



### بررسی علل و عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان ناحیه دو شهر ارومیه

فرشید رستم زاده

(دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی) مدرس دانشگاه فرهنگیان شهر ارومیه

[rostamzadehfarshid@yahoo.com](mailto:rostamzadehfarshid@yahoo.com)

سعادت شوکتی

دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی

[Saadat1157@gmail.com](mailto:Saadat1157@gmail.com)

اکبر عبدالله اوشاکی

کارشناس ارشد مدیریت راهبردی در سازمانهای ورزشی

[akbaroshagi7048@gmail.com](mailto:akbaroshagi7048@gmail.com)

صبا اسدی

کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

[saba.a.asadi@gmail.com](mailto:saba.a.asadi@gmail.com)

1

#### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی علل و عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان ناحیه دو شهر ارومیه است این موضوع با جامعه آماری ۱۶۰۰ نفر معلمان شهر ارومیه که به تفکیک جنسیت ۳۴۲ نفر معلم آقا و ۱۲۵۸ نفر معلم خانم بررسی شد و در این بررسی از تحقیق میدانی (field study) و همچنین از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع آوری اطلاعات استفاده شده است و واحد آماری و تحلیل ما را معلمان ناحیه دو تشکیل میدهد. برای سنجش این موضوع فرضیه های و با توجه به چهارچوب تئوری، پیشینه تحقیق و مدل تحلیل تحقیق کرده که عبارت انداز: سن، جنس، وضع تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، تشویق و قدردانی، امکانات و تسهیلات رفاهی، مشارکت در تصمیم گیریها، حقوق و مزایای رضایت و مدیریت، روابط حسنه با همکاران و ارتباط همه متغیرهای فوق با میزان رضایت به آزمون گذاشته شد و فرضیه های بین سن و حقوق دریافتی با میزان رضایت رابطه معنی داری وجود دارد تایید شدند. شیوه های تجزیه و تحلیل به دو صورت شکل گرفته است: ۱- به صورت توصیفی که شامل فراوانی مطلق و درصد های آن ۲- به صورت استنباطی: شامل آزمون های  $r$ ،  $t$ ،  $test$  پییرسون و آنالیز واریانس، و در پایان نیز منابع و پیوست ها آورده شده است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، معلمان، شهر ارومیه.

### مقدمه

گسترش روزافزون سازمان های اجتماعی از مشخصات جوامع انسانی به شمار می رود و در این گسترش یا توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی، خلقیات و نیازهای هر جامعه، سازمانهایی به وجود می آیند و با سازمان های موجود به سوی توسعه و تکامل پای می گذارد. هدف هر سازمان با توجه به عوامل تشکیل دهنده آن ترکیبی از انسانها در عصر ما تکنولوژی نقش حساس و جایگزین در خدمات سازمانی بر عهده دارد هنوز هم انسان اولین عامل تشکیل دهنده یک سازمان اجتماعی و ایفا کننده نقش اساسی در انجام هدف های مورد نظر است و به همین علت است که همیشه و همه جا افراد گوناگون از بخشهای مختلف اجتماع را مشاهده می کنیم که با تحصیلات، تجارب و تخصصها، نیازها و خواسته های و استعدادها و شخصیت های گوناگون قید هم آمده و در انجام مقاصد سازمانی به کار گفته می شدند اما در این بین نیازهای اجتماعی و شرایط محیطی چیزی نیست که پیوسته ساکن و یکنواخت باشد بلکه مداوم در حال تغییر و تحول می باشند و سازمانها به عوان عنصری از عناصر اجتماع باید خود را با این تغییر و تحولات تطبیق دهند و با به اقتضاء امر خود دچار تغییر و دگرگونی شوند.

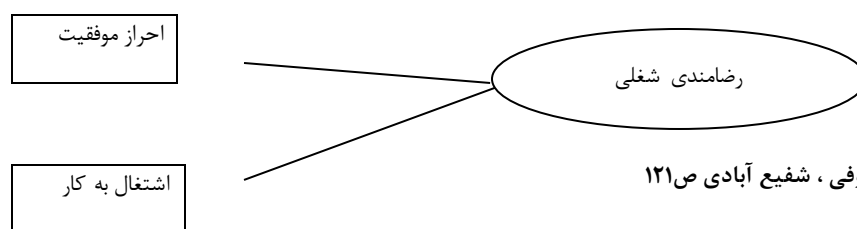
### بیان مسئله

سازمان های امروزی که در آنها روابط بوروکراتیک حاکم است اصولاً از قواعدی پیروی می کنند که باید کارکنان و مستخدمین این ارگانها تحت هر شرایطی این اصول مدرن را قبول کرده و برای نشان دادن حسن نیت و عمل خودشان و یا تقلیل دخالت روابط خود این امر را دنبال می کنند آنچه که در مورد کارکنان یک اداره بیشتر جلوه می کند رضامندی شغلی آنان از شغلی است که هر یک از کارکنان با توجه به وظیفه ای که به آنها محول شده انجام می دهد، بنابراین اگر بتوانیم ریشه های اصلی نارضایتی شغلی کارکنان را پیدا کنیم و راه حل های مناسب برای رفع آن ارائه دهیم، توانسته ایم اصلی ترین مشکل این ارگان را حل نماییم. رضایت شغلی که در گذشته عمدتاً از مطلوب بودن منافع مادی حاصل می گردد در طی قرن های اخیر به طور روز افزون تغییر شکل داده و عواملی چون تناسب کار، علاقه به کار، پرستیژ، افتخار حاصل از کار، توانایی، کنترل حجم، ظرفیت و گردشکار به آن افزون شده است. (اسماعیل پور، ۱۳۹۶)

### پیشینه تحقیق

تئوری رضایت شغلی بروفی (brophy): بروفی در سال ۱۳۵۹ نظریه های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم بندی کرده است

- الف) نظریه نیازها: در این نظریه میزان رضایت شغلی فرد به دو عامل بستگی دارد:
- الف) چه مقدار از نیازها به چه میزان از طریق کار و احراز موفقیت مورد تامین می گردد.
  - ب) چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تامین شده باقی می ماند، نتیجه ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می شود میزان رضامندی شغلی فرد را تامین می کند.



جدول شماره ۱ از تئوری بروفی، شفیع آبادی ص ۱۲۱



ب) نظریه انتظارات: انتظارات هر کس در یقین نوع و میزان رضامندی شغلی موثرند. اگر انتظارات فرد از شغل خود خیلی زیاد باشد در این حالت رضامندی شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر حاصل می گردد به عنوان مثال اگر فردی به درصدی از شغلش راضی باشد یا راضی شود که بتواند به تمام انتظارات مورد نظر خود از طریق اشتغال جامعه عمل ببوشاند مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضامندی شغلی نائل خواهد آمد.



جدول شماره ۲ از تئوری انتظار برو

ج) نظریه نقش: در این نظریه به دو جنبه روانی و اجتماعی توجه می شود جنبه اجتماعی تاثیر عوامل نظیر سازمانی و شرایط محیط اشتغال در رضامندی شغلی را شامل می شود این عوامل تمام شرایط بیرونی رضامندی شغلی را شامل می شود. جنبه روانی شامل انتظار توقعات فرد می شود به عبارت دیگر احساس فرد از موفقیت شغلی و فعالیتش در انجام مسئولیت های محوله و ایفای نقش به عنوان عضوی از اعضای میزان رضامندی شغلی فرد را مشخص می کند. رضامندی کلی نتیجه ای است که فرد از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی عایدش می گردد.

3



### اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی علل و عوامل موثر بر رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه.

### اهداف جزئی:

- ۱- بررسی رابطه بین سن و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه.
- ۲- بررسی رابطه بین جنس و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه
- ۳- بررسی رابطه بین وضعیت تاهل و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه
- ۴- بررسی رابطه بین وضعیت استخدامی و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه
- ۵- بررسی رابطه بین میزان تحصیلات و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه
- ۶- بررسی رابطه بین سابقه خدمت و رضامندی شغلی معلمان ناحیه دو شهرستان ارومیه



### فرضیات تحقیق:

- ۱- بین سن و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .
- ۲- بین جنس و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .
- ۳- بین وضعیت تاهل و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .
- ۴- بین وضعیت استخدامی و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .
- ۵- بین میزان تحصیلات و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .
- ۶- بین سابقه خدمت و رضامندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد .

### ویژگی های روانی :

- ۱- بین میزان رضامندی و میزان بر آورده شدن انتظارات معلمان در مورد تشویق و قدردانی از زحمات آنها رابطه وجود دارد .

