

بررسی تاثیر پذیرش رضایت و امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران

حیدر علی پور^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان ها می باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می باشند که برای نیل به بهره وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره وری و تعمیر برای بهبود بهره وری به ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می دهد (مهمدی و همکاران، ۱۴۰۳). پژوهش حاضر به بررسی تاثیر رضایت و امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران پرداخت. روش تحقیق حاضر توصیفی و در قالب یک مدل علی به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخت. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارشناسان سازمان آموزش و پرورش استان مازندران می باشند طبق آمار موجود تعداد این افراد برابر ۱۲۰ نفر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، حجم نمونه تعداد ۹۲ نفر برآورد شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بود. روش گردآوری اطلاعات میدانی بوده و جهت روایی سوالات از شیوه روایی محتوایی و جهت سنجش پایایی متغیرها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. سپس داده ها با استفاده از نرم افزار Smart pls و مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت نتایج حاکی از تایید تمامی فرضیه های تحقیق بوده است. نتایج همچنین نشان داده است رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰٫۵۲ بیشترین تاثیر را بر بهره وری منابع انسانی دارد.

کلمات کلیدی

رضایت شغلی، امنیت شغلی، بهره وری منابع انسانی، سازمان آموزش و پرورش استان مازندران

^۱فارغ التحصیل دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت الله امینی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران. (نویسنده مسئول:

heydar.alipour@iau.ir

۱- مقدمه

فلسفه وجودی سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان ها در کالبد سازمان ها روح می دهند، آن را به حرکت درمی آورند و اداره می کنند. سازمان ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آن ها نیز میسر نخواهد بود. حتی باوجود فناور شدن سازمان ها و تبدیل آنها به توده ای از سخت افزار، در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند، بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منبع برای سازمان ها هستند. آن ها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و بهره وری را کیفیت بخشیده، کارآیی و اثربخشی را معنا می دهند (بهارین^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

بنابراین منابع انسانی از فاکتورهای کلیدی برای موفقیت سازمان ها به حساب می آیند و در نتیجه رضایت آن ها از شغلی که دارند عامل مهمی در موفقیت سازمان ها خواهد بود. سؤال این است، زمانی که منابع انسانی رضایت شغلی نداشته باشند چه اتفاقی ممکن است رخ دهد؟ عدم وجود رضایت شغلی در بین منابع انسانی باعث میشود کارکنان واکنشهای منفی در سازمان داشته باشند. بنابراین وجود رضایت شغلی کارکنان باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (ساپوترا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

مطالعات نشان می دهد که همه ساله بسیاری از شرکت ها و سازمان ها در خصوص احساس و نگرش کارکنان نسبت به شغل شان نظرسنجی های متعددی انجام می دهند. رضایت شغلی یکی از مهمترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری های سازمان قلمداد گردیده است. تاکنون صدها مطالعه در خصوص رضایت شغلی در فصلنامه های رفتار سازمانی و رشته های مرتبط با آن ارائه گردیده است. مطالعه رضایت شغلی از دو بعد حائز اهمیت است: نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی میتواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد وظایف سازمانی آنها تأثیر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد. اصطلاح رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نیز به کارش منفی است یا رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساس و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (برگاوی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالا است این بدین مفهوم است که واقعاً شغلش را دوست دارد، احساس خوبی درباره کارش دارد، برای شغلش ارزش زیادی قائل است و کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. همچنین از نظر جونز چهار عامل شخصیت و صفات شخصیتی، ارزشها، موقعیت کار و شغل و تأثیر اجتماعی از عوامل سیاسی موثر در میزان و سطح رضایت شغلی هستند، علاوه بر این میتوان به عواملی چون ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، برخورد عادلانه در محل کار و میزان جذب کارکنان در سازمان؛ مشارکت کارکنان و کارمندان در تصمیمگیری، محتوای کار و تحقق

¹. Baharin

². Saputra

³. Bargavi

ظرفیت‌های کاری کارمندان و کارکنان، تغییرات در سازمان کار، پاداش کافی و عادلانه، مسئولیت اجتماعی، کار و خانواده و فراغت نیز اشاره کرد (بیتریکس^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

پایه کردن شاخص‌های امنیت شغلی و بهبود آن‌ها فرایندی است که از طریق آن کارکنان فرصت می‌یابند از همه توانایی‌های خود در تحقق بخشیدن به اهداف مورد نظر بهره‌گیرند. لذا هدف در این پژوهش ملاحظه مشکلات ناشی از عدم وجود مولفه‌های امنیت شغلی و مشاهده تاثیر مثبت مالکیت مولفه‌های امنیت شغلی بر بهبود کار و ارتقاء بهره‌وری کارکنان می‌باشد (لطان^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) از این رو سوال و مسئله اصلی تحقیق این است که آیا بین رضایت و امنیت شغلی بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر معنی‌داری وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- رضایت شغلی

مفهوم رضایت شغلی به طرق مختلفی تعریف شده است. با این حال، پرکاربردترین تعریف رضایت شغلی در تحقیقات سازمانی، تعریف لاک (۱۹۷۶) است که رضایت شغلی را به عنوان "یک حالت احساسی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی فرد" توصیف می‌کند. هولین و جاج (۲۰۰۳) با تکیه بر این مفهوم سازی خاطرنشان کردند که رضایت شغلی شامل پاسخ‌های روانشناختی چند بعدی به شغل فرد است و این گونه پاسخ‌ها دارای مولفه‌های شناختی (ارزیابی)، عاطفی (یا عاطفی) و رفتاری هستند (لی و همکاران، ۲۰۲۳).

