

بررسی تأثیر دینداری بر امنیت شغلی با میانجی‌گری کنترل خشم در بین کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان علی صفایی شکیب^۱، صفی‌اله صفایی^۲، مریم موسیوند^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۲

چکیده:

امنیت شغلی، اطمینان کارکنان در مورد تداوم شغل به‌دست آمده برای زندگی کاری است. امنیت شغلی به‌طور معمول از واژه‌هایی نظیر قرارداد اشتغال یا قانون کار استنباط می‌شود که از خاتمه اختیاری شغل جلوگیری می‌کند. همچنین، ممکن است به‌وسیله شرایط اقتصادی معمول تحت تأثیر قرار گیرد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر دینداری بر امنیت شغلی با میانجی‌گری کنترل خشم در بین کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان بود. این تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی و با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری ۹۵ نفر از کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۷۶ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به‌وسیله پانلی از متخصصین و پایایی ابزار تحقیق نیز از طریق یک مطالعه راهنما و محاسبه آلفای کرونباخ تأیید گردید. یافته‌ها نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین ابعاد دینداری و کنترل خشم با امنیت شغلی وجود داشت. براساس مدل ساختاری پژوهش، متغیر دینداری تأثیر مستقیمی بر متغیر کنترل خشم داشت. همچنین، ۵۰/۴ درصد از تغییرات متغیر کنترل خشم کارکنان مرکز بهداشت وابسته به ابعاد چهارگانه دینداری می‌باشد. در پایان با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای کاربردی ارائه گردید.

واژگان اصلی: امنیت شغلی، دینداری، کنترل خشم، توسعه منابع انسانی..

۱. مربی گروه مدیریت دولتی و جهانگردی دانشگاه پیام نور همدان، همدان، ایران

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور همدان، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

۳. مربی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور همدان، همدان، ایران

۱- مقدمه و بیان مسئله

در میدان رقابتی سازمان‌های امروزی، تنها نهادهایی پایدار می‌مانند که بتوانند از تمامی ظرفیت‌های منابع انسانی خود بهره ببرند. بنابراین، سازمان‌هایی موفق هستند که مدیران آنها رویکردها و الگوهای جدیدی برای سرمایه انسانی داشته باشند. امروزه، یکی از مهمترین مسائلی که کارکنان سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، تداوم اشتغال آنان است و همین مسأله که ادراک عدم امنیت شغلی نامیده می‌شود به دلیل اثرات روانشناختی بر کارکنان، موجب خواهد شد که کارکنان سازمان‌ها، نتوانند آنگونه که نیاز سازمان است در شغل خود موفق باشند (خللاوه و مهداد، ۱۳۹۴). نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان است که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (الوانی، ۱۳۹۱). بررسی امنیت شغلی افراد به دلیل اهمیت و پیامدهای آن همواره حائز اهمیت بوده است و پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند. در این میان میزان دینداری افراد به عنوان یکی از ویژگی‌های فردی می‌تواند بر امنیت شغلی تأثیرگذار باشد که به طور خاص در این حوزه مطالعات اندکی صورت گرفته است. به عبارتی، دینداری می‌تواند یکی از زیربناهای امنیت شغلی به حساب آید. این در حالی است که، اغلب تحقیقات به بررسی رابطه امنیت شغلی با عملکرد شغلی و بهره‌وری (مقیمی و سلطانی، ۱۳۹۸؛ حسنی احمدیه و نوری، ۱۴۰۱)، رضایت شغلی (حسینی و قاسمی، ۱۳۹۷؛ جماعتی اردکانی، ۱۳۹۸)، هویت سازمانی (وحیدی و همکاران، ۱۳۹۶)، عدالت سازمانی (کینخا و همکاران، ۱۳۹۷؛ قنائیان و همکاران، ۱۳۹۷)، تعهد سازمانی (نیک‌پی و همکاران، ۱۳۹۷)، پرداخته‌اند و به موضوع دینداری و نقش آن در امنیت شغلی کم‌تر توجه کرده‌اند. علاوه بر این بیشتر پژوهش‌ها در زمینه ارتباط دینداری با سازه‌های روانی در ادیان دیگر صورت گرفته است و یا تنها از الگوهایی برای سنجش دینداری استفاده کرده‌اند. به بیان دیگر، عامل دینداری در شغل و محیط کاری توجه چندانی نشده است؛ ولی به مرور به این امر توجه شده است، نظیر ارتباط دینداری و اخلاق در محیط کار و کسب‌وکار (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۷؛ شریفی، ۱۳۹۸).

توجه به موضوع دینداری در محیط کار و امنیت شغلی می‌تواند این نکته را نمایان کند که علاوه بر عوامل فردی، روان‌شناختی و فنی-اجرایی، مؤلفه‌های دینی و مذهبی نظیر دینداری نیز می‌تواند امنیت شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این، توجه همزمان به ابعاد دینداری و کنترل خشم به عنوان یکی از تأکیدات مهم در دین مبین اسلام و امنیت شغلی به عنوان یک چالش

اجتماعی در کشور، ایده‌ای نو در تحقیقات دینی - اجتماعی به حساب می‌آید که می‌تواند راهگشای پژوهش‌های جدید در این زمینه باشد. لذا، برون‌داد این تحقیق تقویت‌کننده ادبیات نظری و تحقیقات آتی خواهد بود.

همانطور که در ادیان مختلف به خصوص دین اسلام به خویشتن‌داری و کنترل خشم توجه و تأکید فراوانی شده است، در محیط کار نیز کنترل خشم می‌تواند در وضعیت شغلی افراد تأثیرگذار باشد؛ چراکه یکی از شروط داشتن شغل پایدار، ویژگی‌های اخلاقی و نحوه برخورد با ارباب رجوع و تحمل تضادهای بینشی، برای جلوگیری از بروز پرخاشگری و کنترل خشم می‌باشد. به بیان دیگر می‌توان اینچنین استدلال نمود کسانی که از سطوح بالایی از دینداری برخوردار می‌باشند، کنترل خشم را به‌عنوان یک خصلت ارزشمند در دینداری در نظر می‌گیرند و در شرایط مختلف و تنگناها تلاش در جهت کنترل خشم خواهند کرد. در نتیجه، نهادینه کردن این خصلت مهم و اخلاقی می‌تواند رضایت نسبی مدیران را به خود جلب نماید و در امنیت شغلی آینده مثمرتر باشد. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر دینداری بر امنیت شغلی با میانجی‌گری کنترل خشم در بین کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان انجام گرفته است.