### عوامل سازمانی :

- ۱- بین میزان رضایتمندی معلمان و میزان بر آورده شدن انتظارات آنها در مورد تسهیلات و امکانات رفاهی رابطه معنی داری وجود دارد .
- ۲- بین میزان رضایتمندی و میزان رضایت آنها از مدیریت مدارس رابطه وجود دارد .

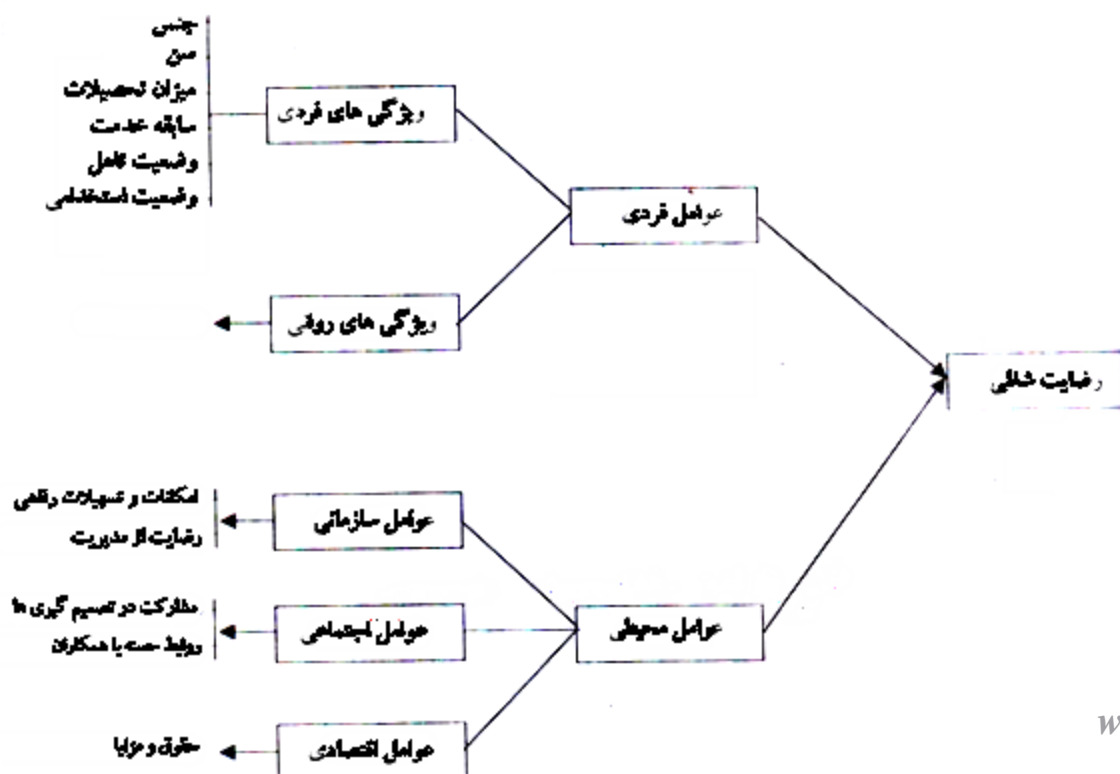
### عوامل اجتماعی :

- ۱- بین میزان رضایتمندی و نگرش آنها در مورد میزان جلب همکاری و مشورت آنها در تصمیم گیری های مدارس رابطه معنی داری وجود دارد .

### عوامل اقتصادی

- بین حقوق و مزایای دریافتی معلمان و رضامندی شغلی شان رابطه معنی داری وجود دارد .

### مدل تحلیل تحقیق





جامعه آماری و حجم نمونه: جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ناحیه دو شهر ارومیه به تعداد ۱۶۰۰ نفر می باشد. براساس جدول مورگان حجم نمونه ۳۱۰ نفر از معلمان انتخاب شد. واحد آمار یفرد یا شخص معلم در هر یک از مدارس ناحیه دو شهر ارومیه می باشد. محیط و مکان پژوهش مدارس ناحیه دو شهر ارومیه می باشد. زمان پژوهش این تحقیق از خرداد ماه ۱۴۰۲ شروع شده و تا مرداد ۱۴۰۲ ادامه یافت.

### روش تحقیق

روش بررسی و ابزار جمع آوری اطلاعات: روش تحقیق در این پژوهش به روش میدانی (field study) و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه است که در مقیاس لیکرت طراحی شده است پرسشنامه در اختیار پاسخگویان قرار داده شد تا اطلاعات لازم جمع آوری گردد پرسشنامه در این پژوهش شامل ۲۴ سوال می باشد.

