

فصلنامه پیام فرهیختگان (علوم تربیتی)
سال اول، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵
صفحات: ۲۶-۱۵
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۰؛ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۵/۰۳/۰۵

بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان)

محمد آرین پور* / اعظم ملکی** / نوشین وحید حداد***

چکیده

از آنجایی که رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل اساسی در افزایش کارایی و ایجاد عوارض جسمی و روانی در حرفه معلمی عنوان شده است، هدف از پژوهش حاضر بررسی، وضعیت رضایت شغلی معلمان (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) می باشد. در راستای هدف پژوهش حاضر تعداد ۳۹۷ نفر معلم (۲۱۱ زن و ۱۸۶ مرد)، از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب انتخاب شدند و پرسشنامه های اطلاعات فردی و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث در بین آنها به اجرا درآمد. نتایج آزمون اف فیشر بیانگر این امر است که در پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث بین معلمان تنها از نظر سنوات خدمت و وضعیت اقتصادی تفاوت معنادار بود. ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی با وضعیت اقتصادی (p:0.03 r:./11) و مدرک تحصیلی معلمان (p:0.00 r:./25) معنادار بوده و همچنین ضریب همبستگی وی کرامر رابطه رضایت شغلی با نوع استخدام (p:0.03 r:./10) و با مقطع تدریس (p:0/04 (r:./10) را معنادار نشان داد.

کلیدواژه ها: معلمان، سلامت روان، عوامل فردی، رضایت شغلی.

* دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه تکمیلی معارف، تاجیکستان (نویسنده مسئول)

m.arianpoor@yahoo.com

** کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، خراسان شمالی، ایران

*** کارشناسی ریاضی، دانشگاه دولتی، خراسان شمالی، ایران

مقدمه

آموزش و پرورش و به عبارت دیگر مدرسه یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی به اندازه مدرسه قوی نمی‌باشد و معلم به عنوان یکی از عوامل مهم اجرایی نظام تعلیم و تربیت است که بطور مستقیم با دانش آموزان سروکار دارد و می‌تواند موجبات سرکوبی و یا شکوفایی استعدادها را فراهم نماید، لیکن پس از گذشت سال‌های اولیه خدمت بقول دکتر شکوهی: ((معلوم می‌گشت همکارانی که اکثریت قریب به اتفاق آن‌ها با همه حسن نیتی که دارند و با صداقتی که همواره در خدمت گذاری از خود نشان داده‌اند. احتمالاً بدرستی نمی‌دانند چه می‌کنند و اگر هم بدانند به آنچه می‌کنند اعتقادی و به سودمندی آن اطمینان ندارند. پرواضح است که مسئولیت این وضع به هیچ وجه متوجه معلمان شاغل ولو کارشان رضایت‌بخش نباشد، نیست زیرا که معلم برای انجام وظیفه‌ای که بر عهده اش گذاشته می‌شود آماده نشده است)). (نشریه اندیشه معلم، ۱۳۷۲). دلایل متعددی برای مطالعه در زمینه رضایت شغلی وجود دارد. اول، سازمان‌ها دوست دارند وضعیت فعلی رضایت کارکنان خود را بدانند. دوم، به منظور پی بردن به تغییرات رضایت شغلی در طول زمان. (۲۰۰۳ استاو و راس، ۱۹۸۵ آروی، بوچارد، سگال و ابراهیم، ۱۹۸۹).

