

## The Effectiveness of Ontological Security Training on Religious Identity, Psychological Safety, and Job Security in Teachers

### ARTICLE INFO

#### Article Type

Analytical Review

#### Aurhors

Sajad Yarian<sup>1\*</sup>

Zahra Dinparvar<sup>2</sup>

#### How to cite this article

Sajad Yarian, The Effectiveness of Ontological Security Training on Religious Identity, Psychological Safety, and Job Security in Teachers. Journal of The Ministry of Health and Medical Education, 2020:4(1): 59-65

### ABSTRACT

Security and ontology are considered as two basic concepts in most religions, especially the religion of Islam and scientific theories in the field of humanities. The aim of this study was to investigate the effectiveness of ontological security training on religious identity, psychological safety, and job security in teachers. In this quasi-experimental study which was carried out using a pretest- post test design and a two-month follow-up with a control group, 30 female teachers referring to Farhangian Counseling Center of Yasuj were selected by purposive sampling method and were randomly classified into the experimental and control groups, each group included 15 subjects, and were assessed using religious identity, psychological safety, and perceived job insecurity questionnaires. The experimental group participated in six 75-minute sessions of ontological security training, but the control group received no training sessions. Data were analyzed using repeated measures ANOVA in SPSS v. 24. The mean scores of religious identity and mental security in the experimental group showed an increase compared to the control group in the post-test and follow-up stages, and this increase was also observed in the mean scores of job security in the post-test stage, but there was a decrease in the follow-up stage. In the post-test phase, the effect of ontological security training on religious identity ( $P<0.05$ ), psychological safety ( $P<0.01$ ), and job security ( $P<0.01$ ) was significant. Also, in the follow-up phase, the effectiveness of this method on religious identity ( $P<0.01$ ) and psychological security ( $P<0.01$ ) continued, but this continuum was not observed on job security ( $P>0.05$ ). The ontological security training is effective on improving religious identity, psychological safety, and job security, but the continuation of its effectiveness on job security depends on other factors such as social components.

**Keywords:** Ontological Security, Identity Security, Religious Identity, Psychological Safety, Job Security.

<sup>1</sup>Department of Clinical Psychology, Behavioral Sciences and Mental Health Faculty (Tehran Psychiatric Institute), Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

<sup>2</sup>Department of Social Studies, Education Department of Isfahan, Isfahan, Iran

\* Correspondence:

Address: Tehran, Tohid Square, Niayesh Blvd., Shahid Masoumi St, No.1, Behavioral Sciences and Mental Health Faculty (Tehran Institute of Psychiatry).

Phone: +98 (917) 7435538

Email: [sajadyarian@gmail.com](mailto:sajadyarian@gmail.com)

Article History

Received: 2020/05/10

Accepted: 2020/08/11

## اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی معلمان

سجاد یاریان\*

گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم رفتاری و سلامت روان (انستیتو روان‌پزشکی تهران)، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

زهرا دین‌پرور

گروه مطالعات اجتماعی، اداره آموزش و پرورش شهر اصفهان، اصفهان، ایران.

### چکیده

امنیت و هستی‌شناسی به‌عنوان دو مفهوم اساسی در اکثر ادیان به‌ویژه دین اسلام و نظریات علمی حوزه علوم انسانی محسوب می‌گردند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی معلمان بود. در این پژوهش شبه‌آزمایشی که با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری دو ماهه همراه با گروه کنترل انجام شد، تعداد ۳۰ نفر از معلمان زن مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره شهر یاسوج به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در دو گروه ۱۵ نفری آزمایش و کنترل به‌صورت تصادفی جایگزین شدند و از طریق پرسشنامه‌های هویت دینی، امنیت روان‌شناختی و ناامنی شغلی ادراک‌شده مورد ارزیابی قرار گرفتند. گروه آزمایش در ۶ جلسه ۷۵ دقیقه‌ای آموزش امنیت هستی‌شناختی شرکت کردند ولی گروه کنترل هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکرد. داده‌ها توسط آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ تجزیه و تحلیل گردیدند. میانگین نمرات هویت دینی و امنیت روانی گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل در مراحل پس‌آزمون و پیگیری افزایش نشان دادند و این افزایش در میانگین نمرات امنیت شغلی در مرحله پس‌آزمون نیز مشاهده شد اما در مرحله پیگیری، کاهش وجود داشت. در مرحله پس‌آزمون، میزان تأثیر آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی ( $P < 0.05$ )، امنیت روانی ( $P < 0.01$ ) و امنیت شغلی ( $P < 0.01$ ) معنادار بود. در مرحله پیگیری نیز میزان تأثیر این روش بر هویت دینی ( $P < 0.01$ ) و امنیت روانی ( $P < 0.01$ ) تداوم داشت اما این تداوم اثربخشی بر امنیت شغلی مشاهده نشد ( $P > 0.05$ ). آموزش امنیت هستی‌شناختی در بهبود هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی مؤثر است؛ لیکن تداوم اثربخشی آن بر امنیت شغلی به عوامل دیگری مانند مؤلفه‌های اجتماعی وابسته است.

**کلیدواژه‌ها:** امنیت هستی‌شناختی، امنیت هویت، هویت دینی، امنیت روانی، امنیت شغلی

**تاریخ دریافت:** ۱۳۹۹/۲/۲۱

**تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۹/۵/۲۱

\*نویسنده مسئول: sajjadyarian@gmail.com

### مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند<sup>(۱)</sup> و موفقیت آن‌ها بستگی کامل به استفاده کارآمد از نیروی انسانی خود بر پایه علوم رفتاری دارد و این مشکلی است که سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان‌های مختلف را به‌صورت فزاینده‌ای به خود مشغول داشته است<sup>(۲)</sup> زیرا عملکرد کارکنان یک سازمان، نشان‌دهنده عملکرد کل سازمان است<sup>(۳)</sup>. بدیهی است موفقیت در حوزه آموزش و پرورش نیز در گرو بهره‌مندی از نیروی انسانی متعهد و مسئول است و معلمان به‌عنوان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای این سازمان هستند که باید برنامه‌ها و اقدامات حمایتی لازم و کافی برای ایجاد و حفظ انگیزه در آن‌ها اجرا شود<sup>(۴)</sup>. در این میان، یکی از عواملی که می‌تواند به کارکنان کمک

نماید تا در محیط شغلی خود عملکرد بهتری داشته و فعالیت‌های مربوط به سازمان خود را به شکل مطلوب انجام دهند، اهمیت دادن به خویشتن و ماهیت هستی‌شناختی مشکلات شغلی آن‌هاست تا بتوان از این منظر، ضمن کمک به شناخت هویت فردی و اجتماعی آن‌ها، زمینه انجام فعالیت‌های کارآمد و سالم را در محیط سازمان‌ها ایجاد نمود<sup>(۵)</sup>.

مفهوم هستی‌شناسی و امنیت مرتبط با آن (امنیت هستی‌شناختی)، یکی از حیطه‌های اصلی مورد بررسی در دیدگاه جامعه‌شناختی آنتونی گیدنز<sup>(۶)</sup> محسوب می‌گردد. گیدنز معتقد است: ایمن بودن از نظر هستی‌شناختی یعنی در اختیار داشتن پاسخ‌هایی در سطح ناخودآگاه و خودآگاه برای بعضی پرسش‌های وجودی بنیادین که همه آدمیان در طول عمر خود به نحوی مطرح کرده‌اند<sup>(۷)</sup>. به بیان ساده‌تر، امنیت هستی‌شناختی، حفاظت و حراست از تهدیداتی است که به فرد امکان و اجازه می‌دهد تا امید و شهادت خود را در برابر هر نوعی از شرایط مخرب و تضعیف‌کننده که شاید در آینده با آن مواجه شود حفظ کند<sup>(۸)</sup>. بنابراین هر عاملی که موجب به خطر افتادن معناها، ارزش‌ها و نمادهای مرتبط با آنان در نزد آدمی گردد، موجب نوعی احساس ناامنی هستی‌شناختی می‌شود<sup>(۹)</sup>. لذا در مجموع، امنیت هستی‌شناختی شامل حفظ و ثبات سبک زندگی و استفاده مناسب از فرصت‌های زندگی، دوری از سیاست‌زدگی و اضطراب و تکیه بر اعتماد، صمیمیت و هویت است<sup>(۹)</sup>. گیدنز در این زمینه بر دیدگاه اریکسون تکیه می‌کند که رابطه نزدیکی بین هویت و امنیت هستی‌شناختی قائل است و از اصطلاحاتی مانند ناامنی هویتی یا ناامنی هستی‌شناختی به‌صورت مترادف استفاده می‌نماید<sup>(۱۱،۱۰)</sup>. هویت در آثار اریکسون، مکانیزم مهارکننده تشویش و نگرانی است که یک نوع احساس اطمینان و اعتماد، پیش‌بینی‌پذیری و کنترل در واکنش به تغییر و تحول تشویش‌کننده از طریق تصدیق دوباره هویت قبلی همراه با ایجاد یک هویت جدید را تقویت و تثبیت می‌کند<sup>(۸)</sup> و با توجه به نقش خویشتن، هستی‌شناسی و نگرانی وجودی در شکل‌گیری آن، رنگ و بوی هویت دینی نیز به خود می‌گیرد.

بر اساس نظریه تاجفل، هویت دینی بیانگر میزان شناخت فرد از تعلق و ارتباطش با دینی خاص و پیامدهای ارزشی مثبتی که فرد برای این تعلق و ارتباط قائل است و احساسات خاص فرد نسبت به آن دین و نسبت به افرادی است که مانند او رابطه‌ای مشابه با آن دین دارند<sup>(۱۲)</sup>. همچنین، هویت دینی را می‌توان به مجموعه‌ای شناختی، روانی و اعتقادی که شامل هنجارها، باورها، ارزش‌ها، طرز تلقی و آگاهی‌های خاص فردی و اجتماعی که حول یک محور غایی (مفهوم مقدس) ایجاد شده است و از طریق تأثیرگذاری بر کنش‌های اجتماعی باعث همبستگی درون‌گروهی (درون‌دینی) در میان اعضای گروه دین‌داران و تمایز برون‌گروهی (برون‌دینی) با دیگر افراد و گروه‌ها می‌شود تعریف نمود<sup>(۱۰)</sup>.

در این میان، مفهوم امنیت که به‌عنوان پایه و اساس امنیت هستی‌شناختی یا امنیت هویت محسوب می‌گردد<sup>(۷)</sup> بر عملکرد شغلی و میزان بهره‌وری کارکنان در محیط کار تأثیر دارد<sup>(۱۳،۱۴،۱۵)</sup>. امنیت، موهبت الهی و نیاز فطری انسان است و به‌عنوان یکی از نیازها و انگیزه‌های اساسی بشر به شمار می‌رود تا جایی که آبراهام مازلو آن را به‌عنوان دومین نیاز اساسی در هرم نیازها مطرح نموده است که ارضای آن به‌صورت سالم و مطلوب در طول زندگی می‌تواند زمینه دستیابی به نیازهای دیگر مانند عزت‌نفس، دوست داشتن و دوست داشته شدن و خودشکوفایی را فراهم نماید<sup>(۱۵)</sup>. نکته تأمل‌برانگیز در این زمینه، اهمیت وجود احساس

