

**بررسی رابطه بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر**بصیر بمان زاده<sup>۱</sup>

دانشجوی کارشناسی ارشد، روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور واحد بیرجند، ایران

**چکیده**

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر انجام شده و به لحاظ ماهیت و هدف، کاربردی و از حیث روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ شامل ۶۷ نفر می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده و کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۵) و پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و سید محمودیان (۱۳۸۱) بوده و در انتها داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد و توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی کننده امنیت شغلی می‌باشد. لذا با توجه به نتایج پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های آموزشی نسبت به ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی اقدام نمایند تا از این طریق امنیت شغلی در کارکنان آنان نیز تثبیت گردد.

**واژگان کلیدی:** استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، معلمان

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: b.bemanzadeh@gmail.com

## مقدمه

نیروی انسانی<sup>۲</sup> مناسب و شایسته که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمان نیز یاد می‌شود، تفاوت سازمان‌های مؤثر و غیر مؤثر است، زیرا آن‌ها سازمان را خانه خود می‌دانند و از این رو بدون چشمداشت در مسیر موفقیت سازمان تلاش می‌کنند و در این راستا تلاش می‌کنند؛ بنابراین می‌توان گفت که انسان از مهم‌ترین منابع یک سازمان است و آن‌ها هستند که تصمیمات سازمانی را شکل می‌دهند و راه‌حل ارائه می‌کنند، مشکلات را حل می‌کنند، کیفیت را ارتقا می‌دهند و کارایی و اثربخشی را به ارمغان می‌آورند (Sheikhpour and Sheikhpour, 2015).

بسیاری از مطالعات قبلی به این نتیجه رسیده‌اند که ناامنی شغلی<sup>۳</sup> به صراحت بر عملکرد کار تأثیر منفی دارد، برخی از یافته‌های تجربی ترکیبی را می‌توان یافت (به عنوان مثال، Pilipic, 2020; Dabos et al, 2019; Lee et al 2018; Shane and Hor, 2020). ناهماهنگی این یافته‌ها نیاز به نگاه دقیق‌تر به این پدیده را نشان می‌دهد. اخیراً پیکولی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر ناامنی شغلی بر عملکرد شغلی را بررسی کرد و یک چارچوب استرس‌آور دو بعدی را فرض کرد که در آن هر دو اثر مانع و چالش در نظر گرفته شد. نتایج دو مطالعه انجام شده رابطه منفی بین ناامنی شغلی و عملکرد شغلی را تأیید کرد.

از طرفی بحث امنیت شغلی<sup>۵</sup> و توانمندسازی<sup>۶</sup> کارکنان از مفاهیمی است که می‌تواند تحت تأثیر استقلال شغلی قرار گیرد. امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روان کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در گذشته وقتی بحث امنیت شغلی می‌شد استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند، یعنی سازمان‌ها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (یارباریان و دین پرور، ۱۳۹۹).

در ادامه به بحث توانمندسازی کارکنان اشاره می‌شود که مرتبط با امنیت شغلی می‌باشد. در مدیریت، اصطلاح توانمندسازی به برقراری دموکراسی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تحت نام‌های مختلف، تیم سازی و مشارکت و مدیریت کیفیت کلی اطلاق می‌شود. آخرین تغییر ایجاد شده خود توانمندسازی کارکنان نام دارد و بنابراین می‌توان گفت که توانمندسازی مفهوم جدیدی نیست (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۴).

توانمندسازی کارکنان به این معنی است که به اعضای تیم خود اجازه دهید تا در سازمان شما اقدام و تصمیم‌گیری کنند. همچنین به این معنی است که برای اطمینان از اینکه این اقدامات در راستای اهداف شرکت هستند، اعتماد و درک وجود دارد. توانمندسازی کارکنان برای رشد یک کسب و کار پایدار مهم است. در حالی که بسیاری از شرکت‌ها ممکن است با کار سخت و فداکاری یک یا دو کارآفرین رشد کنند، رشد واقعی محصول کار چند نفر با هم است. «تکثیر» خود (در مقابل طرز فکر سخت‌گیرانه رهبر-پیرو) قدرت و قابلیت‌های سازمان شما را چند برابر می‌کند. افراد توانمند، نه فقط از امکانات انجام دادن برخی کارها برخوردار می‌شوند بلکه، اندیشه آنان درباره خود نیز با آنچه پیش از توانمند شدن داشته‌اند، متفاوت می‌گردد. به

<sup>2</sup> Manpower

<sup>3</sup> Job insecurity

<sup>4</sup> Piccoli

<sup>5</sup> Job security

<sup>6</sup> Empowerment

گفته نارایان<sup>7</sup>(۲۰۰۲)، توانمندسازی به طور کلی به گسترش آزادی انتخاب و عمل به منظور شکل دادن به زندگی اشاره دارد (حریری زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

بلانچارد<sup>8</sup> و همکاران (۱۹۹۶) بیان کرد که آنچه بر پایه توانمندسازی بنا شده است، «ایمان داشتن و اعتماد به کارکنان» است. موندروس ویلسون<sup>9</sup> (۱۹۹۴) فکر می‌کنند که بین قدرت واقعی و احساس قدرتمند بودن تفاوت معناداری وجود دارد. از نظر آن‌ها تقویت به یک موقعیت روانی اشاره دارد که به فرد اجازه می‌دهد تا اقدامات مشخصی را در جهت هدف قوی بودن دنبال کند و شامل مواردی از صلاحیت، کنترل و استحقاق است. توانمندسازی روان‌شناختی<sup>1</sup> به عنوان یک ساختار انگیزشی تعریف می‌شود که با چهار مفهوم خود را نشان می‌دهد. این‌ها مفاهیم معنا، صلاحیت، تعیین سرنوشت و تأثیر هستند. اهمیت به هماهنگی بین باورها، ارزش‌ها و آرمان‌های خود اشاره دارد (امیرکبیری و فتیحی، ۱۳۸۹).