تحقیقات جدید نکته جالبی را بیان می‌کند اینکه ژنتیک بر روی رضایت شغلی اثر دارد، ایلز و قاضی (۲۰۰۳) اقدام به شناسایی صفات شخصیتی را که ممکن است ارتباط بین ژنتیک و رضایت شغلی را بصورت متغیر میانجی روشن کند بیان کرده‌اند، آن‌ها دریافته‌اند که صفات شخصیتی فقط بخشی از این واسطه ارتباط هستند و پیشنهاد کردند که شاید صفات ارثی دیگری مانند هوش این رابطه را بهتر توضیح دهد. در نهایت، درک ارتباط و نتایج مربوط به رضایت شغلی برای پژوهشگران و سازمان‌ها مهم هستند، به‌عنوان مثال، نظریه‌های در مورد رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای مهم کاری از قبیل رضایت از زندگی، رضایت خانواده،

_____ بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی و ...)

تعارض کار- خانواده، عملکرد، رفتار شهروندی و سازمانی در نظر گرفته شده‌اند (آدامز ج، ۱۹۹۶، ۴۱۱).

در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می‌آورد گفته می‌شود درحالی‌که نزدیک به یک قرن از بررسی‌ها در مورد رضایت شغلی و انگیزش توسط ثرنادیک در سال ۱۹۱۸ کسی که اولین بار رابطه‌ی رضایت شغلی با کار را بررسی کرد می‌گذرد (کاتزلو، ۱۹۹۲) اما هنوز دانشمندان تأکید دارند که این سری فعالیت‌ها به بررسی و تحقیق بیشتری نیاز دارد. همچنین به نظر می‌رسد که رضایت شغلی معلم به میزان قابل توجهی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را افزایش می‌دهد نقش معلمان برای انتقال دانش در مدارس بسیار مهم است. در اغلب کشورها، حقوق معلمان برابر با سه چهارم مخارج آموزش و پرورش بوده، در برخی از کشورهای آفریقایی، این میزان تا به ۹۰٪ (بانک جهانی، ۲۰۰۱) افزایش می‌یابد. با توجه به سرمایه‌گذاری درگیر در این بخش، بسیار مهم است که بدانیم که آیا این بودجه به صورت کارآمد استفاده می‌شود یا خیر. با توجه به مطالب بالا هدف این مقاله بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) می‌باشد.

مروری بر ادبیات

مسئله رضایت شغلی در طول زمان‌ها هیچ‌گاه به یک شکل نبوده است و کاملاً متفاوت با آنچه که امروزه بیان می‌شود است، رضایت شغلی یک ویژگی شخصی است و آن هنری است که از انجام نیازهای شخصی بر می‌آید که از هر شخص تا شخص دیگر متفاوت است، رضایت شغلی تمام فاکتورهای ماتریس شغلی است که باعث می‌شود شخص موقعیت کاریش را دوست داشته باشد و مایل است برای آن بدون اندوه در شروع کار روزانه پیشرو

باشد. رضایت شغلی ترکیبی از دو کلمه ((رضایت و شغل)) است، فرهنگ لغت انگلیسی و بستر آن را به عنوان ((یک فعالیت خشنود کردن یا حالت خشنود شدن)) تعریف می کند. برحسب نظر بلوم رضایت شغلی ((نتیجه چندین حالت است که کارمند به طور کلی شغلش را نسبت به فاکتورهای مرتبط به کار و زندگی نگه می دارد)). هاپاک رضایت شغلی را به عنوان ترکیب روانشناسی و پیشامدهای محیطی که باعث می شود شخص از روی صداقت بگوید ((من با کارم خشنود هستم)) تعریف می کند. (میلان تی میستری، ۲۰۱۰).

مطالب بالا آشکار می کند که رضایتمندی شغلی در آموزش مفهومی پیچیده و چند بعدی دارد و عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی در کار و آموزش به علت فقدان تعاریف و مفاهیم روشن از یکسو و تکثر و تفاوت فرهنگها و محیطهای متفاوت از سوی دیگر بسیار گسترده و فراوان شده است، از این رو انجام پژوهش عملیاتی بر اساس مفاهیم نظری در فرایند علمی و تجربی فعالیتی تازه محسوب می شود. رضایت شغلی یکی از گسترده ترین موضوعات تحقیق در روانشناسی سازمانی است (قاضی و کلیسا، ۲۰۰۰)، بسیاری از نظریه های انگیزه کار به نوعی با رضایت شغلی یک ارتباط ضمنی دارند، از جمله: مازلو (۱۹۴۳) سلسله مراتب نیازها، هرزبرگ (۱۹۶۸) دو فاکتور محرک، آدام (۱۹۶۵) نظریه حقوق صاحبان سهام، لاک (۱۹۶۹) نظریه اختلاف، هکمن و اولدهام (۱۹۷۶) مدل خصوصیات شغل، لاک (۱۹۷۶) تئوری تأثیر، بندورا (۱۹۷۷) نظریه یادگیری اجتماعی و لندی (۱۹۷۸) نظریه فرایند مخالف.

