hayartbaty skills among staff Shiraz Petrochemical Complex. Master's thesis. Branch near Shiraz.
- Aghlmand, S. & Akbari, F. (2005). Empowerment is a management strategy to achieve a sustainable development, Tehran: Third International Conference on Management.
- Albert, S., Whetten, DA.(1985). Organizational identity and identification :Chartins new waters and building new bridges. Academy of Management Journal, 25(2), 13-7.
- Bahrkani, H. (2010). Supportive and non-supportive behaviors to investigate the relationship between manager and employee job satisfaction, organizational Bahvyt Hendijan city government agencies. MS Thesis, industrial and institutional trends.
- Cobussenwout, M. (2011).The relationship between job insecurity and work performance: A study among blue collar workers in the south of the Netherlands.
- Damani, H. (2009). The relationship between empowerment and creativity, and burnout among teachers in elementary Shghlydr Iranshahr city. Master Thesis in Educational Administration. Islamic Azad University of Marvdasht.
- Emamgholi zadeh, S.(2008). The relationship between employee involvement in organizational decisions and empower them in Telecom province, Master of Public Administration degree thesis Qom Tehran University campus.
- Garcia, P (2004). Effects job security on employees treatment. Journal Academy of management.32(2), 261- 271.
- GHolipoor, A. (2011). Within the organization and external factors affecting Identities governmental organization, Journal of Psychology and Education, Tehran University, 11(4), 59-78.
- Hatch MJ.,& Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity.Human Relation, 55 (6): 989-1018.
- Kinnunen , u, Mauno, S, Naetti, J, Hanpponen, M (2002). OrganizationalAntecedents and outcomes of job in security, J organ Behav, 10(4), 87-99.
- Kinnunen , u, Mauno, S, Naetti, J, Hanpponen, M. (2002). OrganizationalAntecedents and outcomes of job in security.
- Mael F, Ashforth B. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of thereformulated model of organizational identification. Jorgan Behav,13(6), 103-23.
- Mael, F. (1988).Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulatedmodel of organizational identification. J organ Behav, 13(1), 103-23.
- Majidi, E. (2008). The relationship between dimensions of empowerment and job security staff and police science, Disciplinary Studies, 3(4), 437-451.

- mirzaye Daryani, SH. (2008). Empowering human resources and change management. Proceedings of Educational Management, Islamic Azad University, Ardabil.
- Mortezei, M. (2011). The relationship of creativity and ability to collaborate with faculty Sazyazay near Shiraz University, Master Thesis in Educational Administration.
- Rahman seresht, H. (2010). An overview of the relationships between organizational identity and organizational commitment, Journal of Human, 3, 32-43.
- Rasool dasht, Y. (2008). The relationship between organizational culture and employee empowerment (Case Study HEPCO). Master of Public Administration degree thesis, Islamic Azad University of Arak.
- Raymond, T & Robert, C, (2011). The Role of job security in understanding the Relationship between Employees perceptions of Temporary workers and employees performance. Journal of Applied Psychology copyright, 90(2), 389-398.
- Rehimi, Z. (2009). The relationship between job stress and job security with the Workers Education District 2 Shiraz. Finish a Master's Degree in Educational Administration.
- Riketta M. (2005). organizational identification: a metaanalysis. J Vocat Behave; 66 (3):38-58.
- Saatchi, M. (2003). psychology of efficiency, Tehran: Nshrvyraysh.
- Safaeyan, M. (2011). The relationship between organizational culture and organizational learning Abadeh empowerment Faculty of Islamic Azad University.
- Saghaeyan, GH. (2011). Relationship between organizational justice, job security and job performance of administrative staff at National Iranian Drilling Company in the city of Ahvaz, Master Thesis of Industrial and Organizational Psychology.
- SHamloo, S. (1986). Schools and theories of personality, Tehran: Publications Cher.
- Slowik, L.& Fried, Y. (2010). The Moderating Effect of job security on the Relation between Role clarity and job performance: A Longitudinal field study.
- Soltani, I. (2007). Job security, Compass Magazine, 12, 25-31.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 38, 1442- 1465.
- Stiween, S. (2009). Workplace safety tied to job security. Journal of occupational Health Psychology. 1(12), 120- 132.
- Tavakoli, M. (1983). Examine factors in enhancing the efficiency of hospital management, Master's thesis. Islamic Azad University of Shiraz.
- Zarei, A. (2011). The relationship between self-efficacy and empowerment, career education staff Marvdasht and Drvzn, MS Thesis, industrial and institutional trends.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی