

سنجش مقدار رضایت شغلی معلمان زن

(مورد شناسی: شهرستان دامغان)

منصور حقیقتیان¹ و علی سیف زاده^{2*}

چکیده

این پژوهش با هدف اصلی بررسی مقدار رضایت شغلی معلمان زن انجام شده است. توجه به کارکنان سازمان ها به عنوان بزرگ ترین دارایی سازمان ها و جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن آن ها نسبت به حرفه‌شان در موفقیت کاری و رسیدن به هدف های سازمانی ها، بسیار دارای اهمیت است. در این پژوهش از روش پیمایشی و از ابزار پرسش نامه بهره گرفته شده است. هم چنین، برای سنجش از دو نوع اعتبار محتوا و اعتبار سازه و برای محاسبه پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. حجم نمونه 124 نفر بوده که این تعداد به شیوه تمام شماری از تمامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان دامغان انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یافته های پژوهش نشان می دهند که: (1) مقدار رضایت شغلی حدود دو سوم معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان دامغان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان از شغل خود راضی اند. بین وضعیت تاهل، تحصیلات و رضایت شغلی معلمان رابطه‌ای معنی دار وجود ندارد. (2) حدود 16 درصد از معلمان زن در بعد بهداشتی از شغل خود رضایت دارند. (3) مقدار رضایت از بعد انگیزشی برای 77 درصد معلمان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، ابعاد انگیزشی و بهداشتی و معلم زن.

1- دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان.

2- دانشجوی دکتری جامعه شناسی مسایل اجتماعی ایران دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، پژوهشگر و مدرس دانشگاه.

*- نویسنده مسئول مقاله: seyfzadehali@yahoo.com

پیشگفتار

نظریه‌های رضایت شغلی فراوان است. همان‌گونه که درباره تعریف و عوامل ایجادکننده رضایت شغلی، هم باوری وجود ندارد، درباره نظریه‌های رضایت شغلی نیز باورهای متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. مطالعات اولیه در زمینه نگرش‌های مربوط به کار، از پیش از جنگ جهانی اول شروع شد و به گونه فعال، در انگلستان، اروپا و آمریکا دنبال گردید. پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هر یک از اندیشمندان به نوعی درباره این مسئله سخن گفته‌اند. جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در سده‌های اخیر، نظریه‌های متفاوت درباره کار و شغل ارائه کرده‌اند. جنبه‌های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت‌شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمان‌های کاری، هر کدام به گونه‌ای مورد توجه دانشمندان و اندیشمندان علم مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و روان‌شناسی قرار گرفته است.

نظریه‌های ریزمدل

نظریه نیازها

این نظریه به مقدار زیادی به نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو^۱ نزدیک است، تا جایی که می‌توان آن‌ها را یکی به حساب آورد. البته، ناگفته نماند که نظریه نیازهای مازلو عام‌تر است و رضایت شغلی می‌تواند در دایره و محدوده آن قرار گیرد. بر اساس نظریه نیازها، مقدار رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال ناشی می‌شود، به دو عامل بستگی دارد: نخست آن مقدار از نیازهایی که از راه کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم آن مقدار از نیازها که از راه اشتغال به کار مورد نظر، تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل نخست و دوم بدست می‌آید، مقدار رضایت شغلی فرد را معین می‌کند. (Szilagvi & Wallace, 1990)

در آغاز، نظر مزلو فراهم آوردن الگویی بود که روی هم رفته رابطه میان انگیزش و شخصیت را توضیح دهد، ولی وی بعدها توجه خود را به گونه مشخص به مسایل انگیزشی کارمندان در تشکیلات کاری معطوف کرد. بکار بستن مفهوم سلسله مراتب نیازها، مدیران مسئولیت ایجاد محیطی مناسب را که کارکنان در آن بتوانند همه استعداد خود را پرورش و بروز دهند، بر عهده خواهند داشت. وی نیازهای بشری را به ۶ گروه ۱- فیزیولوژیک ۲- تعلق داشتن ۳- احترام ۴- خود شکوفایی ۵- زیبایی شناسی و ۶- معرفت شناسی تقسیم کرده است (Steers & Porter, 1991).

^۱- A. H. Maslow

نظریه نقش

در این نظریه، به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را در بر می گیرد. جنبه روانی رضایت شغلی بیش تر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می شود. به بیان دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، مقدار رضایت شغلی او را مشخص می کند. رضایت کلی نتیجه‌ای است که فرد از ترکیب در جنبه اجتماعی و روانی عایدش می گردد (Darwish, 2010).

نظریه های درشت مدل

نظریه دو عاملی هرزبرگ (بهداشت - انگیزش)

نظریه دو عاملی اصلی انگیزه که متعلق به هرزبرگ¹ است (1959)، این که رضایتمندی و نارضایتی دو جریان مخالف از یک طیف نیستند را امری مسلم دانست. هم چنین، او دو گروه خواسته را برای افراد مطرح کرد که برآورده شدن شان ضروری است و عبارتند از نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی. گروه نخست به عنوان عناصر بیرونی طراحی شغل مشخص می شوند که اگر برآورده نشوند، موجب نارضایتی شغلی در کارکنان خواهند شد. مانند: نظارت، شرایط کاری، حقوق و ... از سوی دیگر، عوامل ذاتی (درونی) به عنوان معیارهای مهم ایجاد انگیزه در کارکنان مطرح هستند. مانند: موفقیت، پیشرفت و مسئولیت (Chamorro, Eracleous.Furnham, 2009).

هرزبرگ در مطالعات خود، متوجه شد که می توان عوامل رضایت از شغل و عوامل نارضایتی را جداگانه مورد بررسی قرار داد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می شود «عوامل انگیزش» نامید و عواملی را که موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می آورد «عوامل ابقا» یا «عوامل بهداشت» نام گذاری کرد (Safiri, 1996).

به نظر هرزبرگ، واحدهای صنعتی و خدماتی در صورتی موفق می شوند افراد را به خوبی جذب کنند و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند نخست، کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت شان را جلب کند. دوم، کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم (نیاز به رشد و شکوفا شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد) در نظر بگیرند؛ یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و کارمند و شناخت استعدادهای وی باعث علاقه به کار - بر اساس طبیعت آن

¹- Herzberg

- و احساس مسئولیت هایی که در جریان کار سازمان موردنظر است، می شود و امکانات شغلی و حرفه ای و پرداخت دستمزد برابر با کوشش های فرد را فراهم می سازد (Khalilzadeh, 1994).

هرزبرگ دو دسته محرک را که موجب رضایت یا نبود رضایت شغلی می شد، مطرح کرد: عوامل برانگیزاننده و عوامل حفاظتی (بهداشتی). عوامل برانگیزاننده سبب ارتقای کارکرد و نگرش می شد. عوامل حفاظتی (بهداشتی) فقط روحیه و کارآیی را حفظ می کرد.

عامل بهداشت: واژه بهداشت در این جا به معنای پزشکی یعنی پیشگیری کننده است عوامل بهداشتی به نیازهای سطح پایین مربوط می شود. عوامل بهداشتی شامل عوامل محیط کار می باشند؛ هم چون: دستمزد، امنیت شغلی، شرایط کار، روابط متقابل، کیفیت سرپرستی، خط مشی ها، اداره امور سازمان. عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزه تأثیر ندارند وظیفه اصلی عوامل بهداشتی جلوگیری از نارضایتی شغلی است.

عوامل انگیزشی: دسته دوم عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه هستند که وجود آن ها موجب انگیزش و رضایت افراد، ولی نبود آن ها تنها عدم رضایت ضعیفی را تولید می کند. نا رضایتی در این حالت خفیف است که کارکنان پیش تر از عوامل گروه نخست بوده و در سازمان ابقاء شده اند. بنابراین نبود عوامل گروه دوم مترادف با نبود نگرش تلقی می گردد.

مطالعات ادوین لاک

لاک¹ 1978 بیان داشت که روی هم رفته رضایت شغلی، بیان احساسی مثبت از برآیند تکامل شغلی فرد بشمار می آید. بروک و همکاران (1988)، اظهار می دارند که رضایت شغلی، نگرش کلی فرد در برابر کار است که ریشه در ارضای نیازها و خواسته های او دارد. درحالی که هرشفلید (2000) آن را به بیان احساس فرد درباره کارش مرتبط می داند (Mohammad & Mhrvzhan, 1994).

انصاف و عدالت در پرداخت نیز با رضایت شغلی ارتباط دارد. هر قدر انصاف و عدالت در پرداخت بیش تر و بهتر رعایت شود، مقدار رضایت شغلی بالاتر است و هر قدر مقدار رضایت بیش تر باشد، عملکرد کارگر و کارمند نیز بالاتر می رود. هم چنین، رضایت شغلی به وسیله پرداخت پاداش و تشویق کردن نیز بالا می رود. نگرش های فرهنگی، خدمات درمانی و تسهیلات رفاهی در بالا بردن مقدار رضایت شغلی دخالت دارند (Terry & Crino Company, 1989).

جورج و جونز چهار عامل اساسی را در مقدار و سطح رضایت شغلی مؤثر می دانند: 1- شخصیت و صفات شخصیتی-2 ارزش ها 3- موقعیت کار و شغل 4- تأثیر اجتماعی.

¹ - E. A. Locke

برخی دیگر نیز برای رضایت شغلی ده عامل را ذکر کرده اند: ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، برخورد عادلانه در محل کار و مقدار جذب کارکنان در سازمان، مشارکت کارکنان و کارمندان در تصمیم گیری، محتوای کار و تحقق ظرفیت های کاری کارمندان و کارکنان، تغییرات در سازمان کار، پاداش کافی و عادلانه، مسئولیت اجتماعی، کار و خانواده و فراغت (George & Jones, 1999).

وودمن¹ و هل ریچل² در کتاب خود، در بحث عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، به این عوامل اشاره می کنند: صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار، و روابط انسانی کار (Tavasoli, 1996).
کورمن این عوامل مؤثر را به دو دسته تقسیم می کند:

عوامل محیطی؛ مثل سطح شغل، محتوای شغل، رهبری ملاحظه کار، دستمزد و فرصت های ترفیع؛

عوامل شخصی؛ مثل سن، سطح تحصیلات و جنسیت.

هر قدر شغل از لحاظ سطح، مسئولیت، استقلال و تنوع بالاتر باشد، مطلوب تر است، هر چند به نسبتی که فرد در سطح بالاتری قرار داشته باشد (بر حسب تحصیلات، توانایی ها و مانند آن)، سطح لازم این خصوصیات برای کسب خشنودی باید بالاتر باشد (Shrtzr, 1988).

از آن جا که رضایت شغلی یکی از مباحث بسیار مهم در سطح مطالعه سازمان های کاری و خدماتی بوده و مطالعات و پژوهش های زیادی در این زمینه در خارج یا داخل کشور انجام گرفته است لازم به نظر می رسد که ابتدا برخی از پژوهش های خارج از کشور و پس از آن پژوهش های داخل کشور مرور گردد.

تامپیری (Tampieri, 2010) از انگلستان، در پژوهشی با عنوان "تاثیر جنس و تحصیلات در رضایت شغلی و زناشویی" به این نتیجه دست یافت که با افزایش سطح تحصیلات افراد، رضایت زناشویی آنان بالا رفته، اما رضایت شغلی هم در زنان و هم مردان کاهش می یابد. نتایج این پژوهش هم چنین، نشان داد که رضایت شغلی ارتباطی مستقیم با سن دارد، یعنی با بالا رفتن سن و افزایش تجربه و دستمزد از سویی رضایت شغلی بالا می رود، اما از سوی دیگر با پیر شدن فرد، خستگی از کار در وی بیش تر شده و سبب کاهش رضایت شغلی می شود.