از آنجا که ماهیت نظام جمهوری اسلامی ایران برگرفته از تعالیم اسلامی است و برای دستیابی به یک سند جامع پیشرفت باید مفاهیم اسلامی نظیر دینداری نیز در کلیه امور در نظر گرفته شود و سند الگوی ایرانی اسلامی با توجه به اصول اسلامی و سیره نبوی تدوین شود، از طرفی در سال‌های اخیر در پرتو واقعیت‌های جامعه ضرورت تأکید بر وضعیت اشتغال و امنیت شغلی افراد بیشتر نمایان شده است، لذا امنیت شغلی که از آن به‌عنوان یکی از مفاهیم حقوق شهروندی در اسلام نیز نام برده می‌شود، مورد توجه نظریه‌پردازان مختلف اسلامی قرار گرفته است. الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی به عنوان سند توسعه و پیشرفت ایران در دهه‌های آینده با الهام از مبانی نظری سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، علمی و اسلامی در صدد تحقق اهداف پیشرفت و توسعه است. از آنجایی که موفقیت هر ایده و برنامه‌ای به سازگاری گفتمان حاکم بر آن با گفتمان‌ها و ارزش‌های حاکم بر جامعه نظیر دینداری بستگی دارد، توجه به مسائل بنیانی نظیر امنیت شغلی و دینداری کمک می‌کند تا الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی انطباق بیشتری با نیازها و خواسته‌های جامعه داشته باشد.

در قرن حاضر، افزایش تعارض بین کارکنان و مدیران، ناممکن بودن برنامه‌ریزی فرد برای

آینده (شغلی/شخصی)، مهیا نبودن آرامش فکری و روانی فرد، تأثیرات منفی جسمی و روانی ناشی از استرس به‌ویژه استرس مستمر برای کارکنان را می‌توان از پیامدهای منفی بی‌توجهی نسبت به نیاز امنیت شغلی برشمرد. بنابراین، امنیت شغلی کیفیتی از منابع انسانی است که اگر به طور صحیح مدیریت شود، نتایج خوبی عاید سازمان می‌کند (حیدرنژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). امنیت شغلی را می‌توان شرایطی تصور کرد که فرد در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد. امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در جریان کار و موفقیت سازمانی دارد. حد مطلوبی از امنیت، باعث افزایش بازدهی کار و بهره‌وری می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را نیز فراهم می‌سازد؛ لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان به‌نفع سازمان است (Walker and Foushée, 2014؛ کیومرثی، ۱۳۹۲). محققان معتقدند که ابعاد امنیت شغلی که از طریق پرورش منابع انسانی حاصل می‌شود، عبارتند از تواناسازی تخصصی، تواناسازی در جسارت و عمل، تواناسازی در تجربه‌آموزی، تقویت رضایت شغلی، تواناسازی در مهارت‌های رفتاری، تواناسازی در مهارت‌های ارتباطی، تواناسازی در تفکر و تواناسازی وجدان کاری کارکنان (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴؛ گریفین و مورهد، ۱۳۹۵؛ دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته عوامل فردی و شخصیتی، سازمانی، فراسازمانی (محیطی) و شغلی تقسیم می‌کنند (دبیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از عوامل فردی و شخصیتی که امنیت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، دینداری می‌باشد. گستره احساس امنیت شغلی در افراد متأثر از عوامل متعددی است که یکی از مهم‌ترین این عوامل دینداری و سطح اعتقادات فرد است که عنصری مهم در افزایش سطح امنیت شغلی فرد می‌شود (پوراحمد و همکاران، ۱۳۹۱). بسیاری از انسان‌ها با اعتقادات دینی و مذهبی خود بسیاری از مسایل اجتماعی را حل می‌کنند. دینداری یک نظام عملی مبتنی بر اعتقادات است که در قلمرو ابعاد فردی و اجتماعی از جانب پروردگار برای هدایت انسان‌ها در مسیر رشد و کمال الهی ارسال شده و شامل عقاید، باورها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که با هم پیوند دارند و یک احساس جامعیت را برای فرد تدارک می‌بیند (آرین، ۱۳۷۸). خدایاری فرد (۱۳۸۸) دینداری را برخوردار

از شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیا، آخرت و احکام الهی و داشتن عواطف نسبت به خدا، اولیا و بندگان خدا و التزام و عمل به وظایف دینی برای تقریب به خداوند تعریف می‌کند. یکی از مشهورترین الگوهایی که برای تعریف دینداری مطرح شده، الگوی گلاک و استاک (*Glock and Stark, 1996*) است. ایشان بر چندبعدی بودن مفهوم دینداری تأکید دارند. این ابعاد شامل بعد اعتقادی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد فکری و بعد پیامدی می‌باشند. یکی از مباحثی که در دینداری و ادیان مختلف مورد تأکید قرار گرفته است، کنترل خشم می‌باشد. پرخاشگری منجر به کارشکنی در کار فرد، بی‌اعتنایی به او و یا تحریم مالی می‌گردد (منتظرالمهدی، ۱۳۹۴). از آنجایی که ارتباط بدون خشونت از جمله با ارزشترین رفتارها در سازمان است، به‌عنوان یک استراتژی بااهمیت، نه تنها آرامش، قدرت حل مسئله، استحکام روابط و غیره را دربر می‌گیرد، بلکه تأثیر مثبت و قابل توجهی در ارائه خدمات، کاهش هزینه‌های تولید، کیفیت محصولات تولید شده، بهره‌وری و نهایتاً کیفیت کلی زندگی افراد دارد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱). قدرت خشم در کنترل افکار و رفتار آدمی بسیار زیاد است و به همین علت توانمند شدن ما در مقابله با آن انرژی و زمان می‌طلبد. اگر فردی در موقعیت‌های خشم‌برانگیز طوری رفتار کند که هم خود و هم طرف مقابل احساس رضایت و آرامش داشته باشد و به حقوق هیچ یک آسیبی وارد نشود، این فرد دارای مهارت کنترل خشم است (بشارت و محمدمهر، ۱۳۹۲).

۲- پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی پیرامون نقش دینداری در امنیت شغلی انجام شده که در ادامه به برخی از آنها اشاره شده است. یافته‌های پژوهش دبیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که امنیت شغلی کارکنان در حد متوسطی است. (*Raymond and Robert, 2011*) در پژوهش خود با عنوان «نقش امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان» بیان نمودند که امنیت شغلی کارکنانی که به‌صورت موقت کار می‌کنند، دارای رابطه منفی با عملکرد شغلی‌شان است. محرابی و گلناری (۱۳۹۴)، (*Azadeh and Mousavi Ahranjani, 2014*) معتقدند که ارتباط مستقیم و معنی‌داری میان امنیت شغلی و سطح عملکرد کارکنان وجود دارد. وحیدی و همکاران (۱۳۹۶) نتیجه گرفتند که مؤلفه‌های امنیت شغلی می‌تواند توانمندسازی روانشناختی کارکنان را پیش‌بینی کند. خلاوه و مهداد (۱۳۹۴) استدلال نمودند که بین رهبری اخلاقی و ادراک امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی-

داری وجود دارد. ایشان معتقدند که می‌توان از طریق رهبری اخلاقی، ادراک امنیت شغلی کارکنان سازمانی را افزایش داد. نتایج تحقیق حیدر نژاد و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از آن است که سبک زندگی مذهبی کارکنان با امنیت شغلی رابطه مثبت و مستقیمی داشته است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد دینداری سبب خشنودی و رضایتمندی و در نهایت امنیت افراد می‌شود و نقش مؤثری در تنش‌زدایی دارد و سبب کاهش گرفتاری روانی فرد شود (Poloma and Pendlton, 1991). شاطریان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که رابطه مستقیم و معنی‌داری میان میزان دینداری و احساس امنیت شغلی وجود دارد. آنها بیان داشتند که به هر اندازه که بر میزان دینداری افراد افزودی می‌گردد، از احساس امنیت شغلی بیشتری برخوردار می‌شوند. (Charness, 2017) در پژوهش خود اظهار داشته‌اند که امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشته و منجر به سرمایه‌گذاری‌های بلندمدت می‌شود. فو و همکاران (۲۰۱۷) نیز امنیت شغلی را باعث درآمد پایدار دانسته‌اند.

مطالعات (Poloma and Pendlton, 1991) نشان می‌دهد؛ دینداری سبب خشنودی و رضایتمندی افراد می‌شود و نقش مؤثری در تنش‌زدایی دارد و سبب کاهش گرفتاری روانی و امنیت شغلی فرد می‌شود. شریفی‌نژاد (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان رابطه دینداری و عملکرد شغلی معلمین، به این نتیجه دست یافت که بین دینداری و عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. اعزازی و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶)، (Cantrell and Yust, 2018) دینداری را باعث توسعه کارآمدی کارکنان دانسته‌اند. شرکات (۲۰۱۵) معتقد است که تنوع و یا همگنی دینداری در میان ملت‌ها و گروه‌ها می‌تواند انسجام و تضاد را تقویت کند. (Turska-Kawa, 2018) نیز در تحقیق خود بیان داشته است که دینداری نقش انگیزشی در فعالیت‌های مدنی فردی دارد. کردی و کوهساری (۱۳۹۰)، مختاری و همکاران (۱۳۹۱)، قجری و همکاران (۱۳۹۲)، هاشمیان و همکاران (۱۳۹۲)، (Al-Kandari, 2011) ارتباط منطقی بین ابعاد مختلف دینداری و میزان احساس امنیت اجتماعی (که بخشی از آن امنیت شغلی است) را استدلال نموده‌اند. همچنین، محققان به این نتیجه دست یافتند که بین دینداری و پایگاه اقتصادی-اجتماعی و رضایت از زندگی (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۵)، اعتماد اجتماعی (زارع و دانش‌پذیر، ۱۳۹۵)، تاب‌آوری و سلامت روان (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶) و

دورنمای زمانی و رضایت از زندگی (Przepiorka and Sobol-Kwapinska, 2018) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در بحث کنترل خشم نیز زند کریمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کنترل خشم منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. از طرفی افرادی که توانایی ارتباط بدون خشونت و ابراز صحیح هیجانات خود را دارند، توان کنترل و خویش‌ن‌داری بالایی را نشان می‌دهند و از نظر کارایی و بهره‌وری، موفق‌تر عمل می‌کنند (Geddes and Callister, 2007; Mowlaie, 2011; Zilioli et al., 2017). در جدول (۱) خلاصه‌ای از پژوهش‌های مرتبط ارائه شده است. همانطور که پیش‌تر اشاره شد، اغلب پژوهش‌ها در این حوزه به بررسی ارتباط امنیت شغلی و عملکرد، بهره‌وری، رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی و همچنین ارتباط بین دینداری و ویژگی‌های روان‌شناختی و عملکرد کاری پرداخته‌اند. مرور تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که توجه چندانی به تعاملات دینداری و کنترل خشم کارکنان و امنیت شغلی آنها نشده است. لذا، وجه تمایز این پژوهش و تحقیقات گذشته، توجه همزمان به این سه مقوله در فرآیند شغلی کارکنان می‌باشد.

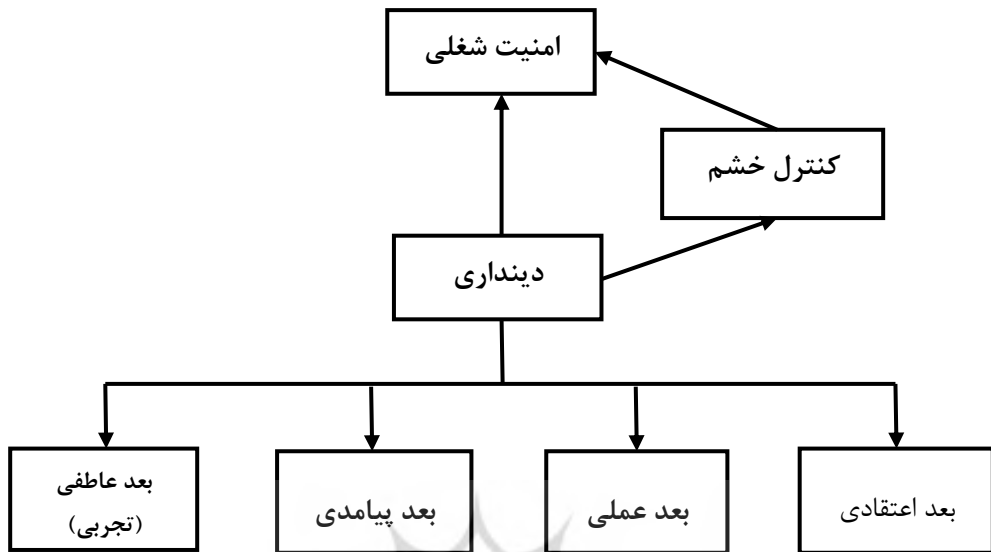
جدول ۱. تحقیقات مختلف در زمینه امنیت شغلی و دینداری

طبقه	پژوهشگر(ان)	محور پژوهش	نتایج
امنیت شغلی و عملکرد	Raymond and Robert (2011); Azadeh and Mousavi Ahranjani (2014); Charness et al. (2017); Fu et al. (2017)	نقش امنیت شغلی بر عملکرد کارکنان	ارتباط معنی‌دار امنیت شغلی کارکنان با عملکرد شغلی
احساس امنیت شغلی و دینداری	حیدرآزاد و همکاران (۱۳۹۵)؛ شاطریان و همکاران (۱۳۹۵)؛ کردی و کوهساری (۱۳۹۰)؛ مختاری و همکاران (۱۳۹۱)؛ قجری و همکاران (۱۳۹۲)؛ هاشمیان و همکاران (۱۳۹۲)؛	دینداری و احساس امنیت شغلی	سبک زندگی مذهبی کارکنان با امنیت شغلی رابطه مثبت دارد. ارتباط منطقی بین ابعاد مختلف دینداری و میزان احساس امنیت شغلی
دینداری و	Poloma and Pendlton (1991)	ابعاد مورد غفلت دین در	دینداری سبب خوشنودی، رضایتمندی

ویژگی‌های روانشناختی	حیدری و همکاران، (۱۳۹۶)	کیفیت زندگی	و تنش‌زدایی افراد می‌شود.
		نقش دینداری والدین بر تاب‌آوری و سلامت روان	رابطه معنی‌دار بین دینداری و تاب‌آوری و سلامت روان
	<i>Turska-Kawa (2018)</i>	مرکزیت دینداری درمقابل درگیری مدنی	دینداری نقش انگیزشی در فعالیت‌های مدنی فردی دارد.
دینداری و عملکرد کاری	شریفی‌نژاد (۱۳۸۸)؛ اعزازی و ابراهیم‌پور (۱۳۹۶)؛ <i>Cantrell and Yust (2018)</i>	رابطه دینداری و عملکرد آموزشی معلمان	بین دینداری و عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. دینداری باعث توسعه کارآمدی کارکنان می‌شود.
کنترل خشم و بهره‌وری کارکنان	زند کریمی و همکاران (۱۳۹۱)؛ <i>Geddes and Callister (2007)</i> ؛ <i>Mowlai (2011)</i> ؛ <i>Zilioli et al. (2017)</i>	بین خشم و کنترل خشم با بهره‌وری	کنترل خشم منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.

