

خودپنداری، منبع کنترل و رضایت شغلی

هنگامه بلورساز مشهدی^(۱)، دکتر قاسم قاضی، دکتر سیف‌الله بهاری، دکتر فرخ لطفی کاشانی

پرسش‌های پژوهش:

- ۱- آیا بین خودپنداری و رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟
 - ۲- آیا بین خودپنداری دبیران دارای منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی تفاوت وجود دارد؟
 - ۳- آیا بین رضایت شغلی دبیران دارای منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی تفاوت وجود دارد؟
- واژه‌های کلیدی: خودپنداری - منبع کنترل درونی - منبع کنترل بیرونی - رضایت شغلی

Abstract:

This research study review the relationship between job satisfaction, self concept and locus of control exercised over the high - schools teachers. The approach used in this study was of non - experimental type. The statistical tests which included Pearson correlation coefficient and T-tests have been conducted for independent groups. For this purpose, 100 woman teachers responded to scales of job satisfaction introduced by Herzberg, self - concept drawn up by BECK and locus of control devised by ROTTER.

This research study represents the fact that there is a significant relationship between job satisfaction and self - concept developed by the high - school teachers. One more result of this research indicates that the high school teachers with internal locus of control have higher levels of self - concept and job - satisfaction than those with external locus of control in such a manner as there appeared a significant difference between them in this respect knowledge of this fact can prove useful in the consultation and programming at the level of education because their incentives and expectations originate from their own behaviors and personal traits rather than from the controls exercised by the outsiders (people who work and live outside). As regards high - school teachers with external locus of control, it is just the reverse.

۱- این پژوهش برداشتی از رساله کارشناسی ارشد مشاوره در دانشگاه رودهن صورت گرفته است: استاد راهنما آقای دکتر سیف‌الله بهاری، استاد مشاور دکتر قاسم قاضی و استاد داور دکتر فرخ لطفی کاشانی

مقدمه:

در عصر ما این امر مسلم گشته است که رفتار بشر نتیجه موقعیت ها عوامل متعددی است که مهم ترین آنها خانواده و مدرسه و اجتماع است. اگر خانواده، مدرسه، و اجتماع هر یک وظایف خود را به خوبی انجام دهند، امکان سازگاری با محیط و موفقیت در سطوح مختلف زندگی دانش آموزان افزایش می یابد. فلسفه تعلیم و تربیت عصر ما با سالهای گذشته فرق کرده است، بدین معنی که هدف آموزش و پرورش فقط تعلیم دروس و سایر مطالب فکری نیست، بلکه پرورش جسم و روان بطور کلی، مورد نظر است (شاملو/۱۳۶۶). معلمان خوب جامعه را به سوی ترقی و پیشرفت هدایت می کنند آنان با انجام وظایف به م وقع خود افراد سالم و موفق را به جامعه هدیه می کنند که سازندگان جامعه فردا خواهند بود،

مهمترین شرط آموزگار خوب از لحاظ بهداشت روانی این است که با کمال صمیمیت و خلوص نیت، کودکان را دوست بدارد و از رفتار آنان آزردن نشود، بلکه با صبر و حوصله و خوشرویی سعی کند به عمق مشکلات دانش آموزان پی ببرد و در حل مسائل آنها تا حد ممکن بکوشد (شاملو / ۱۳۶۶). حال باید به این نکته توجه کنیم که یک معلم در چه صورت می تواند به تمامی وظایف خود عمل کرده و ویژگیهای مثبت خود را حفظ کند آیا معلمانی که از شغل خود رضایت ندارند باز هم می توانند با تمام وجود وظایف خود انجام دهند، یا اینکه تنها به سر کلاس می روند و بدون توجه به نیازهای دانش آموزان و افکار و عقاید آنان، مباحث علمی از قبل تعیین شده را تدریس کند و لحظه شماری می کنند تا زنگ پایان کلاس به صدا درآید و از کلاس خارج شوند و دنبال کارهای دیگر خود بروند. آنها به بهانه های مختلف در کلاس درس حاضر نمی شوند یا به اشکالات درسی دانش آموزان جواب های بی سر و ته می دهند یا کوچکترین مورد را بهانه ای برای تحقیر و تنبیه دانش آموزان قرار می دهند. چنین فضایی برای دانش آموزان تبدیل به محیطی غیر قابل تحمل می شود. هنگامی که مدرسه و کلاس درس تبدیل به فضایی ناراحت کننده بشود، باید منتظر پیامدهای ناگواری بود. پیامدهایی نظیر بی علاقه دانش آموزان به درس و مدرسه، نمرات پایین آنها و در نهایت مردودی و ترک تحصیل. بدتر از همه فرار از مدرسه و جذب کارهای ناشایست و خلاف شدن. یک معلم خوب با کمی دقت و توجه می تواند موجبات جذب دانش آموزان را به مدرسه و درس را فراهم آورد.

