

## The Effect of Participative Leadership on Perceived Job Security among Employees of Irik Steel Company: Mediating Role of Psychological Healthy Workplace

**Nazila Frouhan**

Psychology, Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran

**Ali Mehdad**

Academic member, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

### Abstract

The main purpose of this research was to study the effect of participative leadership on perceived job security with considering Mediating role of psychological healthy workplace. The study was correlational and population included all employees of the Isfahan Irik steel company (working there, in winter 1394). Of which, 160 people were selected through convenience sampling method. Research instruments consisted of Participative Leadership Questionnaire by Nemaei (2012), Psychological Healthy Workplace Questionnaire by Mehdad (2011) and Perceived Job Security Questionnaire by Fransis & Barling (2005). Data were analyzed with use of Structural Equation Model (SEM) and result revealed that there is significant direct effect of participative leadership on psychological healthy workplace, psychological healthy workplace on perceived job insecurity and participative leadership on perceived job insecurity ( $p \leq 0.01$ ). Moreover, there are significant indirect effect of participative leadership on perceived job insecurity through psychological healthy workplace ( $p \leq 0.01$ ). Hence, psychological healthy workplace could significantly mediate participative leadership style and perceived job security relationships and based on research's results, psychological healthy workplace could be increased through participative leadership style and perceived job security could be increased through psychological healthy workplace.

**Key words:** participative leadership style, psychological healthy workplace, perceived job security, Irik steel company

## تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی کارکنان کارخانه پایدار فولاد آیریک اصفهان: نقش میانجیگرانه سلامت روان‌شناختی محیط کار

نازیلا فروهان

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

علی مهداد\*

عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

### چکیده

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجیگرانه سلامت روان‌شناختی محیط کار انجام گرفت. این مطالعه از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از مدل‌یابی علی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان کارخانه پایدار فولاد آیریک اصفهان تشکیل دادند که از میان آنها تعداد ۱۴۰ نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های رهبری مشارکتی (نمائی، ۲۰۱۲)، سلامت روان‌شناختی محیط کار (مهداد، ۱۳۸۹) و امنیت شغلی (فرانسیس و پارلینگ، ۲۰۰۵) بود. تحلیل داده‌ها از طریق الگوی معادلات ساختاری انجام گرفت و نتایج نشان داد که طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای، سبک رهبری بر سلامت روان‌شناختی، سلامت روان‌شناختی بر ادراک عدم امنیت شغلی و رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی تأثیر مستقیم معنادار ( $p < 0/01$ ) و رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی از طریق سلامت روان‌شناختی دارای تأثیر غیرمستقیم معنادار ( $p < 0/01$ ) است. همچنین، سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی دارای تأثیر معنادار ( $p < 0/01$ ) است. بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که سبک رهبری مشارکتی از طریق بهبود سلامت روان‌شناختی محیط کار، می‌تواند ادراک امنیت شغلی را افزایش دهد.

**واژه‌های کلیدی:** سبک رهبری مشارکتی، سلامت روان‌شناختی محیط کار، ادراک امنیت شغلی، کارخانه پایدار فولاد آیریک

## مقدمه

کارکنان اشاره دارد (به‌عنوان مثال، رُسکیس و لوئیس گارین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰؛ چنگ و چن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸؛ اسورک و همکاران، ۲۰۰۲) که می‌تواند پیامدهای سازمانی چون ناخشنودی از شغل، احساس منفی نسبت به کارفرما (رایزل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از لیسون، سوکرو، کورویسانوس و شائو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵)، عملکرد وظیفه پایین، عدم بروز رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک کار و غیبت از کار (کینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ استافنیل و کونینگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰) را به دنبال داشته باشد. بر این اساس در پژوهش‌های روانشناسی کار، ادراک امنیت شغلی به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی کارکنان معرفی شده است که بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود.

این مسئله در کشورمان بر اساس آمارهای رسمی موجود، به دلیل نرخ اشتغال پایین و بیکاری بالا به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین نیاز روان‌شناختی، سلامت روانی کارکنان شاغل را تهدید می‌کند؛ بنابراین، با توجه به اهمیت ادراک امنیت شغلی در محیط کار، در این پژوهش به بررسی پیشایندهای این متغیر روان‌شناختی مهم پرداخته شده است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند سبک رهبری<sup>۱۶</sup> به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر سلامت روان‌شناختی کارکنان و محیط کار و بر ادراک امنیت شغلی است که این تأثیر هم به‌طور مستقیم از طریق رفتار رهبران با زیردستان و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق بنای سازمان سالم هم از بعد فیزیکی و هم روان‌شناختی می‌تواند بر ادراک امنیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. در همین ارتباط می‌توان به یافته کلویی و بارلینگ<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۰)، مبنی بر تأثیر عامل رهبری بر بهزیستی و سلامت روان‌شناختی کارکنان و پژوهش‌های (آرنولد، ترنر، بارلینگ، کلویی و مک کی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۷؛ مک کی و دریسکال، کلویی و کلی<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۱) مبنی بر تأثیر رهبری تحولی بر سلامت کارکنان استناد نمود.

به دلیل تغییرات بنیادین در بازار کار و سرعت زیاد تغییرات سازمانی در اغلب کشورها و نرخ پایین اشتغال در کشورمان، عدم امنیت شغلی<sup>۱</sup> تبدیل به یک عامل مهم استرس‌زای شغلی برای کارکنان گشته است. طبق تعریف، عدم امنیت شغلی را تحت عنوان ناتوانی درک شده برای حفظ تداوم مطلوب موقعیت کاری که در معرض تهدید است، می‌توان درک کرد (گرینهالغ و روزنبلات<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴). به عبارتی اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت یا به مدت زمان زیادی، در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به‌منظور ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود، مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است و در غیر این صورت، وضعیت عدم امنیت شغلی برقرار است. درواقع عدم امنیت شغلی، تهدید ادراک شده از دست دادن شغل است (مانو، جایپر، تولوانن، کینونن و ماکیکنگاس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). در مقابل، امنیت شغلی به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقا در کارراهه در طولانی‌مدت، نیز اشاره دارد (دیوی، کینیکی و شک<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷). از این‌رو، ادراک عدم امنیت شغلی به‌عنوان یک احساس ذهنی امکان وجود خطر بالقوه در مورد از دست دادن شغل فعلی تعریف می‌شود (اسورک، هلگرن و ناسوال<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ دویت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵؛ گرینهالغ و روزنبلات، ۲۰۱۰).

همچنین، هلگرن، اسورک و ایساکن<sup>۷</sup> (۱۹۹۹)، تعریفی دوبعدی از ناامنی شغلی ارائه نموده و آن را به‌صورت ناامنی شغلی کمی<sup>۸</sup> (اضطراب از دست دادن خود شغل) و ناامنی کیفی<sup>۹</sup> (اضطراب از دست دادن وجوه مهم شغلی که شامل فرصت‌های شغلی، محتوای شغلی برانگیزاننده، تلاش رقابتی و افزایش حقوق و دستمزد) تعریف نموده‌اند. پژوهش‌ها بر روی پیامدهای ادراک عدم امنیت شغلی، به‌طور مداوم بر تأثیرات منفی این عامل استرس‌زای کاری بر سلامت روانی

1. perceived job insecurity

3. Mauno, De Cuyper, Tolvanen, Kinnunen, &amp; Mäkikangas

5. Sverke, Hellgren, &amp; Näswall

7. Isaksson

9. Qualitative job insecurity

11. Cheng &amp; Chan

13. Lysson, Sokro, Courvisanos &amp; Shao

15. Staufenbiel and König

17. Kelloway &amp; Barling

19. McKee, Driscoll, Kelloway, &amp; Kelley

2. Greenhalgh &amp; Rosenblatt

4. Davy, Kinicki &amp; Scheck

6. De Witte

8. Quantitative job insecurity

10. Roskies &amp; Louis-Guerin

12. Reisel

14. King

16. leadership style

18. Arnold, Turner, Barling, Kelloway, &amp; McKee

رهبران تمام تلاش خود را به منظور بنای محیط کاری به کار می‌گیرند که در آن تمام مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار<sup>۱۲</sup> (وار، ۱۹۸۷، به نقل از موجینسکی، ۲۰۱۲)، از قبیل فرصت کنترل، فرصت به‌کارگیری مهارت، گوناگونی محیط، اهداف بیرونی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند فراهم شده است؛ و در نتیجه، در چنین شرایطی کارکنان ادراک امنیت می‌نمایند.

در ارتباط رهبری و ادراک امنیت شغلی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند، در سازمان‌هایی که کارفرمایان در مقابل تغییرات فناورانه و اقتصادی از کارکنانشان حمایت کرده و ادراک امنیت شغلی در آنان فراهم می‌نمایند، ضمن ایجاد یک نوع امنیت روانی در کارکنان، به‌عنوان یک عامل مؤثر، درجه مسئولیت‌پذیری کارکنان را بالا برده و از این طریق مقاومت در مقابل تغییرات را نیز به حداقل می‌رسانند (فری، ویتوچی و کدیلو<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵؛ به نقل از کاظمی، سوری، ضرونی و هاشمی، ۱۳۹۳). همچنین، نتایج تحقیقات لاک جونز<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۱)، بیانگر این واقعیت بود که در واحدهایی که سبک رهبری مشارکتی را اجرا می‌نمایند، سطح بالایی از همبستگی بین کارکنان و سطح پایینی از تنیدگی شغلی وجود دارد (جونز، ۲۰۱۱؛ به نقل از ایرانزاد و زنجانی، ۱۳۹۰). در این مفهوم، مشارکت در کار فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به‌طور داوطلبانه در امور و فعالیت‌های مربوط به خود مداخله می‌کنند؛ البته به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را نیز داشته باشند (دکنیک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۱). در واقع رهبری مشارکتی سبکی از رهبری است که تمام اعضای یک گروه در تعیین هدف‌های اصلی سازمان و توسعه استراتژی‌ها و رویه‌ها برای رسیدن به این هدف‌ها، نقش مؤثر ایفا می‌کنند (عقبیلی، احمدزاده و فاضلی، ۱۳۹۳). رهبر مشارکتی به‌عنوان یک تسهیل‌کننده، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی را با زیردستان خود سهیم می‌کند؛ بنابراین از آنجایی که اتخاذ سبک رهبری مشارکتی منجر به

دلیل تأثیر رفتار رهبران بر سلامت روان‌شناختی و ادراک امنیت کارکنان مربوط به این ایده نه چندان جدید است که رهبری بدون کیفیت (برای مثال، رهبران دارای رفتارهای غیرمنصفانه و منفی با زیردستان)، دارای تأثیر منفی بر کارکنان هستند (دی و هامبلین<sup>۱</sup>، ۱۹۶۴). در همین ارتباط، پژوهش‌های انجام گرفته در پیوند میان رهبری و سلامت روان‌شناختی کارکنان و اثرات مخرب رهبری بر افزایش فشار روانی (دنستن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ تپر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰)، اضطراب، افسردگی و نشانگان روان‌تنی (هول، رینر و کوپر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹)، اختلالات روانی (گیلبرث و بنسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴)، بالا رفتن فشارخون (ویگر، فلدمن و هاسی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳)، غیبت استعلاجی و حضور در کار در هنگام بیماری (نیبرگ، وسترلاند، مگناسن هانسون و تئورل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸) را نشان داده است. برخی دیگر از پژوهش‌ها تأثیر رهبری مثبت را بر سلامت روان‌شناختی کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند که می‌توان به پژوهش (ترنر، بارلینگ و زاخاراتوس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲) مبنی بر اثرات مثبت رهبری تحولی و رهبران دلسوز (داتون، فراست، ورلاین، لیلیوس و کانوو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲) بر سلامت روانی کارکنان اشاره نمود. بر این اساس، در پژوهش حاضر، رهبری مشارکتی<sup>۱۰</sup> به‌عنوان شکلی از رهبری مثبت که از طریق بروز رفتارهایی چون احترام، پذیرش، دادن اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت در تصمیم‌گیری (نمائی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲)، سبب توسعه سلامت روان‌شناختی کارکنان و محیط کار می‌گردد، در نظر گرفته شده است.

دلیل تأثیر این نوع رفتارها بر سلامت روان‌شناختی کارکنان و محیط کار به این عامل مربوط می‌شود که هنگامی کارکنان به دلیل مشارکت‌جویی و جو مشارکتی که برایشان از طرف رهبر فراهم می‌شود و با آنان محترمانه، توأم با پذیرش و دادن اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها، رفتار می‌شود، چنین ادراک می‌کنند که افرادی بالغ، باهوش، توانا و شایسته هستند (فرضیات نظریه Y مک‌گرگور، به نقل از مهداد، ۱۳۹۴). به همین دلیل، این

1. Day & Hamblin

3. Tepper

5. Gilbreath & Benson

7. Nyberg, Westerlund, Magnusson Hanson, & Theorell

9. Dutton, Frost, Worline, Lilius, and Kanov

11. Nemaei

13. Fry, Vitucci & Cedillo

15. DeConinck

2. Densten

4. Hoel, Rayner, & Cooper

6. Wager, Feldman & Hussey

8. Zacharatos

10. participative leadership style

12. psychological healthy workplace

14. Luke Jones

که بین ابعاد سلامت سازمانی و امنیت شغلی با انضباط کاری کارکنان بیمارستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین فرج‌زاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود با موضوع رابطه بین ادراک امنیت شغلی با سلامت عمومی کارمندان شرکت برق کهگیلویه نشان داد که بین امنیت شغلی و سلامت روانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای افراد و در نتیجه باعث افزایش کارایی و تعهد کارکنان می‌شود (لندی و کتته ۲۰۱۰،<sup>۷</sup> به نقل از مهداد، دهقان، گل‌پرور و شجاع، ۱۳۹۱).

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سازمان سالم، سلامت روان‌شناختی در محیط کار است و بر این اساس محیط کار سالم محیطی است که ضمن تأمین سلامت جسمانی، سلامت روان‌شناختی کارکنان، نیز در آن تأمین و فراهم شود (وار،<sup>۸</sup> ۲۰۰۷ و ۲۰۱۲، به نقل از مهداد، ۱۳۹۴). در واقع سلامت روان‌شناختی محیط کار عبارت است از تأمین و فراهم نمودن شرایطی که طی آن کارکنان فرصت کنترل، فرصت به‌کارگیری مهارت، گوناگونی محیط، اهداف بیرونی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند را در محیط کار داشته باشند (موچینسکی، ۲۰۱۲). در نهایت سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را برای تحقق اهداف سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنها می‌شود (عواطفی، مهداد و میر جعفری، ۱۳۹۱) که بدون شک به احساس پایداری شغل نیز می‌انجامد.

بنابراین، بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رهبران مشارکت‌جو از طریق بروز رفتارهایی چون احترام، پذیرش، دادن اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت در تصمیم‌گیری و به دلیل اهمیتی که انسان‌ها در محیط کار دارند، تمام تلاش خود را به‌منظور بنای محیط کاری به کار می‌گیرند که در آن محیط تمام مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار فراهم گردد و از طریق ایجاد اعتماد در میان کارکنان به‌وسیله ایجاد جو امن و باثبات،

همفکری، مشارکت، نظرخواهی و ارج نهادن به کارهای گروهی و موجب جمع‌افکار و توانایی‌ها می‌شود در نهایت به ایجاد اعتماد بیشتر میان کارکنان و مدیران کمک می‌نماید و کارکنان می‌توانند با طیب خاطر بیشتری مشغول به فعالیت شوند.

از این منظر، مدیران با ایجاد حس اعتماد در میان کارکنان، قادر خواهند بود جو سازمانی امن و باثبات به وجود آورند؛ بنابراین، رهبران مشارکت‌جو تمام تلاش خود را به‌منظور بنای سازمانی سالم به کار می‌گیرند. پژوهش‌های انجام گرفته در همین ارتباط مبین رابطه و تأثیر رهبری مشارکتی بر سلامت محیط کار و سازمان است (برای مثال، آرنولد و همکاران، ۲۰۰۷؛ بارت، پلتنیکف و رایین،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷؛ ایرانزاده و زنجانی، ۱۳۹۰؛ بنی‌هاشمیان، گلستان جهرمی، قنبری پیرکاشانی و شرفی، ۱۳۹۰؛ حسین‌زاده، ۱۳۹۱؛ مهداد و همکاران، ۱۳۹۱؛ عقیلی و همکاران، ۱۳۹۳؛ خوش‌رنگ و مینایی، ۱۳۹۳؛ قدم‌پور، ۱۳۹۴؛ استامپ،<sup>۲</sup> ۲۰۰۱؛ کلینان،<sup>۳</sup> ۲۰۰۸؛ مک دنیل، باگ دویت، هالووی و هپ وورث،<sup>۴</sup> ۲۰۰۹؛ لوک جونز،<sup>۵</sup> ۲۰۱۱).

همان‌گونه که اشاره شد، متغیر دیگری که می‌تواند با ادراک امنیت شغلی در ارتباط باشد، سلامت روان‌شناختی محیط کار است. البته گاهی که از سلامت محیط کار صحبت می‌شود، منظور فقط بیماری کارمند نیست، بلکه نگرانی از سلامت جسمی تا سلامت روان‌شناختی و احساسات نیروی کار است (موچینسکی،<sup>۶</sup> ۲۰۱۲). سازمان‌هایی که سلامت روان‌شناختی بالایی دارند سازمان‌هایی هستند که در آنها رشد، توسعه و بالندگی آسان و نیل به اهداف تسریع می‌شود (مهداد، ۱۳۹۴). در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند و در نتیجه روحیه و عملکرد بالایی دارند. در چنین سازمان‌هایی با شبکه‌های ارتباطی باز، افراد از آمدن به محیط کار خود احساس لذت و از کار کردن در سازمان احساس افتخار و غرور می‌کنند. در این راستا، چیره، مهربانی و میر حسینی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، امنیت شغلی با انضباط کاری کارکنان بیمارستان نیروی انتظامی شهر کرمان نشان داده‌اند

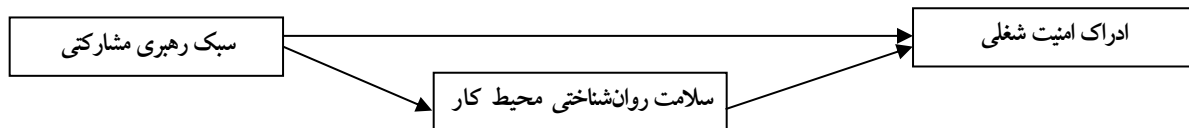
1. Barrett, Plotnikoff, Raine  
3. Cullinan  
5. Luke Jones  
7. Landy & Conte

2. Stumpf  
4. McDaniel, Bogdewic, Holloway, & Hepworth  
6. Muchisky  
8. War

گردید. همچنین، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

۱. سبک رهبری مشارکتی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأثیر دارد.
۲. سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد.
۳. سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد.
۴. سبک رهبری مشارکتی از طریق سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد.

سبب کاهش ادراک عدم امنیت شغلی و افزایش ادراک امنیت شغلی کارکنان خواهند بود. بر این اساس هدف پژوهش حاضر پاسخ‌گویی به این سؤالات است که آیا سبک رهبری مشارکتی از طریق سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد؟ آیا سبک رهبری مشارکتی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأثیر دارد؟ آیا سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد؟ آیا سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک امنیت شغلی تأثیر دارد؟ بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ طراحی



شکل ۱. مدل مفهومی روابط میان متغیرهای پژوهش

گردید و در نهایت مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

**پرسشنامه سلامت روان‌شناختی محیط کار:** برای سنجش سلامت روان‌شناختی محیط کار از پرسشنامه ۳۷ سؤالی مهرداد (۱۳۸۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۹ مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار شامل اهداف بیرونی ایجاد شده، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، گوناگونی محیط، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند را اندازه‌گیری می‌کند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه را مهرداد (۱۳۸۹) ۰/۸۷ و مهرداد و هادی (۱۳۹۰) ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. مهرداد و هادی (۱۳۹۰) روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و بر اساس سنجه کیزر، میرز و اولکین<sup>۱</sup> (KMO) برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت<sup>۲</sup> برابر با ۰/۵۳۰۶۷۷ که معنادار است ( $p < ۰/۰۰۱$ ) گزارش کرده‌اند. بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های، چرخش یافته نشان داد که بیشتر سؤالات بر ۹ عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه قرار می‌گیرند.

## روش

**روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه:** این پژوهش از نوع همبستگی است که از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری یا مدل‌یابی علی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کارخانه پایداری فولاد آیریک اصفهان در زمستان ۱۳۹۴ به تعداد ۱۸۵ نفر است. از جامعه آماری مورد اشاره سمت‌های شغلی مدیران و سرپرستان به تعداد ۱۵ نفر کنترل و حذف و با توجه به جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری (میچل و جولی، ۲۰۰۷، ص ۲۳۵) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۱۴۰ نفر به طریق در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب گردید.

## ابزار سنجش

**پرسشنامه رهبری مشارکتی:** برای سنجش رهبری مشارکتی پرسشنامه ۱۰ سؤالی نمائی (۲۰۱۲) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش به کار رفت، روایی محتوایی آن توسط اساتید مدیریت بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و متن آن به زبان فارسی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان انگلیسی باز ترجمه و اندک تفاوت‌ها برطرف

1. Kaiser, Meyer, Olkin

2. Bartlett's test

گرفت. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط نامبردگان ۰/۸۲ گزارش و پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر استفاده از با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های پژوهش را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش الگوی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Amos مورد تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌ها

به منظور بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۱ و ۲ به دست آمده است.

نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه به این شرح است: این شرکت به چه اندازه‌ای فرصت‌های لازم را برای استفاده از توانایی‌های کارکنان خود فراهم می‌کند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴۱، به دست آمد.

**پرسشنامه امنیت شغلی:** برای سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه پنج سؤالی فرانسیس و پارلینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) که دارای مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) است استفاده به عمل آمد. بر اساس گزارش نامبردگان این پرسشنامه دارای روایی بالا و آلفای کرونباخ ۰/۸۱ است. در پژوهش نیک‌اندیش و مهداد (۱۳۹۱) این پرسشنامه برای اولین بار در ایران و پس از تأیید روایی محتوایی آن توسط صاحب‌نظران، به طریق روش ترجمه و باز ترجمه و از انگلیسی به فارسی ترجمه و سپس به زبان انگلیسی برگردانده شد و اندک تفاوت‌ها اصلاح و مورد استفاده قرار

جدول ۱. مسیرهای مدل رهبری مشارکتی با سلامت روان‌شناختی و ادراک عدم امنیت شغلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	$\beta$	p	R <sup>2</sup>
۱	رهبری مشارکتی ← سلامت روان‌شناختی	۲/۲۲**	۰/۱۶	۰/۷۶**	۰/۰۰۱	۰/۵۷۵
۲	سلامت روان‌شناختی ← ادراک عدم امنیت شغلی	-۰/۱۳**	۰/۰۱	-۰/۹۲**	۰/۰۰۱	۰/۶۱۳
	رهبری مشارکتی ← ادراک عدم امنیت شغلی	-۰/۰۸*	۰/۰۳	-۰/۱۹*	۰/۰۲	
۴	تأثیر غیرمستقیم رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی از طریق سلامت روان‌شناختی	-۰/۲۹**	-	-۰/۶۹**	۰/۰۰۱	-

\*\*p < ۰/۰۵ \*p < ۰/۰۱

نسبت خبی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup> (GFI) و شاخص برازش تطبیقی<sup>۴</sup> (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی<sup>۵</sup> (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه مجذورات باقیمانده<sup>۶</sup> (RMR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا<sup>۷</sup> (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). با توجه به توضیحات ارائه شده چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، رهبری مشارکتی با سلامت روان‌شناختی ( $\beta=۰/۷۶$ ,  $p<۰/۰۵$ ) دارای رابطه معنادار است و توانسته ۵۷/۵ درصد از واریانس

بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۱، فرضیه‌های ۱ تا ۴ پژوهش مبنی بر تأثیر سبک رهبری بر سلامت روان‌شناختی، تأثیر سلامت روان‌شناختی بر ادراک عدم امنیت شغلی، تأثیر رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی و تأثیر غیرمستقیم رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی از طریق سلامت روان‌شناختی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، پیش از ارائه توضیحات مربوط به جدول ۱ اشاره به چند نکته ضروری است. از نظر کلی یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خبی دو غیرمعنادار،

1. Francis and Parling

3. Goodness of Fit Index

5. Incremental Fit Index

7. Root Mean Square of Error Approximation

2. Bartlett's test

4. Comparative Fit Index

6. Root Mean of Residual

با ۱، IFI برابر با ۱ و RMSEA برابر با ۰/۷۷ است. لازم به ذکر است که مقدار RMSEA از نقطه برش ۰/۰۸ بالاتر است. این امر به دلیل آن است که مدل نهایی ارائه شده یک مدل اشباع است. در این مدل اشباع RMR برابر با ۰/۰۰۱ و کمتر است که نشان می‌دهد در مجموع مدل نهایی دارای برازش مطلوبی است. در شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش و در جدول ۲ شاخص‌های تحلیل مسیر مدل پیش‌فرض و مدل نهایی ارائه شده است.

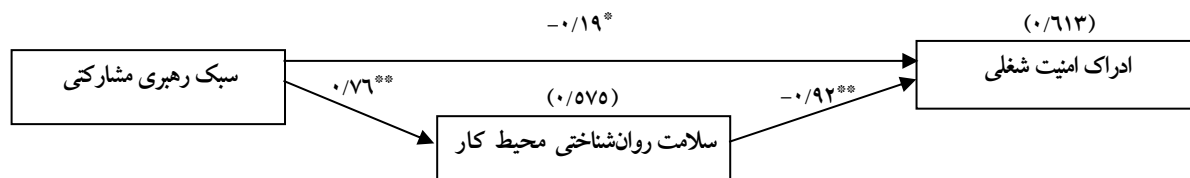
این متغیر را تبیین کند. در ادامه سلامت روان‌شناختی (۰/۰۱)  $p < ۰/۹۲$  ( $\beta = ۰/۹۲$ ) و رهبری مشارکتی (۰/۰۱)  $p < ۰/۹۲$  ( $\beta = ۰/۹۲$ ) با ادراک عدم امنیت شغلی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته‌اند ۶۱/۳ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نمایند. شاخص‌های برازش مدل نهایی که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شد، به این شرح هستند:  $\chi^2$  دو برابر نهایی برابر با ۰/۰۰۱ و غیرمعنادار ( $p > ۰/۰۵$ )، درجه آزادی برابر با ۰، نسبت  $\chi^2$  دو به درجه آزادی برابر با ۰/۰۰۱، GFI برابر با ۰/۹۷، CFI برابر

جدول ۲. شاخص‌های تحلیل مسیر مدل پیش‌فرض و مدل نهایی

شاخص	$\chi^2$	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	IFI	CFI	RMSEA
الگوی مسير	۰/۰۰۱	۰	۰/۰۰۱	۰/۹۷	۱	۱	۰/۷۷

متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار به‌عنوان متغیر میانجیگر کامل در رابطه میان رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی نقش دارد.

همان‌طور که در جدول ۱ و ۲ ملاحظه می‌گردد، کلیه شاخص‌های الگو، نشان‌دهنده برازش مناسب برای مدل مطابق با شکل ۲، است. مدل حاضر نشانگر آن است که



شکل ۲. الگوی روابط میان متغیرهای پژوهش

همان‌طور که در مدل مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر متغیر سبک رهبری مشارکتی به سلامت روان‌شناختی محیط کار برابر با ۰/۷۶ ( $p \leq ۰/۰۱$ )، ضریب مسیر متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار به ادراک عدم امنیت شغلی ۰/۹۲ ( $p \leq ۰/۰۱$ ) و ضریب مسیر متغیر سبک رهبری مشارکتی به ادراک عدم امنیت شغلی ۰/۱۹ ( $p \leq ۰/۰۵$ ) است. بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول‌های ۱ و ۲ و شکل ۲، تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

تأثیر معنادار ( $p < ۰/۰۱$ ) دارد و سبک رهبری مشارکتی دارای تأثیر معنادار بر ادراک عدم امنیت شغلی دارای تأثیر معنادار ( $p < ۰/۰۵$ ) است. در نتیجه مدل اولیه ارائه شده تأیید گردید، بدین ترتیب سبک رهبری مشارکتی به‌طور مستقیم بر سلامت روان‌شناختی محیط کار و سلامت روان‌شناختی محیط کار به‌طور مستقیم بر ادراک عدم امنیت شغلی دارای تأثیر معنادار است. همچنین، سبک رهبری مشارکتی بر ادراک عدم امنیت شغلی دارای تأثیر مستقیم معنادار ( $p < ۰/۰۵$ ) است. این یافته‌ها در ارتباط با رابطه سبک رهبری مشارکتی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با یافته‌های آرنولد و همکاران، ۲۰۰۷؛ بارت و همکاران، ۲۰۰۷؛ ایرانزاده و زنجانی، ۱۳۹۰؛ کرمی، ۱۳۹۰؛ بنی‌هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۰؛ حسین‌زاده، ۱۳۹۱؛ مهداد و همکاران، ۱۳۹۱؛ عقیلی و

همان‌طور که در مدل مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر متغیر سبک رهبری مشارکتی به سلامت روان‌شناختی محیط کار برابر با ۰/۷۶ ( $p \leq ۰/۰۱$ )، ضریب مسیر متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار به ادراک عدم امنیت شغلی ۰/۹۲ ( $p \leq ۰/۰۱$ ) و ضریب مسیر متغیر سبک رهبری مشارکتی به ادراک عدم امنیت شغلی ۰/۱۹ ( $p \leq ۰/۰۵$ ) است. بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول‌های ۱ و ۲ و شکل ۲، تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش بر اساس یافته‌های ارائه شده در جداول ۱ و ۲ و شکل ۲، نشان داد که سبک رهبری مشارکتی از طریق سلامت روان‌شناختی محیط کار بر ادراک عدم امنیت شغلی

احترام، پذیرش، دادن اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت در تصمیم‌گیری و به دلیل اهمیتی که انسان‌ها در محیط کار دارند، تمام تلاش خود را به منظور بنای محیط کاری به کار می‌گیرند که در آن تمام مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار فراهم گردد و از طریق ایجاد اعتماد در میان کارکنان به وسیله ایجاد جو امن و باثبات، سبب کاهش ادراک عدم امنیت شغلی و افزایش ادراک امنیت شغلی کارکنان خواهند بود.

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار و ادراک عدم امنیت شغلی، به مدیران سازمان‌ها برای توسعه سلامت روان‌شناختی محیط کار و کاهش ادراک عدم امنیت شغلی پیشنهاد می‌گردد که با فراهم‌سازی شرایط محیط کاری که در آن محیط، کارکنان بتوانند در موضوعات گوناگون سازمان همفکری و مشارکت داشته و از آنها در موارد مختلف، نظرخواهی گردد. همچنین با ارج نهادن به کارهای گروهی و فراهم نمودن محیطی برای کارکنان که در آن محیط، ضمن ادراک گوناگونی، تأمین نیازهای مالی، ادراک امنیت جسمانی، بتوانند فرصت کنترل، فرصت به‌کارگیری از حداکثر مهارت‌های خویش، فرصت تماس با دیگران و احساس جایگاه اجتماعی ارزشمند، پیدا نمایند.

همچون سایر پژوهش‌ها، این تحقیق دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان کارخانه پایدار فولاد آیریک اصفهان اشاره نمود که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر سازمان‌ها محتاط بود و روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی، روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل‌الوصول) و مرد بودن تمام اعضای نمونه از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

### منابع

ایرانزاده، س؛ و زنجانی، س. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن (مطالعه موردی). زن و مطالعات خانواده. سال چهارم - شماره چهاردهم.

لوانی، م. (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، چاپ شانزدهم، نشر نی.

همکاران، ۱۳۹۳؛ خوش‌رنگ و مینایی، ۱۳۹۳؛ قدم پور، ۱۳۹۴؛ استامپ، ۲۰۰۱؛ کلینان، ۲۰۰۸؛ مک دنیل و همکاران، ۲۰۰۹؛ لوک جونز، ۲۰۱۱؛ همخوان است. در تبیین این یافته چنین می‌توان بیان نمود که رهبران مشارکت‌جو به دلیل ایجاد جوی سرشار از همفکری، مشارکت، نظرخواهی و ارج نهادن به کارهای گروهی سبب ایجاد محیط کار امن و سالم می‌گردند که طی آن کارکنان فرصت کنترل، فرصت به‌کارگیری مهارت، ادراک گوناگونی محیط، اهداف بیرونی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند پیدا می‌کنند. به عبارتی، هنگامی کارکنان به دلیل مشارکت‌جویی و جو مشارکتی که برایشان از طرف رهبر فراهم می‌شود و با آنان محترمانه، توأم با پذیرش و دادن اختیار و آزادی عمل، همفکری، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها رفتار می‌شود، چنین ادراک می‌کنند که افرادی بالغ، باهوش، توانا و شایسته هستند و به همین دلیل این رهبران تمام تلاش خود را به منظور بنای محیط کاری به کار می‌گیرند که در آن تمام مؤلفه سلامت روان‌شناختی محیط کار فراهم شده است. همچنین یافته دیگر پژوهش حاضر در ارتباط با رابطه سلامت روان‌شناختی محیط کار با ادراک عدم امنیت شغلی، با یافته‌های فرج زاده (۱۳۹۴)؛ چیره و همکاران (۱۳۹۴)؛ مبنی بر ارتباط سلامت سازمانی با ادراک امنیت شغلی همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که سازمانی از نظر روان‌شناختی سالم است که انرژی خود را برای تحقق اهداف کارکنان و سازمان سوق می‌دهد و سبب اعتماد بیشتر و روحیه بالای کارکنان می‌شود. یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سازمان سالم، سلامت روان‌شناختی در محیط کار است. در واقع سلامت روان‌شناختی محیط کار عبارت است از تأمین و فراهم نمودن شرایطی که طی آن کارکنان فرصت کنترل، فرصت به‌کارگیری مهارت، گوناگونی محیط، اهداف بیرونی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند را در محیط کار داشته باشند (موچینسکی، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، یکی از اهداف سازمان‌های سالم، تأمین امنیت روان‌شناختی کارکنان است. به عبارتی سازمان‌های سالم تمام تلاش خود را در این جهت به کار می‌گیرند که کارکنانشان ادراک امنیت شغلی بنمایند. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رهبران مشارکت‌جو از طریق بروز رفتارهایی چون



– پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان. دوره هفدهم، شماره ۳ (۶۵).

کاظمی، ن.، سوری، آ.، ضروری، م. و هاشمی، ک. (۱۳۹۳). ارتباط سبک‌های رهبری مدیران با میزان امنیت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی.

مهداد، ع.، دهقان، آ.، گل‌پرور، م. و شجاع، ع. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. سال سیزدهم، شماره دوم.

مهداد، ع. (۱۳۹۴). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ویرایش دهم، تهران: انتشارات جنگل جاودانه.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. (2007). Transformational leadership and well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12: 193-203.

Barrett, L. L., Plotnikoff, R. C., Raine, K. (2007). Organizational leadership and its relationship to regional health authority actions to promote health. *J Health Organ Manag.* 2007; 21(3): 259-82.

Cheng, G. L., & Chan, K. S. (2008). Who suffers more from job-insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2): 272-303.

Cullinan, Blined, Farrav R. (2008). Organization-harm. Vs. organization- gain ethical issues: an exploratory examination of the effects. Of organizational commitment. *J Business Ethics*, P. 80: 225-235

Davy, J., Kinicky, A. and Scheck, C. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organisational Behaviour*, 18(4): 323-349

Day, R.E., & Hamblin, R.L. (1964). Some effects of close and punitive styles on supervision. *American journal of Sociology*, 69: 499- 510.

DeConinck, J.B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 617-624.

Densten, I.L. (2005). The relationship between visioning behaviours of leaders and followerburnout. *British Journal of Management*, 16: 105-118.

De Witte, H. (Ed., 2005). Job insecurity, union involvement and union activism. Aldershot: Ashgate

Dutton, J.E., Frost, P.J., Worline, M.C., Lilius, J.M., & Kanov, J.M. 2002. Leading in times of trauma. *Harvard Business Review*, 80(1): 55-61.

Francis, L. & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37: 250-261.

Gilbreath, B., & Benson, P.G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee

بنی‌هاشمیان، ک.، گلستان جهرمی، ف.، قنبری پیرکاشانی، ن.؛ و شرفی، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت عمومی و سبک رهبری مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی. تهران (پیاورد سلامت)*. دوره ۵، شماره ۴، ص ۳۲-۴۰.

چیره، ز.، مهرابی، م.؛ و میرحسینی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، امنیت شغلی با انضباط کاری کارکنان بیمارستان نیروی انتظامی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر، [http://www.civilica.com/Paper-MNGTCONF02-MNGTCONF02\\_448.html](http://www.civilica.com/Paper-MNGTCONF02-MNGTCONF02_448.html)

حسین زاده، د. (۱۳۹۱). رابطه سبک‌های مدیریت با فرسودگی شغلی و سلامت سازمانی پرستاران بیمارستان طالقانی. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی / سال اول*، شماره ۲.

خوش‌رنگ، م.؛ و مینائی، م. (۱۳۹۳). مصادیق اخلاق در مدیریت و نتایج حاصل از رهبری اخلاق‌مدار در سازمان‌ها، دومین کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه اقتصادی و مدیریت مالی، شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو، [http://www.civilica.com/Paper-DMEDFM02-DMEDFM02\\_109.html](http://www.civilica.com/Paper-DMEDFM02-DMEDFM02_109.html)

عقیلی، ر.، احمدزاده، س.؛ و فاضلی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری مشارکتی و مؤلفه‌های سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش‌های دانشگاه تهران.

عواطفی، آ.، میرجعفری، آ.؛ و مهداد، ع. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هفتم، شماره سوم.

فرج زاده، غ. (۱۳۹۴). رابطه بین احساس امنیت شغلی با سلامت عمومی کارمندان شرکت برق کهگیلویه (دهدشت) در سال ۱۳۹۳-۹۴. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، [http://www.civilica.com/Paper-EPSCONF02-EPSCONF02\\_0958.html](http://www.civilica.com/Paper-EPSCONF02-EPSCONF02_0958.html)

قدم پور، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با سلامت روانی کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان. *فصلنامه علمی*

- Nyberg, A., Westerlund, H., Magnusson Hanson, L.L., & Theorell, T. (2008). Managerial leadership is associated with self-reported sickness absence and sickness presenteeism among Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36: 803-811
- Staufenbiel, T., & König, C. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1): 101-117.
- Stump f RL. (2001). A comparison of governance types and patient satisfaction outcomes. *J Nurs Administration*. 31(4): 176-202.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K., (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-265
- Tepper, B.J. 2000. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178\_190.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *the handbook of positive psychology*, 715-728. NY: Oxford University Press.
- Wager, N., Feldman, G., & Hussey, T. (2003). The effect on ambulatory blood pressure of working under favourably and unfavourably perceived supervisors. *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 468-474.
- psychological well-being. *Work and Stress*, 18: 255\_266.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9: 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40: 6-19
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A twodimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C.L. (1999). Workplace bullying. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 14). Chichester, UK: Wiley & Sons.
- Kelloway, E.K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24: 260-279.
- Lysson, J., Sokro, E., Courvisanos, J., and Shao, S. (2015). Employees' Perception on Job Security in the Botswana Construction Industry. *Proceedings of 4th Global Business and Finance Research Conference*. 25-27.
- Luke, J. (2011). Time and Information Processing: Is Clock Time the Same as Brain Time. *Presented at British Psychology Society Cognitive Psychology Section Annual Meeting*. Keele University. EScholarID: 130132.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (3): 381-393.
- McDaniel, S. H., Bogdewic, S.P., Holloway, R.L., & Hepworth, J. (2009). The Architecture of Alignment: Leadership and the Psychological Health of Faculty. *Faculty Health in Academic Medicine*: 55-71.
- McKee, M.C., Driscoll, C., Kelloway, E.K., & Kelley, E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 8: 233\_255.
- Mitchell, M. L., Jolly, J. M. (2007). *Research designs explan*. 6<sup>th</sup> ed. USA: Thomson Wads Worth.
- Muchisky, P.M. (2012). *Psychology Applied to Work* (Tenth Edition). Hypergraphic Press, USA.
- Nemaei, B. (2012). The Impact of participative leadership on employee's motivation, job satisfaction and innovation. Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of MSc in Project Management. British University in Dubai.