

اثر بخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرستی و همکاران معلمان زن

کوثر رضایی*، منصور سودانی** و یونسعلی عطاری***

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرست و همکاران معلمان زن بود. نمونه آماری، ۳۶ نفر از معلمان زن مقطع راهنمایی بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند از میان کلیه معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش شاغل (۱۹۶ نفر) در سال تحصیلی (۹۱-۹۰) انتخاب شدند و با گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه قرار گرفتند. طرح پژوهش از نوع نیمه تجربی با روش پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه گواه و آزمون پیگیری بود و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه رضایت شغلی - شاخص توصیف‌کننده شغل (JDI) در مؤلفه‌های رضایت از سرپرست و همکاران جمع‌آوری شد. یافته‌های پژوهش با سطح معناداری $\alpha=0/05$ نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز باعث افزایش رضایت از سرپرست و همکاران در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه شده است و این افزایش تا مرحله یک ماهه پیگیری ادامه داشت.

کلیدواژه‌ها

مشاوره شغلی؛ یادگیری اجتماعی کرامبولتز؛ رضایت از سرپرست و همکاران

مقدمه

اشتغال از اساسی‌ترین فعالیت‌های زندگی است و فرد باید سرانجام، شغلی را برگزیند و از طریق آن به زندگی خود ادامه دهد. بنابراین، اشتغال اهمیت بسیار فراوانی دارد. زیرا هستی فرد و استمرار جامعه به آن بستگی دارد. شغل نحوه گذران زندگی فرد را مشخص می‌کند و اگر افراد در مشاغل مرتبط با تخصص خود به کار مشغول شوند، علاوه بر خشنودی و احساس رضایت، مملکت خود را به سوی خودکفایی در زمینه‌های گوناگون سوق خواهند داد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵). محققان معتقد هستند اگر شغل لذت‌مطلوب را برای فرد تأمین کند در این حالت فرد از شغل خود راضی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری که سبب می‌شود فرد از شغل خود راضی باشد (عسگری و کلدی، ۱۳۸۲). برون و گینزبرگ (۱۹۹۸) عوامل سازمانی نظیر سیستم پاداش مناسب، نحوه پرداخت حقوق، مشارکت کارکنان و تصمیمات مربوط به شغل، نحوه رفتار و ارتباط، اعطای مسئولیت و اختیار به افراد و کیفیت سرپرستی و روابط همکاران را در ایجاد رضایت شغلی مؤثر می‌دانند (طهماسبی، ۱۳۷۸). 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 و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. فقدان رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که روحیه پایین در شغل بسیار نامطلوب است و پیامدهایی مانند غیبت و تأخیر به دنبال دارد (خلیل‌زاده، ۱۳۸۸). از جمله تقسیم‌بندی‌هایی که درباره عوامل زیرساز رضایت شغلی انجام شده مربوط به ازکمپ (۱۹۹۰) است. به اعتقاد او هر چند سطوح مطلق رضایت شغلی باید با احتیاط تعبیر و تفسیر شود، اما سطوح نسبی آن در رابطه با شرایط و عواملی که موجب افزایش یا کاهش رضایت شغلی می‌شود، دربردارنده اطلاعات چندی است. لذا می‌توان عواملی را که بر رضایت شغلی تأثیر دارد به دو طبقه عمده، عواملی محتوایی درونی^۱ و عوامل زمینه‌ای بیرونی^۲ تقسیم کرد. در این تقسیم‌بندی، عواملی محتوای درونی که

1. Brown & Ginsburg
2. intrinsic-content factor
3. extrin Sic-Context factor

جزء ذات کار به حساب می‌آید شامل، کار، کاربرد، مهارت و مانند آن است. در حالی که عوامل زمینه‌ای بیرونی شامل، شرایط کاری غیر شخصی (دستمزد، ایمنی شغلی، ابهام نقش، ساختار سازمانی، شرایط مادی کار، عوامل محیطی و ارتقاء) و مناسبت‌های شخصی (روابط با همکاران، سرپرستی و مشارکت در تصمیم‌گیری) است (هومن، ۱۳۸۱). در این پژوهش به دلیل اهمیت رضایت از سرپرستی و همکاران این عوامل بررسی می‌شود. رضایت از سرپرستی، رضایتی است که فرد از رابطه با سرپرست مستقیم خود به دست می‌آورد. رضایت شغلی ناشی از این رابطه معمولاً با دو جنبه از رفتار سرپرست ارتباط دارد.

- حمایت بین فردی، که اشاره به علاقه سرپرست به رفاه کارکنان دارد.

- حمایت فنی، که اشاره به زمینه‌ای دارد که سرپرست برای راهنمایی در زمینه فنی و امور مربوط به وظایف فراهم می‌آورد (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸). مرور پیشینه مطالعاتی نشان می‌دهد که سرپرستی به‌عنوان یک بعد مهم شغلی مطرح شده است، هر چند از دید کارکنان اهمیت آن کم‌تر از برخی متغیرهای دیگر مانند ارتباط با همکاران است (ازکمپ^۳، ۱۳۷۲). به‌طور کلی سطح سرپرستی بیان‌کننده رضایت کارکنان از سرپرست است. هرچه ملاحظه‌کاری و کارمندمداری سرپرست بیشتر باشد (برای نمونه، عملکرد خوب را ارج نهد، به کارکنان خود توجه شخصی نشان دهد، امکان دریافت بازخورد را فراهم کند و به عقاید کارکنان گوش دهد)، سطح رضایت از سرپرستان افزایش می‌یابد (وروم^۴، ۱۹۷۴، اش^۵، ۱۹۷۸). علاوه بر این هرچه سرپرست صلاحیت بیشتری در کار نشان دهد، سطح رضایت از سرپرستی بهبود می‌یابد (هومن، ۱۳۸۱). به اعتقاد فیدلر^۶ (۱۹۶۷) سرپرستانی که نسبت به زیردستان خود جهت‌گیری مثبت دارند، معمولاً نسبت به آن‌ها حساسیت بیشتری نشان می‌دهند و از راه تعامل با گروه کاری خود رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهند. در حالی که سرپرستان وظیفه‌مدار، یعنی کسانی که جهت‌گیری منفی نسبت به کارکنان دارند، تنها راه موفقیت را رسیدن به هدف‌های سازمانی از طریق اجرای قوانین می‌دانند. به همین دلیل شرایط سخت و

1. Leadership
2. Rollinson
3. Oskamp
4. vroom
5. Ash
6. Fiedler

نامطلوبی برای زیردستان فراهم می‌آورند که به کاهش رضایت شغلی آن‌ها منجر می‌شود (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸). از نظر رولینسون و همکاران (۱۹۹۸) عده‌ای از افراد، علاقه شخصی و نزدیک را با سرپرست می‌پسندد و برای مهارت و قدرت فنی سرپرست ارزش بیش‌تری قائل است، در حالی که برخی دیگر سطح بالای هدایت فنی را نشانه سرپرستی می‌دانند که به افراد محیط کار خود اعتماد ندارد (هومن، ۱۳۸۱).

در زمینه رضایت از همکار، بسیاری از پژوهشگران روابط با همکاران را مهم‌ترین عامل در تعیین رضایت یا نارضایتی شغلی می‌دانند (ازکمپ، ۱۳۷۲). اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در رضایت کارکنان دارد. گروه کاری به‌عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی از احساس و روحیه‌ای برای کارکنان محسوب می‌شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی‌های اجتماعی مشابهی مانند نگرش‌ها و باورهای مشابه باشند، فضایی به وجود می‌آورند که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می‌آید (مهدوی و روحی عزیزی، ۱۳۷۹). رضایت ناشی از کار با همکاران تا اندازه‌ای مشابه با سرپرستی است و نشان‌دهنده این است که اعضای گروهی که فرد عضو آن است از نظر اجتماعی حمایت‌گر و تکمیل‌کننده وظایف کاری یکدیگر هستند (هومن، ۱۳۸۱). به اعتقاد مزلو^۱ (۱۹۵۴) اغلب افراد از احساس تعلق، دلبستگی و دوست داشتن لذت می‌برند و این تنها از طریق تعامل اجتماعی ارضا می‌شود (رولینسون و همکاران، ۱۹۹۸). این نیاز درونی هر کسی است که بخشی از یک گروه باشد، زیرا به او فرصت می‌دهد روابط با معنایی با دیگران برقرار کند و از دیگران حمایت دریافت کرده یا از آن‌ها حمایت کند. به نظر لاوسون و شن^۲ (۱۹۹۸) ارتباط با همکاران دارای دو شاخص ساختاری نقش‌ها^۳ و هنجارها^۴ است. نقش‌ها به الگوهای روابط درونی میان اعضای سازمان اشاره می‌کند که بر پایه موقعیت‌هایی شکل می‌گیرد که افراد در گروه دارند. در حالی که هنجارها، قوانین و انتظارات غیررسمی برای رفتارها و ارتباط‌های کاری است که در داخل گروه وجود دارد. به اعتقاد این دو پژوهشگر برای افزایش روابط مناسب با همکاران و به دست آوردن رضایت از این روابط بهتر است افراد مختلف نقش‌های مختلفی بازی کنند

1. Maslow
2. Lawson & shen
3. Roles
4. Norms



به گونه‌ای که احساس کنند نوعی ساختار و حس پیش‌بینی‌پذیری در روابط وجود دارد که می‌تواند به شکل بسیار روشنی در خدمت کار گروهی قرار گیرد (هومن، ۱۳۸۱).

از سوی دیگر، پاره‌ای از روابط میان همکاران در قالب هنجارها شکل می‌گیرد. و در حقیقت همین هنجارهاست که میزان، شدت و چگونگی انجام کار را در سازمان و به‌ویژه روابط میان همکاران را مشخص می‌کند (گودمن^۱، ۱۹۸۷).

از جمله پژوهش‌های انجام شده در این زمینه‌ها شامل، عابدی (۱۳۸۷)، طاهری (۱۳۸۸)، نگیمبوزی (۲۰۰۹) و یان فنگ و همکاران (۲۰۰۹) بوده است. عابدی (۱۳۸۷) به شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران اقدام کرد و دریافت که با ارتقاء عوامل واسطه‌ای چون حقوق، پایگاه و موقعیت کاری، ارتباط با زیردستان، امکان رشد و ترقی و همچنین توجه به بهبود عوامل محیطی چون ارتباط با مافوق‌ها، ارتباط با همکاران، امنیت و شرایط کاری، رضایت شغلی دبیران بیش‌تر خواهد شد. طاهری (۱۳۸۸) ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان ایلام بررسی کرد و به این نتایج رسید که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و از بین ابعاد مختلف رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی به ترتیب از سرپرست، همکاران، نوع کار، ارتقاء شغلی و حقوق بیش‌ترین رضایت را داشته‌اند. نگیمبوزی^۲ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان رضایت شغلی در میان ۱۶۲ معلم دبیرستان تانزانایی انجام داد و دریافت که معلمان با مواردی از قبیل، منافع اجتماعی، با معنی بودن شغل و حمایت مدیر احساس رضایت می‌کنند. یان فنگ^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در یک پژوهش تجربی که در آن ۳۵۰ معلم از ده دانشگاه مختلف چین را بررسی کرده‌اند، به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی معلمان در ارتباط با رفاه و درآمد نسبتاً پایین بود، اما در ارتباط با روابط بین فردی و مدیر بالا بود.

نظریه یادگیری اجتماعی، در پیشینه خود پژوهش‌های بی‌شماری را در روان‌شناسی نظری، تجربی و آموزشی دارد. جان کرامبولتز، که در جرگه نظریه‌پردازان یادگیری است، انتخاب شغل و رشد شغل را از منظر خزانه رفتارهایی می‌نگرد که شخص یاد گرفته است. مهم‌ترین نقش‌های مشاور در این نظریه عبارت هستند از: تشویق مراجع به انجام دادن رفتارهای

1. Goodman
2. Ngimbudzi
3. YunFeng

اکتشافی، تعلیم مهارت‌های جدید به مراجع و تسهیل تجربه‌هایی که می‌توانند به یادگیری‌های جدید بیانجامد (آمونسون^۱ و همکاران، ۱۳۸۹). انتخاب و رشد شغل، چهار تعیین‌کننده اصلی دارد: استعداد ژنتیکی، شرایط و رویدادهای محیطی، یادگیری ابزاری و تداعی و آشنایی با مهارت‌های رویکرد تکلیفی (کرامبولتز، ۱۹۹۶). میشل و کرامبولتز (۱۹۹۶) می‌نویسند که مشاوران شغلی باید به اشخاص، برای یافتن مهارت در زمینه‌های جدید در مقابل زمینه‌های مشخص شده به وسیله علائق زمان گذشته کمک کنند. آن‌ها باید اشخاص را در ورود به دنیای کاری که به سرعت در حال تغییر است، یاری برسانند و نیز به آن‌ها در فرآیند تصمیم‌های شخصی کمک کنند. مشاوران حرفه‌ای باید قلمرو کمک به مشکلات را تا حدی گسترش دهند که مفهوم تصمیم‌های شغلی را نیز شامل شود. با توجه به متغیر بودن شرایط زندگی یکی از اهداف مشاوره شغلی ایجاد رضایت شغلی در محیط کار با تغییرات زندگی است (سوانسون و فؤاد، ۱۳۸۱). در نظریه یادگیری اجتماعی تصور این است که انسان‌ها، مسئله حل‌کنندگان باهوشی هستند و به جای اینکه منفعلانه تحت کنترل محیط باشند، نهایت کوشش خود را به کار می‌برند تا محیط را تحت کنترل خود درآورند. اهداف مشاوره طبق این الگو عبارت است از، تسهیل در یادگیری مهارت‌ها، رغبت‌ها، عقاید، عادات کاری و کیفیت‌های شخصی است که هر مراجعی را قادر می‌کند تا در محیط کار و زندگی رضایت خاطر را داشته باشد (عابدی، ۱۳۸۱). با توجه به متغیر بودن شرایط زندگی یکی از اهداف مشاوره شغلی ایجاد رضایت شغلی در محیط کار با تغییرات زندگی است (سوانسون و فؤاد، ۱۳۸۱). به اعتقاد کرامبولتز نقش مشاور شغلی، ارتقای یادگیری مراجع است (عابدی، ۱۳۸۱). مشاوران شغلی می‌توانند در حل و فصل تمام مشکلات شغلی مراجعان نقش اساسی و تعیین‌کننده داشته باشند. مشاور شغلی باید در جریان مشاوره به مشکلات زیر واقف باشد:

- افراد ممکن است در فهم این که مشکل قابل درمانی وجود دارد ناتوان باشند.
- افراد ممکن است به دلیل نامناسب یک راه حل بالقوه رضایت بخش را نادیده بگیرند.
- افراد ممکن است از نگرانی و اضطراب ناشی از احساس ناتوانی شدید برای رسیدن به اهداف خود رنج ببرند.

مثلاً انتخاب اهداف غیرواقع بینانه و تعارض بین اهداف. همچنین میشل و کرامبولتز بر اهمیت برقراری یک رابطه خوب بین مراجع و مشاور تأکید می‌کنند و معتقد هستند که مشاور نباید در همان جلسه اول با عقاید مراجع مقابله کند، بلکه باید مراجع را در پذیرش افکار درست و چگونگی مؤثر بودن آن در عمل یاری کند. همچنین آن‌ها بر این باور هستند که مراجع باید در جریان مشاوره فعال باشد و در کشف عقاید و باورهای نادرست خود مسئولیت‌پذیر باشد. با استفاده از این روش مراجع می‌تواند به باورهای غیرمنطقی آگاه شود که درباره خود یا شغل خود دارد و به عنوان مانعی در تصمیم‌گیری درست و در امور مربوط به شغل خود عمل می‌کند (مهرابی، ۱۳۸۵). از جمله پژوهش‌هایی که در زمینه یادگیری اجتماعی کرامبولتز انجام شده عبارت هستند از، آرام (۱۳۸۸)؛ پرنون (۱۳۸۷)؛ زمانی امیر (۱۳۸۵)؛ حسینی (۱۳۸۵)؛ مهرابی (۱۳۸۵)؛ قجاوند (۱۳۸۴)؛ مصحف (۱۳۸۴) و عابدی (۱۳۸۱). آرام (۱۳۸۸)، پرنون (۱۳۸۷) و حسینی (۱۳۸۵) به این نتیجه رسیدند که مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر بهبود مهارت‌های ارتباطی افراد مؤثر است. همچنین مهرابی (۱۳۸۵)، زمانی امیر (۱۳۸۵) و مصحف (۱۳۸۴) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده بودند که یادگیری اجتماعی بر تغییر نگرش افراد و رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت دارد. قجاوند (۱۳۸۴) در پژوهش خود اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر کاهش فرسودگی شغلی را بررسی کرد و به نتیجه مثبتی دست یافت. عابدی (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان به این نتیجه رسید که روش مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز مؤثرتر از دو روش دیگر یعنی سازگاری شغلی و مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس است.

