

## بررسی دیدگاه مدیران مراکز صنعتی استان سمنان درباره خدمات حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی

### The investigation viewpoint of industrial centers managers about to services of industrial organizational psychology

Alireza Pirkhaefi (Ph.D)  
alireza\_pirkhaefi@yahoo.com

دکتر علیرضا پیرخانی  
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

#### Abstract

The aim of research was to need assessment of I/O psychology counseling and Services between industrial centers. Sample research was including 13 large industrial centers of Semnan. Instrument was including a questionnaire 31 items that psychometrics index it is valid. Results showed that industrial centers managers interested to both industrial psychology and organization psychology in level average to high. In addition results showed that between 6 domain servicing order to were domain motivation and job behavior, select personnel, health and security work, job analysis, performance appraisal, instruction and developing first to six.

**Key word:** Managers, Industrial Organizational psychology, Industrial centers

#### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی دیدگاه مدیران مراکز صنعتی استان سمنان درباره خدمات حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی اجرا گردید. نمونه پژوهش شامل مدیران ۱۳ مرکز بزرگ صنعتی استان سمنان بود که از بین ۸۵ مرکز بطور تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل یک پرسشنامه ۳۱ سؤالی محقق ساخته بود که پس از اطمینان از شاخص های روانسنجی آن مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدیران مراکز صنعتی استان سمنان به هر دو حیطه خدمات رسانی روان شناسی صنعتی و روان شناسی سازمانی باور دارند. مدیران صنعتی از بین حیطه های ۶ گانه خدمات رسانی به ترتیب حیطه انگیزش و رضایت شغلی، انتخاب و گزینش، بهداشت محیط و ایمنی کار، تجزیه و تحلیل شغلی، عملکردسنجی و آموزش و توسعه را در اولویت قرار دادند.

**واژه های کلیدی:** مدیران، روان شناسی صنعتی

سازمانی، مراکز صنعتی

## مقدمه

اصطلاح روان‌شناسی صنعتی<sup>۲</sup> برای اولین بار در سال ۱۹۰۴ در مقاله‌ای توسط براین<sup>۳</sup> مطرح گردید. براین در این مقاله از بکارگیری توان آزمایشی روان‌شناسی برای مطالعه مشکلات موجود در صنعت سخن به میان آورد. تحلیل بیشتر نشان می‌دهد که قبل از سال ۱۹۰۰ دو نیروی عمده بر حرکت این رشته موثر بوده است. نیروی اول به پژوهش‌های روان‌شناسی بر می‌گردد که از شکل انتزاعی و نظری خارج شده و ماهیتی کاربردی پیدا می‌کند و نیروی دوم به افزایش تولید و کارآیی مربوط است. در واقع باید اذعان کرد که روان‌شناسی صنعتی از سال ۱۹۱۰ تا ۱۹۷۰ که کلمه سازمانی بر آن افزوده شد بصورت یک زمینه تخصصی و قانونی در حیطه روان‌شناسی مطرح بوده است. در حال حاضر در رشته روان‌شناسی صنعتی سازمانی دو حوزه عملکردی مطرح است. روان‌شناسی صنعتی (یا پرسنلی) و روان‌شناسی سازمانی<sup>۴</sup>. گرچه اعتقاد بر این است که بین این دو حوزه همپوشانی وجود داشته و تفکیک آنان براحتمال امکان‌پذیر نیست، ولی آنان را بر حسب وظایف و فعالیتها از هم متمایز کرده‌اند. روان‌شناسی صنعتی با موضوعاتی نظیر طراحی مشاغل کارآمد، انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان و عملکرد سنجی سروکار داشته و روان‌شناسی سازمانی که مولود جنبش روابط انسانی در سازمانهاست بیش از روان‌شناسی صنعتی بر کارکنان تمرکز دارد. در واقع این رشته با فهم رفتار و افزایش به‌زیستی<sup>۵</sup> کارکنان در محیط کار ارتباط پیدا می‌کند (نقل از کلارک<sup>۶</sup>، ۱۹۹۳، شاکلتون و نیوول<sup>۷</sup>

۱۹۹۱، ساندستروم<sup>۸</sup>، مانستربرگ<sup>۹</sup>، ۱۹۱۳، جاج<sup>۱۰</sup>

۲۰۰۲، هریسکوویچ و مایر<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۲).

