

# به نام خداوند بخشاینده ی مهربان

## عنوان مقاله :

بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه پیام نور  
استان هرمزگان و عوامل جمعیتی موثر بر آن در سال 1390

نویسنده :

### محبوبه مهرابی

مربی ، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی 19395-3697  
، تهران، ایران.

Department of Social Science, Payame Noor University, Po Box 19395- 3697 Tehran, IRAN.

## چکیده :

اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت اساتید مؤثر است. هدف این مقاله بررسی رابطه برخی عوامل جمعیتی مؤثر بر رضایتمندی شغلی اعضای هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل اساتید پیام نور هرمزگان بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌ی در دسترس بود، که شامل 50 نفر می‌باشد. طرح تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت از، مقیاس رضایت مندی شغلی «اسمیت و هیولین» است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از عدم رابطه‌ی معنادار بین متغیرهای جمعیتی با رضایت مندی شغلی بود. تحلیل‌ها نشان داد، در مجموع رضایت مندی شغلی در بین اساتید دانشگاه پیام نور هرمزگان در سطح متوسط می‌باشد.

کلید واژه‌ها: رضایت مندی شغلی، بومی بودن، تأهل و سن.

## ABSTRACT

Reception of various variables which influence on Job satisfaction of lecturers is the first step to have a successful board of faculty members. The goal of this study was survey of relationship between important demographic factors and job satisfaction in Payame Noor University of Hormozgan Province in 2009. Fifty lecturers were selected randomly by hand sampling as a sample of this study that consists of lecturers of Bandar Abass, Bandar-e-Khamir, Bandar\_e\_Lengeh, Minab, Roodan and Qeshm island. The design of this study was descriptive-correlation. The tools that were used in this study, include the job Satisfaction Questionnaires scale of "Smith and Hullin" and Self-Designed scale for another factors. The results showed that there is not any significant relationship between job satisfaction and demographic variables in this research. In addition, all of analysis showed that in whole, job satisfaction of lecturers in Payame Noor University of Hormozgan Province is on an average level.

**Key words:** job satisfaction, being native, married, age.

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت، «انسان» و «نظام‌های عملیاتی سازمان‌ها» می‌باشند. از آنجا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند، بنابراین می‌توان ادعا نمود که مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، نیروی انسانی شاغل در آن‌ها است. در سال‌های اخیر، سازمان‌های پیشرفته و موفق، بخش عظیمی از زمان و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده‌اند تا آن را برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان به کار گیرند. پیش‌نیاز این امر نیز شناخت منابع انسانی نه تنها از نظر کمیت، بلکه همچنین از نظر کیفیت و نوع نگرش آن نسبت به شغلش در سازمان می‌باشد. رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان می‌باشد (هومن: 1381).

رضایت شغلی چیست؟ و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟ این مسأله ای است که بسیاری از افراد با آن دست به گریبان هستند. روف<sup>1</sup> (2002)، رضایت، در فرهنگ عمید به معنی خشنودی می‌باشد. رضایت، هیجانی است که با رسیدن به یک هدف پدید می‌آید (عمید: 1376). کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده، بنابراین رضایت از آن، رضایتمندی شغلی را تعریف می‌کند. رضایت مندی شغلی، به طور عملیاتی به وسیله شرکت کردن و نمره‌هایی که آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه رضایت مندی شغلی "اسمیت و هیولین" کسب می‌کنند، تعیین می‌شود. در این پژوهش مقیاس‌های فرعی رضایت مندی شغلی مورد بررسی، شامل موارد ذیل می‌شود: موضوعات شغلی، رضایت از مسئول مستقیم، رضایت از رفتار همکاران، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کار در محیط فعلی و وجود زمینه‌های لازم برای ارتقاء.

عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. طبق نظریه نفوذ اجتماعی، خشنودی شغلی تا حدود زیادی تحت تاثیر کسانی است که در اطراف ما زندگی می‌کنند. اگر همکاران یا خانواده ما خشنود باشند ما نیز احتمالاً خشنود خواهیم بود. اگر همکاران یا خانواده ما ناراضی باشند ما نیز همین احساس را خواهیم داشت. دکتر حسین ابراهیمی مقدم روان‌شناس بالینی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد در این خصوص می‌گوید: ویژگی‌های شخصی کارکنان نیز ظاهراً بر میزان خشنودی شغلی آنها تاثیر دارد. سن یکی از همین ویژگی‌هاست. کارکنان جوان معمولاً کمتر از کارکنان مسن‌تر از شغل خود راضی هستند (هانیه ورشوچی: 1385). احتمالاً قسمت عمده ای از زندگی روزانه شما نیز صرف یک کار می‌شود.

<sup>1</sup>Rofe

موضوع کار دلخواه در برابر کار اجباری در بسیاری از حوزه های زندگی شما اهمیت دارد، اما به ندرت با اهمیت تر از زمینه اشتغال است. پژوهش ها نشان می دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید به زندگی طولانی تر ارتباط دارد. ویلنت، دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های زندگی ارتباط دارد (سپینگتون: 1379).

اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت اساتید مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی اساتید است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. این مقاله با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل جمعیتی مؤثر بر آن انجام شده و در نهایت داده های به دست آمده با نرم افزار آمار SPSS مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش متغیر های جمعیتی سن پاسخگو، وضعیت تأهل و بومی یا غیر بومی بودن مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشهای اساسی که ما در این پژوهش به آن جواب می دهیم به شرح ذیل می باشد:

- 1- اعضای هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه پیام نور استان هرمزگان، تا چه میزان از شغل خود رضایت دارند؟
- 2- عوامل جمعیتی مؤثر بر رضایت مندی اعضای هیأت علمی و حق التدریس چیست؟

#### - فرضیه ها:

- 1- بین وضعیت تأهل پاسخگو و رضایت شغلی دستیاران آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.
- 2- بین سن پاسخگو و رضایت شغلی دستیاران آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.
- 3- بین بومی یا غیر بومی بودن و رضایت شغلی دستیاران آموزشی رابطه معنادار وجود دارد.

#### مبانی نظری

آنچه حائز اهمیت است تلفیق زندگی کاری و خانوادگی است. هر روز رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی خانوادگی از لحاظ روندهای جمعیت‌شناسی مهمتر می‌شود؛ برای مثال افزایش تعداد خانم‌ها در نیروی کار (به ویژه خانم‌های بچه‌دار)، افزایش درصد بچه‌های پیش دبستانی، افزایش تعداد زوج‌هایی که دو شغل دارند و مسن‌تر شدن جمعیت کشور، فشار وارد شده برای ایجاد تعادل اثربخش میان مسائل زندگی کاری و خانوادگی را افزایش می‌دهد. هنگامی که زندگی شغلی و کاری افراد با هم سازگار باشد آنان شادتر و راضی‌تر خواهند بود (رضائیان: 1380).

بر طبق نظریه تبادل اجتماعی هومنز افراد هزینه های ادامه یا ترک رابطه را ارزیابی می کنند. بر اساس این رویکرد، افراد به ادامه روابطی تمایل دارند که از نظر، هیجانی و اجتماعی پاداش دهنده هستند. فقط زمانی که جذابیت ها کم هستند، افراد ترک رابطه را انتخاب می کنند (قادری، 1388: 46). یکی دیگر از نظریه هایی که رضایت مندی و عوامل مؤثر بر آن را می توان در قالب آن تبیین کرد، نظریه درک برابری والسترمی باشد. بر اساس این نظریه یک فرد هنگامی از روابطش حداکثر احساس رضایت را خواهد داشت، که حداکثر احساس برابری را به دست آورد. ادراک برابری مربوط به درک تعامل در روابط است (جمالی، 1389: 60).

طرفداران نظریه کارکردگرایی ساختی، بر این باورند که هر نهاد اجتماعی کارکرد معینی دارند که به گونه ای در دوام و بقای جامعه مؤثر است و اجزاء متشکل یک نظام اجتماعی (جامعه) آن چنان به یکدیگر مرتبط و وابسته اند که نتایج و آثار هر یک از آن اجزاء، ضرورتاً موجبات چگونگی دوام و بقای کل جامعه را فراهم می کند (ادیبی، 1358). از آنها، نظام ارزشی مشترک، در سطح جامعه و در سطح فردی لازم است، و همین است که موقعیت های اجتماعی را استوار، با معنی و پیش بینی پذیر می سازد، هدف های مشترکی چون خوشبختی در زناشویی، موقعیت فرزندان و دستاورد شغلی، انسجام سطح بالایی را برای جامعه به ارمغان می آورد (ریتزر، 1374: 130-122).

از دیدگاه مبادله، واحد تحلیل فرد است و گروه ها به منزله ی پدیده ای که به فرد خدمت می کنند، دیده می شوند. انگیزه نقش مهمی در مبادله ایفاء می کند، اما به صورت فردی مطرح است. کالینز دو نوع اساسی منابعی که برای مبادلات و مناسک سرنوشت ساز هستند را مجسم می کند: 1- ذخیره فرهنگی 2- انرژی احساساتی. کالینز بر این باور است که هر چند افراد سودی را از کنش متقابل دریافت می دارند، اما تأکید می کند احساسات به عنوان نیروی محرک حقیقی کنش متقابل است. افراد در پی انرژی احساسی مثبت رضایت بخش هستند (ترنر، 2003: 441). از نظر کالینز آن نوع برخوردارهایی که افراد در آن می توانند، قدرت بیشتری برای وادار کردن افراد، به انجام کارها داشته باشند، سود احساساتی را بالا می برد (ترنر، 2003: 441). کالینز بر این باور است که انسان ها، در پی دستیابی به بیشترین حد منزلت ذهنی بوده و توانایی شان در این زمینه بستگی به

منابعی دارد که خود در اختیار دارند و نیز منابع آدم های دیگری که با آنها سرو کار دارند (ریتزر، 1374: 173). موضوعی که کالینز بر آن تأکید دارد، مسئله ی قدرت است، با وجود اینکه افراد ممکن است، حتی در شرایط نابرابر، احساس رضایت کنند و قشربندی را در داخل گروه بپذیرند، اما کالینز بر این باور است، که فردی که دارای قدرت بیش تر در گروه است، از انرژی احساسی بیشتری برخوردار است و زمانی که شخص از انرژی احساسی بیشتری برخوردار است، قادر است منابع فرهنگی بیشتری را از تعامل بدست آورد. اساسی ترین عنصر احساسی در تعامل ها، کمترین احساس مثبت، نسبت به دیگران است. احساسات انسجام، از عدم دشمنی تا دوست داشتن متقابل، در نوسان است. این احساسات از تجربه های قبلی در زنجیره ی مناسک تعامل، نشأت می گیرند. فردی که در یک تعامل پذیرفته شده، افزایشی را در انرژی احساسی مثبت دارد. با بدست آوردن این احساس، فرد منابع احساسی بیشتری را برای موفقیت در تعامل بعدی دارد (کالینز، 1981: 1002). همچنین در روان شناسی اجتماعی، در ارتباط با رضایت مندی، دو دسته نظریه وجود دارد: نظریه های انتظار<sup>3</sup>: این نظریه بر این باور است که رضامندی با نحوه انطباق کامل امیدها و انتظارات، با پیشرفت های فرد تعیین می شود، در حالی که نارضامندی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است (ازکمپ، 1369: 57-58). در نظریه نیاز<sup>4</sup> نیز رضایت مندی را به عنوان تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد، شامل نیازهای جسمی و روان شناختی تعریف می کند. نیاز، به عنوان احتیاج های عینی انسان که در همه افراد مشابه است، تلقی می شود. در حالی که ارزش ها، آرزوهای ذهنی فرد هستند که از یک شخص به شخص دیگر فرق می کند (ازکمپ، 1369: 36).

لیو تک (2010) تحقیقی را با عنوان «رضایت شغلی و تعهدات مؤثر: مطالعه ای درباره کارمندان در صنعت توریسم، نمونه موردی ساراواک مالزی» در دانشگاه تکنولوژی انجام داد. این مطالعه در صدد است رابطه سن با متغیر مطرح شده را بیان کند. نتایج حاکی از آن است که بین متوسط سن و رضایت شغلی آنها رابطه وجود ندارد. چاندریاها و همکاران<sup>5</sup> (2009) به "بررسی رابطه ی استرس شغلی و رضایت شغلی در بین مدیران" پرداخت. هدف این مطالعه بررسی تأثیر سن بر رضایت شغلی در بین مدیران است. در این تحقیق سن به عنوان رسیدن به بلوغ و تکامل شخصیتی افراد و تمایل آنها برای گسترش شبکه روابط

3 Expectancy Theories

4 Need Theories

5- K. CHANDRAIAH\*\* S.C. AGRAWAL\*, P. MARIMUTHU\* AND N. MANOHARAN

اجتماعي و بدست آوردن وظايف بهتر و رو به توسعه و عامل تأثير گذار بر تفسير آنها از موقعيتهاي اضطراب آور و موقعيت هاي ديگر تفسير شده است. اين بررسي نشان مي دهد رابطه ي بين سن و رضاييت شغلي معنادار و مثبت مي باشد. ال لانگ و همکارانش<sup>6</sup> (2009) پژوهشي را تحت عنوان "بررسي عوامل موثر بر رضاييت شغلي مديران توسعه در دانشگاه مي سي سي پي انجام دادند. هدف اين مطالعه توصيف و تبين رابطه بين ويژگيهاي جمعيتي انواع شخصيتها و رضاييت شغلي مديران توسعه در دانشگاه مي سي سي پي مي باشد. تحليل ها نشان داد بين رضاييت شغلي مديران توسعه و متغيرهاي سن، جنس، نژاد، طول مدت سرويس دهی و منزلت شغل رابطه وجود داد. همچنين اين مطالعه نشان مي دهد، بهترين پيش بيني کننده و تبين کننده رضاييت شغلي مديران توسعه سن آنها بوده است. سيد شكير و همکارانش<sup>7</sup> (2010) تحقيقي را با عنوان " رضاييت شغلي در بين پزشكان شاغل در بیمارستان آموزشی باهوالپور پاكستان" انجام داد. اين تحقيق در بخش انجمن پزشكي قائد اعظم، دانشكده پزشكي و دانشگاه اسلامي باهوالپور پاكستان و با هدف بررسي عوامل موثر بر نارضاييتي شغلي پزشكان بیمارستان وكتوريا باهوالپور انجام شد. نتايج حاكي از عدم رضاييت بيش از 56% از پزشكان از درآمد، 92% از ساختار خدماتي فعلي و آينده شغلي شان بود. 78% از پزشكان به خروج از كشورشان براي كار تمايل نشان دادند. آلاو (2009) تحقيقي را با عنوان "رضاييت شغلي در بين فهرست نويسان كتابخانه هاي نيجيريه" انجام داد. در اين پژوهش از پرسشنامه مينه سوتا استفاده شده است. هدف اين مطالعه سنجش ميزان رضاييت شغلي فهرست نويسان و تعيين تأثير سن، جنس، وضعيت تأهل، طول مدت خدمت به عنوان كتابدار تخصصي و فهرست نويس بر رضاييت شغلي آنها بود. نمره رضاييت شغلي 34 نفر از 70 فهرست نويسي كه به عنوان نمونه انتخاب شدند، بيشتر از 58/5 و نمره 36 نفر از آنها كمتر از آن بود. هيچكدام از متغيرها همبستگي معناداري را با رضاييت شغلي فهرست نويسان نشان ندادند.

حجتي و صادقي پور (1390) در پژوهشي با موضوع "بررسي ميزان عوامل مؤثر بر رضاييت شغلي كاركنان يك شركت خدماتي" كه با هدف سنجش ميزان رضاييت انجام شد؛ به نتيجه رسيدند كه ميزان رضايتمندي در شركت مذكور نسبي است. حريري (1382) پژوهشي را با عنوان "تأثير جنسيت و ديگر ويژگي هاي جمعيت شناختي در رضاييت شغلي كتابداران

<sup>6</sup>- John L. Lon, Kirk A. Swortzel

<sup>7</sup>- Syed Shakir Ali Ghazali, Ijaz Ahmad Shah\*, Syed Arif Ahmed Zaidi\*, M. H. Tahir

دانشگاهی" انجام داد. یافته های پژوهش نشان می دهد که رضایت شغلی در میان کتابداران بر حسب سن، میزان تحصیلات، سابقه ی اشتغال در حرفه ی کتابداری، نوع استخدام، میزان دریافتی ماهیانه و اشتغال به امور مدیریتی و دیگر امور کتابخانه به طور معناداری متفاوت است. اسدی و همکاران (1380) تحقیقی را با موضوع " بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور" ، در بین 201 نفر شرکت کننده انجام دادند. نتایج نشان داد سطح رضایتمندی شغلی در هر سه حوزه ی اشتغال در دانشکده های تربیت بدنی کشور متوسط بوده و تفاوت چندانی بین دانشکده ها در سراسر کشور وجود ندارد. اصلانخانی (1375) پژوهشی با عنوان « توصیف سبکهای رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی، از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاههای منتخب کشور» در دانشگاه تهران انجام داد. شفیعی سروستانی (1370) تحقیقی را تحت عنوان « بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهاداتی برای بالابردن کارآیی» انجام داد. این تحقیق بر آنست که با درک ضرورتها به عواملی که باعث رضایت شغلی اساتید می شود دست یافته و راهحلهایی برای افزایش کارآیی آنان ارائه دهد. اساتید معتقدند که یک نوع تمرکز نسبی باید از مدیریت صحیح و کارآیی برخوردار باشد. به نظر اساتید امنیت شغلی بیش از عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی آنان تاثیر می گذارد.

## روش شناسی

در هر تحقیق بر اساس چارچوب نظری و فرضیات بر گرفته از آن روش تحقیق متناسب با آن انتخاب می گردد، تا با بهره گیری از آن صرفاً، موضوع مورد مطالعه، مورد سنجش قرار گیرد. از یک دیدگاه محقق در قبال داده های حاصل شده در پژوهش مسئولیتی ندارد، اما در باب روشی که اتخاذ می نماید، مسئول است (فرانکفورد و ناچمیاس، 1381:15).

- روش پژوهش:

روش پژوهش حاضر توصیفی<sup>8</sup> از نوع همبستگی<sup>9</sup> می باشد. با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر توصیف و بررسی رابطه متغیرهای مستقل و وابسته می باشد و در دو سطح اکتشافی و در نهایت قیاسی (فرضیه آزمایی) و در محیط طبیعی و بدون دستکاری آزمایشی صورت می گیرد، لذا از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده می شود. (میرزایی، 1389: 221). همچنین در روش توصیفی از نوع همبستگی که نتایج تحقیق از داده های نمونه بدست آمده است،

<sup>8</sup> Descriptive

<sup>9</sup> Correlational Research



قابلیت کاربرد در جامعه آماری و جمعیت کل را دارد (کرس ول<sup>10</sup>، 2000: 139). در این تحقیقات محقق می‌خواهد بداند که آیا بین دو چیز یا دو گروه اطلاعات رابطه و همبستگی وجود دارد یا خیر، یعنی اینکه آیا تغییر در یک با تغییر در دیگری همراه است یا خیر، و اگر چنین ارتباطی وجود دارد، از چه نوع است و میزان آن چقدر است (فرهنگی و صفرزاده، 1385: 281).