۳- چارچوب مفهومی و نظری پژوهش

اندیشمندان حوزه جامعه‌شناسی دین معتقدند که مذهب و اعتقادات دینی افراد، بر رفتارهای آنان از جمله رفتارهای اقتصادی، اخلاقی و اجتماعی تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، آنچه انسان‌ها از دینشان درک می‌کنند، ممکن است به‌طور مستقیم در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای بیرونی آنها در اجتماع نمود پیدا کند (قاضی‌نژاد و اکبرنیا، ۱۳۹۶؛ *Chao and Yang, 2018; Bilekli and Inozu, 2018*). طبق دیدگاه گلاک و استاک (۱۹۹۶) دینداری ابعاد مختلفی دارد که شامل بعد اعتقادی، عاطفی، عملی و پیامدی می‌باشد که در هر موقعیتی این ابعاد می‌توانند رفتار انسان‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. افراد با توجه به رویکرد دینداری خود به این ارزش معتقدند که کنترل خشم یکی از صفات بارز دینداری است و افراد دیندار کنترل مناسب‌تری بر خشم خود خواهند داشت. این صفات در محیط کاری و انجام امور محوله نیز بروز می‌کند و آثار خود را نمایان خواهد کرد. بنابراین، با توجه به مرور پیشینه‌نگاشته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که دینداری می‌تواند ابعاد مختلفی از زندگی اجتماعی انسان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از این ابعاد، امنیت شغلی می‌باشد که با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری کنترل خشم، احساس امنیت شغلی افراد بر اساس این دو عنصر معنوی- روانشناختی قابل بررسی و تفحص می‌باشد. لذا، چارچوب مفهومی تحقیق براساس روابط منطقی موجود در پیشینه‌نگاشته‌ها، به صورت نگاره (۱) طراحی گردید.



نگاره ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

۴- روش تحقیق

پژوهش مورد نظر به صورت پیمایشی و از نوع کاربردی و ماهیتاً از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان (۹۵ نفر) که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است (۷۶ نفر). ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه بود، که از چهار بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، عناصر امنیت شغلی، دینداری و کنترل خشم تشکیل شده بود. برای سنجش ابعاد دینداری از پرسشنامه استاندارد *Glock and Rodney* (۱۹۶۶) استفاده شد که برخی از سؤالات شامل هدف عینی من از اعمال دینی رسیدن به رستگاری است؛ مهمترین پاداش من از دینداری، غلبه بر رنج، محنت و عاقبت به خیر شدن است، می‌باشد. برای سنجش امنیت شغلی نیز از پرسشنامه استاندارد نیسی و همکاران (۱۳۷۲) بهره گرفته شد که از سؤالاتی نظیر از آینده شغلی خود هیچ دغدغه و نگرانی خاصی ندارم؛ هیچ‌گونه شرایط و عواملی که موقعیت شغلی مرا در سازمان تهدید کند وجود ندارد؛ تشکیل شده بود. همچنین، در سنجش متغیر کنترل خشم از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده گردید که برخی از سؤالات پرسشنامه شامل وقتی در حضور دیگران مورد سزناش و انتقاد قرار بگیرم، عصبانی می‌شوم؛ شخصی بی‌صبر و کم‌تحمل هستم و زود عصبانی می‌-

شوم، بودند که به صورت طیف لیکرت (برای متغیرهای کنترل خشم و امنیت شغلی از طیف کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ و برای متغیر دینداری از طیف اصلاً اینطور نیست = ۱ تا کاملاً اینطور است = ۵) مورد سنجش قرار گرفتند. در این پژوهش امنیت شغلی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. متغیر دینداری نیز از چهار عنصر تشکیل شده است که شامل ابعاد اعتقادی، عملی، پیامدی و عاطفی (تجربی) می‌باشد. بعد اعتقادی یا باورهای دینی عبارت است از باورهایی که انتظار می‌رود پیروان آن دین به آنها اعتقاد داشته باشند. بعد عملی یا اعمال دینی، شامل اعمال دینی مشخصی همچون عبادت، نماز، شرکت در آئین‌های دینی خاص، روزه گرفتن و... است که انتظار می‌رود پیروان هر دین آنها را بجا آورند. بعد عاطفی (تجربی) یا عواطف دینی، ناظر بر عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن رابطه با جوهری ربوبی همچون خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی است. بعد پیامدی یا آثار دینی نیز ناظر به اثرات باورها، اعمال، تجارب و دانش دینی بر زندگی روزمره پیروان است. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق توسط جمعی از متخصصین دانشگاهی در این زمینه، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای تأیید پایایی پرسشنامه یک مطالعه راهنما و تکمیل ۳۰ پرسشنامه از افراد خارج از جامعه آماری و تعیین آلفای کرونباخ صورت پذیرفت. در جدول (۲) مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق ذکر شده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات به دست آمده از تکمیل پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
دینداری	۳۷	۰/۷۹
کنترل خشم	۳۰	۰/۷۷
امنیت شغلی	۲۵	۰/۸۴

۵- یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان مرکز بهداشت

برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان از سؤالات باز استفاده شد. به عبارت دیگر، برای سنجش میزان سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار در مراکز بهداشت از سؤالات باز بهره گرفته شد. یافته‌های حاصل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که ۸۱/۶

درصد کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان مرد و $18/4$ درصد زن بودند. در بین کارکنان مرکز بهداشت، $3/9$ درصد در طیف سنی کمتر از ۲۵ سال، $2/6$ درصد ۲۶-۳۰ سال، $15/8$ درصد ۳۱-۳۵ سال و $39/5$ درصد ۳۶-۴۰ سال و $38/2$ درصد نیز بیش از ۴۰ سال قرار داشتند. همچنین، از لحاظ میزان تحصیلات، اکثر کارکنان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد (به ترتیب $59/2$ و $21/1$ درصد) بودند. همچنین، بیشترین از لحاظ سابقه خدمت، اکثریت پاسخگویان بین ۱۵-۱۱ و ۲۰-۱۶ سال ($5/5$ و $32/9$ درصد) سابقه کار در مراکز بهداشت را دارا بودند.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۲
	زن	۱۴
	مجموع	۷۶
سن	کمتر از ۲۵ سال	۳
	۲۶-۳۰ سال	۲
	۳۱-۳۵ سال	۱۲
	۳۶-۴۰ سال	۳۰
	بالاتر از ۴۰ سال	۲۹
	مجموع	۷۶
تحصیلات	دیپلم	۳
	فوق دیپلم	۶
	لیسانس	۴۵
	فوق لیسانس	۱۶
	دکترای	۶
مجموع	۷۶	
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۱
	۶-۱۰ سال	۱۷
	۱۱-۱۵ سال	۲۷
	۱۶-۲۰ سال	۲۵
	بالاتر از ۲۰ سال	۶
	مجموع	۷۶