تحقیقات خود نقش مؤلفه‌های هستی‌شناسی مانند اعتماد، امنیت، خودکارآمدی، امیدواری، انتخاب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی، عدم بیگانگی، آزادی و معناداری در زندگی را در بهبود امنیت روانی، اجتماعی و شغلی مهم دانسته‌اند. در مطالعات خارجی نیز اودو و همکاران<sup>(۱۴)</sup> و شیور و میکولینسر<sup>(۱۵)</sup> با مطالعه نگرانی‌های مرتبط با رویکرد هستی‌شناسی در کارکنان بیان داشته‌اند داشتن یک معنای مشخص از زندگی می‌تواند باعث گردد کارکنان امنیت روانی داشته باشند، با آرامش بیشتری در محیط کار فعالیت نمایند و امید بیشتری به آینده شغلی خود داشته باشند و هلیوت و همکاران<sup>(۱۶)</sup> و برنت<sup>(۱۷)</sup> نیز بر نقش امنیت در بهبود هویت دینی افراد تأکید نمودند. گیدنز و ساتون<sup>(۱۸)</sup> نیز با بررسی نقش مفاهیم هستی‌شناختی نشان دادند عدم برخورداری فرد از این متغیرها می‌تواند زمینه بیگانگی فرد از خویش و فعالیت کاری‌اش را ایجاد نموده، امنیت روانی، شغلی و اجتماعی وی را مختل و فرد را جهت مقابله با مشکلات روزمره ناتوان نماید. همچنین برتبارت<sup>(۱۹)</sup> برخی نگرانی‌های مرتبط با هستی‌شناسی را شامل فقدان آزادی، انزوا و تنهایی، عدم مسئولیت‌پذیری و عدم معناداری در زندگی می‌داند که می‌تواند آرامش و امنیت روانی، شغلی و اجتماعی فرد و رضایت وی از زندگی را کاهش دهند و آمادگی وی برای پذیرش معنویت را مختل نمایند.

حال با توجه به اینکه بخش زیادی از نسبت آماری کارکنان کشور در سازمان آموزش و پرورش مشغول می‌باشند که اکثر آن‌ها به‌عنوان معلمان تلاشگر و خدوم در حال فعالیت می‌باشند و بهبود امنیت روانی و شغلی و تقویت هویت دینی و مذهبی در آن‌ها امری مهم و اساسی است تا بتوانند با آرامش و بدون دغدغه‌چندانی به تربیت و آموزش نسل آینده جامعه اقدام نمایند انجام این مطالعه لازم و ضروری است. لذا به دلیل اهمیت موضوع، در این پژوهش قصد داریم به بررسی اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی معلمان بپردازیم.

#### مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع شبه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری دو ماهه همراه با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره فرهنگیان شهر یاسوج بودند که به دلیل مشکلات شغلی نیازمند جلسات مشاوره و خدمات روان‌شناختی بودند. با توجه به اینکه در تحقیقات آزمایشی حداقل ۱۵ نفر برای هر گروه (آزمایش و کنترل) پیشنهاد شده است<sup>(۲۰)</sup>، ۳۰ نفر از این معلمان با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند و با توجه به ملاک‌ها، ورود به پژوهش (دامنه سن ۳۰-۴۵ سال، تمانا، نه شاکت در جلسات آموزش، داشتن مشکلات صرفاً شغلی، جنسیت زن و فعالیت در مدارس سطح شهر یاسوج) انتخاب شدند. در مرحله بعد با رعایت اصل همتاسازی در انتخاب گروه‌ها، ۳۰ نفر انتخاب شده به‌صورت تصادفی در دو گروه ۱۵ نفری آزمایش و کنترل جایگزین شدند و پروتکل جلسات آموزش امنیت هستی‌شناختی<sup>(۲۱)</sup> (جدول ۱) طی ۶ جلسه ۷۵ دقیقه‌ای و هر هفته یک‌بار برای گروه آزمایش اجرا گردید لیکن گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکردند.

امنیت در بین افراد جامعه است؛ یعنی در کنار وجود امنیت در بعد عینی، امنیت باید از نظر ذهنی نیز وجود داشته باشد. با توجه به این مسائل، برخی از کارشناسان احساس امنیت را مقدم بر وجود عینی آن می‌دانند<sup>(۱۷)</sup>. بنابراین مفهوم امنیت می‌تواند جنبه‌های مختلفی داشته باشد که دو مورد از آن‌ها، امنیت روانی و امنیت شغلی می‌باشند.

امنیت روانی به‌عنوان یکی از گونه‌های امنیت، هموارترین بستر رویش خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی است. احساس امنیت روانی از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و مؤثرترین شیوه ترغیب افراد به تفکر و تلاش جهت دستیابی به رشد و پیشرفت در سطوح مختلف فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی می‌باشد<sup>(۱۸)</sup>. به همین دلیل در طی دهه دو گذشته، محققان رفتار سازمانی مانند ادمونسون دریافتند شرایط خاص یادگیری مانند امنیت روانی با نتایج مهم سازمانی همچون کاهش تعداد اشتباهات و بهبود سیستم‌های سازمانی و فرآیندهای نشان‌دهنده سطح یادگیری سازمان مرتبط است<sup>(۱۹)</sup>. ادمونسون امنیت روانی را به‌عنوان باور مشترک تعریف کرده است مبنی بر اینکه فضای مرتبط با گروه کارکنان برای ریسک‌پذیری بین‌فردی امن است. همچنین از نظر وی، امنیت روانی به اشتراک باورهای اعضای تیم کارکنان درباره عواقب خطر فردی درون تیم اشاره دارد. این باور مشترک به این معناست که کارکنان، اعتماد به نفس در صحبت کردن در گروه بدون دخالت، رد شدن توسط دیگران یا کاهش تصور از خود را دارند که این اعتماد به نفس ناشی از اعتماد متقابل در میان اعضای سازمان است<sup>(۲۰)</sup>. بنابراین امنیت روانی به محیطی اشاره دارد که به‌عنوان "یک فضای غیر شخصی و غیر تهدیدآمیز"<sup>(۲۱)</sup> درک شده است<sup>(۲۲)</sup>. بر این اساس، تحقیقات نشان داده‌اند زمانی که امنیت روانی در سازمان برقرار باشد کارکنان به احتمال بیشتری انواع فعالیت‌های مرتبط با پیشرفت و نوآوری را در عمل نشان می‌دهند<sup>(۲۳،۲۴،۲۵)</sup>.

علاوه بر امنیت روانی، احساس امنیت در انجام کار و فعالیت‌های شغلی نیز با عملکرد کارکنان مرتبط می‌باشد<sup>(۱۷)</sup>. به دلیل تغییرات بنیادین در بازار کار و سرعت زیاد تغییرات سازمانی در اغلب کشورها، نرخ پایین اشتغال در کشورمان و ناامنی شغلی تبدیل به یک عامل مهم استرس‌زای شغلی برای کارکنان گشته است<sup>(۲۴)</sup>. طبق تعریف، ناامنی شغلی را تحت عنوان ناتوانی ادراک‌شده برای حفظ تداوم مطلوب در موقعیت کاری در معرض تهدید می‌توان تعریف نمود<sup>(۲۵)</sup>. ایدسون، امنیت شغلی را به‌عنوان حالتی روانی که نتیجه برداشت‌های کارکنان در مورد احتمال به دست آوردن شغلی شبیه به شغل فعلی‌شان در هنگام از دست‌دادن آن ایجاد می‌شود، تعریف نمود<sup>(۲۶)</sup>. بورلند نیز ناامنی شغلی را از دست‌دادن شغل و عدم دستیابی به شغل مناسب دانسته است<sup>(۲۷)</sup>. لذا امنیت شغلی به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقاء در کار خویش اشاره دارد<sup>(۱۶)</sup> و ناامنی شغلی ادراک‌شده به‌عنوان یک احساس ذهنی امکان وجود خطر بالقوه در مورد از دست‌دادن شغل فعلی تعریف می‌شود<sup>(۲۸،۲۹)</sup>.

تحقیقات انجام‌شده بیانگر نقش متغیرهای هستی‌شناختی در احساس امنیت، اعتماد بین‌فردی، تقویت هویت فردی و معنوی و بهره‌وری شغلی می‌باشد. برای مثال پور اشرف و طولابی<sup>(۴)</sup>، حمیدی‌پور و رجبی<sup>(۱۷)</sup> و فروهان و مهداد<sup>(۲۴)</sup> هر کدام در

## جدول ۱) خلاصه محتوای جلسات آموزش امنیت هستی شناختی

## شرح جلسه

## جلسه اول: توجه و آشناسازی

آشنایی آزمودنی‌ها با همدیگر و پژوهشگر، تبیین اهداف و قوانین کلی شرکت در جلسات آموزشی و اجرای پیش‌آزمون.

## جلسه دوم: اعتماد اجتماعی و امنیت روانی

تشریح مفاهیم اعتماد اجتماعی و امنیت روانی و نقش آنها در عملکرد کاری و رضایت از شغل مربوطه.

## جلسه سوم: امنیت هویت، امیدواری و هدفمندی

تعریف امنیت هویت، امید و هدفمندی در زندگی و بیان ارتباط آنها با مشکلات شغلی و نقش آنها در کاهش این مشکلات.

## جلسه چهارم: حق انتخاب و اراده آزاد

بیان نقش انتخاب و استقلال فردی در دستیابی به اهداف شغلی و راهکارهای رفع موانع موجود در عملکرد شغلی.

## جلسه پنجم: انزوای هستی‌شناسی و معنویت

تبیین مفاهیم اضطراب تنهایی بنیادین و اضطراب وجودی و تشریح نقش معنویت در کنار آمدن با مشکلات شغلی.

## جلسه ششم: خودکارآمدی، تاب‌آوری و جمع‌بندی

بیان منابع خودکارآمدی و راهکارهای تقویت آن در محیط کاری و نقش تاب‌آوری در مقابله با مشکلات و چالش‌های شغلی، جمع‌بندی مطالب جلسات قبل

و اجرای پس‌آزمون.

## ۳- پرسشنامه ناامنی شغلی ادراک‌شده: فرانسس و بارلینگ یک

پرسشنامه ۵ سؤالی جهت سنجش امنیت شغلی طراحی کردند که دارای مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار کم: نمره ۱ تا بسیار زیاد: نمره ۵) می‌باشد و بر اساس گزارش آن‌ها، دارای روایی بالا و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ است<sup>(۳۵)</sup>. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران در پژوهش نیک‌اندیش<sup>(۳۶)</sup> و پس از تأیید روایی محتوایی آن توسط صاحب‌نظران، با اندک تفاوت‌ها اصلاح و مورد استفاده قرار گرفت و میزان پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و در مطالعه فروهان و مهداد<sup>(۳۴)</sup> ۰/۸۴ گزارش گردید. در این مطالعه نیز میزان پایایی پرسشنامه ناامنی شغلی ادراک‌شده ۰/۶۷ به دست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از گردآوری اطلاعات، از نرم‌افزار SPSS 24 و شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل‌های مرتبط با آمار استنباطی نیز از آزمون‌های کولموگوروف اسمیرنوف، لوین و باکس به ترتیب برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، همگنی واریانس‌ها و برابری ماتریس کوواریانس‌های متغیر وابسته استفاده شد. با رعایت این مفروضه‌ها، به‌منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش نیز آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر مورد استفاده قرار گرفت.

## یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی‌ها در گروه آزمایش ۴/۵۸ ± ۳۵/۶۷ و در گروه کنترل ۶/۱۷ ± ۳۷/۲۵ بود. در گروه آزمایش ۲ نفر (۱۳٪/۳) تحصیلات کاردانی، ۸ نفر (۵۳٪/۳) تحصیلات کارشناسی و ۵ نفر (۳۳٪/۳) تحصیلات کارشناسی ارشد داشتند. در گروه کنترل نیز ۳ نفر (۲۰٪) دارای تحصیلات کاردانی، ۹ نفر (۶۰٪) کارشناسی و ۳ نفر (۲۰٪) نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند. همچنین در گروه آزمایش ۲ نفر (۱۳٪/۳) زیر ۵ سال، ۷ نفر (۴۶٪/۶) ۶ تا ۱۵ سال و ۶ نفر (۴۰٪) بالای ۱۵ سال و در گروه کنترل نیز ۱ نفر (۶٪/۶) زیر ۵ سال، ۵ نفر (۳۳٪/۳) ۶ تا ۱۵ سال و ۹ نفر (۶۰٪) بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند. علاوه بر این، بین دو گروه از نظر متغیرهای دموگرافیک تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد و این دو گروه همگن بودند ( $P > 0/05$ ).