بنابراین با توجه به مطالبی که بیان شد این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر رابطه وجود دارد؟

### ادبیات نظری

#### توانمندسازی روان‌شناختی

اسوینی<sup>1</sup> (۱۹۹۸) معتقد است نظریه توانمندسازی مبتنی بر روانشناسی فردی آدلر است. اگرچه ممکن است آدلر از کلمه توانمندسازی استفاده نکرده باشد اما به نظر می‌رسد که یک مفهوم کاملاً آدلری باشد. در برخی پژوهش‌ها علاقه اجتماعی آدلر ۵E می‌دانند که عبارت‌اند از: همدلی، برابری، ترغیب، آموزش و توانمندسازی (نفری و امیدفرد، ۱۳۸۹).

مفهوم توانمندسازی را در ادبیات روانشناسی مسائل دائمی درباره‌ی جبرگرایی و اختیار انسان، اراده‌گرایی و قصدمندی، تمایل به آزادی احاطه کرده است. همچنین روانشناسی دیدگاه مفهومی مربوط به خودکارآمدی و خود تصمیم‌گیری را به منظور توانمندی مطرح کرده است (مالکپور لپری و همکاران، ۱۴۰۱).

کانگر و کانگو<sup>2</sup> (۱۹۹۸) احساس خودکارآمدی شخصی را شاخص توانمندی فردی می‌دانند. توماس ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را یک عامل انگیزش درونی می‌دانند که منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان می‌باشد و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توانمندی تفاوت قائل شده‌اند. آنان با تأکید بر چندوجهی بودن توانمندسازی، برای آن چهار بعد شناختی: احساس معنی در بودن، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن را ذکر می‌کنند. وتن و کمرون (۱۹۹۸) بر اساس تحقیق میشر<sup>3</sup> (۱۹۹۲) بعد اعتماد را به ابعاد آن اضافه کردند (به نقل از رضائی جندانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی را اساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌داری (ارزشمند بودن)، احساس خودمختاری (حق انتخاب) و احساس اعتماد خلاصه نمود.

<sup>7</sup> Narayan

<sup>8</sup> Blanchard

<sup>9</sup> Mondros and Wilson

<sup>1</sup> Psychological Empowerment

<sup>1</sup> Sweeney 1

<sup>1</sup> Chunger & Kanungo 2

<sup>1</sup> Mishra 3

## ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

۱- احساس شایستگی (خود اثربخشی یا خودکارآمدی): شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد. در ادبیات روانشناسی این مفهوم به نظریه شناختی اجتماعی آلبرت بندورا<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) و مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار عملکرد برمی‌گردد. وقتی افراد توانمند شوند، احساس خود اثربخشی می‌کنند؛ به عبارت دیگر آن‌ها احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت دارند (امیرخانی، ۱۳۸۷).

وتن و کمرون (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی بلکه احساس اطمینان می‌کنند و می‌توانند وظایف را به طور مؤثری انجام دهند. آن‌ها احساس تسلط شخصی می‌کنند و معتقدند که در رویارویی با چالش‌های جدید می‌توانند بیاموزند و رشد کنند. بعضی از نویسندگان بر این باورند که این ویژگی، مهم‌ترین عنصر توانمندسازی است؛ زیرا داشتن احساس خودکارآمدی است که تعیین می‌کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر. شدت اطمینان افراد در مورد خودکارآمدی خود، به اینکه آیا آن‌ها برای اداره کردن موقعیت‌های خاص تلاش خواهند کرد، اثر می‌گذارد. حس شایستگی به باور فرد در مورد توانایی‌هایش اشاره می‌کند. فرد بر این باور است که قابلیت و توانایی‌های لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌ها را دارد. حس شایستگی تحقق عملی است که فرد احساس می‌کند، می‌تواند با مهارت فعالیت‌های انتخاب شده را انجام دهد. احساس شایستگی دربرگیرنده این حس است که شما کاری را به بهترین صورت و با کیفیت بالا انجام می‌دهید. ابعاد سازنده حس شایستگی عبارت‌اند از: بازخورد مثبت، تشخیص مهارت‌ها، چالش، استانداردهای غیر مقایسه‌ای بالا (سربلند، ۱۳۹۸).

۲- احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب): در حالی که شایستگی یک مهارت رفتاری است، خودمختاری یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش‌قدمی و تنظیم فعالیت است. خودمختاری یا داشتن احساس انتخاب، به آزادی عمل و استقلال در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است (امیرخانی، ۱۳۸۷).

افراد توانمند همچنین احساس "خود تعیین‌گری"<sup>۵</sup> می‌کنند. خود تعیین‌گری، به معنی تجربه احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیت‌های مربوط به خود است. هنگامی که افراد به جای اینکه به اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه در وظایف خود درگیر شوند، احساس داشتن حق انتخاب می‌کنند و فعالیت‌های آن‌ها پیامد آزادی و اقتدار شخصی است. افراد توانمند در مورد فعالیت‌های خویش احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند. آن‌ها خود را افرادی ایجاد‌گرو خود آغاز می‌بینند و قادرند که به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند؛ تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. این افراد به جای اینکه احساس کنند فعالیت‌هایشان از پیش تعیین شده‌اند یا اینکه اجتناب‌ناپذیر و همیشگی‌اند، خود را به منزله کانون کنترل می‌بینند. افرادی که احساس توانمند بودن می‌کنند، به احتمال بسیار زیاد کانون کنترل درونی دارند، یعنی احساس می‌کنند به آنچه برای آن‌ها اتفاق می‌افتد، کنترل دارند (محمدی اطهری، ۱۳۸۹).

حس انتخاب فرصتی است که شما احساس می‌کنید تا فعالیت‌هایی را انتخاب کنید که برای شما معنی‌دار هستند و آن‌ها را به شیوه‌ای که به نظر شما مناسب است، انجام دهید. احساس انتخاب، احساس قادر بودن و آزادی انتخاب به منظور استفاده از قضاوتتان است تا درک خود را به اجرا درآورید (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۴).

