## مفهوم رضایت شغلی

رضایت از دو کلمه لاتین مشتق شده است: Satis به معنی انجام ساختن و "Facer به معنی کافی، در نتیجه رضایت به معنی طلب کردن آن چیزی است که به دنبال آن هستیم تا وقتی که آنرا بطور کامل بدست آوریم. رضایت مندی عبارت است از احساسات خوشایند یا ناخوشایند شخص که از مقایسه عملکرد ذهنی وی در قیاس با انتظارات او ناشی می شود. از رضایت شغلی نیز تعاریف و تعابیر مختلف و متفاوتی شده است. بطور کلی رضایت شغلی از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص باید بدست آورد و بازدهی که عملا بدست می آورد مشخص می گردد. یعنی هرچه این تفاوت کمتر باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. اغلب گفته می شود که کارمند راضی و خوشحال، یک کارمند کارا است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود (امینی و همکاران، 1392: 41و42). رضایت شغلی از کار می تواند به عنوان نگرش مثبت نسبت به کار تعریف شود. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت است که از زندگی ایجاد می شود. رضایت شغلی از میزان ارزیابی مثبت از کار پیروی می کند. در واقع رضایت شغلی یک حالت احساسی لذت بخش و مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است(گاطع زاده، 1398). رضایت شغلی به این معنا است که فرد به شغل خود علاقمند است و آن را ارزشمند تلقی می کند(ایلانلو و همکاران، 1399). از موضوعات مهم در سطوح مدیریتی منابع انسانی سازمان ها اهمیت خاصی به آن داده شده، رضایت شغلی است. چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش درخور توجهی دارد.(کمالی و همکاران، 1399). رضایت شغلی یکی از عوامل موفقیت سازمان محسوب می شود. پرسنل راضی باعث ارائه خدمات مناسب و مطلوب به مشتری می شود. همانگونه که مطرح شد رضایت مندی یک احساس درونی است که فرد با قیاس انتظارات خود و عملکرد سازمان بدست می آورد. اگر پرسنل انتظاراتش برابر با عملکرد سازمان باشد، راضی است. لذا سازمان ها می بایست به منظور بهبود عملکرد، افزایش بهره وری و نیز رضایت مشتریان خود میزان رضایت مندی پرستل را مورد سنجش و ارزیابی قرار دهند. یکی از مهمترین عاملی که منجر به رضایت مندی پرستل در محیط سازمان می شود، فرهنگ سازمانی است. شناسایی فرهنگ هر سازمان در حقیقت شناسایی ارزش ها، باورها و اعتقادات آن سازمان است (امینی و همکاران، 1392: 39). مفهوم رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است. این مفهوم تحت تأثیر دامنه وسیعی از متغیرها قرار دارد. این متغیرها برای تعریف رضایت شغلی عبارتند از (حیرانی و همکاران، 1395: 98):

1-متغیرهای فردی.

2-متغیرهای اجتماعی.

3-متغیرهای فرهنگی

4-متغیرهای سازمانی و محیطی.

منظور از مفهوم رضایت شغلی فرد، آن است که وی به‌طورکلی شغل خود را دوست داشته باشد. در این حالت فرد برای شغل خود ارزش قائل خواهد بود(احمدی و همکاران، 1395). رضایت شغلی سبب میشود فرد احساس لذت کرده و ارزیابی مثبتی از تجارب شغلی خود ارایه دهد(حیرانی و همکاران، 1395) اگر شغل، شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند، فرد از شغلش رضایت خواهد داشت. اگر شغلی برای فرد رضایت را فراهم نکند، فرد شروع به مذمت آن می کند شغل خود را ترک خواهد کرد(مدبرنژاد و همکاران، 1398).

این مفهوم به نگرش کلی فرد درباره شغلش، رضایت شغلی گفته می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است. رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرشهای افراد است که نسبت به شغل خود دارند. عوامل مختلف و متفاوتی بر رضایت شغلی مؤثر بوده بگونه ای که می توانند موجب کم و یا زیاد شدن آن شوند. برخی از این موارد عبارتند از (امینی و همکاران، 1392: 41و42):

1-چالشی بودن کار.

2-حقوق و مزایا و چگونگی ادراک از عادلانه بودن آن.

3- شرایط کاری، همکاران.

4- تناسب یا عدم تناسب شغل با فرد.

5-عوامل سازمانی مانند ترفیعات و خط مشی های سازمان.

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در عملکرد شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی سبب کاهش غیبت در کار و ترک شغل می شود. زیرا رضایت شغلی به عنوان ارزیابی فرد از شغل و موقعیت شغلی وی ملاحظه می‌شود (ناسگانگی و اگریول، 2015). رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است. رضایت شغلی سبب می شود که افراد نسبت به شغل خود  احساس مثبتی داشته باشند(رمضانی و همکاران، 1396).

رضایت شغلی کارکنان، از مسائل رفتاری بسیار مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمانها به شمار میرود. این متغیر خود تعیین کننده بسیاری از دیگر متغیرهای سازمانی است. رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری و دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان است. رضایت شغلی سبب ایجاد حس تعلق و دلبستگی به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار و برقراری روابط خوب می شود. عملکرد سازمانی عنصری مهم در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است. رضایت شغلی بر مسائل مهمی اثرگذار است. این مسایل عبارتند از(محمدی و همکاران، 1397):

1-میزان تأخير.