حج بر اساس نتایج تحقیق، میانگین نمرات متغیرهای هویت دینی و امنیت روانی در گروه آزمایش و مراحل پس‌آزمون و پیگیری

پس از اتمام جلسات، هر دو گروه مجدداً پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند (پس‌آزمون) و بعد از دو ماه نیز پرسشنامه‌های موردنظر جهت تکمیل بین آن‌ها توزیع گردیدند (پیگیری). ضمناً قبل از توزیع پرسشنامه‌ها و در راستای رعایت اصول اخلاقی، توضیحات لازم در مورد هدف و اهمیت پژوهش به آزمودنی‌ها ارائه و داشتن اختیار کامل برای کناره‌گیری از پژوهش به آن‌ها داده شد و اطمینان از محرمانه بودن داده‌های جمع‌آوری‌شده مد نظر قرار گرفت.

به‌منظور گردآوری داده‌ها از ابزار زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه هویت دینی: این پرسشنامه که توسط خوشاوی در سال ۱۳۹۰ طراحی و اعتباریابی شد شامل سه مؤلفه اعتقادات دینی (گویه‌های ۱-۹)، عواطف دینی (گویه‌های ۱۰-۲۰) و رفتارهای دینی (گویه‌های ۲۱-۳۱) است. زیربنای نظری این پرسشنامه بر اساس مطالعات انجام‌شده در زمینه هویت دینی و مقیاس‌های دینی است که در ایران تدوین شده‌اند و نمره‌گذاری آن به‌صورت ۵ درجه‌ای است که بر اساس آن، به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ تعلق می‌گیرد. بنابراین نمرات بین ۳۱ تا ۵۲ نشانگر هویت دینی پایین، بین ۵۲ تا ۱۰۴ هویت دینی متوسط و بالاتر از ۱۰۴ نیز سطح بالای هویت دینی را نشان می‌دهند<sup>(۳۱)</sup>. قلمی و شعاع<sup>(۳۲)</sup> میزان پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش کردند. در مطالعه حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه هویت دینی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

## ۲- پرسشنامه امنیت روان شناختی: این ابزار یک مقیاس ۷ سؤالی

است که توسط ادمونسون و به‌منظور ارزیابی میزان احساس امنیت روان‌شناختی (امنیت ذهن) ساخته شد. نمره‌گذاری در این پرسشنامه به‌صورت مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی انجام می‌گیرد؛ بدین صورت که سؤالات ۲، ۴، ۶ و ۷ از صفر: کاملاً مخالفم تا ۴: کاملاً موافقم و سؤالات ۱، ۳ و ۵ از صفر: کاملاً موافقم تا ۴: کاملاً مخالفم (معکوس) نمره‌گذاری می‌گردند<sup>(۳۰)</sup>. میزان پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مطالعات حسین‌پور و همکاران<sup>(۳۳)</sup> ۰/۷۱، قنبری و همکاران<sup>(۳۴)</sup> ۰/۷۳ و یاریان و همکاران<sup>(۳۵)</sup> ۰/۸۲ گزارش گردید. در تحقیق حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه امنیت روان‌شناختی، ۰/۷۰ به دست آمد.

**بحث**

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی معلمان انجام گردید. نتایج این مطالعه بیانگر تأثیر روش آموزشی امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی معلمان در مراحل پس‌آزمون و پیگیری بود، اگرچه میزان اثربخشی این روش بر هویت دینی در مرحله پس‌آزمون دارای شدت معناداری کمتری نسبت به مرحله پیگیری بوده است. آنچه در تبیین این یافته گفت این است که همان‌طور که قبلاً گفته شد دو مفهوم امنیت هستی‌شناختی و امنیت هویت دارای ارتباط تنگاتنگی با هم بوده و حتی به‌صورت مترادف نیز به کار می‌روند<sup>(۱۱،۱۰)</sup>. این میزان از ارتباط بین دو مفهوم مطرح‌شده می‌تواند بخشی از تغییرات همسو بین امنیت و هویت دینی را تبیین نماید. همچنین وقتی برخی از مؤلفه‌های وجودی و هستی‌شناسی مانند اعتماد، امیدواری، معنویت، حق انتخاب، هدفمندی، آزادی، ترس از مرگ و انزوای بنیادین را مورد بررسی قرار می‌دهیم متوجه می‌شویم این مفاهیم جزو مبانی اصلی در ادیان الهی به‌ویژه دین مبین اسلام هستند<sup>(۳۹)</sup> و هویت دینی نیز به‌عنوان مجموعه‌ای شناختی، روانی و اعتقادی شامل هنجارها، باورها، ارزش‌ها، طرز تلقی و آگاهی‌های خاص فردی و اجتماعی است که حول یک محور غایی (مفهوم مقدس) ایجاد شده است<sup>(۱۰)</sup>.

این امر می‌تواند بخش دیگری از تأثیر مثبت روش آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی را تبیین نماید که با نتایج مطالعات بهشتی‌نژاد<sup>(۳۷)</sup>، طشت‌زر و همکاران<sup>(۳۸)</sup>، عادل<sup>(۳۹)</sup>، بریتبارت<sup>(۹)</sup>، هلیوت و همکاران<sup>(۱۲)</sup> و برنت<sup>(۱۰)</sup> که بر نقش مؤلفه‌های وجودی و هستی‌شناسی در تقویت هویت دینی تأکید نموده‌اند همسو می‌باشد.