دسی و ریان تجربه کردن حس خود تصمیم‌گیری را به همراه حس شایستگی به عنوان اجزای سازنده ضروری برای انگیزش درونی به حساب می‌آورند. آن‌ها مشاهده کردند انتخاب درک شده انعطاف‌پذیری، خلاقیت، پیش‌قدم شدن، تاب‌آوری و خود انضباطی بیشتری را ایجاد می‌کند. بالعکس، این حس که توسط حوادث کنترل می‌شود به تنش، حالت هیجانی منفی‌تر منجر

<sup>۱</sup> -Bandura 4

<sup>۱</sup> -self-determination 5

می‌شود و عزت‌نفس را کاهش می‌دهد. ابعاد سازنده‌ی حس انتخاب عبارت‌اند از: تفویض اختیار، اعتماد، امنیت، هدف روشن، اطلاعات سه بعد تفویض اختیار، اعتماد و امنیت به فرد آزادی عمل می‌دهد تا انتخاب کند و دو بعد هدف روشن و اطلاعات به فرد اجازه می‌دهد تا انتخاب‌های آگاهانه داشته باشد (محمدی اطهری، ۱۳۸۹).

**۳- احساس اعتماد:** اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آن‌ها منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود. این افراد اطمینان دارند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهای آن‌ها نه تنها آسیب و زیان نخواهد داشت، بلکه درست و خوب خواهد بود. آن‌ها اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختیار با آن‌ها بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد. با وجود این حتی در شرایطی که افراد قدرتمند درستی و انعطاف نشان نمی‌دهند، افراد توانا باز هم به گونه‌ای احساس اعتماد شخصی را حفظ می‌کنند؛ به عبارت دیگر، اعتماد به معنی داشتن حس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین به طور ضمنی بر این موضوع دلالت دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب‌پذیر قرار می‌دهند، در نتیجه افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد، متوجه آن‌ها نخواهد شد (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

تحقیقات در مورد اعتماد نشان داده‌اند افرادی که به دیگران اعتماد می‌کنند، آمادگی بیشتری دارند تا صداقت و صمیمیت را جانشین تظاهر سازند. آن‌ها بیشتر مستعد صراحت، صداقت و سازگاری هستند تا فریبکاری و ظاهرینگی؛ آن‌ها همچنین بیشتر پژوهشگران، خودمختار، خودباور و مشتاق به یادگیری هستند، برای روابط متقابل ظرفیت بیشتری دارند و در گروه‌ها در مقایسه با افراد با اعتماد پایین درجه بالاتری از همکاری و خطرپذیری را نشان می‌دهند. افراد دارای حس اعتماد بیشتر به دیگران علاقه دارند و تلاش می‌کنند تا عضو مؤثری از گروه باشند. آن‌ها در ارتباطات خود صادق‌تر و برای گوش دادن با دقت به دیگران، تواناترند. آن‌ها نسبت به افراد با سطوح پایین اعتماد در برابر تغییر کمتر مقاومت می‌کنند و برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره تواناترند. احتمال بیشتری وجود دارد که افرادی که به دیگران اعتماد می‌کنند، خود قابل اعتماد و استانداردهای اخلاقی و شخصی بالایی برخوردار باشند (وتن و کمرون، ۱۹۹۸؛ به نقل از موحد و عباسی، ۱۳۹۸).

**۴- احساس مؤثر بودن (پیشرفت، پذیرش نتیجه شخصی):** مؤثر بودن به این معناست که فرد احساس می‌کند می‌تواند آنچه را که اتفاق می‌افتد تحت تأثیر قرار دهد. پیشرفت تحقق عملی است که فرد احساس می‌کند در حال حرکت و دستیابی به هدفی است و دربرگیرنده‌ی حسی است که کارتان به جلو پیش می‌رود و فعالیت‌های شما به تحقق چیزی منجر می‌شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۴).

افراد توانا باور دارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آن‌ها را کنترل نمی‌کند، بلکه خود می‌توانند آن موانع را کنترل کنند. آن‌ها احساس "کنترل فعال" دارند، به این معنی که محیط را با خواسته‌های خود همسو می‌کنند، برخلاف "کنترل منفعل" که خواسته‌های افراد با تقاضای محیط همسو می‌شود. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در مقابل محیط، تسلط خود را به آنچه می‌بینند حفظ کنند (محمدی اطهری، ۱۳۸۹).

داشتن احساس مؤثر بودن، کاملاً با احساس خودکنترلی رابطه دارد. برای اینکه افراد احساس توانمندی می‌کنند، نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می‌دهند مؤثر است، بلکه باید احساس کنند که می‌توانند آن اثر را به وجود آورند؛ یعنی برای اینکه آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، آن‌ها باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند. پژوهش‌ها در مورد مؤثر بودن نشان می‌دهند که افراد برای کنترل شخصی از درون برانگیخته می‌شوند. ابعاد سازنده حس مؤثر بودن: جو همکاری‌کننده، رویدادهای مهم و جشن‌ها، دسترسی به دیگران و ارزیابی پیشرفت (سربلند، ۱۳۹۸).

**۵- احساس معنی‌دار بودن (ارزشمند بودن):** معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس می‌کنند اهداف مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، به این معنی که احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آن‌ها با ارزش و است و

مأموریتی دارند که هدف مهمی را دنبال می‌کند. وقتی در مورد کاری هیجان زده می‌شوید، نشان دهنده معنی‌دار بودن آن کار برای شماست که در این حالت تمرکز، توجه و صرف انرژی روی آن کار آسان است (Thomas, 2009a). افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنی‌دار است، بیشتر به آن متعهد و درگیر می‌شوند و در پیگیری اهداف مطلوب، پشتکار بیشتری نشان می‌دهند و نسبت به زمانی که احساس معنی‌دار بودن فعالیت پایین است، نیروی زیادتری برای آن متمرکز می‌کنند. از آنجایی که کار با معنی با احساس امنیت و خود ارزشمندی همراه است، در اشتغال به آن هیجان و شوق بیشتری دارند. همچنین افرادی که با احساس معنی‌دار بودن فعالیتشان توانمند شده‌اند، نوآورترند، بر رده‌های بالاتر تأثیرگذارتر و کاراترند. ابعاد سازنده حس معنی‌دار بودن: فضای عاری از بدبینی، اشتیاق‌های مشخص شده، ساختن تصویری هیجان‌انگیز و اهداف مرتبط (Thomas, 2009b).