نکته مورد توجه این است که یک معلم تحت چه شرایطی با دل و جان به کار خود می پردازد، به موقع در سر کار خود حاضر می شود، و نسبت به شغل خود احساس تعهد می کند؟ بیکر و ویت فیلد به این سؤال پاسخ داده اند. آنان معتقدند:

افرادی که از رضایت شغلی بالایی برخوردارند، تمایل دارند که حداکثر تلاش خود را در محیط کارشان انجام دهند و تعهد زیادی نسبت به محل کارشان نشان می‌دهند. این وضعیت می‌تواند بازدهی شغلی را افزایش دهد، و روند مطلوبی را در مدیریت منابع انسانی بوجود آورد. (بیکر و ویت‌فیلد / ۱۹۹۲)

در اوایل سال، ادوارد ثراندیک^۱ به عنوان یکی از متخصصان علوم تربیتی تلاش کرد تا از تباطؤ نزدیکی بین علوم تربیتی و علم مدیریت برقرار کند و پژوهش‌های فراوانی را در حیطه رضایتمندی شغلی^۲ انجام داد. وی بررسی عوامل مؤثر در رضایتمندی شغلی^۳ را به عنوان یکی از موضوعات اساسی در روانشناسی کاربردی عنوان کرد (پروان^۴ / ۲۰۰۰). افزایش رضایتمندی، یکی از اقدامات اساسی در ارزش‌گذاری انسانی شناخته می‌شود و می‌تواند منافع فراوانی برای سازمان و در نهایت جامعه داشته باشد. رضایتمندی شغلی یکی از مهمترین مباحث رفتار سازمانی شناخته شده است. این متغیر از دیر باز مورد توجه پژوهشگران بوده و برنامه‌ریزی‌های دقیقی برای شناسایی، توصیف و تبیین آن انجام شده است. بنابراین باید تلاش کرد، وضعیت رضایتمندی شغلی دبیران نسبت به شغلشان افزایش داد.

هدف‌های تحقیق:

- ۱- بررسی رابطه بین خودپنداری و رضایت شغلی دبیران.
 - ۲- بررسی تفاوت خودپنداری دبیران با منبع کنترل درونی و بیرونی
 - ۳- بررسی تفاوت رضایت شغلی دبیران با منبع درونی و بیرونی.
- در نهایت درک این مطلب که چگونه افراد (از نظر خصوصیات شخصیتی) برای انتخاب حرفه دبیری مناسب‌تر می‌باشند و در این حرفه از رضایت شغلی بالاتری برخوردار خواهند بود نکته دیگری است که چگونه می‌توان رضایت شغلی کسانی را که حرفه دبیری را انتخاب کرده‌اند، با آگاهی از عواملی که بر رضایت شغلی آنان اثر گذاراند، تا حد ممکن افزایش داد. برای بررسی هدف‌های تحقیق، پرسش‌های پژوهشی زیر بررسی شده‌اند.