- با توجه به یافته‌ها و شواهد موجود در زمینه متغیرهای پژوهش فرضیه‌های زیر بررسی می‌شود:
- مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرست معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش تأثیر دارد.
 - مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از همکاران معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش تأثیر دارد.

روش

طرح پژوهش حاضر از نوع نیمه تجربی است که به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه گواه و آزمون پیگیری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش شاغل (۱۹۶ نفر) در سال تحصیلی (۹۱-۹۰) تشکیل دادند. نمونه‌ای ۳۶ نفری از این معلمان که نمره آن‌ها بر اساس آزمون رضایت شغلی _ شاخص توصیف کننده شغل (JDI) در مؤلفه‌های رضایت از سرپرست و همکاران با توجه به شاخص انحراف داده‌ها پایین‌تر از میانگین به دست آمده است، به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با گمارش تصادفی به دو گروه آزمایش و گواه تقسیم شدند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، شاخص توصیف کننده شغل (JDI) بود. این مقیاس که اسمیت و همکاران ساخته‌اند در بیش از ۴۰۰ پژوهش به کار گرفته شده است. (JDI) برای تعیین رضایت از پنج جنبه شغلی، نفس کار، همکاران، سرپرست، دستمزد و فرصت‌های ترفیع به کار می‌رود. پرسشنامه حاوی ۷۲ سؤال بسته پاسخ است که در مقابل هر یک سه گزینه، بله، نه، نمی‌دانم، وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده، عبارت را به دقت مطالعه کرده، سپس نوع موافقت خود را با هریک از عبارات با علامت ضربدر مشخص کند. پرسشنامه مذکور پنج سطح از رضایت شغلی را اندازه می‌گیرد که شامل، ماهیت کار، سرپرست، همکاران، دستمزد و ترفیع است. در زمینه روایی و پایایی در سال ۱۳۶۹، برای اولین بار ارشدی و شکرکن این آزمون را در شرکت مناطق جنوب اجرا کردند که ضریب پایایی قسمت‌های مختلف این آزمون با استفاده از روش تنصیف محاسبه شد. که ضرایب پایایی بخش‌های مختلف آزمون بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ بوده است. مقدار کل همبستگی ۰/۶۱ و با آزمون کوئین و شپارد ۰/۶۶ به دست آمد. طبق پژوهش‌های ارشدی و شکرکن (۱۳۷۹) دامنه ضریب روایی بخش‌های مختلف بین ۰/۲۴ - ۰/۷۱ بوده است (هیکل، ۱۳۸۸). ضریب پایایی رضایت از سرپرست در پرسشنامه رضایت شغلی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب، ۰/۷۰ و ۰/۶۵ و رضایت از ترفیع با استفاده از مقیاس‌های ذکر شده به ترتیب، ۰/۷۱ و ۰/۶۰ است.

یکی از ویژگی‌های روش‌شناختی مقیاس (JDI) استفاده از سه نمره برای هر یک از پاسخ‌هاست. این مقیاس به جای آن‌که به گونه معمول امتیاز ۱، ۲ و ۳ را مانند دیگر مقیاس‌های سه امتیازی در نظر بگیرد، به پاسخ آری و نه با توجه به پاسخ، نمره سه یا صفر و

به پاسخ نمی‌دانم یک نمره می‌دهد (هومن، ۱۳۸۱). در پایان نمره‌های به‌دست آمده با هم جمع می‌شود.

گروه آزمایش طی ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت آموزش‌های لازم بر مبنای اصول نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز قرار گرفت و گروه گواه تحت هیچ‌گونه آموزشی قرار نگرفت. در پایان جلسه هشتم، پس از آزمون از ۲ گروه آزمایش و گواه به عمل آمد. برای بررسی ثبات آموزش‌ها، پس از یک ماه نیز آزمون پیگیری از هر دو گروه به عمل آمد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش‌های آماری، آمار توصیفی، آزمون لوین، تحلیل کواریانس یک متغیری (انکوا)، تحلیل کواریانس چند متغیری (مانکوا) و روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف برای محاسبه ضرایب پایایی استفاده شد. ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معناداری $\alpha=0.05$ در نظر گرفته شد.