### امنیت شغلی

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی از دست دادن شغل عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است بنابراین اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی امنیت شغلی یکی از عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است نیازهای تأمینی کاملاً آشکار و در بین اغلب مردم بسیار متداول‌اند. همه ما میل داریم از آسیب‌های زندگی نظیر تصادف جنگ‌ها، امراض و بی‌ثباتی اقتصادی و شغلی در امان باشیم. از این رو افراد و سازمان‌ها علاقه‌مندند که تا اندازه‌ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه‌ها حتی الامکان مصون خواهند بود (قنائیان و همکاران، ۱۳۹۷). وابسته شدن فرد به سازمان بیانگر وجود امنیت شغلی است که حاصل آن تعهد سازمانی است. زمانی که کارکنان یک سازمان از سازمان خود دفاع کنند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم اعتبار سازمان را تقویت کرده که در سایه آن امنیت شغلی افراد تأمین می‌گردد. استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهر امنیت شغلی را تضمین می‌کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم‌کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌شوند و این امر امنیت شغلی آنان را واقعاً به خطر می‌اندازد. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که بجای وابستگی افراد به سازمان بایستی سازمان‌ها وابسته به افراد باشند و این در گرو این است که سازمان‌ها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان از ابعاد مختلف بالندگی لازم را کسب کنند بنابراین دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست بلکه کارایی، تخصص و بالندگی تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می‌کنند منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند به‌طوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد (خرسند موقر و همکاران، ۱۴۰۱).

### ابعاد امنیت شغلی

امنیت شغلی دارای دو بعد ذهنی و عینی است. بعد عینی به عدم وجود عوامل تهدیدکننده در سازمان اشاره دارد به عبارت دیگر واقعیت‌ها پدیده‌ها عوامل و منابعی است که جنبه‌های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می‌کند و این عوامل می‌توانند ناشی از ویژگی‌های و اقتضائات خود فرد، سازمان یا محیط باشند. بعد ذهنی به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدیدکننده امنیت شغلی مربوط می‌شود که متأثر از احساس توانمندی فرد در مقابله با عامل یا منبع تهدید کننده است؛ و به عبارتی به احساس و ادراک از نبودن موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می‌کند. احساس امنیت شغلی از یک جنبه پدیده‌ای ذهنی است یعنی احساس و ادراک فرد است که

امنیت شغلی را برای او رقم میزنند گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند با عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند (قنائیان و همکاران، ۱۳۹۷).

ابعاد امنیت شغلی که از طریق توسعه منابع انسانی حاصل می‌شود عبارتند از:

### ۱- تواناسازی تخصصی

وقتی سازمان موجباتی فراهم کند که دائماً توان تخصصی افراد تقویت شود، حاصل آن انجام کارهای کیفی است که منفعت سازمان و فرد در آن تضمین می‌شود و یک رابطه دوطرفه بین فرد و سازمان ایجاد می‌شود. بدون اینکه بحث استخدام دائم و رسمی در میان باشد سازمان وابسته به تخصص فرد می‌شود و در نتیجه امنیت شغلی فرد تضمین می‌شود. همچنین فرد متخصص در بیرون از سازمان از جایگاه مناسبی برخوردار خواهد بود. احساس آرامش در کار منجر به رهایی از فشار شغلی گردیده و در نتیجه بخشی از امنیت شغلی کارکنان که از طریق فشارهای شغلی تهدید می‌شود، تأمین می‌گردد (خرسند موقر و همکاران، ۱۴۰۱).

### ۲- تقویت رضایت شغلی

رضایت شغلی چیزی نیست که بتوان سریع ایجاد کرد بلکه فرایندی است که تحت تأثیر عوامل مختلف شکل گیرد. در سایه رضایت شغلی، امنیت شغلی کارکنان تضمین می‌شود و این به خاطر این است که در اثر رضایت شغلی کارکنان به طور قلبی راضی می‌شوند که فعالیت‌های کاری را در جهت افزایش کمی و کیفی انجام می‌دهند.

### ۳- تواناسازی در مهارت‌های ارتباطی

آنچه در تجربه‌آموزی دارای اهمیت است تبادل تجارب است. تبادل تجارب، خود به تخصص نیاز دارد. اگر افراد سازمان دارای تجربه باشند ولی نتوانند آن را بیان کنند سازمان و افراد دیگر نمی‌توانند از آن استفاده کنند؛ بنابراین سازمان‌ها بایستی توانمندی تبادل تجارب را در کارکنان تقویت کنند تا با بیان تخصص، توانمندی، هنر و... برای خود بازاریابی کنند.

### ۴- تواناسازی در تفکر

فکر کردن، فن و هنری است که باید آموخت وقتی سازمان زمینه تفکر افراد را فراهم کند، کارکنان ایده‌های جدید را تولید و کاربردی می‌کنند و نحوه تفکر را می‌آموزند، فن و هنر فکر کردن تضمین‌کننده امنیت شغلی افراد است. وقتی کارکنان سازمانی بتوانند خوب فکر کنند هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان از موقعیت‌های خوبی برخوردار می‌شوند (خرسند موقر و همکاران، ۱۴۰۱).

### ۵- تواناسازی وجدان کاری کارکنان

وجدان کار با امنیت شغلی رابطه مستقیمی دارد سازمان‌های عصر حاضر به کارکنانی نیاز دارند که شاخص‌های وجدان کار در آن‌ها تجلی عملی پیدا کرده باشد سازمان‌ها وابسته به انسان‌های با وجدان هستند و یکی از راه‌های توجه به امنیت شغلی کارکنان فراهم کردن بستر لازم برای ایجاد پرورش و کاربردی کردن وجدان کار است. وقتی وجدان کاری افراد سازمان توانا شده باشد هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان از امنیت شغلی تضمین شده‌ای برخوردار هستند.

با توجه به الگوی تبیین‌کننده امنیت شغلی از طریق توسعه منابع انسانی و توضیح مؤلفه‌های مربوطه لازم به یادآوری است امنیت شغلی تنها با استخدام رسمی و ثابت امکان‌پذیر نیست بلکه بایستی کارکنان یک سازمان در ابعاد مختلف پرورش یافته و توانمند گردند و مهارت‌های لازم را کسب کنند تا به امنیت شغلی درون و برون سازمانی به شرح زیر دست یابند (خرسند موقر و همکاران، ۱۴۰۱).

