به نام خداوند بخشاینده ي مهربان

عنوان مقاله:

بررسي ميزان رضايت شغلي اعضاي هيأت علمي و حق التدريس دانشگاه پيام نور استان هرمزگان و عوامل جمعيتي موثر بر آن در سال 1390

نويسنده:

محبوبه مهرابي

مربي ، دانشكده علوم اجتماعي، دانشگاه پيام نور، صندوق پستي 3697-19395 ، تهران، ايران.

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

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

چکیده :

اولين قدم در جهت رسيدن به كادر آموزشي موفق، درك عواملي است كه بر كيفيت فعاليت اساتيد مؤثر است. هدف اين مقاله بررسي رابطه برخي عوامل جمعيتي مؤثر بر رضايتمندي شغلي اعضاي هيأت علمي و حق التدريس دانشگاه بود. جامعه مورد مطالعه اين پژوهش شامل اساتيد پيام نور هرمزگان بوده است. روش نمونه‌گيري در اين پژوهش، نمونه ي در دسترس بود، كه شامل 50 نفر مي باشد. طرح تحقيق پژوهش حاضر توصيفي از نوع همبستگي بوده است. ابزارهاي مورد استفاده در اين پژوهش عبارت از، مقياس رضايت مندي شغلي«اسميت و هيولين» است. نتايج حاصل از تجزيه و تحليل داده ها حاكي از عدم رابطه ي معنادار بين متغيرهاي جمعيتي با رضايت مندي شغلي بود. تحليل ها نشان داد، در مجموع رضايت مندي شغلي در بين اساتيد دانشگاه پيام نور هرمزگان در سطح متوسط مي باشد.

كليد واژه ها: رضايت مندي شغلي، بومي 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 a as sample of this study that was 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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

مقدمه :

دو عامل اساسي در اعمال مديريت، «انسان» و «نظام‌هاي عملياتي سازمان‌ها» مي‌باشند. از آنجا كه نظام‌هاي عملياتي توسط انسان‌ها به اجرا در مي‌آيند، بنابراين مي‌توان ادعا نمود كه مهم‌ترين سرماية سازمان‌ها، نيروي انساني شاغل در آن‌ها است. در سال‌هاي اخير، سازمان‌هاي پيشرفته و موفق، بخش عظيمي از زمان و سرماية خود را به نيروي انساني اختصاص داده‌اند تا آن را براي افزايش بهره‌وري و كارآيي سازمان به كار گيرند. پيش‌نياز اين امر نيز شناخت منابع انساني نه تنها از نظر كميت، بلكه همچنين از نظر كيفيت و نوع نگرش آن نسبت به شغلش در سازمان مي‌باشد. رضايت شغلي به گفتة بسياري از كارشناسان، يكي از چالش برانگيزترين مفاهيم سازماني و پاية بسياري از سياست‌ها و خط‌مشي‌هاي مديريت براي افزايش بهره‌وري و كارآيي سازمان مي‌باشد (هومن: 1381).

رضايت شغلي چيست؟ و چگونه مي توان به آن دست يافت؟ اين مسأله اي است كه بسياري از افراد با آن دست به گريبان هستند. روف[1] (2002)، رضايت، در فرهنگ عميد به معني خشنودي مي باشد. رضايت، هيجاني است كه با رسيدن به يک هدف پديد مي آيد (عميد:1376). كار مي تواند به عنوان انجام وظايفي تعريف شود كه متضمن صرف كوشش هاي فكري و جسمي بوده، بنابراين رضايت از آن، رضايتمندي شغلي را تعريف مي كند. رضايت مندي شغلي، به طور عملياتي به وسيله شركت كردن و نمره‌هايي كه آزمودني‌ها در پرسش‌نامه رضايت مندي شغلي " اسميت و هيولين" كسب مي‌كنند، تعيين مي‌شود. در اين پژوهش مقياس هاي فرعي رضايت مندي شغلي مورد بررسي، شامل موارد ذيل مي شود: موضوعات شغلي، رضايت از مسئول مستقيم، رضايت از رفتار همكاران، رضايت از حقوق و مزايا، رضايت از شرايط كار در محيط فعلي و وجود زمينه هاي لازم براي ارتقاء. .

عوامل متعددي وجود دارد كه در كنار هم مي تواند از ايجاد رضايت در فرد بكاهد يا حتي او را در زمره افراد ناراضي از شغل خود قرار دهد. طبق نظريه نفوذ اجتماعي، خشنودي شغلي تا حدود زيادي تحت تاثير كساني است كه در اطراف ما زندگي مي كنند. اگر همكاران يا خانواده ما خشنود باشند ما نيز احتمالاً خشنود خواهيم بود. اگر همكاران يا خانواده ما ناراضي باشند ما نيز همين احساس را خواهيم داشت. دكتر حسين ابراهيمي مقدم روان شناس بالليني و عضو هيات علمي دانشگاه آزاد در اين خصوص مي گويد: ويژگي هاي شخصي كاركنان نيز ظاهراً بر ميزان خشنودي شغلي آنها تاثير دارد. سن يكي از همين ويژگي هاست. كاركنان جوان معمولاً كمتر از كاركنان مسن تر از شغل خود راضي هستند (هانيه ورشوچي: 1385). احتمالاً قسمت عمده اي از زندگي روزانه شما نيز صرف يك كار مي شود.

---

[1]- Rofe

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

موضوع كار دلخواه در برابر كار اجباري در بسياري از حوزه هاي زندگي شما اهميت دارد، اما به ندرت با اهميت تر از زمينه اشتغال است. پژوهش ها نشان مي دهد كه خشنودي شغلي با شادكامي كلي، بهداشت رواني و اميد به زندگي طولاني تر ارتباط دارد. ويلنت، دريافت كه كاركرد شغلي خوب با كاركرد سالم در بسياري از زمينه‌هاي زندگي ارتباط دارد (ساپينگتون: 1379).