از این بحث این نتیجه را می توان گرفت که مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی معلمانشان اهمیت بدهند. اول، معلمان ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می کنند، استعفا می دهند و محیط کار را ترک می کنند؛ دوم، معلمان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می کنند؛ سوم، با افزایش رضایت شغلی، تعهد به کار افزایش می یابد. در واقع، رضایت شغلی بر کل جامعه اثرگذار است و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه کنندگان قدم برمی دارند، نگرش مثبت تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالم تری را به نمایش می گذارند (هاشم زاده، ۱۳۸۹، ۲۵).

_____ بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی و ...)

به طور خلاصه رضایت شغلی از سه بعد اهمیت دارد: بعد فردی؛ که در واقع تأثیر آن در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می کند. بعد سازمانی؛ یعنی تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی. بعد اجتماعی؛ یعنی تأثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می گذارد (ورنون، ۱۹۹۷).

در رابطه با رویکرد ویژگی شغل، تحقیقات نشان داده است که ماهیت کار یک فرد و یا ویژگی های سازمانی که فرد در آن کار می کند عمده‌تأ تعیین کننده رضایت شغلی اوست (جکس، ۲۰۰۲). با توجه به حکمن و اولدهام (۱۹۸۰) یک جنبه اصلی از کار این است که شرایط ایدئال برای سطوح بالایی از انگیزه، رضایت و عملکرد را تولید می کند. علاوه بر این، حکمن و اولدهام (۱۹۸۰) پیشنهاد پنج ویژگی اصلی کار که همه مشاغل را باید شامل شود را نام می برد: انواع مهارت‌ها، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، و بازخورد است. حکمن و اولدهام (۱۹۸۰) نیز چهار مشخصه نتایج کار: انگیزه داخلی کار، رشد رضایت، رضایت عمومی، و اثربخشی کار تعریف می کنند. ذات کار، پرداخت، فرصت‌ها، نظارت، و روابط مشترک (اسمیت، کندال و هالین، ۱۹۶۹) که این ویژگی‌ها به ابعاد از رضایت شغلی اضافه شده‌اند.

در مطالعات انجام شده بر روی رضایت شغلی اغلب بر تأثیر دو نوع متغیر مختلف تأکید می شود (اسرای، ۲۰۰۲) اول، خصوصیات فردی مثلاً نژاد، جنس، سطح سواد و سن به عنوان مثال مطالعه رینر و ژائو (۱۹۹۹) که در آن سن تأثیر قابل توجهی بر روی رضایت شغلی داشت یا مطالعه تینگ (۱۹۹۷) که روشن ساخت سن و نژاد بر روی رضایت شغلی اثرگذار می باشند، در وهله دوم محیط کار است که توسط هرزبرگ (۱۹۶۶) به عنوان عامل تعیین کننده اصلی رضایت کارکنان به حساب می آید، به عنوان مثال، رینر و ژائو (۱۹۹۹) پنج بعد از محیط کار شامل: تنوع مهارت، ذات وظیفه، توجیه وظیفه، استقلال و بازخورد را شامل می شد در ایالات متحده، تعدادی از ویژگی های پس زمینه معلمان در برداشت آنها از رضایت نقش دارد، به عنوان مثال معلمان جوان علاقه بیشتری برای ترک کار نسبت به معلمان مسن تر دارند (اینگرسول، ۲۰۰۱. مونین، ۱۹۸۷؛ پیرو همکاران، ۱۹۹۷)، همچنین این مطالعات نشان داد

که زنان از مردان راضی‌ترند (مک میلان، ۱۹۹۹) این یافته نیز ممکن است که معلمان با مدارک تحصیلی بالاتر از رضایت بیشتری برخوردار باشند. (نقل از سارجنت، ۲۰۰۳).