### پیشینه تحقیق

اردلان و نوراللهی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری تحولی در امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان سازمان صدا و سیما پرداختند. یافته‌ها نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی، نقش میانجی را در ارتباط بین سبک رهبری تحولی و خستگی عاطفی و همچنین در ارتباط بین رهبری تحولی و امنیت شغلی دارد. در نهایت نتایج نشان داد شاخص‌های اندازه‌گیری و برازش مدل نیز حاکی از مطلوب بودن مدل دارند. با سبک رهبری تحولی و به‌واسطه توانمندسازی روان‌شناختی می‌توان امنیت شغلی کارکنان را بهبود و خستگی عاطفی آنان را کاهش داد.

ساری صراف (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر امنیت شغلی بر رفتار سازمانی با میانجی‌گری ایمنی روانی و حس تعلق به سازمان در شهرداری تهران پرداخت. نتایج نشان داد که امنیت شغلی تأثیر معناداری بر رفتار سازمانی، امنیت روانی و حس تعلق سازمانی در سطح ۹۵ درصد اطمینان تأثیر مثبتی داشته است. همچنین نتایج نشان داد حس تعلق سازمانی و امنیت روانی بر رفتار سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارند. نتایج همچنین نشان دادند که دو متغیر امنیت روانی و حس تعلق سازمانی به عنوان میانجی نقش معناداری بین اعتماد به امنیت شغلی و رفتار سازمانی دارند و تأیید شده است.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به ارائه مدل عوامل مؤثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد. آزمون‌ها نشان می‌دهد به جز عامل اجتماعی سایر عوامل بر امنیت شغلی اساتید تأثیرگذار است. بررسی میانگین رتبه که اولویت هر عامل را نشان می‌دهد، گویای این است که عامل سیاسی اولین و بالاترین رتبه را دارد، میانگین رتبه عامل سیاسی مقدار ۴/۸۵ و بیشتر از میانگین رتبه عامل‌های دیگر است. بر این اساس می‌توان گفت که عامل سیاسی بیشترین تأثیر را بر امنیت شغلی دارد. بعد از عامل سیاسی، عامل مدیریتی قرار دارد که میانگین رتبه آن مقدار ۴/۸۱ است و اولویت سوم مربوط به عامل ساختاری با میانگین رتبه ۴/۷۲ است. بر این اساس می‌توان گفت که اولویت عامل‌ها از نظر میزان تأثیر بر امنیت شغلی به ترتیب مربوط به عامل سیاسی، مدیریتی، ساختاری، فردی، منابع انسانی، مالی و اجتماعی است.

رحیم نیا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای درهم‌تندگی شغلی در رابطه بین امنیت و استقلال شغلی درک شده با تمایل به ترک خدمت کارکنان سازمان‌های دولتی شهر مشهد پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد امنیت و استقلال شغلی درک شده بر درهم‌تندگی شغلی تأثیر مثبتی دارد. از نتایج دیگر اینکه اثر درهم‌تندگی شغلی، استقلال و امنیت، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان معنادار است. علاوه بر این نقش واسطه‌ای درهم‌تندگی شغلی نیز به تایید رسید.

وحیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که 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، مؤلفه‌های 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 ابعاد رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی می‌باشد.

پور علی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدم امنیت شغلی و رهبری خدمتگزار بر رفتار فعال کاری با وجود متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد هر دو متغیر عدم امنیت شغلی و رهبری خدمتگزار در سطح فردی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار فعال کاری تأثیر می‌گذارند. در واقع



متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی کامل را در مدل پژوهش دارد. همچنین متغیر رهبری خدمتگزار در سطح تحلیل سازمان هم به صورت غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار فعال کاری تأثیر دارد.

تقی زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران پرداختند. نتایج نشان داد که ارزیابی کارکنان از متغیرهای عدالت سازمانی و امنیت شغلی در حد ضعیف، ولیکن اعتماد کارکنان به مدیران و تعهد سازمانی در حد بالا قرار دارد. بر اساس نتایج، ویژگی‌های فردی از جمله: جنسیت، سن، پست سازمانی، سابقه‌ی کار و تحصیلات کارکنان تأثیری در ارزیابی نداشت.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیرات استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و عدالت توزیعی بر تعهد به بهره‌وری مدیران مدارس استان لرستان پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و عدالت توزیعی، بر روی تعهد به بهره‌وری تأثیرات مثبتی دارند. همچنین از میان تمامی متغیرهای وابسته، عدالت توزیعی بالاترین تأثیر را روی توانمندسازی روان‌شناختی دارد. به علاوه، از میان تمامی متغیرهای وابسته، عدالت توزیعی پایین‌ترین تأثیر را روی تعهد به بهره‌وری دارد.

سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به تحلیل توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش پرداختند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد همچنین احساس خودمختاری بیشترین تأثیر و احساس معنی‌دار بودن شغل کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند.

شکاری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و امنیت شغلی کارکنان اداره پست مشهد پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین توانمندسازی روان‌شناختی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین در بین ابعاد توانمندسازی به ترتیب اولویت بین احساس مؤثر بودن، اعتماد، استقلال، معنی‌دار بودن، شایستگی با امنیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (متغیر مستقل) به ترتیب احساس شایستگی و اعتماد دارای بیشترین و کمترین میانگین و در بین ابعاد امنیت شغلی (متغیر وابسته) به ترتیب خلاقیت و خشنودی مادی دارای بیشترین و کمترین میانگین بودند.

وحیدی زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد که 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، مؤلفه‌های 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 ابعاد رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی می‌باشد.

سوری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری) با امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان‌های کرمانشاه و ایلام پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین توانمندسازی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین احساس معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال (خودتعیینی) و تأثیرگذاری با امنیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که بیش از ۵۰ درصد از تغییرات امنیت شغلی به وسیله مؤلفه‌های توانمندسازی قابل تبیین و پیش‌بینی است.

پیریایی و ارشدی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است. برآزش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای یک مسیر حاصل شد. از میان ۷ فرضیه پژوهش حاضر ۶ فرضیه مورد تایید قرار گرفتند. آن‌گونه

که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه هم چون قصد ترک شغل داشته باشد.

قوچانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی پرداختند. نتایج نشان داد که بین تمام ابعاد توانمندی روان‌شناختی و فشار روانی همبستگی معناداری وجود دارد و وضعیت فشار روانی منفی و توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن به جز بعد احساس شایستگی همگی در حد متوسط هستند.