۱- آیا بین خودپنداری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟

- ۲- آیا بین خودپنداری دبیران دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت وجود دارد؟
 ۳- آیا بین رضایت شغلی دبیران دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت وجود دارد؟

تعریف متغیرها و اصطلاحات مهم:

تعریف نظری

۱- رضایت شغلی: رضایت شغلی تابعی است از آن فعالیت‌های شغلی یا محتوای شغلی، که تلاش‌انگیز و محرک باشند (کورمن / شکرکن / ۱۳۷۰ / ص).

۲ خودپنداری: خودپنداری عبارت از نظام ادراکی انسان می‌باشد، که تعیین کننده شیوه زندگی اوست، نظام ادراکی که به طور آگاهانه عمل می‌کند و از زمینه‌هایی نظیر درک توانائی‌های فردی، درک روابط فرد با خود و دیگران، درک ارزشها، درک هدف‌های زندگی تشکیل می‌گردد (شفیع آبادی / ۱۳۸۰ / ص).

۳- منبع کنترل: مردمی که با متغیر شخصیت منبع درونی کنترل مشخص شده‌اند، اعتقاد دارند تقویتی که دریافت می‌دارند نتیجه رفتارها و ویژگی‌های آنها می‌باشد. مردمی که دارای منبع بیرونی کنترل هستند معتقدند، که تقویت توسط مردم دیگر کنترل شده‌است. آنها متقاعد شده‌اند که در مقابل این نیروهای بیرونی ناتوان هستند (شولتر و شولتر / سید محمدی / ۱۳۷۵ / ص).

دبیر: به معلم مقطع دبیرستان گفته می‌شود که باید (حداقل) دارای مدرک لیسانس باشد.

تعریف عملیاتی

۱- رضایت شغلی: در این تحقیق رضایت شغلی نمره‌ای است که فرد از آزمون رضایت شغلی هرزبرگ به دست می‌آورد.

۲ خودپنداری: در این تحقیق خودپنداری نمره‌ای است که فرد از آزمون خودپنداره بیک بدست می‌آورد

۳- منبع کنترل: در این تحقیق منبع کنترل نمره‌ای است که فرد از آزمون منبع کنترل راتر بدست می‌آورد.

جامعه آماری

در این پژوهش، نمونه‌های مورد بررسی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌است.

بدین صورت که از میان دبیر در ۱۴ دبیرستان دخترانه منطقه تهران دبیر به صورت تصادفی، اما متناسب با تعداد دبیران موجود در هر دبیرستان انتخاب شده است.

توصیف ابزارها و وسایل جمع آوری داده‌ها

۱- برای سنجش خودپنداری از آزمون خودپنداری یک^۱ استفاده شده است. این آزمون دارای سؤال است. ت. هریک از ۵ ماده این آزمون در واقع یک صفت یا خصوصیت را مطرح می‌کند که آزمودنی باید در این صفت خودش را با دیگران مقایسه کند نه با استانداردهای نامشخص. دامنه نمرات آزمون از ۲۵ تا ۱۲۵ می‌باشد.

جمع مواد آزمون تشکیل دهنده خود پنداری مثبت فرد می‌باشد و نمرات بالا نشان دهنده فردی با خود پنداره مثبت است.

۲- برای سنجش منبع کنترل از آزمون منبع کنترل درونی بیرونی (I.E) راتر^۲ استفاده شده است. این تست دارای ۲۹ ماده است که هر ماده آن دارای دو گزینه الف و ب می‌باشد. از این ماده ساده آن بیرونی یا درونی بودن منبع کنترل آزمودنی را می‌سنجد. ۶ ماده دیگر به صورتی طرح ریزی شده است، که آزمودنی را در تشخیص هدف آزمون گمراه سازد. مجموع نمرات به غیر از ۶ سؤال انحرافی نمره کل هر فرد نشان دهنده درجه و میزان کنترل درونی وی می‌باشد. دامنه نمرات از صفر تا ۲۳ می‌باشد. جمع نمرات مواد آزمون برای هر آزمودنی اگر بالای باشد، منبع کنترل فرد درونی است و اگر جمع نمرات مواد آزمون برای هر آزمودنی کمتر از ۱۰ باشد، منبع کنترل شخص بیرونی می‌باشد.

