

نقش میانجی عدالت سازمانی و ناامنی شغلی در تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره راه و شهرسازی استان البرز)

الهام عظیمی^۱، شیما یوسفی^۲

چکیده- این پژوهش به منظور بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و ناامنی شغلی در تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره راه و شهرسازی استان البرز انجام پذیرفته است. برای بررسی توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه دیوید و جوزف، عدالت سازمانی از پرسشنامه نایموف و مورن، عدم امنیت شغلی از پرسشنامه هلگران و اسورک و رضایت شغلی از پرسشنامه یانگ استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش بین ۱۳۵ نفر از جامعه آماری که کلیه کارکنان اداره راه و شهرسازی استان البرز می‌باشد، توزیع شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جهت پاسخ به سوالات و بررسی فرضیات تحقیق با نرم‌افزار Smart-PLS از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید. نتایج نشان داد که توانمندسازی کارکنان بر عدالت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج تاثیر مثبت و معنی-دار عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی را نیز تایید می‌کند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که عدم امنیت شغلی بر رضایت شغلی تاثیر منفی و معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش تاثیر معنی‌دار توانمندسازی کارکنان بر عدم امنیت شغلی و تاثیر عدالت سازمانی بر عدم امنیت شغلی و همچنین تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی عدم امنیت شغلی را تایید می‌کند.

کلیدواژه: توانمندسازی کارکنان، عدالت سازمانی، ناامنی شغلی، رضایت شغلی

۱- مقدمه

رضایت شغلی به نگرش‌ها و عقاید کارمندان به سمت شغل یا محیط مربوط و پاسخ هیجانی کلی به نقش‌های کاری‌شان اشاره می‌کند (بریفیلد و روت^۳، ۱۹۵۱؛ داینر^۴، ۲۰۰۰)، و یکی از موثرترین شاخص‌های خوشحالی

۱. مدرس موسسه آموزش عالی رسام

۲. مدرس موسسه آموزش عالی رسام

3 . Brayfield & Rothe

4. Diener

شغلی است (زهانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۴). اکثر مطالعات قبلی بر روی مشخصات شغلی از جمله درآمد، ویژگی‌های کاری، تعارض کار- خانواده، استرس، و مدیریت متمرکز شدند (جودگ و همکاران^۲، ۲۰۱۰)، اما اخیراً بیشتر محققان توجه‌شان را به سمت تاثیر فاکتورهای فردی بر روی رضایت شغلی معطوف کردند (زهانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

توانمندی کارکنان یک فاکتور شخصی است که با رضایت شغلی رابطه‌ی تنگاتنگ دارد. سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید عمده وظایف را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده این وظایف بر آیند که توانمند و متعهد و مهارت لازم را داشته باشند (موغولی، ۱۳۸۸). توانمندسازی بدین معنی است که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. همچنین بدین معنی است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج کنیم و بدانیم تشویق بر آنان تأثیر می‌گذارد. براساس این تعاریف، یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی این است که در اغلب سازمان‌ها، از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را بکار گیرند. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر در پاسخگویی به نیاز تغییر و تحول است (کینلا، دنیس سی، ۱۳۸۷).

یکی دیگر از فاکتور شخصی که می‌تواند به طرز چشمگیری بر روی رضایت شغلی تاثیر بگذارد، عدالت سازمانی است (اویانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۵). عدالت سازمانی به حس عدالت درونی افراد اشاره می‌کند (دی فابو و پالازسچی^۴، ۲۰۱۲). بایس و موآگ^۵ (۱۹۸۶) پیشنهاد کردند که عدالت سازمانی شامل سه بعد می‌باشد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی است. آریه و همکاران^۶ (۲۰۰۰) عدالت رویه‌ای و عدالت

-
1. Zhang et al
 2. Judge et al
 3. Ouyang et al
 4. Di Fabio & Palazzeschi
 5. Bies and Moag
 6. Aryee et al

تعاملی را مبتنی بر تئوری مبادله‌ی اجتماعی با هم مقایسه کردند و دریافتند که عدالت رویه‌ای می‌تواند از نتایج کار سازمان مرجع پیش‌بینی شود، در حالی که عدالت تعاملی می‌تواند از طریق نتایج سرپرست مرجع تشریح شود.

نامنی شغلی نیز از فاکتورهای مشخصی است که بر روی رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد (اویانگ و همکاران، ۲۰۱۵). نامنی شغلی به نگرانی کارمندان درباره‌ی از دست دادن کارشان یا مشخصات مرتبط با شغلشان اشاره می‌کند (گرین حالق و روزن بلات^۱، ۱۹۸۴). برای ایجاد نامنی شغلی در این متون، وجه تمایزی می‌تواند بین تعریف کلی و چندبعدی یافته شود (لوی و همکاران^۲، ۲۰۱۲)، مقیاس‌های کلی با وجود همیشگی شغل در آینده سروکار داشت و مقیاس‌های چند بعدی نوعاً فاکتورهایی مانند تهدیدها برای ویژگی‌های شغلی متعدد، ناتوانی برای مقابله با چنین تهدیدهایی، امکان استخدام در آینده را دربر می‌گیرند (چنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۱). بر طبق گفته‌های ککس^۴ (۱۹۸۵)، استرس اساساً از درک شخصی از منبع استرس به جای خود منبع استرس منشا می‌گیرد اما نامنی شغلی، احساسی مبتنی بر درک درونی فردی و توضیح تغییرات در محیط کاریش است (مانو و همکاران^۵، ۲۰۰۵). به عنوان منشا استرس شغلی، نامنی شغلی صرفاً به نگرش‌های منفی کارمندان در خصوص شغل و سازمان‌شان منجر نمی‌شود، به عملکرد شغلی سازمانی و شخصی لطمه می‌زند، و به سلامت جسمی و روانی کارمندان آسیب می‌رساند بلکه همچنین رضایت شغلی کارمندان را پایین می‌آورد (گرین^۶، ۲۰۱۱؛ راسل و همکاران^۷، ۲۰۱۰، و واگنر و همکاران^۸، ۲۰۱۲). بر طبق گفته‌های گرین حالق، روزن بلات (۱۹۸۴)، نامنی شغلی کارمندان باعث پاسخ میعانی منفی می‌شود و بازدهی کار کم می‌شود. روزن بلات و همکاران^۹ (۱۹۹۹) یافتند که نامنی شغلی، سطح تعهد سازمانی کارمندان را پایین می‌آورد. لامبرت و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۱) مشاهده کردند نامنی شغلی، رضایت شغلی کارمندان را کاهش و میزان جابجایی کارمندان را افزایش می‌دهد. مطالعات قبلی، مدرک کافی برای تایید فاکتورهای فردی نظیر توانمندسازی کارکنان،

-
1. Greenhalgh & Rosenblatt
 2. Loi et al
 3. Cheng et al
 4. Cox
 5. Mauno
 6. Green
 7. Reisel et al
 8. Wagenaar et al
 9. Rosenblatt et al
 10. Lambert et al

نامنی شغلی و عدالت سازمانی فراهم کردند که به طرز چشمگیری بر روی رضایت شغلی تاثیر می‌گذارند. هر چند، مطالعات کمی نحوه‌ی تاثیر گذاری فاکتورهای فردی را بر روی رضایت شغلی به طور هم زمان بررسی کردند. بنابراین، این مطالعه قصد پر کردن این شکاف تحقیقاتی را دارد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- توانمندسازی کارکنان

از نظر کانگر و کانگو توانمندسازی عبارت است از فرآیند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و شناسایی شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آنها شده و تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و همچنین با بهره‌گیری از فنون غیررسمی و نیز، تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک می‌کند (کانگر و کانگو، ۱۹۹۸). صاحب‌نظرانی چون بلاک و پیترز توانمندسازی را فرآیند تقسیم قدرت بین افرادی که در سازمان کار می‌کنند، تعریف کرده‌اند. چاپی و کارستون توانمندسازی را فرآیند تقسیم مجدد اختیار و کنترل دانستند. به اعتقاد شوترز توانمندسازی عبارت است از مشارکت کامل کارکنان و مدیران در تصمیم‌گیری (آدام راب، ۲۰۰۶).

۲-۲- مدل‌های توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی

در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزشی تعریف می‌شود که بر ادراک‌های کارکنان نسبت به محیط کاری‌شان مبتنی است. توماس و ولتهوس تئوری شناختی پیچیده‌ای از توانمندسازی ارائه داده‌اند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی شکل می‌دهند که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می‌کند. این نویسندگان چهار متغیر شناختی که تعیین‌کننده توانمندسازی می‌باشد، عنوان نمودند (پارکر، ۱۹۹۴)، (راندولف، ۱۹۹۵). در جدول زیر ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف انگیزشی و شناختی آمده است:

جدول (۱) ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف انگیزشی و شناختی

ابعاد توانمندسازی	نظریه پردازان
- احساس خودکارآمدی - خود اثربخشی	کانگر و کانگو (۱۹۸۹)
- احساس مؤثر بودن - احساس داشتن حق انتخاب - احساس شایستگی - احساس معنی دار بودن	توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)

اسپرتنزر (۱۹۹۵)	- مؤثر بودن - داشتن حق انتخاب - شایستگی - معناداری
میشرا (۱۹۹۹)	- احساس شایستگی - احساس داشتن حق انتخاب - احساس مؤثر بودن - احساس معنی‌دار بودن - احساس داشتن اعتماد به دیگران

طبق نظر توماس و ولتهوس سطوح بالای چهار بعد توانمندسازی با هم ترکیب می‌گردند تا سطوح بالایی از انرژی، ابتکار عمل، انعطاف‌پذیری و پایداری رفتارهای کاری ایجاد شود. از آن‌جا که رویکرد انگیزشی و شناختی محدودیت‌های مذکور رویکرد تسهیم قدرت را ندارد و علاوه بر آن چندین مزیت متمایزی را دربر می‌گیرد لذا مبنای چهارچوب تئوریک تحقیق حاضر می‌باشد که نظریه‌های مختلف آن در جدول (۱) آمده است. از میان مدل‌های مختلف رویکرد انگیزشی و شناختی، از آن‌جا که مدل مشیرا کامل‌تر بوده و بقیه مدل‌ها را در بر می‌گیرد، مبنای این تحقیق قرار گرفته است. در ادامه هر کدام از این ابعاد توضیح داده می‌شود:

برای این که مدیران بتوانند دیگران را با موفقیت توانمند سازند، باید این پنج ویژگی را در آنان ایجاد کنند. توانمندسازی موفقیت‌آمیز به معنای ایجاد ویژگی‌های زیر است:

- احساس شایستگی (خود اثربخشی)؛
 - احساس داشتن حق انتخاب (خودسامانی)؛
 - احساس مؤثر بودن (پذیرفتن شخصی نتیجه)؛
 - احساس معنی‌دار بودن یا مهم بودن (ارزشمند بودن)؛
 - احساس داشتن اعتماد.
- هنگامی که مدیران بتوانند این پنج ویژگی را در دیگران پرورش دهند، آنان را با کامیابی توانمند ساخته‌اند. افراد توانمند شده نه تنها می‌توانند وظایف خود را انجام دهند، درباره خودشان نیز به گونه‌ای متفاوت می‌اندیشند. این پنج بعد آن تفاوت را توصیف می‌کنند (وتن و کمرون، ۱۳۸۱).

۲-۳- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است (کوهلمیر و پارکر^۱، ۲۰۰۵). تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و

1. Kohnmeyer & Parker

رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان‌شان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (باس^۱، ۲۰۰۱).

همانطور که گفته شد، با وجود اینکه مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز برمی‌گردد، با این حال اکثر مطالعات در مورد عدالت در سازمان‌ها از سال ۱۹۹۰ شروع شدند. طبق یک گزارش از منابع منتشر شده در این زمینه، تقریباً ۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها تا سال ۲۰۰۱ به ثبت رسیده است (اسپکتور و چاراش^۲، ۲۰۰۱). در یک مسیر در این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنی که چه چیزی را یا چه کسی را کارکنان عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند.

کارهای جدید در این حوزه نشان می‌دهد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح‌ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان به عنوان یک کل است. اگرچه این منبع نامحسوس‌تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است. اغلب اوقات افراد سازمان‌هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می‌گیرند که قادر به اجرای عدالت یا نقض آن هستند. برای مثال زمانی که کارفرمایان (سازمان‌ها) قراردادها را نقض کنند، کارکنان نیز به این عمل واکنش نشان می‌دهند. بدین ترتیب طبق تحقیقات مربوط به تبعیض در سازمان‌ها، کارکنان بین تبعیض از سوی سرپرست و تبعیض از سوی سازمان تمایز قائل می‌شوند (کروپانزانو و راب، ۲۰۰۲).

-
1. Bos
 2. Spector & Charash

۲-۴- نامنی شغلی

نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی، بدون تامین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. امنیت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدیدکننده در آن شغل است. افزایش تعارض بین کارکنان و مدیران ناممکن بودن برنامه‌ریزی فرد برای آینده (شغلی/ شخصی)، مهیا نبودن آرامش فکری و روانی فرد، تاثیرات منفی جسمی و روانی ناشی از استرس مستمر بر فرد و ... را می‌توان از پیامدهای منفی بی‌توجهی نسبت به نیاز امنیت شغلی برشمرد (اعرابی و کمانی، ۱۳۷۹).

نامنی شغلی در محیط کار به‌عنوان یکی از عوامل مهم در کاهش بهره‌وری است. در جواب سوال کلی از کارگران در خصوص امنیت شغلی، اکثر قریب به اتفاق آنها ترس از دست دادن شغل را عامل از بین بردن امنیت شغلی می‌دانند. در بریتانیا بی‌نظمی در حال رشد اشتغال در سال ۱۹۸۰ به حدی رسید که شاغلین با سابقه کار کمتر از دو سال نزد یک کارفرما، بدون توجه به نحوه قراردادشان هیچ‌گونه حقوق قانونی در رابطه با شغل - شان ندارد (پورسل^۱، ۲۰۰۰). رشد مداوم شاخص‌های نامنی در اوایل دهه ۹۰ و پیمایش سالانه رضایت شغلی اجرا شده توسط پژوهش بین‌المللی نشان می‌دهد که در اواسط دهه ۹۰ احساس نامنی شغلی در لبه پرتگاه قرار دارد. و این پژوهش‌ها این تفکر "بدست آوردن یک شغل برای یک عمر" را با چالش مواجه می‌کند. گرچه عده‌ای از متفکران معتقدند که نامنی شغلی غیرواقعی است و در حقیقت یک گردش کار و تصدی شغلی جدید اتفاق افتاده است. ولی می‌توان گفت با پیشرفت تکنولوژی و تخصصی شدن کارها و رقابت‌های جدید جهان و همچنین اقتصاد ناپایدار این نامنی شغلی معضل فراگیری شده است. این نامنی شغلی دارای پیامدهای از قبیل سرخوردگی شغلی و استرس‌های شغلی و کاهش بهره‌وری است.

بخش بزرگی از برداشت کارگران از نامنی شغلی و یا خطر و عواقب از دست دادن شغل، به خاطر ترس از اخراج به دلیل عدم نیاز و شرایط وخیم بازار کار مشخص است (روسکیس و همکاران^۲، ۱۹۹۰). گرچه ممکن است کارگران زیادی به دلیل عدم نیاز اخراج گردند ولی گاه‌آگاهاً مشاهده می‌شود که در دوران سودآوری نیز این اتفاق می‌افتد و در اینجا عدم حمایت‌های به موقع و درست قانونی به چالش کشیده می‌شود.

پس علاوه بر اخراج به دلیل عدم نیاز، عدم حمایت‌های قانونی و قوانین ناکارآمد هم از دلایل اصلی نامنی شغلی در محیط کار می‌تواند باشد و حتی اثرات دوران اخراج بر روی کارگران که شغل خود را حفظ کرده-

1 . Purcell

2 . Roskies et al

اند نیز وجود دارد. پس از اخراج رقابت سالم و سازنده می‌تواند به وسیله کاهش اخلاق، کاهش تعهد و فعالیت و افزایش بی‌رویه اعتماد نسبت به مدیران در میان کارکنان شود (ترنیال و واس، ۲۰۰۰).

۲-۵- رضایت شغلی

انستیتوی تحقیقات اجتماعی میشیگان، رضایت را شامل رضایت از سازمان، رضایت از سرپرست، رضایت از شغل، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از گروه کاری یا همکاران می‌داند (سرمد، ۱۳۷۸). کیت دیویس^۱ خشنودی شغلی را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار کارکنان می‌داند که با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند (نیواس تورم، ۱۳۷۷). لاک، رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب وی، از شغلش می‌باشد (فرویس، ۲۰۱۰؛ دیویس و لوفکوئیست^۲، ۱۹۸۷؛ پورتر و همکاران، ۱۹۷۵). وی اضافه می‌کند که رضایت شغلی، نتیجه‌ی درک کارکنان از چیزی است که به نظرشان مهم است و شغل‌شان آن‌را به خوبی فراهم کرده باشد (مؤید، ۱۳۸۲). فلچر و ویلیامز^۳ (۲۰۰۶) به رضایت کارکنان از شغل خود که حاصل ارزیابی مثبت فرد از شرایط کاری شغل و غیره می‌باشد، رضایت شغلی می‌گویند.

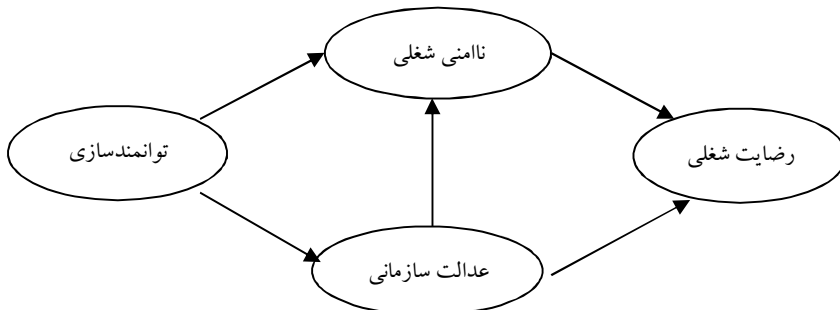
مطالعات نشان می‌دهد که همه ساله بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها از جمله آی بی ام، پیمایش‌های افکارسنجی را درخصوص احساس و نگرش کارکنان درباره شغل‌شان انجام می‌دهند. افزایش رضایت شغلی در این شرکت میزان ترک خدمت را به حداقل رسانده، موجب کسب وجهه و موقعیت رقابتی گردیده است. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمانی است.