نفری و امیدفرد (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که میانگین توانمندی روان‌شناختی (۳/۸۴) بیانگر توانمندی نسبتاً بالا است. همچنین ضریب همبستگی نشان داد که بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان در معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مشرف و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی به طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معنادار و مستقیمی بین همه فاکتورهای شرایط سازمانی از جمله داشتن اهداف روشن، نظام پاداش‌دهی مبتنی بر عملکرد، میزان دسترسی به منابع، ساختار سازمانی، ارزیابی عملکرد، رشد حرفه‌ای و میزان توانمندی نیروی انسانی وجود دارد و هرچه قدر این فاکتورها و عوامل در سطح بالاتری باشند، آن‌ها بیشتر احساس توانمندی می‌کنند و بالعکس.

ویو<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی کووید-۱۹، مدیریت ایمنی محل کار، امنیت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که با تجزیه و تحلیل داده‌های نظرسنجی از ۵۰۱ کارمند ویتنامی با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS، دریافتیم که WSP ها به طور مثبت بر OCB تأثیر می‌گذارند و تأثیر منفی بر عدم امنیت شغلی درک شده دارند. علاوه بر این، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ بر عدم امنیت شغلی درک شده و OCB تأثیر مثبت دارد. در ویتنام که کشوری در حال توسعه با فرهنگ جمع‌گرایانه می‌باشد، برخلاف انتظار، WSP ها به جای کاهش ترس کارکنان، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ را افزایش می‌دهند. همچنین، درک کارکنان از عدم امنیت شغلی با OCB همبستگی آماری ندارد. علاوه بر این، ریسک درک شده مرتبط با کووید-۱۹ در رابطه بین WSPs-OCB نقش واسطه جزئی دارد.

جانگ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی کووید ۱۹ اثرات امنیت شغلی بر دل‌بستگی شغلی و قصد ترک شغل کارمندان هتل لوکس و نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های نسل پرداختند. نتایج نشان داد که عدم امنیت شغلی درک شده تأثیرات منفی بر دل‌بستگی کارکنان هتل لوکس داشته است. همچنین دل‌بستگی شغلی کارکنان می‌تواند قصد ترک شغل را کاهش دهد. دل‌بستگی کارکنان رابطه بین عدم امنیت شغلی درک شده و قصد ترک شغل را به طور کامل تعدیل می‌کند و عدم امنیت شغلی ناشی از کووید ۱۹ تأثیر بیشتری بر نسل Y در کاهش دل‌بستگی شغلی نسبت به نسل Y داشت که نشان می‌دهد که تأثیر منفی عدم امنیت شغلی در نسل Y بیشتر است.

کازلوسکیت<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی توانمندسازی سازمانی و روان‌شناختی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که توانمندسازی سازمانی تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی، تعهد مؤثر و توانمندسازی روان‌شناختی دارد و توانمندی سازمانی یک راهکار مدیریت منابع انسانی است.

راوات<sup>۹</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر تعهد سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان که دارای ابعاد مختلف روانشناسی هست هرکدام با اثرات و درجات مختلف بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

<sup>1</sup> View 6  
<sup>1</sup> Jang 7  
<sup>1</sup> . Kazlauskaitė 8

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهر کاشمر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ که شامل ۶۷ نفر می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده و کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش اطلاعات از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردید:

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی در سال ۱۹۹۵ توسط اسپریتزر و میشر در ۵ مؤلفه و ۱۵ سؤال طراحی گردید و در سال ۱۹۹۸ وتن و کامرون مؤلفه اعتماد را به آن افزودند. پاسخ به پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، بی‌نظر=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ می‌باشد. جهت بررسی روایی و پایایی پرسشنامه در مرحله مقدماتی بر روی یک گروه ۵۰ نفری اجرا گردید و ضریب پایایی ۰/۸۷ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰/۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه امنیت شغلی توسط نیسی و سید محمودیان در سال ۱۳۸۱ طراحی گردید این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه و نه بُعد می‌باشد. طیف پاسخ‌دهی آن از نوع لیکرت پنج درجه‌ای کاملاً موافقم=۴، موافقم=۳، نظری ندارم=۲، مخالفم=۱ و کاملاً مخالفم=۰ می‌باشد. البته در سؤال‌های شماره ۵ و ۲۷ این شیوه نمره‌گذاری معکوس شده است. این پرسشنامه توسط کمالی (۱۳۷۹) مورد استفاده قرار گرفت و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. همچنین نیسی و سید محمودیان (۱۳۸۱) نیز مورد استفاده قرار گرفت که ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ به دست آمد، ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲
۱. امنیت شغلی	۷۱/۳۳	۹/۲۶	-	۰/۳۲۴*
۲. توانمندسازی روان‌شناختی	۵۸/۷۰	۶/۳۷	۰/۳۲۴*	-

توضیح:  $n = 67$ ; همبستگی دوطرفه؛ \*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$

فرضیه پژوهش: بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. با استفاده از تحلیل واریانس رگرسیونی برازش مدل رگرسیونی به روش تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر امنیت شغلی اقدام می‌گردد. قبل از تحلیل مدل رگرسیونی به بیان ضریب تعیین و آماره دارین واتسون پرداخته می‌شود، از آنجایی که ضریب تعیین اصلاح شده ( $R^2$ ) معادل ۰/۰۹۷ شده است، لذا اندازه آن در حد قابل قبول نمی‌باشد، از طرفی آماره دارین واتسون معادل ۲/۱۶۶ شده است، از آنجایی مقدار آماره اطراف ۲ می‌باشد لذا مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب بوده و باقیمانده‌ها مستقل‌اند.

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل واریانس توانمندسازی روان‌شناختی بر امنیت شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R <sup>2</sup>
رگرسیون	۴۷۷/۶۶۶	۱	۴۷۷/۶۶۶	۱۳/۰۰۳	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۴	۰/۰۹۷
باقیمانده	۴۰۷۷/۶۹۷	۶۵	۳۶/۷۳۶				
کل	۴۵۵۵/۳۶۳	۶۶					

نتایج تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون نشان می‌دهد که بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: ضرایب رگرسیونی پیش‌بین توانمندسازی روان‌شناختی

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری آماره t
مقدار ثابت	۴۲/۸۰۸	۴/۴۴۶		۹/۶۲۸	۰/۰۰۰۱
امنیت شغلی	۰/۲۲۳	۰/۰۶۲	۰/۳۲۴	۳/۶۰۶	۰/۰۰۰۱

لذا با توجه به نتایج می‌توان این‌گونه اظهار نظر کرد که با توجه به مقدار بتا ( $B=0/324$ ) و سطح معنی داری که کمتر از  $0/05$  است لذا توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی کننده امنیت شغلی می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

**فرضیه پژوهش:** بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون بهره گرفته شد نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد و توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی کننده امنیت شغلی می‌باشد.

