

# 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

مربي ، دانشکده علوم اجتماعي، دانشگاه پیام نور، صندوق پستي 19395-3697 ، تهران، ايران.

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 اعضاي هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شامل اساتید پیام نور هرمزگان بوده است. روش نمونهگیری در این پژوهش، نمونه ی در دسترس بود، که شامل 50 نفر می باشد. طرح تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت از، مقیاس رضایت مندی شغلی «اممیت و هیولین» است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از عدم رابطه ی معنادار بین متغیرهای جمعیتی با رضایت مندی شغلی بود. تحلیل ها نشان داد، در مجموع رضایت مندی شغلی در بین اساتید دانشگاه پیام نور هرمزگان در سطح متوسط می باشد.

کلید واژه ها : 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 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.

## مقدمه:

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت، «انسان» و «نظام های عملیاتی سازمان ها» می باشند. از آنجا که نظام های عملیاتی توسط انسان ها به اجرا در می آیند، بنابراین می توان ادعا نمود که مهم ترین سرمایه سازمان ها، نیروی انسانی شاغل در آن ها است. در سال های اخیر، سازمان های پیشرفته و موفق، بخش عظیمی از زمان و سرمایه خود را به نیروی انسانی اختصاص داده اند تا آن را برای افزایش بهره وری و کارآیی سازمان به کار گیرند. پیش نیاز 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 می باشد. رضایت شغلی به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارآیی سازمان می باشد (هومن: 1381).

رضایت شغلی چیست؟ و چگونه می توان به آن دست یافت؟ این مسئله ای است که بسیاری از افراد با آن دست به گربیان هستند. روف<sup>1</sup> (2002)، رضایت، در فرهنگ عمید به معنی خشنودی می باشد. رضایت، هیجانی است که با رسیدن به یک هدف پدید می آید (عمید: 1376). کار می تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متناسب صرف کوشش های فکری و جسمی بوده، بنابراین رضایت از آن، رضایتمندي شغلی را تعریف می کند. رضایت مندی شغلی، به طور عملیاتی به وسیله شرکت کردن و نمره هایی که آزمودنی ها در پرسشنامه رضایت مندی شغلی "اسمیت و هیولین" کسب می کنند، تعیین می شود. در این پژوهش مقیاس های فرعی رضایت مندی شغلی مورد بررسی، شامل موارد ذیل می شود: موضوعات شغلی، رضایت از مسئول مستقیم، رضایت از رفتار همکاران، رضایت از حقوق و مزايا، رضایت از شرایط کار در محیط فعلی و وجود زمینه های لازم برای ارتقاء.

عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می تواند از ایجاد رضایت در فرد بگاهد یا حتی او در زمرة 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 می کنند. 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 روان شناس بالینی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد در این خصوص می گوید: ویژگی های شخصی کارکنان نیز ظاهراً بر میزان خشنودی شغلی آنها تاثیر دارد. سن یکی از همین ویژگی هاست. کارکنان جوان معمولاً کمتر از کارکنان مسن تر از شغل خود راضی هستند (هانیه ورشوچی: 1385). احتمالاً قسمت عمده ای از زندگی روزانه شما نیز صرف یک کار می شود.

<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. ویلن، دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های زندگی ارتباط دارد (سپینگن: 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 میدهند. این مقاله با هدف بررسی رضایت شغلی و عوامل جمعیتی موثر 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 موثر 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 می شود؛ برای مثال افزایش تعداد خانمها در نیروی کار (به ویژه خانم های بچه دار)، افزایش درصد بچه های پیش دبستانی، افزایش تعداد زوج هایی که دو شغل دارند و مسن تر 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 شادر و راضی تر خواهند بود (رضائیان: 1380).

بر طبق نظریه تبادل اجتماعی هومنز افراد هزینه های ادامه یا ترك 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 ترك رابطه را انتخاب می کنند (قادري، 1388: 46). يكی دیگر از نظریه هایی که رضایت مندی و عوامل مؤثر بر آن را می توان در قالب آن تبیین کرد، نظریه درک برابری والستر<sup>2</sup> می باشد. بر اساس این نظریه يك فرد هنگامی از روابطش حداکثر احساس رضایت را خواهد داشت، که حداکثر احساس برابری را به دست آورد. ادراك 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 اي در دوام و بقای جامعه مؤثر است و اجزاء متشكل يك نظام اجتماعي (جامعه) آن چنان به يكديگر مرتبط و وابسته اند که نتایج و آثار هر يك از آن اجزاء، ضرورتاً موجبات چگونگی دوام و بقای كل جامعه را فراهم می کند (اديبی، 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 (ريتزر، 1374: 122-130).

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

<sup>2</sup>Walster.M.

منابعی دارد که خود در اختیار دارند و نیز منابع آدم‌های دیگری که با آنها سروکار دارند (ریتزر، 1374: 173). موضوعی که کالینز بر آن تأکید دارد، مسئله‌ی 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 بیشتر 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 تعامل‌ها، کمترین احساس مثبت، نسبت به دیگران است. احساسات انسجام، از عدم دشمنی تا دوست داشتن متقابل، در نوسان است. این احساسات از تجربه‌های قبلی در زنجیره‌ی مناسک تعامل، نشأت می‌گیرند. فردی که در یک تعامل پذیرفته شده، افزایشی را در انرژی احساسی مثبت دارد. با بدست آوردن این احساس، فرد منابع احساسی زیادتری را برای موفقیت در تعامل بعدی دارد (کالینز، 1981: 1002). همچنین در روان‌شناسی اجتماعی، در ارتباط با رضایت‌مندی، دو دسته نظریه وجود دارد: نظریه‌های انتظار<sup>3</sup>: این نظریه بر این باور است که رضامندی با نحوه انطباق کامل امیدها و انتظارات، با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، در حالی که نارضامندی معمول ناکامی در رسیدن به انتظارات است (ازکمپ، 1369: 57-58). در نظریه نیاز<sup>4</sup> نیز رضایت‌مندی را به عنوان تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای فرد، شامل نیازهای جسمی و روان‌شناختی تعریف می‌کند. نیاز، به عنوان احتیاج‌های عینی انسان که در همه افراد مشابه است، تلقی می‌شود. در حالی که ارزش‌ها، آرزوهای ذهنی فرد هستند که از یک شخص به شخص دیگر فرق می‌کند (ازکمپ، 1369: 36).

لیو تک (2010) تحقیقی را با عنوان «رضایت شغلی و تعهدات مؤثر: مطالعه‌ای درباره کارمندان در صنعت توریسم، نمونه موردي 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. چاندرياها و همکاران<sup>5</sup> (2009) به "بررسی رابطه‌ی 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

<sup>3</sup>Expectancy Theories

<sup>4</sup>Need Theories

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

اجتماعی و بدت آوردن وظایف بهتر و رو به توسعه و عامل تأثیر گذار بر تفسیر آنها از موقعیتهای اضطراب آور و موقعیت های دیگر تفسیر شده است. این بررسی نشان می دهد رابطه ی بین سن و رضایت شغلی معنادار و مثبت می باشد. ال لانگ و همکارانش<sup>6</sup> (2009) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی مدیران توسعه در دانشگاه می سی سی پی انجام دادند. هدف این مطالعه توصیف و تبیین رابطه بین ویژگیهای جمعیتی انواع شخصیتها و رضایت شغلی مدیران توسعه در دانشگاه می سی سی پی می باشد. تحلیل ها نشان داد بین رضایت شغلی مدیران توسعه و متغیرهای سن، جنس، نژاد، طول مدت سرویس دهی و منزلت شغل رابطه وجود دارد. همچنین این مطالعه نشان می دهد، بهترین پیش بینی کننده و تبیین کننده رضایت شغلی مدیران توسعه سن آنها بوده است. سید شکیر و همکارانش<sup>7</sup> (2010) تحقیقی را با عنوان "رضایت شغلی در بین پزشکان شاغل در بیمارستان آموزشی باهاوالپور پاکستان" انجام داد. این تحقیق در بخش انجمن پزشکی قائد اعظم، دانشکده پزشکی و دانشگاه اسلامی باهاوالپور پاکستان و با هدف بررسی عوامل موثر بر نارضایتی شغلی پزشکان بیمارستان ویکتوریا باهاوالپور انجام شد. نتایج حاکی از عدم رضایت بیش از 56٪ از پزشکان از درآمد، 92٪ از ساختار خدماتی فعلی و آینده شغلی شان بود. 78٪ از پزشکان به خروج از کشورشان برای کار تمايل نشان دادند. آلانو (2009) تحقیقی را با عنوان "رضایت شغلی در بین فهرست نویسان کتابخانه های نیجریه" انجام داد. در این پژوهش از پرسشنامه مینه سوتا استفاده شده است. هدف این مطالعه سنجش میزان رضایت شغلی فهرست نویسان و تعیین تأثیر سن، جنس، وضعیت تأهل، طول مدت خدمت به عنوان کتابدار تخصصی و فهرست نویس بر رضایت شغلی آنها بود. نمره رضایت شغلی 34 نفر از 70 فهرست نویسی که به عنوان نمونه انتخاب شدند، بیشتر از 58/5 و نمره 36 نفر از آنها کمتر از آن بود. هیچکدام از متغیرها همبستگی معناداری را با رضایت شغلی فهرست نویسان نشان ندادند.