پرسشنامه شامل چند بخش است:

(الف) سوالات مربوط به مشخصات عمومی معلمان شامل جنس، سن، وضعیت، تاهل، میزان تحصیلات، سابقه خدمت وضعیت استخدامی معلمان است.

(ب) گویه های مربوط به متغیرهای وابسته و مستقل که بر اساس طیف لیکرت تهیه شده است. به جز متغیر علاقه به شغل که در سه گویه تنظیم شده است برای هر متغیر دو گویه در نظر گرفته شده است.

(ج) یک سوال نیز بصورت باز در آخر پرسشنامه قید شده است و از پاسخگویان خواسته شده که عوامل موثر بر رضامندی شغلی را از دیدگاه خودشان اشاره کنند.

### شیوه استخراج:

پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه کدگذاری صورت گرفت و پس با توجه به کدهای اختصاصی داده شده برای هر متغیر و گزینه های مربوط به آن ماتریس یافته ها (جدول مادر) در کامپیوتر تهیه شد و داده ها تعریف گردیده و با انجام دستورات عملی تغییر و تبدیل و اجرای داده ها، داده ها از طریق نرم افزار SPSS مورد پردازش قرار گرفت. سرانجام ستادهای کامپیوتر استخراج و تجزیه و تحلیل شد.

### روایی (Reliability):

#### نحوه اندازه گیری متغیر وابسته تحقیق:

در این تحقیق برای اندازه گیری رضامندی شغلی یعنی متغیر وابسته از ۵ گویه استفاده شده است. تحلیل روایی درونی گویه های موجود بر اساس روش پایداری درونی و یا همان آلفای کرونباخ صورت گرفته است اندازه ی این ضرایب بین صفر و یک در نوسان است که هر چه به یک نزدیکتر باشد میانگین روایی بیشتر می باشد.

#### جدول (۱) ضریب روایی گویه های مربوط به رضامندی شغلی معلمان

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
رضامندی شغلی	خانواده و اطافیان مرا مهم می دانند.	۰/۷۸
	من از اینکه معلم هستم احساس غرور و سربلندی می کنم	
	به نظر می رسد همکارانم بیشتر از من به شغل خود علاقمندند	
	اگر قرار باشد دوباره شغلی را انتخاب کنم باز حرفه ی معلمی را انتخاب می کنم.	
	من واقعا عاشق کارم هستم	

### ضریب روایی متغیرهای مستقل :

با توجه به اینکه طیف غالب در این پرسشنامه طیف لیکرت می باشد از تکنیک آلفای کرونباخ که مخصوص طیف لیکرت می باشد جهت برآورد روایی متغیرهای مستقل استفاده شد.

$$\text{آلفای کرونباخ} = \frac{j}{j-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{\sum s_t^2} \right)$$

$j$  = تعداد گویه ها

$$\sum si^2 = \text{مجموع واریانس تک تک گویه ها}$$

$$\sum s_t^2 = \text{مجموع واریانس کل گویه ها}$$

جدول (۲) ضریب روایی گویه های مربوط به متغیر امکانات و تسهیلات رفاهی

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
امکانات و تسهیلات رفاهی	تا جایی که من اطلاع دارم شغل من در مقایسه با سایر مشاغل دارای امکانات و تسهیلات بهتری است. به نظر من به وضعیت رفاهی معلمان توجهی نمی شود.	۰/۵۱

جدول (۳) ضریب روایی گویه های مربوط به میزان مشارکت در تصمیم گیریها

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
میزان مشارکت در تصمیم گیریها	در اکثر تصمیم گیریهای مدرسه از من نظر خواهی می شود من حق قضاوت و کنترل نسبت به تصمیمات شغل خود را دارم.	۰/۵۳

جدول (۴) ضریب روایی گویه های مربوط به روابط حسنه با همکاران

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
روابط حسنه با همکاران	رابطه من با همکارانم در مجموع رابطه ای صمیمی و دلگرم کننده است. من تمایل زیادی به برقراری ارتباط با همکارانم ندارم.	۰/۶۲

جدول (۵-۳) ضریب روایی گویه های مربوط به رضایت از مدیریت

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
رضایت از مدیریت	من به مدیر مدرسه علاقه زیادی دارم. مدیر مدرسه در مجموع برخورد صمیمانه و محترمانه با من دارد.	۰/۶۵

