



تأثیر امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی

محمد امین جمشیدیان^{*۱}

۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

*M.A.Jamshidiyan@gmail.com

ارسال: اردیبهشت ماه ۹۶ پذیرش: تیر ماه ۹۶

چکیده

رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارایی سازمان است. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی است. روش جمع آوری داده ها در این پژوهش از نوع میدانی است و برای جمع آوری داده ها جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری، کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی می باشد. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه برابر با ۱۵۰ نفر محاسبه گردید. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. همچنین به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت امنیت شغلی با ضریب ۰/۸۷ و توانمندسازی کارکنان با ضریب ۰/۱۶ بر رضایت شغلی است. امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان می توانند به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند، عمل نمایند و از خروج کارکنان از دستگاه جلوگیری کنند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد با کیفیت بالا را افزایش دهند.

کلمات کلیدی: امنیت شغلی، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی.

۱. مقدمه

در کشورهای پیشرفته مدیریت ها با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی^۱ کارکنان علاوه بر اینکه توجه به کرامت انسان ها است بلکه در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد و آنها هزینه های گسترده ای را به منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود پرداخت می کنند پرداخت چنین هزینه هایی توسط کشورهای مذکور نشان می دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است که متأسفانه در کشور ما به صورت عملی چندان مورد توجه قرار نمی گیرد [۱]. رضایت شغلی نقش مهمی در کارکرد موثر یک سازمان ایفا می کند زیرا به رابطه بین آنچه که فرد

انتظار دارد و آنچه که از یک شغل بدست می آورد و اینکه فرد برای آن، چه میزان ارزش قائل است اشاره می کند [۲]. شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی را ایفا می کند. بنابراین در این پژوهش به بررسی این موضوع می پردازیم که آیا امنیت شغلی^۱ و توانمندسازی کارکنان^۲ بر رضایت شغلی تاثیر گذار است؟

رضایت شغلی به عنوان مهم ترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند باز می گردد. منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد [۳].

در واقع رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می باشد [۴]. رضایت شغلی موجب می شود که بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه ی فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند [۵]. رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین رضایت شناختی ارزیابی مبتنی بر مقایسه ها است که بر قضاوت های احساسی تکیه ندارد و شرایط فرصت ها و درآمدها را در نظر می گیرد. اما رضایت احساسی ارزیابی کلی فرد از لحاظ احساس نسبت به شغلش است. خلق و خوی و احساس خوب و مثبت افراد را در هنگام کار کردن نسبت به کارشان نشان می دهد [۶].

۱.۱. امنیت شغلی

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دست یابی به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضی روان شناسان صنعتی و سازمانی معتقدند که امنیت شغلی یکی از عوامل ایجاد رضایت شغلی است [۷]. این مهم یکی از دغدغه های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می شود و گاهی اوقات برای سازمان ها مشکل آفرین است. در سازمان های عصر حاضر، تنها رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین کننده امنیت شغلی نیست، بلکه کار آیی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند [۸]. توانا شدن کارکنان یک سازمان، بدین صورت تضمین کننده ی امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی های کسب شده می توانند جذب شوند.

۲.۱. توانمندسازی کارکنان

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های مؤثر برای ارتقا ی بهره وری کارکنان و استفاده ی بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه ی اهداف سازمانی است تعاریف گوناگونی از واژه ی توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است که به برخی از تعاریف می پردازیم:

باون و لاور توانمندسازی را به صورت استراتژی مدیریتی برای تسهیم قدرت تصمیم گیری تعریف می کنند [۹] منون بر جنبه شناختی در توانمندسازی تاکید دارد و معتقد است که توانمندسازی ادراک کنترل تصمیم توسط زیردستان است [۱۰].

باربی و بات آن را عمل اعطای مسئولیت به افرادی می دانند که از نزدیک با مسائل سروکار دارند [۱۱].