پاچئو و وبر (Pacheo & Webber, 2009) در پژوهشی به بررسی رابطه تصمیم گیری و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که آزادی تصمیم گیری کارمندان تاثیری در رضایت شغلی ندارد.

1- W. Woodman

2- Don Hellriegel

جاستینا. ای و همکاران (Justina A & et al 2008) در پژوهشی با عنوان "شخصیت، رضایت شغلی و سلامت - تاثیر غیرمستقیم هیجان پذیری"، به این نتیجه دست یافتند که بین مقدار سلامت گزارش شده از سوی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه ای معنادار وجود دارد. نتایج هم چنین، حاکی از آن بود که رضایت شغلی تاثیر مثبتی بر سلامت کارمندان و کاهش افسردگی در آنان دارد.

فلوریت و ویلا لادوسا (Florit & Villa-Lladosa, 2007) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تاثیرات تحصیلات بر رضایت شغلی بیش تر غیرمستقیم هستند؛ از جمله تاثیر تحصیلات بر سلامت کارگران، دستمزد و دیگر ویژگی های شغلی.

لانگ (Longe, 2006) در پژوهش خود با بررسی رضایت شغلی و عواملی چون جنسیت، سن و نژاد در دانشگاه مکی سی سی پی گزارش کرد که بین رضایت شغلی و متغیرهای سن کارکنان ارتباطی معنادار وجود دارد. هم چنین، لانگ نشان داد که بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی، سن کارگذار است و کارمندان صرف نظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه ای که در آن کار می کنند، از شغل خود راضی هستند.

فاراگر و همکاران (Faragher et al, 2005) در پژوهشی در مورد رضایت شغلی به این نتیجه دست یافتند، افزون بر این که رضایت شغلی نقشی مهم در سلامت فرد دارد، هم چنین، بر کارآمدی کارمندان و تصمیم های آنان برای بازنشستگی اثر گذاشته و در مجموع سبب رونق اقتصادی جامعه خواهد شد.

مارلوس دی گراف (Marloes de Graaf, 2005) در پژوهشی با عنوان "تشریح رضایت شغلی و نقش قراردادهای استخدامی مشروط"، به این نتیجه دست یافت که مشاغل موقت، پایین ترین رضایت شغلی را به همراه دارند.

در ایران پس از انقلاب نیز مطالعات فراوانی در زمینه رضایت شغلی انجام شد، البته، بیش تر آن ها عمومیت نداشته و مربوط به شغل خاص مانند معلمی، پرستاری و ... بوده است.

اعظم بدری منش و سهیلا صادقی (Badri manesh, Sadeghi fasayi, 2014) در مقاله ای با عنوان « بررسی عوامل جامعه شناختی رضایت مندی زنان از خانه داری (نمونه موردی شهر تهران) » به بررسی نقش زن خانه دار و عوامل جامعه شناختی رضایت مندی زنان پرداخته است. این مقاله که مبنای پژوهش است، میزان رضایت زنان نسبت به خانه داری را ارزیابی می کند. روش پژوهش، کیفی و کمی (پیمایشی) است. حجم نمونه نهایی 390 نفر بوده است که 300 نفر آن را زنان خانه دار و 90 نفر دیگر را نیز زنان شاغل تشکیل می دهند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که زنان شاغل و خانه دار کار خانه را به کاری واقعی تعریف می کنند و انتظاراتی که از کار دارند این است که

نخست استقلال مالی و امنیت‌خاطر آنان را حفظ کند که شامل همان نیازهای سطح نخست رضایت مندی شغلی است.

آرش ضیاء پور (Ziyapoor, 2013) در مقاله ای مقدار رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن را در نزد پرستاران شاغل بیمارستان های شهرستان کرمانشاه بررسی کرده است. این پژوهش یک مطالعه مقطعی - تحلیلی بوده که در مورد 629 نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه با روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب شده اند. بررسی نتایج در هشت حیطة نشان داد که بیش ترین رضایت شغلی مربوط به ارتباط با همکاران و کم ترین رضایت از مزایای سختی کار، برقراری عدل و انصاف و عدم وجود تبعیض و امکانات رفاهی بود.

اکبر زارع شاه آبادی، رحمت اله ترکان و محمود حیدری (Zareshahabadi, Turkan, Heidari, 2012) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت پرداخته اند. روش این پژوهش پیمایشی است و جامعه آماری پژوهش را دبیران مقطع متوسطه شهرستان جیرفت تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی 88-89 تعداد آن ها 845 نفر بوده است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد 105 نفر از آن ها به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده بررسی قرار شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهند که رضایت شغلی معلمان با میانگین 44/2 از حد میانگین کم تر و نشاط اجتماعی با میانگین 57 از حد میانگین بالاتر بوده است. مقدار رضایت شغلی و نشاط اجتماعی با متغیر جنسیت تفاوتی معنی‌دار نشان می‌دهد و با متغیرهای تأهل، رشته تدریس و سطح تحصیلی تفاوت معناداری ندارند. هم چنین، رضایت شغلی و ابعاد آن با نشاط اجتماعی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند.

سعید عزیززی (Azizi, 2011) در مقاله ای به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم) پرداخته است. پرسش اصلی پژوهش عبارت است از این که آیا رابطه ای معنی‌دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان جامعه هدف وجود دارد یا نه. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمان امور مالیاتی استان قم است که در این پژوهش به گونه نمونه گیری مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که بین شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه ای مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. براساس داده های بدست آمده از این پژوهش در جامعه مورد بررسی، زیر مجموعه‌های رضایت شغلی یعنی رضایت از همکاران دارای بالاترین سهم در کل رضایت شغلی و از سوی دیگر، رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین‌ترین سهم بوده است.

زهرا تهوری (Tahoori, 2005) در پژوهشی با عنوان «بررسی مقدار رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران» به تعیین مقدار رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش «مدیریت پردازش» کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. نتایج نشان داده که

رضایت کارکنان این بخش از کتابخانه ملی مانند بسیاری هم‌تایان خود در کتابخانه‌های دیگر از امکانات رفاهی، آموزشی، سیاست‌های مدیریت، مقدار امنیت شغلی در حد پایین، و مقدار رضایت آنان از روابط انسانی موجود در سازمان و وجهه و اعتبار اجتماعی حرفه و سازمان در حد نسبتاً خوبی بوده است.

سرداری (Sardari, 2003) در پژوهشی کشوری با هدف بررسی مؤثر در رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسید که عامل جنسیت و تحصیلات در رضایتمندی شغلی نمونه‌های مورد بررسی مؤثر نیست، در حالی که وضعیت استخدام رسمی در مقایسه با وضعیت استخدام قراردادی، رضایتمندی را افزایش می‌دهد. افزون بر این، نمونه‌های مورد پژوهش در خرده مقیاس‌های قوانین اداری، سرپرستی و شرایط کار، رضایت مندی متوسط و در خرده مقیاس‌های ماهیت شغل و همکاران، رضایت مندی زیاد و در مزایا و پرداخت رضایت مندی ضعیف را نشان دادند.

علی اکبر حسینی زاده (Hosseinzadeh, 2001) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه تربیت مدرس را بررسی کرد. نتایج پژوهش او نشان داد که مشخصات فردی در نحوه پاسخگویی به پرسش‌های پرسش‌نامه تاثیر ندارد و به بیان دیگر، کارمندان، ویژگی‌های فردی متفاوتی دارند، اما دیدگاهها و اندیشه‌های شان مشترک است و عواملی که به رضایت یا عدم رضایت شغلی منجر می‌شود، در آنان تاثیر یکسانی دارد.

حشمت زارع (Zaree, 1997) طی پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مروجان و کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس پرداخت. در این پژوهش در مجموع از 132 پرسش‌نامه توزیع شده، 97 پرسش‌نامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که در بین ویژگی‌های شخصی، سنوات خدمت در سازمان با رضایت شغلی همبستگی مثبت داشت. سنوات خدمت در سازمان و سطح تحصیلات بهترین تبیین‌کننده‌های تغییرات رضایت شغلی اند.

بیش تر صاحب‌نظران و اندیشمندان مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین، بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. نخستین گام در راستای رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است چرا که رابطه‌ای مستقیم بین رضایت شغلی با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند.

در واقع امروزه معلمان و دبیران به عنوان یکی از اجزای مهم و ضروری در فرصت‌های شغلی بشمار می‌رود و به نظر می‌رسد که برخی از این معلمان از شغل شان ناراضی اند و در پی این امر،

برخی از اوقات خود را در شغل دوم می گذرانند که این امر می تواند پیامدهایی را برای دانش آموزان و جامعه به همراه داشته باشد (Zareshahabadi, Turkan, Heidari, 2012).

بررسی ادبیات موضوع حاکی از این است که از بین عوامل گوناگون مؤثر بر موفقیت هر سازمانی، رضایت شغلی کارکنان می تواند به عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت مورد توجه جدی مدیران و تصمیم گیرندگان هر نهاد و سازمان از جمله آموزش و پرورش قلمداد شود.

فرد همراه با خواسته ها و آرزوهایی به سازمان می پیوندد و هماهنگی و همسویی سازمان با این آرمان ها در فرد ایجاد رضایت می نماید و این رضایت شغلی خود باعث نو آوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و یا خدمات می شود و از این رهیافت، سازمان از سلامت و پویایی برخوردار می شود. کارکنانی که از خشنودی و رضایت اندکی برخوردارند، به گونه معمول به نرخ های بالای جایگزینی گرفتار می شوند. این گونه کارکنان احتمال دارد چشم به جاهای دلخواه تر بدوزند در حالی که کارکنانی که از رضایت بیش تری برخوردارند، در جای خود باقی می مانند .

پژوهشگرانی چون میخاییلوا (2002) و تسنیم (2006) نشان دادند که رضایت شغلی معلمان تاثیری مثبت بر کیفیت تحصیل دانش آموزان دارد و بنابراین، کیفیت تحصیلی می تواند تحت تاثیر رضایت شغلی دبیران قرار گیرد (Faisal & et al 2011).

آگاهی از نگرش کارکنان از این نظر که رفتار سازمانی آنان را تحت تاثیر قرار می دهد، برای مدیریت منابع انسانی سازمان دارای اهمیت است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت روانی نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به این علت است که محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی است (Amirnejad & Mohsen nasab 2008) با وجود این، آنچه مورد توجه جامعه شناسان و روان شناسان بوده، رضایت شغلی افراد و آثار آن بر روحیه افراد و بازدهی کارشان است (Shapur Jahromi, 2009).

روش شناسی

ابزار سنجش این پژوهش، پرسش نامه محقق ساخته است که پرسش های پرسش نامه با استفاده از اسناد و مدارک مرتبط و با بهره گیری از نظریه دو عاملی (بهداشتی و انگیزشی) هرزبرگ شامل هفت معرف 1- فیزیولوژیک 2- تأمین 3- تعلق اجتماعی 4- احترام و مقام 5- خودیابی 6- فرهنگ و ارزش های معنوی طراحی شده و با توجه به متغیرهای پژوهش، پرسش نامه تدوین شده

است.¹ مقدار رضایت شغلی کارکنان بر مبنای طیف لیکرت 5 گزینه ای (از 1 تا 5) محاسبه شده است.

پیش از تهیه پرسش نامه مناسب برای سنجش رضایت شغلی، باید روش و فلسفه کار مشخص شود. پس از تعیین روش و اساس کار، به تهیه پرسش نامه مناسب اقدام و سپس اجرا گردد. به نظر بری فیلد² و روث³، هر پرسش نامه سنجش رضایت شغلی باید دارای این ویژگی ها باشد:

1- رضایت شغلی را از دیدگاه معین و مشخص اندازه گیری کند-2 پرسش ها به روشنی مطرح شود 3- بین آزمودنی و اجراکننده پرسش نامه همکاری لازم بوجود آید-4 پرسش نامه تا حد امکان موثق و معتبر باشد 5- پرسش نامه به آسانی نمره گذاری و تفسیر شود 6- ضمن اجرای پرسش نامه، به تغییر حالت های روانی آزمودنی توجه گردد و از آن در تفسیر پرسش نامه استفاده شود (Shafiabadi, 1997). برای تعیین اعتبار⁴ متغیرهای اصلی این پژوهش از روش اعتبار صوری و محتوایی استفاده شده و با استفاده از نظرهای کارشناسان و صاحب نظران پرسش های پرسشنامه ها طراحی و تدوین شد.

برای تعیین روایی شاخص های این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ که نوعی شاخص تعیین همسانی درونی یک سازه است، استفاده شد. بدین ترتیب که پرسش نامه اولیه پس از طراحی و تدوین بین 30 نفر از معلمان زن شهرستان دامغان، تکمیل و مورد پیش آزمون⁵ قرار گرفته و اشکالات و کاستی های احتمالی برطرف و در نهایت، پرسش نامه نهایی تدوین گردید. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بعد بهداشتی 0/87 و برای بعد انگیزشی 0/79 نشان می باشد که نشانگر پایایی بالای ابزار سنجش است.

جامعه آماری این بررسی تمامی معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان دامغان می باشند. هم چنین، از روش نمونه گیری استفاده شده است و حجم نمونه 124 نفر می باشد. نتایج پژوهش نیز با استفاده از نرم افزار آماری SPSS در دو سطح توصیفی و تحلیلی استخراج شده است. برای توصیف یافته های پژوهش از جدول های یک بعدی و برای تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون خی دو استفاده شده است.

1- برای تهیه ابزار سنجش از پرسشنامه استاندارد و بومی شده، سنجش رضایت شغلی دکتر میرکمالی نیز استفاده شده است.

2- A. H. Brayfield

3- H. F. Rothe

4- Validity

5- Pre-Test

یافته های پژوهش

پرسش اصلی پژوهش: "مقدار رضایت شغلی معلمان زن تا چه حد است؟"

جدول ۱- توزیع نسبی جمعیت نمونه بر حسب مقدار رضایت کلی کارکنان.

گزینه	درصد
خیلی کم	0/3
کم	6/4
متوسط	32/4
زیاد	44/1
خیلی زیاد	16/8
جمع	100/0

برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش دو بعد بهداشتی و انگیزشی در نظر گرفته شده که هر بعد خود حاوی معرف ها و مؤلفه های متعددی است. میزان رضایت شغلی معلمان، برای حدود 7 درصد از معلمان زن در حد خیلی کم و کم، برای 32 درصد در حد متوسط و برای حدود 61 درصد نیز در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است.

جدول ۲- بررسی رضایت شغلی بر حسب وضع تاهل پاسخگویان.

جمع	وضعیت تاهل		
	متاهل	مجرد	
خیلی کم	0/3	0/7	0/3
کم	6/5	5/4	6/4
متوسط	32/7	30/4	32/4
زیاد	43/8	46/8	44/1
خیلی زیاد	16/7	16/7	16/7
جمع	100/0	100/0	100/0
	$X^2=2/7$		Sig=0/609

نظریه های افراد مجرد و متاهلان در مورد رضایت شغلی معلمان نشان می دهد که متاهلان و افراد مجرد به مقدار مشابهی اعلام کرده اند که از شغل خود رضایت دارند.

جدول ۳- بررسی میانگین رضایت شغلی بر حسب تحصیلات پاسخگویان.

جمع (%)	تحصیلات				
	فوق لیسانس و بالاتر (%)	لیسانس (%)	فوق دیپلم (%)	دیپلم (%)	
0/3	0/0	0/4	0/5	0/1	خیلی کم
6/2	10/4	6/8	4/6	6/5	کم
32/3	34/0	32/8	31/5	32/3	متوسط
44/3	41/5	44/1	46/8	41/8	زیاد
16/8	14/2	15/9	16/7	19/2	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
$X^2=15$			Sig=0/224		

مقایسه نظرهای گروههای تحصیلی گوناگون در مورد مقدار رضایت شغلی معلمان نشان می‌دهد که معلمان با تحصیلات گوناگون به مقدار مشابهی اعلام کرده اند که از شغل خود در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

جدول ۴- بررسی رضایت شغلی بر حسب سابقه کار.

جمع (%)	سابقه کار					
	پانزده سال و بیش تر (%)	ده تا پانزده سال (%)	پنج تا ده سال (%)	دو تا پنج سال (%)	زیر دو سال (%)	
0/3	0/3	0/1	0/9	0/2	0/0	خیلی کم
6/3	5/9	8/4	4/5	6/8	1/9	کم
32/4	30/1	34/3	33/9	34/2	21/3	متوسط
44/4	46/5	42/8	44/0	43/5	49/1	زیاد
16/6	17/2	14/4	16/7	15/2	27/8	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
$X^2=53$		Sig=0/000		Kendall's tau-b =0/033		

بررسی مقدار رضایت شغلی معلمان با سوابق گوناگون کار در آموزش و پرورش نشان می‌دهد که معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان از شغل خود در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند. آزمون آماری خی دو حاکی از آن است که نتایج بدست آمده به لحاظ آماری معنی دار است.

پرسش فرعی نخست پژوهش: «مقدار رضایت شغلی معلمان زن از نظر بعد بهداشتی تا چه حد است؟»

جدول ۵- مقدار رضایت از بعد بهداشتی.