انتظار می‌رود که رضایت شغلی معلم توسط یک محیط مدرسه مجهز، آموزش مناسب، حصول اطمینان از شرایط قرارداد، امنیت و حقوق و دستمزد مناسب و معقول است افزایش پیدا کند. علاوه بر این، رضایت شغلی معلم، احتمالاً از یک تبادل مثبت و چندبعدی بین همکاران، مدیر، دانش‌آموزان و پدر و مادر دانش‌آموزان بوجود می‌آید، به نظر می‌رسد که معلمان به‌طور کلی زمانی که آنها مجبور به تدریس در کلاس‌ها با تعداد بیشتر دانش‌آموز هستند رضایت کمتری دارند، یا تدریس در روستاهایی که از شهر اصلی آنها فاصله دارد. (ورنون، ۱۹۹۷)

روش بررسی

طرح

روش تحقیق مناسب برای این پژوهش، مطالعه توصیفی - تحلیلی و از نوع طرح همبستگی چون هدف آن بررسی ارتباط بین چند متغیر است.

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه این پژوهش تمامی معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می‌باشند. که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب به علت وجود مقاطع تحصیلی متفاوت (ابتدایی راهنمایی و دبیرستان) و وجود مناطق گوناگون (روستایی و شهری) و متناسب با هر دو جنس (مؤنث و مذکر) افراد به صورتی که نسبت فراوانی هر طبقه از نمونه، با نسبت آن طبقه در جامعه آماری یکسان باشد انتخاب شدند.

_____ بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی و ...)

| جنس | منطقه | ابتدایی | راهنمایی | متوسطه |
|-----|---------|---------|----------|--------|
| زن | روستایی | ۳۵ | ۲۵ | 20 |
| | شهری | ۵۵ | ۳۳ | ۵۲ |
| مرد | روستایی | 23 | ۲۴ | 25 |
| | شهری | ۳۵ | ۳۰ | ۴۰ |

جدول ۳-۳ نمونه آماری

ابزارها

الف) پرسشنامه اطلاعات فردی:

پرسشنامه ایست محقق ساخته شامل ۱۰ گویه که اطلاعات دموگرافیکی معلمان همچون سن، جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس، منطقه، سابقه خدمت، وضعیت اقتصادی و فاصله منزل-محل کار را می‌سنجد.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث:

از پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث (۱۹۵۱) که حاوی ۱۹ سؤال پنج گزینه‌ای است به ترتیب به شدت موافق (۵)، موافق (۴)، بلا تکلیف (۳)، مخالف (۲)، و به شدت مخالف (۱) برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی معلمان انتخاب گردید، سؤالات این پرسشنامه به بعضی از جنبه‌های مثبت و منفی علاقه‌مندی به شغل معطوف می‌باشد (سؤالات منفی برعکس از یک تا پنج نمره‌گذاری شده‌اند). اعتبار این پرسشنامه توسط عباس کرودی، ۱۳۷۶ بر روی ۵۰ خانم کارمند در تهران انجام شد و مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ تعیین شد، مقایسه روایی و اعتبار به دست آمده حاکی از آن است که مقیاس مورد تأیید است (کاوه ۱۳۷۶) ضریب اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی نیز برابر با ۰/۷۹. به دست آمد. روایی ابزارها قبلاً بارها توسط صاحب نظران تأیید شده است.

