

عوامل محرک جستجوی کار برای کارمند: یک مدرک از شرکت تامین کننده برق در مالزی

کیومرث جلیلیان^۱ و پیمان اکبری^۲

^۱ کارشناس علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

داشتن احساسات ناخوشایند در مورد کار ممکن است منجر به این شود که افراد به منظور کاهش این نارضایتی در جستجوی پیشنهاد جایگزین باشند. این مقاله با هدف بررسی عوامل محرکی که کارمند شاغل را در جستجوی یک کار جدید تحت تاثیر قرار میدهد، ارائه شده است. داده‌ها از یک شرکت تامین کننده برق مالزی که شناخته شده می‌باشد، جمع آوری شده‌اند. بدین منظور سیصد شواهد برای سنجش این فرضیه مورد استفاده قرار گرفت. اطلاعات با استفاده از تجزیه و تحلیل روابط دو متغیره آنالیز شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که محیط کار تاثیر گذارترین عامل محرک در جستجوی کار جدید می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: عوامل انگیزش، استخدام کارمند، ارائه دهنده برق، تجزیه و تحلیل دو متغیره همبستگی، محیط

۱- مقدمه

۱-۱ پیشینه تحقیق

استخدام تاثیر بسیار مهمی در تصمیم‌گیری سازمان‌ها و افراد خواهد داشت. (Momin & Mishra, 2015, Breugh 2012). نارضایتی کاری یک موضوع مهم برای خیلی از افراد از جمله مدیران، مشتریان و کارمندان، همچنین یک مسئله برای سازمان‌ها می‌باشد. به خاطر اینکه در کل نارضایتی شغلی در بسیاری از جوانب از جمله ذهنی، سلامتی فیزیکی و دیدگاه تاثیر دارد. گردش مالی بطور داوطلبانه به عنوان مشکل جدی برای برخی از شرکت‌های آسیایی مانند مالزی، تاپوان و کشورهای دیگر تشخیص داده شده است. (Ahmad & Bakar, 2003). رملان دیدگاه‌های شغلی را برای فرهنگ و تمدن خیلی از کارمندان در آسیا آرزو دارد. این نشان دهنده این است که کارمندانی که احساس ناخوشایندی از کار دارند، به منظور کاهش این نارضایتی در جستجوی پیشنهادهای دیگر باشند. (Saturay & Ross 2004) مدعی شدن که بیشتر نارضایتی یک شخص احتمال دارد بخاطر این باشد که شخص خود را درگیر رفتارهای منفی کرده باشد، مانند بجای ترک آن رفتار و جایگزین کردن آن با رفتار مشابه، حل مسئله یا تطابق انتظارات و میزان توقع باشد. این نتیجه‌گیری احتمالاً تاثیر خروجی رفتارهای ممکن از نارضایتی شغلی از کار قبلی است که منجر به جستجوی کار جدید خواهد شد (ایتو و همکارانش ۲۰۱۴). جستجوی کار می‌تواند به عنوان یک وسیله‌ای برای بهبود شرایط کاری در آن‌هایی که در حال حاضر در سازمانی مشغول به کار هستند، تلقی شود. (Wallace & Touber, 2014). رفتار جستجوی کار، بسته به نیازهای کارمندان، انگیزه‌ها و انتظاراتشان می‌تواند به شکل‌های مختلفی رخ بدهد. (Liv و همکارانش ۲۰۱۴). در این نظریه، محققان گذشته تاثیر انگیزه را در نتیجه رضایت شغلی یا کاهش نارضایتی شغلی شرح داده‌اند. (Jha & Bhattarecharrya, 2012) که این موضوع در محل کار یک کارمند را به یک کارمند با انگیزه تبدیل خواهد کرد. (Tyagi, 2015) و انگیزه‌ای برای انجام کار خواهد شد. (Hayati & Ganiago 2012)