براساس دانش موجود در حوزه روان‌شناسی صنعتی سازمانی در بسیاری از کشورها، خدمات و مشاوره‌های تخصصی این رشته در ۶ حیطه کلی ارائه می‌گردد. حیطه‌هایی که در این رشته مورد مطالعه قرار می‌گیرند عبارتند از؛ حیطه‌گزینش (انتخاب)، حیطه آموزش و توسعه، حیطه عملکرد سنجی، حیطه تجزیه و تحلیل شغلی، حیطه بهداشت محیط و ایمنی کار، حیطه انگیزش و رفتار شغلی. حیطه‌های ۶ گانه معمولاً با یکی از گرایش‌های صنعتی سازمانی در ارتباط هستند. در اکثر کشورهای صاحب این رشته متخصصین روان‌شناسی صنعتی سازمانی بر حسب فرهنگ و نیازهای اجتماعی در یکی از رشته‌های روان‌شناسی صنعتی، روان‌شناسی سازمانی یا هر دو گرایش فعالیت می‌کنند. مطالعات بین فرهنگی در این راستا نیز نشان می‌دهد که حوزه روان‌شناسی صنعتی سازمانی در کانادا و انگلیس بر امور کارکنان و فشارآورهای روانی شغلی، در آلمان بر استرس شغلی و انگیزش، در هند بر رضایت و انگیزش شغلی، در ژاپن بر استرس شغلی و رهبری، در اسکاتلند بناوی بر شایستگی کاری و تفاوت‌های نژادی و در ایالات متحده بر امور کارکنان، مراقبتهای شغلی و رهبری سازمانی متمرکز است (نقل اسپکتور<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۸، ۲۰۰۰، ۲۰۰۵، سائل و نایید<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۵، شولتز و شولتز<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۰، بک<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۲، تت<sup>۱۶</sup>

<sup>8</sup> Sundstrom

<sup>9</sup> Munstergerg

<sup>10</sup> Judge

<sup>11</sup> Herscovitch and meyer

<sup>12</sup> Spector

<sup>13</sup> Saal and Knight

<sup>14</sup> Schultz

<sup>15</sup> Beck

<sup>16</sup> Tett

<sup>2</sup> Industrial psychology

<sup>3</sup> Brayan

<sup>4</sup> Organizational psychology

<sup>5</sup> Well being

<sup>6</sup> Clark

<sup>7</sup> Shackelton and Newell

با رضایت شغلی نشان می دهد که بین توانمندسازی و رضایت شغلی و توانمندسازی و خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد.

درحقیقت مرور این گروه از پژوهش ها اطلاعات زیادی را در اختیار قرار نداد و معلوم نساخت که دیدگاه مدیران صنعتی کشور درباره میزان نیاز به خدمات حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی چیست؟ به همین نسبت معلوم نگردید که جامعه صنعتی سازمانی کشور به چه حیطه ها و ریز فعالیت هایی از حیطه ها علاقمند هستند؟ با عنایت به این موضوع پژوهش فعلی بمنظور پاسخگویی به دو سؤال طراحی و اجرا گردید (۱) مدیران مراکز صنعتی نسبت به خدمات حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی چه دیدگاه و نیازی دارند (۲) مدیران مراکز صنعتی چه اولویت هایی را در خدمات رسانی حوزه های روان شناسی صنعتی سازمانی مطرح می کنند.

### روش

روش این پژوهش توصیفی و از نوع زمینه یابی بود. از آنجا که واحد هدف در این پژوهش مراکز صنعتی استان سمنان بود، جامعه پژوهش شامل تمامی مراکز صنعتی فعال استان (۸۵ مرکز) در سال ۱۳۸۶ بود. بنابراین در پاسخ به فراخوان پژوهش ۱۳ نفر از مدیران مراکز بزرگ صنعتی استان به پرسشنامه های ارسالی پاسخ داده که پاسخ های آنان مبنای تحلیل های این پژوهش قرار گرفت. (۱۳ مرکز صنعتی) که به عنوان نمونه انتخاب شدند معادل ۱۵ درصد مراکز فعال صنعتی کل استان سمنان بودند.

برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته " شناسایی انواع خدمات و مشاوره های روان شناسی صنعتی سازمانی " استفاده گردید. پرسشنامه اولیه پس از مرور منابع روان شناسی صنعتی

، نیوتن<sup>۱۷</sup> ۱۹۹۱، مک کورمیک<sup>۱۸</sup> ۱۹۸۵، دیویس و لینگار<sup>۱۹</sup> ۲۰۰۴، واینه<sup>۲۰</sup> ۲۰۰۴).

متاسفانه بررسی پیشینه این پژوهش در داخل کشور<sup>۲۱</sup> نشان می دهد که طرح جامعی درباره دیدگاه مدیران مراکز صنعتی درباره خدمات حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی انجام نشده است. بنابراین آنچه در حال حاضر مشهود است پژوهش های غیرمرتبطی است که در سطح دانشگاهی درباره برخی از حیطه های عملکردی این رشته انجام شده است. برای مثال پژوهش ناظم در سال (۱۳۸۵) درباره ادراک کارکنان اداری از کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی نشان می دهد که بین میانگین ادراک کارکنان از مولفه های جدول زمانی کار، جنبه های فیزیکی شغل، رعایت عدالت در پرداخت ها اختیارات و مشارکت کارکنان و تعامل بین اهداف فردی و سازمانی و همچنین ادراک از کل کیفیت زندگی کار در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی داری وجود دارد. پژوهش میرهاشمی (۱۳۸۵) نیز درباره رضایت شغلی اعضاء هیات علمی براساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی نشان می دهد که بین سطوح انگیزشی مرتبط با نیازهای فیزیولوژیک، امنیت اجتماعی و احترام با رضایت شغلی اعضاء رابطه معنی داری وجود دارد. پژوهش خاقانی زاده (۱۳۸۷) نیز درباره تاثیر نظام پیشنهادها بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نشان می دهد که نظام پیشنهادها در گروه مداخله توانست فرسودگی واحدهای مورد پژوهش را کاهش دهد. پژوهش اصغری (۱۳۸۷) هم درباره رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی

<sup>17</sup> Newton

<sup>18</sup> Maccormic

<sup>19</sup> Devoes and Lyengar

<sup>20</sup> Wayne

<sup>۲۱</sup> بررسی سایت های مربوط به پژوهشکده اسناد و مدارک علمی کشور، وزارت صنایع و معادن، مدیریت و برنامه ریزی کشور و...

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی دیدگاه و نیازهای کلی مدیران مراکز صنعتی

مراکز صنعتی	فراوانی پاسخ‌ها			درصد فراوانی		
	کم	متوسط	زیاد	کم	متوسط	زیاد
۱۳	۰	۸	۵	۰	۶۱/۵	۳۸/۵
۱۳	۰	۶	۷	۰	۴۶	۵۴
۱۳	۲	۵	۶	۱۵/۴	۳۸/۵	۴۶/۱
۱۳	۱	۹	۳	۸	۶۹	۲۳
۱۳	۱	۸	۴	۸	۶۲	۳۰
۱۳	۲	۸	۳	۱۵	۶۲	۲۳

سازمانی در ۸ حیطه انتخاب کارکنان، گزینش کارکنان، انگیزش و رفتار شغلی، آموزش کارکنان، توسعه سازمانی، بهداشت و محیط کار، تجزیه و تحلیل شغلی، و عملکرد سنجی در ۵۰ سؤال تهیه و سپس به داوری متخصصین رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی سازمانی نهاده شد. پس از مرور این گروه که شاخص اعتبار محتوا بود. پرسشنامه نهایی در قالب ۶ حیطه کلی شامل انتخاب و گزینش کارکنان، انگیزش و رفتار شغلی، آموزش و توسعه، بهداشت و محیط کار، تجزیه و تحلیل شغلی و ارزشیابی عملکرد با ۳۱ سؤال تهیه گردید. برای محاسبه ضریب توافق داوران از همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با (83 / . = r) بود. سپس با استفاده از فرمول اسپیرمن براون پایایی آزمون محاسبه گردید که با توجه به ۲ محاسبه شده ضریب پایایی آزمون ۰/۹۰ محاسبه گردید.

#### یافته‌ها

داده‌های این پژوهش در قالب ۳ جدول تنظیم گردیده است. جداول شماره ۱ و ۲ ناظر به دیدگاه و نیاز مدیران مراکز صنعتی نسبت به خدمات حوزه روان‌شناسی صنعتی سازمانی است. جدول شماره ۳ نیز ناظر به اولویت بندی های مدیران صنعتی نسبت به خدمات حوزه های روان‌شناسی صنعتی سازمانی است.

#### الف. جداول دیدگاه و نیازهای مدیران مراکز صنعتی نسبت به خدمات حوزه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی

همانطور که در جدول (شماره ۱) ملاحظه می‌شود در حیطه انتخاب و گزینش کارکنان ۸ کارخانه معادل (۱۶/۵) درصد با گزینه متوسط و ۵ کارخانه معادل (۳۸/۵) با گزینه زیاد موافق هستند. درحیطه انگیزش و رفتار شغلی ۶ کارخانه معادل (۴۶) درصد با گزینه متوسط و ۷ کارخانه معادل (۵۴) درصد با گزینه زیاد موافق هستند. درحیطه آموزش و توسعه ۲ کارخانه معادل (۱۵/۴) درصد با گزینه کم، ۵ کارخانه معادل (۳۸/۵) درصد با گزینه متوسط و ۶ کارخانه معادل (۴۶/۱) درصد با گزینه زیاد موافق هستند. درحیطه بهداشت و محیط کار ۱ کارخانه معادل (۸) درصد با گزینه کم، ۹ کارخانه معادل (۶۹) درصد با گزینه متوسط و ۳ کارخانه معادل (۲۳) درصد با گزینه زیاد موافق هستند. درحیطه تجزیه و تحلیل شغلی نیز ۱ کارخانه معادل (۸) درصد با گزینه کم، ۸ کارخانه معادل (۶۲) درصد با گزینه متوسط و ۴ کارخانه معادل (۳۰) درصد با گزینه زیاد موافق هستند. و نهایتاً درحیطه عملکرد سنجی ۲ کارخانه معادل (۱۵) درصد با گزینه

**جدول شماره ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی خدمات روانشناسی ص س از دیدگاه مدیران مراکز صنعتی**

عناوین نیازها	فراوانی	درصد
شناخت نیازهای گوناگون کارکنان	۱۳	۱۰۰
تدوین برنامه های تشویقی	۱۳	۱۰۰
تدوین برنامه رضایت شغلی	۱۳	۱۰۰
شناخت آسیب های رفتاری / هیجانی کارکنان	۱۳	۱۰۰
تدوین برنامه های انگیزشی خلاق	۱۳	۱۰۰
شناخت توانایی های ذهنی کارکنان	۱۳	۱۰۰
شناخت توانایی های حرکتی کارکنان	۱۲	۹۲
شناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان	۱۲	۹۲
شناخت چگونگی جایگزینی کارکنان	۱۲	۹۲
طراحی امکانات بهداشتی و درمانی کارکنان	۱۳	۱۰۰
طراحی شرایط فیزیکی کار برای کارکنان	۱۲	۹۲
طراحی ساختار صنعتی / سازمانی	۱۲	۹۲
تدوین شرح شغل و وظایف	۱۲	۹۲
ارزشیابی مهارت های ذهنی / شناختی کارکنان	۱۲	۹۲

کم، ۸ کارخانه معادل (۶۲) درصد با گزینه متوسط و ۳ کارخانه معادل (۲۳) درصد با گزینه زیاد موافق هستند.

**جدول شماره ۲. جمع بندی توزیع فراوانی و درصد فراوانی دیدگاه و نیازهای کلی مراکز صنعتی**

شاخصهای	فراوانی	درصد
حیطه انگیزش و رفتار	۱۳	۱۰۰
حیطه انتخاب و گزینش	۱۳	۱۰۰
حیطه بهداشت محیط و کار	۱۲	۹۲
حیطه تجزیه و تحلیل شغلی	۱۲	۹۲
حیطه عملکرد سنجی	۱۱	۸۵
حیطه آموزش و توسعه	۱۱	۸۵

جدول (شماره ۲) عناوین کلی حیطه های ۶ گانه خدمات و مشاوره های تخصصی روانشناسی صنعتی سازمانی را در مراکز صنعتی نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می شود تمامی ۱۳ مرکز نسبت به ارائه خدمات تخصصی در حیطه انگیزش و رفتار / حیطه انتخاب و گزینش کارکنان ابراز علاقه نموده اند که بعنوان نما یا فراوانی برجسته مراکز صنعتی مطرح می شوند. سایر حیطه ها بر حسب تقدم عبارتند از (بهداشت محیط و کار / تجزیه و تحلیل شغلی / عملکرد سنجی / آموزش و توسعه).

**ب. جداول اولویت های خدمات رسانی حوزه روان شناسی صنعتی سازمانی از دیدگاه مدیران صنعتی**

جدول (شماره ۳) جزئیات عناوین حیطه های ۶ گانه خدمات رسانی روان شناسی صنعتی سازمانی را در مراکز صنعتی نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می گردد تمامی عناوین حیطه انگیزش / رفتار شغلی، عنوان از حیطه انتخاب و گزینش، ۱ عنوان از حیطه بهداشت و محیط کار از رتبه اول برخوردارند. پس از آن ۳ عنوان از حیطه انتخاب / گزینش، ۱ عنوان از حیطه بهداشت و محیط کار، ۲ عنوان از حیطه تجزیه و تحلیل شغلی، ۱ عنوان از حیطه عملکرد سنجی و ۱ عنوان از حیطه آموزش و توسعه در رتبه دوم قرار می گیرند.

**بحث و نتیجه گیری**

پیش از آنکه سئوالات پژوهش بررسی شود جای دارد جهت گیری مراکز صنعتی استان سمنان در این ارتباط معلوم گردد. بررسی این موضوع در بین یافته های پژوهش نشان می دهد که تمامی ۱۳ مرکز صنعتی نسبت به دریافت خدمات تخصصی در هر دو حیطه روان

۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی (۳) حیطه بهداشت و محیط کار معادل (۸۴/۵ تا ۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی (۴) حیطه عملکرد سنجی معادل (۸۵ تا ۹۲ درصد) مراکز صنعتی (۵) حیطه تجزیه و تحلیل شغلی معادل (۷۷ تا ۹۲ درصد) مراکز صنعتی (۶) حیطه آموزش و توسعه معادل (۷۷ تا ۹۲ درصد) مراکز صنعتی. این نتیجه با الگوی موجود در کشورهای کانادا (۲۰۰۵)، آلمان (۲۰۰۵)، انگلیس (۲۰۰۵) و آمریکا (۲۰۰۵) بیشترین همخوانی را دارد.

سؤال دوم پژوهش این بود که نیازهای مراکز صنعتی استان در حیطه های ۶ گانه خدمات و مشاوره های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی از چه سلسله مراتب و ابعادی برخوردار هستند.

تحلیل داده ها نشان داد که مراکز صنعتی استان سمنان بین حیطه های ۶ گانه از نظر تقدم و اولویت تفاوت قائل اند. در این راستا، اولویت نخستین متعلق به حیطه انگیزش و رفتار شغلی است که (۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی حضور روان‌شناسان صنعتی / سازمانی را برای فعال سازی آن ضروری می دانند. اولویت دوم نیز متعلق به حیطه انتخاب و گزینش است که در این جا نیز (۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی حضور روان‌شناسان صنعتی / سازمانی را ضروری دانسته اند. اولویت سوم و چهارم نیز به طور مساوی متعلق به حیطه بهداشت محیط و ایمنی کار با (۹۲ درصد) و تجزیه و تحلیل شغلی با (۹۲ درصد) است. اولویت پنجم و ششم نیز به طور مساوی متعلق به حیطه عملکرد سنجی با (۸۵ درصد) و آموزش و توسعه با (۸۵ درصد) است. این نتیجه نشان دهنده ی یک الگوی ترکیبی است که با الگوی کشورهای اروپایی و آمریکایی تواما هماهنگی دارد.

شناسی صنعتی / روان‌شناسی سازمانی تمایل دارند. داده ها نشان می دهد که بین (۸۵ تا ۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی تمایل به دریافت خدمات روان‌شناسی صنعتی ذیل عناوین طراحی مشاغل کارآمد، انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان و عملکرد سنجی دارند. از طرف دیگر بین (۹۲ تا ۱۰۰ درصد) مراکز نیز به دریافت خدمات روان‌شناسی سازمانی ذیل عناوین انگیزش / رفتار شغلی، و بهداشت / ایمنی محیط کار تمایل نشان دادند. این نتیجه با گرایش کشورهای کانادا (۲۰۰۵)، انگستان (۲۰۰۵) و آمریکا (۲۰۰۵) همخوانی دارد (نقل از نیوتن ۱۹۹۱، مک کورمیک ۱۹۸۵، اسپکتور ۲۰۰۰).