- بررسی رابطه ابعاد دینداری و متغیرهای پژوهش

در این بخش به بررسی این پرسش پرداخته شد که آیا ارتباط معنی‌داری بین ابعاد دینداری، امنیت شغلی و کنترل خشم وجود دارد یا خیر؟ جهت بررسی روابط بین ابعاد دینداری و امنیت شغلی و کنترل خشم، از همبستگی پیرسون استفاده گردید. یافته‌های حاصل از این آزمون نشان داد که متغیرهای امنیت شغلی و کنترل خشم رابطه معنی‌داری با متغیر دینداری داشتند (جدول ۴). این یافته با نتایج تحقیقات زند کریمی و همکاران (۱۳۹۱)، حیدرنژاد و همکاران (۱۳۹۵)، شاطریان و همکاران (۱۳۹۵)، کانترل و یوست (۲۰۱۸)؛ پولوما و پندلتون (۱۹۹۱) مطابقت دارد. این محققان نیز ارتباط معنی‌دار امنیت شغلی و کنترل خشم با دینداری افراد را تأیید نموده‌اند. به بیان دیگر، برخورداری کارکنان از شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیا، آخرت و احکام الهی و داشتن عواطف نسبت به خدا، اولیا و بندگان خدا و التزام و عمل به وظایف دینی منجر به احساس امنیت شغلی خواهد شد. همچنین، افراد اگر در مواقع بروز عصبانیت، توانایی کنترل خشم خود را داشته باشند، بر احساس امنیت شغلی آنها افزوده خواهد شد.

جدول ۴. سنجش رابطه بین دینداری با امنیت شغلی و کنترل خشم کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار r	سطح معناداری (P-Value)
امنیت شغلی	۳/۷۵۰۰	۰/۵۴۶۷	۰/۵۹۵	۰/۰۰۱
کنترل خشم	۳/۲۱۰۵	۰/۴۱۰۳۹	۰/۱۵۱	۰/۰۰۱

از آنجایی که مقدار ضرایب همبستگی به دست آمده برای ابعاد چهارگانه دینداری در سطح معنی‌داری (۰/۰۰۱) به دست آمده است که نشانگر بالا بودن سطح اطمینان این آماره است. بنابراین می‌توان در سطح معنی‌داری $< 0/05$ نتیجه گرفت که ارتباط معنی‌داری بین ابعاد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و عملی با امنیت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان وجود دارد (جدول ۵). این یافته با نتایج پژوهش‌های کردی و کوهساری (۱۳۹۰)، مختاری و همکاران (۱۳۹۱)، قجری و همکاران (۱۳۹۲)، هاشمیان و همکاران (۱۳۹۲)، الکاندیری (۲۰۱۱) مطابقت دارد. به طوری که ایشان ارتباط منطقی بین ابعاد مختلف دینداری و میزان احساس امنیت شغلی را استدلال نموده‌اند. به عبارتی، باورهای کارکنان به اصول دینی، بجا آوردن اعمال دینی، عواطف و احساسات نسبت به پروردگار و پیامدهای اعتقادات در زندگی شخصی و کاری، بر امنیت شغلی

کارکنان تأثیر مثبت خواهد داشت.

جدول ۵. سنجش رابطه بین ابعاد دینداری با امنیت شغلی

ابعاد دینداری	میانگین	انحراف معیار	مقدار r	سطح معناداری (<i>P-Value</i>)
اعتقادی	۲۹/۱۷	۴/۷۱	۰/۵۳۶	۰/۰۰۱
عاطفی	۲/۶۰	۴/۳۵	۰/۲۷۸	۰/۰۱۵
پيامدی	۳۰/۳۱	۴/۵۹	۰/۴۸۵	۰/۰۱۵
عملی	۳۶/۳۲	۴/۶۶	۰/۳۹۹	۰/۰۰۱

تحلیل مسیر تأثیر ابعاد دینداری بر امنیت شغلی

در این بخش به بررسی این پرسش‌ها پرداخته شد که آیا ابعاد دینداری تأثیر معنی‌داری بر امنیت شغلی و کنترل خشم دارند یا خیر؟ همچنین، آیا کنترل خشم تأثیر معنی‌داری بر امنیت شغلی کارکنان دارد یا خیر؟ به منظور بررسی مدل علی پژوهش از تحلیل مسیر استفاده گردید. در این تحلیل، آثار مجموعه‌ای از متغیرها بر یکدیگر سنجیده می‌شود. قبل از محاسبه ضرایب مسیر، ابتدا شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش بررسی گردید. برای پی بردن به اینکه تا چه حد مدل پژوهش با داده‌های مورد استفاده سازگاری دارد، برازش کل مدل ارزیابی و بدین منظور، از شاخص‌های برازش مرتبط استفاده گردید. شرایطی که برای برازش داده-مدل باید برقرار باشد این است که نسبت کای اسکور به درجه آزادی باید کمتر از پنج باشد، مقدار، *CFI* و *GFI* باید بیشتر از ۰/۹، مقدار *RMR* کم‌تر از ۰/۰۵، مقدار *RMSEA* کم‌تر از ۰/۰۸ و مقدار *IFI* نزدیک به یک باشد (Byrne, 2016). این شاخص‌ها در جدول (۶) ارائه شده است. براین اساس، اکثر شاخص‌های گزارش شده برای مدل نظری پژوهش دارای مقادیر قابل قبول به‌منظور برازش کلی مدل هستند. بنابراین، می‌توان بیان داشت که در حالت کلی، مدل پژوهش با داده‌های مورد استفاده سازگاری دارد.

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری

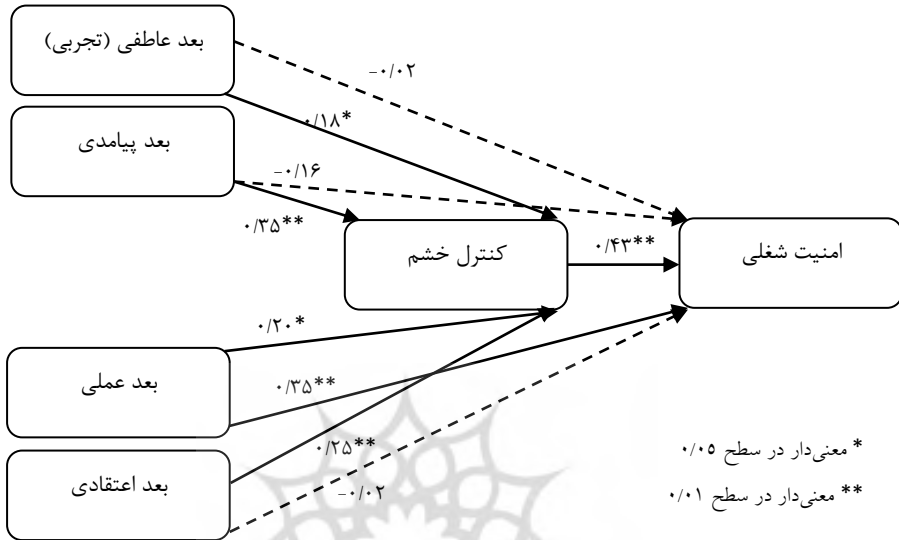
مدل پژوهش	Recommended value	Test
۰/۰۰۲	Insignificant x^2 ($p>0.05$)	Likelihood ratio Chi-square (x^2)
۳/۸۷	$x^2/df < 5$	Normed chi-square (x^2/df)
۰/۲۱۱	$RMR < 0.05$	Root Mean Square Residual