پس از بررسی‌های تحقیقات پیشین پژوهشی که عیناً مشابه با پژوهش حاضر باشد پیدا نگردید اما نتایج پژوهش‌هایی همچون اردلان و نوراللهی (۱۴۰۰)، ساری صراف (۱۴۰۰)، حریری زاده و همکاران (۱۳۹۶)، احمدی و همکاران (۱۳۹۶)، وحیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، پور علی (۱۳۹۶)، تقی زاده و همکاران (۱۳۹۴)، شکاری و همکاران (۱۳۹۲)، وحیدی زاده (۱۳۹۲)، سوری و همکاران (۱۳۹۲)، کازلوسکیت و همکاران (۲۰۱۱) و راوات (۲۰۱۱) تقریباً با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. مدارس در صورتی می‌توانند وظیفه خطیری را که به دوش خود دارند به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی پویا با عملکرد مورد انتظار داشته باشند. از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد و این نیز اقتصاد ملی جامعه را ارتقا می‌بخشد. یکی از عواملی که می‌تواند با عملکرد شغلی معلمان در ارتباط باشد، توانمندسازی آن‌ها است.

وظیفه رهبران سازمان، فراهم ساختن تسهیلاتی جهت پیاده‌سازی راهکار توانمندسازی است. این راهکارها به طور مستقیم یا غیرمستقیم موجب تغییر نگرش و رفتار کارکنان می‌شود و زمینه را برای تربیت نیروی متخصص و توانمند فراهم می‌سازد. در این حالت، کارکنان احساس می‌کنند نه فقط در مورد انجام دادن کار و وظایف خود، بلکه نسبت به کل سازمان نیز مسئولیت دارند. کارمند امروزی فردی است که به طور فعال در پی حل مشکلات است و برای شیوه انجام دادن امور طرح ریزی و سپس آن‌ها را به مرحله اجرا درمی‌آورد. این همان نگرشی است که یک کارمند باید نسبت به سازمان خود داشته باشد. بی‌شک توانمندسازی بدون هیچ هزینه‌ای نیست و یکی از پیامدهای آن این است که حوزه‌های شغل‌های کارمندان را افزایش می‌دهد. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایداری کارکنان به سازمان اثرگذار باشند. عواملی که اگر به آن‌ها در سازمان توجه شود نه تنها به عملکرد بهتر کارمندان منجر می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت.

امنیت شغلی می‌تواند به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند، عمل نماید و از خروج کارکنان از دستگاه جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد با کیفیت بالا را افزایش دهد. همچنین از طرفی ایجاد جود اعتماد بین مدیران و کارکنان، شفافیت در شرح وظایف و مسئولیت‌ها، واگذاری اختیار لازم جهت تصمیم‌گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف کارکنان که موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود. با توجه به نتایج به دست آمده و همچنین یافته‌های پژوهش‌های مختلف می‌توان گفت که با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و نیروی انسانی سازمان‌ها به خصوص آموزش و پرورش می‌توان امنیت شغلی آنان را بهبود بخشید و این امر نیز باعث ارتقا سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان شده و سازمان را به اهداف مشخص شده نزدیک کرده و شرایط سازمانی را بهبود بخشند؛ به عبارت دیگر کارکنان دارای توانمندسازی روان‌شناختی بالا، امنیت شغلی بالا داشته و همین امر باعث تغییر کیفیت شغلی و خدمات ارائه شده توسط آنان شده و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد و در خلال این اتفاق شرایط سازمانی در جامعه کنونی نیز ارتقا یافته و سازمان‌ها موفق خواهند بود. موفقیت سازمانی همچون آموزش و پرورش مساوی با توسعه پایدار جامعه است.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد در زمان برگزاری جلسات ضمن خدمت قبل از سال تحصیلی دوره‌های توانمندسازی روان‌شناختی نیز برای معلمان و آموزگاران برگزار گردد.
- با توجه به نتایج به دست آمده لذا مسئولان مراکز آموزشی جلسات مشاوره‌ای و تکمیلی در جهت بهبود کیفیت خدمات و رضایت شغلی معلمان برگزار نمایند.
- با توجه به شواهد موجود پیشنهاد می‌شود مسئولان با استفاده از بروشورها و کتابچه‌های مختلف اطلاعات مربوط به مفاهیم امنیت شغلی را به معلمان آموزش دهند و اشتیاق آنان را به استفاده از روش‌های خلاقانه ارتقا بخشند.
- با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود در خصوص ارتقای سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط معلمان مسئولان مراکز آموزشی شرایطی برای معلمان فراهم کنند که آن‌ها احساس مثبت و امنیت شغلی داشته باشند و در کنار آن به توانمندی‌های خود واقف باشند.

### منابع

اردلان، محمدرضا و نوراللهی، سعید. (۱۴۰۰). نقش رهبری تحولی در امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان سازمان صدا و سیما، فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۷)، ۱۷-۱.

- امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۸۷). توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی: دیدگاه‌ها و ابعاد، فصلنامه پیک نور، ۶(۱)، ۵۱-۴۱.
- امیرکبیری، علیرضا و فتحی، صمد. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندی روان‌شناختی با کارآفرینی درون سازمانی (مورد مطالعه مجتمع فن‌آوران اطلاعات تهران)، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، ۶(۱۶)، ۹۹-۱۲۴.
- پور علی، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر عدم امنیت شغلی و رهبری خدمتگزار بر رفتار فعال کاری با وجود متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.
- پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۱). بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۱)، ۹۴-۷۸.
- تقی زاده، جهان؛ رسولی، رضا و بابایی، شاهرخ. (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۲۰)، ۷۸-۵۳.
- حریری زاده، معصومه؛ احمدی، سید سعید و گودرزی، رضا. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان (نمونه پژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران). فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، ۲۸(۱۰۹)، ۸۷-۱۰۰.
- خرسند موقر، نستر؛ هاشمی، سید محمد؛ محبی، محسن و ابدی، سعیدرضا (۱۴۰۱). مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، فصلنامه دانش حقوق عمومی، ۱۱(۳۷)، ۵۶-۳۰.
- رحیم نیا، فریبرز؛ نصرتی سعید و اسلامی، قاسم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، ۹(۲)، ۳۳۳-۳۵۷.
- رضایی، میترا؛ ایمانی، محمدتقی و محمدخانی، کامران. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی، دوم‌ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۴)، ۱۸۰-۱۵۳.
- رضائی جندانی، محبوبه؛ هویدا، رضا و سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان، فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، ۱۰(۲۱)، ۸۲-۶۷.
- ساری صراف، امیرمحمد. (۱۴۰۰). تأثیر اعتماد نیروی انسانی به امنیت شغلی بر رفتار سازمانی با نقش واسطه‌ای ایمنی روانی و حس تعلق به سازمان (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری، ۷(۲)، ۱۴-۱.
- سپهوند، رضا؛ قدسی، مسعود و فرح‌بخش، سعید. (۱۳۹۳). بررسی تأثیرات استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و عدالت توزیعی بر تعهد به بهره‌وری مدیران مدارس استان لرستان، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۲۹)، ۲۲-۷.
- سربلند، خیراله. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر دل‌بستگی کاری با نقش واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۰(۷۷)، ۷۶-۶۵.
- سلاجقه، سنجر؛ پور رشیدی، رستم و موسایی، محمود. (۱۳۹۲). تحلیل توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۲)، ۱۱۸-۹۹.
- سوری، ابوذر؛ یوسفی، بهرام و شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۲). ارتباط بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری) با امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان‌های کرمانشاه و ایلام، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۱)، ۹-۱.

- شکاری، غلامعباس؛ منشی‌زاده نائین، مسعود و گلچین، ملیحه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و امنیت شغلی کارکنان اداره پست مشهد، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم. عبداللهی بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان، کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش. قلی پور، رحمت اله؛ صمدی میارکلاهی، حمزه و صمدی میارکلاهی، حسین. (۱۳۹۴). فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ۱۳(۳)، ۸۷۹-۹۰۵.
- قنائیان، منیژه؛ طهرانی زاده، مریم و حاجی رستم‌لو، رقیه. (۱۳۹۷). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد، فصلنامه پژوهش‌های مشاوره (تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره)، ۱۷(۶۸)، ۱۵۲-۱۷۱.
- قوچانی، فرخ؛ حیدری، حامد و یزدانی زیارت، محمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی (مورد مطالعه: سازمان کار و امور اجتماعی استان قم)، فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۳(۱۲)، ۸۶-۷۷.
- کردنائیچ، اسداله؛ بخشی زاده، علی‌رضا و فتح الهی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱۴)، ۹۷-۱۱۹.
- مالکپور لپری، کامران؛ داستان پور، طیبه و بختیاری رنانی، اعظم. (۱۴۰۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در مدل رفتارهای کاری نوآورانه بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲۴)، ۱۹۵-۲۱۴.
- محمدی اطهری، زهره. (۱۳۸۹). شناسایی میزان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی آن‌ها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. دانشکده مدیریت و علوم اجتماعی.
- مشرف، محمد؛ شاهین، آرش؛ طغیانی، مرتضی و میرآقایی، مجتبی. (۱۳۸۶). طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان شرکت گاز اصفهان، پایگاه جامع مدیریت.
- موحد، احمد و عباسی، زهره. (۱۳۹۸). نقش ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان، فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، ۱۰(۳۱)، ۵۳-۶۵.
- نفری، ندا و امیدفرد، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان (بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی)، نشریه علمی فرایند مدیریت و توسعه، ۲۳(۱)، ۶۳-۸۲.
- وحیدی زاده، علی‌اکبر. (۱۳۹۲). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت‌سازمانی با توانمندسازی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- وحیدی زاده، علی‌اکبر؛ برزگر، مجید و احمدی، عبدالله. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت‌سازمانی با توانمندسازی کارکنان، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۳۰)، ۸۵-۱۰۴.
- یاریاریان، سجاد و دین‌پرور، زهرا. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی معلمان، نشریه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۴(۱)، ۵۸-۶۵.
- Debus, M. E; Unger, D; König, C. J. (2019). Job insecurity and performance over time: the critical role of job insecurity duration. *Career Dev. Int.* 25, 325-336. doi: 10.1108/CDI-04-2018-0102
- Jung, Hyo Sun; Yoon Sik Jung, Hye Hyun Yoon. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management.*
- Kazlauskaitė R; Buciuoniene I; Turauskas L. (2011). Organizational and Psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations.* 34:138-158.

- Lee, C; Huang, G. H; Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and future trends in job insecurity research. *Ann. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 5, 335–359. doi: 10.1146/annurevorgpsych-032117-104651
- Pilipiec, P. (2020). The role of time in the relation between perceived job insecurity and perceived job performance. *Work* 66, 3–15. doi: 10.3233/WOR-203145
- Rawat, Dr. preeti. (2011). Effect of psychological empowerment on commitment of employees an empirical study, *historical and social sciences*, 2011, vol15, p. p. 143-147.
- Sheikhpoor Z; Sheikhpoor M (2015). Explaining the Relationship between Empowerment and Work Life Quality: A Case Study on the Staff of Social Security Hospital of Zahedan city). *J Health Man & Info*;2(3):101-107.
- Shin, Y; Hur, W. M. (2020). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *J. Bus. Psychol.* 36, 659–678.
- Thomas, K. (2009a). *Intrinsic motivation at work: what really drives employee engagement.* Stan fracisco-Berrett- koheler publishers, INC.
- Thomas, K. (2009b). For the intrinsic reward that drive employee engagement. *Ivey business Journal.* Feature Article.
- Vua, Thinh-Van; Tan Vo-Thanh; Nguyen Phong Nguyen; Duy Van Nguyen; Hsinkuang Chi (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science.*