گزینه	درصد
خیلی کم	2/9
کم	36/1
متوسط	44/7
زیاد	15/9
خیلی زیاد	0/4
جمع	100/0

پرسش فرعی نخست پژوهش دارای دو معرف فیزیولوژیک و تأمین مقدار رضایت شغلی معلمان می باشد که نتیجه بخش مقدار رضایت شغلی معلمان در بعد بهداشتی در جدول بالا ارایه شده است. مقدار رضایت شغلی معلمان زن از نظر بعد بهداشتی، برای حدود 39 درصد از معلمان زن در حد خیلی کم و کم، برای 45 درصد در حد متوسط و برای حدود 16 درصد نیز در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است.

جدول ۶- بررسی مقدار رضایت از بعد بهداشتی بر حسب وضع تاهل.

جمع (%)	وضعیت تاهل		
	متاهل (%)	مجرد (%)	
2/9	3/0	1/7	خیلی کم
36/0	36/1	34/8	کم
44/8	44/5	47/7	متوسط
15/8	15/9	15/2	زیاد
0/5	0/4	0/6	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	جمع
	$\chi^2=2/95$		Sig=0/565

نظریه‌های افراد مجرد و متاهلان در مورد رضایت معلمان از نظر بعد بهداشتی نشان می دهند که متاهلان و افراد مجرد به مقدار مشابهی اعلام کرده اند که در مورد بعد بهداشتی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

جدول ۷- بررسی مقدار رضایت از بعد بهداشتی بر حسب تحصیلات پاسخگویان.

جمع (%)	تحصیلات				
	فوق لیسانس و بالاتر (%)	لیسانس (%)	فوق دیپلم (%)	دیپلم (%)	
2/9	1/6	3/2	2/7	2/6	خیلی کم
35/7	44/4	36/3	32/5	37/3	کم
45/0	38/1	45/2	47/9	42/0	متوسط
16/0	15/9	15/0	16/4	17/3	زیاد
0/5	0/0	0/3	0/4	0/8	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
	$X^2=19$		Sig=0/094		

مقایسه نظرهای گروههای تحصیلی گوناگون در مورد مقدار رضایت از نظر بعد بهداشتی نشان می دهد که معلمان با تحصیلات گوناگون به مقدار مشابهی اعلام کرده اند که در مورد بعد بهداشتی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

جدول ۸- بررسی مقدار رضایت از بعد بهداشتی بر حسب سابقه کار.

جمع (%)	سابقه کار					
	پانزده سال و بیش تر (%)	ده تا پانزده سال (%)	پنج تا ده سال (%)	دو تا پنج سال (%)	زیر دو سال (%)	
2/8	3/2	3/0	2/4	3/3	1/2	خیلی کم
35/8	31/2	40/1	36/1	38/7	22/1	کم
45/2	48/3	42/6	44/4	45/2	51/6	متوسط
15/7	17/0	13/9	16/3	12/6	24/6	زیاد
0/5	0/4	0/3	0/9	0/2	0/4	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
	$X^2=56$		Sig=0/000		Kendall's tau-b=0/014	

بررسی مقدار رضایت معلمان با سوابق گوناگون کار در آموزش و پرورش نشان می دهد که معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان در مورد بعد بهداشتی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند. آزمون آماری خی دو حاکی از آن است که نتایج بدست آمده به لحاظ آماری معنی دار است.

پرسش فرعی دوم پژوهش: مقدار رضایت‌مندی معلمان زن از نظر بعد انگیزشی تا چه حد است؟

جدول ۹- توزیع نسبی جمعیت نمونه بر حسب مقدار رضایت از بعد انگیزشی.

گزینه	درصد
خیلی کم	0/3
کم	4/1
متوسط	19/0
زیاد	44/3
خیلی زیاد	32/4
جمع	100/0

پرسش فرعی دوم پژوهش دارای چهار معرف تعلق اجتماعی، احترام، خودیابی و فرهنگ و ارزش‌های معنوی می باشد. مقدار رضایت از بعد انگیزشی، برای حدود 4 درصد از معلمان زن در حد خیلی کم و کم، برای 19 درصد در حد متوسط و برای 77 درصد نیز در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است.

جدول ۱۰- مقدار رضایت از بعد انگیزشی بر حسب وضع تاهل پاسخگویان.

جمع (%)	وضعیت تاهل		
	مجرد (%)	متاهل (%)	
0/3	0/6	0/2	خیلی کم
4/2	3/3	4/3	کم
19/0	17/6	19/2	متوسط
44/2	45/2	44/1	زیاد
32/4	33/3	32/3	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	جمع
$X^2=3$		Sig=0/586	

نظرهای افراد مجرد و متاهلان در مورد رضایت معلمان از بعد انگیزشی نشان می دهند که متاهلان و افراد مجرد به میزان مشابهی اعلام کرده اند که در مورد بعد انگیزشی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

جدول ۱۱- مقدار رضایت از بعد انگیزشی بر حسب تحصیلات پاسخگویان.

جمع (%)	تحصیلات				
	فوق لیسانس و بالاتر (%)	لیسانس (%)	فوق دیپلم (%)	دیپلم (%)	
0/3	0/0	0/3	0/4	0/1	خیلی کم
4/1	5/9	4/4	3/2	4/6	کم
18/8	26/9	19/7	18/3	16/4	متوسط
44/3	37/8	45/4	45/2	42/0	زیاد
32/5	29/4	30/2	32/9	36/9	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
$X^2=23$		Sig=0/029		Kendall's tau-c =0/047	

بررسی و مقایسه نظرهای گروههای تحصیلی گوناگون در مورد مقدار رضایت از بعد انگیزشی نشان می دهد که معلمان با تحصیلات دیپلم بیش از سایر معلمان اعلام کرده اند که در مورد بعد انگیزشی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

جدول ۱۲- مقدار رضایت از بعد انگیزشی بر حسب سابقه کار.

جمع (%)	سابقه کار					
	پانزده سال و بیش تر (%)	ده تا پانزده سال (%)	پنج تا ده سال (%)	دو تا پنج سال (%)	زیر دو سال (%)	
0/3	0/3	0/1	0/5	0/4	0/0	خیلی کم
4/2	3/6	5/6	3/7	3/7	1/2	کم
18/8	16/4	20/9	19/9	20/5	9/5	متوسط
44/6	47/1	44/9	44/6	41/0	43/4	زیاد
32/1	32/7	28/4	31/4	34/3	45/9	خیلی زیاد
100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	100/0	جمع
$X^2=56$		Sig=0/000		Kendall's tau-b =0/037		

بررسی مقدار رضایت معلمان با سوابق گوناگون کار در آموزش و پرورش نشان می دهد که معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان در مورد بعد انگیزشی در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند.

نتیجه گیری

همان گونه که بیان شد، «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می کند و لذتی که از آن می برد و در پی آن، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می کند (Don & Woodman, 1996).

در این پژوهش مقدار رضایت شغلی معلمان زن به عنوان افرادی که رضایت یا نارضایتی آن ها بر کیفیت تحصیل دانش آموزان و تربیت آن ها موثر است، مورد مطالعه قرار گرفت. عدم توجه به رضایت شغلی این قشر می تواند پیامدهایی را برای دانش آموزان و در نهایت جامعه به همراه داشته باشد. هم چنین، رضایت شغلی تاثیر مثبتی بر سلامت کارمندان و کاهش افسردگی در آنان دارد. همان گونه که نتایج پژوهش جاستینا. ای و همکاران (Justina A & et al 2008) با عنوان "شخصیت، رضایت شغلی و سلامت - تاثیر غیرمستقیم هیجان پذیری"، نشان داد که بین میزان سلامت گزارش شده از سوی کارمندان و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

میزان رضایت شغلی حدود دو سوم معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش شهرستان دامغان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. معلمان متأهل و مجرد و معلمان با تحصیلات گوناگون به میزان مشابهی از شغل خود در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند. هم چنین، نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش اکبر زارع شاه آبادی، رحمت اله ترکان و محمود حیدری (Zare Shahabadi, Turkan, Heidari, 2012) همسو می باشد، به گونه ای که این پژوهشگران به این جمع بندی رسیده بودند که مقدار رضایت شغلی با متغیرهای تأهل، رشته تدریس و سطح تحصیلی تفاوت معناداری ندارند. نتایج پژوهش فلوریت و ویلا لادوسا (Florit & Villa-Lladosa, 2007) نیز نشانگر آن است که تاثیرات تحصیلات بر رضایت شغلی عمدتاً غیرمستقیم هستند. همانند نتایج پژوهش حاضر، علی اکبر حسینی زاده (Hosseinzadeh, 2001) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارمندان دانشگاه تربیت مدرس» نشان داد که مشخصات فردی در چگونگی پاسخگویی به پرسش های پرسش نامه تاثیر ندارد و به بیان دیگر، کارمندان، ویژگی های فردی متفاوتی دارند، اما دیدگاهها و اندیشه های شان مشترک است. البته، این یافته با نتایج پژوهش تامپیری (Tampieri, 2010) با عنوان "تاثیر جنس و تحصیلات در رضایت شغلی و زناشویی" مغایرت دارد که بر اساس پژوهش وی با افزایش سطح تحصیلات افراد، رضایت شغلی زنان و مردان کاهش می یابد.

پرسش فرعی نخست پژوهش در مورد مقدار رضایت شغلی معلمان در بعد بهداشتی می باشد. مقدار رضایت شغلی معلمان زن از نظر بعد بهداشتی، برای حدود 16 درصد از معلمان زن در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. معلمان با تحصیلات گوناگون و معلمان متأهل و مجرد به مقداری مشابه در بعد بهداشتی رضایت دارند. سرداری (Sardari, 2003) نیز در پژوهشی کشوری با هدف

بررسی مؤثر در رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیده بود که عامل تحصیلات در رضایتمندی شغلی نمونه های مورد بررسی مؤثر نیست. معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان در مورد بعد بهداشتی رضایت دارند. این یافته با نتایج پژوهش تامپیری (Tampier, 2010) همسو نمی باشد، به گونه ای که یافته های ایشان نشان می دهد که با افزایش تجربه و سابقه کار رضایت شغلی بالا می رود.

پرسش فرعی دوم پژوهش درباره مقدار رضایتمندی معلمان زن از نظر بعد انگیزشی است. مقدار رضایت از بعد انگیزشی برای 77 درصد معلمان در حد زیاد و خیلی زیاد بوده است. معلمان متاهل و مجرد به مقدار مشابهی اعلام کرده اند که در مورد بعد انگیزشی رضایت دارند. معلمان با تحصیلات دیپلم بیش از سایر گروههای تحصیلی و معلمان با سابقه کار زیر دو سال بیش از سایر معلمان در مورد بعد انگیزشی رضایت دارند. مطابق نتایج این پژوهش، یافته های پژوهش آرش ضیاء پور (Ziyapoor, 2013) نیز نشان داد که بین جنس، تحصیلات، نوع استخدام، شغل و شیفت کاری ارتباطی معنادار نشان داد. هم چنین، این یافته با نتایج پژوهش حشمت زارع (Zaree, 1997) هماهنگی داشته، به گونه ای که طی آن پژوهش سنوات خدمت در سازمان و سطح تحصیلات بهترین تبیین کننده های تغییرات رضایت شغلی اند. هم چنین، با یافته های پژوهش محمد رضوی اصل (Razavi Asl, 1997) نیز تطابق دارد که مطابق این پژوهش متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدام، محل سکونت پیش از اشتغال و تحصیلات نیز با رضایت شغلی، رابطه معنی دار نشان دادند.

