

بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران
Relationship between Self Awareness in Professional Setting with Job Satisfaction amongst sales managers of Iran's Institute of Industrial Management

Anahita Saleh Bolourdi
Islamic Azad University Roudehen- Branch
arianakia2003@hotmail.com
Hasan Pasha Sharifi
Islamic Azad University Roudehen- Branch

آناهیتا صالح بلوردی

کارشناس ارشد روان سنجی

دکتر حسن پاشا شریفی

دانشیار روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

چکیده^۱

Abstract

One of the most fundamental assumptions of career advancement underlies the prominent role of self awareness in providing the individual with more job satisfaction. The paper explores the relationship between self awareness in professional setting and job satisfaction; therefore, 30 individuals were randomly selected among from the sales managers receiving educational training in Iran's industrial management institute. The tools employed involved situational self awareness at work and job satisfaction and the obtained data was analyzed using correlation and regression methods. Results revealed that self awareness in personal setting is highly, positively correlated to job satisfaction and awareness in personal setting can be considered as one of the largest predictors toward job satisfaction, it can be concluded that acquiring more detailed knowledge relating to internal experience, feelings, emotions and one's relation with others exerts positive effect upon individuals' job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Self Awareness in Managerial Position, Self Awareness-Self Expression in Public Setting, Self Awareness in Personal Setting.

هدف: در نظریه های اصلی پیشرفت شغلی یک پیش فرض عمده وجود دارد دایر بر این که خودشناسی برای پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شاغلین ضروری است. این پژوهش به بررسی رابطه بین خودآگاهی در موقعیت شغلی و رضایت شغلی افراد می پردازد. **روش تحقیق:** از بین شرکت کنندگان در کلاس های آموزشی سازمان مدیریت صنعتی ایران نمونه ای شامل ۳۰ نفر از مدیران فروش به طور تصادفی انتخاب شد. دو آزمون خودآگاهی موقعیتی در کار و رضایت شغلی اجرا و داده ها به روش همبستگی و رگرسیون بررسی شد.

یافته ها: این بررسی نشان داد که بین خودآگاهی در موقعیت خصوصی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و می توان رضایت شغلی را از روی خودآگاهی فرد در موقعیت خصوصی پیش بینی کرد.

نتیجه گیری: در نتیجه شناخت بیشتر افراد نسبت به تجارب درونی، احساس ها، هیجان ها و ارتباط خود با دیگران می تواند بر رضایت شغلی آنان تاثیر مثبت بگذارد.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، خودآگاهی در موقعیت مدیریتی، خودآگاهی - خودابرازی در موقعیت عمومی، خودآگاهی در موقعیت خصوصی

مقدمه

آگاهی یک مفهوم اصلی در پیشرفت شغلی است و به عنوان ادراک نسبتاً درست و کامل افراد از خصوصیات خود و ویژگی‌های محیط‌شان تعریف می‌شود. همه الگوهای پیشرفت شغلی پایه، به‌روشن ساختن چگونگی دستیابی و به‌کارگیری خودشناسی افراد برای انتخاب شغل و شکل‌دهی پیشرفت شغلی‌شان منجر می‌شود. پیش‌فرض عمده در نظریه‌های اصلی پیشرفت شغلی آن است که خودشناسی برای پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شاغلین ضروری است. در بیش‌تر الگوهای مدیریت شغل، این اصل پذیرفته شده است که افزایش بیش‌نسبت به خود و محیط کاری به موفقیت و کارایی بهتر می‌انجامد.

خودآگاهی ادراک درست و واقع‌بینانه از علایق، ارزش‌ها، مهارت‌ها، محدودیت‌ها و رجحان‌های زندگی شخص است (سینگ^۲، ۲۰۰۶). خودآگاهی به‌عنوان صفت شخصیتی و مهارتی تصور می‌شود که گفته شده است در تنظیم عملکرد افراد و کسب برتری مدیرانه نقش مهمی بازی می‌کند (سینگ، ۲۰۰۶). اهمیت خودآگاهی در شیوه کار اجتماعی در استاندارد (NASW)^۳ بیان شده است. مهارت خودآگاهی، توانایی تشخیص افکار، باورها، هیجان‌ها، صفات شخصیتی، ارزش‌های شخصی، عادت‌ها، سوگیری‌ها، توانمندی‌ها، ضعف‌ها، و نیازهای روان‌شناختی را شامل می‌شوند که رفتار آدمی را بر می‌انگیزند. این امر به توانایی تشخیصی شخص برای واکنش