جدول (۶-۳) ضریب روایی گویه های مربوط به متغیر حقوق و مزایا

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
حقوق و مزایا	حقوق و مزایای دریافتی من موجب امنیت آینده من می شود. حقوق دریافتی من برای هزینه های روزمره زندگیم کافی نیست.	۰/۵۵

جدول (۷-۳) ضریب روایی گویه های مربوط به متغیر قدردانی و تشویق

عنوان متغیر	گویه ها و سوالات	ضریب روایی
قدردانی و تشویق	در قبال کارهای انجام شده که نیاز به قدردانی داشتم در مدرسه تشویق شده ام. تشویقهایی که در قبال کارهایم از من می شود اصلا در حد انتظارم نیست.	۰/۵۲



### اعتبار (Validity):

اعتبار به وسیله اندازه گیری که در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است یا به عبارت علمی تر اعتبار پرسشنامه از نوع اعتبار صوری است.

### بحث و نتیجه گیری

این بخش شامل سه قسمت است. قسمت اول شامل دو بخش: نتایج تجربی و بخش دوم نتایج نظری تحقیق است در قسمت دوم به محدودیتهای تحقیق پرداخته شده است در قسمت سوم با توجه به یافته های تحقیق در ارائه پیشنهادهایی پرداخته شده است.

### ۱- نتایج تجربی:

خصوصیات فردی (جنس، سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی)، ویژگیهای روانی (قدردانی و تشویق)، عوامل سازمانی (رضایت از مدیریت، امکانات و تسهیلات رفاهی)، عوامل اجتماعی (مشارکت در تصمیم گیریها، روابط حسنه با همکاران) و عوامل اقتصادی (حقوق و مزایا) یا متغیروابسطه (رضایتمندی شغلی). در ارتباط قرار گرفتند و با آزمونهای مناسب مورد سنجش قرار گرفتند. در زیر به نتایج تجربی تک تک آزمونها اشاره شده است:

نتایج به دست آمده از آزمون رابطه بین جنس و معلمان و رضایتمندی شغلی نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین سن و رضایتمندی شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین وضعیت تاهل و رضایتمندی شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین سابقه خدمت و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین میزان برآورده شده انتظارات معلمان در مورد تسهیلات و امکانات رفاهی در رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که هر که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین میزان رضایت از مدیریت و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین داشتن روابط حسنه با همکاران و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین میزان حقوق و مزایا و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین میزان تشویق و قدردانی و رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین عوامل محیطی - سازمانی و رضایت شغلی نشان می دهد که بین این دو رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از آزمون رابطه بین عوامل محیطی - اجتماعی و رضایت شغلی نشان می دهد که بین این دو رابطه معنی داری وجود ندارد.

### - نتیجه گیری نظری :

مازلو در تئوری سلسله مراتبی نیازهای خویش پنج نوع نیاز را مشخص می کند که به ترتیب و از سطح پایین عبارتند از نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، عشق و احترام و حرمت نفس و خودشکوفایی هر دسته از این نیازها هر کدام زمانی فعال می شوند که طبقه پیشین ارضاء شده باشد ترتیب سلسله مراتبی موجب می شود که اولویت بندی بالاتر برای کامروایی تابعی از نیازی است که بلافاصله بعد از آن قرار گرفته باشد و بالطبع هر چه نیازهای رتبه های پایین تر برآورده شود نیازهای سطح بالا بروز می کنند و فرد با ارضای این نیازها هم به سطح بالای رضایتمندی می رسد اما همچنانکه در قسمت قبل گفته شده با نتایج حاصله از آزمون رابطه بین متغیرهای امکانات و تسهیلات رفاهی با رضایتمندی شغلی نشان می دهد که رابطه معنی داری وجود ندارد پس می شود گفت که در این تحقیق بخشی از تئوری مازلو تایید نشده است.

هرزبرگ معتقد است که عواملی وجود دارد که وجودشان برای رضامندی معتدل است و فقدانشان باعث عدم رضامندی است که عبارتند از ( سیاسی در سازمان و نحوه اداره امور، نحوه سرپرستی، شرایط کاری، منزلت شخصی، روابط با همردیفان، روابط با زبردستان، روابط با سرپرستان، ایمنی شغل، پاداش پولی و زندگی خصوصی) او ادامه می دهد که عوامل دیگری هستند که فقدان آنها باعث رضامندی نمی شود اما وجودشان رضامندی را بالا می برد از جمله (قدردانی، نقش کار، امکان رشد شخصی و مسئولیت) نتایج حاصله از آزمون رابطه بین دو متغیر قدردانی و رضایتمندی شغلی وجود ندارد که این صحت نظریه هرزبرگ در تحقیق حاضر تایید نشد.