یافته‌ها

- بر طبق جداول ۱ نتایج آزمون t مستقل نشان می‌دهد که نسبت به رضایت شغلی تفاوتی مشاهده نگردید. یعنی در هیچ‌یک از متغیرهای اسمی دو حالتی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

- بر طبق جداول ۲ نتایج آزمون f فیشر نیز نشان می‌دهد که در پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث نیز بین معلمان تنها از نظر سنوات خدمت $p:./001$ $f(3,393):5/68$ و وضعیت اقتصادی $p:./00$ $f(3,392):10/30$ تفاوت معنادار بوده است. به عبارتی سنوات خدمت بالاتر و وضعیت اقتصادی بهتر رضایت شغلی مناسب‌تری به همراه خواهد داشت.

ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی با وضعیت اقتصادی $(p:0.03$ $r:./11)$ و مدرک تحصیلی معلمان $(p:0.00$ $r:./25)$ معنادار بوده و همچنین ضریب همبستگی وی کرامر رابطه رضایت شغلی با نوع استخدام $(p:0.03$ $r:./10)$ و با مقطع تدریس $(p:0/04$ $r:./10)$ را معنادار نشان داد.

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در مقدمه بیان شد هدف تحقیق بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان بوده است که معلمان نمونه از رضایت شغلی مناسبی برخوردار می‌باشند، در پرسشنامه رضایت شغلی نیز بین معلمان تنها از نظر سنوات خدمت و وضعیت اقتصادی تفاوت معنادار بوده مطابق با آن رضایت شغلی کمتری در میان مردان جوان در مقایسه با میانسالان یافت شد (اعرابی، ۱۳۷۷، ۵۲) تبیینی که می‌توان برای آن یافت این است که شرایط برای نیروی جوان آماده نبوده و بیشتر مدارس همچنان به شیوه سنتی هدایت می‌شوند (متمرکز).

محدودیت این کار پژوهشی در نظر نگرفتن ویژگی‌های شخصیتی افراد همچنین وجود عوامل استرس‌زای دیگری در زندگی شخصی معلمان بوده که در نظر گرفته نشده است و پیشنهاد می‌شود تحقیقات متعدد و مکرر در زمینه عوامل سلامت روان و پیامدهای جسمانی،

_____ بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه (ابتدایی و ...)

رفتاری و روانی ناشی از آن در نقاط مختلف کشور انجام گیرد تا با توجه به نتایج آن‌ها در نظام آموزشی متمرکز کشور به نتایج کلی در جامعه معلمان ایران برسیم.



فهرست منابع

- اتکینسون، ماری؛ هورن بی، گری (۱۳۸۳)، مشکلات روانی در مدارس، ترجمه اکبر رهنما، تهران: آبیژ.
- رابیمز، استیفن پی (۱۳۸۷)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سازمان بهداشت جهانی (who) (۱۳۶۸)، بهداشت روانی و رشد روانی - اجتماعی کودک، ترجمه رضوان محمودیان، تهران: روزبهان.
- سلیمانی نژاد، حمیرا (۱۳۸۳)، «بررسی رابطه‌ی بین استرس حرفه‌ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، سال دوازدهم، شماره ۴۵-۴۴، پاییز و زمستان، صص ۳۹-۳۴.
- کاری، ال، کوپر (۱۳۷۳)، فشار روانی، راه‌های شناخت و مقابله، ترجمه مهدی قراچه داغی، تهران: رشد.
- کلدی، علیرضا؛ عسگری، گیتا (۱۳۸۲)، «بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران»، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳۳، شماره ۱، بهار و تابستان، صص ۱۲۰-۱۰۳.
- هوشن سن، دیوید؛ پاور، پال دبلیو (۱۳۷۴)، مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل، ترجمه محمدتقی منشی طوسی، مشهد: آستان قدس رضوی.
- Abdullah. Muhammad Hadi.(). Job Satisfaction Among Secondary School Teachers.Jurnal Kemanusiaan Bil. .
- Acikgoz Firat.().A Study On Teacher Characteristics And Their Effects On Studentsattitudes Statistics Canada Culture, Tourism And The Centre For Education Statistics Vol. .
- Acigoz F.(2005).A Study On Teacher Characteristics And Their Effects On Studentsattitudes.Vol. 5, No. 2.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (). Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support, And Work-Family Conflict With Job And Life Satisfaction.Journal Of Applied Psychology, , - .