- جامعه آماری، جمعیت نمونه و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری این پژوهش شامل 58 نفر اعضای هیأت علمی و حق‌التدریس دانشگاه پیام نور، در استان هرمزگان می‌باشد. جامعه آماری مجموعه‌ای از افراد هستند که یک یا چند صفت مشترک دارند (ساعی، 1381: 26). در این پژوهش از روش نمونه‌های در دسترس استفاده شده است. 50 نفر از اساتید و دستیاران مشغول در دانشگاه‌های بندرعباس، بندر خمیر، رودان، میناب، قشم و بندر لنگه حجم نمونه ما را تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان بوده و پرسش‌نامه‌های رضایت‌مندی شغلی و عوامل موثر بر آن بین پاسخگویان توزیع شده است.

- ابزار گردآوری اطلاعات و روش گردآوری داده‌ها

پرسشنامه یکی از اصلی‌ترین ابزارهای پژوهش به صورت کمی می‌باشد. این مقاله با الهام از پرسشنامه «رضامندی اسمیت و هیولین» و بررسی پرسشنامه‌های متداول داخل کشور، پرسشنامه‌ای تدوین و بین افراد جامعه آماری توزیع گردید. پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی را می‌سنجد. در این پژوهش از روش مصاحبه میدانی جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش، از آمار توصیفی و آزمون‌های آمار استنباطی استفاده می‌شوند.

- اعتبار و روایی<sup>11</sup> ابزار سنجش

روایی صوری یکی از رایج‌ترین انواع روایی است. مسئله اصلی در اعتبار صوری این است که فرایند قابل اطمینانی برای ارزیابی وسیله‌ی سنجش وجود ندارد. پس این امر بستگی کاملی به قضاوت ذهنی دارد. به همین دلیل مسئله‌ی انتخاب داوران و دیگر منابع و مراجع در انجام پژوهش و اهمیت یافته‌ها امری خطیر است (فرانکفورد و نجمیاس، 1381: 237-236) در پژوهش حاضر از این نوع اعتبار استفاده شده است، بدین ترتیب که در مرحله تدوین پرسش‌نامه با استفاده از نظریات اساتید مجرب و

10- Creswell

11-Validity

متخصص در این زمینه تغییرات و اصلاحات لازم جهت تأمین نظرات ایشان به عمل آمده و بدین ترتیب اعتبار صوری برای این پرسش نامه فراهم گردیده است.

- پایایی<sup>12</sup> و تکرار پذیری ابزار بخش

قابلیت اعتماد به طور خلاصه، عبارت است از اینکه آیا هر روش خاصی، هرگاه چندین بار در مورد موضوع واحدی به کار برده شود، هر بار نتیجه‌ی یکسانی به دست می‌دهد (ببی، 1381: 274). همان گونه که در جدول ذیل ملاحظه می‌گردد، نتایج آزمون آلفای کرونباخ<sup>13</sup> حاکی از آن است که مقدار این ضریب برای طیف رضایت مندی شغلی از حد قابل قبولی برخوردار است.

جدول 1- نتایج آزمون پایایی برای طیف‌های پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ

طیف‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت از شغل	22	89%
رضایت از مسئول مستقیم	14	96%
رضایت از رفتار همکاران	11	96%
وجود زمینه‌های ارتقاء شغلی	7	92%
رضایت از میزان حقوق و مزایا	9	89%
رضایت از محیط کار	7	91%
رضایت مندی شغلی در مجموع	70	98%

نتایج و یافته

در این بخش، جامعه آماری بر اساس متغیرهای اندازه‌گیری شده توصیف و بر همین اساس جداول توافقی که شامل فراوانی بر حسب رضایت مندی شغلی می‌باشد، تهیه و در مورد آنها توضیح داده شده است.

جدول 2- توزیع فراوانی پاسخگویان در رضایت مندی شغلی بر حسب وضعیت تأهل را نشان می‌دهد. از جمله عواملی که به نظر می‌رسد، بر رضایت مندی شغلی نقش داشته باشد، وضعیت تأهل پاسخگویان می‌باشد. بر این اساس، همانگونه که ملاحظه می‌شود در هر دو گروه، رضایت در سطح متوسط بیشتر است. بیشترین فراوانی مربوط به اساتیدی است که متأهل

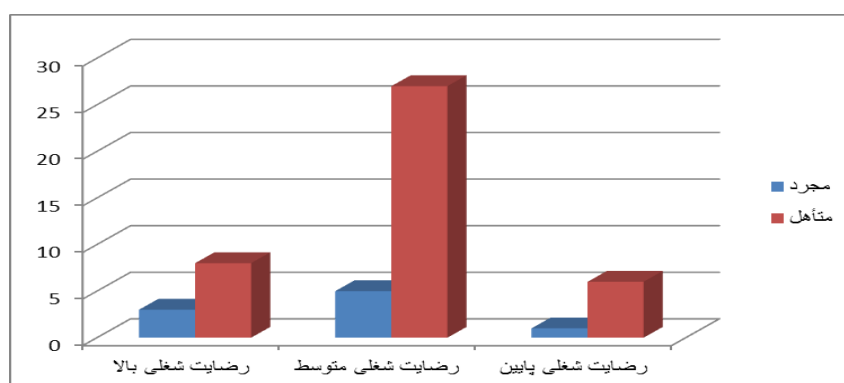
<sup>12</sup>-Reliability

<sup>13</sup>- Cronbach Alpha

هستند و از سطح رضایت متوسطی برخوردارند. نمودار 1- نیز گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می باشد که برای نمایش بهتر داده های جدول در ادامه آمده است.