جدول ۱: شرح مختصر جلسات

تعداد جلسه	عنوان جلسه	شرح مختصر جلسه
اول	آشنایی اعضا با هم و با نحوه انجام کار	آشنایی اعضا جلسه با هم و با نحوه انجام کار و توافق درباره قوانین گروه و آشنایی اعضا با علائق و نیازهای یکدیگر و بحث و گفتگو درباره اهداف و انتظارات اعضای گروه
دوم	مشکلات معلمان آموزش و پرورش	بحث و گفتگو پیرامون مشکلات موجود در آموزش و پرورش که موجب نارضایتی اعضا شده است.
سوم	استعداد ژنتیکی و توانایی‌های فرد و شرایط محیطی و رویدادهای مؤثر بر انتخاب شغل	- بحث و گفتگو در مورد زمینه‌های ژنتیکی و توانایی‌های شخصی اعضا که منجر به انتخاب شغل آن‌ها شده است. - بررسی در مورد شرایط محیطی و رویدادهای مؤثری که منجر به تصمیم‌گیری انتخاب شغل کنونی اعضا شده است. - بررسی شرایط محیطی و رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی که منجر به انتخاب شغل آن‌ها شده است.
چهارم	تجارب یادگیری و مهارتهای انجام کار	- بحث و گفتگو در مورد، تجارب مثبت و منفی، تقویت‌ها و تنبیه‌های مثبت و منفی یاد گرفته شده فرد که بر انتخاب شغل او مؤثر است. - بحث و گفتگو در مورد مهارت‌های که برای انجام شغل فعلی افراد لازم و ضروری است.
پنجم	مهارتهای کاری و عادات سازنده کاری	- بحث و بررسی عادات سازنده انجام کار و مهارت‌های لازم برای شغل کنونی. - بحث و گفتگو پیرامون نقش انتظارات شغلی و احساسات و عواطف در انجام صحیح وظایف کاری.
ششم	انجام مداخلات شناختی در جهت افزایش رضایت شغلی	- بازسازی شناختی اعضا گروه با تمرکز بر احساسات و عقاید نارضایتی شغلی اعضا. - بازسازی شناختی اعضا با تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت. - مداخلات شناختی در زمینه مبارزه با پیام منفی در حیطه کاری. - بحث و گفتگو در مورد راه‌های ایجاد قاطعیت و مهارت در آن.
هفتم	انجام مداخلات رفتاری جهت افزایش رضایت شغلی	- روش‌های رفتاری تغییر عادات کاری و تصحیح تجربیات یادگیری. - تغییر در باورها و عقاید افراد از طریق تکنیک‌های رفتاری از قبیل تجربه یک رفتار جدید در موقعیت‌های پیشین.
هشتم	ختم جلسه و جمع‌بندی کلی مطالب	- جمع‌بندی کلی از مطالب آموزش داده شده. - گرفتن بازخورد از اعضا در مورد مباحث مطرح شده در جلسات آموزشی. - بررسی میزان تداوم روش‌های استفاده شده.

یافته‌های توصیفی

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

تعداد	انحراف معیار	میانگین	شاخص آماری گروه	مرحله	شاخص‌های آماری متغیر
۱۸	۱۰.۲۷	۳۲.۸۹	آزمایش	پیش‌آزمون	
۱۸	۸.۰۷	۴۰.۷۲	گواه		
۱۸	۵.۹۵	۳۹.۲۸	آزمایش	پس‌آزمون	رضایت از سرپرست
۱۸	۵.۸۶	۴۰.۵۰	گواه		
۱۸	۵.۴۵	۴۰.۲۸	آزمایش	پیگیری	
۱۸	۵.۵۵	۳۹.۸۳	گواه		
۱۸	۱۰.۹۸	۳۱.۰۶	آزمایش	پیش‌آزمون	
۱۸	۱۲.۰۸	۳۵.۷۸	گواه		
۱۸	۶.۵۱	۳۸.۸۳	آزمایش	پس‌آزمون	رضایت از همکاران
۱۸	۸.۸۳	۳۵.۸۹	گواه		
۱۸	۸.۱۶	۳۹.۰۰	آزمایش	پیگیری	
۱۸	۸.۸۳	۳۵.۰۰	گواه		

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

قبل از بررسی فرضیه‌ها، برای رعایت پیش فرض تساوی واریانس‌ها متغیر پژوهش از آزمون لوین استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. همچنین نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه و نیز نتایج آزمون بررسی پیش فرض همگنی شیب‌های رگرسیون، برای متغیر رضایت شغلی در جداول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون لوین درباره پیش فرض تساوی واریانس‌های نمره‌های متغیرهای پژوهش دو

متغیر	F	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معناداری
مؤلفه رضایت از سرپرست	۰.۱۰۸	۱	۳۴	۰.۷۴۵
مؤلفه رضایت از همکاران	۰.۴۰۳	۱	۳۴	۰.۵۳۰

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، فرض صفر برای تساوی واریانس های نمره های دو گروه متغیر پژوهش تأیید می شود. یعنی پیش فرض تساوی واریانس های نمره ها در دو گروه آزمایش و گواه تأیید شد. با این حال وقتی که حجم نمونه ها مساوی است معنادار شدن آزمون لوین تأثیر ملاحظه پذیری بر سطح آلفای اسمی نخواهد داشت.

جدول ۴: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف درباره پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات رضایت از سرپرست و همکار

کلموگروف - اسمیرنوف			کلموگروف - اسمیرنوف			گروه ها	نرمال بودن توزیع نمرات
معناداری	درجه آزادی	آماره	معناداری	درجه آزادی	آماره		
۰.۲۰۰	۱۸	۰.۱۳۸	۰.۰۶۵	۱۸	۰.۱۹۶	آزمایش	رضایت از سرپرست
۰.۷۳	۱۸	۰.۰۹۹	۰.۲۰۰	۱۸	۰.۱۶۵	آزمایش	رضایت از همکاران

همچنین همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، فرض صفر برای نرمال بودن توزیع نمرات دو گروه در متغیرهای رضایت از سرپرست و حقوق تأیید می شود. یعنی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات در پیش آزمون و در هر دو گروه آزمایش و گواه تأیید شد.

جدول ۵: نتایج آزمون بررسی پیش فرض همگنی شیب های خط رگرسیون متغیر پژوهش دو گروه در جامعه

مرحله:			مرحله:			متغیر
معناداری	F (تعامل)	منبع تغییرات	معناداری	F (تعامل)	منبع تغییرات	
۰.۰۸۰	۳.۲۵	تعامل	۰.۰۷۴	۳.۴۱	تعامل	رضایت از سرپرست
۰.۰۶۰	۳.۷۹	گروه * پیش آزمون	۰.۰۶۹	۳.۵۵	گروه * پیش آزمون	رضایت از همکاران

جدول ۵ نیز نشان می دهد که، مقدار F تعامل برای یکسان بودن شیب خط رگرسیون برای متغیرهای پژوهش غیر معنادار است. به عبارت دیگر، همگنی شیب خط رگرسیون پذیرفته شده است.

فرضیه اول: مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت

از سرپرستی معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش تأثیر دارد.
فرضیه دوم: مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از همکاران معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش تأثیر دارد.

جدول ۶: نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پس‌آزمون مؤلفه رضایت از سرپرست و همکاران معلمان زن گروه‌های آزمایش و گواه با کنترل پیش‌آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری p	مجذورات	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری p	مجذورات
پیش‌آزمون	۸۶۶۸۰	۱	۸۶۶۸۰	۱۰۴۵۷	۰.۰۰۰۱	۰.۷۸	پیش‌آزمون	۸۶۶۸۰	۱	۸۶۶۸۰	۱۰۴۵۷	۰.۰۰۰۱	۰.۷۸
گروه	۹۵۳۳۵	۱	۹۵۳۳۵	۱۱.۵۰	۰.۰۰۲	۰.۲۸	گروه	۹۵۳۳۵	۱	۹۵۳۳۵	۱۱.۵۰	۰.۰۰۲	۰.۲۸
خطا	۲۴۰۳۶	۲۹	۸۲۸				خطا	۲۴۰۳۶	۲۹	۸۲۸			
پیش‌آزمون	۹۴۶۷۱	۱	۹۴۶۷۱	۲۸.۰۹	۰.۰۰۰۱	۰.۴۹	پیش‌آزمون	۹۴۶۷۱	۱	۹۴۶۷۱	۲۸.۰۹	۰.۰۰۰۱	۰.۴۹
گروه	۱۴۰۷۵	۱	۱۴۰۷۵	۴.۱۷	۰.۰۵۰	۰.۱۲	گروه	۱۴۰۷۵	۱	۱۴۰۷۵	۴.۱۷	۰.۰۵۰	۰.۱۲
خطا	۹۷۷۱۷	۲۹	۳۳۶۹				خطا	۹۷۷۱۷	۲۹	۳۳۶۹			

همان‌طور که در جدول ۶ ارائه شده است با کنترل پیش‌آزمون بین معلمان زن گروه‌های آزمایش و گروه گواه از لحاظ رضایت از سرپرست تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($F=11.50$ و $p<0.002$)، در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود. همچنین با کنترل پیش‌آزمون بین معلمان زن گروه‌های آزمایش و گروه گواه از لحاظ رضایت از همکاران تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($F=4.17$ و $p<0.050$)، در نتیجه فرضیه دوم نیز تأیید می‌شود.

جدول ۷: نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی میانگین نمرات پیگیری مؤلفه رضایت از کارمعلمان زن گروه‌های آزمایش و گواه با کنترل پیش‌آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری p	مجذورات	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری p	مجذورات
پیش‌آزمون	۶۹۵۴۴	۱	۶۹۵۴۴	۶۷.۴۴	۰.۰۰۰۱	۰.۷۰	پیش‌آزمون	۶۹۵۴۴	۱	۶۹۵۴۴	۶۷.۴۴	۰.۰۰۰۱	۰.۷۰
گروه	۱۶۴۸۳	۱	۱۶۴۸۳	۱۶.۰۸	۰.۰۰۰۱	۰.۳۵	گروه	۱۶۴۸۳	۱	۱۶۴۸۳	۱۶.۰۸	۰.۰۰۰۱	۰.۳۵
خطا	۲۹۷۲۰	۲۹	۱۰۲۴				خطا	۲۹۷۲۰	۲۹	۱۰۲۴			
پیش‌آزمون	۹۱۶۲۹	۱	۹۱۶۲۹	۲۱.۲۰	۰.۰۰۰۱	۰.۴۲	پیش‌آزمون	۹۱۶۲۹	۱	۹۱۶۲۹	۲۱.۲۰	۰.۰۰۰۱	۰.۴۲
گروه	۲۹۴۶۳	۱	۲۹۴۶۳	۶.۸۱	۰.۰۱۴	۰.۱۹	گروه	۲۹۴۶۳	۱	۲۹۴۶۳	۶.۸۱	۰.۰۱۴	۰.۱۹
خطا	۱۲۵۳۳۵	۲۹	۴۳۲۱				خطا	۱۲۵۳۳۵	۲۹	۴۳۲۱			

