

## بررسی رضایت شغلی مدیران مدارس ناحیه ۲ شهر مشهد و عوامل مؤثر در آن

علیرضا الهی<sup>۱</sup>، اسما رضائی مندی<sup>۲</sup>، نرگس عزیزی<sup>۳</sup>، سید زهره حسینی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد مقدس، ایران. نویسنده مسئول: alirezaelahi1363@gmail.com

<sup>۲</sup> آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد مقدس، ایران.

<sup>۳</sup> آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد مقدس، ایران.

<sup>۴</sup> آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد مقدس، ایران.

نویسنده مسئول: alirezaelahi1363@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۲ آموزش و پرورش مشهد و ارائه راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی آنها بود. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش مدیران مدارس دولتی ناحیه ۲ آموزش و پرورش مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ با تعداد ۱۲۰ نفر بود و تعداد ۹۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی به عنوان نمونه انتخاب شد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته‌ای با ۲۱ گویه و ۴ مؤلفه بعلاوه یک سؤال باز-پاسخ به منظور ارائه راهکار استفاده شد که روایی ۳ به دست / آن با استفاده از روایی صوری و محتوا تأیید شد و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ..... آمد. داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل T تک نمونه‌ای، T مستقل و تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای دستیابی به راهکارها از سؤال باز- پاسخ، از روش تحلیل محتوا، استفاده شد. نتایج پژوهش نشان میدهد رضایت شغلی در بین مدیران بالاتر از متوسط بود. علاوه بر آن، رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی بیشتر از دوره های دیگر و مدیران زن بیشتر از مردان بود. از جمله راهکارهایی که توسط مدیران برای افزایش رضایت از شغلشان ارائه گردید، افزایش حقوق؛ افزایش ارزش، شأن و احترام مدیران مدارس و چندین راهکار دیگر بود.

کلیدواژه: رضایت شغلی، مدیران مدارس، ناحیه ۲ مشهد

### مقدمه

#### اهداف پژوهش:

با توجه به نقش کلیدی مدیران در ارائه خدمات آموزشی، این مطالعه با هدف ارزیابی رضایت شغلی مدیران مدارس ناحیه ۲ شهر مشهد بود. رضایت شغلی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش است. و بهره وری هر سازمان بستگی به میزان رضایت شغلی مدیران و کارکنان آن سازمان دارد. روش: آزمودنی‌های پژوهش ۱۰۱ نفر از مدیران مدارس ناحیه ۲ شهر مشهد بودند که پرسشنامه‌های رضایت شغلی را تکمیل کردند. این پژوهش یک مطالعه مقطعی است که به صورت توصیفی - تحلیلی در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار (اس.پی.اس.اس) صورت گرفته است. ابزار گردآوری داده ها به صورت پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) با طراحی اسمیت، کندال هیولین است که یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی است.

یافته‌ها: داده‌های پژوهش به کمک روش‌های آمار توصیفی تجزیه تحلیل شدند. در تجزیه تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل آمار توصیفی، روش‌های آماری همبستگی اسپیرمن، و همچنین آنالیز واریانس، روش رگرسیون خطی تک متغیره در آمار استنباطی استفاده شد.

در این تحقیق چهار فرضیه بررسی شده‌اند نتایج بررسی چهار فرضیه نشان می‌دهد که بین متغیرهای نوع کار، با میانگین ۲۴/۷۱ و انحراف استاندارد ۵/۰۵ و متغیر روابط کاری با میانگین ۲۳/۸۱ و انحراف استاندارد ۴/۶۲، ارتقا و پیشرفت با میانگین ۱۶/۸۹ و انحراف استاندارد ۳/۵۱ و حقوق و مزایا با میانگین ۱۴/۷۳ و انحراف استاندارد ۳/۲۶ با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنا که هرچه به ترتیب نمرات متغیرهای نوع کار، روابط کاری، ارتقا و پیشرفت و حقوق و مزایا افزایش یافت، نمره متغیر رضایت شغلی نیز افزوده شد. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه ۸۸، درصد بود. و ضریبی که بالای ۷۰ درصد باشد ضریبی مناسب و قابل قبول است. رضایت شغلی در سه سطح طبقه بندی گردید.

میانگین رضایت شغلی در این مطالعه ۸۰/۱۵ می‌باشد که بالاتر از متوسط ۵۵ است. بیشترین رضایت مربوط به نوع کار (مدیریت مدارس ناحیه ۲ مشهد) و کمترین رضایت مربوط به (حقوق و مزایای مدیران) بود. براساس نتایج مطالعه افزایش نسبی حقوق، پرداخت‌های عادلانه مزایا، ارتقاء بر اساس مهارت و شایستگی، غنی‌سازی مشاغل، بهبود امکانات آموزشی و رفاهی و انتخاب مدیران بر اساس شایستگی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی گردد. نتیجه گیری: در مجموع رضایت کلی افراد مناسب بود. افزایش و پرداخت به موقع کارانه‌ها و مزایای سختی کار و ایجاد امکانات رفاهی جهت بهبود رضایت شغلی این قشر ضروری می‌باشد.

#### مقدمه:

با اهمیت ترین سرمایه هر نهادی، نیروی انسانی آن نهاد و سازمان است که بازدهی و اثربخشی سازمان‌ها به سرمایه انسانی آن وابسته است. لذا شناخت نیازها و توجه به رضایت شغلی مدیران مدارس می‌تواند در ارتقای سطح سلامت جامعه نقش موثری ایفا کند. رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان گام مهمی در راستای دستیابی به اثربخشی و کارایی سازمان است (میرکمالی، صحرایی و پور کریمی، ۱۳۹۴). رضایت شغلی از ملزومات ضروری و مهم در رضایت از زندگی محسوب می‌شود (محمد تبار، ۱۳۹۴). رضایت شغلی پایین در عملکرد اثر منفی دارد و منجر به کارایی کم می‌شود (پاچکو و وبر، ۲۰۱۶). رضایت شغلی در نتیجه یک نگرش مثبت نسبت به ارزیابی محتوا و زمینه شغلی است و از نوع شغل تاثیر زیادی خواهد پذیرفت (رفیعی و خالوندی ۱۴۰۱). این نگرش در ارتقا کارایی اعضا ضرورت بسیاری دارد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه آموزش و پرورش در زمره نظام‌های اجتماعی مهم است و به طور متاثر در جامعه نقش دارد (میکلسون و ولز ۲۰۱۷). در همین راستا ارتقای رضایت شغلی کارکنان آن به عنوان قطب این محور همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است. افزایش انگیزه ماندگاری نیروی انسانی شاغل در این حوزه را تضمین می‌کند. آسیب وارد شدن به سلامت جسمی و روانی نیروی انسانی با هدف صرفه جویی در هزینه و تسهیلات، با هیچ وجه قابل چشم پوشی نیست. پژوهش‌های موجود در زمینه رضایت شغلی به بررسی میزان رضایت شغلی، عوامل موثر بر آن، تفاوت رضایت شغلی در گروه‌های مختلف جمعیت شناسی و پیامدهای رضایت شغلی پرداخته اند. برای مثال: گراهام، رمیریز فیلد و ریچاردز (۲۰۰۰) مگنی و مک کارتی (۲۰۰۰) به بررسی میزان رضایت شغلی پرداخته اند.

رضایت شناختی ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌ها است که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و امکانات و درآمدها را در نظر می‌گیرد. اما رضایت احساسی ارزیابی کلی فرد از لحاظ احساس نسبت به شغلش است. خلق و خوی و احساس خوب و مثبت افراد را در هنگام کار کردن نسبت به کارشان نشان می‌دهد. (اسماعیلی و انصاری ۱۳۹۸).

کریستوف (۱۹۹۶) (جانن، کرک سدر، ابوسعد، و ون در زی ۲۰۱۵) به جستجو و طبقه بندی عوامل تعیین کننده رضایت شغلی پرداختند و این عوامل را به دو گروه عوامل مربوط به حیطة کاری و عوامل حیطة فردی تقسیم کرده اند. آموزش زیربنای اصلی پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیکی در جهان امروزی به شمار می‌رود. تمدنی که انسان امروزی از آن خشنود است، در حقیقت حاصل انباشت تجربه‌ها و انتقال آن از راه آموزش از طریق نسل گذشته به نسل آینده است و کشوری که نتواند شرایط لازم یک جامعه علمی را به دست آورد، علت اصلی را باید در نظام آموزشی خویش جستجو کند و با رفع موانع و مشکلات موجود در جامعه به طور قطع، خواهد توانست به موفقیت‌های شایانی در همه زمینه‌ها گوناگون دست یابد. بنابراین، به دلیل اهمیت بسیار نظام آموزشی، باید ارکان اصلی این نظام یعنی مدیران توجه ویژه شود، زیرا مدیران به عنوان رابط اداره و معلمان هستند و چنانچه در طی شغل خویش دچار امراض روانی و جسمانی و روانی گوناگون شوند، به یقین، رضایت از زندگی و شغل را از دست داده و نظام آموزشی در زمینه ارتباط عناصر با مشکل جدی مواجه می‌گردد و به تبع آن، در جهت اهداف مشخص خویش عمل نخواهد کرد. (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴).

از اواسط قرن نوزدهم پژوهش در رابطه با نیروی انسانی در بیان فردریک و نیلسو تیلور اهمیت یافت. نگرش آن‌ها با نگرشی فیزیکی به نیروی کار پرداختند. اهمیت فرد در حیطة نوسانات تولید بررسی می‌شد. عدم دریافت پاسخ مناسب محققان را بر آ « داشت به سایر عوامل به پردازند. دانشمندی مانند ابراهام مازلو تصمیم گرفتند نگرش‌های دیگری را در مطالعات مدیریتی وارد کنند که توجه بیشتری به نیروی انسانی داشت. با مطالعاتی که مازلو انجام داد نگرش کارکنان نسبت به محیط کار اهمیت ویژه‌ای کسب کرد.

مازلو نگرشی انسان‌گرایانه داشت و چگونگی نگرش کارکنان نسبت به کار را مرتبط با فراهم شدن نیازهای انسانی آنها دانست و در همین راستا نیازهای انسانی را شناسایی کرد. (شاملو، ۱۳۷۹) به نظر مازلو انسان دارای یک سلسله از نیازهای رتبه بندی شده است که با نیازهای فیزیکی شروع و به خودشکوفایی ختم می‌شود. همچنین، با ارضای یک نیاز در سطح پایین، نیاز سطح بالاتر فعال می‌گردد نیازهای سطح بالاتر هر فرد هنگامی خودنمایی می‌کند که نیازهای سطح پایین تر بر آورده شوند. در یک زمان چندین نیاز می‌توانند فعال شوند که بیشتر اکتسابی و دارای شدت و جهت هستند (جاسبی، ۱۳۷۱) و در پنج رده زیر قرار داد

۱) نیازهای فیزیکی (۲- نیازهای ایمنی (۳) - نیازهای اجتماعی (۴) نیاز به احترام (۵) - نیاز به کمال نظریات مازلو تحول عمده‌ای در مبانی مدیریت به وجود آورد اما بسیار کلی بود و مطالعات بیشتری را طلب می‌کرد. دانشمندان پس از او مانند فردریک هرزبرگ برخلاف وی کارکنان و رابطه آنها با محیط کار را مورد مطالعه قرار دادند مطالعات هرزبرگ در مورد کارکنان او را برداشت رسانید که در بین عوامل گوناگون در حیطه رضایت یا عدم رضایت از کار عواملی هستند که در ارتباط با احساس کارکنان نسبت به کارشان هستند. این عوامل میت‌وانند تأثیر اساسی در رضایت شغلی کارکنان داشته باشند مطالعات وی منجر به ارائه نظریه دو عاملی شد. که هم سطح با نیازهای پنج‌گانه مازلو است و همچنین نظریه مازلو را نیز اصلاح کرده است.

نظر دیگری که مطرح شده بود نیازهای آلفرد آدلر است. به این صورت که فرض می‌شود، سه طبقه نیاز وجود دارد: ۱) نیاز وجود، ۲) نیازهای وابستگی، ۳) نیازهای رشد. آدلر در نگاه خود با این که تمایزی اساسی میان نیازهای بلندپایه و دون پایه قائل است، به موضوع نیازها یا به ، این مسئله که محرومیت به فعال شدگی می انجامد، نپرداخته است. (میچل، ۱۹۵۹) در نظریه هرزبرگ رضایت و عدم رضایت به جای این که در دو سر یک طیف باشند، در جایگاه متفاوت از هم قرار دارند، یعنی رضایت و عدم رضایت مقابل هم قرار نمی‌گیرند. در این نظریه تأکید بر این است که عوامل انگیزش بر رضایت اثر می‌گذارند .

(رابینز، ۱۹۹۲) گروه دیگری از عوامل را با عنوان "عوامل واسطه‌ای" پنداشته است که با توجه به ادراک فرد از موقعیت خود و سازمان ممکن است در رضایت و یا نارضایتی فرد موثر باشد . عملکرد ممکن است منجر به برخی نتایج بیرونی و درونی شود. اگر فردی برطبق نظریه پورتر و لاولر احساس کند این نتایج براساس عدالت به دست آمده است، از دستیابی به آن ها احساس رضایت می‌کند . این نظریه به تئوری تکمیل شده انتظار معروف است. به عبارت دیگر، نظام های تشویقی در سازمان ها، باید از دیدگاه سودآوری - هزینه نگریسته شود. همچنین ، هزینه‌ها را می توان طوری قرار داد که سرانجام منجر به سودآوری شود(استیروز و پورتو، ۱۹۸۵).

در الگوی پورتر و لاور تصور منصفانه بودن پاداش را مد نظر دارد و معتقد است پاداش درونی و پاداش بیرونی بر خشنودی شغلی تأثیر می‌گذارد (نایلی، ۱۳۸۰). بر طبق نظریه اسناد، افراد یا کارمندان عملکرد خود را ناشی از عوامل خارجی و داخلی می دانند و به وسیله‌ی پاداش هایی که با علت‌های رفتار آن‌ها در ارتباط است، برانگیخته می‌گردند (محمدی، ۱۳۷۸) مطابق نظریه کامروایی نیازی، اگر فردی آن چه را که طالب بوده است، به دست آورد، راضی می‌شود و میزان رضایت به جایگاه آن چه فرد خواستار آن بوده است وابسته است. «این تئوری مبتنی بر الگوی تکاثری و تفریقی و تکاثری است که هر دو، فرض اصلی‌شان این است که رضایت شغلی تابعی مستقیم از هم‌پوشانی با نیاز فرد است. بر طبق نظریه هدف گذاری اودین لاک تلاش برای محقق ساختن هدف ، نیروی انگیزش فرد را پوشش می‌دهد و از طرف دیگر اهداف بر اعمال فکری فیزیکی کنترل دارند(کدیور، ۱۳۷۱).

نظریه نقشی دو جنبه ی روانی و اجتماعی معطوف است که در جنبه روانی ارتباط رضایت شغلی را با انتظارات و خواسته‌های فرد بررسی می‌کند و در جنبه اجتماعی نظام سازمانی ، شرایط محیط کار و ارتباط این دسته عوامل بر رضایت شغلی مورد تأکید قرار می‌دهد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

به طور کلی، هر سازمانی تمایل دارند از نگرش های شغلی کارکنان آگاهی یابد. هنگامی که این نگرش‌ها واضح باشند سازمان‌ها می‌توانند در جهت مدیریت نیروی انسانی، اطلاعات مفیدی به دست آورند. رضایت شغلی، بیشترین متغیر سازمانی اندازه‌گیری شده در هر جنبه پژوهشی و کاربردی است. (سرمد، ۱۳۸۵) دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. نخست، سازمان‌ها علاقه دارند که وضعیت کنونی رضایت شغلی اعضا شان را بسنجند و دوم، پژوهش‌های زیادی صورت گرفته شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند. (ویلیامز ، ۲۰۰۵) رضایت شغلی را واکنش احساسی و کلی می‌داند که فرد نسبت به شغل خود نشان می‌دهد. با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است و دیدگاه‌های متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روشهای مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد، لذا نتایج متفاوت و متناقض دیده شده است. کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی پرداخته اند. به طوری که تا سال ۱۹۸۰ بیش از چهار هزار مقاله پیرامون آن انتشار یافته است . باوجود آنکه بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا است ۴۱ درصد و پس از آن اسکاتلند ۳۸ درصد انگلستان ۳۶ درصد ودر کانادا ۳۳ درصد است آلمان ۱۷ درصد قرار دارند (پاپ و دیگران، ۲۰۰۳). همین امر بر ضرورت پژوهش در این زمینه تأکید دارد.

با وجود آن که درباره رضایت شغلی در سال های گذشته پژوهشهایی در داخل و خارج از کشور صورت پذیرفته است، اما اکثر این پژوهش ها (بیش از ۹۰ درصد) متعلق به حداقل یک دهه قبل است. با توجه به تغییر ارزش ها، هنجارها و باورهای موجود در جامعه فعلی در زمینه اهمیت آموزش و تحصیل، نقش مدیر و معلم در آموزش پرورش(تعلیم و تربیت) دانش آموزان، گسترش ارتباطات و روش های گوناگون آموزشی ترویج یافته در سال های اخیر، پرداختن به نقش مهم و اساسی گروه شغلی فرهنگیان اهمیت ویژه‌ای یافته است. این اهمیت از آن رو

است که، این گروه در ارتباط با دانش‌آموزان هستند، دوره‌ای که در زندگی یک نسل از جامعه از اهمیت به‌سزایی برخوردار است و در واقع هرچه این دوران از زندگی یک فرد پر بارتر باشد، سلامت آینده آن جامعه تضمین خواهد شد.

هر نظام اجتماعی دارای ۲ رکن اصلی است که بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند. آنچه که مبنای رفتار و عملکرد شخص قرار می‌گیرد و طرز تلقی فرد را نسبت به مسائل سازمانی، انگیزش و نیروهای درونی فرد است. رضایت شغلی نیز یک نوع طرز تلقی یا نگرش است. در واقع، انگیزش به صورت مجموعه‌ای پیچیده که شامل سائقه‌ها، نیازها، حالات مکانیزم فعالیت اختیاری برای کسب اهداف مشخص است و افراد راه‌های متعددی برای ارضای نیازهایشان انتخاب می‌نمایند و رفتار ناشی از عملکردها نتایجی را به همراه دارد. (میکسل، ۱۹۸۷).

در کشورهای پیشرفته مدیریت کارها بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه توجه به کرامت انسانهاست در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه است. در این کشورها هزینه‌های گسترده‌ای را به منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود در نظر می‌گیرند. پرداخت چنین هزینه‌هایی توسط کشورهای مذکور نشان می‌دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است که متأسفانه در کشور ما به صورت عملی چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد. (اسماعیلی و انصاری، ۱۳۸۶) رضایت شغلی رضایت شغلی را عکس‌العمل مؤثر کارکنان نسبت به محیط کار دانسته‌اند. رضایت از کار زمانی از اهمیت برخوردار شد که نیروی انسانی به عنوان یکی از عناصر مهم تولید مطرح شد. بدون تردید افراد ناراضی بازدهی مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی با افزایش غیبت، ترک خدمت جا به جایی، ایجاد موانع و سوانح در ضمن کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و ماندن اینها می‌شود. گوسیلین رضایت شغلی را یکی از عوامل مهم در دستیابی سازمان به هدفهای خود می‌داند.

اگر رسیدن به کارایی و اثر بخشی از هدفهای سازمان باشند باید عوامل منجر به آنها از جمله ابعاد گوناگون رفتار سازمانی مثل رضایت شغلی را در نظر گرفت.

بسیاری از پژوهشهای مرسوم درباره رضایت شغلی کارکنان مثل پژوهشهای سی مور و همکارش، دی سانتیس و همکارش، گویای آن هستند که کارکنان، کار با ثبات، امکان ارتقاء و پاداش‌های مناسب را ترجیح می‌دهند. بعضی از پژوهشها در مورد رضایت شغلی کارکنان مثل پژوهشهای دیلی یا امرت و همکارش نشان می‌دهند که عواملی مثل ساعات کار مختلف، رضایت اجتماعی و ویژگیها و رفتار سرپرستان نیز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارند.

در بسیاری از پژوهش‌ها برای بررسی رضایت شغلی رویکرد شرح ساختاری یا شرح مرتبط با شغل به کار می‌برند. این رویکرد معتقد است که دو گروه عمده از ویژگیهای شغلی در دستیابی به رضایت شغلی بسیار مهم هستند که عبارتند از:

۱) پاداشهای درونی شغل مثل تنوع بودن و چالشگری کار

۲) پاداشهای بیرونی شغل مثل مزایا و دستمزدهای مناسب و منافع حاشیه ای مدل هرزبرگ به خوبی بیان شده اما بیش تر بررسیهای پس از هرزبرگ دو بعدی بودن آن را مورد سوال قرار داده و رویکرد تعاملی تری را جستجو کرده‌اند. به ویژه لی و همکارش، مارتین و همکارش به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های کارکنان با ویژگی‌های درونی و بیرونی کار که با مدل ساختاری نمایش داده شده است با یکدیگر در تعامل هستند. حتی برن و همکارش معتقدند که عوامل کیفیت زندگی کاری در مقابله با عوامل فردی، مثل سن، سابقه خدمت و تحصیل تأثیر ناچیزی بر سطوح رضایت شغلی دارند.

در بررسی برنامه مطالعه اجتماعی بین المللی ای اس اس پی نه جنبه شغل مورد سوال قرار گرفته است.

ISSP که عبارتند از:

۱) درآمد بالا - زمان کوتاه استراحت هنگام کار ۳ - ساعات مختلف کار ۴ - فرصتهای ارتقا ۵ - امنیت شغلی ۶ - جالب بودن شغل ۷ - استقلال در کار ۸ - اجازه کمک به دیگران هنگام کار ۹ - فایده شغل برای جامعه

نتایج برنامه مطالعه اجتماعی بین المللی نشان می‌دهد که کم اهمیت‌ترین عوامل زمان و تایم استراحت هنگام کار و ساعات مختلف کار هستند و پرداخت بعد از دو متغیر مذکور، بجز برای کارکنان در کشور مجارستان کم

اهمیت ترین جنبه یک شغل است (سیاسی، ۱۳۷۴).

درباره رضایت شغلی، نظریه‌ها و پژوهشهای متنوع و گسترده مطرح شده است با این وجود در حال حاضر نظری جامع از رضایت شغلی که بتواند یافته‌های گوناگون را در خود جمع کند، وجود ندارد، بر طبق پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به این سوال اساسی است که "چه عواملی در رضایت شغلی مدیران موثر است؟" و برای رسیدن به پاسخ سوال اصلی پژوهش، سوالاتی به شرح زیر مطرح می‌شود آیا عوامل محیطی، مانند ماهیت و سختی کار، یا عوامل انگیزشی مانند ارتقا و پیشرفت، حقوق و مزایا در رضایت شغلی فرد موثر است.

**مواد و روشها :**

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دولتی ناحیه ۲ شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ است که از این تعداد ۱۰۱ نفر به عنوان نمونه، به روش تصادفی ساده برای پژوهش انتخاب شدند. در تجزیه تحلیل داده ها از روش های تحلیل آمار توصیفی، روش های آماری همبستگی اسپیرمن، و همچنین آنالیز واریانس، روش رگرسیون خطی تک متغیره در آمار استنباطی استفاده شد. برای بررسی رضایت شغلی مدیران از پرسشنامه (جی.دی.آی) استفاده گردید. این پرسشنامه توسط اسمیت در دانشگاه کرنال تهیه شده و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. نتایج پژوهش نشانگر پایایی و روایی آزمون به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۶۶ محاسبه شده است. با توجه به مطالب فوق، این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در مدیران مدارس ناحیه دو شهر مشهد بوده است.

### فرضیه های پژوهش :

- فرضیه ۱) میان رضایت شغلی مدیران و عامل نوع کار رابطه مثبت وجود دارد  
 فرضیه ۲) میان رضایت شغلی مدیران و روابط کاری رابطه مثبت وجود دارد.  
 فرضیه ۳) میان رضایت شغلی مدیران و عامل ارتقا و پیشرفت رابطه مثبت وجود دارد.  
 فرضیه ۴) میان رضایت شغلی مدیران و عامل حقوق و مزایا رابطه مثبت وجود دارد.

### روایی و پایایی پرسشنامه

اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حجت شمایی (۱۳۹۲) اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و چند تن از افراد صاحب نظر مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می باشد.

### پایایی ابزارهای جمع آوری داده ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار بر اساس درجه ثبات آن در اندازه گیری است یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط مختلف تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). پرسشنامه مربوط به تعهد سازمانی که با طراحی کندال و هیولین و مقیاس آلن و مایر استفاده شده، در تحقیقات بیشماری مورد استفاده قرار گرفته است، از جمله هاکت، باسیو و هاسدروف (۱۹۹۴). همچنین در بررسی سال ۱۳۹۰ حیدری پوری ضریب پایایی ۰/۸۸ بدست آورده است.

### جدول ۱-

نام متغیر	میزان آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰/۸۸

### تعریف مفهومی رضایت شغلی:

تعریف رضایت شغلی یک تعریف کلاسیک از رضایت شغلی لذت یا احساس مثبتی است که در طی ارزیابی از شغل یک فرد یا تجربه شغلی حاصل می شود. در مطالعات اخیر که در زمینه رضایت شغلی صورت گرفت مقدار زیادی تفاوت ساختاری شامل پیش بینی از رضایت شغلی وجود دارد سرتاسر این ساختارها می توانند در پنج گروه اصلی از شغل و محیط کار تقسیم میشوند که در ذیل آمده اند:

تصویر سازمانی: در این قسمت بر روی ادراک از سازمان به طور کلی و اثربخشی نام تجاری سازمان در اثر ابتکارات کارکنان آن تمرکز می شود. دیدگاه سازمانی: در این قسمت بر روی فرهنگ و جنبه های اخلاقی سازمان، توانایی مدیریت شرکت برای تصمیم گیری همچنین برای آگاهی دادن به کارکنان درباره وضعیت و جهت گیری سازمان تمرکز میشود.

سرپرستان: در این قسمت روی ارتباطی که کارمند به طور فوری با مدیر دارد یعنی درک حرفه ای و مهارتهای ارتباطی مدیر تمرکز میشود. همکاران: در این قسمت بر روی شرایط اجتماعی در میان همکاران، درجه همکاری حرفه ای و مهارتهای ارتباطی مدیر تمرکز می شود. شرایط کار: در این قسمت بر روی محتوای شغل، محیط فیزیکی کار، امنیت شغلی، حقوق و مزایا به عبارت دیگر همه جنبه های که شغل در خود دارد وقتی که به طور جدا از اجتماع و زمینه فرهنگی در نظر گرفته میشود تمرکز می کند (اسکیلدن و کریسین سن، ۲۰۱۶).

### تعریف عملیاتی

در این پژوهش نمره‌ای که فرد از پاسخ‌دهی به پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) با طراحی اسمیت کندال و هیولین<sup>۱</sup> به دست می‌آورد.

### یافته‌های تحقیق:

آنچه در ادامه خواهید دید، تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی و آزمون تایید یا رد فرضیات تحقیق میباشد. قابل ذکر است تحلیل با استفاده از نرم افزار (اس، پی، اس، اس، ۲۵) انجام شده است. ضریب اطمینان پژوهش نیز ۹۵ درصد میباشد.

\*در ابتدا گزینه های هر سوال را که به صورت طیف لیکرت هستند، امتیاز بندی می کنیم. بدین ترتیب که کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، بی نظر=۳، مخالفم=۲، کاملاً مخالفم=۱ کد گذاری می گردد.

### جدول ۱-۲ تحلیل توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	چولگی خطای استاندارد	کشیدگی خطای استاندارد.
ماهیت کار	۲۴/۷۱	۲۶	۵/۰۵	۶	۳۰	۰/۲۴	۰/۴۷۶
روابط کاری با مافوق، همکاران، مشتریان	۲۳/۸۱	۲۵	۴/۶۲	۹	۳۰	۰/۲۴	۰/۴۷۶
ارتقا و پیشرفت شغلی	۱۶/۸۹	۱۷	۳/۵۱	۹	۲۵	۰/۲۴	۰/۴۷۶
حقوق و مزایا	۱۴/۷۳	۱۵	۳/۲۶	۴	۲۰	۰/۲۴	۰/۴۷۶
رضایت شغلی	۸۰/۱۵	۸۳	۱۳/۷۹	۳۷	۱۰۵	۰/۲۴	۰/۴۷۶
تعداد کل آزمودنیها	۱۰۱						

پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پرداخته شد.

بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار نرمال و آزمون کالموگروف-اسمیرنوف<sup>۲</sup> صورت گرفت. معنادار نبودن این آزمون نشان دهنده نرمال بودن توزیع خطاهاست. تحلیل اولیه نشان داد که توزیع در ابتدا غیرنرمال است. با حذف پرت افتاده‌ها در مرحله قبل، توزیع خطاها نرمال شد) ( $P=0/07$

### بررسی فرضیات:

(۱) میان رضایت شغلی مدیران و نوع کار رابطه مثبت وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون ساده و تفسیر ضریب تعیین استفاده میشود، در آن نوع کار به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی کارکنان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.

اثبات فروض استفاده از رگرسیون خطی:

(۱) فرض شماره ۱-۲:

متغیر وابسته (رضایت شغلی) و متغیرهای مستقل (ماهیت کار، روابط کاری، ارتقا و پیشرفت، شما باید در سطح پیوسته اندازه گیری شود حداقل مقیاس فاصله ای باشد).

فرض شماره ۳: باید یک رابطه خطی بین دو متغیر وجود داشته باشد.

فرض شماره ۴: نباید نقاط پرت قابل توجهی وجود داشته باشد.

<sup>۱</sup> - Smith, Kendal and Hulin

<sup>۲</sup>. Kolmogorov-Smirnov

مقادیر چولگی و کشیدگی همه داده ها بجز گویه ماهیت کار زیر عدد 1 هستند. و مقدار کشیدگی داده پرت ماهیت کار پس از اصلاح به 0/696 تغییر کرد و نرمالیتی تک متغیره پس از اصلاح داده های پرت به اثبات رسید.

مفروضه بررسی استقلال خطاها با استفاده از: جدول 3

مدل 1	ضریب تعیین	R مجذور	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	آماره دوربین واتسون
	1/000	1/000	1/000	0/000	1/101

a) پیش گو(ثابت) (حقوق و مزایا-ماهیت کار-ارتقا و پیشرفت-روابط کاری)

b) متغیر وابسته (رضایت شغلی)

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون<sup>3</sup> انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند از رگرسیون نمی توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده ها پرداخت. اگر آماره دوربین-واتسون کمتر از 2/5 باشد، استقلال خطاها محقق شده است. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون معادل 1/101 شد و بر این اساس می توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست.

جدول 4 آنالیز واریانس

نمونه 1	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	سطح معناداری
رگرسیون	19004/772	4	4751/193	0/000
باقیمانده	0/000	96	0/000	
مجموع	19004/772	100		

متغیر وابسته: رضایت شغلی

پیشگو(ثابت): (حقوق و مزایا-ماهیت کار-ارتقا و پیشرفت-روابط کاری)

میزان Sig در جدول فوق معنی دار است (کوچکتر از 0,05) متوجه می شویم مدل ما، معنی دار است.

برای مشخص کردن اهمیت متغیر پیش بین و نقش آن در مدل رگرسیونی تحقیق، باید به ستون بتا در بخش ضرایب استاندارد شده توجه نمود. عدد بدست آماده را در صد ضرب می کنید. مقدار حاصل شده نشان می دهد که چند درصد واریانس متغیر وابسته توسط متغیر پیش بین تبیین می شود.

جدول 7 آنالیز واریانس متغیرهای مستقل و وابسته:

نمونه	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	بتا	سطح معناداری
مقدار ثابت	-14-1066E	0/000		1/000
ماهیت کار	1/000	0/000	0/366	0/000
روابط کاری	1/000	0/000	0/335	0/000
ارتقا و پیشرفت	1/000	0/000	0/255	0/000
			VIF	3/387
				3/993
				1/673

3. Durbin-Watson

حقوق و مزایا	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳۷	۰/۰۰۰	۲/۳۳۰
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

همانگونه که در جدول آنالیز و واریانس مشاهده میشود و Sig مقدار مربوطه معنی داری کل مدل رگرسیونی را تأیید میکند  $P=0/001$  value- از 0/05 کوچکتر است.

برای مشخص کردن اهمیت متغیر پیش بین و نقش آن در مدل رگرسیونی تحقیق، باید به ستون بتا در بخش ضرایب استاندارد شده توجه نمود. عدد بدست آمده را در صد ضرب می کنید. مقدار حاصل شده نشان می دهد که چند درصد واریانس متغیر وابسته توسط متغیر پیش بین تبیین می شود.

$$۰/۳۶۶ * ۱۰۰ = ۳۶/۶$$

۳۶/۶ درصد واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی توسط متغیر پیش بین ماهیت کار تبیین میشود.

$$۱۰۰ * ۰/۳۳۵ = ۳۳/۵$$

۳۳/۵ درصد واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی توسط متغیر پیش بین روابط کاری تبیین میشود.

$$۰/۲۵۵ * ۱۰۰ = ۲۵/۵$$

۲۵/۵ درصد واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی توسط متغیر پیش بین ارتقا و پیشرفت تبیین میشود.

$$۰/۲۳۷ * ۱۰۰ = ۲۳/۷$$

۲۳/۷ درصد واریانس متغیر وابسته رضایت شغلی توسط متغیر پیش بین حقوق و مزایا تبیین میشود.

فرضیه ۱ و اثبات آن: میان رضایت شغلی کارکنان و نوع کار رابطه مثبت وجود دارد.

پاسخگویی به این فرضیه با ضریب همبستگی اسپیرمن صورت گرفت. نتایج این تحلیل در جدول ۴-۵ آورده شده است.

ضرایب همبستگی اسپیرمن بین روابط کاری و رضایت شغلی:

جدول ۸-۱: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین ماهیت کار و رضایت شغلی

ماهیت کار		متغیرها
ضریب	شاخص	
۰/۸۵۷	ضریب همبستگی	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۱	تعداد	

فرضیه ۲ و اثبات آن: میان رضایت شغلی کارکنان و روابط کاری رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۸-۲: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین روابط کاری و رضایت شغلی

روابط کاری		متغیرها
ضریب	شاخص	
۰/۸۸۲	ضریب همبستگی	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۱	تعداد	

فرضیه ۳ و اثبات آن: میان رضایت شغلی کارکنان و ارتقا و پیشرفت رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۸-۳: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین ارتقا و پیشرفت و رضایت شغلی

ارتقا و پیشرفت		متغیرها
ضریب	شاخص	
۰/۶۵۰	ضریب همبستگی	رضایت شغلی



۰/۰۰۱	سطح معناداری
۱۰۱	تعداد

فرضیه ۴ و اثبات آن: میان رضایت شغلی کارکنان و حقوق و مزایا رابطه مثبت وجود دارد.  
جدول ۸-۴: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین حقوق و مزایا و رضایت شغلی

متغیرها		حقوق و مزایا
رضایت شغلی	شاخص	ضریب
	ضریب همبستگی	۰/۸۵۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۰۱

- (۱) نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و ماهیت کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار **sig** برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد میشود و بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش رضایت از ماهیت کار، رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد. و بالعکس. میزان واریانس تبیین شده نیز  $rs = 0/857$  است.
- (۲) نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و روابط کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار **sig** برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد میشود و بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش رضایت از روابط کاری، رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد. و بالعکس. میزان واریانس تبیین شده نیز  $rs = 0/882$  است.
- (۳) نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و ارتقا و پیشرفت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار **sig** برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد میشود و بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش رضایت از ارتقا و پیشرفت، رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد. و بالعکس. میزان واریانس تبیین شده نیز  $rs = 0/650$  است.
- (۴) نتایج درج شده در جدول فوق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و حقوق و مزایا همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجا که مقدار **sig** برابر ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد میشود و بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بدین معنی که با افزایش رضایت از حقوق و مزایا، رضایت شغلی مدیران نیز افزایش می‌یابد. و بالعکس. میزان واریانس تبیین شده نیز  $rs = 0/856$  است.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش ارزیابی رضایت شغلی مدیران مدارس ناحیه ۲ شهر مشهد بود. داده‌های پژوهش به کمک روش‌های آمار توصیفی تجزیه تحلیل شدند. در تجزیه تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل آمار توصیفی، روش‌های آماری همبستگی اسپیرمن، و همچنین آنالیز واریانس، روش رگرسیون خطی تک متغیره در آمار استنباطی استفاده شد.

در این تحقیق چهار فرضیه بررسی شده‌اند نتایج بررسی چهار فرضیه نشان می‌دهد که بین متغیرهای نوع کار، با میانگین ۲۴/۷۱ و انحراف استاندارد ۵/۰۵ و متغیر روابط کاری با میانگین ۲۳/۸۱ و انحراف استاندارد ۴/۶۲، ارتقا و پیشرفت با میانگین ۱۶/۸۹ و انحراف استاندارد ۳/۵۱ و حقوق و مزایا با میانگین ۱۴/۷۳ و انحراف استاندارد ۳/۲۶ با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنا که هرچه به ترتیب نمرات متغیرهای نوع کار، روابط کاری، ارتقا، پیشرفت، حقوق و مزایا افزایش یافت، نمره متغیر رضایت شغلی نیز ارتقا یافت. پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه ۰/۸۸ درصد بود. و ضریبی که بالای ۷۰ درصد باشد ضریبی مناسب و قابل قبول است.

رضایت شغلی در سه سطح طبقه بندی گردید.

میانگین رضایت شغلی در این مطالعه ۸۰/۱۵ می‌باشد که بالاتر از متوسط ۵۵ است. بیشترین رضایت مربوط به نوع کار (مدیریت مدارس ناحیه ۲ مشهد) و کمترین رضایت مربوط به (حقوق و مزایای مدیران) بود.

بر اساس نتایج مطالعه افزایش نسبی حقوق، پرداختهای عادلانه مزایا، ارتقاء بر اساس مهارت و شایستگی، غنی سازی مشاغل، بهبود امکانات آموزشی و رفاهی و انتخاب مدیران بر اساس شایستگی میتواند موجب افزایش رضایت شغلی گردد.

نتایج حاکی از آنست که بین ماهیت کار و رضایت شغلی رابطه مثبت برقرار است. همچنین بین رضایت شغلی و روابط کاری همبستگی مثبت برقرار است بین رضایت شغلی و ارتقا و پیشرفت ارتباط برقرار است بین حقوق و مزایا ارتباط برقرار است. در مجموع رضایت کلی افراد مناسب بود. افزایش و پرداخت به موقع کارانه ها و مزایای سختی کار و ایجاد امکانات رفاهی جهت بهبود رضایت شغلی این قشر ضروری است. از آنجایی که موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و رضایت اعضای آن دارد بر این اساس نیاز است به منظور افزایش کارایی نیروی انسانی به این ابعاد بیشتر پرداخته شود (رحیمی فروشان و ناصح ۱۳۹۲).

#### منابع:

- \* استیرز، ریچارد ام/ پورتر، سیمان دلیو (۱۳۷۲) انگیزش و رفتار در کار، ترجمه سید امین ا... علوی، تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- \* افتخاری، عیسی (۱۳۷۳). تاثیر پرداخت کارانه بر رضایت شغلی کارمندان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- \* بیلز، رابرت (۱۳۷۱) کاربرد روانشناسی در آموزش، ترجمه پروین کدیور، تهران: مرکز نشر دانشگاهی. \* پارسا، محمد (۱۳۷۴) روانشناسی تربیتی، تهران: سخن.
- \* جاسسی، عبدالله (۱۳۷۱). اصول و مبانی مدیریت، تهران: انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. دسلر، گری (۱۳۸۲). مبانی مدیریت، ترجمه داوود مدنی، تهران: نشر قومس.
- \* رابینز، استیفن. پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- \* راستی، حسین (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران مرکز آموزشی درمانی شهید محمدی بندرعباس.
- \* رحیمی فروشان، عباس؛ ناصح، هما (۱۳۹۲) مقایسه رضایت شغلی در گفتار درمانگران و کاردرمانگران کرج، پژوهش در علوم توانبخشی، ۹(۴).
- \* رفیع پور، فرامرز (۱۳۶۴). جامعه روستایی و نیازهای آن، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- \* رفیعی افسوسی، حمید؛ خالوندی، فاطمه (۱۴۰۱) مقایسه تاثیر شیوه استخدام معلمان بر میزان رضایت شغلی آنان؛ تجربه جذب از طریق کنکور سراسری یا آزمون استخدامی. فصلنامه مطالعات سیاست مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم. ۵(۳).
- \* سرمد، زهره؛ حجازی، الهه؛ بازرگان، عباس (۱۳۹۰) روش تحقیق در علوم رفتاری.
- \* سیاسی، علی اکبر ۱۳۷۴ نظریه های شخصیت یا مکاتب روانشناختی، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- \* شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۵). (راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد. \* کلانتری، خلیل (۱۳۸۵) (پردازش داده ها در پژوهشهای اجتماعی - اقتصادی، تهران: انتشارات شریف .
- \* کمپ، استوارت (۱۳۷۰). روانشناسی اجتماعی کاربردی، فرهاد ماهر، مشهد.
- \* عیدی، ح؛ لقمانی، م؛ و سرارودی، ا. (۱۳۹۴) پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲).
- \* محمدی، محمد (۱۳۷۸). (بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی دبیران دبیرستان های شهرستان بجنورد ۷۸-۱۳۷۷، تهران: دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکزی. \* میچل، ترنس، آر (۱۳۷۳). مردم در سازمان ها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکر شکن، تهران: رشد. \* ناپلی، محمد علی (۱۳۷۳) انگیزش در سازمان ها، اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- \* میرکمالی، سید محمد؛ صحرائی بیرانوند، مهدی؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان خرم آباد و ارائه راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی آن ها. فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی ۲(۶) صفحه ۵۳-۸۲.

- Arch M, Greatz B. Work satisfaction unionism and militancy amongst nurses. *Community Health Student* \* 1989, 13(2):177-85.
- Alvani M & Danaeifar H. Tehran: Safar Publication; 2000: 76-82[Book in Persian]. \*
- Boozanjani Farahi B, Mahdavi M & Abbassi M. The effective factors impressed on job satisfaction of Iranian \* FAVA employees. *Human Resource Management* 2011; 2(3-4): 101-20[Article in Persian].
- Bull, IH (2005). The Relation ship between job satisfaction and disadvantaged areas in the western cape. \*
- Ceil. G (1978) "Educational Administration." New \*University of the western cape. Hoy, Wayne, K. Miskel, Yourk, The Free Press. Lu H, while AE, Barribal KL (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nuns stud*, 44(4)
- Effective leader and management in nursing. Translated by. Nick Shekarnia F. Tehran: Boshra \* Publication;1996. 20. Mirmolai T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajer Rahbari M. [Survey on midwifery job :87-95. 21. Shahbazi L, Salimi T. [Job satisfaction in Yazd hospitals nurses]. \*satisfaction]. *Hayat* 2005; 11(24, Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Siences 2002; 10(3Suppl):70.
- Golchin M. Study of nurse's job satisfaction and effective factors in Zanjan Hospital. [MA thesies]. Shahid \* Beheshti Medical Siences University, 1993
- Jahani F, Farazi AA, Rafeei M, Jadidi R & Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital \* staff in Arak in 2009. *Arak Medical University Journal* 2010; 13(1): 32-9[Article in Persian].
- Pacheco, G., & Webber, D. (2016). Job satisfaction: how crucial is \* participative decision making? *Personnel Review Journal* 45(1), 183-200
- Kuldeep K & Gayatri G. Percieved organizational justice, job satisfaction and turnover intention: a \* corelational study. Available at: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1408665](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1408665). 2009.
- Michelsen, g., & Wells, p. j. (2017). *A decade of progress on \* education for sustainable development reflections*. From the unesco chairs programme, published in 2017 by the united nations educational, scientific and cultural organization, place de fontenoy, paris sp, france
- Mogharab M, Madar Shahian F, Ali Abadi N, Rezai N, Mohamadi AR. [Nurses job satisfaction in Birjand \* educational hospitals]. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2005; 12(3, 4): 92-9. 18. Al-Enezi N, Chowdhury R, Shah M, Al- Otabi M. Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: A questionnaire survey in Kuwait. *Appl Nurs Res* 2009
- Mohammadtabar, S. (2015). Investigating the relationship between \* organizational citizenship, emotional intelligence and job satisfaction of Haft Almas employees [Master's thesis, Allameh Tabatabai University, Faculty of Educational Sciences and Psychology]. (in persian)
- Rabinz S. Organization theory: organizational structure & project. Translated by \*
- Ranjbar M, Vahid Shahi K. [Effective Factors on Faculty Members' Job Satisfaction in Mazandaran University \* of Medical Sciences, School of Medicin, 2006]. *Strides in Development of Medical Education* 2007; 4(2): 92-9.
- Shadpoor k, Jamshibeigi A. A method for determination of job satisfaction among staff. *Proceeding of 1st \* National Research in Health Khorasan Medical Siences University* 1997; Mashhd, Iran.
- Sodagar S. Job satisfaction in nurses working in Bandar Abbas hospitals. *Hormozgan University of Medical \* Sciences* 2005; 8(4): 233-7[Article in Persian]. Tahavori Z. Job satisfaction among the staff surveying employed at data processing section of the national library of Iran. *Journal of Information Processing and Management* 2006; 25-46[Article in Persia