8

لاورسن معتقد است اگر در عمل به کارمندان سازمانی اجازه داده شود در سرنوشت خود و دیگران سهمیم باشند این عمل باعث رضامندی بیشتر خواهد شد و لذا سطح کارائی و پویائی به حداکثر خود خواهد رسید نتایج از آزمون رابطه بین میزان مشارکت معلمان در تصمیمات و رضامندی شغلی نشان می دهد که بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود ندارد که در اینجا نیز این قسمت تئوری در تحقیق ما تایید نشد.

- محدودیت های تحقیق: یکی از محدودیتهای این تحقیق این بود که معلمان در پر کردن پرسشنامه ها به صورت جدی عمل نمی کردند و در جواب دادن به سوالات در برابر همه همکاران دیگر ظاهرنمایی می کردند و در واقع حرف دلشان را نگفتند که شاید یکی از دلایل رد شدن بیشتر فرضیه های ما بود.

### - پیشنهادات :

- 1- مسئولان آموزش و پرورش باید به مسائل اقتصادی دبیران توجه کنند و تا حدی امکان سعی در برطرف نمودن مسائل اقتصادی معلمان بنمایند.
- 2- مسئولان آموزش و پرورش باید با برگزاری مراسم هایی معلمان موفق را شناسایی کنند از آنها تقدیر شود تا باعث تشویق سایر دبیران گردد.
- 3- مدیرانی برای اداره مدارس انتخاب شوند که توانایی اداره مدارس را به نحو احسن داشته باشند و بتوانند رضایت معلمان را جلب کنند.
- 4- مدیران مدارس و اداره آموزش و پرورش به شخصیت و منزلت معلمان ارزش بدهند و معلمان را تحقیر نکنند.
- 5- در نظر گرفتن تشویق های نقدی برای معلمان به منظور بالا بردن کارائی و سطح علاقه آنها به کار.
- 6- دوری از تبعیض بین معلمان، برای جلوگیری از دلسردی سایر معلمان.
- 7- امکانات رفاهی مورد نیاز معلمان باید از طرف مسئولین حل شود.
- 8- مشارکت دادن تمام افراد در اداره مربوط به تصمیمات مدرسه.





### منابع

- علوی ، سید امین، ۱۳۹۳، روانشناسی مدیریت و سازمان ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، چاپ اول ، ۷۱ .
- ساعتچی ، محمود، مقالاتی چند در زمینه روانشناسی کار ، مدیریت ، امور استخدامی ، سازمانی و روابط انسانی در مدیریت ۱۳۹۵، ۶۵.
- پرهیزگار، کمال(۱۳۹۲) روابط انسانی و مدیریت ، انتشارات اشراقی
- توسلی ، غلامعلی، ۱۳۹۵، جامعه شناسی کار و شغل ، انتشارات سمت ،
- آبراهام ، ک . کورسن ، ۱۳۹۵، روانشناسی صنعتی و سازمان ، ترجمه شکرکن حسین ، تهران :نشر رشد
- تاملی ، محمد علی، ۱۳۹۷، انگیزش در سازمانها ، اهواز ، دانشگاه شهید چمران ، ۷۳.
- از کمپ ، استورات ؛ روانشناسی اجتماعی کاربردی، ۱۳۹۶ ، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد ، انتشارات آستان قدس رضوی ، ۶۹ ،
- زکی ، محمد علی، بررسی نقش عوامل اجتماعی موثر بر انگیزش و رضایت شغلی معلمان ، فصلنامه مصباح ، سال نهم ، شماره ۳۳ ، ۱۳۹۹
- شفیع آبادی ، عبدالله، ۱۳۹۹، راهنمایی و مشاوره شغلی – حرفه ای ، نظریه های انتخاب شغل . تهران ، انتشارات رشد ،
- میچل، ترنس.آر مردم در سازمانی، ۱۳۹۸، ترجمه شکرکن، حسین، تهران ، انتشارات رشد، ۵۵.
- سید عباس زاده، میرمحمد، حرفه معلمی و رضایت شغلی معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۶، ۱۳۹۴.