

## RELAȚIA DINTRE MOTIVAȚIE ȘI SATISFACTIE ÎN MUNCĂ

Sîrbu Maria, lector U.P.S. "Ion Creangă"

### Summary

*There is a circular relationship between satisfaction and motivation. Motivation has an important role, which stimulates improvements and positive evaluation. This will produce satisfaction, and satisfaction represents a support for motivation. After the achievement of the goals takes place the diminution of initial tension and in this way the producing of satisfaction. A lot of necessities don't disappear after the satisfaction and they are going to appear again.*

*People with a high level of self-esteem have more self-confidence. They control their own resources and fix the goals. They achievement of these goals produce them satisfaction and then it intensifies the positive self-esteem.*

Munca, considerată sfera principală de activitate a omului, crează valori materiale și spirituale pentru satisfacerea necesităților vitale ale omului și în același timp ea constituie cadrul în care el se realizează ca ființă biosocială. Este important ca omul să se simtă bine, confortabil în procesul muncii, căci numai atunci când el acceptă cu plăcere munca, primește satisfacție de la ea, el obține rezultate bune, calitate înaltă, succes profesional și se realizează din punct de vedere profesional și social.

Prognozarea socială a activității umane fiind un fapt obiectiv de divizare a muncii generează un caracter specific al motivațiilor ei. Activitatea umană cu acțiunile, ce fac parte din componența activității, servesc nemijlocit în procesul divizării muncii la satisfacția necesităților nu atât personale cât și la cele sociale, acțiunea omului fiind îndreptată nu asupra obiectelor ce servesc pentru satisfacția necesităților personale nu pot apărea instinctiv ci doar în măsura înțelegerii dependenței satisfacerii necesităților personale. În acest context apare posibilitatea atât a întrunirii cât și a dezlănțuirii între motivul și scopul activității. Scopul direct al activității sociale umane reprezintă îndeplinirea unei anumite funcții sociale; motivul însă pentru individ poate fi satisfacerea necesităților personale. Pe măsura ce interesele, motivele sociale și personale se diversifică la individ, se dezlănțuiesc motivele și scopurile activității sale personale. Motivația fiind un vector psihic intern acționat de trebuțe (motivația intrinsecă) sau și de cerințe și norme sociale (motivația extrinsecă) care orientează și mobilizează disponibilitățile individuale pe linie acțională în vederea îndeplinirii anumitor scopuri. Prezența motivațiilor activității, ce trec peste hotarele directe ale scopurilor acțiunilor la om ca la ființa socială este inevitabil și legitim. Totul ce face omul are pe lângă rezultatul nemijlocit în formă de produs obținut în urma activității sale și un efect social, căci, acționând asupra obiectelor el influențează și oamenii. De aceea la om, de regulă, în activitate se

intercalează motivul social – tendința de a îndeplini obligațiunile și îndatoririle sale, datorită sa obștească, publică, de asemenea de a se autoexprima, de a câștiga recunoașterea publică. Motivațiile activității umane sînt deosebit de diverse, deoarece reies din diferite necesități și interese, care se formează la om în procesul vieții sale. În activitatea umană natura socială a motivației e legată de influența care-i oferă o apreciere determinată de normele sociale, autoaprecierea și aprecierea celor din jur.

Motivația pentru muncă se dezvoltă în familie din primii ani de viață avînd ca suport tendința de independență în acțiune a ființei umane. Această tendință trebuie stimulată și orientată de către părinți spre activități utile, cu finalitate formativă. Este important ca motivațiile profesionale să fie cultivate din școală concomitent cu desfășurarea procesului instructiv – educativ. Gary Johns spune că conceptul de motivație nu este ușor de definit. Totuși, din perspectiva unei organizații, atunci când spunem despre o persoană că este motivată înțelegem de obicei că acea persoană lucrează din greu, perseverează în muncă și își dirijează comportamentul către niște rezultate pozitive. Tot el definește motivația ca fiind măsura în care un efort persistent este dirijat pentru realizarea unui scop. Motivarea în sens restrîns constă în corelarea necesităților, aspirațiilor și intereselor personalului din cadrul organizației cu realizarea obiectivelor și exercitarea sarcinilor, competențelor și responsabilităților atribuite în cadrul organizației. Motivarea personalului deține mai multe roluri:

- Rolul managerial este cel mai direct și constă, în esență, în determinarea de facto a conținutului și eficacității funcției de antrenare, care, la rîndul ei condiționează decisiv concretizarea celorlalte funcții manageriale – previziunea, organizarea, coordonarea și control- evaluarea.
- Rolul organizațional- se referă la impactul major pe care motivarea îl are direct și prin intermediul celorlalte elemente manageriale asupra modului cum funcționează organizația și performanțele sale.
- Rolul individual- vizează puternica dependență a satisfacțiilor și insatisfacțiilor fiecărui salariat din organizație, a evoluției sale de motivare exercitată în organizație
- Rolul economic – se referă la condiționarea indirectă, dar substanțială a performanțelor economice ale fiecărui organizații de motivare ce predomină cadrul său.
- Rolul social reprezintă în fapt efectul sinergetic al precedentelor roluri în planul elementelor psiho-sociologice.

Studierea motivației a dus întotdeauna către investigarea nevoilor și a intereselor individuale. Subsumate ariei largi a motivației cele două elemente exprimă: latura biologică înăscută a motivației (nevoile), dar și latura individuală, subiectivă (interesele). Nevoile apar astfel

ca fiind determinanții primari ai comportamentului individual cu o puternică dominare psihologică. La rândul lor, interesele sunt forme particulare ale motivației, concretizate printr-o orientare specifică a cunoașterii către anumite domenii ale realității. Interesele au o importantă încărcătură afectivă și au un rol determinant în orientarea activității umane și acumularea de noi cunoștințe. Sunt mulți autori care au pus semnul egalității între satisfacerea nevoilor și motivația umană. Teoriile motivaționale încearcă să explice cum începe, cum este susținut un anumit comportament, cum este direcționat și oprit acesta. Orientându-se principal pe conținut sau pe procesele motivaționale, aceste teorii s-au divizat în:

1. Teorii orientate spre conținutul motivației. Acestea încearcă să răspundă la întrebările: Ce îi motivează pe oameni ? De ce se comportă oamenii într-un anumit fel ? Din această categorie fac parte modelele: ierarhiei trebuințelor a lui Maslow, modelul motivației de realizare a lui McClelland, modelul ERG a lui Alderfer, teoria bifactorială a lui Herzberg, McGregor a evidențiat Teoria X și teoria Y.
2. Teorii orientate spre procesul motivațional care încearcă să răspundă la întrebările: Cum apare motivația ? Care sunt modalitățile și relațiile dintre diferiți factori implicați ? Reprezentative sunt modelele: așteptărilor (Vroom), teoria echității (Adams).

În ceea ce privește natura satisfacției aceasta a fost încadrată în rândul atitudinilor față de muncă, insistându-se pe componenta ei afectivă (Duane și Sydney Schultz). Edwin A. Locke susține că interesul inițial pentru satisfacția în muncă este legat de considerarea ei ca certitudine. Atitudinea este o predispoziție de a răspunde pozitiv sau negativ la un set de întâmplări. Spector definește satisfacția în muncă ca măsură în care angajatul simte emoții pozitive față de locul său de muncă, iar pe lângă componenta emoțională mai adaugă două componente: cognitivă și comportamentală, satisfacția în muncă devenind astfel o atitudine. Componenta cognitivă al satisfacției în muncă se referă la convingerile angajatului cu privire la munca sa. Aspectul comportamental include tendințele acționale ale angajatului. Se consideră că satisfacția globală față de slujbă nu este cea mai adecvată măsură pentru ceea ce simt oamenii pentru muncă. Oamenii putând fi satisfăcuți cu unele aspecte ale muncii și cu altele nu, o măsură globală a satisfacției nu poate reflecta clar aceste diferențe, astfel Duane și Sydney Schultz, precizează că aceasta implică o colecție de numeroase atitudini. Pentru măsurarea cât mai adecvată a satisfacției este necesară investigarea tuturor aspectelor de muncă. Deosebim satisfacția de fațetă, care cuprinde atitudinea angajatului față de anumite aspecte ale muncii sale: satisfacția salarială, satisfacția în legătură cu climatul socio-afectiv, promovările etc., și satisfacția generală ce se referă la mai mult decât simpla îmbinare a satisfacțiilor de fațetă. Se apreciază că numărul acestora variază de la un tip de slujbă la altul. Unele rețele sunt mai importante pentru anumiți angajați decât altele. Anumite aspecte ale satisfacției în muncă se găsesc doar în anumite munci, în timp ce altele sunt comune pentru toate. În