یافته دیگر این پژوهش بر تأثیر معنادار آموزش امنیت هستی‌شناختی بر امنیت روانی در مرحله پس‌آزمون تأکید داشت و این اثربخشی در مرحله پیگیری نیز تداوم داشت. آنچه در اینجا مشخص گردید این بود که روش آموزشی مورد بررسی، بیشترین تأثیر را بر امنیت روانی داشته است و بخش زیادی از تغییرات مثبت این متغیر را تبیین نمود. بدیهی است ارضای نیاز به امنیت روانی به‌عنوان دومین نیاز اساسی در همه اقسام جامعه به‌ویژه معلمان محسوب شده و بهبود آن (البته بعد از ارضای نیازهای اولیه مانند خوراک، پوشاک و مسکن) می‌تواند بخش زیادی از مشکلات ذهنی و روانی آن‌ها را کاهش داده و زمینه افزایش عملکرد و بهره‌وری بیشتر را در محیط کار فراهم نماید. در این میان به نظر می‌رسد بخش زیادی از اثربخشی روش آموزش امنیت هستی‌شناختی بر امنیت روانی می‌تواند ناشی از وجود مفاهیم روان‌شناختی مانند خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، همدلی، هویت، تاب‌آوری و امیدواری نسبت به آینده در پروتکل مربوطه و آموزش شیوه‌های تقویت آن‌ها به معلمان شرکت‌کننده در این مطالعه باشد که افزایش میزان امنیت روانی را در آن‌ها تبیین می‌نماید. این یافته با نتایج تحقیقات پوراشرف و طولایی<sup>(۴)</sup>، حمیدی‌پور و رجبی<sup>(۱۷)</sup>، فروهان و مهداد<sup>(۲۴)</sup>، گیدنز و ساتون<sup>(۸)</sup>، بریتبارت<sup>(۹)</sup>، اودو و همکاران<sup>(۱۴)</sup> و شیور و میکولینسر<sup>(۱۵)</sup> هماهنگ می‌باشد.

همچنین در مطالعه حاضر بر تأثیر معنادار آموزش امنیت هستی‌شناختی بر امنیت شغلی در مرحله پس‌آزمون تأکید گردید اما این اثربخشی در مرحله پیگیری تداوم نداشت. آنچه در تبیین این یافته می‌توان بدان اشاره کرد این است که اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل بر کسی پوشیده نیست؛ زیرا شغل علاوه بر اینکه وسیله تأمین نیازهای اولیه زندگی افراد (خوراک، پوشاک

نسبت به گروه کنترل افزایش نشان می‌دهند و این افزایش در میانگین نمرات متغیر امنیت شغلی در مرحله پس‌آزمون نیز دیده می‌شود اما در مرحله پیگیری این متغیر، کاهش در میانگین نمرات مشاهده شد (جدول ۲).

**جدول ۲) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه و**

متغیرها	مراحل پژوهش	
	گروه آزمایش	گروه کنترل
<b>هویت دینی</b>		
پیش‌آزمون	۶۸/۹۳ ± ۱۶/۰۲	۶۸/۰۰ ± ۱۲/۶۱
پس‌آزمون	۷۵/۶۰ ± ۱۴/۸۷	۶۳/۸۶ ± ۶/۶۹
پیگیری	۸۶/۳۳ ± ۱۵/۴۷	۶۰/۹۳ ± ۷/۹۲
<b>امنیت روانی</b>		
پیش‌آزمون	۵/۷۳ ± ۱/۷۱	۹/۲۰ ± ۳/۳۲
پس‌آزمون	۹/۵۳ ± ۲/۵۳	۸/۴۶ ± ۲/۷۹
پیگیری	۱۳/۱۳ ± ۲/۴۴	۷/۸۰ ± ۲/۷۰
<b>امنیت شغلی</b>		
پیش‌آزمون	۷/۶۶ ± ۲/۷۹	۱۲/۱۳ ± ۲/۷۹
پس‌آزمون	۱۰/۰۲ ± ۱/۸۱	۱۱/۲۰ ± ۲/۲۴
پیگیری	۸/۷۳ ± ۱/۸۷	۱۱/۰۵ ± ۲/۲۹

در مرحله پس‌آزمون، میزان تأثیر آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی ۰/۱۳ (P<۰/۰۵)، امنیت روانی ۰/۳۸ (P<۰/۰۱) و امنیت شغلی ۰/۳۱ (P<۰/۰۱) بوده است. توان آزمون برابر ۱ است که کفایت حجم نمونه را نشان می‌دهد. بنابراین فرضیه اثربخشی آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی در مرحله پس‌آزمون تأیید می‌گردد (جدول ۳).

**جدول ۳) نتایج تحلیل اندازه‌گیری مکرر تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در مرحله پس‌آزمون**

متغیرهای وابسته	میانگین مجزورات	df	F	Sig	مجذور اتا	توان آزمون
هویت دینی	۲۱۷/۵۴	۲	۴/۰۶	۰/۰۲۲	۰/۱۳	۱
امنیت روانی	۶۷/۵۱	۲	۱۷/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۱
امنیت شغلی	۲۲/۷۱	۲	۱۲/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۱

در مرحله پیگیری نیز میزان تأثیر آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی ۰/۴۳ (P<۰/۰۱) و امنیت روانی ۰/۵۷ (P<۰/۰۱) بوده است اما اثربخشی برابر با ۰/۰۶ در امنیت شغلی، عدم تأثیر معنادار این آموزش را نشان داده است (P>۰/۰۵). توان آزمون برابر با ۱ نیز دلالت بر کفایت حجم نمونه دارد. بنابراین فرضیه تداوم تأثیر آموزش امنیت هستی‌شناختی بر هویت دینی و امنیت روانی در مرحله پیگیری تأیید می‌گردد اما تداوم این اثربخشی بر امنیت شغلی در مرحله پیگیری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد (جدول ۴).