۳- برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی هرزیبرگ^۳ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ماده است که هر ماده دارای درجه می‌باشد که این درجه به ترتیب از کمترین درجه موافقت تا بیشترین درجه موافقت تنظیم شده است. در این پرسشنامه موارد مختلفی که در رضایت یا عدم رضایت افراد از شغلشان نقش دارد ذکر شده است. پرسشنامه شامل سؤال رضایت شغلی و ۳۶ سؤال نارضایتی شغلی است، که دز هر کدام، هم عوامل انگیزشی هم عوامل بهداشتی موجود است. حداکثر نمره، که نشان دهنده کمترین میزان رضایت فرد می‌باشد.

برای کسب اطلاعات بیشتر در زمینه ابزارهای تحقیق به قسمت ضمیمه مراجعه شود.

روایی و اعتبار ابزارها

۱- تست خودپنداری بک

پایایی (اعتبار) - بکو همکارانش (۱۹۷۸) پایایی همسانی درونی^۱ را ۰/۸۰ و پایایی بازآزمایی را ۰/۸۸ اعلام کردند. (بهزایی، ۱۳۷۸، به نقل از فتحی، ص). روایی - بکو همکارانش (۱۹۸۹) روایی همزمان آزمون خود پنداره بکو را در ۰/۵۵ اعلام کردند. روایی سازه از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی در تحلیل عوامل روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت، ۴۷/۶ درصد از کل واریانس بیان گردید و ضریب همبستگی آن با آزمون عزت نفس کوپر اسمیت ۰/۴۲ محاسبه گردید (به نقلی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دو کانه‌ای).

۲- تست منبع کنترل واتر

فرانکلین (۱۹۶۶) پایایی این تست را با استفاده از روش کودر ریچاردسون ۰/۷۰ و با استفاده از روش بازآزمایی به فاصله یکی، دو ماه نیز همان حدود اعلام کرد. (به نقل از پایان‌نامه کارشناسی ارشد خلیل موفق). حد متوسط ضرایب پایایی این مقیاس که با روش‌های دو نیمه کردن و کودر ریچاردسون محاسبه و در حدود ۰/۷۰ است. (آناستازی/ براهنی و دیگران/ ۱۳۴۶).

۳- تست رضایت شغلی هرزبرگ

مولایی (۱۳۸۱) جهت اعتبار پایایی پرسشنامه رابه دو پرسشنامه تقسیم نمود که پرسشنامه اول حاوی سؤا ل بود که رضایت شغلی را می‌سنجیدند و پرسشنامه دوم حاوی سؤا ل بود که عدم رضایت شغلی را می‌سنجیدند. وی اعتبار پرسشنامه اول را ۰/۹۴ و اعتبار پرسشنامه دوم را ۰/۹۲ بدست آورد. وی برای یافتن اعتبار پرسشنامه‌های خود از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. مولایی (۱۳۸۱) روایی درونی مقیاس رضایت شغلی هرزبرگ را ۰/۵۵ دانست. وی همچنین با استفاده از روش دو نیمه کردن، سؤالات فرد را در یک نیمه و سؤالات زوج را در نیمه دیگر قرار داد سپس بااستناد به فرمول اسپیرمن براوان ضریب اعتبار کل آزمون ۰/۷۹ به دست آورد. طبق تحقیقاتی که تاکنون انجام شده

است در زمینه پایایی آزمون رضایت شغلی هرزبرگ از طریق روشهای دو نیمه کردن و همچنین باز آزمایی آزمون طیف در آن در دامنه ۰/ تا ۰/۸۱ است. میزان ضریب پایایی در تحقیق مذکور از روش آلفای کرانباخ برای سؤال برابر ۰/۶۱ است.

نتایج:

برای بررسی ارتباط بین خودپنداری و رضایت شغلی دبیران از « ضریب همبستگی پیرسون » استفاده شد. ضریب همبستگی بین خودپنداری و رضایت شغلی در سطح اطمینان درصد رابطه معنادار را نشان داد. علامت جبری مثبت مستقیم بودن این رابطه را نشان می دهد به شکلی که با افزایش خودپنداری میزان رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و با کاهش میزان خودپنداری، رضایت شغلی نیز کاهش خواهد یافت. بنابر این فرض صفر (H_0) و فرض تحقیق (H_1) تأیید می شود.