رضایت شغلی نیز با مجموعه‌ای چشمگیر از رفتارهای محل کار مرتبط است. اگرچه رضایت شغلی به مجموعه‌ای چشمگیر از رفتارها مرتبط است. همانطور که فیشبین و همکاران (۱۹۷۴) خاطرنشان کردند، شیطنت‌های زیادی در ادبیات نگرش-رفتار با شکست در دستیابی به مطابقت بین نگرش‌ها و رفتارها ایجاد شده است. یکی از ابزارهای دستیابی به تطابق نگرش-رفتار، استفاده از نگرش‌های خاص برای پیش‌بینی رفتارهای خاص است، همانطور که در تحقیقات فیشبین و آژن دنبال شده است. برای مثال، ممکن است از یک قصد رفتاری خاص (مثلاً قصد ترک سیگار) برای پیش‌بینی یک رفتار خاص (مثلاً ترک سیگار) در یک دوره زمانی نسبتاً محدود استفاده کنیم. با این حال، رویکرد دیگر استفاده از یک نگرش کلی برای پیش‌بینی یک رفتار کلی است. از آنجا که نگرش‌های شغلی مفاهیم کلی هستند، ممکن است انتظار داشته باشیم که رابطه بین رضایت شغلی و رفتار افزایش یابد (لی و همکاران، ۲۰۲۳).

۲-۲- امنیت شغلی

امنیت شغلی از احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی که در آن ارضای احتیاجات و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد. به عبارت دیگر امنیت شغلی مستلزم توانایی در حفظ آنچه که شخص دارد می‌باشد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (نیازی و همکاران، ۱۴۰۰). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. در تعریف آن گفته‌اند: امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخصی تحقیق می‌یابد؛ به عبارت دیگر، امنیت شغلی، حق تداوم اشتغال است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهد داد (آنانند و همکاران، ۲۰۲۳).

¹. Beatrix

². Latan

³. Li

۱-۲-۲-مطلوب یا نامطلوب بودن امنیت شغلی

امنیت شغلی نیز همانند اغلب پدیده‌ها، امری است که نمی‌توان به‌طور مطلق در خصوص مطلوب یا نامطلوب بودن آن سخن گفت چرا که اکثر پدیده‌ها اگرچه دارای آثار مثبت هستند اما ممکن است در کنار این آثار مثبت، آثار و پیامدهای منفی هم داشته باشند. لذا امنیت شغلی نیز دارای آثار و عواقب مثبت و منفی می‌باشد. گروهی بر این عقیده‌اند که به دلیل وجود آثار غیرمولد، امنیت شغلی به‌طور مطلق امری نامطلوب است. آثار غیرمولد به معنای آثار منفی است، درواقع آثاری که برای سازمان مفید نمی‌باشند که مهم‌ترین این آثار عبارت‌اند از (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰):

افزایش نرخ غیبت، افزایش هزینه‌ها، کاهش انگیزه کاری، کاهش خلاقیت و نوآوری، کاهش قابلیت انعطاف‌پذیری سازمان از نظر نیروی انسانی، عدم رغبت نسبت به برنامه‌های آموزشی. این گروه جهت توجیه نظریات خود به برخی از آثار مطلوب امنیت شغلی اشاره می‌کنند و آن‌ها اساس استدلال‌های خویش در دفاع از امنیت شغلی قرار می‌دهند. خلاصه‌ی این آثار به این شرح می‌باشد (امیری و همکاران، ۱۴۰۲): از مهم‌ترین آثار می‌توان به افزایش نرخ غیبت اشاره کرد، بدیهی است که هر زمان کارکنان به‌طور مطلق احساس امنیت شغلی نمایند و ترس از اخراج نداشته باشند، یکی از آثار غیرمولد آن افزایش نرخ غیبت می‌باشد. دیگر پیامد این موضوع افزایش هزینه‌ها است. در هر سازمان به‌طور قطع یک سری هزینه‌ها و درآمدها وجود دارد و سازمانی موفق است که بتواند هزینه‌ها را به حداقل و درآمدها را به حداکثر ممکن برساند. اما در صورت وجود امنیت شغلی و عدم وجود هرگونه عامل تهدیدکننده ممکن است، هزینه‌ها را افزایش یافته اما درآمد مورد انتظار سازمان ایجاد نشود. همچنین در سازمانی که کارکنان یقین به بقای خود در سمت و جایگاه کنونی تحت هر شرایطی دارند، بالطبع انگیزه کاری کارکنان کاهش خواهد یافت (مقیمی و سلطانی، ۱۳۹۸).

۳-۲-بهره وری منابع انسانی

سازمان بین المللی کار بهره وری را رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های بکار رفته (زمین، سرمایه، نیروی کار و...) به منظور تولید آن ستاده بکار تعریف می کند. اسینگل بهره وری را نسبت میان ستاده و داده های مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین تعریف می کند (آدیگوزل^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

۱-۳-۲-عوامل موثر در بهره وری

این عوامل به شرح زیر می باشد (تروست^۲، ۲۰۲۰):

- شناخت و توجیه شغل: هریک از کارکنان باید از آنچه که باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند. برای افزایش شناخت خوب کار، کارکنان نیاز دارند از هدف های بلند مدت، اولویت ها و چگونگی کسب هریک از آن ها آگاهی داشته باشند. آن ها باید بدانند چه هدف هایی در چه مواقعی بیشترین اولویت را دارد.
- حمایت سازمانی: منظور، حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت آمیز کار به آن نیاز دارند. بعضی از عوامل کمکی عبارتند از: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلاتی که برای انجام دادن کار مناسب است.

¹. Adiguzel

- بازخورد عملکرد: منظور از این نوع بازخورد، ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به او و همچنین بازدیدهای رسمی دوره ای است. یک فرایند بازخورد موثر، کارکنان را در جریان چگونگی کارشان بزرگ مبنای منظم قرار می دهد.
- مشارکت: مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را برمی انگیزد تا سازمان را برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند.
- بهره‌وری منابع انسانی: بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از استفاده ی بهینه از منابع انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان.

۳-پیشینه تحقیقات

سرگزی (۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان "مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی: تاثیر انگیزه های غیرمالی بر افزایش بهره‌وری" انجام داده است. این پژوهش به بررسی تاثیر انگیزه های غیرمالی بر بهره‌وری کارکنان در سازمان های دولتی می پردازد. نتایج نشان داد که بین انگیزه های غیرمالی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، تاثیر انگیزه های غیرمالی بر بهره‌وری کارکنان نیز تایید شد. یافته ها بیانگر این است که مدیران منابع انسانی در سازمان های دولتی باید بر روی تقویت این انگیزه ها تمرکز کنند تا بهره‌وری و رضایت کارکنان را افزایش دهند. این تحقیق می تواند به عنوان مبنایی برای طراحی استراتژی های موثر در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهبود کیفیت خدمات در سازمان های دولتی مورد استفاده قرار گیرد.

کشمیری (۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان "مطالعه و بررسی میزان بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان با نقش میانجی و تاثیرگذار مدیریت بهینه منابع انسانی" انجام داده اند. نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات استنباطی بیانگر تاثیر مثبت و معنادار به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بهبود رضایت شغلی در شهرداری تهران است. طاهری فرد و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان "بررسی تاثیر امنیت شغلی بر بهداشت روانی با نقش میانجی رشد حرفه ای منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش گله دار" انجام داده اند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر امنیت شغلی بر بهداشت روانی با نقش میانجی رشد حرفه ای منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش گله دار می باشد. یافته های پژوهش نشان داد: امنیت شغلی بر بهداشت روانی منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش گله دار تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ رشد حرفه ای بر بهداشت روانی کارکنان اداره آموزش و پرورش گله دار تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ و رشد حرفه ای در رابطه بین امنیت شغلی و بهداشت روانی منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش گله دار نقش میانجی معناداری دارد.

بنار (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان "مطالعه و بررسی میزان ارتقاء بهره‌وری مدیریت منابع انسانی باتوجه به نقش میانجی و تاثیرگذار رضایت شغلی" انجام داده اند. هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی در میان کارکنان ستادی شهرداری تهران است. نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات استنباطی بیانگر تاثیر مثبت و معنادار به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بهبود رضایت شغلی در شهرداری تهران است.

ریحانی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان "بررسی نقش میانجیگر رضایت شغلی در ارتباط با ادراک کارکنان از اقدامات مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان" انجام داده اند. این تحقیق با هدف بررسی نقش واسطه ای رضایت شغلی در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف،

کاربردی و از نظر روش و ماهیت، پیمایشی بود. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه‌ی کارکنان شعب منتخب بانک ملی در شهر مشهد بود که با توجه به معلوم بودن تعداد افراد جامعه آماری، از جدول مورگان جهت برآورد حجم نمونه استفاده گردید و ۳۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شدند. روش گردآوری داده‌ها به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss و Amos استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که کارمندیابی و انتخاب، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات تاثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان شعب بانک ملی در مشهد دارد. همچنین کارمندیابی و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات تاثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان شعب بانک ملی در مشهد دارد. رضایت شغلی، ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان شعب بانک ملی ایران در مشهد را میانجیگری می‌کند.

قادری^۱ (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان "بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت کارکنان در بخش بانکداری خصوصی بنگلادش" انجام داده است. یافته‌ها بر تفاوت‌های قابل توجهی در سطوح رضایت کارکنان در ابعاد مختلف منابع انسانی در بخش بانکداری خصوصی بنگلادش تأکید می‌کنند. به ویژه نارضایتی رایج در میان کارکنان در رابطه با بسته‌های پاداش و به دنبال آن نگرانی‌هایی در مورد پاداش و انگیزه، فرصت‌های رشد شغلی، ابتکارات آموزشی و توسعه، سبک‌های مدیریت، و طراحی شغل و مسئولیت‌ها، قابل توجه است.

بهارگاو^۲ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان "برداشت کارکنان از اجرای رباتیک، هوش مصنوعی و اتوماسیون در مورد رضایت شغلی، امنیت شغلی و قابلیت استخدام" انجام داده‌اند. این مطالعه با هدف بررسی کیفی ادراک بزرگسالان شاغل از اجرای رباتیک، هوش مصنوعی و اتوماسیون در مورد امنیت شغلی، رضایت شغلی و قابلیت اشتغال آن‌ها انجام شد. این یافته‌ها می‌تواند توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی، متخصصان منابع انسانی و تصمیم‌گیرندگان استراتژیک فناوری اطلاعات در هنگام مدیریت تغییرات تکنولوژیکی مرتبط با اتوماسیون در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. پیشنهادات و ادراکات کارکنان را می‌توان برای کاهش پیامدهای تغییرات تکنولوژیکی در سازمان‌ها در نظر گرفت. هم کارمندان و هم کارفرمایان باید دیدگاه خود را نسبت به فناوری اتوماسیون تغییر دهند، با ذهنی انعطاف‌پذیر و باز کار کنند و تأثیر بالقوه پیشرفت‌های اتوماسیون بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی را بپذیرند. کارمندان باید مسیر یادگیری مستمر را دنبال کنند و با تکنولوژی همگام شوند.

انوار^۳ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان "تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی" انجام داده‌اند. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نهادهای دولتی می‌پردازد. در یک محیط اقتصادی به سرعت در حال تغییر که با روندهایی مانند جهانی شدن، تقاضای فزاینده سرمایه‌گذاران و مشتریان همراه با افزایش محصولات در رقابت در بازار مشخص می‌شود، نهادهای دولتی به طور مستمر تلاش می‌کنند تا با به حداقل رساندن هزینه‌ها، تجدید محصولات و رویه‌ها، عملکرد خود را ارتقا دهند. بهبود کیفیت به منظور رقابت و ادامه در محیط. روش تحقیق کمی مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل مطالعه حاضر، حجم نمونه انتخاب شده برای این پژوهش ۲۴۰ پاسخگو است. یافته‌ها نشان داد که تمامی فرضیه‌ها رد شده‌اند، به جز فرضیه پنجم که بیان می‌کرد «تمرکززدایی با

¹. Quaderi

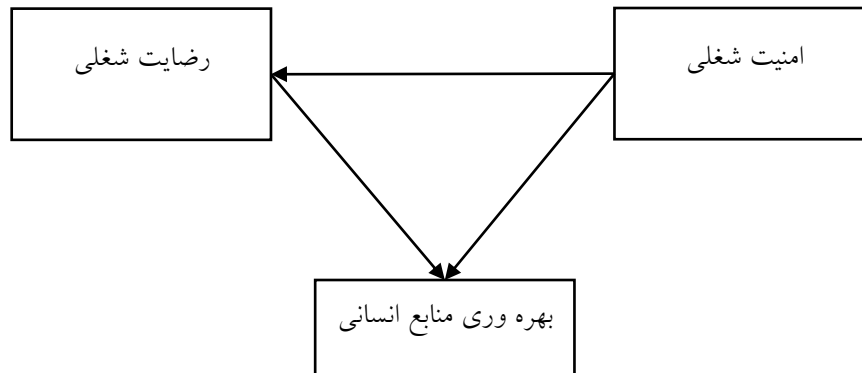
². Bhargava

³. Anwar

عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد. بنابراین نتیجه گیری شد که تمرکززدایی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد.

۴- مدل مفهومی

مدل مفهومی پژوهش حاضر یک مجموعه ساختارمند و مرکب از مفاهیم و فرضیه‌های متصل به یکدیگر است. به عبارتی دیگر این مدل از مفاهیم، متغیرها و فرضیه‌هایی که میان آنها ارتباط تنگاتنگی برقرار است، ساخته شده است و مجموعاً چارچوب منسجم و وحدت یافته‌ای را تشکیل می‌دهد و مقاله پایه که منبع اطلاعات اصلی پژوهش حاضر می‌باشد از تحقیق امان و همکاران، (۲۰۲۲) می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی؛ منبع امان و همکاران، (۲۰۲۲)

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه انجام کار مصاحبه و پرسشنامه و از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کارشناسان سازمان آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند طبق آمار موجود تعداد این افراد برابر ۱۲۰ نفر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، حجم نمونه تعداد ۹۲ نفر برآورد میشود روش نمونه گیری مناسب در پژوهش حاضر از نوع تصادفی طبقه ای است . تحقیقات علمی براساس انواع روش‌های گردآوری داده در دودسته کتابخانه‌ای (مانند کتب و مجلات، گزارش‌های علمی، پایان‌نامه‌ها، جستجو در سایت‌های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) طبقه‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از متغیرهای موردبررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه‌بندی شدند و سپس، از طریق پرسشنامه‌های استاندارد در بین کارکنان پخش شده است. در این پرسشنامه از سؤالات بسته استفاده شده است.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- سنجش پایایی و روایی

جدول ۱- نتایج روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

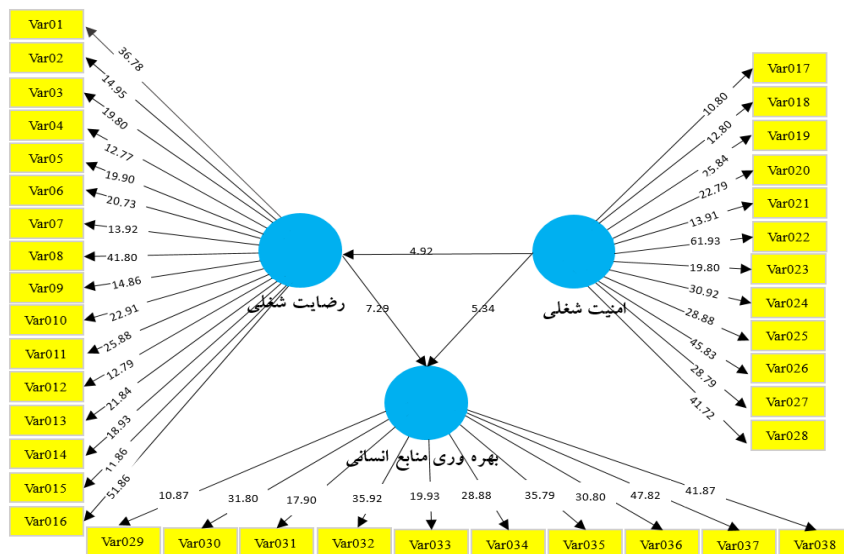
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
رضایت شغلی	۰,۹۷۶	۰,۹۷۹	۰,۷۹۲
امنیت شغلی	۰,۸۰۴	۰,۸۸۴	۰,۷۱۷
بهره وری منابع انسانی	۰,۹۱۸	۰,۹۳۴	۰,۶۶۹

جدول ۲- نتایج روایی واگرا

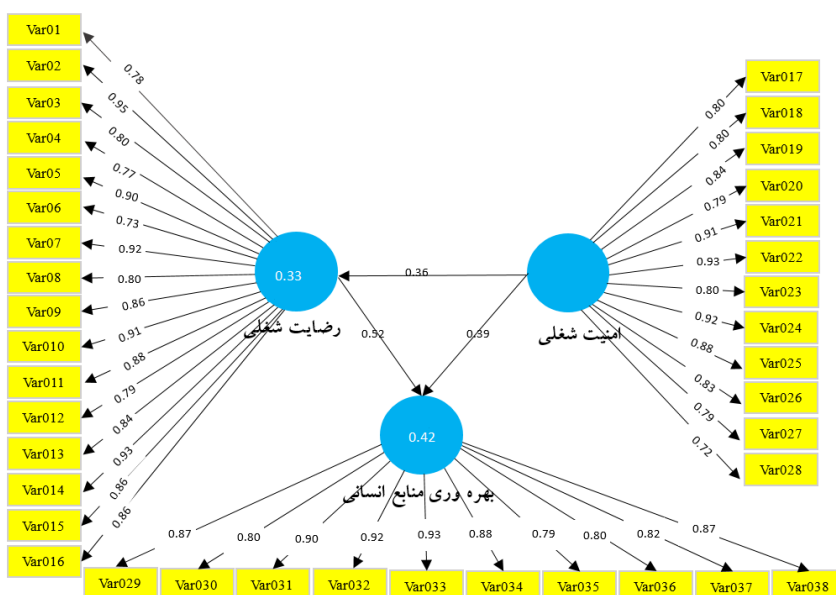
	رضایت شغلی	امنیت شغلی	بهره وری منابع انسانی
رضایت شغلی	۰,۸۹۰		
امنیت شغلی	۰,۷۷۶	۰,۸۴۷	
بهره وری منابع انسانی	۰,۷۶۵	۰,۸۳۲	۰,۸۱۸

۲-۶- آزمون فرضیه های پژوهش

مدل پیاده سازی شده در محیط نرم افزار pls برای آزمون فرضیه های تحقیق به شرح شکل های زیر ارائه شده است.



شکل ۲- مدل ساختاری بررسی فرضیه های پژوهش در حالت معناداری



شکل ۳- مقادیر بار عاملی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش

جدول ۴- خلاصه نتایج آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه رابطه
اول	امنیت شغلی بر رضایت شغلی	۰,۳۶	۴,۹۲	تایید
دوم	امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی	۰,۳۹	۵,۳۴	تایید
سوم	رضایت شغلی بر بهره وری منابع انسانی	۰,۵۲	۷,۲۹	تایید

۷- تفسیر و نتیجه گیری یافته ها

نتیجه آزمون فرضیه اول: امنیت شغلی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (امنیت شغلی بر رضایت شغلی)، $\beta = 0,36$ می باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این متغیر نیز ۴,۹۲ بوده (بیشتر از قدر مطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد و فرضیه H1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت امنیت شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. در راستای این فرضیه مشخص شده است که تحقیق ریحانی و همکاران (۱۴۰۰) در راستای این فرضیه می باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که رفتار امن از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به رضایت بالاتر آنها نسبت به سازمان می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس ناامنی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای نابهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد امنیت در سازمان شان قضاوت می کنند و چطور آنها به امنیت یا بی امنی پاسخ می دهند، از مباحث اساسی رضایت کارکنان از شغلشان است.

نتیجه آزمون فرضیه دوم: امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی)، $\beta = 0,39$ می باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این متغیر نیز ۵,۳۴ بوده (بیشتر از قدر مطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد و فرضیه H1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت امنیت شغلی بر بهره وری منابع انسانی تأثیر دارد. در راستای این فرضیه مشخص شده است که تحقیق انوار و همکاران (۲۰۲۱) و نمینوا و همکاران (۲۰۲۱) در راستای این فرضیه می باشد.

نتایج بدست آمده نشان می دهد که دلیل عمده ای که امنیت شغلی با نگرش های کارگران مرتبط است، این است که نقض امنیت باعث می شود کارکنان نسبت به تعهد سازمانشان به ارزش های والایی که بسیار قدر دانشان هستند، باورهای منفی ایجاد کنند.

نتیجه آزمون فرضیه سوم: رضایت شغلی بر بهره وری منابع انسانی تاثیر معناداری دارد.

ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رضایت شغلی بر بهره وری منابع انسانی)، $\beta = 0,52$ می باشد و ضریب معناداری (آماره تی) بین این متغیر نیز ۷,۲۹ بوده (بیشتر از قدر مطلق ۱,۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد و فرضیه H1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی بر بهره وری منابع انسانی تأثیر دارد. در راستای این فرضیه مشخص شده است که تحقیق بهار گاو و همکاران (۲۰۲۱) در راستای این فرضیه می باشد.

۸- پیشنهادات

۸-۱- پیشنهادات کاربردی

- با توجه به تایید فرضیه اول مبنی بر تاثیر امنیت شغلی بر رضایت شغلی پیشنهاد می شود که:

«تثبیت و شفافیت قوانین استخدامی:

شفاف سازی رویه ها: سازمان باید کلیه رویه ها و مقررات مربوط به استخدام، ترفیع، جابجایی و اخراج کارکنان را به صورت شفاف و قابل دسترس برای تمامی کارکنان منتشر کند. این شامل ارائه جزئیات دقیق در مورد شرایط استخدام رسمی، قراردادی، پیمانی و سایر وضعیت های شغلی است.

«اصلاح و به روز رسانی مستمر قوانین: قوانین و مقررات استخدامی باید به طور منظم بازنگری و با نیازهای روز و قوانین ملی تطبیق داده شوند. این بازنگری باید با مشارکت نمایندگان کارکنان صورت گیرد تا از جامعیت و عدالت آن اطمینان حاصل شود.

کاهش ابهامات در قراردادها: به ویژه برای نیروهای قراردادی و پیمانی، باید تلاش شود تا ابهامات موجود در متن قراردادها (مانند شرایط تمدید، میزان حقوق، و مزایا) به حداقل رسیده و کلیه حقوق و تکالیف طرفین به روشنی بیان شود. این شفافیت، حس اطمینان و ثبات را در این گروه از کارکنان افزایش می دهد.

«ارائه قراردادهای بلندمدت و دائمی: برنامه ریزی برای تبدیل وضعیت: برای کارکنان شایسته و با سابقه که در وضعیت های شغلی ناپایدار (مانند قراردادهای موقت و پیمانی) مشغول به کار هستند، باید برنامه مدونی برای تبدیل وضعیت به استخدام رسمی یا قراردادهای بلندمدت و پایدار تدوین و اجرا شود.

«اولویت بخشی به استخدام رسمی: در صورت امکان و بر اساس چارت سازمانی و نیازسنجی واقعی، باید اولویت به استخدام رسمی داده شود تا ثبات شغلی در بدنه سازمان نهادینه گردد.

«ایجاد سازوکار جذب پایدار: سازمان باید با شناسایی نیازهای بلندمدت خود، به سمت ایجاد سازوکارهای جذب نیروی انسانی با وضعیت پایدار گام بردارد تا از اتکای بیش از حد به نیروهای قراردادی و ناپایدار پرهیز شود.

«ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد عادلانه و شفاف:

تدوین شاخص های عینی: سیستم ارزیابی باید بر اساس شاخص های عملکردی (KPIs) مشخص، قابل اندازه گیری، قابل دستیابی، مرتبط و زمان بندی شده (SMART) طراحی شود. این شاخص ها باید با ماهیت شغل هر بخش و اهداف سازمان همخوانی داشته باشند.

ارزیابی ۳۶۰ درجه: استفاده از روش های ارزیابی چندوجهی، مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه (که شامل بازخورد از سوی مدیران، همکاران، زیردستان و حتی ارباب رجوع در صورت لزوم است)، می تواند به کاهش سوگیری و افزایش دقت و اعتبار نتایج کمک کند.

«ارتباط ارزیابی با فرصت های شغلی: نتایج ارزیابی عملکرد باید به طور شفاف با فرصت های ارتقاء، افزایش حقوق، پاداش و حتی تعیین وضعیت شغلی (در صورت رعایت ضوابط) مرتبط باشد. کارکنان باید بدانند که تلاش و شایستگی آنها به طور مستقیم بر آینده شغلی شان تاثیر گذار است.

«فراهم کردن آموزش های لازم: قبل از اجرای سیستم ارزیابی، باید آموزش های لازم به ارزیاب ها و ارزیابی شوندگان ارائه شود تا از درک مشترک نسبت به فرایند و ملاک ها اطمینان حاصل شود.

«برنامه‌ریزی برای بازنشستگی و مزایای پس از خدمت:

«اطلاع‌رسانی جامع: سازمان باید به طور منظم اطلاعات کاملی در مورد حقوق بازنشستگی، صندوق‌های بازنشستگی، بیمه‌های تکمیلی و سایر مزایای پس از خدمت را به کارکنان ارائه دهد.

«مشاوره‌های شغلی پیش از بازنشستگی: برگزاری جلسات مشاوره‌ای برای کارکنانی که در آستانه بازنشستگی قرار دارند، می‌تواند به آن‌ها در برنامه‌ریزی بهتر برای دوران پس از اشتغال کمک کند و احساس امنیت روانی را در این مرحله افزایش دهد.

«تسهیل فرآیند بازنشستگی: ساده‌سازی و تسریع فرآیندهای اداری مربوط به بازنشستگی، از بروز مشکلات و نگرانی‌های احتمالی در این دوره جلوگیری می‌کند.

«حمایت از پیشکسوتان: ایجاد برنامه‌های حمایتی و ارتباطی با بازنشستگان، می‌تواند حس تعلق سازمانی را حتی پس از دوران خدمت نیز حفظ کند.

-با توجه به تایید فرضیه دوم مبنی بر تاثیر امنیت شغلی بر بهره‌وری منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که:

۱. کاهش نگرانی‌های شغلی:

«ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف: فراهم کردن فضایی که کارکنان بتوانند نگرانی‌ها و سوالات خود را بدون ترس از عواقب با مدیران در میان بگذارند، اهمیت زیادی دارد. برگزاری جلسات منظم پرسش و پاسخ و ایجاد سیستم‌های بازخورد می‌تواند در این زمینه موثر باشد.

«تمرکز بر توانمندسازی: به جای تمرکز صرف بر ابقای شغلی، باید تمرکز بر توانمندسازی کارکنان و افزایش قابلیت‌های آن‌ها باشد. وقتی کارکنان احساس کنند که برای چالش‌های آینده آماده‌تر می‌شوند، حس امنیت آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

۲. ترویج فرهنگ سازمانی حامی و پشتیبان:

«حمایت مدیریت ارشد: مدیران در سطوح مختلف باید رویکردی حمایتی و همدلانه نسبت به کارکنان داشته باشند. این حمایت شامل گوش دادن فعال به مشکلات، ارائه راهنمایی و پشتیبانی در مواقع دشوار و قدردانی از تلاش‌ها است.

«تشویق به همکاری تیمی: ایجاد فضایی که در آن همکاران از یکدیگر حمایت کنند و روحیه کار تیمی تقویت شود، حس امنیت روانی و تعلق خاطر را افزایش می‌دهد.

«مدیریت تعارض سازنده: سازمان باید سازوکارهایی برای مدیریت تعارضات بین فردی و درون‌سازمانی به صورت سازنده و منصفانه داشته باشد تا از تبدیل شدن تعارضات به منابع ناامنی شغلی جلوگیری شود.

«ایجاد فضای امن برای بیان ایده‌ها: کارکنان باید احساس کنند که می‌توانند ایده‌های جدید خود را بدون ترس از تمسخر یا تنبیه بیان کنند. این فضای باز، خلاقیت و نوآوری را تسهیل می‌کند.

۳. سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان:

«برنامه‌های آموزشی مدون: سازمان باید بر اساس نیازسنجی دقیق، برنامه‌های آموزشی منظم و هدفمند برای ارتقاء دانش و مهارت‌های کارکنان در تمامی سطوح برگزار کند. این آموزش‌ها می‌تواند شامل مهارت‌های فنی، مدیریتی، ارتباطی و تکنولوژی‌های جدید باشد.

«**مسیرهای شغلی مشخص**: تدوین مسیرهای شغلی روشن برای کارکنان، که نشان‌دهنده فرصت‌های ارتقاء و رشد در سازمان است، حس امنیت و انگیزه را افزایش می‌دهد.

«**آموزش‌های ضمن خدمت**: ارائه فرصت‌های یادگیری مستمر و آموزش‌های ضمن خدمت، به کارکنان کمک می‌کند تا دانش خود را به‌روز نگه دارند و احساس کنند که سازمان برای رشد و پیشرفت آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند.

«**حمایت از دوره‌های تخصصی و عالی**: تشویق و حمایت (مالی یا اداری) از کارکنانی که تمایل به ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر یا گذراندن دوره‌های تخصصی دارند، سرمایه‌گذاری بلندمدت بر روی سرمایه انسانی است.

۴. شناسایی و پاداش به عملکرد برتر:

«**سیستم‌های تشویقی متنوع**: علاوه بر پاداش‌های مالی، باید از انواع دیگر تقدیر و تشکر مانند تقدیرنامه‌های کتبی، لوح‌های سپاس، معرفی به عنوان "کارمند نمونه" و یا ارائه فرصت‌های ویژه (مانند شرکت در کنفرانس‌ها) استفاده کرد.

«**ارتباط مستقیم پاداش با عملکرد**: باید اطمینان حاصل شود که پاداش‌ها و تقدیرها به صورت عادلانه و بر اساس شایستگی و عملکرد واقعی کارکنان ارائه می‌شوند.

«**ایجاد فرصت‌های دیده شدن**: برگزاری مراسم و رویدادهایی که در آن از کارکنان برتر تقدیر می‌شود، نه تنها انگیزه فرد دریافت‌کننده، بلکه انگیزه سایر کارکنان را نیز افزایش می‌دهد.

«**شفافیت در معیارهای پاداش**: کارکنان باید از معیارهایی که بر اساس آن‌ها انتخاب می‌شوند آگاه باشند تا احساس تبعیض نکنند.

-با توجه به تایید فرضیه سوم مبنی بر تاثیر رضایت شغلی بر بهره‌وری منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که:

۱. بهبود شرایط کاری و محیط فیزیکی:

«**استانداردسازی فضاهای کاری**: اطمینان از وجود نور کافی، تهویه مناسب، دمای متعادل، صندلی‌های ارگونومیک و فضای کافی برای هر کارمند.

«**تجهیزات لازم**: فراهم کردن ابزارها و تجهیزات اداری و آموزشی مورد نیاز (مانند کامپیوترهای به‌روز، پرینتر، لوازم تحریر) و اطمینان از سالم بودن آن‌ها.

«**محیط پاکیزه و منظم**: حفظ پاکیزگی و نظم در محیط کار، شامل کلاس‌های درس، دفاتر اداری و سایر فضاهای مشترک.

«**فراهم کردن امکانات رفاهی**: ایجاد یا بهبود امکاناتی مانند نمازخانه، سرویس‌های بهداشتی مناسب، محل استراحت و صرف غذا، و حتی در صورت امکان، فضاهای سبز یا اتاق بازی.

۲. ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقاء شغلی:

«**طراحی مسیرهای شغلی**: ترسیم مسیرهای شغلی شفاف از مشاغل پایه تا سطوح مدیریتی و تخصصی، همراه با شرایط و معیارهای لازم برای هر مرحله.

«**سیستم مدیریت استعداد**: شناسایی کارکنان مستعد و توانمند و سرمایه‌گذاری بر روی توسعه آن‌ها از طریق آموزش‌های تخصصی، پروژه‌های چالش‌برانگیز و فرصت‌های رهبری.

«**توسعه مهارت‌های رهبری**: ارائه آموزش‌های مرتبط با مهارت‌های مدیریتی و رهبری به کارکنانی که پتانسیل تصدی سمت‌های مدیریتی را دارند.

«**انتقال دانش و تجربه‌ها**: ایجاد سازوکارهایی برای انتقال دانش و تجربه‌های کارکنان ارشد و بازنشسته به کارکنان جوان‌تر، که هم به رشد شغلی جوانان کمک می‌کند و هم از دانش سازمانی محافظت می‌نماید.

۳. به رسمیت شناختن و قدردانی از زحمات:

«**برنامه‌های تقدیر و تشویق**: ایجاد سیستم‌های مدون برای قدردانی از کارکنانی که عملکرد برجسته‌ای دارند، در پروژه‌های خاص موفق بوده‌اند، یا ایده‌های نوآورانه ارائه کرده‌اند.

«**تقدیرهای غیرمادی**: استفاده از ابزارهایی مانند تقدیر شفاهی در جلسات، ارسال پیام‌های تشکر، یا اعطای گواهی نامه‌های تقدیر.

«**تقدیرهای مادی**: ارائه پاداش‌های نقدی، بن‌های خرید، یا افزایش حقوق به صورت موردی یا دوره‌ای بر اساس عملکرد.

«**بازخورد مثبت و سازنده**: مدیران باید به طور منظم و در زمان مناسب، بازخوردهای مثبت خود را در مورد عملکرد کارکنان به آن‌ها اعلام کنند.

۴. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها:

«**کمیته‌های تخصصی**: تشکیل کمیته‌هایی با حضور نمایندگان کارکنان برای بررسی مسائل خاص، ارائه راهکار و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با بهبود فرایندها.

«**نظام پیشنهادها**: راه‌اندازی و فعال‌سازی نظام پیشنهادها، به کارکنان اجازه می‌دهد تا ایده‌های خود را برای بهبود کارایی و حل مشکلات ارائه دهند و از نتایج مثبت آن بهره‌مند شوند.

«**جلسات طوفان فکری (Brainstorming)**: برگزاری جلساتی که در آن از کارکنان خواسته می‌شود تا نظرات و ایده‌های خود را برای حل مشکلات یا بهبود روش‌ها بیان کنند.

«**تفویض اختیار**: اعطای اختیارات لازم به کارکنان در چارچوب وظایفشان، به آن‌ها حس استقلال و مسئولیت‌پذیری بیشتری می‌دهد.

۵. ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی (Work-Life Balance):

«**ساعت کاری انعطاف‌پذیر**: در صورت امکان و بدون اخلال در ارائه خدمات، بررسی امکان ارائه ساعات کاری منعطف یا دورکاری برای برخی مشاغل.

«**مدیریت بار کاری**: اطمینان از اینکه بار کاری کارکنان به صورت عادلانه توزیع شده و فشار کاری بیش از حد و غیرمنطقی وجود ندارد.

«**تشویق به استفاده از مرخصی**: مدیران باید کارکنان را به استفاده از مرخصی‌های استحقاقی و جلوگیری از انباشت آن‌ها تشویق کنند تا از فرسودگی شغلی جلوگیری شود.

«**حمایت از خانواده**: ارائه تسهیلاتی مانند مرخصی زایمان و والدین، و یا حمایت از کارکنانی که مسئولیت مراقبت از اعضای خانواده را بر عهده دارند.

۶. پرداخت حقوق و مزایای عادلانه و رقابتی:

«بازنگری دوره‌ای حقوق: انجام بازنگری‌های منظم در میزان حقوق و مزایا، با توجه به تورم، افزایش هزینه‌های زندگی و نرخ حقوق در سایر سازمان‌های مشابه.

«سیستم پرداخت مبتنی بر عملکرد: طراحی سیستمی که در آن بخشی از پرداخت‌ها (مانند پاداش بهره‌وری) مستقیماً به عملکرد فردی و سازمانی گره خورده باشد.

«شفافیت در پرداخت‌ها: توضیح روشن و شفاف در مورد نحوه محاسبه حقوق، مزایا، کسورات و سایر موارد مربوط به پرداختی‌ها.

«ارزیابی نیازهای معیشتی: در نظر گرفتن نیازهای معیشتی کارکنان و تلاش برای تأمین حداقلی از رفاه و امنیت مالی برای آن‌ها.

۲-۸-پیشنهادهای آتی

- در تحقیقات آتی می‌توان ابعاد رضایت شغلی (رضایت درونی و بیرونی) را به عنوان فرضیه در نظر گرفت.
- محققان آینده می‌توانند تأثیر رضایت شغلی را در برابر متغیرهای نگرشی کاری متنوع تر، مانند تلاش کاری و عملکرد وظیفه، آزمایش کنند.

- محققان آینده می‌توانند این تحقیق را در جامعه آماری متفاوت و بزرگتری انجام دهند.

۹-منابع

- بنار، علی، ۱۴۰۱، مطالعه و بررسی میزان ارتقاء بهره‌وری مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی و تاثیرگذار رضایت شغلی، سومین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و مطالعات فرهنگی اجتماعی، تهران
- ریحانی، علی و شیرازی، علی و ملک زاده، غلامرضا، ۱۴۰۰، بررسی نقش میانجیگر رضایت شغلی در ارتباط با ادراک کارکنان از اقدامات مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان شعب درجه ۱ بانک ملی در شهر مشهد)، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
- سرگزی، علیرضا، ۱۴۰۳، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی: تاثیر انگیزه‌های غیرمالی بر افزایش بهره‌وری، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، بازرگانی، اقتصاد و حسابداری
- طاهری فرد، منیره و عسکری، احمد، ۱۴۰۳، بررسی تاثیر امنیت شغلی بر بهداشت روانی با نقش میانجی رشد حرفه‌ای منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش گله‌دار، بیستمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی
- کشمیری، عباس، ۱۴۰۳، مطالعه و بررسی میزان بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان با نقش میانجی و تاثیرگذار مدیریت بهینه منابع انسانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، پنجمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?. *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103-110.

- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., & Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Baharin, R., Syah Aji, R. H., Yussof, I., & Mohd Saukani, N. (2020). Impact of human resource investment on labor productivity in Indonesia. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 13(1), 139-164.
- Bargavi, N., Roy, A., Kumar, V., Shrivastava, G., Varma, R. A., & Shrivastava, A. (2023). An Empirical Study On Employee Turnover And Job Satisfaction In Human Resource Management Practices. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 399, p. 07001). EDP Sciences.
- Beatrix, G. (2022). Literature review enterprise information system user satisfaction: data quality analysis, information quality, and service quality. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 593-600.
- Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), 106-113.
- Ghaderi, Z., Tabatabaei, F., Khoshkam, M., & Shahabi Sorman Abadi, R. (2023). Exploring the role of perceived organizational justice and organizational commitment as predictors of job satisfaction among employees in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 24(3), 415-444.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Ali, M., & Pereira, V. (2022). Career satisfaction in the public sector: Implications for a more sustainable and socially responsible human resource management. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 844-863.
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability*, 15(7), 5993.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti international journal of management science*, 3(4), 762-772.