

رضا نصری^۱

فریبا جمشیدی^۲

چکیده

رضایت شغلی می‌تواند بر پدیده‌هایی چون بهره‌وری و اثربخشی تأثیر بگذارد و می‌تواند از عوامل متعددی چون حقوق و مزایا، محیط کار و ارتقاء شغلی تأثیر بپذیرد. نوع تحقیق توصیفی و کاربردی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. روایی صوری پرسش‌نامه (بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران) و پایایی (با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ) سنجیده شد. جامعه آماری تحقیق ۱۴۵ نفر از مربیان را شامل و نمونه آماری ۱۱۰ نفر تعیین گردید. بیشترین پاسخ‌دهندگان مدرک فوق‌دیپلم و بعد لیسانس و ۷۰ درصد آنها بین ۱۵-۶ سال سابقه کار داشتند. بر اساس نتایج حاصله میزان رضایت از نشانگرهای سنجش حقوق و مزایا و عوامل محیطی رتبه متوسط و میزان رضایت از روابط انسانی و عوامل روانی خوب ارزیابی گردید. تحلیل عاملی نیز ۵ عامل با واریانس ۶۰/۹۹ معرفی نمود. بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام ۴ متغیر مستقل به مدل وارد شده‌اند که توانسته‌اند ۸۱/۳ درصد تغییرات را تبیین نمایند.

کلمات کلیدی: آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام، مربیان، رضایت شغلی، مربیان

^۱ دکترای زراعت، مدیر کل اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای ایلام، nasri2003_r@yahoo.com

^۲ فوق لیسانس مدیریت اجرایی،

تصویب نهایی: ۹۷/۱۱/۱۵

دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۲۵

مقدمه

در جوامع امروزی، زندگی بدون داشتن شغل میسر نیست و هر فردی نیازمند داشتن شغل است تا بتواند به سازمانی وابسته شود و در جامعه جایگاهی داشته باشد، اشتغال دسترسی به زمینه‌هایی را فراهم می‌کند که با محیط‌های خانگی متفاوت است (ابزری، ۱۳۸۷). به نظر هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد.

رضایت شغلی از سه بعد اهمیت دارد: بعد فردی؛ که در واقع تأثیر آن در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می‌کند. بعد سازمانی؛ یعنی تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی. مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان شان اهمیت بدهند. اول: افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. دوم: کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. سوم: با افزایش رضایت شغلی، تعهد به کار (تعهد سازمانی) افزایش می‌یابد. بعد اجتماعی؛ یعنی تأثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می‌گذارد. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان (مشتریان) قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت‌تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه‌ی سالم‌تری را به نمایش می‌گذارند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۸۶)

رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مستقل می‌تواند بر پدیده‌هایی چون افزایش تولید، کاهش ضایعات، افزایش ساعات کار، افزایش کارایی و بهره‌وری و در واقع پویایی تولید تأثیر بگذارد و به عنوان متغیر وابسته، خود می‌تواند از عوامل متعددی تأثیر پذیرد (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۷۸). اصولاً در میزان رضایتمندی شغلی و عدم رضایت شغل عوامل مختلفی دخیل است. نخستین بار، هرزبرگ و سیندرمن این فکر را مطرح کردند که عوامل مشخص و انگشت

شماری وجود دارد که باعث عدم رضایت است که عبارتند از: سیاست و نحوه اداره کارخانه، جایگاه فرد در کارخانه، دستمزد، روابط با همکاران، وضعیت کار. مؤلفان مذکور این جنبه‌ها را به عنوان عوامل زمینه‌ای و خارج از کار یا عوامل بهداشتی کار، مورد توجه قرار دادند. عوامل دیگری که منبع رضایت تلقی می‌شوند، عبارتند از: موفقیت در کار، طبیعت کار انجام شده، ارزش‌یابی و ارزش گذاشتن دیگران به کار، مسئولیتی که فرد احساس می‌کند و ارتقایی که به دست می‌آورد. این عوامل، عوامل درون‌زا یا انگیزشی می‌باشند (توسلی، ۱۳۷۵). شناخت عوامل تأثیر گذار بر انگیزه‌کاری کارکنان و توجه به آن‌ها، یکی از راه‌های پیشرفت سازمان‌ها است که البته سازمان‌های موفق هر روز بر تمایل خود نسبت به این شناخت می‌افزایند و از ثمرات آن بهره می‌گیرند. واضح است که هرچه فرد از شغلیش بیشتر راضی باشد، زندگی بهتری خواهد داشت و مهم‌تر آنکه در مقابل سازمان، با احساس مسئولیت بیشتری کار خواهد کرد. ویلیام و هذر خاطر نشان ساخته‌اند که بین رضایت شغلی و تعهد، رابطه علی حاکم است و رضایت شغلی، پیش شرط تعهد سازمانی می‌باشد. (تامپسون و جانکینزی، ۱۳۷۶).

اندیشمندان نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی را از دیدگاه‌های مختلف طبقه‌بندی کرده‌اند، برای مثال تامپسون به نقل از هی و میسکل این نظریه‌ها را به سه دسته: نظریه‌های محتوایی؛ نظریات فرآیندی یا تفاوتی و مدل‌های وضعیتی تقسیم کرده است (بارسلطان، ۱۳۸۴). از کمپ ۱۳۷۰ نظریه‌های مطرح شده در حوزه رضایت شغلی را به سه دسته عمده: رویکرد نیازها، رویکرد انتظار و رویکرد ارزشی طبقه‌بندی کرده است. با توجه به نظریه مزلو که مطابق آن نیازهای انسانی دارای سلسله مراتبی است که با نیازهای زیستی آغاز و نیازهای تعلق، منزلت و سرانجام، خودیابی را در بر می‌گیرد، و شغل فرد هرچه بیشتر و بهتر بتواند این نیازها را ارضا کند، رضایت شغلی افزایش می‌یابد (زالی، ۱۳۹۴). ملک کلند نیز در نظریه خود نیازهای: میل

به پیشرفت، پیوندجویی و قدرت که جزو مهم‌ترین نیازها هستند و ارضای آن‌ها در محیط کار نقش اساسی در رضایت شغلی بازی می‌کند را مورد بحث قرار داده است (حسینی هاشم‌زاده، ۱۳۸۹). نظریه برابری نیز بر این اصل اساسی تأکید می‌کند، اشخاص می‌خواهند با آنان عادلانه رفتار شود. و اشخاص نسبت بین داده به ستانده خود را در داخل سازمان یا نسبت داده به ستاده دیگری مقایسه و اگر احساس کنند که در رفتار با آن‌ها عدالت نسبی رعایت نشده است، تصمیم به کم کردن این نابرابری می‌گیرند. در نتیجه، بر طبق این نظریه، افرادی که رفتارهای ناعادلانه بیشتری را درک کنند، رضایت کمتری از شغل خود خواهند داشت (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۷۸).

یکی از جدیدترین نظریه‌ها برای تبیین رضایت شغلی توسط ترز صورت‌بندی شده است. وی در نظریه خود تحت عنوان جستجوی معنا در محیط کار، تلاش کرده است از دیدگاه روان‌شناختی عواملی را که می‌تواند به محیط‌های کاری و سازمانی معنا بخشیده و آن‌ها را مطلوب سازد شناخته و راه‌های عملی ساختن آن‌ها را تبیین کند. ترز در مجموع ۲۲ کلید یا عامل اصلی رضایت شغلی را مشخص و شرایط فقدان و ایجاد هریک را به تفصیل بیان می‌کند. این عوامل عبارتند از: قدردانی، توازن، چالش، بحث و گفتگو، جهت‌گیری، اعتبار سازمانی، هدف، هویت فردی، احترام، برقراری ارتباط، غیر رسمی بودن، یکپارچگی، تناسب، رشد شخصی، انعطاف‌پذیری، نوآوری، برابری، مالکیت، حمایت، خدمات، ارزش، مربوط بودن (صبوری کاشانی، ۱۳۷۳، توسلی، ۱۳۷۵).

پتمن (۱۹۷۰) به رابطه مشارکت و رضایت اشاره می‌کند، به اعتقاد او مشارکت فرآیندی است که در آن کارکنان به گونه‌ای مستقیم یا غیر مستقیم و از طریق اظهار نظرهای خود در تصمیم‌گیری‌های سازمانی که مدیریت اغلب برای خود محفوظ می‌دارد، سهم برابری به دست

می‌آورد. در مشارکت، مدیران، تا اندازه‌ای در قدرت با کارکنان شریک می‌شوند. در نهایت به اعتقاد هرسی و بلانچارد (۱۹۹۳) مشارکت در تصمیم‌گیری به کارکنان این فرصت را می‌دهد تا احساس کنند جزئی از سازمان هستند و در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها عامل مهمی به حساب می‌آیند. از این رو، نیازهای پیوندجویی و عزت نفس آن‌ها برآورده شده و احساس رضایت خواهند کرد.

دسلر، گری (۱۳۶۸) رابطه جو سازمان و رضایت شغلی را می‌کاود. به اعتقاد وی جو سازمانی عبارت است از ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند، دارد. جو سازمانی می‌تواند بر انگیز، کارکرد و خشنودی شغلی اثر بگذارد. این پدیده در پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و تا ناسازگاری گسترده می‌شود.

حسینی هاشم‌زاده (۱۳۸۹) در تحقیقی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن در طول زمان را مورد تحلیل و بررسی قرار داد. جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان بانک صنعت و معدن تشکیل می‌دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، در میان متغیرهایی که به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند، متغیر پایگاه اقتصادی، اجتماعی که از ترکیب متغیرهای فردی و سازمانی به وجود آمده به میزان ۰/۳۶۲، بر رضایت شغلی تأثیر دارد. متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در مجموع به میزان ۰/۲۰۳، متغیر ارضای نیازهای زیستی ۰/۹۷۱، ارضای نیازهای اجتماعی ۰/۹۶۲، رضایت از محیط فیزیکی کار ۰/۱۱، و رضایت از امکانات رفاهی به میزان ۰/۱۱ بر رضایت شغلی تأثیر دارند. دو متغیر مربوط به ماهیت شغل یعنی، تضاد نقش و ابهام نقش نیز هریک به میزان ۰/۰۷۳- و ۰/۰۴- بر متغیر رضایت شغلی تأثیر منفی دارند.

ابزری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ستادی شرکت فولاد مبارکه عوامل حقوق و مزایای پرداختی، محیط کار و عوامل انسانی، روابط انسانی، ارتقای شغلی و نحوه مدیریت را در رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده از پژوهش حاکی از آن است که سازمان لازم است در شیوه پرداخت حقوق و مزایا تجدید نظر نماید و نظام ارتقا را اصلاح کند. محیط کار و عوامل انسانی، نحوه ارتباطات، نحوه مدیریت مطلوب است.

دانشفر و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان به این نتیجه رسید که رضایت شغلی که با شدت ۸۷٪ بر تعهد سازمانی اثر معناداری دارد با ضریب مسیر ۹۵٪ بر کارایی کارکنان شرکت تاثیر می‌گذارد. همچنین ضریب تعیین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر کارایی کارکنان ۶۵٪ می‌باشد.

اسماعیلی و انصاری‌زمانی (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان، سه فرضیه اصلی و هجده فرضیه فرعی بررسی کردند. نتایج بررسی سه فرضیه اصلی به این صورت است: (۱) رضایت شغلی کارکنان شرکت مذکور در سطح مناسبی نیست؛ (۲) رضایت شغلی کلی کارکنان شرکت مذکور با متغیرهای پیشین پژوهش همبستگی معنادار دارد؛ (۳) رضایت شغلی کلی کارکنان بجز با متغیر سطح درآمد، با بقیه متغیرهای تعدیل کننده همبستگی معنادار ندارد.

علمی و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی ارتباط بین تعهدکاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران در استان آذربایجان شرقی پرداخته‌اند نتایج پژوهش آنها نشان داد که متوسط میزان تعهدکاری کارکنان شرکت بیمه $10/3 \pm 50/51$ و متوسط میزان رضایت شغلی $7/44 \pm 59/28$ بود و نتیجه بدست آمده نشان می‌داد که بین تعهد کاری و رضایت شغلی

کارکنان همبستگی مستقیم وجود دارد. ($p = 0/000$) بدین معنی که با افزایش رضایت شغلی کارکنان تعهد کاری آنها نیز افزایش می‌یابد.

بار سلطان (۱۳۸۴) به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی پرداخت. وی نشانگرهای سنجش رضایت شغلی کارکنان آن نهاد را به سه دسته نشانگرهای انگیزشی، نشانگرهای بهداشتی و نشانگرهای واسطه‌ای تقسیم‌بندی نمود. نتایج تحقیقات او نشان داد که بین عوامل بهداشتی، عوامل واسطه‌ای، عوامل انگیزشی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نوغانی و همکاران (۱۳۸۷) میزان رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتبط با آن را مورد تحلیل و بررسی قرار دادند نتایج تحقیق آنها نشان داد که متغیرهای مستقلی که با رضایت شغلی کارکنان رابطه داشته‌اند به ترتیب عبارتند از: عوامل سازمانی، سِمَت و شهرستان محل خدمت. از چهارده متغیر مرتبط با عوامل سازمانی به ترتیب میزان آگاهی و اشراف مدیر به روابط غیررسمی، ارایه آزادی عمل و توجه به شخصیت کارکنان، عدم حمایت سازمانی و برخورداری مدیران از همکاری فکری و عاطفی کارکنان با رضایت شغلی رابطه داشته‌اند.

هزاوه‌ای و همکاران (۱۳۸۶) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان تعدادی از دستگاه‌های اجرایی استان همدان را مورد بررسی قرار دادند نتایج تحقیق با استفاده از رگرسیون نشان داد که جدی و عملی بودن ارزشیابی عملکردها، دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری، فراهم بودن فرصت پیشرفت برای همه کارکنان و نکته سنج بودن مدیر بر روی رضایت شغلی کارکنان اثر قابل ملاحظه‌ای داشته است.

فرهمنند و همکاران (۱۳۸۴) در تحقیق با عنوان میزان رضایت شغلی کارکنان واحد پذیرش بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز به این نتیجه رسیدند که بین جنسیت، میزان رضایت شغلی در بعد شیوه ارتقاء و حقوق رابطه معناداری وجود داشت. کارکنان با تحصیلات بالاتر از دیپلم از حقوق، دستمزد و شیوه ارتقاء سازمانی راضی تر بودند. بین پست سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده گردید.

نصیرآبادی و همکاران (۱۳۸۷) رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند. هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه ماهیت شغلی چهار گروه کاری (سرپرستان، مهندسین، کارگران و مدیران میانی) شرکت ذوب آهن اصفهان بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت. نتایج نشان داده که بین ارزش کار، خود استقلالی، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی چهار گروه کاری رابطه معنادار و مثبت (در سطح ۰/۰۵) وجود داشته است.

نتایج تحقیقات صادقی فرد و همکاران (۱۳۹۰) عنوان ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار بیان‌گر این بود که که میزان رضایت اساتید، در حد بیش از متوسط و تعهد سازمانی آن‌ها در حد متوسط رو به بالا است. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و شاخص‌های آن رابطه مثبت همبستگی مشاهده شد. بین رابطه نوع مدرک تحصیلی به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر با تعهد سازمانی نشان داد که اساتید دارای مدرک دکترا نسبت به اساتید فوق لیسانس تعهد بیشتری دارند.

فروغ‌زاده (۱۳۸۳) در تحقیقی میزان دریافتی کارکنان آموزش و پرورش در مقایسه با سایر کارکنان در سازمان‌های دیگر و تأثیر آن بر رضایت شغلی آنها پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد که کارمندان آموزش و پرورش در مقایسه به کارمندان شاغل در سازمان‌های دیگر به لحاظ

ابعاد پنج‌گانه رضایت‌شغلی (نوع کار، همکاران، وضعیت ارتقاء در محل کار، پرداخت‌ها و سرپرست) نارضایتی بیشتری دارند. بیشترین میزان رضایت از نوع کار، پرداخت‌ها و وضعیت ارتقاء در میان کارمندان شاغل در سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی و بیشترین میزان رضایت از همکاران و سرپرست در میان کارمندان شاغل در سازمان‌های فرهنگی بود.

روش تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات

پژوهش پیش‌روی از نوع پژوهش‌های توصیفی-کاربردی است، جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام (رسمی، پیمانی، حق‌التدریس) به تعداد ۱۳۵ نفر می‌باشند که از میان آنها بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه متناسب با جامعه به تعداد ۱۱۰ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسش‌نامه می‌باشد. پرسش‌نامه با سؤالات بسته تهیه و براساس روش لیکرت تنظیم شده است که شامل دو بخش است، بخش اول آن اطلاعات عمومی و بخش دوم آن سؤالات مربوط به فرضیه‌های تحقیق می‌باشد پرسش‌نامه مبتنی بر ۲۶ سوال برای سنجش رضایت شغلی مربیان و با ۳ نشانگر اصلی که هر کدام از چندین گویه بودند طراحی گردید، این گویه‌ها در قالب پرسش‌نامه سازماندهی و برای سنجش دیدگاه‌ها از طیف ۵ مرحله‌ای لیکرت و درجات خیلی کم تا خیلی زیاد بهره‌گیری شد. پرسش‌نامه‌ها برای افراد نمونه ارسال گردید تا مؤلفه‌های رضایت شغلی مربیان و عوامل مؤثر بر آن سنجیده شود. برای تعیین روایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روایی محتوی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای بدست آمده ۰/۸۱ است که در تحقیقات مدیریت از حد بالایی برخوردار است. افراد نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک و بر مبنای تشکیلات سازمانی انتخاب شدند، پرسش‌نامه‌ها پس از تکمیل، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با

استفاده از نرم‌افزار SPSS و Excel صورت گرفت. متغیر مستقل تحقیق شامل: ۳ نشانگر موثر بر رضایت‌مندی شغلی مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام از جمله حقوق مزایا و عوامل محیطی، روابط انسانی و عوامل روانی و نحوه رهبری و مدیریت و امکان ارتقاء شغلی می‌باشند که در مجموع ۲۵ گویه را به خود اختصاص داد. متغیر وابسته تحقیق نیز رضایت‌مندی شغلی است که توسط ۱۲ گویه که با بهره‌گیری از نتایج تحقیقات معتبر علمی مورد سنجش قرار گرفته است. بنا به ضرورت از از شیوه‌های آمار توصیفی از قبیل فراوانی، فراوانی تجمعی و نسبی، میانگین، واریانس، انحراف معیار و ... استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی جهت آزمون فرض‌ها از روش‌ها و تکنیک‌های مختلفی نظیر آزمون همبستگی (ضریب همبستگی پیرسون)، رگرسیون گام به گام و تحلیل عامل‌ها استفاده و داده‌ها از طریق نرم‌افزار SAS و PATH تجزیه و تحلیل گردیدند.

یافته‌ها

مشخصات پاسخ‌گویان: از نظر جنسیت ۷۴/۵ پاسخ‌گویان را مربیان مرد و ۲۵/۵ درصد را مربیان زن تشکیل می‌دادند. از نظر مدرک تحصیلی بیشترین پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و کمترین پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، از نظر سابقه کار بیشترین نسبت پاسخ‌گویان ۷۰ درصد بین ۱۵-۶ سال سابقه کار دارند بیشترین پاسخ‌گویان در رده سنی ۳۱-۳۵ سال قرار داشته‌اند. (جدول ۱).

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی	وضعیت پاسخ دهندگان	
۷۴/۵	۸۲	مرد	جنسیت
۲۵/۵	۲۸	زن	
۱۷/۲	۱۹	دیپلم	تحصیلات
۴۱/۸	۴۶	فوق دیپلم	
۳۵/۵	۳۹	لیسانس	
۵/۵	۶	فوق لیسانس	
۱۰/۹	۱۲	زیر ۵ سال	سابقه کار
۷۰	۷۷	۶ تا ۱۵ سال	
۱۷/۳	۱۹	۱۶ تا ۲۵ سال	
۱/۸	۳	۲۶ به بالا	
۱۸/۲	۲۰	رسمی	وضعیت استخدامی
۳/۶	۴	حق التدریس	
۷۸/۲	۸۶	پیمانی	
۱/۸	۲	۲۰-۲۵ سال	سن پاسخ گویان
۱۲/۷	۱۴	۲۶-۳۰ سال	
۳۴/۵	۳۸	۳۱-۳۵ سال	
۳۱/۸	۳۵	۳۶-۴۰ سال	
۱۳/۶	۱۵	۴۱-۴۵ سال	
۵/۵	۶	بالای ۴۵ سال	

۱. نشانگرهای سنجش حقوق مزایا و عوامل محیطی: همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌گردد نشانگرهایی که میانگین رتبه‌ای بیشتری دارند بیشترین تأثیر را بر رضایت مندی شغلی بر جای گذاشته‌اند که شامل: ۱- برخورداری از سلامت جسمانی ۲- پرداخت به موقع حقوق

و مزایا ۳- وجود همدلی و یکرنگی بین مربیان. مطالب فوق مبین آن است که مربیان رضایت‌مندی در سطح متوسط به بالا را در گویه‌های مورد اشاره داشته‌اند. اما متغیرهایی مانند:

۱- تناسب حقوق و مزایا با کار ۲- تناسب حقوق دریافتی مربی در مقایسه با سایر همکاران

۳- احساس امنیت در محیط ۴- وجود فضای مناسب جهت انجام وظایف در کارگاه با میانگین رتبه‌ای کمتر از ۳ میانگین رتبه کمتری را کسب کرده‌اند و در اولویت‌های پایین‌تری قرار گرفته‌اند که نشان دهنده تأثیر کمتر این گویه‌ها در رضایت‌مندی شغلی مربیان بوده و مدیران و برنامه‌ریزان بایستی توجه به بهبود این گویه‌ها را جهت افزایش رضایت شغلی مربیان در سرلوحه برنامه‌های خویش قرار دهند.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد نشانگرهای حقوق و مزایا و عوامل محیطی