**جدول ۴) نتایج تحلیل اندازه‌گیری مکرر تداوم تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در مرحله پیگیری**

متغیرهای وابسته	میانگین مجزورات	df	F	Sig	مجذور اتا	توان آزمون
هویت دینی	۱۱۲۷/۵۴	۲	۲۱/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۱
امنیت روانی	۱۴۵/۲۴	۲	۳۷/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱
امنیت شغلی	۳/۲۴	۲	۱/۷۸	۰/۱۷۸	۰/۰۶	۱

- Improving Productivity. *Khuzestan Customs Office*, 2012. [in Persian]
- 2- Zhou L, Yong L, Danling L. The Mediating Role of Job Burnout in the Relationship between Role Conflict and Job Performance: An Empirical Research of Hotel Frontline Service Employees in China. *International Journal of Psychological Studies*, 2014; 6(3): 88-95.
- 3- Fattahi R, Qalandari K, Shirzad S. A Survey on the Relationship between Ergonomic Indicators in the Workplace with the Productivity and Job Stress of the Employees at the Tax Administration of the West Azerbaijan Province. *Economics and Taxation*, 2016; 2(1): 203-226. [in Persian]
- 4- Pourashraf Y, Toolabi Z. Qualitative approach to the factors affecting the desire to stay motivated by teachers (Case: Ilam province). *Journal of Education*, 2008; 98, 153-176. [in Persian]
- 5- Da Silva FR. Between epistemology and ontology: Anthony Giddens' structural theory. *Journal of Tempo Social*, 2014; 26(2): 123-136.
- 6- Giddens A. *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press, 2002.
- 7- Hosseini Beheshti MO, Ezhe'i F. Design and implementation of ontology of basic sciences based on concepts and relationships in relevant thesauri. *Processing and Managing Information*, 2015; 30(3): 677-696. [in Persian]
- 8- Giddens A, Sutton PW. *Sociology*. London: Polity Press, 2014.
- 9- Breitbart W. Existential isolation. *Journal of Palliative Support Care*. 2017; 15(4): 403-404.
- 10- Héliot YF, Gleibs IH, Coyle A, Rousseau DM, Rojon C. Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Hum Resour Manage*. 2020; 59: 153-173.
- 11- Van Bruggen V, Vos J, Westerhof G, et al. Systematic Review of Existential Anxiety Instruments. *Journal of Humanistic Psychology*, 2014; 55(2): 173-201.
- 12- Brandt PY. Religious and Spiritual Aspects in the Construction of Identity Modeling as a Constellation. *Integr Psych Behav*, 2019; 53:138-157.

و مسکن) می‌باشد ارتباط مستقیم با سلامت جسمانی و روانی دارد<sup>(۴۰)</sup> و اشتغال به کار می‌تواند زمینه رشد فردی و اجتماعی شخص را در زمینه‌های مختلف فراهم نموده و نشانه‌های از بلوغ و بزرگسالی وی باشد. لیکن آنچه باید بدان اشاره کرد این است که برآورده شدن نیاز شغلی افراد و تأمین امنیت شغلی در آن‌ها، نیازمند ایجاد بسترهایی است که بخش اساسی آن با حمایت جامعه و نهادهای اجرایی فراهم می‌گردد و به‌طور ساده‌تر می‌توان گفت خود فرد به‌تنهایی در دستیابی به امنیت شغلی‌اش درگیر نیست و سیاست‌های اقتصادی هر جامعه و حتی کل جهان، می‌تواند بر آینده شغلی افراد در ادارات، سازمان‌ها و شرکت‌ها دخیل باشد و این موضوع در سازمان آموزش و پرورش نیز صادق است. لذا می‌توان عدم تأثیر معنادار روش آموزش امنیت هستی‌شناختی بر امنیت شغلی را به محتوای جلسات آن مربوط دانست که به میزان بیشتری بر مفاهیم فردی و روان‌شناختی تأکید داشتند. این یافته با نتایج مطالعات پوراشراف و طولابی<sup>(۴)</sup>، حمیدی‌پور و رجبی<sup>(۱۷)</sup>، فروهان و مهداد<sup>(۲۴)</sup>، گیدنز و ساتون<sup>(۸)</sup>، بریتبارت<sup>(۹)</sup>، اودو و همکاران<sup>(۱۴)</sup> و شیور و میکولینسر<sup>(۱۵)</sup> همسو می‌باشد.

بنابراین مفاهیم مرتبط با امنیت هستی‌شناختی می‌توانند نقش اساسی در تقویت هویت دینی و امنیت روانی معلمان داشته باشند و این تأثیرگذاری در زمینه هویت شغلی نیز وجود دارد؛ هرچند که ادراک ناامنی شغلی تا حد زیادی می‌تواند از سیاست‌ها و قوانین تدوین شده در هر جامعه ناشی گردد و نیروی کار را به‌ویژه زمانی که به سن بازنشستگی می‌رسند با مشکلات بیشتری مواجه نماید. بدیهی است پیش‌بینی راهبردهای مناسب برای کارکنان سازمان‌ها و ادارات و توانمندسازی آن‌ها جهت یادگیری مهارت‌های کسب درآمد می‌تواند کمک زیادی در این زمینه نماید و به بهبود رفاه و معیشت آن‌ها منجر گردد.

### نتیجه‌گیری

آموزش امنیت هستی‌شناختی در تقویت هویت دینی، امنیت روانی و امنیت شغلی مؤثر است لیکن تداوم اثربخشی آن بر امنیت شغلی به میزان بیشتری به عوامل دیگر مانند مؤلفه‌های اجتماعی وابسته است.

**تشکر و قدردانی:** بدین‌وسیله از مسئولان مرکز مشاوره فرهنگیان شهر یاسوج که زمینه انجام این پژوهش را فراهم نمودند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

**تأییدیه اخلاقی:** کدهای رایج اخلاق ۱، ۳ و ۲۴ (رضایت آزمودنی‌ها) و کد ۲۰ (هماهنگی پژوهش با موازین دینی و فرهنگی) در این مطالعه رعایت شده است.