این سه تعریف متفاوت انعکاسی از پیش فرض های متفاوت در مورد ماهیت توانمندسازی است. تعریف اول بر انتقال اختیار تأکید دارد، در تعریف دوم جنبه روانشناختی توانمندسازی مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که تعریف سوم انتقال مسئولیت را مدنظر قرار می دهد. به هر حال، با در نظر گرفتن دیدگاه های مختلف در تعریف متفاوت توانمندسازی باید گفت هریک از آنها به صورت جزئی درست است و ضروری است با در نظر گرفتن ابعاد مختلف آن تعریف جامع تری به عمل آید. همانطور که فیشر [۱۲] معتقد است توانمندسازی را میتوان تابعی از سه متغیر مهم به حساب آورد: (۱) اختیار؛ (۲) منابع؛ و (۳) اطلاعات. بنابراین، توانمندسازی فرایند واگذاری قدرت به کارکنان است به گونه ای که به منابع کلیدی سازمان و اطلاعات دسترسی داشته باشند [۱۳].

۳.۱. امنیت شغلی و رضایت شغلی

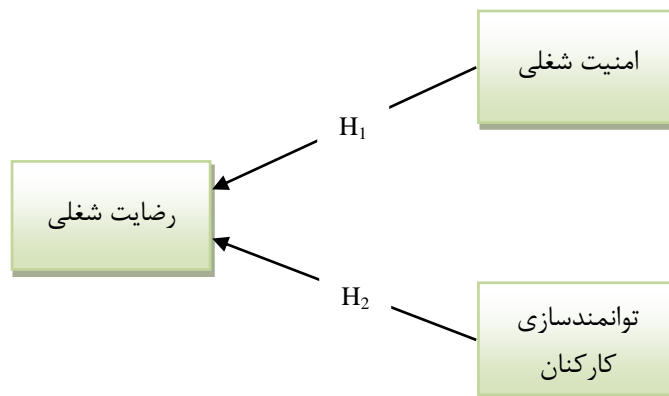
محمود و ریزل در پژوهش خود نشان دادند که امنیت شغلی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد [۱۴]. همچنین هو و زو در پژوهش خود نشان دادند که امنیت شغلی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد [۱۵]. در پژوهش دیگری که توسط ریزل و همکاران انجام شد، نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت امنیت شغلی بر رضایت شغلی می باشد [۱۶]. دی کاپر و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند که امنیت شغلی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد [۱۷].

۴.۱. توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی

مولینز و پیکاک نشان داد که کارکنان توانمند در درجه بالاتری از رضایت شغلی، وفاداری سازمانی و افزایش انگیزه هستند [۱۸]. هانیسا و تاهیر نشان دادند که توانمند سازی کارکنان تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد [۱۹]. کرکمن و روزن تایید کردند کارکنان توانمند که استقلال بالایی در تصمیم گیری را بدست آورده اند معمولاً بیشتر از شغل خود راضی هستند و به اعضای تیم خود و سازمان متعهد تر می باشند [۲۰]. چند پیامد رفتاری از قبیل تعهد سازمانی، رضایت شغلی بالاتر و افزایش مشارکت شغلی از عمل توانمندسازی حاصل شده است [۲۱].

۵.۱. مدل مفهومی

با بررسی ادبیات تحقیقاتی مرتبط با موضوع و با در نظر گرفتن نحوه ارتباط متغیر های تحقیق مدل مفهومی^۱ به صورت شکل شماره ۱ طراحی گردیده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [۱۹]

۶.۱. فرضیات پژوهش

۱- توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد.

۲- کار تیمی تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد

۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی است. روش جمع آوری داده ها در این پژوهش از نوع میدانی است. جامعه آماری، کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی می باشد. طبق آمار کارگزینی، این اداره دارای ۲۴۵ کارمند می باشد. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه برابر با ۱۵۰ نفر محاسبه گردید.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{2600} \left(\frac{1.96^2 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 149.833 \approx 150 \quad (1)$$

در فرمول کوکران معمولاً؛ حداکثر اشتباه مجاز (d) معادل ۰/۰۵، ضریب اطمینان ۰/۹۵، t=۱/۹۶ و مقادیر p و q نیز هر کدام معادل ۰/۵ و حجم جامعه N در نظر گرفته می شود. مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته می شود. زیرا اگر P = ۰/۵ باشد n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می کند و این امر سبب می شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد.

در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. جهت جمع آوری داده ها و آزمون فرضیات از پرسشنامه ای که توسط هانیشا و تاهیر [۱۹] و محمود و ریزل [۱۴] در پژوهش خود برای سنجش این متغیرها بکار گرفته اند، استفاده شده است. این پرسشنامه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت سنجیده شده است، روایی پرسشنامه توسط جمعی از متخصصین جامعه آماری و صاحب نظران مدیریت مورد بررسی قرار گرفت و نظرات اصلاحی لحاظ گردید و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر با ۰/۸۱۲ می باشد.

جدول ۱- تعداد سؤال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر و ضریب آلفای کرونباخ سؤال ها

متغیر	نوع مقیاس	تعداد سؤال ها	آلفای کرونباخ
امنیت شغلی	پنج درجه ای لیکرت	۳	۰/۷۷۴
توانمندسازی کارکنان	پنج درجه ای لیکرت	۵	۰/۷۹۰
رضایت شغلی	پنج درجه ای لیکرت	۵	۰/۸۵۰

۳. تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که به عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزرل نامیده شده است. اما اصطلاح غالب

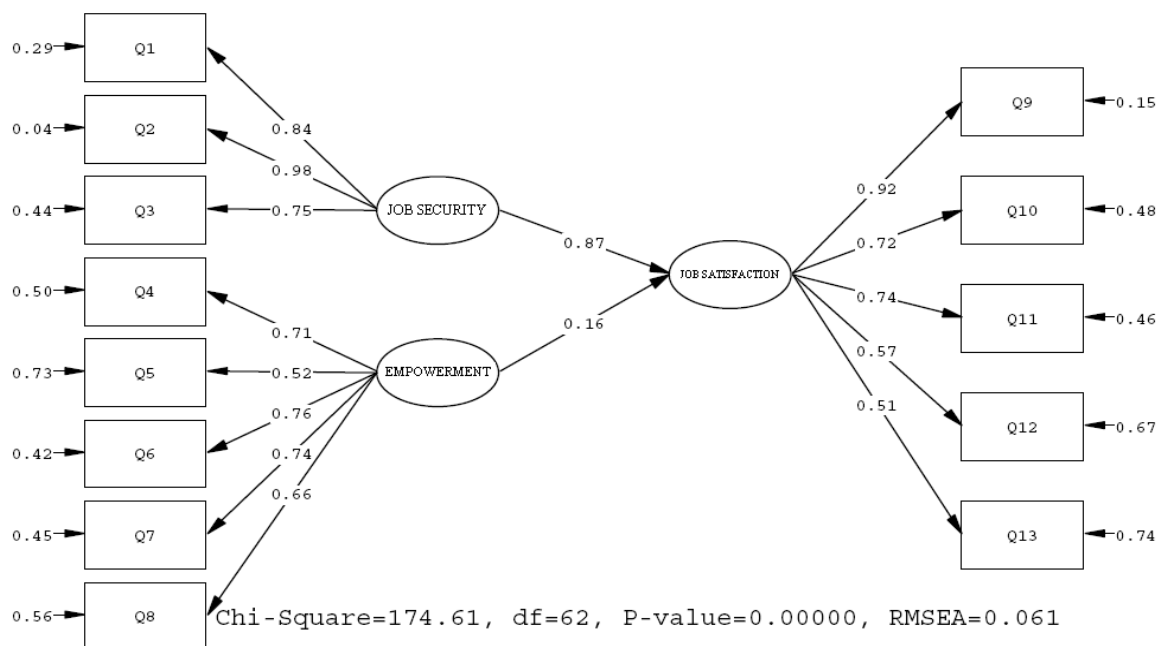
معادله ساختاری یا به طور خلاصه (SEM) می باشد. در این مدل فرض بر آن است که در میان مجموعه هایی از متغیرهای مکنون، یک ساختار علی وجود دارد و متغیرهای مشاهده شده نشانگر آنهاست. بدین ترتیب، این مدل شامل دو بخش: (۱) مدل اندازه گیری و (۲) مدل معادلات ساختاری است. مدل اندازه گیری مشخص می کند که متغیرهای مکنون^۱ (برون زا و درون زا) یا سازه های فرضی چگونه با متغیرهای مشاهده پذیر مرتبط اند و یا از طریق آنها سنجیده می شوند. به بیان دیگر، ویژگی های خاص اندازه گیری (یعنی ضرایب اعتبار و روایی) متغیرهای مشاهده شده چگونه از سوی متغیرهای مکنون توصیف می شود. اما مدل معادلات ساختاری، روابط علی میان متغیرهای مکنون، آثار علی و میزان واریانس تبیین شده و تبیین نشده را مشخص می سازد. مدل پژوهش حاضر، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آنها است. هر یک از این متغیرهای مکنون از طریق گویه هایی که از طریق ممیزی و پرسش از کارکنان اندازه گیری می شوند، توصیف می شود [۲۲]. در متدولوژی معادلات ساختاری دو دسته ضرایب بین متغیرهای مکنون برآورد می شود:

اول: گاما (γ) که معرف ضریب مسیر بین یک متغیر مکنون برون زا و یک متغیر مکنون درون زا است.

دوم: بتا (β) که معرف مسیر بین یک متغیر مکنون درون زا و یک متغیر مکنون درون زای دیگر است.

۱.۳. نمودار ضرایب مسیر

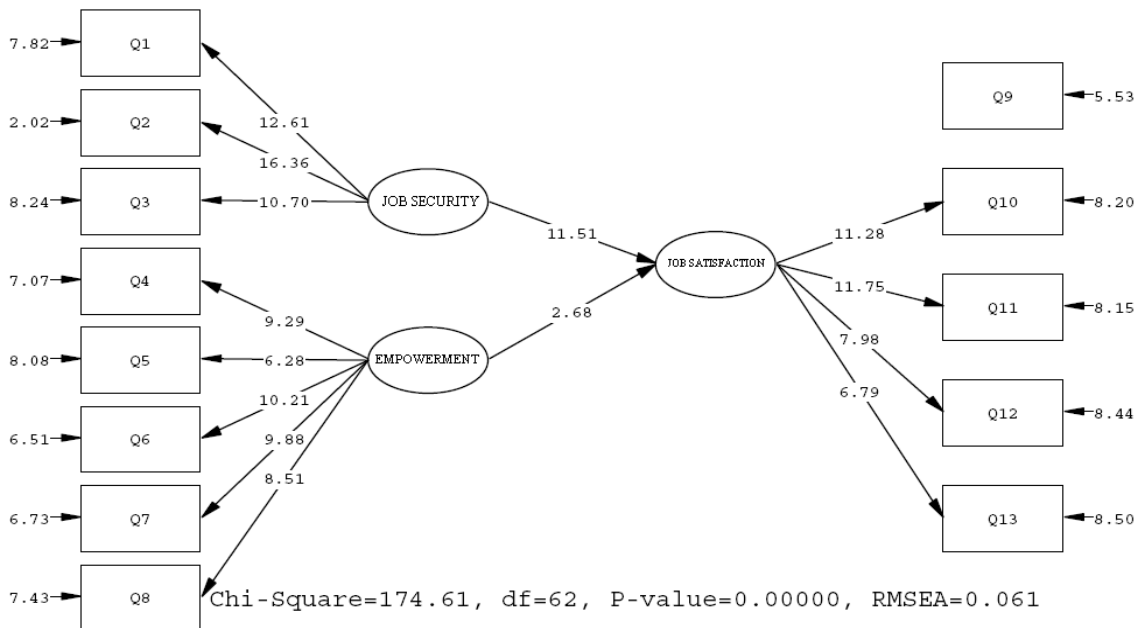
این نمودار، ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیرمکنون را با یکدیگر در یک مدل نشان می دهد، در نمودار زیر ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است. اعداد روی فلش ها، نشان دهنده ضرایب مسیر مربوطه بین متغیرها می باشد که با استفاده از نرم افزار لیزرل به دست آمده است. بیضی ها، نشانگر متغیرها و مستطیل ها نشان دهنده سوالات مربوط به این متغیرها می باشند.



شکل ۲- مقدار تخمین زده شده هر یک از ضرایب مسیر

۲.۳. نمودار مقادیر آماره T

نمودار زیر مقادیر آماره آزمون را برای هر ضریب نشان می دهد. در اینجا، برای هر پارامتر در مدل یک مقدار T مشاهده شده، به دست می آید و می توان این گونه تفسیر کرد که زمانی که تعداد نمونه بیشتر از ۳۰ عدد باشد و مقدار T مشاهده شده بیشتر ۱/۹۶ باشد با بیش از ۹۵ درصد اطمینان، رابطه بدست آمده معنی دار است.



شکل ۳- مقدار آماره t برای هر یک از ضرایب مسیر

۳.۳. آزمون های نیکویی برازش

وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می رسد که تناسب این مدل با داده هایی که محقق جمع آوری کرده است، بررسی گردد از این رو برخی از آزمون های نیکویی برازش در اینجا برای داده های این تحقیق و مدل استفاده شده انجام می پذیرد تا این تناسب بررسی گردد.

جدول ۲- مقدار شاخص های برازش و نتیجه برازش مدل ساختاری

ردیف	شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
۱	χ^2/df	کمتر از ۲ عالی کمتر از ۳ مناسب	۲/۸۱	مناسب
۲	RMSEA	کمتر از ۰/۰۶ عالی کمتر از ۰/۰۸ مناسب	۰/۰۶۱	مناسب
۳	NNF1	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
۴	CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	مناسب
۵	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
۶	NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	مناسب

۴.۳. خلاصه و نتایج مدل ساختاری

خروجی معادلات ساختاری و آزمون T نشان می دهد از بین ۲ مسیری که در بین متغیرهای مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته وجود دارد، هر دو مسیر معنی دار هستند. جدول شماره ۳ بطور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می دهد.

جدول ۳- خلاصه و نتایج مدل ساختاری

روابط	ضریب ساختاری	T	مقایسه با مقدار بحرانی	نتیجه آزمون
امنیت شغلی ← رضایت شغلی	۰/۸۷	۱۱/۵۱	۱۱/۵۱ > ۱/۹۶	قبول
توانمندسازی کارکنان ← رضایت شغلی	۰/۱۶	۲/۶۸	۲/۶۸ > ۱/۹۶	قبول

۴. تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول ۳ فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

فرضیه اول پژوهش، امنیت شغلی تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب رابطه بین متغیر امنیت شغلی و رضایت شغلی می توان گفت ضریب مسیر برابر است با (۰/۸۷) و مقدار تی بدست آمده برای این ضریب $11/51 > 1/96$ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد در نتیجه ادعای محقق مورد تایید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت امنیت شغلی تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد و به ازای یک واحد افزایش در امنیت شغلی، رضایت شغلی ۰/۸۷ واحد افزایش می یابد.

فرضیه دوم پژوهش، توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب رابطه بین متغیر توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی می توان گفت ضریب مسیر برابر است با (۰/۱۶) و مقدار تی بدست آمده برای این ضریب $2/68 > 1/96$ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد در نتیجه ادعای محقق مورد تایید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد و به ازای یک واحد افزایش در توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی ۰/۱۶ واحد افزایش می یابد.

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی است. در این راستا دو فرضیه مطرح گردید و مورد آزمون قرار گرفتند. یافته های پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که امنیت شغلی تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد. نتایج این پژوهش با یافته های محمود و ریزل [۱۴] و هو و زو [۱۵] مطابقت دارد. یافته های پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد. نتایج این پژوهش با یافته های هانیسا و تاهیر [۱۹]، کرکمن و روزن [۲۰] مطابقت دارد.

همانطور که یافته های ما نشان می دهد امنیت شغلی و توانمندسازی کارکنان به افزایش رضایت شغلی کمک می کند. امنیت شغلی می تواند به عنوان پادزهر قوی برای نارضایتی که ممکن است کارکنان نسبت به شغل خود داشته باشند، عمل نماید و از خروج کارکنان از دستگاه جلوگیری کند و تمایل کارکنان را برای ارائه عملکرد با کیفیت بالا را افزایش دهد. همچنین از طرفی ایجاد جو اعتماد بین مدیران و کارکنان، شفافیت در شرح وظایف و مسئولیت ها، واگذاری اختیار لازم جهت تصمیم گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف کارکنان که موجب افزایش رضایت

شغلی می شود، باید مورد توجه مسئولین بیمارستان قرار گیرد و با ایجاد سیستم پرداخت عادلانه، نظام منسجم ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تشویق فردی و گروهی به بهبود توانمندسازی و رضایت شغلی توجه ویژه ای نمایند.