یکی دیگر از صاحب‌نظران (رز، ۲۰۰۱؛ ۴۸) رضایت شغلی را یک مفهوم چندوجهی می‌داند که شامل ابعاد درونی و بیرونی است. منابع رضایت درونی به ویژگی‌های شخصیتی فرد برمی‌گردد، مانند توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آنها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند. منابع رضایت درونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی هستند، مانند پرداخت، ارتقا یا امنیت شغلی. تفاوت واحدهای سازمانی از نظر میزان رضایت شغلی را می‌توان نشانه وجود نقاط بالقوه مشکل‌زا دانست (ولف، ۲۰۰۱؛ ۵۰).

-
- 1 . Kit Dayvis
 - 2 . Dawis & Lofquist
 - 3 . Fletcher & Williams

۲-۶- مدل مفهومی

با توجه به اینکه هدف این تحقیق بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و عدم امنیت شغلی در اداره کل امور مالیاتی استان البرز می‌باشد، از این‌رو، برای بررسی فرضیات این پژوهش از مدل مفهومی که در شکل ۱ آمده است، استفاده شده است. این مدل، از پژوهش اویانگ و همکاران (۲۰۱۵) استخراج شده است که در آن هوش هیجانی شامل پنج بعد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران، عدالت سازمانی شامل سه بخش عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی می‌باشد، مدل مفهومی در شکل ۲-۴ به معرض نمایش آمده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: اویانگ و همکاران، ۲۰۱۵)

۲-۷- فرضیه‌های تحقیق

- ۱- توانمندسازی کارکنان بر عدالت سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۲- توانمندسازی کارکنان بر نامنی شغلی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۳- عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۴- عدالت سازمانی بر نامنی شغلی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۵- نامنی شغلی بر رضایت شغلی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۶- توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد.
- ۷- توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی نامنی شغلی تاثیر معنی‌داری دارد.

۳- روش تحقیق

از نظر روش‌شناسی این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. تحقیق حاضر براساس چگونگی بدست آوردن داده‌های موردنیاز و از نظر طبقه‌بندی تحقیقات با توجه به هدف آنها، در زمره‌ی تحقیقات توصیفی قرار دارد. این پژوهش از حیث نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی - پیمایشی است.

در این پژوهش به جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ی مشتمل بر اسناد، کتب و مقالات علمی موجود استفاده شده همچنین به جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز برای آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه معتبر استفاده گردید. پرسشنامه توانمندسازی کارکنان، که ۱۵ سوال داشت و توسط دیوید و جوزف (۲۰۰۵) طراحی و بکار گرفته شده است بنابراین از روایی لازم برخوردار می‌باشد و در پژوهش سرخیل و عزیزی^۱ (۲۰۱۴) نیز مورد استفاده قرار گرفته است. برای سنجش عدالت سازمانی و شاخص‌های آن از پرسشنامه عدالت سازمانی که توسط نایموف و مورن^۲ (۱۹۹۳) طراحی و تدوین شده، استفاده شده است. این پرسشنامه در پژوهش اوپانگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز بکار گرفته شده است. برای سنجش عدم امنیت شغلی از پرسشنامه عدم امنیت شغلی که توسط هلگران و اسورک^۳ (۲۰۰۳) طراحی و تدوین شده، استفاده شده است. این پرسشنامه در پژوهش اوپانگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز بکار گرفته شده است. برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی که توسط یانگ^۴ (۲۰۱۵) طراحی و تدوین شده، استفاده شده است.

پرسشنامه این تحقیق به جهت روایی محتوا در معرض قضاوت چند تن از خبرگان و اساتید مدیریت بازرگانی و بازاریابی مشغول به کار در دانشگاه‌ها قرار گرفت و پس از انجام برخی اصلاحات و اخذ تائید از آن اساتید به جهت اطمینان بالاتر و قابل قبول بودن روایی صوری آن حدود ۳۰ عدد پرسشنامه در جامعه آماری توزیع گردید و در ابتدا درک تعدادی از سوالات برای پاسخ‌دهندگان مقدور نبود و پس از چندین بار ترجمه روان متن و حذف تعدادی از سوالات، پرسشنامه از روایی صوری کافی برخوردار گردید و نهایتاً از پرسشنامه مورد توافق به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان اداره راه و شهرسازی استان البرز می‌باشد و جامعه تحقیق محدود و تعداد آنها ۱۳۵ نفر است. در مطالعه حاضر و با توجه به حجم محدود جامعه آماری نیازی به نمونه-

1. Sarkhail & Azizi
2. Niehoff and Moorman
3. Hellgren and Sverke
4. Ying

گیری احساس نمی‌شود و پرسشنامه پژوهش به صورت سرشماری کامل بین کلیه اعضای جامعه آماری توزیع گردید.

۴- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS، جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است. پی‌ال‌اس نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس نیاز به شروط کمتری دارد (لیجاندر و همکاران^۱، ۲۰۰۹). مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌سازی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (ویکسوم و واتسون^۲، ۲۰۰۱). همچنین به عنوان متدی قدرتمند در شرایطی که تعداد نمونه‌ها و آیتم‌های اندازه‌گیری محدود است و توزیع متغیرها می‌تواند نامعین باشد مطرح می‌شود (هایر و همکاران^۳، ۲۰۱۰). مدل‌سازی پی‌ال‌اس در دو مرحله انجام می‌شود. در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری بایستی از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی شود (هولاند^۴، ۱۹۹۹).

۴-۱- مرحله اول: مدل اندازه‌گیری^۵

آزمون مدل اندازه‌گیری، مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است.

۴-۱-۱- روایی

برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده)^۶ و CR (پایایی مرکب)^۷ استفاده شد که نتایج این معیار برای ابعاد پنج متغیر پژوهش در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ و میانگین واریانس بالاتر از ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی سازه‌ها می‌باشد

1. Liljander et al
2. Wixom & Watson
3. Hair et al
4. Hulland
5. Measurement model.
6. Average Variance Extracted.
7. Composite Reliability.