**تعارض منافع:** تعارض منافی در این پژوهش بین نویسندگان وجود نداشته است.

**سهم نویسندگان:** سجاد یاریان (نویسنده اول و مسئول)، نگارنده مقدمه، اجرای جلسات، نگارنده بحث و تحلیلگر آماری (۶۰٪)؛ زهرا دین‌پرور (نویسنده دوم)، اجرای پرسشنامه‌ها، ابزار و روش‌ها و نگارنده بحث (۴۰٪).

**منابع مالی:** این پژوهش بدون هیچ‌گونه حمایت مالی انجام شده است.

### Reference

- 1- Taghavi Asl S. The Effect of Quality of Working Life of Khorramshahr Customers on

- 23- Higgins M, Ishimura A, Holcombe R, et al. Examining organizational learning in schools: The role of psychological safety, experimentation and leadership that reinforces learning. *Journal of Spring*. 2012; 13, 67-94.
- 24- Forouhan N, Mahdad A. The Effect of Participative Leadership on Perceived Job Security among Employees of Irik Steel Company: Mediating Role of Psychological Healthy Workplace. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 2017; 18(3): 25-34. [in Persian]
- 25- Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 2010; 40, 6-19.
- 26- Idson T. Firm size, job satisfaction and the structure of work'. *Journal of Applied Economics*, 1990; 22, 1007-1018.
- 27- Borland J. Job Security in Australia. *Journal of economic perspectives*. 1999; 12, 115-136.
- 28- Sverke M, Hellgren J, Näswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002; 7(3): 242-265.
- 29- Delavar A. Research method in psychology and education. Tehran: Publishing Edition; 2017. [in Persian]
- 30- Yarian S, Rahian H, Asgharnejadfarid A, et al. Effectiveness of ontological security training on psychological safety and existential anxiety of elder people. *joge*. 2019; 3(4) :1-10. [in Persian]
- 31- Khoushavi F. Relationship between religious identity and happiness in the students of Islamic Azad University Najafabad branch. *Shahid Beheshti University of Tehran*, 2012. [in Persian]
- 32- Qalami Z, Shoa A. A Study on Mental Health, Lifestyle and Religious Identity among Active and Common Social Networking Users (Case: Students at Faculty of Law and Political Science and Communication Science of Allameh Tabataba'i University). *Communication Research*, 2018; 25(96): 135-160. [in Persian]
- 33- Hosseinpour D, Ermandi M, Valdi R. The Impact of Psychological Capital on Knowledge Sharing with the Intermediary of Psychological Security: Case; Sharif University of
- 13- Najatian Kazemi S, Sharifi T, Daghagheleh F. The Relationship between Work Conscience, Occupational Safety, and Job Burnout among Shahid Baghaei Hospital Staff in Ahvaz. *The first scientific conference of psychology, education and community pathology*; 2015. [in Persian]
- 14- Udo C, Melin-Johansson CH, Danielson E. Existential Issues among Health Care Staff in Surgical Cancer Care Discussions in Supervision Sessions. *European Journal of Oncology Nursing*, 2011; 15, 447-453.
- 15- Shaver PR, Mikulincer M. Meaning, Mortality, and Choice: The Social Psychology of Existential Concerns. *American Psychological Association Press*, 2012.
- 16- Mauno S, De Cuyper N, Tolvanen A, et al. 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*, 2014; 23(3):381-393.
- 17- Hamidipour R, Rajabi F. Predicting a sense of social security based on social identity, cultural intelligence, and spirituality. *Journal of Strategic Research in Security and Social Order*, 2018; 7(1): 97-111. [in Persian]
- 18- Shams Moorkani GH, Mokhtari S, Zrmandae M. A study of the relationship between silence climate, psychological safety, and silence behavior of employees. *Journal of New Thoughts of Education*, 2017; 13(2): 7-24. [in Persian]
- 19- Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Journal of Administrative Science*. 1999; 44, 350-383.
- 20- Kessel M, Kratzer J, Schultz C. Psychological safety, knowledge sharing and creative performance in healthcare teams. *Journal of Blackwell*, 2012; 21(2): 147-157.
- 21- Hirak R, Chunyan PA, Carmeli A, et al. Linking leader inclusiveness to work unit performance: the importance of psychological safety and learning from failures. *Journal of Elsevier*. 2012; 23, 107-117.
- 22- Gong Y, Wang M, Haung JC. Unfolding the pro-active process for creativity: Integration of the employee pro-activity, information exchange and psychological safety prospective. *Journal of Management*. 2012; 38(5): 1611-1633.

- Technology. *Research and Planning in Higher Education*, 2016; 22(4): 133-154. [in Persian]
- 34- Ghanbari S, Zandi KH, Dehghan, A. Analysis of genuine leadership relations, psychological security and organizational citizenship behavior. *Journal of State Administration Mission*, 2016; 7(22): 35-45. [in Persian]
- 35- Francis L, Barling J. Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 2005; 37, 250-261.
- 36- Nik Andish SH. Accreditation of tools for measuring anti-production behaviors through archival data and its relationship with job insecurity and psychological health of the work environment among the employees of stone-throwing factories in Mahallat city. MA Thesis. Islamic Azad University, Khorasgan. [in Persian]
- 37- Beheshti Nejad M. Critique of Giddens Cultural Theory. *Journal of Transformation in the Humanities*, 2016; 4(6): 82-102. [in Persian]
- 38- Tashtzar F, Heidari H, Rouhani Rasaf J. Religion and Modernity from the Perspective of Anthony Giddens. *Journal of Religions*, 2012; 6(11): 91-116. [in Persian]
- 39- Adeli AA. Evaluation of Giddens' Theory of Religion and Secularization Based on Islamic Principles. *Quarterly Journal of Islam and Social Studies*, 2016; 3(4): 132-155. [in Persian]
- 40- Atashi H, Fathi Azar A, Birami M, et al. Study of predictive variables of burnout in Payvar AJA employees. *Military Management*, 2010; 10(39): 195-224. [in Persian]