حجتی و صادقی پور (1390) در پژوهشی با موضوع "بررسی میزان عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی" که با هدف سنجش میزان رضایت انجام شد؛ به نتیجه رسیدند که میزان رضایتمندي در شرکت مذکور نسبی است. حریری (1382) پژوهشی را با عنوان "تأثیر جنسیت و دیگر ویژگی های جمعیت شناختی در رضایت شغلی کتابداران

<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. اسdi 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 رضایتمندي 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. اصلاحخانی (1375) پژوهشی با عنوان « توصیف شبکهای رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی، از دیدگاه استادی ورزش دانشگاههای منتخب کشور» در دانشگاه تهران انجام داد. شفیعی سروستانی (1370) تحقیقی را تحت عنوان « بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی استادی دانشگاه اصفهان و ارائه پیشنهاداتی برای بالابردن کارآئی» انجام داد. این تحقیق بر آنست که با درک ضرورتها به عواملی که باعث رضایت شغلی استادی میشود دست یافته و راه حلهاei برای افزایش کارآئی آنان ارائه دهد. استادی معتقدند که یک نوع تمرکز نسبی باید از مدیریت صحیح و کارآئی برخوردار باشد. به نظر استادی امنیت شغلی بیش از عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی آنان تاثیر میگذارد.

## 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 مقابل داده های حاصل شده در پژوهش مسئولیتی ندارد، اما در باب روشهای 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. (میرزاei، 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 و<sup>10</sup>، 2000: 139). در این تحقیقات محقق می خواهد 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 نمونه گیری:

جامعه آماری این پژوهش شامل 58 نفر اعضا هیأت علمی و حق التدریس دانشگاه پیام نور، در استان هرمزگان می باشد. جامعه آماری مجموعه ای از افراد هستند که یک یا چند صفت مشترک دارند ( ساعی، 1381: 26). در این پژوهش از روش نمونه های در دسترس استفاده شده است. 50 نفر از اساتید و دستیاران مشغول در دانشگاه های بندر عباس، بندر خمیر، رودان، میناب، قشم و بندر لنگه حجم نمونه ما را تشکیل می دهند. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان بوده و پرسش نامه های رضایت مندی شغلی و عوامل موثر بر آن بین پاسخگویان توزیع شده است.

#### - ابزار گردآوری اطلاعات و روش گردآوری داده ها

پرسشنامه یکی از اصلی ترین ابزارهای پژوهش به صورت کمی می باشد. این مقاله با الهام از پرسشنامه «رضامندی اسمیت و هیولین» و بررسی پرسشنامه های متدالول داخل کشور، پرسشنامه ای تدوین و بین افراد جامعه آماری توزیع گردید. پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر رضایت مندی شغلی را می سنجد. در این پژوهش از روش مصاحبه میدانی جهت جمع آوری داده ها استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش، از آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی استفاده می شوند.

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

روایی صوری یکی از رایج ترین انواع روایی است. مسئله اصلی در اعتبار صوری این است که فرایند قابل اطمینانی برای ارزیابی وسیله ی سنجش وجود ندارد. پس این امر بستگی کاملی به قضایت ذهنی دارد. به همین دلیل مسئله ی انتخاب داوران و دیگر منابع و مراجع در انجام پژوهش و اهمیت یافته ها امری خطیر است (فرانکفورد و نچمیاس، 1381: 236-237) در پژوهش حاضر از این نوع اعتبار استفاده شده است، بدین ترتیب که در مرحله ی تدوین پرسش نامه با استفاده از نظریات اساتید مجبوب و

<sup>10</sup>- Creswell

<sup>11</sup>-Validity

متخصص در این زمینه تغییرات و اصلاحات لازم جهت تأمین نظرات ایشان به عمل آمده و بدین ترتیب اعتبار صوری برای این پرسشنامه 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 نتیجه ی یکسانی به دست می دهد (ببی، 1381: 274). همان گونه که در جدول ذیل ملاحظه می گردد، 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 طیف های پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ**

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه ها	طیف ها
%89	22	رضایت از شغل
%96	14	رضایت از مسئول مستقیم
%96	11	رضایت از رفتار همکاران
% 92	7	وجود زمینه های ارتقاء شغلی
%89	9	رضایت از میزان حقوق و مزايا
%91	7	رضایت از محیط کار
%98	70	رضایت مندی شغلی در مجموع

### نتایج و یافته

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

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

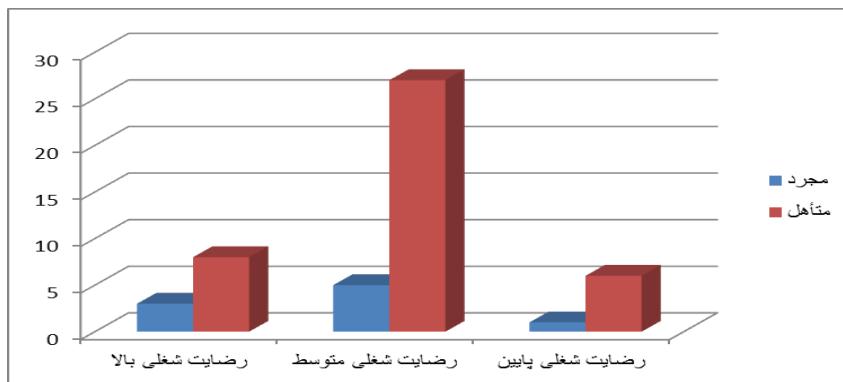
<sup>12</sup>-Reliability

<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 مندي شغلی بر حسب تأهل

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



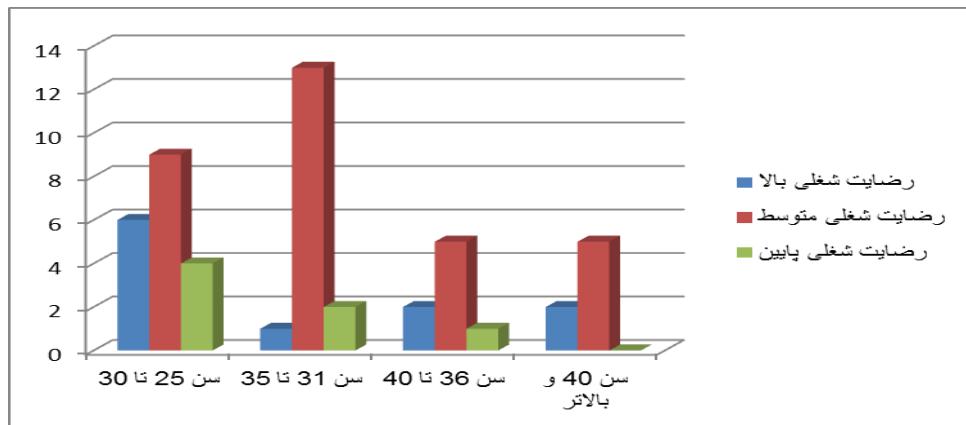
نمودار 1- توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب تأهل

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

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

7	0	5	2	سن 41 و بالاتر
50	7	32	11	کل

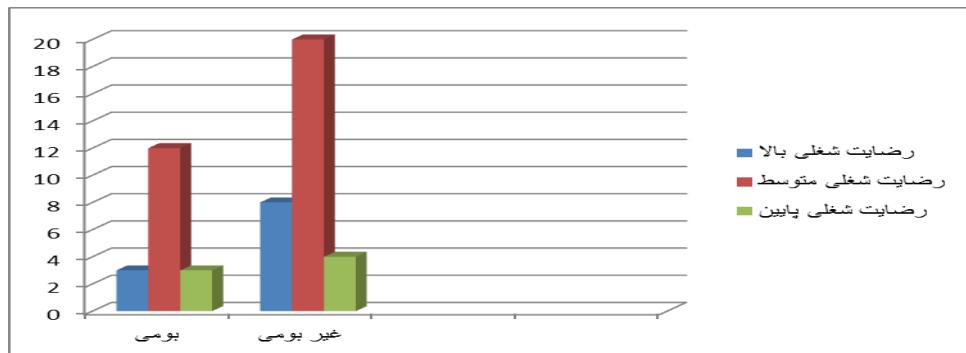


نمودار 2 - توزیع فراوانی پاسخگو در رضایت مندی شغلی بر حسب سن پاسخگو  
جدول 4- توزیع فراوانی پاسخگویان در رضایت مندی

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 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

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



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

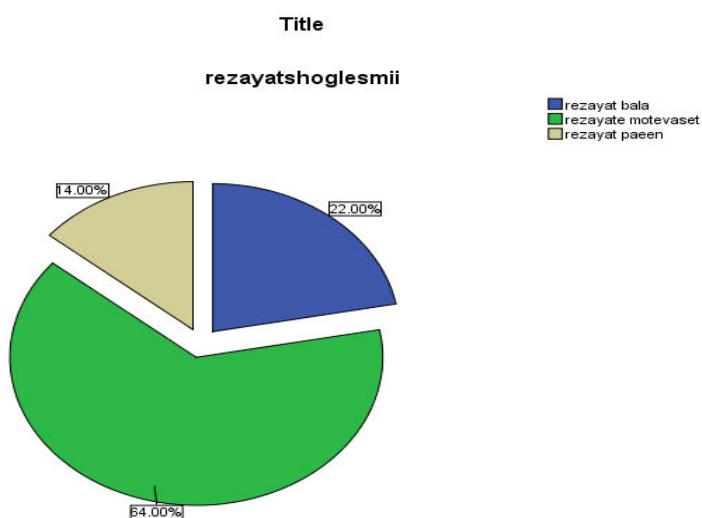
در بخش ذیل ، به سؤالات پژوهش پاسخ داده شده است.

**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 انباش ته	فراوانی معتبر	درصد فرما نی	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 0/129=T و سطح معناداری 0/900 P<، فرض H0 مبنی 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

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

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

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

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

جدول شماره 8 - رابطه بین 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 ی  $0/028$  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 ی آماری تبیین می کند. مقدار Beta نشان می دهد بین متغیر مستقل سن پاسخگو و رضایتمندی شغلی آنها رابطه ی 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  $0/846 = \text{sig}$  ، فرضیه فوق مبنی بر وجود رابطه میان سن پاسخگویان و رضایتمندی شغلی پاسخگویان پذیرفته نمی شود. نتیجه این فرضیه با پژوهش های لیوتک، آلئو، و حریری در تحقیق حاضر همسو و با نتایج تحقیق چاندرياها و آلانگ ناهمسو بوده و با تئوري 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	B	مقدار T	مقدار F	معنی داری	سطح معنی داری
رضایت مندی شغلی	0/028	0/001	-0/002	39/378	0/168	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  $0/013$  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

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

جدول 9- بررسی رابطه بین رضایت شغلی پاسخگو و بومی یا غیر بومی بودن

آزمون آتا	میزان همبستگی
رابطه بین رضایت مندی شغلی پاسخگو و بومی یا غیر بومی بودن	0/013

جدول 10- بررسی تفاوت میانگین رضایت مندی شغلی پاسخگویان بر حسب بومی یا غیر بومی بودن

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار T	خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	فراواز	انواع	نیازمندی	نیازمندی
0/925	43/605	0/095	7/645	32/433	240/83	18	بومی	بومی	غیر بومی
			7/553	42/728	239/81	32	غیر بومی	غیر بومی	بومی

### بحث و نتیجه گيري

در اين پژوهش رابطه ي سه متغير جمعيتي (سن، تأهل و بومي یا غير بومي بودن) با رضایتمندی شغلی مورد تجزие و تحليل قرار گرفت.

بسیاري از پژوهشگران سازمانی، ويژگي هاي جمعيت شناسی را به مثابه جایگزين هاي تجربه و سابقه کارکنان در نظر آورده اند. وضعیت تأهل متغير مهمی است که تأثير آن در بسیاري از پژوهش ها و بر روی موضوعات مختلف بررسی شده است. اشخاص در مجردی ارزش ها و ضابطه هاي مخصوص به خود داشته و وقت و آزادی بیشتری دارند؛ اما در متأهلي باید خود را در قالب خانواده ی شخصي خود پایبند و وقت و برنامه هاي خود را با همسر و فرزندانشان هماهنگ کنند. البته بسیاري از افراد در زندگي خانوادگي و زناشویي آرامش و سلامت روانی بالاتری نسبت به افراد مجرد دارند. موارد ذکر شده بر رضایتمندی افراد از شغل شان نيز تأثير گذار است. در رابطه با تأثير سن بر رضایت مندی شغلی، واگز و همکاران (۱۹۹۶) دریافته اند که افراد گروه همسن با يكديگر ارتباط موثری داشته و ارزش هاي مشترکي را به اشتراك گذاشته اند. توضیح ممکن برای این وضع در این حقیقت نهفته است که زنان و مردانی که در گروه سنی يکسانی قرار دارند، احتمالاً پدیده هاي اجتماعي و سازمانی مشابهی از قبيل تغیيرات تکنولوژيکی، تمایلات اجتماعي و سازمانی را تجربه نموده اند. تجربیات مشابه ممکن است منجر به تفسیر مشابهی در مورد سازمان و محیط آن گردد. دیدگاه جالبي توسط کلارک و همکاران مطرح شده که در بررسی خود، تغيير سن را سنجide و دریافته اند که رابطه

بین رضایت شغلی و سن برای مردان ۱۰ 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 تنها یی 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 فرهنگ هاست. 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 ۲ تلقی کرده و سعی می‌کنند آنها را وادار به انجام خواسته های 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، مستثنی نیستند. با مشاهده افراد شاغل در پیرامون خود و مطالعه پژوهش‌های موجود در این زمینه، به این نکته پی‌می‌بریم که در همه مواقع، فضای آرامش برقرار نیست. یعنی رضایت از شغل تأمین نمی‌شود. در نتیجه تعدادی از افراد در محیط 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 اثربخشی 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 سویی 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 نظام 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 همزان منعیف کردن الگوی منافع شخصی جو اخلاقی می‌تواند راهکاری مناسب در این مقوله باشد. به

طور مختصر، رهبران سازمانی مجبورند جوی از حرفه گرایی، علیق 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 هرمزگان 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 احتمالا برای افزایش رضایت اعضا 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 اعضا هیأت علمی و دستیاران دانشگاه پیام نور استان هرمزگان و عوامل مؤثر بر آن» به تصویب رسیده است. برخود 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، داود. (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 هرمزگان.
- حجتی، سید محمد حسین و لیلا صادقی پور (1390) "بررسی میزان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یک شرکت خدماتی" سایت تخصصی مهندسین صنایع ایران. <http://www.iie.ir>

حریری، نجلاء (1382). "تأثیر جنسیت و دیگر ویژگی‌های جمعیت شناختی در رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی". فصلنامه کتاب. مرکز تحقیقات کامپیوتري علوم اسلامي. کتابداری و اطلاع‌رسانی. سال چهاردهم، شماره 4 (پیاپی 56)، زمستان 1382. صص 35-49.

حریری، نجلاء (1381). مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری واقع در مراکز استان‌های کشور. پایان‌نامه دکتراي کتابداري و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انساني و اجتماعي، دانشگاه آزاد اسلامي، 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. ساپینگتون، اندرو؛ بهداشت روانی، حمیدرضا حسین‌شاھی 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) "مدل‌ها و معیارهای سنجش رضایتمندی مشتریان" مجله اقتصاد، بانک و اقتصاد، شماره 76، آذر 1385. صص 34-29.

عمید، حسن (1374)، فرهنگ فارسي عميد، جلد اول، چاپ دهم، انتشارات امير كبير، تهران؛ فرانکفورد، چاوا. دیوید ناچمیاس (1381)؛ مترجمان فاضل لاریجانی، رضا فاضلی، با مقدمه اي از ساروخانی. تهران، سروش، انتشارات صدا و سیما.

قادري، فؤاد (1389). "بررسی مقایسه اي 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.