(چینگ لین و چی هوانگ، ۲۰۰۹). همان‌گونه که از جدول شماره (۲) مشخص است کلیه مقادیر پایایی مرکب بالاتر از ۰/۷ و مقادیر مربوط به میانگین واریانس بالاتر از ۰/۵ می‌باشد و این مطلب مؤید این امر است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

جدول ۲: نتایج میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های پژوهش

متغیر معیار	توانمندسازی کارکنان	عدالت سازمانی	ناامنی شغلی	رضایت شغلی
AVE	۰/۵۱۱۹	۰/۶۰۳۴	۰/۶۱۰۲	۰/۵۳۳۵
CR	۰/۸۷۹۴	۰/۸۸۳۳	۰/۸۴۸۸	۰/۸۴۹۴

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت میان شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. برای این کار باید یک ماتریس تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی، ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی، ضرایب همبستگی میان هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره (۳) نشان داده شده است. همانطور که از جدول شماره (۳) مشخص است، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است.

جدول ۳: ماتریس مقایسه جذر AVE با ضرایب همبستگی سازه‌ها (روایی واگرا)

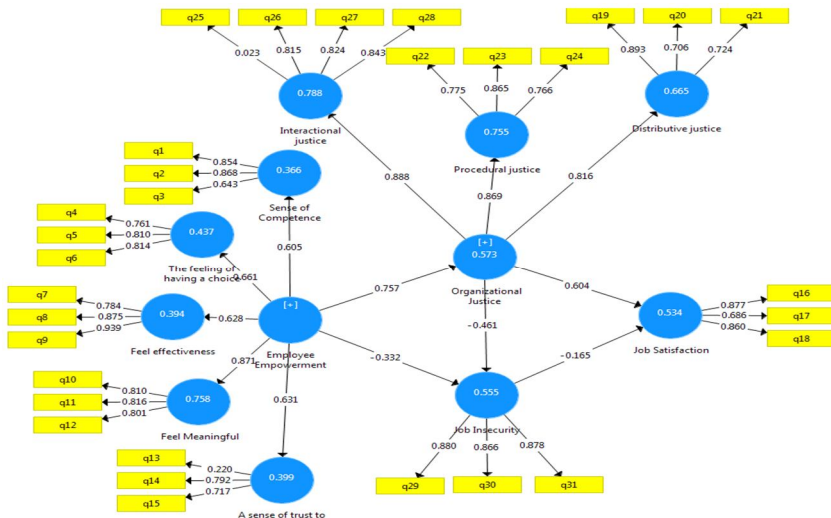
	توانمندسازی کارکنان	عدالت سازمانی	ناامنی شغلی	رضایت شغلی
توانمندسازی کارکنان	۰/۷۱۵	-	-	-
عدالت سازمانی	۰/۴۸۵	۰/۷۷۶	-	-
ناامنی شغلی	۰/۶۰۳	۰/۳۶۹	۰/۷۸۱	-
رضایت شغلی	۰/۵۴۴	۰/۵۴۷	۰/۴۶۹	۰/۷۳۰

۴-۱-۲- پایایی

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ^۱ که در جدول شماره ۳ ارائه شده است و مؤید پایایی مناسب پرسش‌نامه است، از روش PLS نیز استفاده شده است. در روش PLS از پایایی شاخص استفاده می‌شود (ریوارد و هاف^۲، ۱۹۸۸). پایایی شاخص نیز با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۶ شود (هولاند، ۱۹۹۹)، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری مورد قبول است. ولی اگر مقدار بار عاملی میان یک سؤال و بعد مربوطه کمتر از مقدار ۰/۶ شود، می‌توان آن سؤال را از مدل و تجزیه و تحلیل‌های بعدی حذف نمود.

جدول ۴: ضریب آلفای کرونباخ

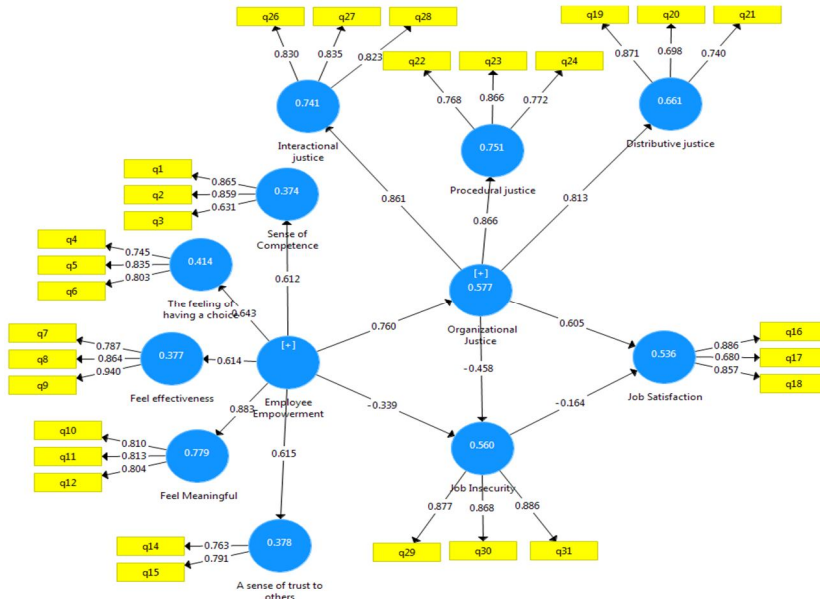
سازه‌های پژوهش	توانمندسازی کارکنان	عدالت سازمانی	ناامنی شغلی	رضایت شغلی
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۳۹۶	۰/۸۳۴۱	۰/۹۴۳۳	۰/۷۷۹۹



شکل ۲: خروجی نرم‌افزار- مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

1. Cronbachs Alpha
2. Rivard & Huff

از آنجا که سوالاتی ۱۳ و ۲۵ بار عاملی کمتر از ۰/۶ دارد از مدل حذف و مدل دوباره اجرا شد. شکل ۳ اصلاح شده مدل را نشان می‌دهد.

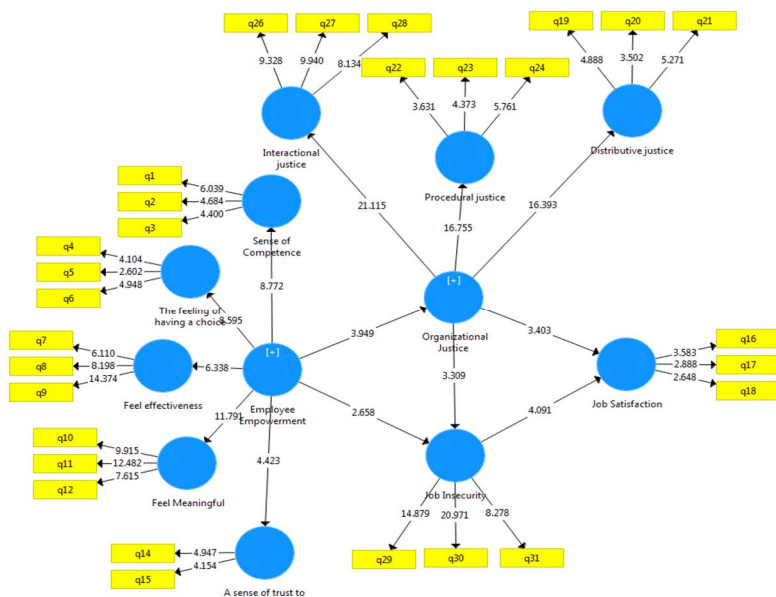


شکل ۳: خروجی نرم‌افزار - مدل اصلاح شده پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

۴-۲- مرحله دوم: مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها

آزمون الگوی ساختاری که به آزمون فرضیات تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط است. برای تأیید فرضیه‌های پژوهش، از فرمان Bootstrapping نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می‌دهد (شکل ۴). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $+1/96$ و کمتر از $-1/96$ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است.

1. Structural model

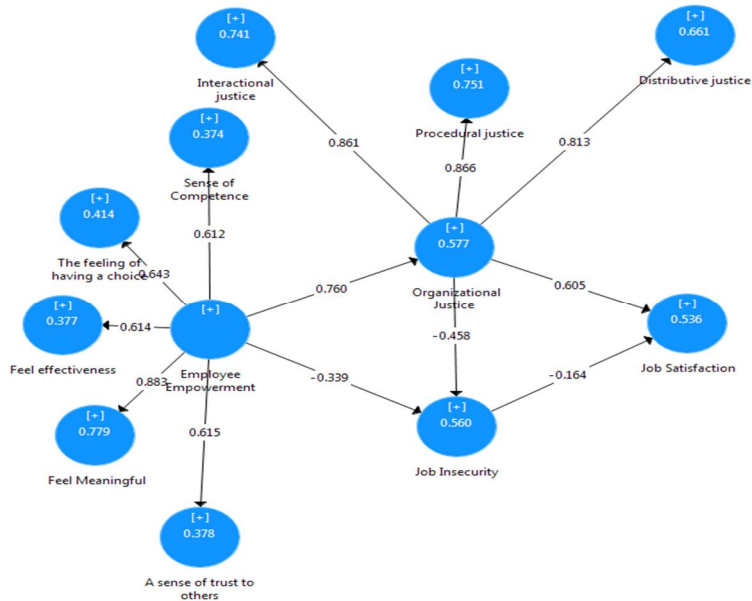


شکل ۳: خروجی نرم‌افزار - ضرایب β

۳-۴- روش‌های ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

یکی از راه‌های ارزیابی مدل‌های شکل دهنده، ضریب تعیین (R^2) می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هر چه این میزان بیشتر باشد ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد (حنفی زاده و زارع رواسان، ۱۳۹۱). بنابر ضریب تعیین مدل می‌توان گفت که ابعاد توانمندسازی کارکنان روی هم رفته توانسته‌اند ۰/۵۷۷ از واریانس متغیر عدالت سازمانی را توضیح دهند، ابعاد توانمندسازی کارکنان و ابعاد عدالت سازمانی نیز روی هم رفته توانسته‌اند ۰/۵۶۰ از واریانس متغیر ناامنی شغلی را توضیح دهند و همچنین ابعاد عدالت سازمانی و ناامنی شغلی نیز روی هم رفته توانسته‌اند ۰/۵۳۶ از واریانس متغیر رضایت شغلی را توضیح دهند؛ محققین سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی نموده‌اند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار می‌باشد مقدار باقیمانده مربوط

به خطای پیش‌بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عوامل تاثیر گذار بر عدالت سازمانی، ناامنی شغلی و رضایت شغلی باشد.



شکل ۵: ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

۴-۴- پاسخ به فرضیات پژوهش

در جدول زیر نتایج تمام فرضیات پژوهش به صورت خلاصه ارائه گردیده است:

جدول ۵: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیات پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره t	معنی‌داری	قبول یا رد فرضیه
توانمندسازی کارکنان ← عدالت سازمانی	۰/۷۶۰	۳/۹۴۹	Sig<0.05	قبول
توانمندسازی کارکنان ← ناامنی شغلی	-/۳۳۹	۲/۶۵۸	Sig<0.05	قبول
عدالت سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۶۰۵	۳/۴۰۳	Sig<0.05	قبول
عدالت سازمانی ← ناامنی شغلی	-/۴۵۸	۳/۳۰۹	Sig>0.05	قبول

قبول	Sig<0.05	۴/۰۹۱	-/۱۶۴	نامانی شغلی ← رضایت شغلی
قبول	Sig<0.05	۳/۴۰۳ و ۳/۹۴۹	۰/۴۶۰	توانمندسازی کارکنان ← رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری عدالت سازمانی
قبول	Sig<0.05	۴/۰۹۱ و ۲/۶۵۸	۰/۰۵۵	توانمندسازی کارکنان ← رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری نامانی شغلی

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی کارکنان بر عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد. بنابراین افرادی که در سازمان دارای ویژگی‌های مثبتی شامل: باور فرد به خوب بودن در آنچه انجام می‌دهد، اطمینان فرد به توانایی خود برای انجام کار، اطمینان فرد به قابلیت‌های خود برای انجام دادن وظایف شغلیش، آزاد بودن برای تصمیم‌گیری در مورد آنچه فرد انجام می‌دهد، احساس استقلال عمل در انجام کارها، امکان استفاده از ابتکار و نوآوری فردی در انجام کارها، تأثیرگذار و مؤثر بودن فرد بر آنچه در حوزه کاریش رخ می‌دهد، کنترل فرد بر فعالیت‌های کاری خود، توانایی فرد در هدایت فعالیت‌های کاری خود به سمتی که می‌خواهد، احساس انجام کار متمایز، معنی‌دار و هدفمند بودن فعالیت‌های کاری، اینکه فعالیت‌های کاری شخص را به ادامه کار ترغیب کند، اطمینان فرد از اینکه همکارانش با او صادق هستند، اهمیت دادن همکاران فرد به کامیابی و موفقیت او و اطمینان فرد به عمل همکارانش به قول‌هایی که می‌دهند، هستند می‌توان گفت که افرادی توانمند هستند و این ویژگی‌ها باعث می‌شود که درک افراد از عدالت سازمانی بالاتر باشد. سازمان با شناسایی افرادی که دارای این ویژگی‌ها در سازمان هستند و همچنین با اجرای آزمون توانمندی در زمان استخدام افراد برای اینکه افراد با توانمندی بالاتر را استخدام نماید می‌تواند در حل بسیاری از تعارضات کمک‌کننده باشد و درک عدالت سازمانی را در افراد افزایش داد، چرا که بسیاری از تعارضات در سازمان مربوط به درک نادرست عدالت سازمانی است در جایی که سازمان و مدیران عدالت سازمانی را رعایت کرده‌اند و افراد با توانمندی پایین درک درستی از عدالت سازمانی ندارند.

طبق نتایج به دست آمده توانمندسازی کارکنان بر نامانی شغلی تأثیر معناداری دارد. بنابراین می‌توان پذیرفت که توانمندی بالاتر در افراد منجر به کاهش نامانی شغلی در کار شود، چرا که توانمندی از جمله ویژگی‌های شخصیتی افراد است و نامانی شغلی به نوعی برداشت از شغل افراد و اینکه آیا افراد در شغل خود

در آینده ماندگاری دارند یا ندارند مربوط می‌شود، پس منطقی است که ارتباطی بین این دو متغیر وجود داشته باشد. بنابراین تقویت شاخص‌هایی همچون باور فرد به خوب بودن در آنچه انجام می‌دهد، اطمینان فرد به توانایی خود برای انجام کار، اطمینان فرد به قابلیت‌های خود برای انجام دادن وظایف شغلیش، آزاد بودن برای تصمیم‌گیری در مورد آنچه فرد انجام می‌دهد، احساس استقلال عمل در انجام کارها، امکان استفاده از ابتکار و نوآوری فردی در انجام کارها، تأثیرگذار و مؤثر بودن فرد بر آنچه در حوزه کاریش رخ می‌دهد، کنترل فرد بر فعالیت‌های کاری خود، توانایی فرد در هدایت فعالیت‌های کاری خود به سمتی که می‌خواهد، احساس انجام کار متمایز، معنی‌دار و هدفمند بودن فعالیت‌های کاری، اینکه فعالیت‌های کاری شخص را به ادامه کار ترغیب کند، اطمینان فرد از اینکه همکاری‌اش با او صادق هستند، اهمیت دادن همکاران فرد به کامیابی و موفقیت او و اطمینان فرد به عمل همکاری‌اش به قول‌هایی که می‌دهند، منجر به تقویت توانمندی می‌گردد و می‌تواند تغییری در ناامنی شغلی ایجاد نماید و باعث کاهش ناامنی شغلی شود.

با توجه به نتایج طبق نتایج به دست آمده، عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. بنابراین زمانی که افراد درک درستی از عدالت سازمانی داشته باشند رضایت شغلی افراد افزایش می‌یابد. توجه به شاخص‌هایی همچون عادلانه بودن حجم کار، عادلانه بودن پاداش‌های دریافتی، منصفانه بودن مسئولیت‌های فرد در کارش، بدون غرض‌ورزی بودن تصمیم‌گیری‌ها توسط مدیریت، دادن اطلاعات کامل به کارکنان در مورد تصمیمات اخذ شده، دارا بودن اجازه به چالش کشیدن یا درخواست تجدیدنظر در تصمیمات مدیریت برای کارکنان، با کارکنان با احترام و عزت رفتار کردن، حساسیت مدیریت نسبت به نیازهای شخصی کارکنان، نگرانی مدیریت نسبت به حقوق فرد به عنوان یک کارمند و مباحثه مدیریت با فرد در مورد مفاهیم تصمیم مربوط به شغل فرد موجب تقویت ادراک کارکنان از عدالت سازمانی شده و این ادراک عدالت در نهایت رضایت شغلی کارکنان را در پی خواهد داشت.

نتایج همچنین نشان می‌دهد که عدالت سازمانی بر ناامنی شغلی تأثیر معناداری دارد. درک پایین عدالت سازمانی به بی‌اعتمادی در مورد سازمان منتهی می‌گردد، پیمان روحی و روانی بین کارمندان و سازمان را تضعیف می‌کند، و ناامنی شغلی کارمندان را افزایش می‌دهد (کاستو و همکاران، ۲۰۰۵). به عبارت دیگر، عدالت سازمانی به کم کردن تردید کارمندان درباره‌ی تداوم استخدامشان با افزایش درک‌شان از قابلیت پیش‌بینی و کنترل در آینده‌شان به عنوان کارمند کمک می‌کند (دی فابو و پالازسچی، ۲۰۱۲). درک کارمندان از ناامنی شغلی با پاسخ‌های هیجانی شدید توأم می‌شود (رایسل و همکاران، ۲۰۱۰) زیرا بیکاری بر از دست رفتن

در آمد و حمایت از معیشت و برخی ویژگی‌های مرتبط با کار مانند حس تعلق، حس موفقیت و اعتماد به نفس دلالت می‌کند. از این‌رو، تمام جوانب عدم رضایت از کار آشکار می‌شوند.

با توجه به نتایج طبق نتایج به دست آمده، ناامنی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. با توجه به این فرضیه زمانی که افراد در شغل فعلی خود احساس ناامنی کنند و ترس از دست دادن شغل خود را داشته باشند بر رضایت شغلی آنها تأثیر منفی خواهد گذاشت. بنابراین نگرانی از استعفا از کار قبل از اینکه فرد خودش علاقه داشته باشد، ریسک استعفا از کار فعلی در سال آتی و احساس ناراحتی فرد از اینکه کارش را در آینده نزدیک از دست بدهد موجب ایجاد احساس ناامنی در فرد شده و کاهش رضایت شغلی فرد را در پی دارد.