2- غیبت.

3- ترک خدمت.

رضایت شغلی بر کارآیی و اثربخشی فردی، مانند میزان تولید و بهره وری فرد تأثير می گذارد.

رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می شود. زمانی که کارکنان به سازمان می پیوندند، مجموعه ای از خواستها، نیازها، آرزوها دارند. و انتظار آنها بر این است که در سازمان برآورده گردد. عکس العمل هایی که سازمان در مقابل درخواست کارکنان دارد رضایت یا نارضایتی شغلی را شکل می دهد. در واقع رضایت شغلی نشاندهنده رابطه ی توقعات انسان با پاداش هایی است که کار فراهم می آورد. رضایت شغلی یکی از مسائل اساسی در هر سازمان می باشد. رضایت شغلی با رشد و شکوفایی سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد. در واقع می توان آن را یکی از عواملی دانست که در نحوه ی رفتار و عملکرد کارکنان در سازمانها مؤثر باشد(مدبرنژاد و همکاران، 1398).

## ‏رضایت شغلی، مجموعه‌ای از تمایلات یا احساسات مثبت

رضایت شغلی، مجموعه‌ای از تمایلات یا احساسات مثبت است که افراد به شغل خود دارند. زمانی گفته می‌شود فرد رضایت شغلی بالایی دارد،به این معنی است که وی شغل خود را دوست دارد. و این شغل نیازهای وی را ارضا می کند. مفهوم  رضایت شغلی کارکنان از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن می‌تواند پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی مانند جابجایی، ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه‌ی کاری، افت کارایی، کاهش بهره‌وری برای کارکنان و سازمان می‌شود (احمدی و همکاران، 1395).

### رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم پیچیده

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (حیدری و بینقی، 1396: 54).

رضایت شغلی به عنوان نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال تعریف می‌شود. این مفهوم باعث بهره‌وری و کارایی فرد شاغل شده که از این رهیافت اهداف سازمانی تحقق می‌یابد. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خودنگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست و رضایت شغلی ندارد، نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد (ابراهیمی و همکاران، 1396). رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجبات رضایت شغلی را فراهم نمی‌آورد بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کرده و از آن لذت ببرد. نگرش رضایت شغلی در سال های اخیر، بیشترین توجه را به خود جلب نموده است؛ به گونه ای که در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده که برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است(صفانیا و قربانعلی زاده قاضیانی، 1392: 142). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل می دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد. همچنین رضایت شغلی به عنوان مهم ترین نگرش، به طرز تلقی و یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند باز می شود که باعث افزایش کارآیی بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می شود. منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی به آن داشته باشد. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش های مثبت افراد نسبت به شغل تعریف شده است(مشایخ و همکاران، 1397: 78).

### ابعاد رضایت شغلی در تعریف مفهومی

این مفهوم سه بعد مجزا ولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارت‌اند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل. لوکه بیان می‌کند رضایت شغلی کی حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. رضایت شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می‌آورد. بنابراین فرد بطور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می‌رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد و نیز به کاری بپردازد که به آن علاقه‌مند است (حیدری و بینقی، 1396).

## مبانی نظری رضایت شغلی

سادیک[[1]](#footnote-1) و همکاران در سال 2020 در نظریه رضایت شغلی خود به بهره وری استناد کردند. آنها اثبات کردند که کیفیت محیط داخلی بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. در این حالت کیفیت محیط داخلی سازمانی می تواند سبب رضایت شغلی شود. همچنین الگوهای متنوعی برای استفاده از رضایت شغلی وجود دارد که در نهایت به سطح بالاتری از بهره وری خواهد انجامید. رضایت شغلی در این حالت با مولفه هایی مانند حریم خصوصی و همچنین یادیگری و محیط آموزشی نیز مرتبط می شود. همچنین این مطالعه نشان داد که معمولا متخصصین یک حرفه یا فن از سطح رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند.

پارتلو و همکاران در سال 2020 در نظریه خود به بررسی رضایت شغلی پرداخت. این محقق مولفه هایی مانند سن، تحصیلات و همچنین قوانین را از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی می دانستند. قلمرو موضوعی این محققین در بخش شیلات بود. و رضایت شغلی کارکنان این بخش مورد بررسی قرار گرفت. این محققین نشان دادند که رضایت شغلی در بین کارکنان شیلات از سلامت روان درآمدی که کسب می کنند ناشی می شود. همچنین نگرش افراد به شغل در حوزه مورد برررسی نیز بر رضایت شغلی آنها اثرگذار بود.

وانگ[[2]](#footnote-2) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی با عوام استرس زا در ارتباط است. هر چه عوامل استرس زا محیط کمتر باشد، رضایت شغلی در سطح بالاتری قرار دارد. رضایت شغلی معمولا یک عنصر واسطه ای است. این عنصر نشان دهنده نگرش کارکنان به شغل و همچنین عوامل استرس زا محیط است. همچنین این محققین نشان دادند که استفاده از رسانه های اجتماعی نیز در میزان رضایت شغلی اثرگذار است. علاوه بر این افرادی که رضایت شغلی بهتری دارند معمولا خلاقیت بیشتری را از خود نشان می دهند. به عبارتی با بهبود رضایت شغلی خلاقیت کارکنان بهبود می یابد.