literatura de specialitate există trei perspective generale asupra satisfacției în muncă: una se leagă de caracteristicile postului, a doua de factorii sociali, iar a treia de factorii individuali. Conform explicațiilor legate de caracteristicile postului, satisfacția în muncă este determinată de natura muncii angajatului sau de caracteristicile organizației. Potrivit acestei perspective, angajații își evoluează cognitiv postul. Satisfacția este în funcție de diferența dintre rezultatele muncii pe care oamenii le vor și pe cele care le percep. Salariații care își îndeplinesc cât mai mult din așteptările cu privire la munca lor vor înregistra nivele mai ridicate ale satisfacției. Din această perspectivă este importantă și corectitudinea distributivă a repartizării recompenselor. Corectitudinea distributivă apare când oamenii primesc ceea ce ei consideră că merită ca rezultat al muncii lor. Corectitudinea procedurală apare când procesul utilizat pentru determinarea rezultatelor muncii este văzut ca rezonabil. Percepția corectitudinii procedurale este influențată de explicarea deciziilor, consecvența procedurilor, utilizarea informațiilor corecte, comunicarea în dublu sens în timpul procesului.

Explicațiile prin prisma factorilor sociali se leagă de ipoteza conform căreia oamenii își dezvoltă raționamentele despre satisfacția în muncă pe baza interacțiunilor cu ceilalți. De exemplu, un nou angajat care interacționează cu alți angajați nesatisfăcuți are șanse mari să devină și el nesatisfăcut de slujba sa. Satisfacția față de munca prestată are o capacitate de a se emana în colectivul de muncă, având un caracter de contagiune. Explicațiile individuale sunt printre cele mai recente, premisa lor fiind că anumiți oameni sunt predispuși să fie mai mult sau mai puțin satisfăcuți de munca lor, în ciuda modificării altor factori, adică satisfacția în muncă ar putea fi moștenită genetic. Dovezi aduc studiile realizate pe gemeni de către Arvey (1989), care arată că aproximativ 30% din versiunea satisfacției în muncă poate fi atribuită factorilor genetici. În momentul de față se consideră că mecanismul este mai complicat, moștenindu-se tendința de a reacționa pozitiv la stimulii din mediu, care la rândul ei se exprimă posibil în satisfacție legată de muncă.

Este greu de desprins motivația de satisfacție. Desigur motivația are rol propulsiv, ce stimulează performanța, evaluarea pozitivă sau negativă a acesteia va produce satisfacție, iar satisfacția la rândul său reprezintă un suport pentru motivație. În urma atingerii scopurilor sale sau a celor propuse de organizație, stingerea tensiunii inițiale produce satisfacție. Majoritatea trebuințelor nu dispar prin satisfacție, ce au tendința de a reapărea ciclic, la același nivel sau la un nivel mai amplu, ca modalități comportamentale sau scopuri. Satisfacția în muncă este un feed-back motivațional legat de rezultatul evaluat al activității (atingerea scopului), o trăire subiectivă a evaluării externe și interne (internă - omul este mulțumit de ceea ce a făcut, externă - omul este mulțumit de ce/cât a câștigat, cum a fost evaluată munca sa de ceilalți). Munca permite atingerea unor scopuri foarte diverse: obținerea unei retribuții bănești, stabilirea unor relații interumane, folosirea capacităților mentale și fizice pentru a produce bunuri și servicii utile societății,

dobândirea unei competențe, realizarea unui sistem de apartenență, precizarea unui statut social, dobândirea prestigiului, realizarea unor idealuri, formarea și dezvoltarea personalității.

Performanța în munca nu depinde numai de abilitățile, aptitudinile profesionale ci și de satisfacția pe care persoana respectivă o așteaptă de la activitate, de motivație permanentizată pentru acea activitate. Teoria bifactorială a lui Hersberg susține că factorii de conținut produc satisfacție: interesul intrinsec al muncii, pasiunea pentru meserie, sentimentul de autoactualizare, posibilitățile de perfecționare oferite de muncă, pe când cei de context, atunci când nu sunt realizați, produc insatisfacție: condițiile de muncă, tipul de relații interpersonale (cu șefii și subalternii) și orizontale (cu colegii), aprecierea, recunoașterea muncii, retribuția.

Teoria unifactorială susținută de o serie de psihologi (McClelland, Atkinson & Feather) se bazează pe cercetări de teren care au infirmat postulatele teoriei bifactoriale, demonstrând că factorii de conținut au o mai mare influență asupra satisfacției/insatisfacției decât cei de context. Motivația de autorealizare devine trăsătura de personalitate, cu o forță propulsivă deosebită, individul cautând munci care să-i prilejuiască dezvoltarea potențialelor prin conținutul lor. Satisfacția obținută pe această cale are o valoare de întărire mai mare decât cea datorată factorilor de context. Caracteristicile prin intermediul cărora poate fi măsurată satisfacția muncii sunt următoarele: raportul trebuinței - munca prestată, securitatea muncii, posibilitatea de a stabili relații interpersonale, prestigiul muncii, prilejul oferit de muncă de a participa la determinarea metodelor și procedurilor de muncă (autonomie), sentimentul de autorealizare. Adevărata satisfacție apare atunci când se pune accentul pe factori de motivare pe nivel superior: nevoia de autorealizare, de recunoaștere socială a muncii, munca propriu-zisă să fie plăcută, să implice responsabilitate și posibilități de dezvoltare. Apare necesitatea unui management eficient cu scopul de a integra factorii de motivație la situațiile concrete de muncă, vârsta, calificare, stil cultural, de a îmbogăți conținutul muncii și de a îmbunătăți condițiile de muncă.

În perioada economiei de piață, când în societate are loc reorientarea multor valori sociale, apar instituții și probleme caracteristice economiei de piață și anume – piața muncii, șomajul, proprietatea privată etc., iar cel mai vulnerabil element al perioadei de consolidare a economiei de piață îl constituie resursele de muncă. Cât nu ar fi de dificil, însă trebuie să recunoaștem că relația pe piață se focalizează nemijlocit asupra personalității. Au rămas demult uitate garanțiile de angajare în câmpul muncii pentru toată viața, posibilitatea unui loc de muncă cu un salariu sporit, având, totodată un nivel scăzut de profesionalism, „acoperirea” acestuia cu diploma de studii etc. O protecție înaltă profesională și socială pe piața muncii aflate în proces de formare o au astăzi persoanele cu o calitate înaltă, persoanele care se pot adapta la condițiile mereu schimbătoare, acele persoane care își creează și implementează în activitatea lor cotidiană un program de învățământ continuu orientat la ziua de mâine, având încredere doar în propriile forțe. Majoritatea oamenilor se

află în activitatea de muncă aproximativ 100.000 ore din viața sa, aproape jumătate din timpul destinat somnului. La intrarea în perioada productivă a vieții sale subiectul se află față în față cu o lume a profesiilor și a posturilor de muncă, lume în care trebuie să-și găsească un loc potrivit.

Adaptarea omului la cerințele muncii este un proces cu durată variabilă de compatibilizare a caracteristicilor individuale cu cele ale unei activități profesionale definite. Un ajutor poate oferi orientarea profesională, având ca prima treaptă orientarea școlară, ca acțiune inițială și condusă de școală cu scopul de a pregăti tinerii pentru viață productivă adultă.

Orientarea profesională este o acțiune de îndrumare a persoanei către o profesiune sau un grup de profesii în conformitate cu aptitudinile și înclinațiile sale care are un dublu scop: oferă individului șansa de a găsi o activitate care să-i prelungească dezvoltarea deplină a capacităților, să-i ofere satisfacție personală în muncă; servește societății ca mecanism de compatibilizare a aspirațiilor individuale cu interesul social. O persoană bine adaptată în procesul de muncă are performanțe optime, ceea ce este favorabil ambelor părți. Fiind o acțiune de îndrumare centrată pe subiect, orientarea profesională pornește de la interesele acestuia, de la aptitudinile și înclinațiile sale, de la posibilitățile sale concrete la o anumită profesie și încearcă să asigure din strat adaptarea individuală, astfel, să fie evitată irosirea de efort și timp.

Competența în muncă este capacitatea persoanei de a face față tuturor solicitărilor muncii la un nivel de performanță acceptabil. Ea este influențată de 3 vectori principali: cunoștințele, aptitudinile și sfera atitudinal-motivațională. Nici unul dintre aceștia nu determină singur performanța ci numai în interdependență cu ceilalți. Competența este rezultatul formării profesionale, care la rândul său este condiționată de factori de personalitate susmenționați, de conținutul și eficiența metodelor, căilor de formare. Ea are o evoluție în timp în sensul că învățarea contribuie la ridicarea nivelului de competență.

Dinamica actuală a profesiilor impune cu necesitate actualizarea cunoștințelor și deprinderilor de muncă în concordanța cu progresele din fiecare domeniu de activitate. Calificarea inițială realizată în instituțiile de învățământ de diferite grade, se cere completată cu alte forme de perfecționare și reciclare. Există instituții de formare continuă care asigură parțial acoperirea acestor necesități de formare, dar persoana trebuie să-și asume responsabilitate autoeducației profesionale și să se străduiască să-și mențină în timp, nivelul de competență. Dacă prin competența înțelegem potențialul, capacitatea persoanei de a răspunde solicitărilor muncii, succesul și eșecul sunt măsura realizării acestui potențial în fapt. Desigur, competența ridicată este asociată de obicei cu realizări de excepție (succes) și incompetență cu eșecul, dar există și excepții – persoane cu un nivel de competență deosebit care din cauza unor trăsături de personalitate negative sau a unor circumstanțe nefavorabile nu-și valorifică acest potențial.

Adaptarea omului la cerințele muncii este un proces de modelare continuă a personalității individului la nivelul comportamentului efectiv și al trăsăturilor de personalitate. În acest context putem vorbi de formarea gândirii pozitive, de cultivarea stării subiective de bine, a satisfacției de viață și, respectiv, de muncă, ea fiind un corelat esențial al adaptării omului la viața socială în general. Începând cu S. Freud toți marii psihologi au inclus între caracteristicile persoanei adaptate capacitatea de a fi productiv, de a contribui la efortul colectivității, de a munci cu și pentru ceilalți și de a obține satisfacție din acest lucru. Personalitatea normală, adaptată, matură, este caracterizată prin:

- Trăire emoțională realistă - capacitatea de a percepe adecvat o situație, de a rezona emoțional. În mod adecvat circumstanțelor, de a-și stăpâni emoțiile.
- Stăpânire activă a mediului – personalitatea matură se adaptează mediului în mod flexibil și intervine activ în schimbarea lui.
- Consistența intraindividuală – manifestată printr-o imagine de sine realistă, acceptare de sine, absența conflictelor interne și disponibilitate față de ceilalți.

Succesul profesional constituie un nivel superior al adaptării profesionale, caracterizat printr-o eficiență în muncă mult superioară mediei. Factorii care contribuie la succesul profesional sunt variabili ca pondere și configurație de la un domeniu la altul de la o profesie la alta, de la o organizație la alta, dar persoanele cu o gândire pozitivă, optimiste vor obține rezultate mai bune și adaptarea lor profesională va fi mai eficientă într-o perioadă mai scurtă de timp.

Motivația pentru performanță este o motivație intrinsecă învățată și auto-întărită: performanța recunoscută de ceilalți ca fiind valoroasă (succes) produce plăcerea răsplății și întreține motivația ulterioară indiferent de eșecurile secvențiale. Forța eului presupune toleranța la frustrare, modificarea dorințelor egoiste și primitive în conformitate cu modelele socialmente acceptabile, flexibilitate în tratarea stresului și în gestionarea resurselor fizice și psihice fiind principalul indicator al maturității personalității. Atitudinile pozitive legate de munca eficientă constituie trăsături caracteriale favorabile punerii în valoare a potențialului aptitudinal. Factori de natură socio-demografică, decelați prin studii corelative, pe domenii de activitate, au pus în evidență configurații de variabile specifice unui domeniu sau unei profesii, oglindind modul de interacționare al unor caracteristici umane în activitatea eficientă.

Variabilele socio - demografice vîrstă, sex, status material, experiență profesională anterioară, interese și preferințe, stil și satisfacție de viață. Stilul cognitiv pozitiv congruent cu domeniul, spre exemplu, în cazul muncilor academice și de cercetare aceasta include nivele ridicat de inteligență, angajare profundă, muncă susținută, de persistența motivațională. Resursele acționale costau în organizarea conduitei, selecția mijloacelor de acțiune, repertoriul de deprinderi acționale (experiența) – referitoare la munca propriu zisă, deprinderi de comunicare și de cooperare cu

ceilalți. Ele se manifestă sub forma unui „sindrom comportamental personal”, validat și întărit de efectele succesuale sau remodelat în caz de eșec.

În situația de muncă persoana răspunde unor cerințe concrete ale muncii, care solicită în mod selectiv acțiunea factorilor intelectivi, non-intelectivi și complecși, ea interacționează cu ceilalți în virtutea unui sistem de statute și roluri organizaționale, specifice situației, are o rețea individualizată de relații interpersonale și grupele de o anumită intensitate și coloratură afectivă care vor influența în fiecare moment raportarea sa la situație și reacția comportamentală. Evenimentele care survin în derularea comportamentului pot fi banale; pentru care există deja răspunsuri în repertoriul acțional, sau neobișnuite, pentru care este necesară elaborarea unor răspunsuri adecvate, prin procese de rezolvare de probleme sau inventare de probleme, unde se conturează și valorifică creativitatea.

Acești factori situaționali influențează atât acțiunea factorilor intelectivi, cât și interacțiunea acestora cu cei non-intelectivi. Fenomenul este evident mai ales în situațiile neobișnuite, când este necesară nu numai restructurarea experienței anterioare, ci și mobilizarea tuturor resurselor personale, remodelări ale personalității. O categorie specială de factori situaționali sunt de natură organizațională: cultura și climatul din cadrul firmei, stilul de conducere, care condiționează, la rândul lor, conduita de succes.

Unele organizații favorizează succesul profesional oferind sancțiuni premiale pentru realizările deosebite în timp ce altele sunt net defavorabile motivării pentru succes a individului (promovare pe criterii extraprofesionale, politică salarială nestimulativă, stil autoritar de conducere).

În cazul muncilor intelectuale populația fiind progresiv selecționată prin sistemul de examene, deci omogenă din punctul de vedere aptitudinal și al nivelului de pregătire, crește importanța factorilor non-intelectivi, cum ar fi: claritatea alegerii vocaționale, deprinderi de muncă eficientă și de studiu independent, interesul pentru domeniu, motivația pentru performanță, satisfacția față de munca prestată.

Succesul profesional este un proces în care, la fiecare etapă, interacțiunea factorilor intelectivi și non-intelectivi este mediată de axul personalității - Eul, dinamica comportamentală, gândirea pozitivă, satisfacția de viață și de sine, modul curent de acțiune eficientă care depinde de imaginea de sine, de felul în care ne definim pe noi înșine: cine sunt eu, ce doresc, ce pot și cum pot să ating scopurile propuse în situația prezentă. Imaginea de sine este cea care integrează acțiunile factorilor intelectivi, non-intelectivi și situațiile în evaluarea unei situații concrete și mediază în ultima instanță, răspunsul, acțiunea eficientă în raport cu solicitările muncii. În funcție de această auto-definire ne stabilim scopurile și intențiile, evoluăm rezultatele secvențiale ale acțiunilor noastre în raport cu aceasta, selectăm informațiile relevante, ne adaptăm flexibil la cerințele variabile ale



muncii. Persoanele cu o imagine de sine favorabilă au încredere în forțele proprii, își gestionează adecvat și flexibil resursele, își fixează idealuri și scopuri realiste a căror atingere le procura satisfacție și le întărește imaginea de sine.

#### **Bibliografie:**

1. Abric J.-C., „Psihologia comunicării”. Editura Polirom, Iași, 2002.
2. Dragan I., „Carieră: șansă sau planificare”. Editura Carte Veche, București, 1996.
3. Klein S., „Formula fericirii”. Editura Humanitas, București, 2006.
4. Moscovici S., „Influență socială și schimbare socială”. Editura Polirom, Iași, 2011.
5. Muntele Hendreș D., „Starea subiectivă de bine”. Ed.Universității „Al. Ioan Cuza”, Iași, 2009.
6. Neculau A., „Psihosociologia schimbării”. Editura Polirom, Iași, 1998.
7. Tabachiu A., „Psihologia muncii”. Editura Humanitas, București, 1994.
8. Пряшников Н., „Психологический смысл труда”. Изд. Панорама, Москва, 1997.
9. Самоукина Н., „Психология и педагогика профессиональной деятельности”. Изд. Пресс, Москва, 1999.