اولویت	میانگین رتبه‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	نشانگرهای سنجش حقوق مزایا و عوامل محیطی
۱	۴/۲۶	۵۵	۳۵	۱۶	۲	۲	برخوردراری از سلامت جسمانی
۲	۴/۰۴	۵۵	۳۲	۸	۲	۱۳	پرداخت به موقع حقوق و مزایا
۳	۳/۴۳	۲۳	۳۴	۳۲	۹	۱۲	وجود همدلی و یکرنگی بین مربیان
۴	۲/۹۹	۱۷	۳۲	۱۸	۱۹	۲۴	تامین امکانات رفاهی مربیان
۵	۲/۹۹	۹	۳۳	۳۰	۲۴	۱۴	رضایت از محیط فیزیکی کار
۶	۲/۶۴	۱۶	۴۱	۳۵	۱۸	-	وجود فضای مناسب جهت انجام وظایف در کارگاه
۷	۲/۶۴	۱۶	۱۵	۲۷	۱۷	۳۵	احساس امنیت در محیط کار
۸	۲/۰۳۶	۴	۲	۴۱	۱۰	۵۳	تناسب حقوق دریافتی مربی در مقایسه با سایر همکاران
۹	۱/۶۸	-	۸	۱۲	۲۷	۶۳	تناسب حقوق و مزایا با کار

۲- نشانگرهای سنجش روابط انسانی و عوامل روانی: یعنی تأثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می‌گذارد. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان (مشتریان) قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت‌تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه‌ی سالم‌تری را به نمایش می‌گذارند. خدمات مختلف به مربیان باید تا حد ممکن بر مبنای نیازهای آنها باشد و با واقعیت‌های محیط زندگی و کاری آنها ارتباط داشته باشد. نظام آموزشی باید این تجارب را با رشته علمی مرتبط نموده و زمینه استفاده از قوانین و حقایق علمی را در زندگی فراهم آورد، توجه به تغییرات اجتماعی در تعیین عوامل مختلف روانی و روابط انسانی باید مورد توجه برنامه‌ریزان مراکز آموزشی قرار گیرد. همانگونه که در جدول شماره (۳) استنباط می‌شود دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت به روابط انسانی و عوامل روانی در حدود متوسط به بالا می‌باشد و گویه‌های ۱- تأثیرگذاری مربی در تغییر نگرش کارآموزان ۲- احساس ارزش و احترام (با توجه به نقش تربیتی مربی) ۳- احساس موفقیت مربی با توجه به مهارت و تخصص خود با میانگین بالاتر از ۳/۵ رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده و کمترین میانگین رتبه‌ای نیز به کمک مربیان با سابقه به مربیان تازه وارد و مورد توجه قرار گرفتن مربی توسط کارآموزان در جامعه اختصاص داشت که بایستی برنامه‌ریزان مراکز آموزشی در تدوین برنامه‌های خود به این موارد توجه ویژه داشته باشند.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد سنجش روابط انسانی و عوامل روانی

اولویت	میانگین رتبه‌ها	خیلی زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	هیچ	نشانه‌های سنجش روابط انسانی و عوامل روانی
۱	۴/۰۶۴	۳۷	۵۱	۱۶	۴	۲	تأثیرگذاری مربی در تغییر نگرش کارآموزان
۲	۳/۹۳۶	۳۷	۴۶	۱۲	۱۳	۲	احساس ارزش و احترام (با توجه به نقش تربیتی مربی)
۳	۳/۷۷۳	۲۹	۵۳	۸	۱۴	۶	احساس موفقیت مربی با توجه به مهارت و تخصص خود
۴	۳/۶۴	۲۶	۴۱	۲۷	۱۰	۶	رفتار دوستانه و صمیمانه رئیس مرکز با مربیان
۵	۳/۶۱۸	۳۴	۲۳	۳۶	۱۱	۶	مربیان از وضعیت روانی مناسبی برخوردارند
۶	۳/۵۱	۲۱	۴۲	۴۳	۱۰	۴	ارتباط اجتماعی مناسب مربیان با هم دیگر
۷	۳/۲۷۳	۱۵	۳۲	۴۱	۱۲	۱۰	مورد توجه قرار گرفتن مربی توسط کارآموزان در جامعه
۸	۳/۱۵	۱۳	۳۰	۴۰	۱۵	۱۲	کمک مربیان با سابقه به مربیان تازه وارد

۳- نشانه‌های سنجش نحوه رهبری، مدیریت و امکان ارتقاء شغلی: یعنی تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی. مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی کارکنان‌شان اهمیت بدهند. اول: افراد ناراضی بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. دوم: کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند. سوم: با افزایش رضایت شغلی، تعهد به کار (تعهد سازمانی) افزایش می‌یابد. مربیان آموزشی در هر نظام و مرکز آموزشی یکی از مؤلفه‌های اساسی می‌باشند که با ارائه مطالب مناسب علمی و تخصصی می‌توانند اثر بخشی آموزش‌ها را تضمین نمایند. مربیان باید بتوانند نکات پیچیده، نو و جدید، ظریف، علمی و تحقیقی را با زبان ساده و به صورت عملی به فراگیران ارائه و روحیه ورود به کارگاه، آزمایشگاه، محیط عملی کار و مشارکت فراگیران در

انجام کار را در حد بالایی داشته باشند. مربی موتور محرکه آموزش و پویایی یک مرکز آموزشی است و باید در جهت رضایت شغلی او جهت ارائه آموزش‌های اثربخش تلاش نمود. بر اساس جدول (۴) نشانگرهای: احساس مسئولیت نسبت به مرکز و اهداف آن، وجود آزادی عمل در انجام وظایف شغلی، تمایل مربی به قبول پست و مسئولیت میانگین رتبه‌ای بیشتری داشته که نشانه رضایت‌مندی بیشتر مربیان در این زمینه‌ها می‌باشد. در ضمن نتایج حاکی از آن است که مربیان در نشانگرهای وجود فرصت برای خلاقیت و نوآوری توسط مربی، مورد توجه قرارگرفتن عقاید در زمینه مسائل مرکز و امید مربی به داشتن رشد شغلی در آینده میانگین کمتری داشته که باید مورد توجه برنامه‌ریزان مراکز قرار گیرد.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد سنجش نحوه رهبری و مدیریت و امکان ارتقاء شغلی مربیان

اولویت	میانگین رتبه‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	نشانگرهای سنجش نحوه رهبری و مدیریت و امکان ارتقاء شغلی
۱	۳/۸۸	۳۸	۴۳	۱۷	۲	۱۰	احساس مسئولیت نسبت به مرکز و اهداف آن
۲	۳/۴۱	۱۴	۴۳	۳۳	۱۴	۶	وجود آزادی عمل در انجام وظایف شغلی
۳	۳/۲۸	۳۳	۲۲	۲۱	۱۱	۲۳	تمایل مربی به قبول پست و مسئولیت
۴	۳/۲۳	۱۶	۴۱	۲۸	۲	۲۳	توجه رئیس مرکز به نیازهای مربیان تا اهداف آموزشی
۵	۳/۱۸	۲۶	۲۰	۳۳	۱۰	۲۱	استفاده از نظر مربیان در تصمیم‌گیری
۶	۳/۰۱۸	۲۴	۱۸	۲۷	۱۸	۲۳	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعدادهاى مربیان
۷	۲/۷۳	۸	۳۲	۲۴	۱۴	۳۲	امید مربی به داشتن رشد شغلی در آینده
۸	۲/۷	۲	۲۲	۴۲	۱۹	۱۵	مورد توجه قرارگرفتن عقاید در زمینه مسائل مرکز
۹	۲/۶۴	۸	۲۷	۲۳	۲۱	۳۱	وجود فرصت برای خلاقیت و نوآوری توسط مربی

(ب) آمار تحلیلی:

(۱) تحلیل عاملی رضایت‌مندی شغلی مربیان: در این تحقیق برای تعیین مقیاس‌های مرتبط با رضایت‌مندی شغلی مربیان از تحلیل عاملی برای ۲۵ متغیر که ویژگی‌های رضایت‌مندی شغلی را تعیین نموده‌اند بهره‌گیری شد تا مشاهده گردد که آنها را در چند عامل می‌توان خلاصه نمود. در این خصوص تحلیل عاملی صورت گرفت و در ابتدا میزان KMO محاسبه گردید که معادل ۰/۷۴۳ و ضریب بار تلت معادل ۱۴۹۵/۸۳ و سطح معنی‌داری آن نیز معادل ۰/۰۰۰ برآورد شد. که نشان دهنده تأثیر انجام تحلیل عاملی تحقیق می‌باشد. در مرحله بعد تحلیل واریانس و رگرسیونی هر کدام از عوامل مشخص گردید، که به شرح جدول (۵) می‌باشد.

جدول ۵- عوامل تعیین شده و درصد واریانس تبیین شده

عوامل	درصد تبیین واریانس هر عامل	درصد تبیین واریانس جمعی
۱	۱۶/۵۵	۱۶/۵۵
۲	۹/۸۳	۲۶/۳۸
۳	۹/۵۶	۳۵/۹۴
۴	۸/۵۹	۴۴/۵۴
۵	۸/۴۱	۵۲/۹۴
۶	۸/۰۴	۶۰/۹۹

ملاحظه می‌گردد که برای این نشانگرهای ۲۵ گانه در مجموع ۶ عامل شناسایی شده‌اند که ۶۰/۹۹ درصد واریانس را تبیین نموده‌اند. این عوامل بر اساس نوع متغیرها نام‌گذاری شده‌اند که شامل: نحوه رهبری و مدیریت، امکان ارتقاء شغلی، عوامل رفاهی و محیطی، عوامل روانی و انگیزشی، حقوق و مزایا و احساس موفقیت و ارزش در جامعه می‌باشند. در این جدول نیز

سهم هر متغیر در عامل آمده است، که در تعیین نام عوامل یا بار عاملی می تواند نقش داشته باشد

جدول ۶- عوامل تعیین شده متغیرهای مربوطه و درصد واریانس تبیین شده

بار عاملی	متغیرهای مربوطه	عامل و نام آن
۰/۷۲۹	رفتار دوستانه و صمیمانه رئیس مرکز با مربیان	عامل ۱: نحوه رهبری و مدیریت
۰/۷۳۶	ارتباط اجتماعی مناسب مربیان با یکدیگر	
۰/۷۵۹	استفاده از نظر مربیان در تصمیم گیری های مرکز	
۰/۷۵۱	مورد توجه قرارگرفتن عقاید در مسائل مرکز	
۰/۷۳۶	وجود آزادی عمل در انجام وظایف شغلی	
۰/۶۸۳	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مربیان	
۰/۸۰۳	امید مربی به داشتن رشد شغلی در آینده	عامل ۲: امکان ارتقاء شغلی
۰/۷۰۰	وجود فرصت برای نوآوری و خلاقیت	
۰/۵۴۴	احساس مسئولیت نسبت به مرکز و اهداف آن	
۰/۵۲۹	تامین امکانات رفاهی مربیان توسط رئیس مرکز	عامل ۳: عوامل رفاهی و محیطی
۰/۷۸۹	رضایت از محیط کاری از نظر فیزیکی	
۰/۸۲۳	فضای مناسب و کافی جهت انجام وظایف	
۰/۵۸۵	احساس امنیت مربی در محیط کار	عامل ۴: عوامل روانی و انگیزشی
۰/۶۱۹	در محیط کار بین مربیان همدلی و یکرنگی وجود دارد	
۰/۷۹۷	برخورداری از سلامت جسمانی	
۰/۵۸۷	مربیان با سابقه به مربیان تازه وارد کمک می کنند	
۰/۸۵۶	تناسب حقوق دریافتی مربی در مقایسه با سایر همکاران	عامل ۵: حقوق و مزایا
۰/۷۶۷	تناسب حقوق و مزایا با کاری که انجام می دهند	
۰/۹۱۴	مربی با توجه به نقش تربیتی خود احساس ارزش و احترام	عامل ۶: احساس موفقیت و ارزش در جامعه
۰/۸۰۲	احساس موفقیت مربی با توجه به مهارت و تخصص خود	

۲- رگرسیون گام به گام برای تعیین اثرات متغیرهای مستقل بر وابسته از رگرسیون بهره‌گیری شده است. متغیر وابسته رضایت‌مندی شغلی و متغیرهای مستقل عوامل مرتبط با رضایت‌مندی در سه دسته: حقوق مزایا و عوامل محیطی، روابط انسانی و عوامل روانی و نحوه رهبری، مدیریت و امکان ارتقاء شغلی می‌باشند. نوع رگرسیون گام به گام می‌باشد که در این روش قوی‌ترین متغیرها یک به یک وارد معادله می‌شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی‌داری به ۵ درصد برسد. در این تحقیق رگرسیون طی ۴ گام صورت گرفته است و ۴ متغیر مستقل به مدل وارد شده‌اند که شامل تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مریبان، رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار، رضایت از میزان حقوق دریافتی، احساس ارزش و احترام و پرداخت به موقع حقوق و مزایا می‌باشند. در جدول ۷ خلاصه مدل رگرسیونی آمده است. در این جدول بر اساس گام‌های طی شده شدت رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در هر گام توسط ضریب همبستگی چند گانه نشان داده شده است. همچنین ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی چند گانه) که نشان دهنده توان تبیین تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و ضریب تعیین تعدیل شده آمده است. به دلیل این که ضریب تعیین تعدیل شده به درجه آزادی وابسته است، نسبت به ضریب تعیین دقیق‌تر است. آنالیز واریانس نیز نشان دهنده معنی‌دار بودن رگرسیون تا گام پنجم می‌باشد.

جدول ۷- خلاصه و متغیرهای وارد شده به مدل در هر گام از رگرسیون

مدل	متغیرهای وارد شده به مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مریبان	۰/۷۵۹	۰/۵۷۵	۰/۵۷۲
۲	رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار	۰/۸۶۹	۰/۷۵۵	۰/۷۵۰
۳	رضایت از میزان حقوق دریافتی	۰/۸۹۱	۰/۷۹۵	۰/۷۸۹
۴	احساس ارزش و احترام	۰/۹۰۲	۰/۸۱۳	۰/۸۰۶

در جدول (۸) آخرین مرحله از اجرای رگرسیون گام به گام متغیرها، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است. مشاهده می‌گردد تمامی متغیرهای وارد شده به مدل در هر مرحله با معنی داری بالایی به تحلیل وارد شده‌اند و تا گام پنجم با معنی داری در سطح یک درصد وارد مدل شده‌اند.

جدول ۸- ضرایب به دست آمده از تحلیل رگرسیون و سطوح معنی داری آنها

مدل	متغیرهای وارد شده در مدل	ضرایب استاندارد شده (B)	انحراف معیار	استاندارد شده (Beta)	t	Sig	ضریب تبیین R2
۱	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مریبان	۰/۳۸۸	۰/۰۳۲	۰/۷۵۹	۱۲/۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۷۵
۲	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مریبان	۰/۳۰۱	۰/۰۲۶	۰/۵۸۹	۱۱/۴۱۰	۰/۰۰۰	۰/۷۵۵
	رضایت از محیط فیزیکی کار	۰/۲۸۶	۰/۰۳۲	۰/۴۵۶	۸/۸۳۴	۰/۰۰۰	
۳	تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مریبان	۰/۳۰۸	۰/۰۲۴	۰/۶۰۲	۱۲/۶۶۵	۰/۰۰۰	۰/۷۹۵
	رضایت از محیط فیزیکی کار	۰/۵۶۴	۰/۰۳۰	۰/۴۲۱	۸/۷۷۱	۰/۰۰۰	
	تناسب حقوق دریافتی در مقایسه با سایر همکاران	۰/۱۳۲	۰/۰۲۹	۰/۲۰۳	۴/۵۴۶	۰/۰۰۰	
۴	تلاش رئیس مرکز در	۰/۲۸۷	۰/۰۲۴	۰/۵۶۱	۱۱/۸۹۵	۰/۰۰۰	۰/۸۱۳