در مجموع نتایج پژوهش به گونه مستقیم و غیر مستقیم در راستای نظریع عوامل بهداشتی- انگیزشی هرزبرگ است. همان گونه که با رعایت بهداشت عمومی می توان از آلودگی ها و بیماری ها دوری جست، با تامین عوامل بهداشتی محیط کار نیز می توان مانع نارضایتی کارکنان شد (Herzberg, 2007). به نظر می رسد که اعطای حقوق و مزایای کافی و ارتقای آن ها، حمایت از معلمان و احترام به آن ها و توجه به شان اجتماعی کار آن ها، تامین امنیت شغلی معلمان، ایجاد و تقویت اعتماد بین همکاران، تلاش برای ارتقاء و پیشرفت کاری و ارایه آموزش های تخصصی، پایبندی به ارزش های اخلاقی و معنوی و دلسوزی مسئولان و درک معلمان و حل مشکلات آن ها می تواند در ارتقای رضایت شغلی معلمان زن در این شهرستان کارآمد باشد.

References

- Amirnejad, Gh. & Mohsen nasab, M.H. (2008). Examine the relationship between personality and job satisfaction (theory of John Holland) city junior high school teachers in the 86-85 PA. Journal of Education. (2). pp75-99 [Persian]
- Azizi, S. (2011). The relationship between job satisfaction and organizational commitment. Journal taxes ; 19 (11): 173-196[Persian]

- Azkampt, S. (1998) Social applied Psychology (translated by: Farhad Maher), Mashhad: Astan Ghods Razavi. [Persian]
- Badri Manesh, A. Sadeghi fasayi, S. (2014). Sociological factors of women's satisfaction of Householding (case in Tehran). Journal of Women and the Islamic Azad University of marvdasht. Fifth year. Number 1. PP1-20. [Persian]
- Darwish, H. (2010). individual characteristics, job satisfaction, management culture magazine (Volume: 5, Issue: 1). [Persian]
- Faisal, H. & Aktaruzzaman Ch. (2011). Job satisfaction among teachers of technical training centers (T.T.Cs.) in Bangladesh. Academic Research International PP: 375-382.
- Faragher, E.B. Cass, M. & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta -analysis. Occup Environ Med;62:105-12.
- Florit, E.F. & Vila Lladosa, L.E. (2007). Evaluation of the Effects of Education on Job Satisfaction: Independent Single-Equation vs. Structural Equation Models. International Advances in Economic Research 13: 157-170.
- Gail, P. and Don J, W. (2009).”Participative decision making and Job satisfaction”.Department of Economics, Auckland University of Technology , Auckland, NZ .
- George.M. & Jones. R.(1999). Organizational Behavior Understanding and managin (U.S.A, NewYork, ADDISON WESLEY) P. 74.
- Hellriegel, D. & Woodman, W.(1996). Organizational Behavior (South - Western College Publishing An International Thomson Publishing Company) P. 53 - 55.
- Herzberg, F, Mausner, B, & Snyderman. B. (1995). The Motivation towork. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (2007).2 Factor Hygiene and Motivation Theory.Source: http://www.accelteam.com/human_relations/hrels_05_herzberg.html
- Hosseinzadeh, A.A. (2000). Factors affecting job satisfaction of employees IR. [Persian]
- Jstin, A & Alfonso S.(2008).”Personality , Job Satisfaction and Health The Mediating Influence of Affectivity .”
- Khalil Zadeh , N. (1994). Factors influencing job satisfaction and dissatisfaction with student teachers Noor University of Urmia , MS Thesis , University of Psychology and Educational Sciences at Tehran University. [Persian]
- Leap. L & Crino, D. (1989). Michael, Personal / Human Resource Management (NewYork, Macmillan Publishing Company) P. 366-367
- Lock, E. A. (1978). The nature and causes of job satisfaction; Handbook of industrail and organizational psychology. Chicago: Rand Mc Nally.
- Graaf-Zigl,M.(2005).”The anatomy of job satisfaction and role of contingent employment contracts” .Universiteit van Amsterdam, and tinbergen Institute .

- Mohammad, A. & Mhrvzhan, A. (1994). Contingency view of organizational behavior , Allameh Tabatabai University Press . [Persian]
- Razavi Asl, M. (1995). The relationship between socio - economic factors and government agencies with job satisfaction Dehdasht . [Persian]
- Safiri, KH. (1996). Sociology of women's employment , Wisdom . [Persian]
- Sardari (2002). Affecting the job satisfaction survey . Persian
- Shafi Abadi, A. (1997). Job counseling and professional guidance , Tehran : Publication of growth. [Persian]
- Shafi Abadi, A. (1989). Educational and vocational guidance , publications Noor University . [Persian]
- Shapur Jahromi, A. (2009). Investigate the relationship between organizational climate and organizational commitment and spirit from the perspective of middle school teachers of city schools evaluated in 87 second-year students of Educational Sciences Journal 88 (5). pp7-33[Persian]
- Shrtzr , A. (1988). Career Exploration and planning , translating Zandi pour. [Persian]
- Steers, M & Porter, W. (1991). Lyman, Motivation and Work Behavior (New York, MCCRAM-HILL) P.311
- Szilagvi, A. D. & Wallace, M. (1990). Organizational behavior & Performance, Fifth edition, U.S.A.
- Tahoori, Z. (2005). Evaluation of employee job satisfaction in the process management of the National Library of Iran . [Persian]
- Tampieri ,A. (2010). "Sex and Uni: Higher Education Effects in job and Marital Satisfaction". University of Leicester, UK .
- Tavasoli, GH. (1994). Sociology of work and employment , Tehran , side. [Persian]
- Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation, New York: John Wileg & Sons, Znc.
- Zaree, H. (2002). Factors Affecting Job Satisfaction agricultural extension agents and specialists of Fars Province . [Persian]
- Zareshahabadi, A. (2013) A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Giroft City. jas. 23 (4) :165-188[Persian]
- Ziyapuor, A. (2013). A survey of job satisfaction and related factors in Kermanshah city hospital nurses. Journal of Medical and Rehabilitation Sciences, Mashhad University of Medical Sciences. Volume 2, Number 2.PP 27-34 . [Persian]