مطلق[[3]](#footnote-3) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی به کیفیت عملکرد استناد کرد. این محققین اثبات کردند که تاثیر مستقیمی بین کیفیت عملکرد و رضایت شغلی وجود دارد. معمولا کیفیت عملکرد یک سیستم تحت تاثیر رضایت شغلی قرار دارد. زمانی که رضایت شغلی در سطح مناسبی قرار گیرد آنگاه کیفیت عملکرد در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت. همچنین رعایت سرمایه اجتماعی سازمان نیز با کیفیت عملکرد در ارتباط است. رعایت سرمایه اجتماعی در نهایت می تواند سبب بهبود رضایت شغلی کارکنان شود.

ژو[[4]](#footnote-4) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کرد که رضایت شغلی با میزان توانایی مالی در ارتباط است. به عبارتی شرکت هایی که اهرم مالی قوی تری دارند، معمولا رضایت شغلی بالاتری را تجربه می کنند. زمانی شرکت ها دچار ضعف در اهرم مالی می شوند، آنگاه توانایی آن ها در ایجاد اهرم مالی کمتر می شود. نکته قابل توجه این است که رضایت شغلی با سرمایه انسانی نیز در ارتباط است. در این حالت شرکت هایی با سرمایه انسانی قوی تری مواجه هستند معمولا سطح بالاتری از رضایت شغلی را به دست می آورند.

الرواحی[[5]](#footnote-5) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی شرط مهمی برای حفظ کارکنان در بیشتر سازمانها است. رضایت شغلی با تئوری انگیزه ارتباط دارد. به عبارتی کارکنانی که انگیزش شغلی بالاتری دارند معمولا رضایت شغلی بالاتری را تجربه می کنند. همچنین عوامی سازمانی نیز بر رضایت شغلی اثرگذار است. به عنوان مثال سازمان هایی با سطح بالاتر بهداشت معمولا رضایت شغلی بالاتری نیز دارند. آنها استدلال کردند که معمولا بهبود انگیزش کارکنان می تواند سطح رضایت شغلی را بالا ببرد.

مونروئه[[6]](#footnote-6) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی اثبات کردند که میزان فرسودگی بر رضایت شغلی اثرگذار است. زمانی که فرسودگی شغلی زیاد می شود، می توان دید که رضایت شغلی کارکنان تحت تاثیر قرار می گیرد. فرسودگی شغلی معمولا به کاهش عملکرد سازمانی منجر می شود. خطای انسانی را زیاد می کند و در نهایت باعث ترک خدمت کارکنان می شود. همچنین فرسودگی شغلی سبب افزایش عوامل استرس زای محیطی برای کارکنان می شود. این عوامل استرس زا در نهایت باعث کاهش سطح رضایتمندی کارکنان می شود. این محققین استدلال می کنند که می توان با ایجاد یک چارچوب ذهنی مناسب سطح رضایت شغلی را بهبود داد. این کار با کاهش فرسودگی شغلی نیز همراه است و در نهایت به محیط سالم تر کاری منجر می شود.

نواجاس[[7]](#footnote-7) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی به کیفیت خدمات اشاره کردند. رضایت شغلی عنصر مهمی در ساختار سازمانی است. رضایت شغلی معمولا با خدمات کیفیت بالا همراه است. این عنصر می تواند در تعیین موفقیت سازمانی نقشی اساسی بازی نماید. همچنین شرایط کاری که بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد، به موضوعات زمینه ای مانند محیط کار بستگی دارد. همچنین سطح ادراک کارکنان از کار و محیط سازمانی نیز بر رضایت شغلی آنها اثرگذار خواهد بود.

پارک[[8]](#footnote-8) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی با ویژگی های شغلی در ارتباط است. معمولا رضایت شغلی با اندازه گیری سطح عملکرد نشان دهنده ویژگی های شغلی محیط است. کارکنان در محیط براساس برخی مولفه ها سطح رضایتمندی خود را بیان می کنند. این مولفه ها عبارتند از:

1-سر و صدای محیط.

2- سطح حریم خصوصی.

3-ویژگی های شغلی.

برای سنجش ویژگی های شغلی معمولا چندین مولفه در نظر گرفته می شود. این مولفه ها عبارتند از:

1-تنوع مهارت.

2-وظیفه و هویت کاری که بر عهده کارکنان است.

3-میزان سطح خودمختاری در انجام کار.

این مطالعه در نهایت نشان داد زمانی که سطح از رضایتمندی بالایی نسبت به شغل برخوردار است. آنگاه ویژگی های شغلی افراد نیز معمولا در سطح بالایی قرار دارد.

