

بررسی میزان رضایت شغلی در کارکنان

سیده فاطمه موسوی (نویسنده مسئول)

۱. دبیر اداره آموزش و پرورش خرامه- فوق لیسانس دانشگاه آزاد اسلامی لامرد ، گروه علوم تربیتی، ایران
faramarzii1401@gmail.com

چکیده

سابقه و هدف: محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگونی تعریف کرده‌اند. گروهی رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است.

مواد و روشها: مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی است و پس از بررسی مفاهیم با ارائه نتایج به پیشنهادات کاربردی پرداخته شده است. روش تحقیق حاضر توصیفی و روش گردآوری اطلاعات آن، کتابخانه ای است. بدین صورت که از منابع کتابخانه ای نظیر: کتاب، مقاله، منابع خارجی و ... و آموخته های محقق استفاده شده است.

یافته ها: از نظر این پژوهش امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارآیی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است.

نتیجه گیری: از مباحث ایراد شده نتیجه گرفته می شود که نیروی انسانی ، مهم ترین وارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، کلیه کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطوح مختلف شغلی دربرمی گیرد و اشتغال از جمله مسائلی است که همیشه، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد معیشتی انسانها مربوط می شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی ، آموزش و پرورش ، نیروی انسانی ، توسعه ، کارآیی.

مقدمه

نیروی انسانی متعهد در سازمان، با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع، می‌تواند زیان‌های مادی را بزودی جبران و تأمین کند، درواقع، همواره برای سازمان ارزش افزوده، ثروت و فایده ایجاد می‌کند و بر سرمایه‌های مادی سازمان می‌افزاید [۱]. نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه‌ای که صرف تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان فایده و ارزش به وجود می‌آورد. برعکس، نیروی انسانی ناراضی، غیرمتعهد، غیرکارآمد و ناآگاه، ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر مشکلات و زیان‌های سازمان می‌افزاید [۲]. از این رو شناخت عوامل موثر بر رضایت کارکنان سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و در این زمینه مطالعات بسیار از طرف پژوهشگران حوزه مدیریت و منابع انسانی انجام گرفته است و نظریه‌های مختلفی در این باره طرح شده است [۳]. به نظر می‌رسد که مدیران سازمان‌ها باید با آگاهی از این نظریه‌ها و بکارگیری مناسب و اقتضایی آنها، در این موارد از ریزش بی‌دلیل سرمایه‌های سازمان جلوگیری نموده و از زیان‌های حاصله جلوگیری نمایند. [۴]

روش پژوهش

روش پژوهش در این مطالعه از نظر ماهیت، کیفی (مکی و گاس^۱ ۱۲۰۰۵) و از نقطه نظر، شیوه‌ی گردآوری اطلاعات، از نوع کتابخانه‌ای-اسنادی (خلیل شورینی، ۱۳۹۲) است. روند انجام پژوهش نخست با مراجعه به منابع معتبر و مرتبط داخلی و خارجی در زمینه‌ی موضوع پژوهش انجام گرفت. پس از آن، ضمن بررسی محورهای اساسی، کلیدواژه‌ها و مفاهیم بنیادی آن گزیده شدند؛ و در ادامه به جایگاه و ارتباط مفاهیم پرداخته شد. این روش تحقیق از نوع تحقیق نظری است که با روش تحلیل محتوا و با رویکرد کیفی انجام گرفته است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، فیشهای برداشت شده از کتب گوناگون و از طریق مطالعه کتابخانه‌ای بوده است. قلمرو تحقیق، کلیه منابع اصلی و دست اول و همچنین منابعی بوده است که دیگران به صورت نقد در خصوص آنها تدوین نموده و به زبان‌های انگلیسی و فارسی بوده است. در این مورد محقق به سراغ منابع اولیه و کتاب‌ها، آثار و نوشته‌های دست اولی که به طور مستقیم و غیر مستقیم به موضوع اشاره نموده رفته است. بر اساس تحلیل منابع، یافته‌های پژوهش را ارائه داده است و در نهایت این یافته‌ها را مورد بحث قرار داده است. شیوه انتخاب منابع که مبنا تحلیل قرار گرفته است، عمدتاً اصالت منبع، موثق بودن و مرجعیت نویسندگان یا نویسندگان بوده است. همچنین قابلیت دسترسی به منابع نیز وجهه نظر قرار گرفته است. روش تحقیق به منظور وصول به اهداف، روش توصیفی - تحلیلی است که در آن ضمن توصیف اطلاعات جمع‌آوری شده، اطلاعات نیز مورد تحلیل قرار گرفته است. گردآوری اطلاعات با روش کتابخانه‌ای صورت گرفته است. در این روش اطلاعاتی گردآوری می‌شود که به لحاظ ماهیت کیفی اند و در کتابخانه نگهداری می‌شوند. منابع کتابخانه‌ای مورد استفاده عبارتند از کتاب، مقاله و دیگر آثار مکتوب اعم از کاغذی و الکترونیکی و بخشی از گردآوری اطلاعات در روش مذکور از طریق فیش نویسی صورت گرفته است. در شیوه پردازش اطلاعات عمدتاً از استنتاج یا استدلال استفاده شده است. برای سازماندهی هرچه بهتر تحقیق بر اساس سوالات اصلی و فرعی، ابتدا مفهوم شناسی موضوع و سپس تحلیل محتوا مورد بحث قرار می‌گیرد و در پایان به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری بحث می‌پردازیم.

مبانی نظری

تعریف رضایت شغلی

محققان رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. [۵] در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی‌آید [۶]. هاپاک استاد تعلیم و تربیت دانشگاه نیویورک، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می‌داند و این مفهوم را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط می‌کند و تأکید می‌کند تنها یک عامل موجب رضایت شغل نمی‌شود،

¹ Mackey and Gass

بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد [۷]. گروهی دیگر از محققان عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های آن را به عنوان عوامل احساس رضایت از شغل نام می برند. [۸] نظریه سلسله مراتب نیاز مازلو: مازلو معتقد است که آدمی به طور مداوم و پیوسته در حال برانگیختگی است و فقط برای مدت کوتاهی می تواند به ارضای کامل نیازها برسد وقتی یک نیاز ارضا شد، نیاز دیگری جای آن را می گیرد و می توان نیازها را به صورت سلسله مراتب و به ترتیب تقدم و تأخر و مانند یک هرم نشان داد [۹] فیشر^۲ و هانا^۳ رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، آواز کار خودمذمت می نماید و درصدد تغییر آن برمی آید [۱۰] به نظر هاپاک^۴ «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که شاعر در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد [۱۱].

نظریه هرزبرگ^۵

این نظریه با نام های «نظریه انگیزشی - بهداشتی» و «نظریه دو عاملی هرزبرگ» نیز معروف است [۱۲]. او به نوع نیاز - یعنی نیازهای بدنی و نیازهای روانی - اشاره می کند. به ادعای هرزبرگ، این دو نوع نیاز بر طبق دو اصل متفاوت عمل می کنند: نیازهای بدنی در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می کنند. عواملی که این نیازها را بی اثر می کند - که هرزبرگ آن ها را «عوامل بهداشتی» می نامد - می تواند ناراحتی را کاهش دهد یا از آن دوری کند، اما نمی تواند موجب خشنودی شود [۱۳]. از سوی دیگر، نیازهای روان شناختی، مشتاق رشد، دانش، پیشرفت، خلاقیت و فریدیت است و بر اساس اصل لذت عمل می کند. ارضا کننده های آن - که «برانگیزاننده» خواننده می شود - می تواند موجب خشنودی گردد، ولی فقدان آن نمی تواند موجبات عدم لذت یا ناراحتی را فراهم آورد [۱۴]. هرزبرگ رضامندی و ناراضامندی را مستقل از یکدیگر تلقی می کند. هر یک مستقل از دیگری می توانند به درجاتی وجود داشته یا نداشته باشند؛ یعنی امکان دارد به طور همزمان در رابطه با جنبه های گوناگون یک شغل واحدا رضاکننده باشند یا نباشند [۱۵]. هرزبرگ و می یرز معتقدند که رضایت بالا، عملکرد بالا را به دنبال می آورد. از این رو، برای ایجاد آن باید به اقداماتی از قبیل توسعه شغلی، غنای شغلی، چرخش شغلی و مانند آن متوسل شد [۱۶]. هرزبرگ در مطالعات خود، متوجه شد که می توان عوامل رضایت از شغل و عوامل ناراضایتی را جداگانه مورد بررسی قرار داد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می شود «عوامل انگیزش» نامید و عواملی را که موجبات ناراضایتی کارکنان را فراهم می آورد «عوامل ابقا» یا «عوامل بهداشت» نام گذاری کرد [۱۷]. به نظر هرزبرگ، واحدهای صنعتی و خدماتی در صورتی موفق می شوند افراد را به خوبی جذب کنند و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً، کاری به آن ها عرضه کنند که رضایتشان را جلب کند. ثانیاً، کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم (نیاز به رشد و شکوفایی شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد) در نظر بگیرند، یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و کارمند و شناخت استعدادهای وی باعث علاقه به کار - بر اساس طبیعت آن - و احساس مسؤولیت هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می شود و امکانات شغلی و حرفه ای و پرداخت دست مزد برابر با کوشش های فرد را فراهم می سازد [۱۸]. هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر این گونه نیازهای افراد ارضا گردد گفته می شود که از کار خود رضایت دارند. و اگر ارضا نشوند، در رابطه با سازمان و کارشان اظهار ناراضایتی می کنند. سازمان می تواند با ارضای این قبیل نیازها، ناراضایتی آن ها را کاهش دهد و حتی از میان بردارد [۱۹].

² V.E.Fisher

³ J.V.Hanna

⁴ R.Hoppock

⁵ F. Herzberg

پیامدهای رضایت شغلی

رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد [۲۰]. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد. [۲۱] به نظر می‌رسد که افت تحصیلی شدید دانش‌آموزان دوره راهنمایی کشور می‌تواند یکی از پیامدهای مرتبط با عدم رضایت شغلی معلمان این دوره تلقی شود [۲۲]. به اعتقاد صاحب‌نظران رضایت از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود کارایی و عملکرد مؤثر است. [۲۳] شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می‌گذارد. عدم رضایت شغلی می‌تواند، علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوءهاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد [۲۴]. به طور جدی‌تر این نارضایتی می‌تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشار خون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکت‌های مغزی و حمله قلبی گردد [۲۵]. همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون، اضطراب، افسردگی، تنش، روابط فردی آسیب دیده، خشم از موضوعات کم اهمیت، حساسیت‌های آزاردهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم‌گیری و عدم تمرکز حواس گردد. [۲۶]

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی :

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها را می‌تواند در چهار گروه طبقه بندی نمود.

الف - سازمان

ب - محیط

ج - ماهیت کار

د - عوامل فردی [۲۷]

سازمان : بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از:

الف- حقوق و دستمزد

مطالعات "لاک" نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد [۲۸]

ب- ترفیعات

ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری است. به علت اینکه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد، بویژه در سطوح عالی تر، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می‌گردد [۲۹].

ج- خط مشی های سازمانی

ساختار دیوانسالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی های سازمانی نیز در رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. خط مشی های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می‌شود [۳۰]

محیط : عوامل محیطی که شامل موارد زیر است :

الف- سبک سرپرستی

هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است.

ب- گروه کاری

اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگتر باشد رضایت شغلی نیز کاهش می‌یابد. زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف تر شده و احساس همبستگی کم رنگ تر و نهایتاً

شناخت تمامی افراد مشکل می شود. همچنین گروه کاری بعنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی - احساسی و روحیه ای برای کارکنان محسوب می شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگیهای اجتماعی مشابهی، نگرشها و باورهای مشابه، باشند، جوی را بوجود می آورند که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می گردد [۳۱].

ج- هر چه شرایط کاری مطلوب تر باشد باعث رضایت شغلی می شود، چراکه در شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می شود [۳۲].
ماهیت کار:

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است، یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. هر چه این عوامل وسیعتر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری، تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط موثرتر است. تنوع وسیع باعث ابهام و استرس می شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می گردد. ابهام در نقش و تضاد در نقش همواره از سوی کارکنان مورد اجتناب قرار گرفته است. زیرا اگر کارکنان کاری که انجام می دهند و انتظاری که از آنها می رود را نشانند، موجبات ناخشنودی آنها فراهم می گردد [۳۳].

عوامل فردی:

در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که بطور کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره بدنبال بهانه ای می گردند تا به گله و شکایت پردازند. سن، ارشدیت و سابقه، تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند [۴]. همچنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می شود. بعلاوه می توان اینطور نتیجه گرفت افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت [۱۲].

اندازه گیری رضایت شغلی :

رضایت شغلی نگرشی است که افراد درباره شغل خود دارند که نشأت گرفته از ادراک افراد از شغل شان است. تعداد زیادی از سازمانها برای تعیین سطوح رضایت شغلی افراد از نگرش سنجی استفاده می کنند. یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل است [۲۵]. رضایت شغلی ناشی از جنبه های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری مانند سبک سرپرستان، خط مشی ها و رویه ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است [۱۴]. در مدل (JDI) پنج عامل عمده بعنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح می شوند که عبارتند از:

پرداخت : میزان حقوق دریافتی و رعایت انصاف و برابری در پرداخت.

شغل : حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.

فرصتهای ارتقاء : قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت.

سرپرست : توانایی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.

همکاران : حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند [۲۸].

بحث و نتیجه گیری

از مباحث فوق نتیجه گرفته می شود که در مدیریت منابع انسانی یک سازمان، اطلاع از نوع بینش کارکنان به عوامل دخیل در رضایت شغلی ایشان، برای مدیران نقش یک ابزار عارضه یاب را ایفا می کند. اگر عارضه های شغلی کسانی که در عمل چرخ سازمان ما را به حرکت در می آورند، را بدانیم و آنها را تا حد امکان کاهش دهیم، می توانیم کارکنان توانمندتر و

وفادارتری داشته و در نتیجه **توان عملیاتی** سازمان را بالا ببریم. چرا که بر اساس یافته های علمی، رضایت شغلی آثار مثبتی در برخی از پارامترهای **منابع انسانی** مانند **سلامت کارکنان** داشته و این پارامترها می توانند به عنوان یک عامل توانمندساز در **بهبود عملکرد کارکنان** ما ایفای نقش کنند. گاهی اوقات تصور می شود که کارکنان تنها به مبلغی که در پایان ماه به عنوان حقوق دریافت می کنند، فکر کرده و اگر آن را ارتقا یا کاهش دهیم رضایت شغلی آنها بالا و پایین رفته و در نتیجه این تصور، برخی مدیران سازمانها که حقوق های بالایی پرداخت می کنند، از **عدم رضایتمندی کارکنان** خود شگفت زده می شوند. علت آن است که ما نمی دانیم که واقعا در ذهن کارکنان ما چه می گذرد و آنها زمانی که برای ما کار می کنند، به چه چیزهای دیگری به جز پول فکر می کنند و چه چالش های دیگری پیش رو دارند.

این مطالعه نشان داد، اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان ها، دولت ها و ملت ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بُعد اقتصادی - معیشتی انسان ها مربوط می شود، ولی با بُعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. رضایت شغلی حوزه ای است که در آن دیدگاه های روان شناختی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته اند. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می دهند.

منابع و مأخذ

۱. آبراهام. ک. کورمن. (۱۳۸۴). روان شناسی صنعتی و سازمانی، (ترجمه ی حسین شکرکن، ۱۹۳۳)، انتشارات رشد.
۲. احمدیان، فاطمه. (۱۳۸۴). رابطه شیوه های فرزند پروری با خودکارآمدی و سلامت روانی دانش آموزان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۳. اصغری، آرزو. (۱۳۸۵). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی در دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی
۴. بیک لیک، سودابه. (۱۳۸۵). بررسی میزان رضایت شغلی زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان، پایان نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
۵. پاداشی، سجاد. (۱۳۸۸). رابطه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ساوه.
۶. پایدار، زهرا. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت آموزشی با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. اداره کل آموزش و پرورش استان قم، کارشناسی تحقیقات.
۷. پنتریچ، پال آر و شانک، دیل. اچ. (۱۳۸۶). انگیزش در تعلیم و تربیت نظریه های، تحقیقات و راهکارها. ترجمه مهرناز شهرآرایی. (۲۰۰۲). تهران: انتشارات علم.
۸. حسینی نسب، سید داوود - مهناز حویانی. (۱۳۸۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و تربیتی. سال اول - شماره ۱
۹. ذبیحی حصاری، نرجس خاتون. (۱۳۸۴). رابطه باورهای خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
۱۰. ریو، جان مارشال. (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان (ترجمه یحیی سید محمدی). تهران، نشر ویرایش.
۱۱. زارعی، حیدر علی. (۱۳۸۱)، بررسی رابطه منبع کنترل با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۱۲. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۸). روانشناسی کار، کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، موسسه نشر ویرایش
۱۳. سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۲). مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نشر نگاه دانش
۱۴. سیف، علی اکبر. (۱۳۸۷). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: دوران

۱۶. صلب صیادی، لایلا. (۱۳۸۸). رابطه بین ویژگی های شخصیتی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهر بناب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۱۷. عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۵). نقش خودکارآمدی در توانمند سازی کارکنان. ماهنامه علمی، آموزش مدیریت. (تدبیر ۱۸۶)، سال ۱۷، شماره ۱۶۸.
۱۸. عزیز، محسن. (۱۳۷۹). نظریه انگیزش - نگهداری (دو عاملی) هرز برگ.
۱۹. علیشاهی بجستانی، مجید. (۱۳۷۶). بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مرد آموزش و پرورش منطقه بجستان و عوامل مؤثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۲۰. قهرمانی عرصه دوگاه، اسفندیار. (۱۳۸۱). بررسی رضایت شغلی معلمان ابتدایی و تأثیر آن بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهرستان خلخال و کوثر، پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی استان اردبیل.
۲۱. لورای، برک. (۱۳۸۳). روانشناسی رشد: از نوجوانی تا پایان زندگی. مترجم: یحیی سید محمدی. (۲۰۰۱)، جلد دوم، تهران: انتشارات ارسباران
۲۲. نریمانی، محمد و همکاران. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه های اردبیل. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره هفتم، شماره اول
۲۳. نعمتی، ناصر. (۱۳۷۷). مقایسه کارایی و رضایت شغلی آموزگاران دارای مدرک کاردانی و کارشناسی آموزش ضمن خدمت با سایر آموزگاران در شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی.
۲۴. نوری، مسعود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی کیفیت آموزشی معلمان ابتدایی با خودکارآمدی آنان در درس علوم تجربی با تاکید بر روش فلندرز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانشکده علوم تربیتی.
۲۵. ویکتور پلیکس. (۱۳۷۳). توانایی های خود را بشناسید. ترجمه محمد تقی فرامرزی. (۱۹۸۷). چاپ دیبا.
۲۶. هرگنهان، بی. آروالسون، متیو، آج. (۱۳۸۶). نظریه های یادگیری. ترجمه ی علی اکبر، سیف. تهران: انتشارات دوران.
27. Bandura , Albert. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W. H. Freeman
28. Bandura , Albert. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. **Hand book of principles of organization behavior**: oxford : uk : Blach well. Pp. 120 – 129
29. Bishay, a. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: a study employing the experience sampling method. **J. Undergrad. Sci.** 3: 147-154.
30. Denobil, J,J & Mc Cormick. J. (2002). **Biographical differences and job satisfaction of catholic primary school staff**.
31. Klecker, b. Loadman, w. E. (1997). **Exploring teachers job satisfaction a cross years of teaching experience**. Unpublished manuscript. Ohio state university.
32. Manual J. De la torro-cruz. Pedrof. Casanova arias. (2007). Comparative analysis of expectancies of efficacy in in-service. And prospective teacher, **teaching and teacher education**, 23
33. Xin, m. Macmillan, R. (1999). Influence of work place conditions of teacher job satisfaction. **Journal of educational research** 93 (1) 39-46