- Akintunde, P.().Health Education As A Core Course For Teachers Education: To Enhance The Mental Health Of Students. University Of Calabar. Nigeria.
- Bryfield, A, And Crockett, W. () Human Relation At Work . Rd , Ed. New York. Mc. Grow- Hill.
- Brown M.(1998). Job Satisfaction Of School Psychologists In The United States A National Study.
- Commitment Turnover, Pathanaly Sesbased On Meta ° Analytic Findings Personalpsychology, (), Pp:. - .
- Cooper L.().The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis Occup Environ Med : ° 112.
- Ena Hand L.(). Role Factors, Leadership Styles And Stress Among Catholic Primary School Executives.
- Chaplain Roland() Stress And Job Satisfaction: A Study Of English Primary School Teachers. Educational Psychology, Vol. .
- Education Quarterly Review((Teacher Workload And Stress, , Published By Authority Of The Minister Responsible For Statistics Canada.
- Holmstrom S.().Workplace Stress Measured By Job Stress Survey And Relationships To Musculoskeletal Complaints Department Of Psychology Sweden.
- Michaelowa K.().Teacher Job Satisfaction, Student Achievement And The Cost Of Primary Education - Evidence From Francophone Sub-Saharan Africa - University Of Zurich And Hamburg Institute Of International Economics.
- Muller, Ch,W.And Price, Y.() Determinations Of Employee Job Satisfaction An Emprical Test Of A Causal Model Journal Ofhuman Relations. Vol. No, . .
- Mudor H.(2011).Conceptual Framework On The Relationship Between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction, And Turnover Journal Of Economics And Behavioral Studies , No. 2, Pp.41-49.
- Nagai M And Kenji J.(2007).Poor Mental Health Associated With Job Dissatisfaction Among School Teachers In Japan J Occup Health 49: 512-522.
- Norito K, Takashi H.().Epidemiology Of Job Stress And Health In japan:Review Of Current Evidence And Future Direction Jindustrial Health. - : .
- Olorunsola E.().Job Satisfaction And Gender Factor Ofadministrative Staff In South West Nigeriauniversities, University Of Ado-Ekiti, Nigeria.
- Ololube P.().Teachers Job Satisfaction And Motivation For School Effectiveness: An Assessment University Of Helsinki Finland.
- Phil M.().Job Satisfaction Among Female Teachers:A Study On Primary Schools In Bangladesh University Of Bergen, Norway.

- Poloski N.(). Individual Differences And occupational Stress Perceived: A Croatian Survey.
- Quarstein Vernon A (). The Situational Occurrences Theory Of Job Satisfaction, Human Relations, New York. Vol . .
- Rabins Ep.)1998.(Organization Behavior, Concepts, Theories And Applications. Translated By: Parsaian A, Erabi M. Vol 1. Tehran: Cultural And Research Office Publications.
- Robert M.(). Job-Related Stress Among Secondary Agricultural Education teachers: A Comparison Study Journal Of Agricultural Education Volume , Number , Pp. ° .
- Rollinson , D, Broadfield , A, And Edwards, D.J. Organizational Behavior And Analysis An Integrated Approach. ().rd.
- Sanders W. June C.(). Cumulative And Residual Effects Of Teachers On Future Academic Achievement.
- Sargent T.(). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction Among primary Schoolteachers In Rural China University Of Pennsylvania.
- T. Mistry Milan() A Study For Teachers Relationship Between Job Satisfaction And Mental Health Awareness Turkey Department Of Education.
- Tett, R, P And Meyer. J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Future Academic Achievement.
- Verins I.(). Mental Health And Work: Issues And Perspectives.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی