

سَمِيعٌ عَلِيمٌ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ



## معاونت پژوهش و فن آوری به نام خدا منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- 1- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- 2- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- 3- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- 4- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- 5- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- 6- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

- 7- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- 8- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- 9- اصل برائت: التزام به برائت جوئی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری  
به نام خدا  
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب علی اکبر وحیدی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ 1392/06/06 از پایان نامه خود تحت عنوان "بررسی نقش واسطه ای امنیت شغلی در تبیین رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

4) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



**دانشگاه آزاد اسلامی**

**واحد مرودشت**

**دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)**

**در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی**

**عنوان:**

**نقش واسطه ای امنیت شغلی در تبیین رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازمانی کارکنان**

**اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت**

**استاد راهنما:**

**دکتر مجید برزگر**

استاد مشاور :

دکتر عباداله احمدی

نگارش:

علی اکبر وحیدی زاده

تابستان 1392



صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : علی اکبر وحیدی زاده در تاریخ 1392/06/06 رشته :

روانشناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان :

بررسی نقش واسطه ای امنیت شغلی در تبیین رابطه بین هویت سازمانی با توانمند سازی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت

با درجه بسیار خوب ونمره دفاع نموده است.

سمت امضاء اعضای هیات داوری

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری

استاد راهنما

1 - دکتر مجید برزگر

استاد مشاور

2- دکتر عباداله احمدی

استاد داور

3- دکتر حجت اله جاویدی

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

**تقدیم به :**

او که مرا نعمت حیات بخشید  
و شوق دانستن را در وجودم نهاد  
و همواره توجه و محبت او را به خود باور  
داشته ام.

**تقدیم به :**

نگاه های مهربان و همیشه مضطرب  
قامت های استوار و همیشه مقاوم  
که امروزم ثمره دیروز آنهاست  
و کلام را توانایی و یارای بازگویی مقام  
والایشان نیست  
پدر و مادر ، برادران و خواهران عزیزم.  
**و تقدیم به :**

دوستان عزیزم رضا  
برزگر و محمد هادی طهماسبی که در  
انجام این رساله مرا یاری نموده اند.

## سپاسگزاری

به نام آن که جان را فکرت آموخت  
چراغ دل به نور جان برافروخت

بعد از حمد و سپاس خداوند متعال وظیفه خود  
می دانم از پدر و مادر عزیزم که چراغ راه  
زندگیم بوده اند و برادران و خواهرانم که با  
حمایت خود مرا یاری نموده اند تشکر و قدردانی  
کنم .

از استاد راهنما جناب آقای دکتر مجید برزگر و  
جناب آقای دکتر عباداله احمدی که با راهنمایی  
های سودمند و کمک های ارزشمندشان در انجام

این تحقیق مرا مرهون زحمات و لطف خویش  
قرار دادند کمال تشکر و قدردانی را دارم.



## فهرست مطالب

### عنوان صفحه

1	چکیده
	<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>
3	مقدمه
4	بیان مسرله
5	اهمیت و ضرورت پژوهش
7	اهداف پژوهش
7	هدفکلی
7	هدفهایجزئی
8	فرضیههای پژوهش
8	تعریف واژه ها واصطلاحات
8	تعاریف نظری
10	تعاریف عملیات
	<b>فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش</b>
13	مقدمه
13	مبانی نظری پژوهش
13	توانمند سازی
15	تعاریف و دیدگاه های مختلف توانمندسازی
16	تعاریف توانمندسازی نیروی انسانی
17	تاریخچه توانمندسازی
17	علائم توانمند سازی
18	کارکنان توانمند شده
18	کارکنان توانمند نشده
18	شرایط سازمانی زمینه ساز توانمندسازی کارکنان
19	توانمندسازی و آموزش و پرورش کارکنان
19	هدف های نظام بهسازی منابع انسانی
20	عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان

عنوان.....	صفحه
علل گرایش یازمان ها به توانمندسازی.....	21
رویکردهای توانمندسازی.....	24
سه کلید توانمندسازی.....	26
مبانی نظری امنیت شغلی.....	28
تعریف امنیت شغلی.....	28
انواع امنیت شغلی .....	28
نظریه ها و الگوهای مربوط به امنیت شغلی.....	29
بررسی امنیت شغلی در ایران.....	34
مبانی نظری هویت سازمانی.....	36
مفهوم هویت سازمانی.....	36
تاریخچه.....	37
همبسته های هویت سازمانی.....	38
مزایای هویت سازمانی.....	39
عناصر هویت سازمانی.....	40
مدل بسط یافته هویت سازمانی.....	40
پیشینه پژوهش.....	41
پژوهشهای خارجی .....	41
پژوهشهای داخلی .....	46
جمع بندی.....	50

### فصل سوم: روش پژوهش

طرح تحقیق.....	53
جامعه آماری.....	53
حجم نمونه و روش نمونه گیری.....	53
ابزار گردآوری اطلاعات.....	54
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	59
ملاحظات اخلاقی.....	59

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

61.....	یافته‌های توصیفی
62.....	یافته‌های استنباطی

## فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

71.....	خلاصه پژوهش
72.....	تحلیل یافته‌های پژوهش
75.....	محدودیت‌های پژوهش
76.....	پیشنهاد‌های کاربردی
77.....	پیشنهاد‌های پژوهشی
78.....	منابع و مأخذ
78.....	منابع فارسی
84.....	منابع انگلیسی
88.....	پیوست 1
91.....	پیوست 2
93.....	پیوست 3

## فهرست جدولها

### عنوان صفحه

- جدول (3-1) فراوانی و درصد گروه نمونه به تفکیک جنسیت، تاهل و میزان تحصیلات.....53
- جدول (3-2): گویه های پرسشنامه توانمند سازی.....55
- جدول (3-3): ضریب پایایی توانمند سازی.....55
- جدول (3-4): ضرایب پایایی توانمندسازی روانشناختی.....56
- جدول (4-1) میانگین، انحراف معیار مؤلفه های امنیت شغلی، و مولفه های توانمندسازی.....61
- جدول (4-2): ضریب همبستگی هویت سازمانی با امنیت شغلی.....62
- جدول (4-3): ضریب همبستگی هویت سازمانی با توانمندسازی.....63
- جدول (4-4) ضریب همبستگی بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمند سازی.....64
- جدول (4-5) پیش بینی توانمندسازی براساس مولفه های امنیت شغلی.....65
- جدول (4-6) ضرایب رگرسیونی هویت سازمانی، امنیت شغلی و توانمندسازی.....68

## فهرست شکل‌ها

### عنوان صفحه

- شکل (1-4) مدل نظری و مفهومی عوامل واسطه‌گر امنیت شغلی.....67
- شکل (2-4) مدل تجربی هویت سازمانی و توانمندسازی با واسطه‌گری امنیت شغلی.....69

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان می‌باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل 110 نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت بوده که در سال 91-92 مشغول به کار می‌باشند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از 3 پرسشنامه؛ 1- مقیاس توانمندسازی روانشناختی اسپریتز، 2- پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و 3- پرسشنامه هویت سازمانی میل استفاده شده است که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح آمار توصیفی از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است. بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، بین ابعاد امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) با توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، مولفه‌های امنیت شغلی (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دفاع از سازمان) می‌تواند

توانمندسازی را پیش بینی کند و همچنین نتایج حاکی از نقش واسطه‌های بعدهای رضایت شغلی، احساس آرامش و تعهد سازمانی بین متغیرهای هویت سازمانی و توانمندسازی میباشد.

**کلید واژه‌ها:** امنیت شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی.

## **فصل اول**

### **کلیات**

## مقدمه

در محیط پر تنش کسب و کار امروزی مدیران سازمانها با چالش های متعددی مواجه هستند. آنها باید سازمان خود را به گونه ای هدایت و رهبری کنند تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. تغییرات تکنولوژیکی و نوآوری در محصول از یک سو و پیچیدگی مدیریت بر سازمان از سویی دیگر، راهی جز تکیه بر سرمایه های اصلی یعنی نیروهای انسانی، باقی نگذاشته است. بر این اساس اهمیت کارکنان روز به روز بیشتر شناخته می شود و به یقین نگاه ابزاری به نیرویکار دوران خود را سپری کرده است. اعتقاد به قابلیت های کارکنان، آنان را در ردیف همیاران قرار داده است و بر این اساس مدیران به دنبال ساز و کارهایی گشته اند تا انسان ها را توانمند پرورش دهند (میرزایی دریانی، 1387).

توانمندسازی شیوه ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن ها، این شیوه کارکنان را تشویق می کند که در مورد کارهای خویش، خود

تصمیم بگیرند و امکان قدرت و مهارت بیشتری بر کار داشته باشند. توانمند سازی بین قدرت مدیر و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می کند. بر مبنای این تفکر، بخشی از قدرت مدیران به کارکنان انتقال می یابد (زارعی، 1390).

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد. در گذشته وقتی بحث امنیت شغلی می شد موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا در ذهن تداعی می شد در صورتی که در دنیای امروز امنیت شغلی در گرو رسمی شدن و استخدام مادام العمر نیست بلکه توانا سازی کارکنان محور امنیت شغلی است (سلطانی، 1386).

هر سازمانی همانند انسان ها یک هویت دارد، هویت مجموعه ای از صفاتی است که در هر فرد با دیگری متفاوت است. لیکن هویت سازمانی به وسیله این حقیقت که می تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در روند پیاده سازی هدف ها و ایده آلهای سازمان به کار رود، از هویت انسانی متفاوت شده است. هویت سازمانی می تواند از راه ساختار سازمان، محصولات و خدمات آن، راهی که محیطش را شکل می دهد، روش هایی که ارتباط برقرار می کند و چگونگی رفتارش درک، شناخته و معرفی شود. این عوامل بر روی چگونگی نگرش از درون و بیرون، بر سازمان اثر می گذارند. همین گونه که محصولات رقیب افزایش می یابند و جدا کردن محصولات از یکدیگر دشوار می شود. کانون توجه از محصول نشان دار به شرکت مالک نشان تغییر می کند. برندگان آینده کسانی خواهند بود که بتوانند یک هویت را به نشان های انحصاری بالاتری انتقال دهند.

## بیان مسئله

توانمندسازی کارکنان یک ابزار مدیریتی است که می توان آن را در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری مورد استفاده قرار داد. در توانمندسازی سعی می گردد از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد، کمک شود یعنی می توان از توانمندسازی به عنوان یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی نام برد (استواری، 1388).



از نظر فوکس<sup>1</sup> (1998) توانمندسازی کارکنان یک فرایند است و از طریق آن یک فرهنگ توانمندسازی توسعه می یابد که در آن آرمان ها، اهداف، مرزهای تصمیم گیری و نتایج تأثیرات و تلاش های کارکنان در کل سازمان به اشتراک گذاشته می شود. در چنین فرهنگی، منابع و رقابت برای کسب منابع موردنیاز جهت اثربخشی عملکردشان فراهم و حمایت می شود.

بی توجهی و عدم تأمین امنیت شغلی اثرات منفی بسیاری را در سازمان به دنبال خواهد داشت که از جمله آن می توان به عدم امکان برنامه ریزی و تصمیم گیری که از مؤلفه های عملکرد کارکنان می باشد، مهیا نبودن آرامش فکری روانی و تأثیرات منفی جسمی و روانی ناشی از استرس به ویژه استرس مستمر بر فرد اشاره نمود (مصدق، 1378).

توانمندسازی برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف، ترغیب خطرپروری، خلاقیت و نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت و از بین بردن ترس است. به طور خلاصه توانمندسازی خاتمه دادن به هر چیز است که موجب توقف رشد، آزادی عمل، اعتماد به نفس، مشارکت و همکاری افراد می شود (عقلمند و اکبری، 1384).

اکثر غریب به اتفاق صاحب نظران معتقدند که توانمندی هم در کارکنان و هم در مدیران باعث ایجاد احساس کفایت نفس و به وجود آمدن فضای آزادی عمل برای آن ها می شود که برای آن ها این فرصت را به وجود می آورد تا توانایی ها و مهارت هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم نمایند (جعفری قوشچی، 1380).

از جمله متغیرهایی که می تواند در بالا بردن توانمندسازی کارکنان نقش ایفا کند امنیت شغلی و هویت سازمانی می باشد.

امنیت شغلی از دغدغه های مهم کارکنان سازمان های امروزی است. اگر سازمانها امنیت شغلی را در مفاهیم جدید نتوانند بکار گیرند نمی توانند از عملکرد شغلی مناسب کارکنان خود به کارایی و اثر بخشی لازم دست یابند زیرا که عدم امنیت شغلی مانع توانا سازی کارکنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت های ترفیع می شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمانها برآورده نمی شود (جی یونگ<sup>2</sup>، 2009؛ به نقل از سقائیان، 1390). امنیت شغلی عبارتست از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری (ساعتچی، 1382).

---

<sup>1</sup> - Fox

<sup>2</sup> - Ge yong

هویت سازمانی: عبارت است از تشابه ارزش های فرد و سازمانیوا احساس یگانگی و تعلق داشتن به سازمان می باشد(میل و آشفورث<sup>3</sup>، 1989)، با توجه به مطالب گفته شده هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هویت سازمانی و توانمندسازی از طریق نقش میانجی گری امنیت شغلی کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت می باشد.

### اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

با توجه به اینکه توانمند سازی روش نوینی برای بقا و پیشرفت سازمانها در محیط رقابتی و سخت امروزی می باشد و به این دلیل که منابع انسانی سرمایه اصلی یک سازمان است، توانمند سازی باعث افزایش توانایی های تصمیم گیری و مشارکت بیشتر کارکنان می شود. بنابراین یکی از راهها برای تغییر ساختار مدیریت سنتی به مدیریت مشارکتی و رسیدن سازمان به اهداف اصلی، شیوه توانمند سازی کارکنان می باشد که با استقلال و تفویض اختیار به کارکنان و مشارکت آنها، راه برای این تغییر مهم هموار می شود (سمیع، 1388).

توانمندسازی<sup>4</sup> مجموعه ای از فنون انگیزش است که از طریق افزایش سطوح مشارکت و خود تصمیم گیری برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی شده است، توانمند سازی بر پشتکار و خلاقیت افراد تأثیر می گذارد، توانمندسازی باعث می شود که کارکنان مسئولیت اقدامات خود را به عهده بگیرند و پاسخگوی عملکردشان باشند(رهنورد، 1378).

انسان دارای سلسله نیازهای متعددی می باشد و همانطور که مزلو<sup>5</sup> اشاره می کند بعد از نیازهای فیزیولوژیک دومین نیاز، نیاز به امنیت می باشد. لذا ارضا این نیاز موجب افزایش سلامت روانی می گردد و همچنین طبق نظریه دو عاملی هرزبرگ، امنیت و ایمنی شغلی از حیثه عوامل بهداشتی است. لذا تامین و ارائه امنیت از سوی سازمان باعث ادامه خدمت و افزایش سلامت روان می شود(وردی، 1380).

یک مدیر هر چند در تعیین استراتژی هایی برای سازمان بکوشد و هرچه در جهت تحقق آنها تلاش کند ولی نتواند بر چگونگی اجرا کنترلی داشته باشد باید سازمان خود را در ناکجا آباد سراغ بگیرد.

براستی ضعف اغلب مدیران مادر چیست؟ بسیاری از آنها از آخرین شیوه های پیشرفته علم اداره سازمان مطلع اند و تجربیات زیادی نیز دارند ولی با توصیفات که در مورد توانمندسازی، امنیت شغلی و

<sup>3</sup>-Miyel & Ashfurs

<sup>4</sup>-Empoverment

<sup>5</sup>-Maslow

هویت سازمانی شد و با استناد به مطالعه همراه با تجربه کاری در برخی از سازمان ها بیش از هر چیز ذهنم را به خود مشغول ساخت که چرا برخی از کارکنان برای اموال اداری چندان اهمیتی قائل نیستند؟ چرا فساد اداری به قیمت متضرر شدن سازمان بین کارکنان در حال افزایش است یا اینکه کارکنان بدون هیچ گونه ابتکار عمل و خلاقیتی دائما گوش به فرمان بخش نامه ها و فرامین روسای خود هستند پس این مطالعه زمینه ای شد که دلیل این مشکلات را در امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان و رابطه این آیتم ها با هویت سازمانی کارکنان که می توانست یکی از پایه های بسیار قوی در بروز این مشکلات باشد را جستجو نمایم.

هر سازمانی همانند انسانها یک هویت دارند، هویت مجموعه ای از صفات است که در هر فرد با دیگری متفاوت است، لیکن هویت سازمانی به وسیله این حقیقت می تواند به عنوان یک ابزار استراتژیک در روند پیاده سازی هدف ها و ایده آلهای سازمان به کار رود از هویت انسانی متفاوت شده است. هویت سازمانی می تواند از راه ساختار سازمان، محصولات و خدمات آن، راهی که محیطش را شکل می دهد، روش هایی که ارتباط برقرار می کند و چگونگی رفتارش درک، شناخته و معرفی شود. این عوامل بر روی چگونگی نگرش از درون و بیرون، بر سازمان اثر می گذارد. همین گونه که محصولات رقیب افزایش می یابد و جدا کردن محصولات از یکدیگر دشوار می شود، کانون توجه از محصولات نشان دار به شرکت مالک نشان تغییر می کند. برندگان آینده کسانی هستند که بتوانند یک هویت را به نشان های انحصاری بالاتری انتقال دهند(خیرخواه، 1388؛ به نقل از بحرکانی، 1389).

به این دلیل که آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم و اساسی در هر جامعه ای می باشد، به دلیل نقشی که در زیر ساخت های فرهنگی جوامع دارد، مطالعه در مورد عملکرد کارکنان این سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از آنجا که امنیت شغلی و هویت سازمانی از عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان می باشد و به این دلیل که در کشور ما کمتر به امنیت شغلی و هویت سازمانی به عنوان عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان توجه شده است مطالعه در مورد رابطه این متغیرها از اهمیت زیادی برخوردار است.

با توجه به مطالب فوق و اهمیت ضمنی هر یک از متغیرها می توان گفت که بررسی متغیرهای امنیت شغلی و هویت سازمانی کارکنان با توانمندسازی آن ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بررسی این موضوع باعث می شود تا اینکه مدیران به کارکنان اهمیت بیشتری بدهند تا کارکنان احساس کنند که کار از آن خودشان است و خود را متعلق به سازمان بدانند که این امر باعث وجود امنیت شغلی در کارکنان شده و زمینه ای را برای پیشرفت سازمان و افراد سازمان فراهم می کند و در نهایت باعث بالا

رفتن توانمندسازی کارکنان می گردد و این تحقیق به دنبال این است که به مدیران نشان دهد که امنیت شغلی می تواند نقش واسطه گری بین هویت سازمانی و توانمندسازی ایفا کند.

## هدف های پژوهش

### هدف کلی

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

### اهداف فرعی

- 1 تبیین رابطه بین هویت سازمانی با امنیت شغلی.
- 2 تبیین رابطه بین هویت سازمانی و توانمندسازی.
- 3 تبیین رابطه بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی.
- 4 تبیین رابطه ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش بینیتوانمندسازی.

### فرضیه ها

#### فرضیه اصلی

امنیت شغلی قادر است نقش واسطه ای بین هویت سازمانی و توانمندسازی را ایفا کند.

#### فرضیه های فرعی

- فرضیه فرعی اول: بین هویت سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی دوم: بین هویت سازمانی با توانمندسازی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی سوم: بین امنیت شغلی و ابعاد آن با توانمندسازی رابطه معنی داری وجود دارد.
- فرضیه فرعی چهارم: ابعاد امنیت شغلی قادر به پیش بینی توانمندسازی می باشد.

## تعاریف واژه ها و اصطلاحات

### الف) تعاریف نظری