به نشانه‌های محیطی و بر چگونگی هیجان‌هایش در برقراری رابطه با دیگران تاثیر می‌گذارد (روتمن، گرینلند و لاش^۴، ۲۰۰۸). رضایت شغلی عبارت است از احساسات یا پاسخ‌های عاطفی افراد به جنبه‌های مختلف مربوط به کار (اسمیت، کندال، هالین^۵، ۱۹۶۹)، انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند (سیمونز، اسکات و سیبالد^۶، ۱۹۶۹). هر اندازه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کاهش می‌یابد و آثار و پیامدهای منفی متعددی را در سازمان به دنبال می‌آورد. از این رو انتخاب شخصیت مناسب، می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در برداشته باشد (گشتاسب، ۱۳۷۵).

عواملی را که بر رضایت مندی شغلی تاثیر می‌گذارند، می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

الف- عوامل درونی محتوایی یا صفات و ویژگی‌های کار.^۷ پژوهش‌ها نشان داده است که صفات و ویژگی‌های کار با رضایت شغلی ارتباط دارد. جالب و معنی‌دار بودن کار، مهارت کافی فرد، تنوع در کار، سطح مطلوب چالش یا برانگیزنده بودن کار، تناسب کار با وضعیت جسمی فرد و اطلاع و دسترسی فرد به نتایج حاصل از کار از جمله این عوامل درونی هستند (لوکا، ۱۹۶۹؛ چرینگتون^۸، ۱۹۸۹).

ب: عوامل زمینه ساز بیرونی.^۹ این عوامل شامل موارد زیر است: دستمزد (درآمد) تقریباً برای همه گروه‌های شغلی یکی از مهمترین عوامل کاری به شمار می‌آید (استوارت، ۱۹۹۱؛ ترجمه ماهر، ۱۳۷۰). امنیت شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل محیطی مانند دسترسی به امکانات

². Singh

³. National Association of Social Workers: "کارگران اجتماعی باید بر ادراکشان از ارزش‌ها و باورهای فرهنگی و شخصی‌شان بیفزایند، این اولین گام در افزایش اهمیت هویت بین فرهنگی در زندگی مردم است. شایستگی فرهنگی شامل شناخت و پذیرش چگونگی ترس‌ها، ناآگاهی، و گرایش اعتقادی (ایسم‌ها) است (نژاد پرستی، تبعیض جنسی، قوم‌پرستی، دگرجنس‌خواهی، مخالفت با سال‌خوردگان، مخالفت با طبقه‌بندی اجتماعی) که بر نگرش‌ها، باورها و احساساتشان تاثیر می‌گذارد."

⁴. Rothman, Greenland & Lash

⁵. Smith, Kendall & Hulin

⁶. Simons, Scott & Sibbald

⁷. intrinsic content factors

⁸. Cherington

⁹. extrinsic content factors

روش: روش تحقیق حاضر یک روش بنیادی و از نوع پس رویدادی است.

جامعه: جامعه شامل مدیران فروش شاغل در شرکت های دولتی و غیر دولتی تهران است. **نمونه:** ۳۰ نفر از مدیران فروش شرکت کننده در کلاس آموزشی مدیریت فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند.

روش جمع آوری داده ها: برای جمع آوری داده های تحقیق دو پرسشنامه خودآگاهی موقعیتی در کار و رضایت شغلی در مورد مدیران گروه نمونه اجرا شد.

ابزار: برای سنجش خودآگاهی از آزمون خودآگاهی موقعیتی در کار (۱۳۸۸) که توسط آناهیتا صالح بلوردی به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته روان سنجی ساخته و هنجاریابی شد، استفاده گردید. برای سنجش رضایت شغلی از آزمون بری فیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده شد که در سال های ۷۳ تا ۸۶ توسط آقای محمدرضا مختاری و خانم‌ها ناصر فریدونی، مینا نابدل و سعیده کاوه به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد مورد پژوهش قرار گرفت (حسینی، احقر، اکبری و شریفی، ۱۳۸۷).

اعتبار و روایی آزمون: اعتبار مولفه های آزمون خودآگاهی موقعیتی در کار^{۱۰} با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای عامل خودآگاهی در موقعیت مدیریتی معادل ۰/۷۴۹، برای عامل ناآگاهی از خود-موقعیت معادل ۰/۸۵۵، برای عامل خودآگاهی-خودابرازی در موقعیت عمومی معادل ۰/۶۲۲ و برای عامل خودآگاهی در موقعیت خصوصی معادل ۰/۷۷۳ بوده است. روایی سازه آزمون با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شده است. مجموع درصد واریانس تبیین شده برای چهار عامل برابر ۳۳۸/۰ است، در نتیجه این آزمون ۳۴ درصد سازه مورد مطالعه را می‌سنجد. به عبارت دیگر این آزمون از ۳۴ درصد واریانس صفت مورد بررسی اشباع است. روایی آزمون

تفریحی، ورزشی و رفاهی در محیط کار، روابط با همکاران، الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان و میزان مشارکت کارکنان در فرآیندهای کاری، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی است (لوکا، ۱۹۶۹؛ هرزبرگ^{۱۰}، ۱۹۶۹؛ بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰).

ج: ویژگی های فردی. این ویژگی ها شامل سن، سطح مهارت، جنسیت، هوش و استعداد و سلامت جسمی و روانی است.

صالح (۱۳۸۸) چهار بعد برای خودآگاهی موقعیتی تعریف کرده است. خودآگاهی در موقعیت مدیریتی عبارت است از مدیریت تعامل های خود با دیگران پس از کسب شناخت از خود. خودآگاهی-خودابرازی در موقعیت عمومی عبارت است از خودآگاهی در موقعیت عمومی که خودابرازی را در برمی گیرد و شامل تمرکز بر خود در زمان ابراز وجود می شود. خودآگاهی در موقعیت خصوصی که شامل شناخت نسبت به تجارب درونی، احساسات، هیجانان و ارتباط خود با دیگران است و ناآگاهی از خود-موقعیت، بعد مخالف با خودآگاهی در موقعیت خصوصی است که شامل احساسات منفی در رابطه با خود، ناآگاهی نسبت به خود و اضطراب در خصوص نحوه عملکرد در موقعیت های ناشناخته و جدید است.

از آنجا که رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلات فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد است (مروگانک و اشوین^{۱۱}، ۲۰۰۵) و آگاهی از خود که زیربنای رفتار و شخصیت هر فرد را تشکیل می‌دهد به بررسی رابطه خودآگاهی موقعیتی در کار با رضایت شغلی پرداخته شده است.

۱۲- این آزمون ترکیبی از آزمون خودآگاهی موقعیتی فینگ استین، خودآگاهی هیجانی بار-آن و خودآگاهی مدیریتی جانسون است.

¹⁰ Herzberg
¹¹ Mrugank & Ashwin

از نوع روایی صوری، محتوایی و سازه است (صالح بلوردی، ۱۳۸۸).

اعتبار آزمون رضایت شغلی توسط مختاری با روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرمودی با روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۳ گزارش شده است. روایی آزمون از نوع روایی ملاکی بوده که با محاسبه همبستگی نمره های افراد با آزمون رضایت شغلی هاپاک معادل ۰/۹۲ برآورد شده است.

با توجه به ضریب همسانی درونی ۰/۹۳ می‌توان گفت که این تست دارای یکی از شواهد روایی سازه نیز هست (حسینی، احقر، اکبری و شریفی، ۱۳۸۷).

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهشی از روش آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول ۱. همبستگی بین رضایت شغلی با مولفه‌های خودآگاهی موقعیتی در کار

مدیریتی	موقعیت عمومی	خصوصی	موقعیت
رضایت شغلی	۰.۱	۰.۳۸۷*	-۰.۳۰۳
معنی داری	۰.۶۱۹	۰.۰۴۶	۰.۱۲۵

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی و خودآگاهی در موقعیت خصوصی در سطح معناداری ۹۵ درصد رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۲. جدول ضرایب پیش بینی رضایت شغلی از روی خودآگاهی در موقعیت خصوصی

مدل Enter	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معنی داری
	B	خطای استاندارد	Beta	t	
مقدار ثابت	۴۶.۰۲۳	۱۲.۶۱۲	-	۳.۶۴۹	۰.۰۰۱
خودآگاهی در موقعیت خصوصی	۱.۵۵۸	۰.۷۴۲	۰.۳۸۷	۲.۱۰۱	۰.۰۴۶

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار ضریب بتای محاسبه شده برای خودآگاهی در موقعیت خصوصی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است، لذا رضایت شغلی از روی خودآگاهی در موقعیت خصوصی افراد قابل پیش بینی است.

معادله پیش بینی رضایت شغلی از خودآگاهی در موقعیت خصوصی به صورت زیر است:

$$(\text{خودآگاهی در موقعیت خصوصی}) \times 0.387 + 46.023 = \text{رضایت شغلی}$$

خطای معیار پیش بینی در این معادله برابر ۰/۷۴۲ است.

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی و مولفه‌های شخصیتی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: بازبودن؛ شامل تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و قضاوت مستقل، توجه به ارزش‌ها

نتایج نشان داد که هر چه افراد شناخت بیشتری نسبت به تجارب درونی، احساس‌ها، هیجان‌ها و ارتباط خود با دیگران داشته باشند، در نتیجه رضایت بیشتری از شغل خود خواهند داشت. بر اساس پژوهش‌های انجام شده رابطه معناداری بین

پژوهش حسنجویی (۱۳۸۵) و چیانگ^{۲۳} (۲۰۰۶) بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معناداری گزارش شده است. یکی از مولفه های هوش هیجانی، خودآگاهی است (سوال های آزمون خودآگاهی هیجانی بخشی از سوال های خودآگاهی در موقعیت خصوصی هستند) که بر این اساس با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد.

منابع

استوارت سی. (۱۳۷۰). کاربرد روان شناسی اجتماعی ترجمه: ماهر انتشارات آستانه قدس رضوی مشهد.

حسنجویی، سیما. (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و مهارت شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند در سال ۸۴-۸۵. دانشگاه الزهراء. تهران.

حسینی، نرگس. احقر، قدسی. اکبری، ابوالقاسم و شریفی، نسترن. (۱۳۸۷). پرسشنامه های پژوهشی در زمینه روان شناسی، مشاوره، علوم تربیتی و جامعه شناسی. انتشارات سخن. تهران.

دستیار، فاطمه. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر خودپنداری بر رضایت شغلی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء. تهران.

صالح بلوردی، آناهیتا. (۱۳۸۸). ساخت و هنجاریابی آزمون خودآگاهی موقعیتی در کار. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. تهران.

قرباغی، حسین. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.

گشتاسب مظفری. (۱۳۷۵). بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان پایان نامه کارشناسی ارشد. فصلنامه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس، صفحه ۷۶-۷۷.

میرزایی، غلامرضا؛ فتیحی آشتیانی، علی؛ مهربانی، حسینعلی و احمدی، خدابخش. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی، سال ۸ (۱)، صفحات ۶۹-۷۷.

نریمانی، محمد؛ خانابازاده، مژگان و فرزانه، سعید. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان

و نظرات است. که با تعریف خودآگاهی در موقعیت خصوصی همپوشی دارد. معناداری رابطه رضایت شغلی با این مولفه در پژوهش های سو^{۱۳} (۲۰۰۶)، وانگ^{۱۴} (۲۰۰۶)، سالی^{۱۵} (۲۰۰۷)، لونسبری، مافیت، گیسون، دروست و استیونس^{۱۶} (۲۰۰۷) و وو^{۱۷} (۲۰۰۷) نشان داده شده است.

برونگرایی؛ به معنای اجتماعی بودن، صمیمیت، جمع گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان خواهی و هیجان های مثبت است که با تعریف خودآگاهی در موقعیت خصوصی همپوشی دارد. معناداری رابطه رضایت شغلی با این مولفه در پژوهش های قرباغی (۱۳۸۲)، میرزایی، فتیحی آشتیانی، مهربانی و احمدی (۱۳۸۵)، هان، وون، کیم، پارک و چانگ^{۱۸} (۲۰۰۵)، وانگ (۲۰۰۶)، سانتوس^{۱۹} (۲۰۰۶)، یه^{۲۰} (۲۰۰۶)، لونسبری و دیگران (۲۰۰۷)، نریمانی، خانابازاده و فرزانه (۱۳۸۶) و ون^{۲۱} (۲۰۰۸) نشان داده شده است.

عصبیت؛ داشتن احساسات منفی، ناسازگاری، اضطراب، خشم و کینه ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن، تکانشوری و آسیب پذیری را شامل می شود. هوشیاری به خویشتن که در این مولفه تعریف شده است عکس خودآگاهی در موقعیت خصوصی است. رضایت شغلی رابطه منفی با این مولفه دارد که در پژوهش های سانتوس (۲۰۰۶)، سالی^{۱۵} (۲۰۰۷) و ون (۲۰۰۸) نشان داده شده است.

همچنین لی، لین و چن^{۲۲} (۲۰۰۷) در تایوان رابطه معناداری بین رضایت شغلی و ارتباط با دیگران یافتند. نتایج به دست آمده از پژوهش دستیار (۱۳۸۴) حاکی از آن بود که شاخص خودپنداره با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. در

13. Hsu
14. Wang
15. Salyer
16. Lounsbury, Moffitt, Gibson, Drost, Stevens
17. Wu
18. Han, Won, Kim, Park, Chang,
19. Santos
20. Yeh, Shen-sheng
21. Wen
22. Li, Lin, and Chen

23. Chiang

- Rothman, Kenneth J.; Greenland, Sander & Lash, Timothy L., 2008, **Modern epidemiology**, Medicine, Barnes & Noble.com.
- Salyer, Shannon Danielle. 2007. **An Investigation of the Relationships among Work Values, Personality Traits, Job Satisfaction, and Career Satisfaction**. PhD diss., University of Tennessee. USA.
- Santos, Maria Bianca. 2006. **Locus of control, personality and occupational characteristics as determinants of job satisfaction, well-being and stress in Scottish social work organizations**. MA diss. Taiwan.
- Singh, Romila, 2006, "Self-Awareness."²⁴ **Encyclopedia of Career Development**, SAGE Publications, London.
- Smith, P. C.; Kendall, L. & Hulin, C. L. 1969. **The measurement of satisfaction in work and retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Wang, I-Shih Wang . 2006. **The Research of Relationship among Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance—A case Study of the Science & Engineering Graduates of the Graduate Institute of Chaoyang**. MA diss. University of Technology. Department and Graduate Institute of Industrial Engineering and Management. Taiwan.
- Wen , Sheng-Chi . 2008. **Job Satisfaction Related to Personality Traits and Attributes of Dispatched Workers ;V A Study on the Financial Industry**. MA diss. Department of Information Management. Taiwan.
- Wu, Ching-Hua. 2007. **A Study of the Relationship between the Personality Traits, Self-Efficacy and Job Satisfaction of Public Employees in the Examination Yuan and its Affiliates**. MA diss. Department of Public Policy and Management. Taiwan.
- Yeh, Shen-sheng. 2006. **The Research of Relationship among Personality, Organization Structure, Work Turnover, Job Satisfaction and Organization Commitment—A Case Study of Taiwan Water Corporation**. MA diss. Department and Graduate Institute of Industrial Engineering and Management. Taiwan.
- دانشگاه های اردبیل. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره هفتم، شماره اول، صفحات ۷۷ تا ۸۳.
- Baron RA, Greenberg J. 1990. **Behavior in organization**. 3rd ed. Prentice-Hall.
- Cherington DJ. 1989. **Organizational behavior: the management of individual & organizational performance**. Allyn & Baco.
- Chiang, Chin-yu. 2006. **The research of the relationship of personality traits upon emotional intelligence and job satisfaction of the university administrative staff – for universities of central Taiwan**. MA diss. Department EMBA. Taiwan.
- Han, AK; Won, JS; Kim, OS; Park, MK; Chang, JM. 2005. **Descriptive Correlational Study on Personality Type using MBTI and Job Satisfaction**. Journal of Korean Academy Fundamental Nursing. Dec;12(3):404-412. Korean.
- Herzberg F. 1969. **Work and the nature of man**. 3rd ed. Cleveland: The World Publish Co.
- Hsu , Shih-Tsan . 2006. **The Research of Relationship among Personality, Organizational Structure, Job Satisfaction and Task Performance of the Employee of Taiwan's Handtools Industry**. MA diss. Department and Graduate Institute of Industrial Engineering and Management. Taiwan.
- Li , I-chuan; Lin, Mei-Chih; and Chen, Ching-Min. 2007. **Relationship Between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involvement Among Taiwanese Community Health Volunteers**. Public Health Nursing, Volume 24 Issue 3, Pages 274 – 282.
- Locka EA. 1969. **What is job satisfaction. Organizational Behavior & Human performace**.
- Lounsbury, John W; Moffitt, Lauren; Gibson, Lucy W; Drost, Adam W; Stevens, Mark . 2007. **An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals**. Journal of Information Technology, Volume 22, Number 2, 23, pp. 174-183(10).
- Mrugank, V.T. and Ashwin, W.J., 2005. **Motivating salesperson customer orientation: insights from the Job Characteristics Model**, **Journal of Business Research**, 58, pp. 584-592.

²⁴http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/Article_n248.htm