۲- درک انگیزه جستجوی کار در زمینه استخدام

انگیزه در کارکنان برای اطمینان از سلامتی عملیاتی هر سازمان نیازمند است. انگیزه کارکنان از آنجایی سازنده تر می‌باشد که کمک به کسب و کار و سمت موفقیت سوق پیدا کند. (Almatik و همکاران ۲۰۱۲). بنابراین انگیزه کارکنان در ساخت یک سازمان سودآور و با ارزشتر می‌تواند کمک کنند. (Mckenzie-mehr & Scholz 2014) از دیدگاه جوینده کار، می‌تواند به عنوان یک انگیزه تشویقی برای جستجوی یک کار جدید، برای کارکنان باشد. (۲۰۱۵، Altman et al) دلیل برای جستجوی کار جدید، انتظار کارکنان بر این اصل است که ممکن است کار جدید نظراتشان را برآورده کند. کارکنان، به دلیل اینکه با نارضایتی در سازمان فعلی خود مواجه هستند، دنبال انگیزه‌ای برای جستجوی کار جدید هستند. (Bickford, 2005). نارضایتی به احتمال زیاد منجر به این سؤال می‌شود که ویژگی‌های کارکنان چه چیزی می‌تواند باشد که آن‌ها به دنبال جایگزین کردن شغل هستند. اگر فرض کنیم که کارجو انگیزه‌ای به دلیل نارضایتی از ویژگی‌های مربوطه به موقعیت شغلی فعلی خود، برای تغییر شغل دارد ممکن است از مهمترین آن‌ها امید به پیدا کردن به موقعیت کاری دیگر در تبلیغات و همچنین چگونگی تاثیر تصمیم خود به درخواست ارائه دهنده شغل باشد. در ارتباط بحث بالا، نارضایتی این سؤال را بوجود می‌آورد چه کاری کارکنان می‌توانند برای تغییر استخدام انجام دهند. از ویژگی‌های کار مناسب این است که قادر به جذب طیف وسیعی از متقاضیان کاری با کیفیت می‌باشد. (Costello, 2006) در مقابل، عدم جذب درست متقاضیان کار، نتایج ناموفق استخدام را نشان می‌دهد. (Swider ET al. 2015) انگیزه جستجوی کار در اجرای مشخصه‌های کاری و زمینه جستجوی کار تاثیر دارد. همچنین ممکن است، سازمان‌ها هزینه‌های بیشتری را برای استخدام متحمل شوند و از طرفی باعث کاهش سطح رضایت شغلی کارکنان جدید گردند. (Delfagaauw, 2007) استخدام از

دیدگاه کارکنان در مورد یک کارمند، تلاش برای تطابق دانش، مهارت و توانایی‌های خود با فرصت‌هایی است که توسط کارفرما ارائه شده است. (Kristof, 1996). بیشتر در مورد کارمندانی است که به دنبال برآورده کردن خواسته‌ها و نیازهای خودشان می‌باشد. (Kennedy 2005). (کریستف ۱۹۹۶) بنابراین از دیدگاه کارکنان جستجوی کار ارتباط به شخص، فرصت‌ها و همچنین پیشنهادهای است که توسط سازمان ارائه میشود.