هنسن و استریت[[9]](#footnote-9) در سال 2020 در نظریه خود به بررسی نوآوری و اجرای فناوری جدید پرداخت. این مطالعه نشان داد که افزایش پایداری در نهایت سبب بهبود کارایی در بین کارکنان می شود. این کارایی بالاتر در نهایت به معنی بهبود رضایت شغلی می باشد. رضایت شغلی در این حالت سبب بهبود اثرگذاری کارکنان در محیط کار می شود. همچنین این مطالعه نشان داد که کارکنان در صورتی رضایت بیشتری را حس می کنند که محیط کار ایمن باشد. کار تیمی، استفاده از فناوری های روز و همچنین بهبود درآمد شغلی نیز از مولفه های اثرگذار بر رضایت شغلی بود.

جیانگ[[10]](#footnote-10) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی ب خودمختاری وابسته است. زمانی که کارکنا از خودمختاری کافی در محیط کار برخوردار باشند، معمولا رضایت شغلی بالاتری را اعلا می کنند. همچنین زمانی که کارکنان از تمرکز کافی در کار برخوردار باشند، آنگاه می توان سطح بالاتری از رضایت شغلی را در آنها دید. رضایت شغلی در این حالت با افزایش کیفیت مدیریت افزایش خواهد یافت. ویژگی های شغلی نیز یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر این موضوع هستند که ویژگی های شغلی کارکنان ارتباط دارد.

ژائو[[11]](#footnote-11) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی افراد با میزان عملکرد مدیران پروژه در ارتباط است. معمولا کارکنان با سطح بالاتر رضایت شغلی ارتباطات بهتری را با مدیریت ایجاد می کنند. همچنین رضایت شغلی کارکنان می توان بهبد یابد. این بهبود براساس استراتژی های رهبران سازمان، درک ساز و کار فرایند انجام یک کار و همچنین صلاحیت شغلی صاحبان مشاغل تعیین می شود.

وانگ[[12]](#footnote-12) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که سطح فناوری اطلاعات در محیط های کاری با رضایت شغلی ارتباط دارد. زمانی که سطح کاربری فناوری اطلاعات در یک محیط بالا می باشد، آنگاه رضایت شغلی بالاتری احساس می شود. رضایت شغلی کارکنان همچنین با نگرش شغلی آنها ارتباط دارد. سازمان هایی که از نگرش شغلی بهتری برخوردار هستند، معمولا رضایت شغلی بالاتری را در بین کارکنان خود مشاهده می نمایند. همچنین تناسب شغلی نیز با رضایت شغلی در ارتباط است. یعنی زمانی کارکنان در شغل های مناسب با ویژگی های فردی خود قرار می گیرند، معمولا رضایت شغلی بالاتری را گزارش می کنند. مولفه هایی دیگری که این محققین در خصوص رضایت شغلی گزارش کردند عبارتند از:

1-الزامات شغلی.

2-انتقال فناوری.

3- بهبود سطح فناوری اطلاعات.

باردواج[[13]](#footnote-13) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی با عوامل متفاوتی در ارتباط است. این عوامل عبارتند از:

1-پاداش شغلی.

2-امنیت شغلی.

3-فرصت های ارتقا در سازمان.

4-روابط خوب کارکنان.

این مطالعه در نظریه خود نشان داد که پاداش شغلی معمولا به رضایت شغلی بهتر منجر می شود. همچنین کارکنانی که احساس امنیت شغلی دارند، رضایت شغلی بالاتری را گزارش می کنند. فرصت های ارتقا در سازمان نیز یکی از مولفه های اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان بود. همچنین روابط خوب کارکنان نیز توانست رضایت شغلی بالاتری را برای کارکنان تامین نماید.

گتا[[14]](#footnote-14) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی به تناسب شغل با فرد استناد کرد. این محققین اثبات کردند تناسب فردی و محیطی فرد با رضایت شغلی در ارتباط است. این محققین اثبات کردند که ویژگی های شخصیتی عنصر مهمی در ایجاد تناسب بین فرد و محیط کاری است. زمانی که بین فرد و محیط کاری تناسب وجود دارد، می توان در نظر گرفت که رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد.

میومو[[15]](#footnote-15) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که بین تعارض کاری و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. همچنین بین این دو مولفه و قصد ترک از کار نیز ارتباط دیده می شود. زمانی که افراد بهتعارض کمتری در محی کار و خانواده مواجه می شوند، معمولا سطح کمتری از ترک شغلی را نشان می دهند و رضایت شغلی آنها بیشتر می شود. همچنین زمانی که کارکنان در یک سازمان از اختلافات شغلی و فرسودگی شغلی رنج می برند، معمولا سطج رضایت شغلی کاهش می یابد.

بوریک و موا[[16]](#footnote-16) در سال 2020 در نظریه خود اثبات کرد که شوق و اشتیاق به بهزیستی و رفتار بهتر و در نهایت رضایت شغلی منجر می شود. این محققین در قلمرو تحقیقاتی خود نشن دادند که تعامل عوامل شکل دهنده اشتیاق، تاثیرات مثبتی را بر رضایت شلی و همچنین خودکارآمدی در افراد شاغل ایجاد می کند.

اینگبدیون[[17]](#footnote-17) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که تعادل حجم کار و رضایت شغلی کارکنان را در سازمان های کاری یکی از تصمیمات مدیریت راهبردی سازمان است. زمانی که افراد با همکاران خود در یک گروه فعالیت می کنند معمولا اتحاد بیشتری دیده می شود. این اتحاد بیشتر در نهایت به صورت تعامل در کار و افزایش رضایت شغلی خود را نشان می دهد.