همان‌طور که در جدول ۷ ارائه شده است، در مرحله پیگیری با کنترل پیش‌آزمون میان معلمان زن گروه‌های آزمایش و گروه گواه از لحاظ رضایت از سرپرست ($p < 0.0001$) و ($F = 16.08$) و از لحاظ رضایت از همکاران تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($p < 0.014$) و ($F = 6.81$). نمودارهای ۳ و ۴ مقایسه میانگین‌ها را در مرحله‌های پیش‌آزمون و پیگیری رضایت از سرپرست و همکاران گروه‌های آزمایش و گواه نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در جدول ۶ و ۷ ملاحظه می‌شود نتایج نشان داد، با کنترل پیش‌آزمون بین معلمان زن گروه‌های آزمایش و گواه از لحاظ رضایت از سرپرست در مراحل پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز با توجه به میانگین رضایت از سرپرست معلمان زن گروه آزمایش در پس‌آزمون و پیگیری نسبت به میانگین معلمان زن گروه گواه، موجب افزایش رضایت از سرپرست گروه آزمایش شده است. نتایج به‌دست آمده با یافته‌های، عابدی (۱۳۸۷)، طاهری (۱۳۸۸)، نگیمبوزی (۲۰۰۹) و یان فنگ و همکاران (۲۰۰۹) همسو بوده است. عابدی (۱۳۸۷) در پژوهش خود ارتباط با مافوق را از عوامل مهم رضایت شغلی می‌داند و طاهری (۱۳۸۸) یکی از عواملی را که بیش‌ترین رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی را به دنبال داشته است رضایت از سرپرست می‌داند. همچنین نگیمبوزی (۲۰۰۹) و یان فنگ و همکاران (۲۰۰۹) رضایت شغلی معلمان را در ارتباط با حمایت مدیر، بالای به‌دست آورده‌اند. مرور پیشینه مطالعاتی نشان می‌دهد که سرپرست به‌عنوان یک بعد مهم شغلی مطرح شده است (هرزبرگ، ۱۹۷۷؛ نقل از کمپ، ۱۳۷۲). از جمله مفاهیم بنیادی نظریه یادگیری کرامبولتز این است که هر انسانی رویدادها و اطلاعات را از صافی تصمیم‌های مبتنی بر مشاهدات شخصی و جهان بینی خود می‌گذراند. بنابراین، واقعیت یا جهان‌بینی، تحت تأثیر نظام باورهای شخصی قرار دارد که آن‌ها را در محیط یاد گرفته‌ایم (آمونسون و همکاران، ۱۳۸۹). براساس این مفهوم بنیادی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز می‌توان نتیجه گرفت که با تغییر دیدگاه و نظام باورها نسبت به دیگران از جمله سرپرست می‌توان با آن‌ها ارتباط رضایت‌بخشی برقرار کرد. لاوسون و شن (۱۹۹۸) بر پایه نظریه مزلو فهرستی از سلسله مراتب نیازها و روش‌های ارضای

آن در سازمان را تهیه کرده‌اند که در آن رضایت از سرپرست به‌عنوان یک ارضاء کننده نیازها در سطح اجتماعی موجب فراهم آمدن رضایت شغلی می‌شود (هومن، ۱۳۸۱).

همچنین در زمینه رضایت از همکار همان‌طور که در جدول ۶ و ۷ ملاحظه می‌شود نتایج نشان داد، با کنترل پیش‌آزمون بین معلمان زن گروه‌های آزمایش و گواه از لحاظ رضایت از همکاران مراحل پس‌آزمون و پیگیری، تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. به‌عبارت دیگر، مشاوره شغلی به شیوه نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز با توجه به میانگین رضایت از همکاران معلمان زن گروه آزمایش در پس‌آزمون و پیگیری نسبت به میانگین معلمان زن گروه گواه، موجب افزایش رضایت از همکاران گروه آزمایش شده است. نتایج به‌دست آمده با یافته‌های عابدی (۱۳۸۷) و طاهری (۱۳۸۸) که ارتباط با همکاران را عامل مهمی در افزایش رضایت شغلی می‌دانند، پرنون (۱۳۸۷) و آرام (۱۳۸۸) که در پژوهش خود مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی کرامبولتز را بر بهبود مهارت‌های ارتباط کارکنان مؤثر دانسته‌اند و یان فنگ و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر بالا بودن رضایت شغلی معلمان در ارتباط با روابط بین فردی همسو بوده است. از آن جایی که اصول یادگیری اجتماعی کرامبولتز براساس تئوری یادگیری اجتماعی بنا شده است و شیوه‌هایی همچون تقویت، استفاده از نقش الگوها و ارتباط با محیط اطراف و محرک‌ها از اصول این نظریه است می‌توان نتیجه گرفت که با آموزش اصول یادگیری اجتماعی کرامبولتز و افزایش توانایی معلمان در برقراری ارتباط و سازگاری با شرایط محیطی بتوان بر بهبود تعاملات آن‌ها با یکدیگر در محل کار دست یافت. همچنین در نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز (۱۹۹۶) هدف مشاوره شغلی را یادگیری و نقش مشاوران شغلی را تسهیل کننده این یادگیری برشمرده است. در باور او، مردم باید توانایی‌ها و دل‌بستگی‌های خود را گسترش بخشند و برای دگرگون‌سازی وظایف شغلی آمادگی یابند. به سخن دیگر آن‌ها باید برای اقدام کردن، توانایی‌های لازم را به‌دست آورند که در این کار، مشاوران حرفه‌ای نقشی بنیادی دارند. براساس این اصول در این پژوهش سعی شد که معلمان با شناخت توانایی‌های خود در برقراری ارتباط با دیگران و یادگیری اصول چگونگی برقراری این ارتباط از طریق مشاوران شغلی بتوانند رابطه درست و سازنده‌ایی با همکاران خود داشته باشند و در این زمینه از چند مداخله استفاده شد که در نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز کاربرد دارد که عبارت

هستند از پرسشنامه عقاید شغلی (CBI)^۱، مصاحبه‌های سازمان یافته، سیاهه اندیشه‌ها و نظرات شخصی، تصورات، وانمودها، بازسازی حوادث قبلی، استنتاجات رفتاری و بازخورد، شناخت بازسازی، تشویق ساده، الگوها.