تحلیل بیشتر نتایج نشان می دهد هر چند مراکز صنعتی استان سمنان تمایل متوسط تا زیادی به هر دو حیطه روان‌شناسی صنعتی / سازمانی داشته، با این حال فعالیت های حیطه سازمانی از اولویت بالاتری برای مراکز صنعتی برخوردار است. این نتیجه نیز با گرایش کشورهای آلمان (۲۰۰۵)، هند (۲۰۰۵)، ژاپن (۲۰۰۵) و اسکانندیناوی (۲۰۰۵) همخوانی دارد. این نتیجه نشان می دهد که بین مراکز صنعتی استان سمنان در شکل اخص و احتمالا سایر مراکز صنعتی کشور در شکل اعم موضوع منابع انسانی از اهمیت بالاتری برای مدیران و کارفرمایان آنان برخوردار است.

سؤال نخستین پژوهش این بود که مراکز صنعتی استان سمنان دارای چه نیازهایی در حیطه های ۶ گانه خدمات و مشاوره های روان‌شناسی صنعتی / سازمانی هستند؟

تحلیل داده ها نشان داد که مراکز صنعتی استان سمنان دارای طیف گسترده ای از نیازها در درون حیطه های ۶ گانه خدمات و مشاوره های تخصصی روان‌شناسان صنعتی / سازمانی هستند که به ترتیب عبارتند از (۱) حیطه انگیزش و رفتار شغلی معادل (۱۰۰ درصد) مراکز صنعتی (۲) حیطه انتخاب و گزینش معادل (۸۵ تا

- Spector. P. E (2005). Industrial/ organizational psychology. Second edition. Wily and sons
- Schultz. D. P and Schultz. S. E (1990). Psychology and industrial today. Fifth edition. Macmillan Company
- Saal. F. E and Knight. P. A (1995). Industrial/organizational psychology. 2<sup>nd</sup> edition
- Tett. R. P (1993). Personality measurement as predictors of job performance. Personnel psychology. 44
- Wayne. J. H (2004). Considering the role of personality in the work family experience. Journal of vocational behavior 64

## منابع

- اصغری، آرزو و همکاران (۱۳۸۷). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی بارضایت شغلی، مجله علمی پژوهشی روان شناسی، سال دوازدهم، شماره ۴۶ تابستان.
- خاقانی زاده، مرتضی و همکاران (۱۳۸۷). بررسی تاثیر نظام پیشنهادها بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان، مجله علمی پژوهش روانشناسی، سال دوازدهم شماره ۴۶ تابستان.
- میرهاشمی، مالک (۱۳۸۵). پیش بینی رضایت شغلی اعضاء هیات علمی براساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی، مجله علمی پژوهشی اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال اول شماره چهارم.
- ناظم، فتاح (۱۳۸۵). ادراک کارکنان اداری از کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، مجله علمی پژوهشی اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال اول شماره چهارم.
- Beck. R. C (1992). Appling psychology. Third edition. prentice. Hall Inc.
- Clark. T (1993). Selection methods used by executive search consultancies in four europen countries. International journal of selection and assessment. 1
- Devoes. S. E and Lyengar. S (2004). manager theories of subordinates organizational behavior and human decision process 47
- Herscovitch. L and Meyer. J, P (2002). commitment to organizational change. Journal of applied psychology 87
- Judge. T. A (2002). Personality and leadership. Journal applied psychology 87
- Newton. T (1991). further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. Journal of applied psychology. 76
- Munsterberg. H (1913). Psychology and industrial efficiency Boston. Houghton. miffhin.
- Maccormic. E and Ilgen. D (1985). Industrial/organizational psychology. Unwin. hyman. Ltd
- Shackelton. V and Newell. S (1991). Management selection. Journal of occupational psy. 64
- Spector. P. E (1988). Relation of job stressors to affective health, and performance outcomes. Journal of applied psy. 73
- Sundstrom. E (1990). Work teams' applications and effectiveness. American psychologist. 45
- Spector. P. E (2000). Industrial / organizational psychology. Second edition. Wily and sons