Root Mean Squared Error	RMSEA<0.08	۰/۰۸
Goodness-of-Fit Index	GFI>0.90	۰/۹۸۲
Incremental Fit Index	IFI=Values close to 1	۰/۹۲
Comparative Fit Index	CFI>0.90	۰/۹۰۱

پس از برآورد مدل اندازه‌گیری، دومین مرحله تخمین مدل ساختاری پژوهش می‌باشد. در برآورد مدل ساختاری، به بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش، پرداخته می‌شود. براساس مدل ساختاری پژوهش، متغیر دینداری تأثیر مستقیمی بر متغیر کنترل خشم داشت. یافته‌ها نشان داد که هر چهار مؤلفه دینداری (ابعاد عاطفی، پیامدی، عملی و اعتقادی) تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر متغیر کنترل خشم داشتند (به ترتیب $\beta = 0.18, P < 0.05$). این یافته بدان معناست که برای کارکنان تا چه اندازه ابعاد مختلف دینداری می‌تواند باعث کنترل خشم و عصبانیت باشد. چرا که هر یک از ابعاد دینداری می‌تواند از طریق خاص خشم افراد را کنترل نماید. سایر یافته‌ها در جدول (۷) نشان داده شده است. اما، از بین ابعاد دینداری، فقط بعد عملی تأثیر مثبت و معنی‌داری ($\beta = 0.35, P < 0.01$) بر امنیت شغلی کارکنان داشت. سایر ابعاد دینداری تأثیر معنی‌داری بر امنیت شغلی نداشتند. براساس، این یافته می‌تواند اینچنین استنباط نمود که ابعاد دینداری به‌طور غیر مستقیم توانایی بیشتری برای تأثیرگذاری بر امنیت شغلی کارکنان دارند. به بیان دیگر، برای اثرگذاری ابعاد دینداری بر امنیت شغلی، بایستی متغیرها و مؤلفه‌های میانجی دخیل باشند. همچنین، یافته آشکار نمود که متغیر کنترل خشم تأثیر مثبت و معنی‌داری ($\beta = 0.43, P < 0.01$) بر امنیت شغلی کارکنان مرکز بهداشت داشت. این یافته بدین معنا است که با افزایش کنترل خشم در بین افراد، امنیت شغلی آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد و می‌تواند یکی از عوامل مهم و مؤثر بر امنیت شغلی افراد باشد. چرا که با کنترل کردن خشم، از بروز تنش‌های فردی و سازمانی جلوگیری می‌شود و افراد امنیت بیشتری برای حفظ شغل خود خواهند داشت. سایر یافته‌ها در جدول (۸) ارائه شده است.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که مقدار ضریب تعیین (R^2) برای متغیر کنترل خشم در مدل پژوهش ۰/۵۰۴ محاسبه شده است. این بدان معنا است که ۵۰/۴ درصد از تغییرات متغیر کنترل خشم کارکنان مرکز بهداشت وابسته به ابعاد چهارگانه دینداری می‌باشد. به بیان دیگر، می‌توان ادعا نمود که ابعاد دینداری می‌توانند ۵۰/۴ درصد از واریانس کنترل خشم کارکنان مرکز بهداشت را

توصیف کنند. علاوه بر آن، مقدار ضریب تعیین برای متغیر امنیت شغلی نیز 0.318 به دست آمد. به عبارت دیگر، $31/8$ درصد از واریانس امنیت شغلی کارکنان مرکز بهداشت توسط ابعاد چهارگانه دینداری و کنترل خشم تبیین می شود.



نگاره (۲) مدل ساختاری پژوهش

جدول ۷. برآورد اثرات ابعاد دینداری بر کنترل خشم

ابعاد دینداری	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	t-Value	Sig
بعد عاطفی	0/18	0	2/208	0/027
بعد پیامدی	0/35	0	3/435	0/000
بعد عملی	0/20	0	2/213	0/027
بعد اعتقادی	0/25	0	2/719	0/007

جدول ۸. برآورد اثرات ابعاد دینداری و کنترل خشم بر امنیت شغلی کارکنان

ابعاد دینداری	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	t-Value	Sig
بعد عاطفی	-0/028	0/081	0/053	-0/274	0/784
بعد پیامدی	-0/162	0/152	-0/010	-1/257	0/209
بعد عملی	0/353	0/088	0/441	3/191	0/001
بعد اعتقادی	-0/036	0/111	0/075	-0/313	0/755
کنترل خشم	0/433	0	0/433	3/201	0/001

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

امروزه به دلیل بحران اشتغال که برای بسیاری از افراد جامعه وجود دارد و با وجود افراد بسیاری که بیکار می‌باشند، وجود شغلی که پایدار باشد، می‌تواند افراد را راضی و خشنود نگه دارد. اما، با توجه به واگذاری بسیاری از مسئولیت‌های دولت به بخش خصوصی و کاهش شغل جدید در بدنه بخش دولتی، امنیت شغلی برای بسیاری از افراد کاهش یافته است. با این وجود عوامل بسیار زیادی می‌تواند بر امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. برخی از این عوامل به موضوعات اعتقادی افراد مربوط می‌شود. در این تحقیق با بررسی ابعاد مختلف دینداری و تأثیر آن بر امنیت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان مشخص گردید که از بین ابعاد چهارگانه دینداری، تنها بعد عملی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر امنیت شغلی کارکنان داشته است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بجا آوردن اعمال دینی همچون عبادت، نماز، شرکت در آئین‌های دینی خاص و روزه گرفتن باعث ایجاد احساس امنیت شغلی در بین آنها می‌شود. همچنین، از لحاظ بعد اعتقادی و عاطفی نیز می‌توان نتیجه گرفت که اعتقاد کارکنان به باورهای دینی و عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن رابطه با خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی می‌تواند منجر به کنترل خشم در محیط کار در بین کارکنان مرکز بهداشت شود. همچنین، در بعد پیامدی نیز می‌توان استدلال نمود که اثرات باورها، اعمال، تجارب و دانش دینی بر زندگی کاری کارکنان می‌تواند خشم افراد را در شرایط و موقعیت‌های حساس کاری کنترل کند. لذا، می‌توان اذعان داشت که دین، باورهای دینی و اصول مذهبی، به‌عنوان یکی از نیروهای اجتماعی، قادر است تا به‌واسطه سازوکارهای ذهنی، روانی و مناسکی خود، احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری را در بین کارکنان ایجاد کند. از طرف دیگر، با توجه به معنی‌دار بودن ارتباط بین کنترل خشم و امنیت شغلی نیز می‌توان اینچنین استنباط نمود که اگر کارکنان در موقعیت‌های خشم‌برانگیز طوری رفتار کنند که هم خود و هم سایر افراد احساس رضایت و آرامش داشته باشند و به حقوق هیچ یک آسیبی وارد نشود، احساس امنیت شغلی ایشان نیز تأمین می‌شود.

می‌توان نتیجه گرفت که چون تأثیر دینداری بر امنیت شغلی غیرمستقیم است، باید برنامه‌های فرهنگی و مذهبی در مراکز بهداشت در قالب آموزه‌های دینی به صورت غیرمستقیم و در عمل ترویج نمود و همچنین از طریق عوامل دیگری مانند کنترل خشم بر امنیت شغلی تأثیر گذاشت.

هنگامی که آموزه‌های دینی در قالب برنامه‌های فرهنگی - اجتماعی به صورت غیرمستقیم به کارکنان ارایه شود، به مرور به عنوان هنجار شخصی و اجتماعی درآمده و بر احساس امنیت شغلی کارکنان تأثیر مثبتی خواهد گذاشت. این تأثیر غیرمستقیم نیز می‌تواند از طریق مؤلفه‌های مختلفی نظیر کنترل خشم صورت گیرد. به طوری که هنگامی عملکرد مثبت کاری افراد مورد بررسی و نقد قرار می‌گیرد، کنترل خشم می‌تواند تأثیر مثبتی بر نگرش سایرین داشته باشد و به صورت غیرمستقیم بر بهبود بهره‌وری کارکنان و در نهایت، امنیت شغلی آنها تأثیرگذار باشد. از طرف دیگر، ارایه آموزه‌های دینی به صورت عملی یکی از قوی‌ترین روش‌ها به حساب می‌آید. به عنوان نمونه، می‌توان در آیین‌های دینی و حتی اقامه نمازهای جماعت، تأکیدی بر کنترل خشم و راه‌های دستیابی به آن و ارتباط آن با امنیت شغلی و بهره‌وری داشت. بنابراین، با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان پیشنهاد داد که بخش عقیدتی در مراکز بهداشت فعال شده و ضمن تقویت دینداری کارکنان که عامل مؤثری در افزایش امنیت شغلی به شمار می‌آید، زمینه توانمندسازی ذهنی کارکنان به خصوص در زمینه ارتقاء سطح کیفی و به تبع آن رضایت را برای آنان فراهم کرد. البته لازم به ذکر است که در تقویت دینداری بایستی به بعد اعتقادی و عملی (رفتاری) دینداری تأکید شود. همچنین، با توجه به تأیید رابطه ابعاد دینداری و کنترل خشم با امنیت شغلی کارکنان، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران توسعه منابع انسانی در وزارت بهداشت می‌توانند برنامه و سیاست‌هایی از جمله فراهم نمودن برنامه‌های آموزشی، فرهنگی، فعالیت‌های هنری را در جهت ارتقای ابعاد دینداری ارائه نمایند. در نهایت، بایستی تأکید بیشتری بر حضور گروه‌های مرجع شامل علما و روحانیون، شخصیت‌های دانشگاهی (متخصصان روانشناسی) و متخصصان علمی در بحث دینداری و ترویج دیدگاه‌های آنان در این مورد، در قالب برنامه‌های فرهنگی و هنری از طریق معاونت آموزش و اجتماعی صورت گیرد.

منابع

- آرین، خدیجه (۱۳۷۸). بررسی رابطه دینداری و روان‌درمانی ایرانیان مقیم کانادا. رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- اعزازی، سید مسعود و ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۶). بررسی نقش دینداری در توسعه کارآمدی معلمان دبیرستان‌های اردبیل. *روان‌شناسی مدرسه*، ۶(۴)، ۷-۲۴.
- الوانی، مرتضی (۱۳۹۲). بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ناجا شهر تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- بشارت، محمدعلی و محمدمهر، رضا (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس نشخوار خشم. *دانشگاه پرستاری و مامایی*، ۱۹(۶۵)، ۴۳-۳۶.
- پوراحمد، احمد، عیوضلو، محمود، حامد، محبوبه، عیوضلو، داوود و رضایی، فرشته (۱۳۹۱). بررسی رابطه دینداری و احساس امنیت در فضاهای شهری و روستایی (مورد مطالعه: شهرستان کوهدشت). *پژوهش‌های امنیت و نظم اجتماعی*، ۱(۱)، ۱-۲۰.
- جماعتی اردکانی، راضیه (۱۳۹۸). تحلیل اثرات روانشناختی اجتماعی (امنیت شغلی و کیفیت زندگی کاری) بر افزایش رضایت شغلی زعفران کاران شهرستان بافق. *زراعت و فناوری زعفران*، ۷(۲)، ۲۷۵-۲۸۳.
- حسینی، محمد و قاسمی، میثم (۱۳۹۷). تأثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی. *ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها*، ۶(۳)، ۱۴۳-۱۳۱.
- حسینی احمدیه، صدیقه و نوری، لیلا (۱۴۰۱). بررسی رابطه احساس امنیت شغلی و ارتباط سنجی آن با سطح انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان منوجان. *تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۵۵-۴۱.
- حیدری، سارا، هاشمی، زهرا و نقش، زهرا (۱۳۹۶). نقش دینداری والدین بر تاب‌آوری و سلامت روان دانشجویان: نقش واسطه‌ای عقلانیت دینی. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۴)، ۴۶۶-۴۴۷.
- خدایاری‌فرد، محمد (۱۳۸۸). آماده‌سازی و هنجاریابی مقیاس سنجش دینداری در جامعه دانشجویی کشور. *پژوهش دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران*.

خللوه، الهام و مهداد، علی (۱۳۹۴). پیشبینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پابندی به قرارداد روانشناختی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۴)، ۳۷-۴۴.

دبیری‌نیا، جمیله، رضوی دینانی، ابتسام و افشان، سیدعلیرضا (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر احساس امنیت شغلی روزنامه‌نگاران استان هرمزگان. *پژوهشنامه فرهنگی هرمزگان*، ۱۱، ۸۵-۶۸.

رحیمی، محمد، حضرتی صومعه، زهرا و عزیزخانی، اقباله (۱۳۹۵). سنجش میزان برخورداری دانشجویان از شاخص‌های دینداری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران). *مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، ۶(۲۱)، ۹۹-۱۱۸.

زارع، بیژن و دانش‌پذیر، هومان (۱۳۹۵). مطالعه جامعه‌شناختی رابطه دینداری و اعتماد اجتماعی با گرایش به ایثارگری در استان کهگیلویه و بویراحمد. *راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۵(۱۹)، ۱۲۳-۱۵۰.

زند کریمی، غزال، یزدی، سیده منور. و بنی‌جمالی، شکوه‌السادات (۱۳۹۱). رابطه بیان خشم و کنترل خشم با بهره‌وری در صنعت خودروسازی تهران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰)، ۴۶-۵۶.

شاطریان، محسن، حسینی‌زاده آرانی، سید سعید، سخایی، ایوب. و حسینی، محمدرضا (۱۳۹۵). نهاد دین و امنیت: بررسی و سنجش ارتباط میان میزان دینداری و احساس امنیت اجتماعی در میان ساکنان مناطق حاشیه‌ای شهرستان کاشان. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۳(۷)، ۱۴۹-۱۲۱.