اولين قدم در جهت رسيدن به كادر آموزشي موفق درك عواملي است كه بر كيفيت فعاليت اساتيد مؤثر است. يكي از اين عوامل، رضايت شغلي اساتيد است، چرا كه رابطه مستقيمي بين رضايت شغلي افراد با عملكرد آنان وجود دارد و كساني كه رضايت داشته باشند، كار خود را بهتر انجام مي‌دهند. اين مقاله با هدف بررسي رضايت شغلي و عوامل جمعيتي موثر بر آن انجام شده و در نهايت داده هاي به دست آمده با نرم افزار آمار SPSS مورد تحليل و بررسي قرار گرفته است. در اين پژوهش متغير هاي جمعيتي سن پاسخگو، وضعيت تأهل و بومي يا غير بومي بودن مورد بررسي قرار گرفته است. پرسشهاي اساسي كه ما در اين پژوهش به آن جواب مي دهيم به شرح ذيل مي باشد:

1- اعضاي هيأت علمي و حق التدريس دانشگاه پيام نور استان هرمزگان، تا چه ميزان از شغل خود رضايت دارند؟
2- عوامل جمعيتي موثر بر رضايت مندي اعضاي هيأت علمي و حق التدريس چيست؟

- فرضيه ها:

1- بين وضعيت تأهل پاسخگو و رضايت شغلي دستياران آموزشي رابطه معنادار وجود دارد.
2- بين سن پاسخگو و رضايت شغلي دستياران آموزشي رابطه معنادار وجود دارد.
3- بين بومي يا غير بومي بودن و رضايت شغلي دستياران آموزشي رابطه معنادار وجود دارد.

مباني نظري

آنچه حائز اهميت است تلفيق زندگي كاري و خانوادگي است. هر روز رابطه ميان رضايت شغلي و رضايت از زندگي خانوادگي از لحاظ روندهاي جمعيت‌شناسي مهمتر مي‌شود؛ براي مثال افزايش تعداد خانم‌ها در نيروي كار(به ويژه خانم‌هاي بچه‌دار)، افزايش درصد بچه‌هاي پيش دبستاني، افزايش تعداد زوج‌هايي كه دو شغل دارند و مسن‌تر شدن جمعيت كشور، فشار وارد شده براي ايجاد تعادل اثربخش ميان مسائل زندگي كاري و خانوادگي را افزايش مي‌دهد. هنگامي كه زندگي شغلي و كاري افراد با هم سازگار باشد آنان شادتر و راضي‌تر خواهند بود (رضائيان: 1380).

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

بر طبق نظريه تبادل اجتماعي هومنز افراد هزينه هاي ادامه يا ترك رابطه را ارزيابي مي كنند. بر اساس اين رويكرد، افراد به ادامه روابطي تمايل دارند كه از نظر، هيجاني و اجتماعي پاداش دهنده هستند. فقط زماني كه جذابيت ها كم هستند، افراد ترك رابطه را انتخاب مي كنند (قادري، 1388: 46). يكي ديگر از نظريه هايي كه رضايت مندي و عوامل مؤثر بر آن را مي توان در قالب آن تبيين كرد، نظريه درك برابري والستر[2]مي باشد. بر اساس اين نظريه يك فرد هنگامي از روابطش حداكثر احساس رضايت را خواهد داشت، كه حداكثر احساس برابري را به دست آورد. ادراك برابري مربوط به درك تعامل در روابط است (جمالي،1389: 60).

طرفداران نظريه كاركردگرايي ساختي، بر اين باورند كه هر نهاد اجتماعي كاركرد معيني دارند كه به گونه اي در دوام و بقاي جامعه مؤثر است و اجزاء متشكل يك نظام اجتماعي (جامعه) آن چنان به يكديگر مرتبط و وابسته اند كه نتايج و آثار هر يك از آن اجزاء، ضرورتاً موجبات چگونگي دوام و بقاي كل جامعه را فراهم مي كند (اديبي، 1358). از آنها، نظام ارزشي مشترك، در سطح جامعه و در سطح فردي لازم است، و همين است كه موقعيت هاي اجتماعي را استوار، با معني و پيش بيني پذير مي سازد، هدف هاي مشتركي چون خوشبختي در زناشويي، موقعيت فرزندان و دستاورد شغلي، انسجام سطح بالايي را براي جامعه به ارمغان مي آورد (ريتزر، 1374: 130-122).

از ديدگاه مبادله، واحد تحليل فرد است و گروه ها به منزله ي پديده اي كه به فرد خدمت مي كنند، ديده مي شوند. انگيزه نقش مهمي در مبادله ايفاء مي كند، اما به صورت فردي مطرح است. كالينز دو نوع اساسي منابعي كه براي مبادلات و مناسك سرنوشت ساز هستند را مجسم مي كند: 1-ذخيره فرهنگي 2-انرژي احساساتي. كالينز بر اين باور است كه هر چند افراد سودي را از كنش متقابل دريافت مي دارند، اما تأكيد مي كند احساسات به عنوان نيروي محرك حقيقي كنش متقابل است. افراد در پي انرژي احساسي مثبت رضايت بخش هستند (ترنر،2003 :441). از نظر كالينز آن نوع برخوردهايي كه افراد در آن مي توانند، قدرت بيشتري براي وادار كردن افراد، به انجام كارها داشته باشند، سود احساساتي را بالا مي برد (ترنر،2003 :441). كالينز بر اين باور است كه انسان ها، در پي دستيابي به بيشترين حد منزلت ذهني بوده و توانايي شان در اين زمينه بستگي به

2- Walster.M.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

منابعي دارد كه خود در اختيار دارند و نيز منابع آدم هاي ديگري كه با آنها سرو كار دارند (ريتزر، 1374: 173). موضوعي كه كالينز بر آن تأكيد دارد، مسئله ي قدرت است، با وجود اينكه افراد ممكن است، حتي در شرايط نابرابر، احساس رضايت كنند و قشربندي را در داخل گروه بپذيرند، اما كالينز بر اين باور است، كه فردي كه داراي قدرت بيش تر در گروه است، از انرژي احساسي بيشتري برخوردار است و زماني كه شخص از انرژي احساسي بيشتري برخوردار است، قادر است منابع فرهنگي بيشتري را از تعامل بدست آورد. اساسي ترين عنصر احساسي در تعامل ها، كمترين احساس مثبت، نسبت به ديگران است. احساسات انسجام، از عدم دشمني تا دوست داشتن متقابل، در نوسان است. اين احساسات از تجربه هاي قبلي در زنجيره ي مناسك تعامل، نشأت مي گيرند. فردي كه در يك تعامل پذيرفته شده، افزايشي را در انرژي احساسي مثبت دارد. با بدست آوردن اين احساس، فرد منابع احساسي زيادتري را براي موفقيت در تعامل بعدي دارد (كالينز، 1981: 1002). همچنين در روان شناسي اجتماعي، در ارتباط با رضايت مندي، دو دسته نظريه وجود دارد: نظريه هاي انتظار[3]: اين نظريه بر اين باور است كه رضامندي با نحوه انطباق كامل اميدها و انتظارات، با پيشرفت هاي فرد تعيين مي شود، در حالي كه نارضامندي معلول ناكامي در رسيدن به انتظارات است (ازكمپ،1369: 57-58). در نظريه نياز[4] نيز رضايت مندي را به عنوان تابعي از ميزان كامروايي و ارضاي نيازهاي فرد، شامل نيازهاي جسمي و روان شناختي تعريف مي كند. نياز، به عنوان احتياج هاي عيني انسان كه در همه افراد مشابه است، تلقي مي شود. در حالي كه ارزش ها، آرزوهاي ذهني فرد هستند كه از يك شخص به شخص ديگر فرق مي كند (ازكمپ،1369: 36).

ليو تك (2010) تحقيقي را با عنوان «رضايت شغلي و تعهدات مؤثر: مطالعه اي درباره كارمندان در صنعت توريسم، نمونه موردي ساراواك مالزي» در دانشگاه تكنولوژي انجام داد. اين مطالعه در صدد است رابطه سن با متغير مطرح شده را بيان كند. نتايج حاكي از آن است كه بين متوسط سن و رضايت شغلي آنها رابطه وجود ندارد. چاندرياها و همكاران[5] (2009) به "بررسي رابطه ي استرس شغلي و رضايت شغلي در بين مديران" پرداخت. هدف اين مطالعه بررسي تأثير سن بر رضايت شغلي در بين مديران است. در اين تحقيق سن به عنوان رسيدن به بلوغ و تكامل شخصيتي افراد و تمايل آنها براي گسترش شبكه روابط

3- Expectancy Theories
4- Need Theories
5- *K. CHANDRAIAH** S.C. AGRAWAL*, P. MARIMUTHU* AND N. MANOHARAN*

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

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 رضايت شغلي معنادار و مثبت مي باشد. ال لانگ و همكارانش[6] (2009) پژوهشي را تحت عنوان "بررسي عوامل موثر بر رضايت شغلي مديران توسعه در دانشگاه مي سي سي پي انجام دادند. هدف اين مطالعه توصيف و تبيين رابطه بين ويژگيهاي جمعيتي انواع شخصيتها و رضايت شغلي مديران توسعه در دانشگاه مي سي سي پي مي باشد. تحليل ها نشان داد بين رضايت شغلي مديران توسعه و متغيرهاي سن، جنس، نژاد، طول مدت سرويس دهي و منزلت شغل رابطه وجود داد. همچنين اين مطالعه نشان مي دهد، بهترين پيش بيني كننده و تبيين كننده رضايت شغلي مديران توسعه سن آنها بوده است. سيد شكير و همكارانش[7] (2010) تحقيقي را با عنوان " رضايت شغلي در بين پزشكان شاغل در بيمارستان آموزشي باهاولپور پاكستان" انجام داد. اين تحقيق در بخش انجمن پزشكي قائد اعظم، دانشكده پزشكي و دانشگاه اسلامي باهاولپور پاكستان و با هدف بررسي عوامل موثر بر نارضايتي شغلي پزشكان بيمارستان ويكتوريا باهاولپور انجام شد. نتايج حاكي از عدم رضايت 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. آلائو (2009) تحقيقي را با عنوان "رضايت 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 رضايت شغلي فهرست نويسان و تعين تأثير سن، جنس، وضعيت تأهل، طول مدت خدمت به عنوان كتابدار تخصصي و فهرست نويس بر رضايت شغلي آنها بود. نمره رضايت 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 رضايت شغلي فهرست نويسان نشان ندادند.

حجتي و صادقي پور (1390) در پژوهشي با موضوع "بررسي ميزان عوامل مؤثر بر رضايت شغلي كاركنان يك شركت خدماتي" كه با هدف سنجش ميزان رضايت 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 رضايت شغلي كتابداران

---

[6]- *John L. Lon, Kirk A. Swortzel*

[7]- Syed Shakir Ali Ghazali, Ijaz Ahmad Shah*, Syed Arif Ahmed Zaidi*, M. H. Tahir

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

دانشگاهي" انجام داد. يافته هاي پژوهش نشان مي دهد كه رضايت شغلي در ميان كتابداران بر حسب سن، ميزان تحصيلات، سابقه ي اشتغال در حرفه ي كتابداري، نوع استخدام، ميزان دريافتي ماهيانه و اشتغال به امور مديريتي و ديگر امور كتابخانه به طور معناداري متفاوت است. اسدي و همكاران (1380) تحقيقي را با موضوع " بررسي و مقايسه رضايت شغلي مديران، كارمندان و استادان دانشكده هاي تربيت بدني و علوم ورزشي كشور" ، در بين 201 نفر شركت كننده انجام دادند. نتايج نشان داد سطح رضايتمندي شغلي در هر سه حوزه ي اشتغال در دانشكده هاي تربيت بدني كشور متوسط بوده و تفاوت چنداني بين دانشكده ها در سراسر كشور وجود ندارد. اصلانخاني (1375) پژوهشي با عنوان « توصيف سبكهاي رهبري، جو سازماني و ارتباط آن با ميزان رضايت شغلي، از ديدگاه اساتيد ورزش دانشگاههاي منتخب كشور» در دانشگاه تهران انجام داد. شفيعي سروستاني (1370) تحقيقي را تحت عنوان « بررسي عوامل افزايش رضايت شغلي اساتيد دانشگاه اصفهان و ارائه پيشنهاداتي براي بالابردن كارآئي» انجام داد. اين تحقيق بر آنست كه با درك ضرورتها به عواملي كه باعث رضايت شغلي اساتيد مي‌شود دست يافته و راه‌حلهائي براي افزايش كارآئي آنان ارائه دهد. اساتيد معتقدند كه يك نوع تمركز نسبي بايد از مديريت صحيح و كارآيي برخوردار باشد. به نظر اساتيد امنيت شغلي بيش از عوامل اقتصادي بر رضايت شغلي آنان تاثير مي‌گذارد.

روش شناسي

در هر تحقيق بر اساس چارچوب نظري و فرضيات بر گرفته از آن روش تحقيق متناسب با آن انتخاب مي گردد، تا با بهره گيري از آن صرفاً، موضوع مورد مطالعه، مورد سنجش قرار گيرد. از يک ديدگاه محقق در قبال داده هاي حاصل شده در پژوهش مسئوليتي ندارد، اما در باب روشي كه اتخاذ مي نمايد، مسئول است (فرانكفورد و ناچمياس، 15:1381) .

- روش پژوهش:

روش پژوهش حاضر توصيفي[8] از نوع همبستگي[9] مي باشد. با توجه به اينكه هدف تحقيق حاضر توصيف و بررسي رابطه متغيرهاي مستقل و وابسته مي باشد و در دو سطح اكتشافي و در نهايت قياسي (فرضيه آزمايي) و در محيط طبيعي و بدون دستكاري آزمايشي صورت مي گيرد، لذا از روش توصيفي از نوع همبستگي استفاده مي شود. (ميرزايي، 1389: 221). همچنين در روش توصيفي از نوع همبستگي كه نتايج تحقيق از داده هاي نمونه بدست آمده است،

8- Descriptive
9- Correlational Research

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

قابليت كاربرد در جامعه آماري و جمعيت كل را دارد (كرس ول[10]، 2000: 139). در اين تحقيقات محقق مي خواهد بداند كه آيا بين دو چيز يا دو گروه اطلاعات رابطه و همبستگي وجود دارد يا خير، يعني اينكه آيا تغيير در يك با تغيير در ديگري همراه است يا خير، و اگر چنين ارتباطي وجود دارد، از چه نوع است و ميزان آن چقدر است(فرهنگي و صفرزاده، 1385: 281).

- جامعه آماري، جمعيت نمونه و روش نمونه گيري:

جامعه آماري اين پژوهش شامل 58 نفر اعضاي هيأت علمي و حق التدريس دانشگاه پيام نور، در استان هرمزگان مي باشد. جامعه آماري مجموعه اي از افراد هستند كه يک يا چند صفت مشترک دارند (ساعي،1381: 26). در اين پژوهش از روش نمونه هاي در دسترس استفاده شده است. 50 نفر از اساتيد و دستياران مشغول در دانشگاه هاي بندر عباس، بندر خمير، رودان، ميناب، قشم و بندر لنگه حجم نمونه ما را تشكيل مي دهند. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان بوده و پرسش نامه هاي رضايت مندي شغلي و عوامل موثر بر آن بين پاسخگويان توزيع شده است.

- ابزار گردآوري اطلاعات و روش گردآوري داده ها

پرسشنامه يكي از اصلي ترين ابزارهاي پژوهش به صورت كمي مي باشد. اين مقاله با الهام از پرسشنامة «رضامندي اسميت و هيولين» و بررسي پرسشنامه هاي متداول داخل كشور، پرسشنامه اي تدوين و بين افراد جامعة آماري توزيع گرديد. پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر رضايت مندي شغلي را مي سنجد. در اين پژوهش از روش مصاحبه ميداني جهت جمع آوري داده ها استفاده شده است. در تجزيه و تحليل اطلاعات پژوهش، از آمار توصيفي و آزمون هاي آمار استنباطي استفاده مي شوند.

- اعتبار و روايي[11] ابزار سنجش

روايي صوري يكي از رايج ترين انواع روايي است. مسئله اصلي در اعتبار صوري اين است كه فرايند قابل اطميناني براي ارزيابي وسيله ي سنجش وجود ندارد. پس اين امر بستگي كاملي به قضاوت ذهني دارد. به همين دليل مسئله ي انتخاب داوران و ديگر منابع و مراجع در انجام پژوهش و اهميت يافته ها امري خطير است (فرانكفورد و نچمياس، 1381: 237-236) در پژوهش حاضر از اين نوع اعتبار استفاده شده است، بدين ترتيب كه در مرحله ي تدوين پرسش نامه با استفاده از نظريات اساتيد مجرب و

10- Creswell

11-Validity

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

متخصص در اين زمينه تغييرات و اصلاحات لازم جهت تأمين نظرات ايشان به عمل آمده و بدين ترتيب اعتبار صوري براي اين پرسش نامه فراهم گرديده است.

- پايايي[12] و تكرار پذيري ابزار بخش

قابليت اعتماد به طور خلاصه، عبارت است از اينكه آيا هر روش خاصي، هرگاه چندين بار در مورد موضوع واحدي به كار برده شود، هر بار نتيجه ي يكساني به دست مي دهد (ببي، 1381: 274). همان گونه كه در جدول ذيل ملاحظه مي گردد، نتايج آزمون آلفاي كرونباخ[13] حاكي از آن است كه مقدار اين ضريب براي طيف رضايت مندي شغلي از حد قابل قبولي برخوردار است.

جدول 1- نتايج آزمون پايايي براي طيف هاي پرسشنامه، به روش آلفاي كرونباخ

طيف ها	تعداد گويه ها	ضريب آلفاي كرونباخ
رضايت از شغل	22	%89
رضايت از مسئول مستقيم	14	%96
رضايت از رفتار همكاران	11	%96
وجود زمينه هاي ارتقاء شغلي	7	% 92
رضايت از ميزان حقوق و مزايا	9	%89
رضايت از محيط كار	7	%91
رضايت مندي شغلي در مجموع	70	%98

نتايج و يافته

در اين بخش، جامعه آماري بر اساس متغيرهاي اندازه گيري شده توصيف و بر همين اساس جداول توافقي كه شامل فراواني بر حسب رضايت مندي شغلي مي باشد، تهيه و در مورد آنها توضيح داده شده است.

جدول 2- توزيع فراواني پاسخگويان در رضايت مندي شغلي بر حسب وضعيت تأهل را نشان مي دهد. از جمله عواملي كه به نظر مي رسد، بر رضايت مندي شغلي نقش داشته باشد، وضعيت تأهل پاسخگويان مي باشد. بر اين اساس، همانگونه كه ملاحظه مي شود در هر دو گروه، رضايت در سطح متوسط بيشتر است. بيشترين فراواني مربوط به اساتيدي است كه متأهل

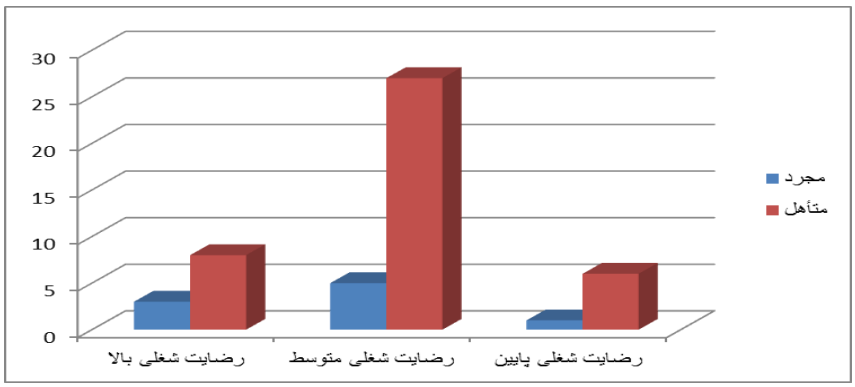
[12]-Reliability
[13]- Cronbach Alpha

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

هستند و از سطح رضايت متوسطي برخوردارند. نمودار 1- نيز گوياي آمارهاي بيان شده در جدول ذيل مي باشد كه براي نمايش بهتر داده‌هاي جدول در ادامه آمده است.

جدول 2- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب تأهل

رضايت مندي شغلي بر حسب تحصيلات	رضايت بالا	رضايت متوسط	رضايت پايين	كل
مجرد	3	5	1	9
متأهل	8	27	6	41
كل	11	32	7	50



نمودار 1- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب تأهل

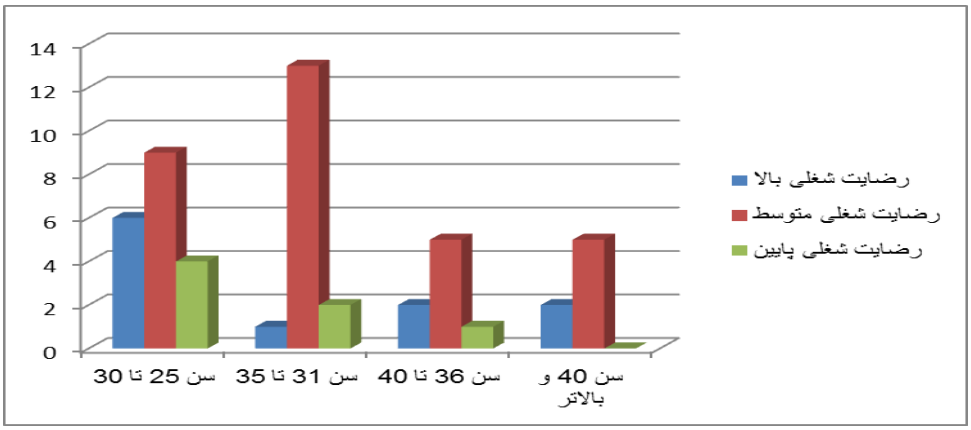
جدول 3- توزيع فراواني پاسخگويان در رضايت مندي شغلي بر حسب سن پاسخگويان را نشان مي دهد. از جمله عواملي كه به نظر مي رسد، بر رضايت مندي شغلي نقش داشته باشد، سن افراد مي باشد. بر اين اساس، همانگونه كه ملاحظه مي شود در همه گروه هاي سني، رضايت در سطح متوسط بيشتر است. بيشترين فراواني مربوط به اساتيدي است كه در گروه سني 25 تا 30 سال بوده و از سطح رضايت متوسطي برخوردارند. نمودار 2- نيز گوياي آمارهاي بيان شده در جدول ذيل مي باشد كه براي نمايش بهتر داده‌هاي جدول در ادامه آمده است.

جدول 3- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب سن پاسخگو

رضايت مندي شغلي بر حسب سن پاسخگو	رضايت بالا	رضايت متوسط	رضايت پايين	كل
سن 25 تا 30	6	9	4	19
سن 31 تا 35	1	13	2	16
سن 36 تا 40	2	5	1	8

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

سن 41 و بالاتر	2	5	0	7
کل	11	32	7	50

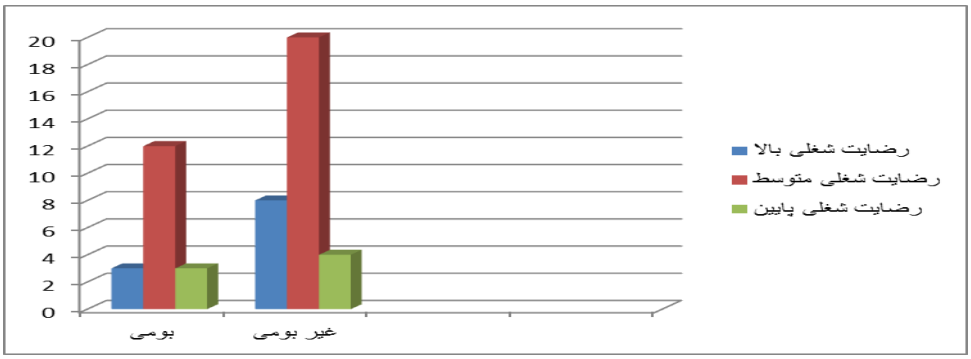


نمودار 2- توزیع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب سن پاسخگو

جدول 4- توزيع فراواني پاسخگويان در رضايت مندي شغلي بر حسب بومي يا غير بومي بودن را نشان مي دهد. از جمله عواملي كه به نظر مي رسد، بر رضايت مندي شغلي نقش داشته باشد، بومي يا غير بومي بودن مي باشد. بر اين اساس، همانگونه كه ملاحظه مي شود در هر دو گروه، رضايت در سطح متوسط بيشتر است. بيشترين فراواني مربوط به اساتيد غير بومي است كه، از سطح رضايت متوسطي برخوردارند. نمودار 3- نيز گوياي آمارهاي بيان شده در جدول ذيل مي باشد كه براي نمايش بهتر داده هاي جدول در ادامه آمده است.

جدول 4- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب بومي يا غير بومي بودن

رضايت مندي شغلي بر حسب بومي يا غير بومي بودن	رضايت بالا	رضايت متوسط	رضايت پايين	كل
بومي	3	12	3	18
غير بومي	8	20	4	32
كل	11	32	7	50



[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

نمودار 3- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي بر حسب بومي يا غير بومي بودن

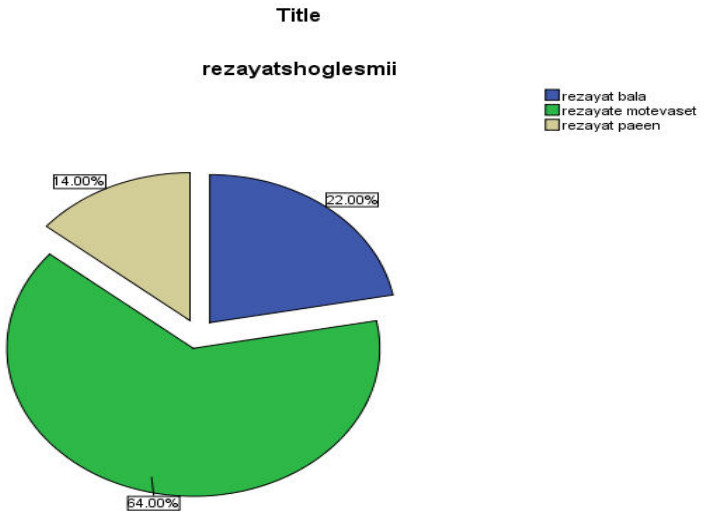
در بخش ذيل ، به سؤالات پژوهش پاسخ داده شده است.

سؤال 1: اعضاء هيأت علمي و دستياران علمي دانشگاه پيام نور استان هرمزگان، تا چه ميزان از شغل خود رضايت دارند؟

جدول 5- توزيع فراواني پاسخگويان در رضايت مندي شغلي در سه سطح بالا، متوسط و پايين را نشان مي دهد. بر اين اساس، همانگونه كه ملاحظه مي شود فراواني پاسخگويان با رضايت در سطح متوسط بيشتر است. نمودار 4- نيز گوياي آمارهاي بيان شده در جدول ذيل مي باشد كه براي نمايش بهتر داده‌هاي جدول در ادامه آمده است.

جدول 5- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي در سه سطح بالا، متوسط و پايين

	فراواني	درصد فراواني	فراواني معتبر	فراواني انباشته
رضايت بالا	11	22	22	22
رضايت متوسط	32	64	64	86
رضايت پايين	7	14	14	100
كل	50	100	100	
ميانگين	240/18			
انحراف معيار	38/99			



نمودار 4- توزيع فراواني پاسخگو در رضايت مندي شغلي در سه سطح بالا، متوسط و پايين

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

سؤال 2: عوامل جمعيتي موثر بر اين رضايتمندي شغلي چيست؟

فرضيه شماره 1 : بين وضعيت تأهل پاسخگو و رضايت مندي شغلي وي رابطه وجود دارد.

همان گونه كه در جدول 6- آمده است؛ ميزان همبستگي بين متغير وضعيت تأهل پاسخگو و ميزان رضايت مندي وي 0/019 مي باشد و اين نشان دهنده وجود رابطه ضعيف بين دو متغير مذكور است. در ادامه براي بررسي تفاوت نمره ميانگين رضايت مندي شغلي پاسخگويان با توجه به وضعيت تأهل وي (مجرد متأهل) از آزمون تي دو گروه مستقل استفاده شد؛ كه در جدول شماره 7- آمده است.

جدول 7 - تفاوت ميانگين ميزان رضايت مندي زناشويي بر حسب وضعيت تأهل پاسخگو را نشان مي دهد. براي بررسي اين تفاوت از آزمون تي مستقل استفاده شده است. با مشاهده جدول مذكور به وجود تفاوت كم در ميزان رضايت مندي شغلي در بين پاسخگويان مجرد و متأهل پي مي بريم. با توجه به آمار به دست آمده زنان مجرد (241/78) از ميزان رضايت مندي شغلي بالاتري نسبت به زنان متأهل (239/83) برخوردارند. بنابراين با توجه به مقدار T=0/129 و سطح معناداري P< 0/900، فرض H0 مبني عدم وجود رابطه بين دو متغير پذيرفته مي شود. نتيجه اين فرضيه با پژوهش آلائو در تحقيق حاضر همسو بوده و با تئوري هاي مبادله و كالينز قابل تبيين است.

جدول 6- بررسي رابطه بين رضايت شغلي پاسخگو و وضعيت تأهل

ميزان همبستگي	آزمون اتا
0/019	رابطه بين رضايت مندي شغلي پاسخگو و وضعيت تأهل

جدول 7- بررسي تفاوت ميانگين رضايت مندي شغلي پاسخگويان بر حسب وضعيت تأهل

وابسته	مستقل	انواع	فراواني	ميانگين	انحراف معيار	خطاي استاندارد ميانگين	مقدار T	درجه آزادي	سطح معني داري
رضايت شغلي	تأهل	مجرد	9	241/78	41/599	13/866	0/129	11/288	0/900
		متأهل	41	239/83	38/929	6/080			

فرضيه شماره 2: بين سن پاسخگو و رضايت مندي شغلي وي رابطه وجود دارد.

جدول شماره ي 8- رابطه ي ميان سن پاسخگويان و رضايت مندي شغلي آنها را نشان مي دهد. براي بررسي رابطه بين سن پاسخگويان و رضايت مندي شغلي آنها از تحليل رگرسيون ساده خطي تک متغيره استفاده شده است. مطابق با نتايج بدست آمده مقدار همبستگي پيرسون در سن پاسخگويان

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

و رضايت مندي شغلي آنها R=0/028 مي باشد. اين نشان دهنده ي 0/028 همبستگي بين متغيرهاي مذكور مي باشد. ضريب تعيين R^2 نشان مي دهد 0/001 از تغييرات متغير وابسته رضايت مندي شغلي پاسخگويان توسط متغير مستقل سن پاسخگويان قابل تبيين است. ضريب تعيين استاندارد شده نشان مي دهد كه سن پاسخگو (متغير مستقل) 0/002 درصد از تغييرات متغير وابسته رضايت مندي شغلي را در جامعه ي آماري تبيين مي كند. مقدارBeta نشان مي دهد بين متغير مستقل سن پاسخگو و رضايتمندي شغلي آنها رابطه ي مثبت و مستقيمي وجود دارد و با توجه به ضريب B با هر واحد افزايش در متغير مستقل به رضايتمندي شغلي 0/168 درصد افزوده مي شود. با توجه به مقدار T=195 /0 ، F= 0/038 و سطح معني داري sig= 0/846 ، فرضيه فوق مبني بر وجود رابطه ميان سن پاسخگويان و رضايتمندي شغلي پاسخگويان پذيرفته نمي شود. نتيجه اين فرضيه با پژوهش هاي ليوتك، آلائو، و حريري در تحقيق حاضر همسو و با نتايج تحقيق چاندرياها و آلانگ ناهمسو بوده و با تئوري هاي مبادله و روان شناسي اجتماعي قابل تبيين است.

جدول 8- بررسي رابطه بين سن پاسخگو و رضايت مندي شغلي وي

نام متغير		R	R2	R2.Ad	اشتباه استاندارد	ضريبB	Beta	مقدارT	مقدارF	سطح معني داري
رضايت مندي شغلي	سن پاسخگو	0/028	0/001	-0/002	39/378	0/168	0/028	0/195	0/038	0/846

فرضيه شماره 3: بين بومي يا غير بومي بودن پاسخگو و رضايت مندي شغلي رابطه وجود دارد.

همان گونه كه در جدول 9- آمده است؛ ميزان همبستگي بين متغير بومي يا غير بومي بودن پاسخگو و ميزان رضايت مندي وي 0/013 مي باشد و اين نشان دهنده وجود رابطه ضعيف بين دو متغير مذكور است. در ادامه براي بررسي تفاوت نمره ميانگين رضايت مندي شغلي پاسخگويان با توجه به بومي يا غير بومي بودن وي از آزمون تي دو گروه مستقل استفاده شد؛ كه در جدول شماره 10 - آمده است.

جدول 10- تفاوت ميانگين ميزان رضايت مندي زناشويي بر حسب بومي يا غير بومي بودن پاسخگو را نشان مي دهد. براي بررسي اين رابطه از آزمون تي مستقل استفاده شده است. با مشاهده جدول مذكور به وجود تفاوت كم در ميزان رضايت مندي شغلي در بين پاسخگويان بومي و غير بومي پي مي بريم. با توجه به آمار به دست آمده پاسخگويان بومي (240/83) از ميزان رضايت مندي شغلي بالاتري نسبت به پاسخگويان غير بومي (239/81) برخوردارند. بنابراين با توجه به مقدار T=0/095 و سطح معناداري P< 0/925، فرض H0

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

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 تبيين است.

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

ميزان همبستگي	آزمون اتا
0/013	رابطه بين رضايت مندي شغلي پاسخگو و بومي يا غير بومي بودن

جدول 10- بررسي تفاوت ميانگين رضايت مندي شغلي پاسخگويان بر حسب بومي يا غير بومي بودن

متغير وابسته	متغير مستقل	انواع	فراواني	ميانگين	انحراف معيار	خطاي استاندارد ميانگين	مقدار T	درجه آزادي	سطح معني داري
رضايت شغلي	بومي و غير بومي بودن	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 نتيجه گيري

در اين پژوهش رابطه ي سه متغيير جمعيتي (سن، تأهل و بومي يا غير بومي بودن) با رضايتمندي شغلي مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت.

بسياري از پژوهشگران سازمانی، ویژگی های جمعیت شناسی را به مثابه جایگزین های تجربه و سابقه کارکنان در نظر آورده اند. وضعيت تأهل متغير مهمي است كه تأثير 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 كنند. البته بسياري از افراد در زندگي خانوادگي و زناشويي آرامش و سلامت رواني بالاتري نسبت به افراد مجرد دارند. موارد ذكر شده بر رضايتمندي افراد از شغل شان نيز تأثير گذار است. در رابطه با تأثير سن بر رضايت مندي شغلي، واگنر و همكاران (۱۹۹۶) دريافته اند كه افراد گروه همسن با يكديگر ارتباط موثری داشته و ارزش های مشترکی را به اشتراک گذاشته اند. توضيح ممكن برای اين وضع در اين حقيقت نهفته است كه زنان و مردانی كه در گروه سنی يكسانی قرار دارند، احتمالاً پديده های اجتماعی و سازمانی مشابهی از قبيل تغييرات تكنولوژيكی، تمايلات اجتماعی و سازمانی را تجربه نموده اند. تجربيات مشابه ممكن است منجر به تفسير مشابهی در مورد سازمان و محيط آن گردد .ديدگاه جالبی توسط كلارک و همكاران مطرح شده كه در بررسی خود، تغيير سن را سنجيده و دريافته اند كه رابطه

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

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 می گردد، با این وجود بر اساس تاثیر متغیر سن به تنهایی بررضایت شغلی، شواهد نیز کاملاً آمیخته و در هم است. همچنین در آخر، تأثیر متغیر بومي بودن یا نبودن در رضایت مندي شغلي احتمالا بیشتر ناشي از تفاوت فرهنگ هاست. از یك طرف فردي كه به محیط كاري جدیدي وارد مي شود، روابط كاري سابق را در ذهن خود مي پروراند و از طرف دیگر افراد بومي انتظار دارند افراد جدید مطابق با برداشت آنها عمل كنند. بسیاري از افراد بومي یك منطقه، مهاجرین را شهروند درجه 2 تلقي كرده و سعي مي كنند آنها را وادار به انجام خواسته هاي خود كنند؛ در مواردي این روابط به محیط كاري نیز منتقل شده و سبب بروز مشكلاتي مي گردد. به نظر مي رسد ضابطه مندي بهترین راه حل این مشكل است.

در كل، هیچ فرد شاغلي از چالش هاي احتمالي، در شغل و محیط شغلي خود (اعم از سطحي یا عمیق) كه رضایت مندي شغلي آن ها را تحت تأثیر قرار مي دهد، مستثني نیستند. با مشاهده افراد شاغل در پیرامون خود و مطالعه پژوهش هاي موجود در این زمینه، به این نكته پي مي بریم كه در همه مواقع، فضاي آرامش برقرار نیست. یعني رضایت از شغل تأمین نمي شود. در نتیجه تعدادي از افراد در محیطي پرتنش كار مي كنند؛ كه علاوه بر تأثیر بر اخلاق، رفتار و فعالیت هاي روزمره خود، بر اخلاق، رفتار و شخصیت خانواده و فرزندان آن ها نیز تأثیر مي گذارد.

اشتغال، به لحاظ اثري كه در زمینه هاي گوناگون زندگي اجتماعي و اقتصادي جامعه دارد، از دیدگاههاي مختلف اهمیت یافته و مورد بررسي قرار مي گیرد. این پدیده از یک سو، باعث تغییر در شاخص هاي اجتماعي- اقتصادي مي شود و از سویي دیگر از آن تأثیر پذیرفته و در ساختار اقتصادي- اجتماعي نمایان است. امروزه، مشكلاتي در شغل پدید مي آید، كه مي‌تواند ناشي از تغییرات جامعه در نظم ساختاري یا اقتصادي باشد؛ و ضروري به نظر مي‌رسد كه پژوهش‌هاي بسیاري در مورد جنبه‌هاي مختلف اشتغال انجام پذیرد. در كل اهمیت دادن به رضایت شغلي كاركنان باعث نوعي جو اخلاقي مثبت در سازمان مي شود. ایجاد، اعلام و تشویق جو اخلاقي مناسب، به نظر مي رسد كه باید با افزایش رضایت شغلي در سازمانها و مشاهده بهره وري اقتصادي و مدیریتي همراه باشد. به منظور اشاعه رضایت شغلي، رهبران باید ابتدا ایجاد كننده و تشویق كننده اهداف سازماني و قوانیني باشند كه با كدهاي حرفه اي و اخلاقي كاملا سازگار است. ایجاد و تعهد در منافع گروهي و مسئولیت اجتماعي در میان كاركنان و همزمان ضعیف كردن الگوي منافع شخصي جو اخلاقي مي تواند راهكاري مناسب در این مقوله باشد. به

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

طور مختصر، رهبران سازماني مجبورند جوي از حرفه گرايي، علايق گروهي، مسئوليت اجتماعي و دوستي را در ميان سازمان توسعه دهند و از ابزار گرايي كه شامل نفع شخصي و سود سازماني است، پرهيز كنند. اشخاص و گروه هاي شاغل در سازمان نيز بايد در رسيدن به اهداف گروهي و سازماني تلاش كرده تا زمينه هاي رضايت شغلي را فراهم آورند.

موضوع رضايت مندي شغلي و عوامل مؤثر بر آن، موضوعي حياتي و مهم در جامعه محسوب مي شود. به عنوان يک نتيجه گيري كلي، به نظر مي رسد، اعضاء هيأت علمي و حق التدريس دانشگاه پيام نور هرمزگان در موضوعات بررسي شده در اين پژوهش وضعيت متوسطي داشته باشند. و لازم است مسئولين و اعضا براي ارتقاء آن تلاش كنند. همچنين عوامل جمعيتي كمترين تأثير را بر رضايتمندي آنها گذاشته است. از اين نتيجه مي توان دريافت احتمالا براي افزايش رضايت اعضائ هيأت علمي دانشگاه بايد بيشتر به جنبه هاي ديگري همچون عوامل شغلي، رواني و محيطي توجه نمود.

اين مقاله مستخرج از طرحي است كه با حمايت مالي دانشگاه پيام نور با عنوان «بررسي ميزان رضايت شغلي اعضاي هيأت علمي و دستياران دانشگاه پيام نور استان هرمزگان و عوامل مؤثر بر آن» به تصويب رسيده است. برخود فرض مي دانم از آن دانشگاه محترم تشكر و قدرداني كنم.

منابع فارسي:

ازكمپ، ا. (1369). *روانشاسي اجتماعي كاربردي*. مترجم: فرهاد ماهر، مشهد: ناشر معاونت فرهنگي آستان قدس رضوي.

ازكمپ، استوارت. (1370). روانشناسي اجتماعي كاربردي. (فرهاد ماهر، مترجم). مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوي.

اسدي، حسن، مهدي طالب پور، مسعود مرتضوي و انوشيروان كاظم نژاد. (1380) " بررسي و مقايسه رضايت شغلي مديران، كارمندان و استادان دانشكده هاي تربيت بدني و علوم ورزشي كشور" نشريه حركت. دانشكده تربيت بدني و علوم ورزشي دانشگاه تهران. شماره 9. زمشتان 1380. صص114-101.

ببي، ارل (1381). روشهاي تحقيق در علوم اجتماعي. ج 2، ترجمه رضا فاضل، تهران: سازمان مطالعه و تدوين كتب علوم انساني دانشگاه ها (سمت).

جمالي دلفان، داوود. (1389)." بررسي مقايسه اي مؤلفه هاي صميميت و پذيرش زناشويي بين زوجين رضايتمند و داراي تعارض زناشويي شهر بندرعباس ". پايان نامه كارشناسي ارشد. مشاوره و راهنمايي. دانشگاه هرمزگان.

حجتي، سيد محمد حسين و ليلا صادقي پور (1390) "بررسي ميزان عوامل مؤثر بر رضايت شغلي كاركنان يك شركت خدماتي" سايت تخصصي مهندسين صنايع ايران. http/www.iie.ir

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

حريري، نجلا (1382) "تأثير جنسيت و ديگر ويژگي هاي جمعيت شناختي در رضايت شغلي كتابداران دانشگاهي". فصلنامه كتاب. مركز تحقيقات كامپيوتري علوم اسلامي. كتابداري و اطلاع رساني. سال چهاردهم، شماره 4 (پياپي 56)، زمستان 1382. صص49-35.
حريري، نجلا. (1381). مقايسه ميزان رضايت شغلي كتابداران شاغل در كتابخانه هاي مركزي واحدهاي دانشگاه آزاد اسلامي و دانشگاه هاي تابعه وزارت علوم، تحقيقات، و فناوري واقع در مراكز استان هاي كشور. پايان نامه دكتراي كتابداري و اطلاع رساني، دانشكده علوم انساني و اجتماعي، دانشگاه آزاد اسلامي، واحد علوم و تحقيقات.
رضائيان، علي؛ مديريت رفتار سازماني، تهران، سمت، 1380، چاپ دوم، ص 27.
ريتزر، ج. (1374). نظريه جامعه شناسي در دوران معاصر. مترجم: محسن ثلاثي. تهران: انتشارات علمي. چاپ دوم.
ساپينگتون، اندرو؛ بهداشت رواني، حميدرضا حسين شاهي برواتي، تهران، نشر روان، 1379، چاپ اول، ص 206و 210.
ساعي، علي (1381). تحليل آماري در علوم اجتماعي با نرم افزار Spss For Windows. چاپ سوم. تهران. انتشارات كيان مهر.
شيرزادي، نازنين (1385)" مدل ها و معيارهاي سنجش رضايتمندي مشتريان" مجله اقتصاد، بانك و اقتصاد، شماره 76، آذر 1385. صص34-29.
عميد، حسن (1374)، فرهنگ فارسي عميد، جلد اول، چاپ دهم، انتشارات امير كبير، تهران؛
فرانكفورد، چاوا. ديويد ناچمياس (1381)؛ مترجمان فاضل لاريجاني، رضا فاضلي، با مقدمه اي از ساروخاني. تهران، سروش، انتشارات صدا و سيما.
قادري، فؤاد (1389)."بررسي مقايسه اي سبک هاي حل تعارض زناشويي و شيوه هاي فرزند پروري در بين زوجين رضايت مند و زوجين داراي تعارض زناشويي در بندر عباس". پايان نامه كارشناسي ارشد. مشاوره و راهنمايي. دانشگاه هرمزگان.
هانيه ورشوچي(1385) "عوامل موثر بر رضايت شغلي" روزنامه همشهري دوشنبه ۱۸ ارديبهشت ۱۳۸۵.
هومن، حيدرعلي. (1381). تهيه و استاندارد ساختن مقياس سنجش رضايت شغلي. تهران: مركز آموزش مديريت دولتي.

منابع لاتين:

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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]

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.

[Downloaded from rdch.ir on 2026-11-21]