

پیش بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی کارمندان شهرداری شهر تهران

مریم شریف^۱، طاهره رنجبری پور^۲

^۱ کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی

mahtabsharif888@yahoo.com

^۲ استادیار روان‌شناسی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی

t.ranibaripour@gmail.com

چکیده

عنصر انسانی، مهمترین عامل تشکیل دهنده ی سازمان است و رضایت شغلی نشان از برآورده شدن توقعات فرد از طریق کار دارد. هدف این تحقیق پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی در کارمندان شهرداری است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در جهت گردآوری داده‌های لازم برای پژوهش از پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷) و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده و اطلاعات لازم گردآوری شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان اداری شهرداری شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آنها حدود ۵۰۰۰ نفر می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه برابر ۳۵۷ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی توزیع شد. در بخش تحلیل داده‌ها، فرضیه‌های پژوهش با بهره‌گیری از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم افزار SPSS25 مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی در کارمندان شهرداری پیش‌بینی می‌شود.

واژگان کلیدی: باورهای فراشناختی، رضایت شغلی، کارمندان شهرداری تهران.

۱- مقدمه

با سیری در جوامع بشری می‌توان دریافت که کار به اندازه تاریخ انسان قدمت دارد و در همه جوامع بیش از انواع دیگر فعالیت، زندگی مردم را اشغال می‌کند. از طرف دیگر کار و عوامل مرتبط با آن هم‌سو با تحولات اجتماعی دچار دگرگونی و تمایز شده است. در گذر زمان، مشاغل تنوع یافته و بر تقسیم کار و تخصصی شدن آن هر روز افزوده شده است. سازمان‌ها، ادارات و نهادهای جدیدی از بطن جوامع سربرآورده‌اند. سازمان‌ها در جامعه معاصر با زندگی بخش زیادی از افراد درآمیخته است افراد برای بقای اجتماعی خود ناگزیر از عضویت در این گروه‌ها و سازمان‌ها هستند. تردیدی نیست که هر سازمان، یک ارگانیزم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به کارکنان است. بهره‌گیری به جا و شایسته از منابع انسانی، از کارآمدترین راه‌های توسعه و تعالی سازمانی و بنیادی‌ترین عامل رشد و تکامل است (افراسیابی، ۱۳۹۵). رضایت شغلی، رضایت کارمند یا رضایت شغلی معیاری برای سنجش رضایت کارگران از شغلشان است، خواه آنها شغل را دوست داشته باشند یا جنبه‌های فردی یا جنبه‌های شغلی، مانند ماهیت کار یا نظارت را داشته باشند رضایت شغلی را می‌توان در مولفه‌های شناختی (ارزیابی)، عاطفی (یا عاطفی) و رفتاری سنجید. محققان همچنین خاطرنشان کرده‌اند که معیارهای رضایت شغلی در اندازه‌گیری احساسات نسبت به شغل (رضایت شغلی عاطفی) یا شناخت‌های مربوط به شغل (رضایت شغلی شناختی) متفاوت است (بیانچی و همکاران^۱، ۲۰۲۳). یکی از پرکاربردترین تعاریف در تحقیقات سازمانی تعاریف لاکه^۲ (۱۹۷۶) است که رضایت شغلی را اینگونه تعریف می‌کند: «یک حالت احساسی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی فرد». دیگران آن را به سادگی اینطور تعریف کرده‌اند که یک فرد چقدر از شغل خود رضایت دارد. آیا آنها این کار را دوست دارند (اریکسون و همکاران^۳،

¹ Bianchi, E. C., Martin, C. C., & Li, R.

² Locke

³ Eriksson, E., Jordal, M., Hjelm, K., & Engström, M.

۲۰۲۳). رضایت شغلی به عنوان نگرشی فردی نسبت به شغل، یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد؛ و هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کاهش یافته، تاخیر و غیبت آنها بیشتر می‌شود و این امر برای سازمان بسیار پر هزینه بوده تا آن جا که سود آوری و بهره وری سازمان راکاهش می‌دهند (زندیه و همکاران، ۱۴۰۰).

عوامل مختلفی در رضایت شغلی موثر هستند که این عوامل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گرفته تا رفتار سازمانی و عوامل استرس زای شغلی نقش فزاینده‌ای بر رضایت شغلی دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی با باورهای فراشناختی ارتباط دارد (ابراهیمی نژاد و شهرابی، ۱۳۹۷). باورهای فراشناختی طیف وسیعی از عوامل مرتبط را توصیف می‌کنند و شامل هر نوع دانش یا فرآیند شناختی می‌شود که در تفسیر، بازنگری یا کنترل شناخت‌ها نقش دارد. بر اساس مدل ولز و سمبی (۲۰۰۴)، برای هر شخصی یک طرح فراشناختی برای هدایت سیستم شناختی و عملکرد فرد در مواجهه با تهدیدات احتمالی در آینده شکل می‌گیرد. فراشناخت یک مفهوم چند وجهی است. این مفهوم در برگیرنده ی دانش، فرآیندها و راهبردهایی است که شناخت را ارزیابی، نظارت و یا کنترل می‌کنند. باورهای فراشناختی از عوامل موثر در وضعیت سلامت روانی هستند و می‌توان با تغییر فراشناخت‌هایی که شیوه‌های ناسازگارانه فکرات منفی را زیاد می‌کنند و یا باعث افزایش باورهای منفی عمومی می‌گردند به بهبود وضعیت شغلی افراد و رضایت شغلی آنان کمک کرد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۴۰۰). سیف (۱۳۸۵) باورهای فراشناختی را به سه دسته عمده تقسیم کرده است: ۱- باورهای برنامه ریزی ۲- باورهای کنترل و نظارت ۳- باورهای نظم دهی (ماشین چی و پرسته، ۱۳۹۸). ۱- باور برنامه ریزی: این راهبرد شامل تعیین هدف مطالعه، پیش بینی زمان لازم برای مطالعه و یادگیری، تعیین سرعت مطالعه، تحلیل چگونگی برخورد با موضوع یادگیری و انتخاب راهبردهای شناختی مناسب است (ژانگ^۴، ۲۰۲۲). ۲- باور کنترل و نظارت: این راهبرد شامل ارزشیابی از پیشرفت، نظارت بر توجه طرح سوال در ضمن مطالعه و یادگیری و کنترل زمان و سرعت مطالعه است. منظور از این باور، قضاوت و ارزیابی یادگیرنده از یادگیری خود و میزان پیشرفت و موفقیت خود است در حقیقت در این راهبرد، یادگیرنده خودش ناظر بر اعمال و رفتار خودش هست (تادووانا و همکاران^۵، ۲۰۲۲). واری کردن و خود پرسشی برای آگاهی از میزان موفقیت‌ها شکست‌ها و یا کم و کسری‌ها در درک و فهم مطلب و نیز هدایت جریان مطالعه و یادگیری نمونه‌هایی از باورهای نظارتی هستند (محمدی آریا و همکاران، ۱۳۹۱). ۳- باور نظم دهی: این باور شامل تعدیل سرعت مطالعه و اصلاح یا تغییر راهبردهای شناختی می‌شود. یکی از ویژگی‌های یادگیرندگان موفق توانایی اصلاح کردن راهبردهای شناختی غیرموثر خود یا تعویض آنها با راهبردهای شناختی موثر است (نعیمی و رافضی، ۱۴۰۲). خود نظم دهی یکی دیگر از روشهای این راهبرد است و عبارت است از سازگارسازی های فراشناختی پایدار و بهسازی‌هایی که از سوی فراگیر در برابر بازخوردی های مربوط به خطاها عرضه می‌گردد و ریشه های آن را می‌توان در نظریه یادگیری رشدنگر جستجو کرد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی در کارمندان شهرداری پیش بینی می‌شود؟

یافته‌های پژوهش نعیمی و رافضی (۱۴۰۲) نشان دادند که از بین مؤلفه‌های متغیر باورهای فراشناختی، مؤلفه باور منفی کنترل‌ناپذیری افکار و خطر به صورت منفی و متغیر خودکنترلی به صورت مثبت پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است. نتیجه پژوهش چریکی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که آموزش فراشناخت به پرستاران می‌تواند روش مناسبی برای بهبود رضایت شغلی و مدیریت خشم در آنان باشد. یافته‌های پژوهش ابراهیمی نژاد و شهرابی (۱۳۹۷) نشان داد که افزایش دیدگاه معلمان در مورد باورهای فراشناخت، کمال‌گرایی می‌تواند رضایت شغلی معلمان را غنی سازد. یافته‌های مطالعه خالدیپاوه^۶ و همکاران (۲۰۲۲) بررسی وضعیت کیفیت خواب و ارتباط آن با عملکرد شغلی و تعیین نقش باورهای فراشناختی خواب در پیش‌بینی کیفیت خواب پرستاران است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که

⁴ Zhang, J., & Zhang, L. J.

⁵ TADUVANA, S., MSOSA, S. K., & CHIKUKWA, T.

⁶ Khaledipaveh, B.

عملکرد شغلی با باورهای فراشناختی و اختلالات خواب در پرستاران رابطه دارد. یافته‌های پژوهش موونگ^۷ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که آموزش‌های راهبردهای شناختی و فراشناختی باعث عملکرد شغلی بهتر و بهزیستی تحصیلی آنان را افزایش داده است. پژوهش پنگ^۸ (۲۰۱۲) نشان داد که آموزش راهبردهای شناختی و فراشناختی تاثیر مثبتی بر روی عملکرد و بهزیستی تحصیلی دارد.

۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان اداری شهرداری شهر تهران می‌باشد که این تعداد برابر ۵۰۰۰ نفر بود. حجم نمونه آماری از طریق فرمول کوکران محاسبه گردید که برابر ۳۵۷ نفر تعیین شد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد که بر این اساس در هر یک از مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران، حدود ۱۷ پرسشنامه به صورت تصادفی توزیع شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش سه پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷) و رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) بود. پرسشنامه فراشناخت ولز (۱۹۹۷)، مقیاس خود گزارشی ۳۰ سوالی است که باورهای افراد را درباره تفکرشان مورد سنجش قرار می‌دهد. ولز، کاتریت هاتون (۲۰۰۴) برای پایایی این مقیاس دامنه ضریب آلفای کرونباخ را برای مقیاس کل و خرده مقیاس‌ها از ۰/۹۳ تا ۰/۷۶ و پایایی بازآزمایی را ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس‌ها ۰/۸۷ تا ۰/۵۹ گزارش کرده اند. ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس در نمونه‌ی ایرانی ۰/۹۱ گزارش شده است و برای خرده مقیاس‌های کنترل ناپذیری، باورهای مثبت، وقوف شناختی، اطمینان شناختی و نیاز به کنترل افکار به ترتیب در نمونه ایرانی ۰/۸۷، ۰/۸۱، ۰/۸۰ و ۰/۷۱ گزارش شده است. پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) حاوی ۱۹ سوال است. در دانشگاه مینوسوتا سوال‌های پرسشنامه به روش ترستون مرتب گردید که بیانگر پایانی آن می‌باشد هم چنین تعداد ۷۷ نفر بزرگسال همگی بر این مطلب توافق داشته که هر یک از جمله منعکس کننده احساس رضایت و عدم رضایت شغلی آنها می‌باشند درباره شواهد و ملاک خارجی این مقیاس روی ۹۱ بزرگسال شامل ۴۹ مرد و ۴۲ زن دانشجوی دانشگاه مینوسوتا در سال‌های ۴۵-۱۳۴۶ اجرا گردید. همبستگی نمره‌های این افراد با نمره‌های که مقیاس رضایت شغلی‌ها پاک بدست آورده‌اند بسیار قوی و برابر ۰/۹۲. و ضریب اعتبار این مقیاس نیز ۰/۹۳. گزارش شده است (بری فیلد و روث، ۱۹۵۱). ضمناً پرسشنامه بر روی گروه ۳۰ نفری از مشاوران استان کردستان (۱۳۷۷)، به نقل از نوابی نژاد) اجراء و روایی سازه و محتوایی آن بسیار مطلوب و پایایی آن از روی فرمول آلفای کرونباخ بررسی و ضریب اعتبار ۰/۸۲ بدست آمد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبیین فرضیات تحقیق از روش‌های آماراستنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون همبستگی و رگرسیون) در نرم افزار آماری **SPSS25**^۹ استفاده شد.

۳- یافته‌ها

برای آزمون این سوال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ نتایج آزمون ضریب همبستگی فرضیه تحقیق

باورهای فراشناخت		
۰/۹۰۰	ضریب همبستگی پیرسون	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	معناداری	
۳۵۷	تعداد	

⁷ Muwonge, C. M.

⁸ Peng, C.

⁹ Statiscal pakager for the social sciences 25 (SPSS25)

جدول ۱ نتایج مربوط به رابطه همبستگی باورهای فراشناخت با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. بر این اساس، ضریب همبستگی بین باورهای فراشناخت با رضایت شغلی برابر با ۰/۹۰۰ می‌باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($P < 0/01$) بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه خلاف مورد تایید است یعنی با اطمینان ۹۹ درصد بین باورهای فراشناخت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادامه برای بررسی پیش بینی رضایت شغلی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۲ نتایج آزمون رگرسیون و ضریب تبیین

ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین تنظیم شده	خطای استاندارد تخمین
۰/۹۰۰	۰/۸۰۹	۰/۸۰۹	۹/۹۰۲

در این رگرسیون ضریب همبستگی برابر ۰/۹۰۰ و ضریب تبیین که نشان دهنده میزان تغییر پذیری متغیر وابسته است، برابر ۸۰/۹ درصد است؛ بنابراین، بر اساس نتایج جدول بالا ۸۰/۹ درصد رضایت شغلی از طریق باورهای فراشناخت پیش بینی می‌شود. برای اینکه بدانیم بین متغیر پیش بین (مستقل) و ملاک (وابسته) رابطه خطی وجود دارد یا نه، از آزمون F که به آن آزمون F رگرسیون کلی نیز می‌نامند، استفاده می‌شود. در این جا (مطابق جدول ۳) F برابر با ۱۵۰۶/۵۱۲ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری مشاهده شده ۰/۰۰۰ است، می‌توان گفت بین متغیر مستقل و متغیر وابسته مورد پژوهش یک رابطه کاملاً خطی وجود دارد. بعد از آزمون معنادار بودن رگرسیون، باید معنادار بودن هر کدام از ضرایب آزمون تعیین گردد. هدف از انجام این آزمون آن است که مشخص شود آیا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، ضریب محاسبه گردیده مخالف صفر است یا خیر.

در جدول ۳، ارتباط بین متغیر وابسته، یعنی رضایت شغلی و متغیر مستقل، یعنی باورهای فراشناخت نشان داده شده است.

جدول ۳ نتایج آزمون رگرسیون

آزمون F	معناداری	t	ضرایب استاندارد			Model	
			Beta	Std. Error	B		
۱۵۰۶/۵۱۲	۰/۰۱۱	۲/۵۵۷		۱/۷۹۶	۴/۵۹۳	ثابت	1
	۰/۰۰۰	۳۸/۸۱۴	۰/۹۰۰	۰/۰۲۳	۰/۸۸۷	باورهای فراشناخت	

بر اساس جدول ۳، چون سطح معناداری متغیر مستقل از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین فرض صفر رد و خلاف آن مورد تایید است؛ یعنی این متغیر در معادله رگرسیونی وارد می‌شود. در نهایت معادله رگرسیونی محاسبه شده در این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{(باورهای فراشناخت * ۰/۹۰۰)} = \text{رضایت شغلی}$$

بر اساس معادله به دست آمده، متغیر وابسته این پژوهش، یعنی رضایت شغلی بر اساس متغیر مستقل باورهای فراشناخت پیش بینی می‌شود.

۴- نتیجه گیری

نتیجه این فرضیه پژوهش نشان داد که رضایت شغلی بر اساس باورهای فراشناختی در کارمندان شهرداری پیش بینی می‌شود. بر اساس این یافته هر چقدر باورهای فراشناختی بیشتر باشد، رضایت شغلی در آنان بیشتر است. این یافته با نتایج نعیمی و رافعی (۱۴۰۲)، چریکی و همکاران (۱۴۰۱)، ابراهیمی نژاد و شهرابی (۱۳۹۷)، ابوالعالی الحسینی و نقدبیشی (۱۳۹۵)، خالدیپاوه و همکاران (۲۰۲۲)، موونگ و همکاران (۲۰۱۹) موونگ و همکاران (۲۰۱۹) همسو است.

همانگونه که در این پژوهش اشاره شد فراشناخت در روانشناسی واژه‌ای است که به صورت «شناختن شناختن» و یا «دانستن دانستن» تعریف شده است. تاملی که انسان بر روی فرایندهای ذهنی خود می‌کند، و اندیشیدن درباره تفکر را فراشناخت می‌نامند. این مفهوم از مفاهیم نظریه ذهن به شمار می‌آید، که به صورت عمومی دارای دو مولفه است: یکی دانش درباره شناخت، و دیگری قاعده بخشیدن به شناخت. کودک انسان تا پیش از دبستان هنوز مجهز به فراشناخت نیست و توانایی درک نظر و افکار و احساسات دیگران را ندارد، از

چهار سالگی به بعد است که می فهمد که افکار و باورهای دیگران بر رفتارشان تاثیر می گذارد و اینکه حتی ممکن است آن ها از واقعیت به دور نیز باشد. بیماران مبتلا به اوتیسم فاقد نظریه ذهن می باشند، آدم ها را به مانند هر نوع شی دیگری می بینند، در نتیجه به دنیای درون خود پناه می برند. فراشناخت را می توان به سه حیطه دانش فراشناختی، تجربه های فراشناختی و راهبردهای فراشناختی (به انگلیسی تقسیم کرد. دانش فراشناختی به باورها و نظریه هایی اطلاق می شود که افراد درباره تفکر خود دارند. تجربه های فراشناختی شامل ارزیابی ها و احساس هایی است که افراد در موقعیت های مختلف درباره وضعیت روانی خود دارند و راهبردهای فراشناختی پاسخ هایی هستند که برای کنترل و تغییر تفکر به کار گرفته می شوند و به خودتنظیمی هیجانی و شناختی کمک می کنند (اتکینسون و هیلگارد، ۱۳۹۲). مدل فراشناختی دو نوع باور فراشناختی را شناسایی کرده است: باورهای فراشناختی مثبت، باورهایی هستند که به فواید و سودمندی های درگیر شدن در فعالیت های شناختی خاص مانند نگرانی، نشخوار فکری، پایش تهدید و... مربوط می شوند مانند؛ نگرانی درباره آینده به من کمک می کند تا از خطر اجتناب کنم. باورهای فراشناختی منفی باورهایی هستند که به کنترل ناپذیری، اهمیت و خطرناک بودن افکار و تجربه های شناختی مربوط می شوند. مثلاً اگر افکار خصمانه ای داشته باشم، ممکن است بر خلاف میل خود به آنها عمل کنم. باورهای فراشناختی پیش بینی کننده ی تجربه احساسات منفی، مانند اضطراب و افسردگی هستند، همچنین پژوهش ها نشان می دهند که باورهای فراشناختی مثبت و منفی ممکنست سبب تداوم نگرانی شوند. در رویکرد فراشناختی، باورهای فراشناختی، کلید و راهنمایی است که شیوه پاسخدهی افراد به افکار منفی، باورها، علائم و هیجان ها را تحت تاثیر قرار می دهد و نیروی محرکه ای در پس الگوی تفکر مسموم؛ سندرم شناختی- توجهی است که به رنج روانی و هیجانی می انجامد. نظریه فراشناختی بر این اصل استوار است که بر خلاف شباهت های بنیادی در سازوکارهای آسیب شناختی اختلال های روانشناختی مختلف، هر اختلال محتوای خاص خود را در سطوح شناختی و فراشناختی دارد. در این رابطه شوارزوکلو، بیان می کنند که مردم احساساتشان را به عنوان اطلاعاتی برای ارزیابی ها و قضاوت ها بکار میگیرند، ارزیابیهای منفی باعث نابسامانی روانی و نداشتن عملکرد صحیح میشود. برطبق نظریه فراشناخت در اختلال روانشناختی، فراشناختها مؤلفه های حساسی در پیش بینی و ایجاد علائم روانشناختی هستند. بنابراین با داشتن باورهای فراشناختی کارمندان می توانند افکار منفی، باورها، علائم و هیجان ها را به ترتیب صحیحی کنترل کنند و از غر زدن و نالیدن در هنگام مسائل کاری بپرهیزند و رضایت شغلی خود را افزایش دهند.

با توجه به یافته های پژوهش در مورد وجود رابطه بین باورهای فراشناخت و رضایت شغلی، به مدیران پیشنهاد می شود:

- به برقراری کلاسهای ضمن خدمت برای کارمندان بپردازند و در این کلاسها، مواردی چون باورهای مثبت درباره نگرانی و کاهش نگرانی در کارکنان به شدت مورد توجه قرار گیرد.
- همچنین پیشنهاد می شود در شهرداریهای منطقه با استفاده از اذلاع رسانی در تخته اعلانات تمرکز بر مسائلی چون کاهش باورهای منفی درباره کنترل پذیری افکار مورد توجه قرار گیرد.
- همچنین در امور مربوط به استهدام افرادی اولویت قرار گیرند که دارای خودآگاهی شناختی بالایی بوده و بتوانند افکار خود را کنترل کنند.

منابع و مراجع

ابراهیمی نژاد، غلام رضا و شهرابی، مریم. (۱۳۹۷). پیش بینی باورهای فراشناخت از کمال گرایی و رضایت شغلی (مطالعه معلمان شهرستان رفسنجان)، پنجمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، قزوین.
 افراسیابی، حسین. (۱۳۹۵). مطالعه تعیین کننده های سازمانی و فراسازمانی رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی. جامعه شناسی کاربردی، ۲۷(۲)، ۱۲۷-۱۴۰.
 doi: 10.22108/jas.2016.20495

ماشین چی، علی اصغر و سکینه پرسته. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین راهبردهای شناختی و فراشناختی با انگیزه پیشرفت و خلاقیت دانش آموزان، دومین همایش ملی تحول در برنامه درسی، لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، -NCTCU02-
https://www.civilica.com/Paper-NCTCU02-NCTCU02_010.html

چریکی رویا، رضانی خسرو، موحدزاده بهرام. (۱۴۰۱). اثر بخشی آموزش مبتنی بر فراشناخت بر رضایت شغلی و مدیریت خشم پرستاران. آموزش پرستاری ۱۱ (۲): ۴۳-۳۲

رحمان سرشت، حسین، علیزاده، محمود، عبدالمهدی، هادی. (۱۴۰۰). آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۰(۴)، ۱۴۷-۱۷۶.

زندیه، صادق و خلیفه، علی و شورانگیزحقیقی، حمیدرضا و معاون اجرایی سازمان عمران و بازآفرینی فضاهای شهری، عباسی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان مدیریت حمل و نقل مسافر شهرداری کلانشهر شیراز)، ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، تهران.

کرمی، صغری؛ غلام حسین انتصار فومنی و محمد رضا اسکندری. (۱۳۹۵). رابطه ی بین راهبردهای شناختی و فراشناختی با عزت نفس تحصیلی دانش آموزان دختر دبیرستان های شهر زنجان، دومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری و آسیب های اجتماعی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، https://www.civilica.com/Paper-TSCONF02-TSCONF02_190.html

محمدی آریا، علیرضا، سیف نراقی، مریم، دلاور، علی، سعدی پور، اسماعیل. (۱۳۹۱). تأثیر آموزش راهبردهای شناختی و شناختی - فراشناختی بر عملکرد حل مسأله و رفتار سازشی دانش آموزان کم توان ذهنی. روانشناسی افراد استثنایی، ۲(۸)، ۹۹-۱۱۶.

نعیمی، شقایق، & رافعی، زهره. (۱۴۰۲). نقش ذهن آگاهی، باورهای فراشناختی و خودکنترلی در پیش بینی رضایت شغلی کارمندان شرکت های هواپیمایی شهر تهران. پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۹۹-۱۱۸.

Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.

Bianchi, E. C., Martin, C. C., & Li, R. (2023). Does job satisfaction rise and fall with the economy? Cross-sectional, longitudinal, and experimental evidence that job satisfaction increases during recessions. *Academy of Management Journal*, 66(2), 688-709.

Eriksson, E., Jordal, M., Hjelm, K., & Engström, M. (2023). Job satisfaction and wellbeing among migrant care workers in nursing homes: An integrative review. *Nursing Open*, 10(6), 3486-3505.

Khaledipaveh, B., Salari, N., Kakabraee, K., & Maazinezhad, S. (2022). The relationship between sleep quality and job performance and determining the role of sleep metacognitive beliefs in predicting sleep quality in nurses. *Scandinavia Journal of Sleep Medicine*, 1(2).

Muwonge, C. M., Schiefele, U., Ssenyonga, J., & Kibedi, H. (2019). Modeling the relationship between motivational beliefs, cognitive learning strategies, and academic performance of teacher education students. *South African Journal of Psychology*, 49(1), 122-135.

TADUVANA, S., MSOSA, S. K., & CHIKUKWA, T. (2022). Job insecurity, job satisfaction and organisational commitment in turbulent economic times at a textile and clothing manufacturing company. *Quality-Access to Success*, 23(186).

Zhang, J., & Zhang, L. J. (2022). The effect of feedback on metacognitive strategy use in EFL writing. *Computer Assisted Language Learning*, 1-26.