۲- عوامل محرک جستجوی کار

در مقایسه با انگیزه درونی (که در بخش قبلی در موردش توضیح داده شد) انگیزه بیرونی توسط منابع خارجی مانند پاداش سرچشمه می‌گیرد. انگیزه درونی علاقه‌ای است که در وجود کارمند وجود دارد. همچنین انگیزه بیرونی به نظر می‌رسد که مربوط به سیر تکامل اجتماعی کارمند می‌باشد. (Chard el al.2012). توضیحات بالا منجر به مشخص شدن عوامل انگیزه بیرونی شامل دستمزد، روابط کارمندان هم درجه، نظارت، شرایط محیط کار و سیاست‌های شرکت می‌شود. علاوه بر این به نظر می‌رسد که رابطه‌ای بین انگیزه درونی و بیرونی وجود داشته باشد. برای مثال، Deci و Ryan (1985)، Ryan و Deci (2000) معتقد بودن که عوامل بیرونی قادرند انگیزه‌های درونی را افزایش دهند. بنابراین، انگیزه بیرونی و همچنین انگیزه درونی به عنوان اجزای لازم از چارچوب پژوهش حاضر دیده می‌شود. Deci (2000) انگیزه درونی را به عنوان یک ساختار بسیار مهم در ایجاد انگیزه در افراد برای انجام یک کار خاص تشخیص دادند. مطالب بالا نشان می‌دهد که کارکنانی که علاقمند به کار هستند و آنها در حال انجام وظیفه هستند، می‌توانند راضی و خوشنود باشند. انگیزه درونی و بیرونی به نیازهای اساسی انسان برای استقلال، صلاحیت و ارتباط مرتبط هست. در بسیاری از تحقیقات قبلی، انواع مختلف کار و یا سطوح کار به عنوان اجزای سازنده برای سنجش انگیزش درونی یا بیرونی مورد استفاده قرار گرفت. برای مثال، Armstrong در سال 1970 دریافت که مهندسان با عوامل انگیزه درونی شاد بودند. در حالیکه نصابها با عوامل انگیزه بیرونی شاد مانده بودند. به طور مشابه Nojjoo و Meyer در سال (2012) دریافتند که یک کارمندی که از لحاظ فنی رتبه بالایی دارد در مقایسه با کارمندی که از لحاظ فنی در رتبه پائین تری قرار دارد که به احتمال زیاد به شناسایی ارزش بیرونی به عنوان عامل رضایت شغلی خودش می‌پردازد، بیشتر به واسطه ارزش‌های ذاتی با انگیزه می‌باشد. بنابراین تصمیم موضوع مورد بحث در اینجا انگیزش درونی برای کارکنان عالی رتبه در قیاس انگیزه‌های بیرونی با برای کارکنان رتبه پائین برجسته تر می‌باشد، امکان پذیر نیست.

۳- سنجش انگیزه جستجوی کار

در این نشریه راه‌های مختلفی برای استفاده از فاکتورهای انگیزشی در تحقیقات جستجوی کار ذکر شده است. برای مثال، اولاً هرزبرگ در سال (1968) از فاکتورهای انگیزشی و بهداشت برای سنجش اثر انگیزه روی رضایت‌مندی کارکنان استفاده می‌نمود. فاکتورهای انگیزشی اشاره به فاکتورهایی دارد که از داخل خود کار نشات گرفته است. در حالیکه عوامل بهداشتی اشاره به عواملی دارد که در خارج از خود کار می‌باشند. دوماً، محققان دیگر (Hayati & Caniago, 2012), Lundberg و همکارانش در سال 2009، Deci و Ryan در سال ۱۹۸۵، Kufman در سال ۱۹۸۰ عوامل محرک در دوره‌های بیرونی و درونی را پیگیری کردند. از توضیحات بالا به نظر می‌رسد که فاکتورهای انگیزه جستجوی کار، عواملی هستند که از نگرانی و اضطراب نسبت به شرایط داخلی و خارجی کار حاصل می‌شوند. در نتیجه در این تحقیق عوامل انگیزه جستجوی کار به سه بخش تقسیم می‌شوند:

۱- حقوق و دستمزد

۲- محیط کار

۳- مشخصات شغلی

حقوق و دستمزد در قالب حقوق و دستمزد خوب، حقوق بهتر و حقوق راضی کننده و اینکه این حقوق دستمزد روی کارکنان اثر می‌گذارد، بررسی شده و انگیزه‌های در جستجو برای شغل جایگزین می‌باشد. محیط کار که به عوامل خارجی کار

مانند نظارت، ارتباطات درون فردی، خط مش شرکت و شرایط کار اشاره دارد. نهایتاً ویژگی کار نیز در این بخش از تحقیق از نظر مسئولیت، شناخت، موفقیت، پیشرفت و ماهیت کار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. این سؤال به درجه اجتماع به منظور ارزش دیدگاه کارکنان و اطلاعات رفتاری که جستجو می‌کنند، بر می‌گردد. درجه اجتماع با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ نقطه در محدوده شهرت مخالف و شهرت موافق می‌باشد مورد بررسی قرار گرفته است.

۴- مجموعه داده‌ها

در این پژوهش، یک لیستی از کارکنان شرکت تامین کننده برق در مالزی به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. برای همین منظور کارمندانی که سابقه کارشان در این سازمان سه سال یا کمتر می‌باشد، بصورت تصادفی انتخاب شده‌اند. برای اینکه اطمینان حاصل شود که آنها هنوز به فکر خواسته‌ها و مطالباتشان در رابطه با جستجوی کار جدید هستند، این انتخاب تصادفی انجام گرفته است. پس از آن، پرسشنامه‌ای همراه با یک نامه ضمیمه شده و از آنها به طور داوطلبانه جهت شرکت در این مطالعه ارسال می‌گردد. با توجه به اینکه این مطالعه بصورت داوطلبانه انجام می‌شود، کارکنانی که انتخاب شده‌اند حق این را دارند که از پاسخ به پرسشنامه امتناع کنند. در نتیجه، با توجه به تداخل برنامه و غیبت کارکنان، تنها ۳۰ پرسشنامه تکمیل شد و ۱۹ پرسشنامه ناقص کنار گذاشته شده است.

۵- بحث و نتیجه گیری

۵-۱ اطمینان از عوامل محرک جستجوی کار

جدول ۱، نتایج آنالیز اطمینان را برای عوامل انگیزشی جستجوی کار و اطلاعات مربوطه به شغل مشخصی را نشان می‌دهد. اولاً، ۱۲ مورد از فاکتورهای انگیزشی جستجوی کار مورد آزمایش قرار گرفته است.

تعدادی آیت	درصد کرونبا	ساختار
		عوامل محرک جستجوی کار
۳	۰,۸۳۸	حقوق و دستمزد
۴	۰,۸۳۱	محیط
۵	۰,۹۰۳	ارتباط با همکاران
۳	۰,۸۸۳	ارتباط با سرپرست
۳	۰,۸۱۵	امنیت
۳	۰,۷۸۱	شرایط فیزیکی کار
۵	۰,۸۰۰	مشخصات کار
۲	۰,۷۰۵	مسئولیت
۲	۰,۷۲۹	شناسایی
۳	۰,۸۲۶	موفقیت
۳	۰,۸۳۲	پیشرفت
۲	۰,۸۶۷	ماهیت کار (لذت، هیجان)

۲-۵ اعتبار محتوا برای عوامل محرک جستجوی کار

همچنین اعتبار ظاهری نیز مورد بررسی قرار گرفت. توجه داشته باشید که برخلاف روش اعتبار محتوای اعتبار صوری معین شده که پس از سنجش توسعه داده شده است. در نتیجه، همچنین نظرات افرادی که بطور مستقیم با فرآیند جستجوی کار درگیرند، بدست آمده است. بنابراین، از یک گروه ۲۰ نفری جهت بررسی پرسشنامه دعوت بعمل آمده بود که این تغییرات با توجه به توصیه‌های خودشان ایجاد شده است.

۳-۵ فاکتورهای انگیزشی جستجوی کار

در جدول ۲، چهار مورد از مسئولیت شغلی نشان داده شده است. مقایسه‌ها نشان می‌دهد که تاثیر گذارترین فاکتوری که انگیزه کارمندان را در جستجوی یک کار جدید تقویت می‌کند، محیط زیست، حقوق و دستمزد و در نهایت ویژگی‌های شغلی است.

مسئولیت نظارت کار	میانگین			انحراف معیار		
	میانگین	محیط	مشخصات کار	حقوق	محیط	مشخصات کار
بدون نظارت	۳,۶۰	۳,۹۴	۳,۷۳	۰,۷۸	۰,۴۸	۰,۵۲
با راهنما	۴,۱۱	۴,۱۴	۴,۱۲	۰,۷۸	۰,۵۱	۰,۶۶
نظارت	۴,۲۱	۴,۱۷	۴,۱۲	۰,۷۰	۰,۴۴	۰,۴۷
نظارت و برنامه ریزی	۴,۳۸	۴,۳۵	۴,۳۴	۰,۶۷	۰,۵۱	۰,۵۹
نتیجه	۴,۰۹	۴,۱۵	۴,۰۸	۰,۷۱	۰,۴۸	۰,۵۶

جدول ۲، نشان می‌دهد که محیط کار نقش بسیار مهمی را در جستجوی کار جدید ایفا می‌کند و نشان می‌دهد که برای کارکنان، داشتن رابطه خوب با سرپرستان و همکاران خودشان، سیاست‌های شرکت برای کارکنان و شرایط رفاه کارگر بسیار مهم است. تنها تفاوت جزئی میانگین بین حقوق و دستمزد، محیط و ویژگی‌های کار وجود دارد. خلاصه‌ای از رتبه بندی فاکتورهای انگیزشی جستجوی کار در جدول ۳ نشان می‌دهد.

Rank of job search motivation factors	
۱. محیط کار	
۲. حقوق و دستمزد	
۳. مشخصات کار	

۴-۵ بررسی سوابق کارکنان با توجه به مسئولیت نظارت کار به منظور شناسایی روابط با عوامل انگیزه جستجوی کار

در این بخش، سه فرضیه (H3, H2, H1) و سوابق کارمندان با توجه به سطوح مسئولیت نظارت کار به منظور تعیین روابط با فاکتورهای انگیزه جستجوی کار مقایسه شده‌اند. سطوح مختلف مسئولیت نظارت اثرات مختلفی روی عوامل محرک جستجوی کار داشته که نتایج در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

H1: بالاترین درجه جستجوی شغل در موقعیت فعلی، داشتن حقوق بالا یک انگیزه برای یافتن یک کار جدید است.

H2: پائین ترین درجه جستجوی شغل در موقعیت فعلی، محیط قویترین انگیزه برای یافتن یک کار جدید است.

H3: بالاترین درجه جستجوی شغل در این موقعیت، یافتن کار بهتر و بزرگتر انگیزه جستجوی کار جدید است.

جدول ۴: ارتباط بین مسئولیت ارشد کار و عوامل جستجوی کار

ارتباط موثر	حقوق (H1)	محیط (H2)	مشخصات کار (H3)
	**۰.۳۰۹	*۰.۲۳۵	**۰.۲۹۴

۵-۵ خلاصه موضوع تحقیق

نظریه ۲،۱ و ۳ برای جوابگویی به موضوعات تحقیقی فعلی که پیشرفت کرده‌اند. موضوع برای پیش زمینه کارمندان با درجات مسولیت ارشد شغلی و معرفی ارتباط عوامل محرک جستجوی کار امتحان شده‌اند. محققان با نظریه ۲،۱ و ۳ نشان دادند که وقتی کارکنان در جستجوی یک کار جدید باشند، دنبال یک درجه بالاتر مسولیت با حقوق، محیط و مشخصه کاری هستند. این محققین باور دارند که این تفاوت بین رده‌های مسولیت ارشد شغلی، عوامل انگیزش جستجوی کار هست. جدول ۵ جوابگوی موضوع جستجوی کار است.

۶- مفاهیم ارزیابی انگیزه جستجوی کار

پروژه فعلی شرکت تئوریکال در مجموع یک شکل جدید برای اندازه گیری پتانسیل تاثیرات جستجوی انگیزشی هست. به متغیر جدید مسولیت نظارت کار به عنوان دلیل اضافه شده است. در بخش‌های تئوری، ساختار سطح مسولیت نظارت کار لزوماً با سطح کار یا طبقه بندی کار رابطه ندارد. Manove در سال ۱۹۹۷ اشاره کرد که مسولیت نظارت کار فقط بعد از اینکه کارمندان شروع به کار کردند، معلوم می‌شود. مطابق تجزیه و تحلیل Cross-tabulation، پژوهش خاطر نشان داد که کارمندی که در دسته مشاغل سطح پائین تر قرار دارند لزوماً در رده پائین نمی‌مانند. از نقطه نظر عملی، این تحقیق در جهت درک بهتر و کامل واقعیت‌های نهفته انگیزش به کارکنان کمک می‌کند. در نتیجه سازمان یا کارکنان با کیفیت را حفظ می‌کند یا از دست می‌دهد. وقتی یک مدیر قادر به درک انگیزه کارکنان باشد، قادر به آماده سازی طراحی شغل ایده آل می‌باشد. این رویکرد در جهت آماده سازی استراتژیکی به منظور کاهش مشکلات انگیزه درونی در میان کارمندان، زمانی که نیاز بیرونی بیشتر از نیاز درونی است، کمک می‌کند. این مهم که انگیزه‌های درونی کارمندان شناخته شود و اطلاعاتی که به آنها در مسیر پرورش انگیزه واقعی کمک می‌کند، را نشان می‌دهد. انگیزه واقعی کمک می‌کند تا کارکنان احساس تعلق نسبت به سازمان پیدا کنند که به نوبه خود این سازمان در طولانی مدت از جمله بهره‌وری و سودآوری بهره مند می‌شود. محققان اثبات کردند که داشتن انگیزه درونی در ایجاد نگرش مثبت در کارکنان مهم است. (Cho of Perry, 2012) باید بدانیم که نگرش مثبت از نتایج کار مثبت حاصل می‌شود.

۷- نتیجه گیری و پیشنهادات برای مطالعه آینده

این تحقیق انگیزه‌ایی که کارمندان در جستجوی کارهای مختلف داشتند را نشان داده است. با وجود این، پژوهش حاضر تنها روی زمینه مسولیت نظارت کار متمرکز شده است. این امر می‌تواند در جهت گسترش زمینه تمرکز، بطوری که پیچیدگی روابط بین عنوان شغلی و سطح سازمانی و مسولیت نظارت کار توصیه شود. خروجی تحقیق فعلی جهت بهبود آمار کارمندان است. در مراکز شغلی، رضایت کار یک وجهه مهم کارمند است. وقتی کارمندان در محیط کار خوشحال و هیجانزده هستند، راه رسیدن به رضایت شغلی است. پس در نتیجه محققین اطلاعات خوب بودن کارمندان را به دلیل اینکه آنها علاقمند به امتحان برای چهارچوب تحقیق فعلی اشان بودند، کشف کردند.

تقدیر و نشکر

این مقاله ترجمه مقاله زیر است:

Muslim, N.A; Dean, D and Cohen, D., (2015). Employee Job Search Motivation factors: An evidence from electricity provider company in Malaysia. *Procedia Economics and Finance* 35 (2016) 532 – 540

منابع

1. Ahmad, K.Z. & Bakar, R.A. (2003), "The association between training and organization commitment among white-collar workforce in Malaysia", *International Journal of Training & Development*, Vol. 7, pp. 166-85.
2. Aarabi, M.S. et al. 2013. Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry. *Asian Social Science*, 9(9).