نتایج همچنین حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری عدالت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. یافته‌های این مطالعه، روشن‌بینی در مورد افزایش رضایت شغلی را در زندگی مدرن فراهم می‌کنند همانطور که علاقه‌ی خاصی به خصوصیت فردی مثبت در بین کارمندان توسعه پیدا کرد رضایت شغلی افراد ممکن است از آموزش برای توانمندسازی کارکنان بهره ببرد، فرآیندی که افراد برای اصلاح الگوهایشان آموزش می‌بینند تا واکنش معانی مثبت‌تری به عدالت یا تداوم شغل نشان بدهند. براساس نتایج این تحقیق، باور داریم که رضایت شغلی کارمندان می‌تواند در جنبه‌های ذیل بهبود پیدا کند. اولاً توانایی‌های کارمندان برای کنترل و مدیریت هیجانات می‌تواند گسترش یابد، کارمندان می‌توانند برای کنترل استرس به شیوه‌های مثبت آموزش ببینند. ثانیاً سازمان باید فقط به دنبال تدوین سیستم پاداش و مسائل دیگر نباشد، سیاست‌گذاری باید مشارکت منصفانه‌ی کارمندان را دربر بگیرد و فضای سازمانی دوستانه باید ایجاد شود امنیت شغلی کارمندان باید برای تقویت پیمان روحی و روانی بین کارمندان و سازمان بهبود پیدا کند زیرا صرفاً زمانی که احساس امنیت می‌شود، کارمندان سخت کار می‌کنند و به موجب آن عملکرد شغلی-شان را بهبود می‌بخشند.

با توجه به نتایج توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجیگری ناامنی شغلی تأثیر قابل توجهی دارد. همان‌گونه که نتایج فرضیات نشان داد ناامنی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد، به گونه‌ای که با کاهش ناامنی شغلی و ایجاد حس امنیت در شغل افراد که افراد به این اطمینان برسند در آینده شغل خود را از دست نخواهند داد منجر به بهبود رضایت شغلی افراد می‌شود. توانمندسازی کارکنان نیز منجر به کاهش ناامنی شغلی خواهد شد. بنابراین با اجرای برنامه‌هایی برای توانمندسازی کارکنان باید انتظار داشت که کارکنان احساس امنیت شغلی کرده و در نهایت رضایت شغلی آنها را در پی خواهد داشت.

منابع

۱. اعرابی س.م. (۱۳۷۸). امنیت شغلی کارکنان دولت. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۵۹.
۲. سرمد ز.، عباس ب.، حجازی ا.ف. (۱۳۷۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. ج ۳. تهران. انتشارات آگاه.
۳. موغلی ع. ر. حسن پور ا. حسن پور م. (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت دولتی، ش ۲.
۴. وتن دای. کمرون ک. اس. (۱۳۸۱)، تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه اورعی یزدی، بدرالدین، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
5. Adam. R., Michael. H., John. M., & Niels. S. (2006). The impact of knowledge and empowerment on working smart and working hard: The moderating role of experience, *Intern Journal of Research in Marketing*, Vol.23, PP 279-293.
6. Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267–285.
7. Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1(1), 43–55.
8. Bos, K. V. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 58, pp:254-259.
9. Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
10. Cheng, Y., Huang, H.-Y., Li, P.-R., & Hsu, J.-H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: A validation study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 391–401.
11. Cox, T. (1985). The nature and measurement of stress. *Ergonomics*, 28(8), 1155–1163.
12. Dawis, R., Lofquist, L. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Press, MI.
13. Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012). Organizational justice: Personality traits or emotional intelligence? An empirical study in an Italian hospital context. *Journal of Employment Counseling*, 49(1), 31–42.
14. Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
15. Flicher & et al., (1995). Locus of Control, *Organizational Behavior Journal*. 21, pp. 228-236.
16. Froese, F. J., Peltokorpi, V. (2010). Cultural distance and Expatriate Job Satisfaction. *Entrepreneurial Behaviour & Research* Vol. 14 No. 2, pp. 70-84.

17. Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276.
18. Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
19. Hair J.F., Jr., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E & Tatham R.L. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education .
20. Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215–236
21. Hullah. (1999). *Use of partial least Science, Environment, Engineering and Technology* Griffith University.
22. Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167.
23. Lambert, E. G., Lynne Hogan, N., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233–250.
24. Liljander, V., Polsa, P., & van Riel, A. (2009). Modelling consumer responses to an apparel store brand: Store image as a risk reducer. *Journal of Retailing and Consumer Services* , 16, 281–290.
25. Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361–372.
26. Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–237.
27. Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
28. Ouyang, Zh., Sang, J., Li, P., Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*. 76 (2015). 147–152.
29. Purcell, K. (2000). *The Insecure Workforce: Gendered employment insecurity*, London and New York: Routledge.
30. Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship

- behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91.
31. Rivard & Huff. (1988). Factors of success for End-User computing. *Communications of the ACM* 31:5, May, pp , 552-561.
 32. Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217.
 33. Roskies, E. & Louis, G. (1990). Job Security in Managers. Antecedents and Consequences. *Journal of Organization Behavior*. Vol. 11, No. 3, PP. 345-359.
 34. Rozze, P. (2001). Foundations of Employee Motivation, *Human Resources Management Journal*. 98, vol136.
 35. Sarkhail, E., Azizi, I. (2014). Studying the Relationship between Emotional Intelligence of Employees and Corporate Social Responsibility, *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, Vol. 4, No. 5, May 2014, pp.237-250.
 36. Spector, P.E. (2002). Development of the work Locus of Control Scale, *Journal of Organizational Psychology*. 63,408-414.
 37. Turnbull, P., & Wass, V. (2000). *The Insecure Workforce: Redundancy and the Paradox of Job Insecurity*, London and New York: Rout ledge.57-77.
 38. Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763–773.
 39. Wixom, B. H., & Watson, H. J. (2001). An empirical investigation of the factors affecting data warehousing success. *MIS Quarterly* , 25(1),17–41.
 40. Wolf. R., (2001). Job Satisfaction & Dissatisfaction in Higher Education, *Education & Training Journal*. 63,408-414.
 41. Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2014). The impact of core selfevaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809–822.