شریفی، نیره (۱۳۹۸). دینداری و اخلاق کسب و کار در بازار (مورد مطالعه شهر بابل). *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۶(۱۳)، ۱۷۵-۲۰۱.

شریفی‌نژاد، محمدمهدی (۱۳۸۸). رابطه دینداری و عملکرد آموزشی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه باقرالعلوم.

عابدی جعفری، حسن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، حسن‌پور، اکبر و پیرملکی، پویا (۱۳۹۷). تبیین الگوی تأثیر دینداری درونی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در کسب و کار. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۲)، ۹۳-۱۲۸.

قاضی‌نژاد، مریمو اکبرنیا، اله‌سادات (۱۳۹۶). دینداری: مدارای اجتماعی یا فاصله اجتماعی (پیمایشی در میان مسلمانان و مسیحیان شهر تهران). *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۶(۱)، ۲۱-۴۰.

- قجری، حسینعلی، توکلی، آسیه و رئیس، کبری (۱۳۹۲). بررسی میزان دینداری (در بعد مناسکی و اعتقادی) و تأثیر آن بر احساس امنیت در بین دانش‌آموزان در خانواده در شهرکرد. *دانش‌انظامی چهار محال و بختیاری*، ۱(۱)، ۱۷۰-۱۵۴.
- قنائیان، منیژه، طهرانی‌زاده، مریم و حاجی رستملو، رقیه (۱۳۹۷). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۸)، ۱۷۱-۱۵۲.
- کردی، حسین و کوهساری، هادی (۱۳۹۰). دینداری و احساس امنیت اجتماعی (مطالعه موردی شهر آزادشهر). *دانش‌انظامی گلستان*، ۲(۷)، ۲۸-۸.
- کیخا، عالمه، شهرکی، فاطمه و کیخا، حسن (۱۳۹۷). پیش‌بینی عملکرد کارکنان بر اساس متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی (مورد مطالعه: شهرداری زاهدان). *مطالعات مدیریت شهری*، ۱۰(۳۵)، ۴۲-۳۳.
- کیومرثی، مجتبی (۱۳۹۲). بررسی وضعیت امنیت شغلی نیروی کار در پرتو خصوصی‌سازی. کار و جامعه، ۱۵۲، ۲۵-۱.
- گریفین، ریکی و مورهد، گرگوری (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی. مترجمان: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ اول.
- محرابی، جواد و گلناری، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *مدیریت توسعه و تحول*، ۲۱، ۶۰-۴۹.
- مختاری، مریم، بلالی، اسماعیل، میرفردی، اصغر و حسینی اخگر، سیده معصومه (۱۳۹۱). بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر احساس امنیت اجتماعی در شهر یاسوج. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۱(۲)، ۴۰-۲۱.
- مقیمی، ناهید و سلطانی، حسن (۱۳۹۸). تبیین رابطه امنیت شغلی و مزیت‌های رقابتی با بهره‌وری کارکنان زن شاغل در شرکت هواپیمایی آسمان. *زن و جامعه*، ۱۰(۲)، ۳۷-۱۹.
- منتظرالمهدی، سعید (۱۳۹۴). تأثیر فراگیری مهارت‌های کنترل خشم بر کاهش عصبانیت، امنیت روانی، رضایت زناشویی و نشاط زوج‌های جوان. *مطالعات امنیت اجتماعی*، ۲(۴۳)، ۳۶-۲۱.
- نیک‌پی، فاطمه، حسینی، سید مجتبی و علی محمدزاده، خلیل (۱۳۹۷). همبستگی پیش‌بینی ماندگاری با امنیت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران قرارداد خرید خدمت در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۷(۶)، ۱۵-۸.

وحیدی، علی اکبر، برزگر، مجید و احمدی، عباداله (۱۳۹۶). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. *رهیافتی نو در*

مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۸۵-۱۰۳.

هاشمیان، سیدعلی، دهقانی، حمید و اکبرزاده، فاطمه (۱۳۹۲). تأثیر دینداری و رسانه‌های جمعی بر احساس امنیت اجتماعی دانشجویان. *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۲، ۷۲-۵۳.

Al-Kandari, Y. Y. (2011). Religiosity, social support, and health among the elderly in Kuwait. *Journal of Muslim Mental Health*, 4(1), 81-98.

Azadeh, A., & Mousavi Ahranjani, P. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 32, 343-348. doi:https://doi.org/10.1016/j.jlp.2014.10.002

Bilekli, I., & Inozu, M. (2018). Mental contamination: The effects of religiosity. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 58, 43-50. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2017.08.001

Cantrell, B. W., & Yust, C. G. (2018). The relation between religiosity and private bank outcomes. *Journal of Banking & Finance*, 91, 86-105. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.04.009

Chao, L. L., & Yang, F. (2018). Measuring religiosity in a religiously diverse society: The China case. *Social Science Research*, 74, 187-195. doi:https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.04.001

Charness, G., Cobo-Reyes, R., Jiménez, N., Lacomba, J. A., & Lagos, F. (2017). Job security and long-term investment: An experimental analysis. *European Economic Review*, 95, 195-214. doi:https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2017.03.014

Fu, H., Kleinberg, R., Lavi, R., & Smorodinsky, R. (2017). Stability and auctions in labor markets with job security. *Economics Letters*, 154, 55-58. doi:https://doi.org/10.1016/j.econlet.2017.02.024

Geddes, D., and Callister, R. (2007). Crossing the Line(s): A Dual Threshold Model of Anger in Organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 721-746.

Glock, C. Y. & Rodney, S. (1966). *Religion and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally & Company.

Mowlaie, M., Besharat, M. A., Pourbohloul, S., & Azizi, L. (2011). The Mediation Effects of Self-Confidence and Sport Self-Efficacy on the Relationship Between Dimensions of Anger and Anger Control with Sport Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 138-142. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.027

Poloma, M. M., & Pendleton, B. F. (1991). Exploring neglected dimensions of religion in quality of life research. Lewiston, NY: Edwin Mellon Press.

- Przepiorka, A., & Sobol-Kwapinska, M. (2018). Religiosity moderates the relationship between time perspective and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 134, 261-267. doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.05.039
- Raymond, T., and 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*, 90(2), 389-398.
- Sherkat, D. E. (2015). Religiosity. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 377-380). Oxford: Elsevier.
- Turska-Kawa, A. (2018). Centrality of religiosity versus civic involvement. The case of Poland. *Communist and Post-Communist Studies*, 51(1), 39-48. doi:https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2018.01.002
- Walker, S. W., & Foushée, J. E. (2014). Chapter 4 - Security Job Descriptions. In S. W. Walker & J. E. Foushée (Eds.), *Security Careers (Third Edition)* (pp. 39-117): Elsevier.
- Zilioli, S., Imami, L., Ong, A. D., Lumley, M. A., & Gruenewald, T. (2017). Discrimination and anger control as pathways linking socioeconomic disadvantage to allostatic load in midlife. *Journal of Psychosomatic Research*, 103, 83-90. doi:https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2017.10.002