با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان برنامه گسترده‌ای در زمینه آموزش مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی کرامولتز برای افزایش رضایت از سرپرست و همکاران کارکنان در سایر محیط‌های اداری و دیگر سازمان‌ها انجام داد. همچنین با اقدام به برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معلمان با توجه به اصول مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی کرامولتز برای افزایش رضایت از سرپرست و همکاران معلمان گامی مهم برداشته شود.

تشکر و قدردانی

نهایت تشکر خود را از معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان شوش که در انجام دادن این پژوهش همکاری لازم را به عمل آوردند، اعلام می‌داریم. همچنین از شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان خوزستان به دلیل حمایت مالی از این پژوهش تشکر می‌نماییم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ازکمپ، استوارت (۱۳۷۲). *روان شناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه فرهاد ماهر. مشهد: آستان قدس رضوی.
- آرام، زینب (۱۳۸۸). *اثربخشی آموزش مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان مرد کمیته امداد شهرستان یاسوج*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان.
- آمونسون، نورمن ای؛ بولسبی، جون هریس؛ نایلز، اسژنسر جی (۱۳۸۹). *مشاوره شغلی (فراآیندها و فنون)*. ترجمه مهرداد فیروزبخت. تهران: ویرایش.
- پرنون، مرضیه (۱۳۸۷). *بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به سبک یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان زن در اداره بهزیستی شهرستان اسلامشهر*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حسینی، فاطمه (۱۳۸۵). *بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر سازگاری اجتماعی کارکنان بانک ملی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- خلیل زاده، احد (۱۳۸۸). *رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، علوم تربیتی، ۱۲۱-۱۴۵: ۷*.
- زمانی امیر، فاطمه (۱۳۸۵). *بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر رفتار تجارب خانگی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سوان سون، ال، جین و فؤاد، ا، نادیا (۱۳۸۱). *نظریه‌های مشاوره حرفه‌ای و کاربرد (یادگیری از طریق اطلاعات موردی)*. ترجمه رقیه موسوی. تهران: اصلح.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۵). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: رشد.
- طهماسبی، رضا (۱۳۷۸). *بررسی میزان رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

طاهری، ایرج (۱۳۸۸). ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه پیام نور مرکز تهران.

عابدی، محمد رضا (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش مشاوره‌ی شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و روش‌های شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.

عسگری، گیتا و کلدی، علی‌رضا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۱: ۱۲۰-۱۰۳.

عابدی، سیده مرضیه (۱۳۸۷). شناسایی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

قجاوند، زهرا (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی مشاوره‌ی شغلی به روش نظریه‌ی یادگیری اجتماعی کرامولتز بر کاهش فرسودگی شغلی پرستاران شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

مهدوی، مژگان؛ روحی عزیزی، مریم (۱۳۷۹). عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان. نشریه تعاون، ۱۰۷: ۵۶-۵۱.

مصحف، هایده (۱۳۸۴). بررسی اثربخشی مشاوره‌ی شغلی به شیوه‌ی یادگیری اجتماعی و شغل‌گزینی کرامولتز بر تغییر نگرش کارآفرینانه در دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

مهرابی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامولتز بر تغییر نگرش و رفتار کارآفرینی کارجویان اداره کار شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

نوربخش، مهوش و میرنادری، علی‌اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی بر رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، نشریه المپیک، ۱: ۱۸-۷.

هومن، حیدر علی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

هیكل، كبرا (۱۳۸۸). رابطه ويژگي‌هاي شخصيتي و حمايت اجتماعي با رضاييت شغلي معلمان زن شهر اهواز. پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه آزاد اسلامي واحد اهواز.

- Asch, S. H. (1978). *Social Psychology*. Englewood cliffs, N.J. prentice hall.
- Goodman, P. S. (1987). Understanding Groups in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 23, 124-128.
- Krumboltz, J. D. (1996). A Learning Theory of Career Conseling. In: M.L. Svickas & W.B. Wash (eds). *Hand Book of Career Counseling Theory & Practice*. Palp Alto, CA: *Davies-black*, pp:55-80.
- Ngimbudzi, F. W.(2009). *Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Tanzania: the Case of Njombe District*. Msc Thesis, University of Jyvaskyla.
- Rollinson, D. & Broadfild, A. and Edwards, D. J. (1998). *Organizational Behavior & Analysis: an Integrated Approach*. Addison Wesley Longman.
- Vroom, V. H.(1974). Can Leaders to Lead. *Organizational Dynamics*. Winter, 17-28.
- Yunfeng, W. & Jing, W. & ling, M. (2009). *An Empirical Research on Teacher Job Satisfaction of Universities in China*. International Conference on ComputationalIntelligence and Software Engineering. Wuhan, China, 11-13 Dec, 1-4.