جدول 2- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب تاهل

رضایت مندی شغلی بر حسب تحصیلات	رضایت بالا	رضایت متوسط	رضایت پایین	کل
مجرد	3	5	1	9
متاهل	8	27	6	41
کل	11	32	7	50



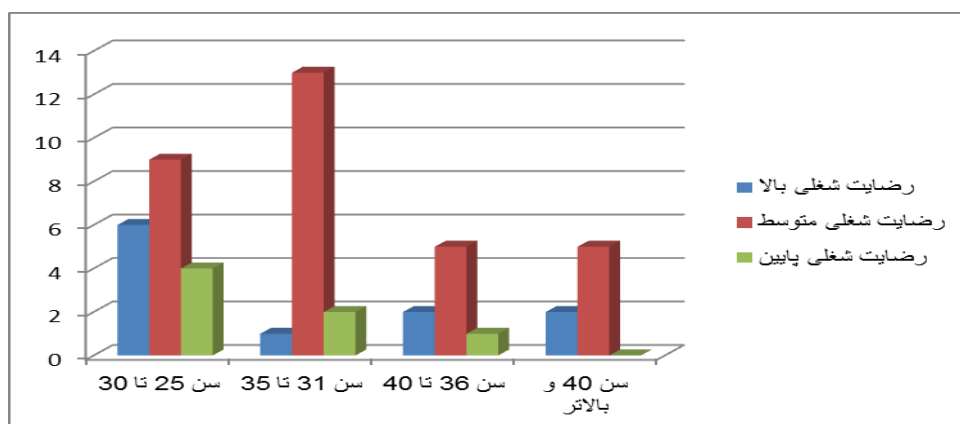
نمودار 1- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب تاهل

جدول 3- توزیع فراوانی پاسخگویان در رضایت مندی شغلی بر حسب سن پاسخگویان را نشان می دهد. از جمله عواملی که به نظر می رسد، بر رضایت مندی شغلی نقش داشته باشد، سن افراد می باشد. بر این اساس، همانگونه که ملاحظه می شود در همه گروه های سنی، رضایت در سطح متوسط بیشتر است. بیشترین فراوانی مربوط به اساتیدی است که در گروه سنی 25 تا 30 سال بوده و از سطح رضایت متوسطی برخوردارند. نمودار 2- نیز گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می باشد که برای نمایش بهتر داده های جدول در ادامه آمده است.

جدول 3- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب سن پاسخگو

رضایت مندی شغلی بر حسب سن پاسخگو	رضایت بالا	رضایت متوسط	رضایت پایین	کل
سن 25 تا 30	6	9	4	19
سن 31 تا 35	1	13	2	16
سن 36 تا 40	2	5	1	8

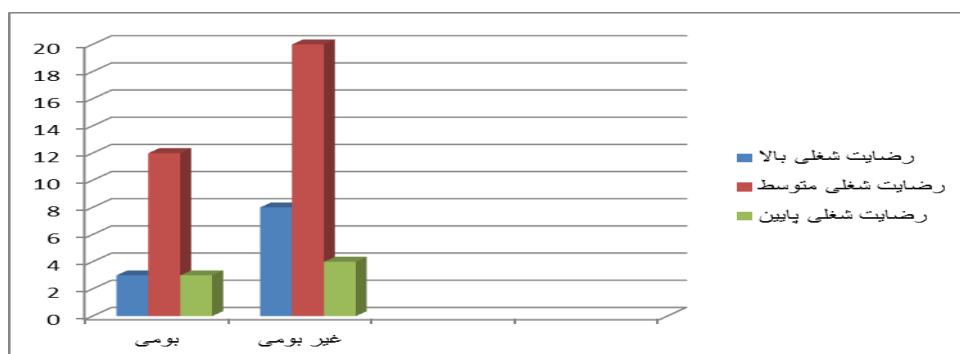
7	0	5	2	سن 41 و بالاتر
50	7	32	11	کل



نمودار 2- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب سن پاسخگو جدول 4- توزیع فراوانی پاسخگویان در رضایت مندی شغلی بر حسب بومی یا غیر بومی بودن را نشان می دهد. از جمله عواملی که به نظر می رسد، بر رضایت مندی شغلی نقش داشته باشد، بومی یا غیر بومی بودن می باشد. بر این اساس، همانگونه که ملاحظه می شود در هر دو گروه، رضایت در سطح متوسط بیشتر است. بیشترین فراوانی مربوط به اساتید غیر بومی است که، از سطح رضایت متوسطی برخوردارند. نمودار 3- نیز گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می باشد که برای نمایش بهتر داده های جدول در ادامه آمده است.

جدول 4- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب بومی یا غیر بومی بودن

رضایت مندی شغلی بر حسب بومی یا غیر بومی بودن	رضایت بالا	رضایت متوسط	رضایت پایین	کل
بومی	3	12	3	18
غیر بومی	8	20	4	32
کل	11	32	7	50

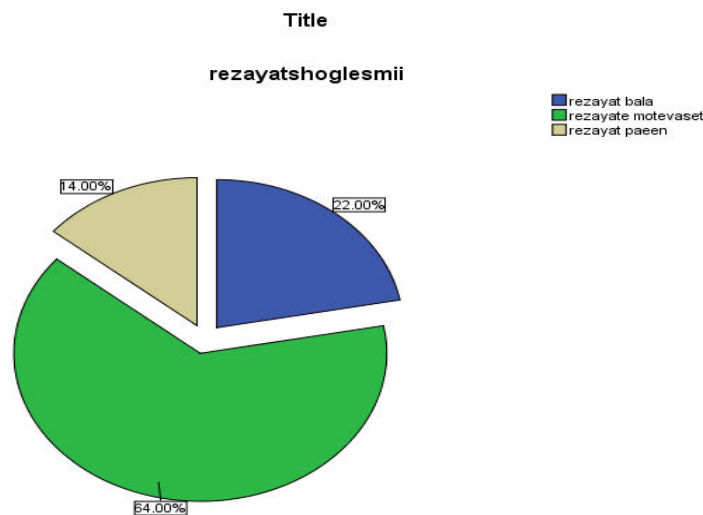


نمودار 3- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب بومی یا غیر بومی بودن

در بخش ذیل ، به سؤالات پژوهش پاسخ داده شده است.  
**سؤال 1:** اعضاء هیأت علمی و دستیاران علمی دانشگاه پیام نور استان هرمزگان، تا چه میزان از شغل خود رضایت دارند؟  
 جدول 5- توزیع فراوانی پاسخگویان در رضایت مندی شغلی در سه سطح بالا، متوسط و پایین را نشان می دهد. بر این اساس، همانگونه که ملاحظه می شود فراوانی پاسخگویان با رضایت در سطح متوسط بیشتر است. نمودار 4- نیز گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می باشد که برای نمایش بهتر داده های جدول در ادامه آمده است.

جدول 5- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی در سه سطح بالا، متوسط و پایین

فراوانی رضایت بالا	فراوانی متوسط و پایین	درصد فراوانی	فراوانی	
22	22	22	11	رضایت بالا
86	64	64	32	رضایت متوسط
100	14	14	7	رضایت پایین
	100	100	50	کل
240/18				میانگین
38/99				انحراف معیار



نمودار 4- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی در سه سطح بالا، متوسط و پایین

## سؤال 2: عوامل جمعیتی موثر بر این رضایتمندی شغلی

چیست؟

فرضیه شماره 1: بین وضعیت تأهل پاسخگو و رضایت مندی شغلی وی رابطه وجود دارد.

همان گونه که در جدول 6- آمده است؛ میزان همبستگی بین متغیر وضعیت تأهل پاسخگو و میزان رضایت مندی وی 0/019 می باشد و این نشان دهنده وجود رابطه ضعیف بین دو متغیر مذکور است. در ادامه برای بررسی تفاوت نمره میانگین رضایت مندی شغلی پاسخگویان با توجه به وضعیت تأهل وی (مجرد متأهل) از آزمون تی دو گروه مستقل استفاده شد؛ که در جدول شماره 7- آمده است.

جدول 7 - تفاوت میانگین میزان رضایت مندی زناشویی بر حسب وضعیت تأهل پاسخگو را نشان می دهد. برای بررسی این تفاوت از آزمون تی مستقل استفاده شده است. با مشاهده جدول مذکور به وجود تفاوت کم در میزان رضایت مندی شغلی در بین پاسخگویان مجرد و متأهل پی می بریم. با توجه به آمار به دست آمده زنان مجرد (241/78) از میزان رضایت مندی شغلی بالاتری نسبت به زنان متأهل (239/83) برخوردارند. بنابراین با توجه به مقدار  $T=0/129$  و سطح معناداری  $P < 0/900$ ، فرض  $H_0$  مبني عدم وجود رابطه بین دو متغیر پذیرفته می شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش آلائو در تحقیق حاضر همسو بوده و با تئوری های مبادله و کالینز قابل تبیین است.

جدول 6- بررسی رابطه بین رضایت شغلی

پاسخگو و وضعیت تأهل

میزان همبستگی	آزمون اتا
0/019	رابطه بین رضایت مندی شغلی پاسخگو و وضعیت تأهل

جدول 7- بررسی تفاوت میانگین رضایت مندی شغلی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل

نوع	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار T	درجه آزادی	سطح معنی داری
مجرد	9	241/78	41/599	13/866	0/129	11/288	0/900
	41	239/83	38/929	6/080			

فرضیه شماره 2: بین سن پاسخگو و رضایت مندی شغلی وی رابطه وجود دارد.

جدول شماره 8- رابطه ی میان سن پاسخگویان و رضایت مندی شغلی آنها را نشان می دهد. برای بررسی رابطه بین سن پاسخگویان و رضایت مندی شغلی آنها از تحلیل رگرسیون ساده خطی تک متغیره استفاده شده است. مطابق با نتایج بدست آمده مقدار همبستگی پیرسون در سن پاسخگویان

و رضایت مندی شغلی آنها  $R=0/028$  می باشد. این نشان دهنده  $0/028$  همبستگی بین متغیرهای مذکور می باشد. ضریب تعیین  $R^2$  نشان می دهد  $0/001$  از تغییرات متغیر وابسته رضایت مندی شغلی پاسخگویان توسط متغیر مستقل سن پاسخگویان قابل تبیین است. ضریب تعیین استاندارد شده نشان می دهد که سن پاسخگو (متغیر مستقل)  $0/002$  درصد از تغییرات متغیر وابسته رضایت مندی شغلی را در جامعه آماری تبیین می کند. مقدار  $Beta$  نشان می دهد بین متغیر مستقل سن پاسخگو و رضایتمندی شغلی آنها رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد و با توجه به ضریب  $B$  با هر واحد افزایش در متغیر مستقل به رضایتمندی شغلی  $0/168$  درصد افزوده می شود. با توجه به مقدار  $T=0/195$  ،  $F=0/038$  و سطح معنی داری  $sig=0/846$  ، فرضیه فوق مبنی بر وجود رابطه میان سن پاسخگویان و رضایتمندی شغلی پاسخگویان پذیرفته نمی شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش های لیوتک، آلائو، و حریری در تحقیق حاضر همسو و با نتایج تحقیق چاندریاها و آلانگ ناهمسو بوده و با تئوری های مبادله و روان شناسی اجتماعی قابل تبیین است.

جدول 8- بررسی رابطه بین سن پاسخگو و رضایت مندی شغلی وی

نام متغیر	R	R2	R2.Ad	اشتباه استاندارد	ضریب B	Beta	مقدار T	مقدار F	سطح معنی داری
رضایت مندی شغلی سن پاسخگو	0/028	0/001	-0/002	39/378	0/168	0/028	0/195	0/038	0/846

فرضیه شماره 3: بین بومی یا غیر بومی بودن پاسخگو و رضایت مندی شغلی رابطه وجود دارد.

همان گونه که در جدول 9- آمده است؛ میزان همبستگی بین متغیر بومی یا غیر بومی بودن پاسخگو و میزان رضایت مندی وی  $0/013$  می باشد و این نشان دهنده وجود رابطه ضعیف بین دو متغیر مذکور است. در ادامه برای بررسی تفاوت نمره میانگین رضایت مندی شغلی پاسخگویان با توجه به بومی یا غیر بومی بودن وی از آزمون تی دو گروه مستقل استفاده شد؛ که در جدول شماره 10 - آمده است.

جدول 10- تفاوت میانگین میزان رضایت مندی زناشویی بر حسب بومی یا غیر بومی بودن پاسخگو را نشان می دهد. برای بررسی این رابطه از آزمون تی مستقل استفاده شده است. با مشاهده جدول مذکور به وجود تفاوت کم در میزان رضایت مندی شغلی در بین پاسخگویان بومی و غیر بومی پی می بریم. با توجه به آمار به دست آمده پاسخگویان بومی  $(240/83)$  از میزان رضایت مندی شغلی بالاتری نسبت به پاسخگویان غیر بومی  $(239/81)$  برخوردارند. بنابراین با توجه به مقدار  $T=0/095$  و سطح معناداری  $P<0/925$ ، فرض  $H_0$

مبني عدم وجود رابطه بين دو متغير پذيرفته مي شود. نتيجه اين فرضيه با پژوهش شفيعي سروستاني در تحقيق حاضر ناهمسو بوده و با تئوري هاي درك برابري والستر، تبادل و كالينز قابل تبين است.