3. Almaçık, Ü., Almaçık, E., Akçin, K., & Erat, S. 2012. Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
4. Bickford., M. 2005. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division
5. Billsberry, J. 2008. *Experiencing recruitment and selection*. John Wiley & Sons.
6. Bowen, B. E. & Radhakrishna, R. B.(1991, January). Herzberg's motivator hygiene theory and the job satisfaction of agricultural education faculty. Paper presented at the National Agricultural Education Research Meeting, Cincinnati,OH
7. Breugh, J. A. 2012. Employee recruitment: Current knowledge and suggestions for future research. *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*, 68-87.
8. Chard, K., Bubendorfer, K., Caton, S., & Rana, O. F. 2012. Social cloud computing: A vision for socially motivated resource sharing. *Services Computing, IEEE Transactions on*, 5(4), 551-563.
9. Cho, Y. J., & Perry, J. L. 2012. Intrinsic motivation and employee attitudes role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382-406.
10. Costello, D. (2006). *Leveraging the Employee Life Cycle*. CRM Magazine, 10 (12), 48-48. Retrieved February 23, 2014, from Academics Search Premier Database.
11. Crano, D. W., & Brewer, M. B. 2002. *Principals and methods of social research (Second Edition ed.)*: Routledge.
12. Deci, E.L.,& Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
13. Delfgaauw, J. 2007. The effect of job satisfaction on job search: not just whether, but also where. *Labour Economics*, 14(3), 299-317.
14. Gallagher, W. E., & Einhorn, H. J. 1976. Motivation theory and job design. *The Journal of Business*, 49(3), 358-373.
15. Gruenberg, B. 1980. The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American Journal of Sociology*, 247-271.
16. Hayati, K., & Caniogo, I. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 272-277.
17. Halepota, H. A. 2005. Motivational theories and their application in construction. *Cost engineering*, 47(3), 14-18.
18. Hancer, M., & George, R. T. 2003. Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
19. Herzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees (pp. 46-57). Boston: Harvard Business Review.
20. Ito, H., Eisen, S. V., Sederer, L. I., Yamada, O., & Tachimori, H. (2014). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatric Services*.
21. Jha, S. & Bhattacharyya, S.S. 2012. Study of Perceived Recruitment Practices and their Relationships to Job Satisfaction. *Synergy* 10(1):63-76.
22. Linz, S. J., & Semykina, A. 2012. What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(4), 811-844.
23. Kaufman, D., & Feters, M. L. 1980. Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 251-262.
24. Kennedy, M. (2005). An integrative investigation of person-vocation fit, person-organization fit, and person-job fit perceptions.
25. Kovach, K. A. 1987. What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
26. Kristof, A.L. 1996. Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), 1-49.

27. Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. 2014. Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 1009
28. Lundberg, C., A., Gudmundson, & Andersson, T.D. 2009. Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management* 30:890-899.
29. Manove, M. 1997. Job responsibility, pay and promotions. *The Economic Journal*, 107(1), 85-103.
30. McKenzie-Mohr, D., & Schultz, P. W. 2014. Choosing effective behavior change tools. *Social Marketing Quarterly*, 20(1), 35-46.
31. Momin, W. Y. M., & Mishra, K. 2015. HR Analytics as a Strategic Workforce Planning. *IJAR*, 1(4), 258-260.
32. Nujjoo, A., & Meyer, I. 2012. The relative importance of different types of rewards for employee motivation and commitment in South Africa: original research. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-10.
33. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. 1994. *Psychometric Theory*: McGraw-Hill Inc
34. Ramlall, S. (2004), "A review of employee motivation theories and their applications for employee retention within organizations", *Journal of American Academy of Business*, Vol. 5, pp. 52-63.
35. Rosse, J.G. & Saturay, S.L. 2004. Individual differences in adaptation to work dissatisfaction. Paper presented at the meeting of the Western Academy of Management, Anchorage, Alaska.
36. Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
37. Tyagi, P. K. 2015. An Empirical Examination of the Influence of Job Characteristics on Salesperson Motivation. In *The 1980's: A Decade of Marketing Challenges* (pp. 188-192). Springer International Publishing
38. Springer, G. J. 2011. A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29-42.
39. Swider, B. W., Zimmerman, R. D., & Barrick, M. R. 2015. Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 880.
40. Wallace, C. J., & Tauber, R. 2014. Rehab rounds: Supplementing supported employment with workplace skills training. *Psychiatric Services*.