۶. پیشنهادات برای پژوهش های آتی

در هر پژوهش برخی محدودیت ها وجود دارد که در مطالعات آینده باید در نظر گرفته شوند. اول اینکه حجم نمونه برای تعمیم احتمالی نتایج بزرگ نیست بنابراین، مطالعات آینده می تواند متغیر های این پژوهش را با استفاده از نمونه ای بزرگتر مورد بررسی قرار دهند. دوم اینکه در این پژوهش فقط تاثیر دو متغیر بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت بنابراین در مطالعات آینده می تواند به بررسی عوامل دیگر مانند ارتباطات و محیط کار بر رضایت شغلی بپردازد.

۷. مراجع

۱. علیپور، حمید رضا و فرید، مرضیه، بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، مطالعات کمی در مدیریت، دوره دوم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۲، ۱۲۶-۱۱۵
2. Kaur, Gurjeet., Sharma, R.D and Seli, Nitasha. (2009). "Internal market orientation in india banking : an empirical analysis". *managing service Quality*. 19(5), 595-627
۳. کاهه، د و هیودی، ط. (۱۳۹۱)، رضایت شغلی و سلامت روان، فصلنامه پایش، دوره ۱۱، شماره ۳، خرداد-تیر، ۳۹۷-۳۹۱
۴. ساعتچی، م. (۱۳۸۴)، "روانشناسی بهره وری"، تهران: موسسه نشر ویرایش
۵. تقی زاده، ه و ضیائی حاجی پیرلو، م. (۱۳۹۵)، "بررسی روابط درونی مؤلفه های توانمند سازی کارکنان با توسعه الگوی ساختاری - مقایسه ای"، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال ۸، شماره ۲ (شماره پیاپی ۲۴)، تابستان، ۱۱۱-۸۵
۶. اسماعیلی، محمود رضا و انصاری رنالی، قاسم، بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان، دومینارنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، دوره چهاردهم، شماره بیست و سوم، تابستان ۱۳۸۶، ۸۰-۶۵
۷. شاکری نیا، ایرج. (۱۳۷۶)، "امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی"، مجله ی تدبیر، ش ۷۲، ۵۶-۴۳
۸. نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین. (۱۳۸۳)، "بررسی روابط ساده و چندگانه ی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی"، مجله ی علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ۱۱، شماره ۲-۱، ۷۰-۵۷
9. Bowen, D.E. & Lawler, E.E. (1992). "The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When?". *Sloan Management Review*, 31(3), 31-9.
10. Menon, S.T. (1995). "Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation", Thesis, McGill University, Canada.
11. Barbee, C. & Bott, V. (1991). "Customer Treatment as a Mirror of Employee Treatment". *Advanced Management Journal*, 5(1), 27
12. Fisher, K. (1993) *Leading Self-directed Work Teams: A Guide to Developing New Leadership Skills*, McGraw Hill, New York.
۱۳. جمشیدیان، محمد امین، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی، دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیک های مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش، http://www.civilica.com/Paper-MANAGTOOLS02-MANAGTOOLS02_347.html
14. Mahmoud, A.B & Reisel, W.D. (2014), "Relating patient satisfaction to nurses' job satisfaction, job security, and obedience OCBs", *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 8(1), 47 - 61
15. Hu, S.-M. and Zuo, B. (2007), "Impact of job insecurity on job pressure, job satisfaction and performance", *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 15 (2), 142-145.
16. Reisel, W.D., Chia, S.-L., Maloles, C.M. and Slocum, J.W. (2007), "The effects of job insecurity on satisfaction and perceived organizational performance", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 106-116.

17. De Cuyper, N., Notelaers, G. and De Witte, H. (2009), "Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 193-205.
18. Mullins, L. J., & Peacock, A. (1991). "Managing Through People: Regulating the Employee Relationship". *Administrator*, 1, 32-35
19. Hanayasha, J., & Tahir., P. R. (2016). "Examining The Effect of Employee empowerment", *Teamwork and employee training on Job Satisfaction, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272 – 282
20. Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74
21. Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2006). "The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes", *The TQM Magazine*, 18(1), 30-43

۲۲. جمشیدیان، م. ا. (۱۳۹۴)، "بررسی تاثیر رضایتمندی و اعتماد بر وفاداری مشتریان در سازمان های خدماتی (مطالعه موردی شعب بانک ملی در شهر اراک)"، *مجله مدیریت بازاریابی*، دوره ۱۰، شماره ۲۸، پاییز، ۳۰-۱۵