جدول 9- بررسي رابطه بين رضايت شغلي پاسخگو و بومي يا غير بومي بودن

میزان همبستگی	آزمون اتا
0/013	رابطه بين رضایت مندي شغلي پاسخگو و بومي يا غير بومي بودن

جدول 10- بررسي تفاوت میانگین رضایت مندي شغلي پاسخگویان بر حسب بومي يا غير بومي بودن

رضایت شغلي	مستقل و همبسته	انواع	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطاي استاندارد میانگین	مقدار T	درجه آزادي	سطح معني داري
رضایت شغلي	مستقل و همبسته	بومي	18	240/83	32/433	7/645	0/095	43/605	0/925
		غير بومي	32	239/81	42/728	7/553			

### بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه ي سه متغیر جمعیتی (سن، تاهل و بومي يا غير بومي بودن) با رضایتمندي شغلي مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت.

بسياري از پژوهشگران سازمانی، ويژگی های جمعیت شناسی را به مثابه جایگزین های تجربه و سابقه کارکنان در نظر آورده اند. وضعیت تاهل متغیر مهمی است که تأثیر آن در بسياري از پژوهش ها و بر روي موضوعات مختلف بررسي شده است. اشخاص در مجردي ارزش ها و ضابطه هاي مخصوص به خود داشته و وقت و آزادي بيشتري دارند؛ اما در متأهلي بايد خود را در قالب خانواده ي شخصي خود پايبند و وقت و برنامه هاي خود را با همسر و فرزندانشان هماهنگ کنند. البته بسياري از افراد در زندگي خانوادگي و زناشويي آرامش و سلامت رواني بالاتري نسبت به افراد مجرد دارند. موارد ذکر شده بر رضایتمندي افراد از شغل شان نیز تأثیر گذار است. در رابطه با تأثیر سن بر رضایت مندي شغلي، واگنر و همکاران (۱۹۹۶) دریافته اند که افراد گروه همسن با یکدیگر ارتباط موثری داشته و ارزش های مشترکی را به اشتراک گذاشته اند. توضیح ممکن برای این وضع در این حقیقت نهفته است که زنان و مردانی که در گروه سنی یکسانی قرار دارند، احتمالاً پدیده های اجتماعی و سازمانی مشابهی از قبیل تغییرات تکنولوژیکی، تمایلات اجتماعی و سازمانی را تجربه نموده اند. تجربیات مشابه ممکن است منجر به تفسیر مشابهی در مورد سازمان و محیط آن گردد. دیدگاه جالبی توسط کلارک و همکاران مطرح شده که در بررسي خود، تغییر سن را سنجیده و دریافته اند که رابطه



بین رضایت شغلی و سن برای مردان U شکل بوده، اما برای زنان خطی و مثبت است (کلارک و اسواله ۱۹۹۶). به این دلیل، بررسی حاضر به سن جاری افراد مربوط می‌گردد، با این وجود بر اساس تاثیر متغیر سن به تنهایی بر رضایت شغلی، شواهد نیز کاملاً آمیخته و در هم است. همچنین در آخر، تأثیر متغیر بومی بودن یا نبودن در رضایت مندی شغلی احتمالاً بیشتر ناشی از تفاوت فرهنگ‌هاست. از یک طرف فردی که به محیط کاری جدیدی وارد می‌شود، روابط کاری سابق را در ذهن خود می‌پروراند و از طرف دیگر افراد بومی انتظار دارند افراد جدید مطابق با برداشت آنها عمل کنند. بسیاری از افراد بومی یک منطقه، مهاجرین را شهروند درجه 2 تلقی کرده و سعی می‌کنند آنها را وادار به انجام خواسته‌های خود کنند؛ در مواردی این روابط به محیط کاری نیز منتقل شده و سبب بروز مشکلاتی می‌گردد. به نظر می‌رسد ضابطه مندی بهترین راه حل این مشکل است.

در کل، هیچ فرد شاغلی از چالش‌های احتمالی، در شغل و محیط شغلی خود (اعم از سطحی یا عمیق) که رضایت مندی شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مستثی نیستند. با مشاهده افراد شاغل در پیرامون خود و مطالعه پژوهش‌های موجود در این زمینه، به این نکته پی می‌بریم که در همه مواقع، فضای آرامش برقرار نیست. یعنی رضایت از شغل تأمین نمی‌شود. در نتیجه تعدادی از افراد در محیطی پرتنش کار می‌کنند؛ که علاوه بر تأثیر بر اخلاق، رفتار و فعالیت‌های روزمره خود، بر اخلاق، رفتار و شخصیت خانواده و فرزندان آن‌ها نیز تأثیر می‌گذارد.

اشتغال، به لحاظ اثری که در زمینه‌های گوناگون زندگی اجتماعی و اقتصادی جامعه دارد، از دیدگاه‌های مختلف اهمیت یافته و مورد بررسی قرار می‌گیرد. این پدیده از یک سو، باعث تغییر در شاخص‌های اجتماعی-اقتصادی می‌شود و از سوی دیگر از آن تأثیر پذیرفته و در ساختار اقتصادی-اجتماعی نمایان است. امروزه، مشکلاتی در شغل پدید می‌آید، که می‌تواند ناشی از تغییرات جامعه در نظم ساختاری یا اقتصادی باشد؛ و ضروری به نظر می‌رسد که پژوهش‌های بسیاری در مورد جنبه‌های مختلف اشتغال انجام پذیرد. در کل اهمیت دادن به رضایت شغلی کارکنان باعث نوعی جو اخلاقی مثبت در سازمان می‌شود. ایجاد، اعلام و تشویق جو اخلاقی مناسب، به نظر می‌رسد که باید با افزایش رضایت شغلی در سازمانها و مشاهده بهره‌وری اقتصادی و مدیریتی همراه باشد. به منظور اشاعه رضایت شغلی، رهبران باید ابتدا ایجاد کننده و تشویق کننده اهداف سازمانی و قوانینی باشند که با کدهای حرفه‌ای و اخلاقی کاملاً سازگار است. ایجاد و تعهد در منافع گروهی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان و همزمان ضعیف کردن الگوی منافع شخصی جو اخلاقی می‌تواند راهکاری مناسب در این مقوله باشد. به

طور مختصر، رهبران سازمانی مجبورند جوی از حرفه گرایی، علایق گروهی، مسئولیت اجتماعی و دوستی را در میان سازمان توسعه دهند و از ابزار گرایی که شامل نفع شخصی و سود سازمانی است، پرهیز کنند. اشخاص و گروه های شاغل در سازمان نیز باید در رسیدن به اهداف گروهی و سازمانی تلاش کرده تا زمینه های رضایت شغلی را فراهم آورند. موضوع رضایت مندی شغلی و عوامل مؤثر بر آن، موضوعی حیاتی و مهم در جامعه محسوب می شود. به عنوان یک نتیجه گیری کلی، به نظر می رسد، اعضاء هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه پیام نور هرزگان در موضوعات بررسی شده در این پژوهش وضعیت متوسطی داشته باشند. و لازم است مسئولین و اعضا برای ارتقاء آن تلاش کنند. همچنین عوامل جمعیتی کمترین تأثیر را بر رضایتمندی آنها گذاشته است. از این نتیجه می توان دریافت احتمالاً برای افزایش رضایت اعضاء هیأت علمی دانشگاه باید بیشتر به جنبه های دیگری همچون عوامل شغلی، روانی و محیطی توجه نمود.

این مقاله مستخرج از طرحی است که با حمایت مالی دانشگاه پیام نور با عنوان «بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و دستیاران دانشگاه پیام نور استان هرزگان و عوامل مؤثر بر آن» به تصویب رسیده است. بر خود فرض می دانم از آن دانشگاه محترم تشکر و قدردانی کنم.

#### منابع فارسی:

- ازکمپ، ا. (1369). روانشناسی اجتماعی کاربردی. مترجم: فرهاد ماهر، مشهد: ناشر معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- ازکمپ، استوارت. (1370). روانشناسی اجتماعی کاربردی. (فرهاد ماهر، مترجم). مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
- اسدی، حسن، مهدی طالب پور، مسعود مرتضوی و انوشیروان کاظم نژاد. (1380) " بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور" نشریه حرکت. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران. شماره 9. زمستان 1380. صص 114-101.
- ببی، ارل (1381). روش های تحقیق در علوم اجتماعی. ج 2، ترجمه رضا فاضل، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- جمالی دلفان، داوود. (1389). " بررسی مقایسه ای مؤلفه های صمیمیت و پذیرش زناشویی بین زوجین رضایتمند و دارای تعارض زناشویی شهر بندرعباس ". پایان نامه کارشناسی ارشد. مشاوره و راهنمایی. دانشگاه هرزگان.
- حجتی، سید محمد حسین و لیلا صادقی پور (1390) "بررسی میزان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی" سایت تخصصی مهندسين صنايع ايران. <http://www.iie.ir>

حریري، نجلا ( 1382 ) "تأثير جنسیت و دیگر ویژگی های جمعیت شناختی در رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی". فصلنامه کتاب. مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی. کتابداری و اطلاع رسانی. سال چهاردهم، شماره 4 (پیاپی 56)، زمستان 1382. صص 35-49.

حریري، نجلا. (1381). مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های مرکزی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه های تابعه وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری واقع در مراکز استان های کشور. پایان نامه دکترای کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

رضائیان، علی؛ مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، 1380، چاپ دوم، ص 27.

ریتزر، ج. (1374). نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر. مترجم: محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی. چاپ دوم. ساینگتون، اندرو؛ بهداشت روانی، حمیدرضا حسین شاهی برواتی، تهران، نشر روان، 1379، چاپ اول، ص 206 و 210.

ساعی، علی (1381). تحلیل آماری در علوم اجتماعی با نرم افزار تهران. انتشارات کیان مهر. چاپ سوم Spss For Windows شیرزادی، نازنین (1385) "مدل ها و معیارهای سنجش رضایتمندی مشتریان" مجله اقتصاد، بانک و اقتصاد، شماره 76، آذر 1385. صص 29-34.

عمید، حسن (1374)، فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، چاپ دهم، انتشارات امیرکبیر، تهران؛

فرانکفورد، چاوا. دیوید ناچمیاس (1381)؛ مترجمان فاضل لاریجانی، رضا فاضلی، با مقدمه ای از ساروخانی. تهران، سروش، انتشارات صدا و سیما.

قادر، فؤاد (1389). "بررسی مقایسه ای سبک های حل تعارض زناشویی و شیوه های فرزند پروری در بین زوجین رضایت مند و زوجین دارای تعارض زناشویی در بندر عباس". پایان نامه کارشناسی ارشد. مشاوره و راهنمایی. دانشگاه هرمزگان.

هانیه ورشوچی (1385) "عوامل موثر بر رضایت شغلی" روزنامه همشهری دوشنبه ۱۸ اردیبهشت ۱۳۸۵.

هومن، حیدرعلی. (1381). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

#### منابع لاتین:

A. I. Alao (2009). "Job Satisfaction Among University Library Cataloguers in Nigeria .

Collins.R. (1981). "On The micro foundation of macro sociology". American Journal of Sociology. Vol. 86, N 5, PP: 985-1014.

Creswell, gohn. W(2003). "Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methods Approach". Sage Publication, Inc.

- K. CHANDRAIAH\*\* S.C. AGRAWAL\*, P. MARIMUTHU\* AND N. MANOHARAN(2009)" Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers".
- LEW TEK YEW (2010). "JOB SATISFACTION AND AFFECTIVE COMMITMENT: A STUDY OF EMPLOYEES IN THE TOURISM INDUSTRY IN SARAWAK, MALAYSIA".Curtin University of Technology
- SPSS Survival Manual (2002). "A Step by Step Guide to data Analysis Using spss." Open university press.
- Syed Shakir Ali Ghazali, Ijaz Ahmad Shah\*, Syed Arif Ahmed Zaidi\*, M. H. Tahir\*\*(2010)." JOB SATISFACTION AMONG DOCTORS WORKING AT TEACHING HOSPITAL OF BAHAWALPUR, PAKISTAN". Department of Statistics, S.E. College Bahawalpur, \*Department of community medicine, Quaid-e-Azam Medical College Bahawalpur,\* Islamia University Bahawalpur, Pakistan
- Turner, H.J.(2003). The structure of sociological Theory. Seventh edition. Wadsworth: Thomson.