برای بررسی تفاوت خودپنداری دبیران با منبع کنترل درونی و بیرونی از «آزمون تفاوت میانگین t» برای گروه های مستقل» استفاده شد. بین خودپنداری دبیران دارای منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت معناداری وجود دارد. t محاسبه شده در سطح درصد اطمینان تفاوت معناداری را بین دو گروه نشان می دهد. بنابر این فرض صفر (H_0) رد و فرض تحقیق (H_1) تأیید می شود.

جدول شماره ۱ آزمون تفاوت میانگین بین نمرات رضایت شغلی دبیران زن دارای منبع کنترل بیرونی و درونی منطقه آموزش و پرورش تهران

گروه دبیران زن	میانگین رضایت شغلی	انحراف استاندارد
نمره منبع کنترل درونی	۲۹۰/۱۰۹	
منبع کنترل بیرونی	۲۶۶/۲۵	۴۲/۴۹۱

برای بررسی تفاوت رضایت شغلی دبیران با منبع کنترل درونی و بیرونی از «آزمون تفاوت میانگین t» برای گروه های مستقل» استفاده شد. t محاسبه شده در سطح اطمینان درصد تفاوت معنادار را بین دو گروه نشان می دهد. بین رضایت شغلی دبیران با منبع درونی و بیرونی تفاوت معناداری وجود دارد، بنابر این فرض صفر (H_0) رد و فرض تحقیق (H_1) تأیید می شود.

جدول شماره ۴ آزمون تفاوت میانگین بین نمرات خودپنداری دبیران زن دارای منبع کنترل
بیرونی و درونی منطقه آموزش و پرورش تهران

انحراف استاندارد	میانگین رضایت شغلی	گروه دبیران زن نمره ۴
۲/۰۳۸ / ۶۱۲	۸۷/۹۵	منبع کنترل درونی
۸/۰۶۵	۸۴/۳۸۸	منبع کنترل بیرونی

بحث و نتیجه گیری:

نتیجه حاصل از بررسی ارتباط بین خود پنداری و رضایت شغلی دبیران زن نشان دهنده وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر در سطح اطمینان درصد است. به این معنا که توانایی های فردی، روابط دبیران با خود و دیگران، ارزشها و هدف های زندگی می تواند بار رضایت شغلی آنان رابطه داشته باشد. یافته های این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده توسط شفیع آبادی در سال، مختاری در سال، سیادین در سال، کورمان در سال و هیلی همخوان می باشد.

نتیجه حاصل از بررسی تفاوت بین دو خودپنداری دبیران دارای منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی نشان می دهد که بین خودپنداری دبیرانی که دارای منبع کنترل درونی هستند با دبیرانی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند، تفاوت معنی داری وجود دارد. این تفاوت در سطح اطمینان درصدی باشد. با مقایسه میانگین آنها می توان قضاوت کرد که دبیرانی دارای منبع کنترل درونی از خودپنداری بالاتری برخوردار هستند، به شکلی که خودپنداری باعث می شود تا از توانایی های فردی، درک روابط فردی (با خود و با دیگران)، درک ارزشها، و نیز درک هدف های زندگی مطلوب تری برخوردار هستند و در حقیقت منبع کنترل درونی باعث شده است تا خودپنداری افراد افزایش یابد. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش های انجام شده توسط بیابانگرد در سال، و رکمن در سال و اومیزو در سال همخوانی دارد.

نتیجه حاصل از بررسی تفاوت بین رضایت شغلی دبیران زن دارای منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی در سطح اطمینان درصد تفاوت معنا داری را نشان می دهد. یعنی دبیرانی که منبع کنترل درونی دارند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند، به شکلی که باعث تفاوت بین دو گروه شده است. در

واقع منبع کنترل دبیران بر روی رضایت شغلی آنان تأثیر گذار بوده است. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش کرومان در سال و آلن در سال همخوانی دارد.