آکرماک و آیلا (2019) در نظریه خود به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرداختند. این محققین اثبات کردند که فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر فرسودگی شغلی می توان سطح رضایت شغلی را نیز تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح متغیر بیان شده تغییر می کند می توان انتظار داشت که سطح رضایت شغلی نیز تغییر کند.

لیو و همکاران (2019) متغیرهای شایستگی های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی را در ارتباط با عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیرهای شایستگی های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی معمولا می توانند بر سطح عملکرد سازمانی اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح شایستگی های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که رضایت شغلی در نهایت با تاثیر پذیری از متغیرهای شایستگی های شخصی، سازگاری اجتماعی و سازگاری شغلی می تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نماید.

لا و یون در سال (2019) در نظریه خود ارتباط بین متغیر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی را اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیر فرسودگی شغلی می توانند بر سطح رضایت شغلی اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیر فرسودگی شغلی دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر رضایت شغلی نیز وجود دارد.

پریوگینی و والدساولجویک در سال 2019 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی می تواند تحت تاثیر نابرابری جنسیتی قرار گیرد. به عبارتی رضایت شغلی معمولا با تغییراتی که در متغیر نابرابری جنسیتی ایجاد می شود، دچار تغییر می شود. زمانی که سازمان در نظر داشته باشد سطح رضایت شغلی را تغییر دهد، پیشنهاد می شود که ابتدا سطوح مرتبط با متغیر نابرابری جنسیتی را تغییر دهد.

الوسیو و همکاران در سال 2019 در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر رضایت شغلی از متغیر مراقبت های طولانی مدت تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات متغیر مراقبت های طولانی می تواند در سطح رضایت شغلی تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح رضایت شغلی به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیر مراقبت های طولانی می تواند مفید باشد.

اویانگ و همکاران در سال 2019 در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین رضایت شغلی و متغیر کیفیت ازدواج یافتند. به عبارتی این محققین اثبات کردند زمانی که سطح متغیر کیفیت ازدواج دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی نیز دچار تغییر شود. همچنین زمانی که متغیر کیفیت ازدواج می توانند به گونه ای برنامه ریزی شوند که در جهت تقویت رضایت شغلی اقدام نمایند.

حیدر (2019) این استدلال را داشت که تغییرات در سطح متغیر استرس می تواند بر تغییر در سطح رضایت شغلی اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر استرس دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر رضایت شغلی نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر استرس با متغیر رضایت شغلی همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

ویدیانا و هندیانی (2019) اشاره کردند که رضایت شغلی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیرهای خودکارآمدی و سازماندهی در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر رضایت شغلی نیز تغییر می کند. همچنین متغیرهای خودکارآمدی و سازماندهی اثرگذاری خود را بر روی متغیر رضایت شغلی براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کنند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیرهای خودکارآمدی و سازماندهی ارتباط همسویی را با متغیر رضایت شغلی دارند، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغیرات مثبت در سطح رضایت شغلی می شود.

ون و همکاران (2019) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای هوش هیجانی، کارعاطفی، حمایت سازمانی ادراک شده، میانجیگری و رضایت شغلی را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر رضایت شغلی در نهایت تحت تغییرات متغیرهای هوش هیجانی، کارعاطفی، حمایت سازمانی ادراک شده، میانجیگری و رضایت شغلی می تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای هوش هیجانی، کارعاطفی، حمایت سازمانی ادراک شده، میانجیگری و رضایت شغلی در سازمان هم جهت با رضایت شغلی باشند، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر رضایت شغلی نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر رضایت شغلی کاهش یابد.

کیورناوان و همکاران (2019) متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد جدید را در ارتباط با رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد جدید معمولا می توانند بر سطح رضایت شغلی اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح خودکارآمدی و عملکرد جدید می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که رضایت شغلی در نهایت با تاثیر پذیری از متغیرهای خودکارآمدی و عملکرد جدید می تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نماید.

امینی و همکاران (1392) در نظریه خود به بررسی رابطه عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. این محققین اثبات کردند که عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر عوامل فرهنگ سازمانی می توان سطح رضایت شغلی را نیز تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح متغیر بیان شده تغییر می کند می توان انتظار داشت که سطح رضایت شغلی نیز تغییر کند.

صفانیا و قربانعلی زاده قاضیانی در سال 1392 در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی را اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیر عدالت سازمانی می تواند بر سطح رضایت شغلی اثرگذار باشد. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیر عدالت سازمانی دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر رضایت شغلی نیز وجود دارد.

رمضانی و همکاران در سال 1396 در نظریه خود اثبات کردند که رضایت شغلی می تواند تحت تاثیر گرایش کاری و تعهد سازمانی قرار گیرد. به عبارتی رضایت شغلی معمولا با تغییراتی که در متغیرهای گرایش کاری و تعهد سازمانی ایجاد می شود، دچار تغییر می شود. زمانی که سازمان در نظر داشته باشه سطح رضایت شغلی را تغییر دهد، پیشنهاد می شود که ابتدا سطوح مرتبط با متغیرهای گرایش کاری و تعهد سازمانی را تغییر دهد.

ابراهیمی و همکاران در سال 1396 اثبات کردند که با تغییر در سطح متغیرهای برنامه آموزشی و روانشناسی مثبت نگر می توان سطح متغیر رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار داد. به عبارتی تغییرات متغیر رضایت سازمانی تحت تاثیر مولفه هایی قرار دارد. این مولفه ها عبارتند از:

1- برنامه آموزشی

2-روانشناسی مثبت نگر

مشایخ و همکاران در سال 1397 استدلال کردند که زمانی می توان رضایت شغلی را بهبود داد که به متغیرهای نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی توجه شود. زمانی یک سازمان به متغیرهای نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی توجه می کند، معمولا سطح رضایت شغلی دچار تغییر می شود. اگر تغییرات ایجاد شده در متغیرهای نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی مثبت باشد معمولا سطح رضایت شغلی بهبود می یابد. همچنین این محققین پس از ارایه نظرات خود پیشنهاد دادند که با رضایت شغلی در یک سازمان می توان به بهبود نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی کمک کرد.

کریمی و فرحبخش در سال 1392 در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر رضایت شغلی از متغیرهای شرایط کاری، حمایت از هدف، خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات متغیرهای شرایط کاری، حمایت از هدف، خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف می تواند در سطح رضایت شغلی تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح رضایت شغلی به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیرهای شرایط کاری، حمایت از هدف، خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف می تواند مفید باشد.

حیدری و بینقی در سال 1396 در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین رضایت شغلی و متغیرهای مهارت های اجتماعی و تعهد سازمانی یافتند. به عبارتی این محققین اثبات کردند زمانی که سطح متغیرهای مهارت های اجتماعی و تعهد سازمانی دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی نیز دچار تغییر شود. همچنین زمانی که متغیرهای مهارت های اجتماعی و تعهد سازمانی می توانند به گونه ای برنامه ریزی شوند که در جهت تقویت رضایت شغلی اقدام نمایند.

مهدوی و زمانی (1398) این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیرهای تعهد حرفه ای و رده سازمانی می تواند بر تغییر در سطح رضایت شغلی اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیرهای تعهد حرفه ای و رده سازمانی دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر رضایت شغلی نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر های تعهد حرفه ای و رده سازمانی با متغیر رضایت شغلی همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

سفیدگری و ژیان باقری (1394) اشاره کردند که رضایت شغلی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیرهای بنیان های اخلاقی و خودکارآمدی در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر رضایت شغلی نیز تغییر می کند. همچنین متغیرهای بنیان های اخلاقی و خودکارآمدی اثرگذاری خود را بر روی متغیر رضایت شغلی براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کنند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیرهای بنیان های اخلاقی و خودکارآمدی ارتباط همسویی را با متغیر رضایت شغلی دارند، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغییرات مثبت در سطح رضایت شغلی می شود.

احمدی و همکاران (1395) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای سلامت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر رضایت شغلی در نهایت تحت تغییرات متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان هم جهت با رضایت شغلی باشند، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر رضایت شغلی نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر رضایت شغلی کاهش یابد.

عباسی و همکاران (1398) اثبات کردند که متغیر سازمانی تحت تاثیر برخی از ابعاد سازمانی قرار می گیرد. این ابعاد عبارتند از:

1-تعهد سازمانی

2-تناسب فرد

3-عملکرد بالا

این محققین اثبات کردند زمانی که هر یک از ابعاد بیان شده در سطح سازمان دچار تغییر شود، آنگاه می توان انتظار داشت که این تغییر با سطح رضایت شغلی در ارتباط باشد.

رجبی فرجاد و شهامی خرمی (1398) متغیرهای تحول سازمان و بهروه وری کارکنان را در ارتباط با رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیرهای تحول سازمان و بهروه وری کارکنان معمولا می توانند بر سطح رضایت شغلییک سازمان اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح تحول سازمان و بهروه وری کارکنان می توان انتظار داشت که سطح متغیر رضایت شغلی نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که رضایت شغلی در نهایت با تاثیر پذیری از متغیرهای تحول سازمان و بهروه وری کارکنان می تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نماید.

مهاجران و همکاران در سال 1395 اثبات کردند که رضایت شغلی با متغیرهای رهبری امنیت مدار و تعهد سازمانی ارتباط دارد. این محققین اثبات کردند زمانی که متغیرهای رهبری امنیت مدار و تعهد سازمانی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر رضایت شغلی آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولا اثرات متغیرهای رهبری امنیت مدار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی هم جهت بوده و سبب تقویت رضایت شغلی می شود.

نفری و لک عیان (1392) در بررسی اثر متغیرهای سازمانی در رضایت شغلی دریافتند که معمولا رضایت شغلی می تواند تحت تاثیر متغیر کیفیت زندگی کاری قرار گیرد. به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیر کیفیت زندگی کاری معمولا سبب تغییر در سطح رضایت شغلی می شود. اگر این تغییرات همسو باشد با افزایش در مقدار متغیرهای اعلام شده معمولا سطح رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. اگر ارتباط بین متغیرها ناهمسو باشد آنگاه با افزایش متغیرهای مورد بررسی، سطح رضایت شغلی کاهش خواهد یافت.

حیرانی و همکاران در سال 1395 اثبات کردند که متغیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی اثرگذار هستند. این محققین اثبات کردند که متغیر سرمایه روانشناختی می تواند در یک سازمان بر میزان رضایت شغلی اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر رضایت شغلی با متغیر سرمایه روانشناختی در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیر سرمایه روانشناختی می توان شاهد تغییر در سطح متغیر رضایت شغلی بود.

## منابع

ابراهیمی، الناز؛ ارجمندنیا، علی‌اکبر؛ افروز، غلامعلی (1396). ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی، توانمند‌سازی کودکان استثنایی، شماره 2، صص79-87

احمدی، غلامعلی؛ یاری، بابک؛ رضائی، محبوبه (1395). رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 10، صص1-22

امینی، محمد تقی؛ پرهیزگار، محمد مهدی؛ آقاجانی، علی اکبر (1392). مدل یابی اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه ی موردی: شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان مازندران)، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره 17، صص37-57

ایلانلو، حسین؛ دلاور، علی؛ شریعتمدار، آسیه؛ احمدی، صدیقه (1399). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، مجله آموزش پژوهی، شماره 22.

حیدری، سید عباس؛ بینقی، موسی (1396). بررسی تاثیر رضایت شغلی بر مهارت های اجتماعی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهران)، کار و جامعه، شماره 212، صص52-62

حیرانی، علی؛ مظلوم صالح الربیعاوی، احمد؛ خانمرادی، سعید (1395). تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر اماره عراق، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره 11، صص97-107

رجبی فرجاد، حاجیه؛ شهامی خرمی، علی (1398). بررسی تاثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به متغیر میانجی رضایت شغلی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره 51، صص23-45

رمضانی، یوسف؛ باقریِ مشهدی، امیرحسین؛ رمضانی چاهک، آرزو؛ حسین پور، منیره (1396). عملکرد شغلی در دانشگاه: تبیین نقش رضایت شغلی، گرایش کاری و تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره 18، صص142-159

سفیدگری، سیما؛ ژیان باقری، معصومه (1394). بررسی رابطه بنیان های اخلاقی و خودکارآمدی با رضایت شغلی (مورد مطالعه: مدیران و کارمندان بانک تجارت استان البرز)، پژوهش های جامعه شناختی، شماره 3، صص117-132

صفانیا، علی محمد؛ قربانعلی زاده قاضیانی، فاطمه (1392). روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره 18، صص141-154

عباسی، همایون؛ عیدی، حسین؛ فتاحیان، نفیسه (1398). اثر سیستم‌های کاری عملکرد بالا (HPWS) بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری تناسب فرد- سازمان (P-O Fit)در اداره‌های کل ورزش و جوانان استان‌های غرب ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره 21، صص115-128

کریمی، یوسف؛ فرحبخش، کیومرث (1392). ارتباط عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی: بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، شماره 15، صص58-81

کمالی، محمد؛ السادات، محدثه؛ شاهنگیان، معین، مبارکی، حسین؛ فهیمی، ملاحت اکبر(1399). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران، مجله مطالعات ناتوانی، شماره ۱ (۱۳۹۹)، ص ۴۱

گاطع زاده، عبدالامیر (1398). اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان، مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۲.

محمدی، دکتر محمد؛ طریقی، دکتر سمانه؛ طایفه آقاخان هشترودی، نگین (1397). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، شماره 19، ص 23-37.

مدبرنژاد، اسلام؛ نامجو، فرهاد؛ ابراهیم‌پور، فاطمه (1397). پیش بینی رضایت شغلی بر مبنای تاب آوری و خود اثربخشی کارکنان بانک کشاورزی شهرستان یاسوج، رویش روان شناسی، شماره 33، ص 255-270.

مشایخ، مریم؛ آذرنیوشان، مریم؛ محمدی شیرمحله، فاطمه (1397). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره 3، صص75-94.

مهاجران، بهناز؛ خلیلی، داوود؛ اشرفی سلیمی کندی، فرشید (1395). بررسی رابطه رهبری امنیت مدار با تعهد سازمانی با میانجی گری رضایت شغلی به روش مدل یابی معادلات ساختاری، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 37، صص115-132

مهدوی، دکتر غلامحسین؛ زمانی، رضا (1398). تاثیر تعهد حرفه‌ای و رده سازمانی بر پذیرش کمتر از واقع گزارش‌کردن زمان به وسیله حسابرس: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رضایت شغلی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره 30، صص5-20

نفری، ندا؛ لک عیان، امیر (1392). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه 3 بانک ملت تهران، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره 85، صص161-186.

Akirmak, U., & Ayla, P. (2019). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. Personality and Individual Differences, 109667.

Liu, H. Y., Chao, C. Y., Kain, V. J., & Sung, S. C. (2019). The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. Nurse education today, 83, 104199.

La, I. S., & Yun, E. K. (2019). Effects of Trait Anger and Anger Expression on Job Satisfaction and Burnout in Preceptor Nurses and Newly Graduated Nurses: A Dyadic Analysis. Asian Nursing Research, 13(4), 242-248.

Perugini, C., & Vladisavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. Labour Economics, 60, 129-147.

Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2019). Factors Associated With Nurses' Job Satisfaction In Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context. Journal of the American Medical Directors Association, 20(12), 1611-1616.

Ouyang, Y. Q., Zhou, W. B., Xiong, Z. F., Wang, R., & Redding, S. R. (2019). A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. Asian nursing research, 13(3), 216-220.

Jung, Y., & Suh, Y. (2019). Mining the voice of employees: A text mining approach to identifying and analyzing job satisfaction factors from online employee reviews. Decision Support Systems, 123, 113074.

Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. International Journal of Hospitality Management, 81, 120-130.

Heyder, A. (2019). Teachers' beliefs about the determinants of student achievement predict job satisfaction and stress. Teaching and Teacher Education, 86, 102926.

Widyana, R., & Handiyani, H. (2019). Self-efficacy and organizing competency of head nurse dominant factors determining of nursing job satisfaction implemented in two hospitals in Riau Province. Enfermeria clinica, 29, 625-628.

Kurniawan, M. H., Hariyati, R. T. S., & Afifah, E. (2019). The relationship between caring preceptor, self-efficacy, job satisfaction, and new nurse performance. Enfermeria clinica, 29, 464-470.

Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon, 6(9), e04829.

Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. Materials Today: Proceedings.

Burić, I., & Moe, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. Teaching and Teacher Education, 89, 103008.

Ghetta, A., Hirschi, A., Wang, M., Rossier, J., & Herrmann, A. (2020). Birds of a feather flock together: How congruence between worker and occupational personality relates to job satisfaction over time. Journal of Vocational Behavior, 103412.

Hansen, B. G., & Stræte, E. P. (2020). Dairy farmers’ job satisfaction and the influence of automatic milking systems. NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences, 92, 100328.

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. Heliyon, 6(1), e03160.

Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 118, 103373.

Monroe, C., Loresto, F., Horton-Deutsch, S., Kleiner, C., Eron, K., Varney, R., & Grimm, S. (2020). The Value of Intentional Self-Care Practices: The Effects of Mindfulness on Improving Job Satisfaction, Teamwork, and Workplace Environments. Archives of Psychiatric Nursing.

Motlagh, F. G., Nobahar, M., & Raiesdana, N. (2020). The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. International Emergency Nursing, 52, 100911.

Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2020). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. Applied Nursing Research, 151334.

Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. International Journal of Hospitality Management, 90, 102631.

Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M., & Haynes, B. P. (2020). Associations between job satisfaction, job characteristics, and acoustic environment in open-plan offices. Applied Acoustics, 168, 107425.

Partelow, S., Seara, T., Pollnac, R. B., & Ruiz, V. (2020). Job satisfaction in small-scale fisheries: Comparing differences between Costa Rica, Puerto Rico and the Dominican Republic. Marine Policy, 117, 103949.

Sadick, A. M., Kpamma, Z. E., & Agyefi-Mensah, S. (2020). Impact of indoor environmental quality on job satisfaction and self-reported productivity of university employees in a tropical African climate. Building and Environment, 181, 107102.

Wang, Y., Huang, Q., Davison, R. M., & Yang, F. (2020). Role Stressors, Job Satisfaction, and Employee Creativity: The Cross-level Moderating Role of Social Media Use within Teams. Information & Management, 103317.

Wang, Y., Huang, Q., Davison, R. M., & Yang, F. (2020). Role Stressors, Job Satisfaction, and Employee Creativity: The Cross-level Moderating Role of Social Media Use within Teams. Information & Management, 103317.

Xu, H., Ni, X., Li, C., & Liu, Y. (2020). Job satisfaction and firm leverage: Evidence from the “China’s Best Employer Award 100” winners. China Journal of Accounting Research.

Zhao, X., Hwang, B. G., & Lim, J. (2020). Job satisfaction of project managers in green construction projects: Constituents, barriers, and improvement strategies. Journal of Cleaner Production, 246, 118968.

1. Sadick [↑](#footnote-ref-1)
2. Wang [↑](#footnote-ref-2)
3. Motlagh [↑](#footnote-ref-3)
4. Xu [↑](#footnote-ref-4)
5. Alrawahi [↑](#footnote-ref-5)
6. Monroe [↑](#footnote-ref-6)
7. Navajas [↑](#footnote-ref-7)
8. Park [↑](#footnote-ref-8)
9. Hansen & Stræte [↑](#footnote-ref-9)
10. Jiang [↑](#footnote-ref-10)
11. Zhao [↑](#footnote-ref-11)
12. Wang [↑](#footnote-ref-12)
13. Bhardwaj [↑](#footnote-ref-13)
14. Ghetta [↑](#footnote-ref-14)
15. Mumu [↑](#footnote-ref-15)
16. Burić & Moe [↑](#footnote-ref-16)
17. Inegbedion [↑](#footnote-ref-17)