از نتایج حاصل از این پژوهش می توان در امور مشاوره و برنامه ریزی های آموزش و پرورش استفاده شود مانند برگزاری کلاسهای توجیهی برای داوطلبان حرفه دبیری و توصیف خصوصیات فردی و روانی یک دبیر، پیامدهای انتخاب شغل و تاثیراتی که او بر روی دانش آموزان می گذارد. همچنین گرفتن تستهای لازم از دبیران پیش از استخدام این افراد تا مشخص شود آنان از نظر ویژگیهای شخصیتی مناسب این حرفه هستند یا نه و اگر افرادی که حرفه دبیری را انتخاب کردند از شغل خود احساس رضایت نمی کنند، به مشاور مراجعه کنند تا با کمک آنان و تلاش خود بتوانند با محیط کارشان سازگارتر شوند و رضایت شغلیشان را افزایش دهند.

منابع:

- ۱- بلانچارد، کنث وهرسی، پال. (۱۳۸۰) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، انتشارات امیرکبیر، تهران.
- آبیانانگرد، اسماعیل (۱۳۷۰)، بررسی رابطه خوددیده، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی پسران سال سوم دبیرستان های تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۳- دوکانه ای، فریده، (۱۳۸۱) بررسی مقایسه خود پنداری و پیشرفت تحصیلی در دو گروه دانش آموزان دبیرستانی تحت پرورش کمیته امداد رودهن که در کلاسهای طرح خوداتکایی شرکت کرده و آنان که نکرده اند. (پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره).
- ۴- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۰) روانشناسی کار، انتشارات ویرایش، تهران.
- ۵- شاملو، سعید، (۱۳۶۶)، بهداشت روانی، انتشارات رشد، تهران.
- ۶- شریفی، حسن پاشا و شریفی، نسترن، (۱۳۸۰)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات سخن، تهران.
- ۷- شفیق آبادی، عبدالله، (۱۳۸۰)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، انتشارات رشد، تهران.
- ۸- شفیق آبادی، عبدالله و پایندر محمد رضا، (۱۳۷۷) فصلنامه علمی پژوهشی انجمن مشاوره ایران ویژه پاییز و زمستان.
- ۹- شولتز، دوان، شولتز، سیدنی الن (۱۳۷۵)، نظریه های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، انتشارات دانشگاه آزاد رودهن.
- ۱۰- کورمن، کد. آبراهام، (۱۳۷۰)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد.

- ۱۱- مختاری، محمد رضا، (۱۳۷۴)، بررسی ارتباط میان خود پنداره و رضایت شغلی دبیران شهرستان ساری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۱۲- میر هاشمی، مالک، (۱۳۷۵)، نظریه های شخصیت، انتشارات دانشگاه آزاد رودهن.
- ۱۳- مولایی قرا، حسینعلی، (۱۳۸۱)، بررسی میزان رضایت شغلی کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی رودهن و رابطه آن با عوامل موثرانی، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.
- ۱۴- موفق، خلیل، (۱۳۷۳)، هنجاریابی مقیاس کنترل درونی و بیرونی (I.E) راتر برای دانش آموزان دبیرستانهای مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۵- نیکخوا، سوسن، (۱۳۷۵)، بررسی ارتباط میان خود پنداره و رضایت شغلی دبیران بوشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۶- هیلی، چارلز، (۱۳۶۶)، مشاوره حرفه ای برای معلمان و مشاوران، ترجمه طیبه زندی پور، انتشارات فردوس، تهران.

References:

1. Rogers, C. (1982) Client centered therapy. 12 ed edition. P, 498.
2. Sayadian, M. (1985). personal characteristics, (India & Nigeria) comparsion international. Vol, 143 - 144.
3. Timothy, A. (1993). Another look at the Job satisfaction, life satisfaction , relationship. Journal of applied. Vol, 780.