						شکوفای نمودن استعداد مربیان
	۰/۰۰۰	۹/۰۳۷	۰/۴۱۶	۰/۰۲۹	۰/۲۶۱	رضایت از محیط فیزیکی کار
	۰/۰۰۰	۴/۹۸۹	۰/۲۱۴	۰/۰۲۸	۰/۱۳۹	تناسب حقوق دریافتی در مقایسه با سایر همکاران
	۰/۰۰۲	۳/۲۳۷	۰/۱۴۳	۰/۰۲۹	۰/۰۹۲	احساس ارزش و احترام

نتیجه

بر اساس جدول درصد فراوانی نشانگرهای سنجش حقوق و مزایا و عوامل محیطی نشانگرهایی که میانگین رتبه‌ای بیشتری دارند بیشترین تأثیر را بر رضایت‌مندی شغلی بر جای گذاشته‌اند که شامل: ۱- برخورداری از سلامت جسمانی ۲- پرداخت به موقع حقوق و مزایا ۳- وجود همدلی و یکرنگی بین مربیان. مطالب فوق مبین آن است که مربیان رضایت‌مندی در سطح متوسط به بالا را در گویه‌های مورد اشاره داشته‌اند. که با نتایج (ابزری و همکاران، ۱۳۸۷. حسینی‌هاشم‌زاده ۱۳۸۹) مطابقت دارد. و عواملی همانند: ۱- تناسب حقوق و مزایا با کار ۲- تناسب حقوق دریافتی مربی در مقایسه با سایر همکاران ۳- احساس امنیت در محیط ۴- وجود فضای مناسب جهت انجام وظایف در کارگاه با میانگین رتبه‌ای کمتر از ۳ میانگین رتبه کمتری را کسب کرده‌اند و در اولویت‌های پایین‌تری قرار گرفته‌اند که نشان دهنده تأثیر کمتر این گویه‌ها در رضایت‌مندی شغلی مربیان بوده و مدیران و برنامه‌ریزان بایستی توجه به بهبود این گویه‌ها را جهت افزایش رضایت شغلی مربیان در سرفحه برنامه‌های خویش قرار دهند. نتایج با تحقیقات (ابزری و همکاران، ۱۳۸۷. حسینی‌هاشم‌زاده ۱۳۸۹) مطابقت دارند.

همانگونه که در جدول شماره (۳) استنباط می‌شود دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت به روابط انسانی و عوامل روانی در حدود متوسط به بالا می‌باشد و گویه‌های ۱- تاثیرگذاری مربی در تغییر نگرش کارآموزان ۲- احساس ارزش و احترام (با توجه به نقش تربیتی مربی) ۳- احساس موفقیت مربی با توجه به مهارت و تخصص خود با میانگین بالاتر از ۳٫۵ رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص داده و کمترین میانگین رتبه‌ای نیز به کمک مربیان با سابقه به مربیان تازه وارد و مورد توجه قرار گرفتن مربی توسط کارآموزان در جامعه اختصاص داشت که بایستی برنامه‌ریزان مراکز آموزشی در تدوین برنامه‌های خود به این موارد توجه ویژه داشته باشند. نتایج با تحقیقات حسینی هاشم‌زاده، ۱۳۸۹، نوغانی و همکاران ۱۳۸۷، صادقی فرد و همکاران ۱۳۹۰ مطابقت دارد.

بر اساس جدول (۴) نشانگرهای: احساس مسئولیت نسبت به مرکز و اهداف آن، وجود آزادی عمل در انجام وظایف شغلی، تمایل مربی به قبول پست و مسئولیت میانگین رتبه‌ای بیشتری داشته که نشانه رضایت‌مندی بیشتر مربیان در این زمینه‌ها می‌باشد. در ضمن نتایج حاکی از آن است که مربیان در نشانگرهای وجود فرصت برای خلاقیت و نوآوری توسط مربی، مورد توجه قرارگرفتن عقاید در زمینه مسائل مرکز و امید مربی به داشتن رشد شغلی در آینده میانگین کمتری داشته که باید مورد توجه برنامه‌ریزان مراکز قرار گیرد. نتایج با تحقیقات نصیرآبادی و همکاران ۱۳۸۷، فرهمند و همکاران ۱۳۸۴، اسماعیلی و انصاری زمانی ۱۳۸۶، مطابقت دارد.

نوع رگرسیون استفاده شده گام به گام می‌باشد که در این روش قوی‌ترین متغیرها یک به یک وارد معادله می‌شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی‌داری به ۵ درصد برسد. در این تحقیق رگرسیون طی ۵ گام صورت گرفته است و ۵ متغیر مستقل به مدل وارد شده‌اند که شامل

تلاش رئیس مرکز در شکوفا نمودن استعداد مربیان، رضایت از شرایط فیزیکی محیط کار، رضایت از میزان حقوق دریافتی، احساس ارزش و احترام و پرداخت به موقع حقوق و مزایا می‌باشند

بر اساس تحلیل عاملی ملاحظه می‌گردد که برای این نشانگرهای ۲۵ گانه در مجموع ۶ عامل شناسایی شده‌اند که ۶۰/۹۹ درصد واریانس را تبیین نموده‌اند. این عوامل بر اساس نوع متغیرها نام‌گذاری شده‌اند که شامل: نحوه رهبری و مدیریت، امکان ارتقاء شغلی، عوامل رفاهی و محیطی، عوامل روانی و انگیزشی، حقوق و مزایا و احساس موفقیت و ارزش در جامعه می‌باشند. در این جدول نیز سهم هر متغیر در عامل آمده است، که در تعیین نام عوامل یا بار عاملی می‌تواند نقش داشته باشد نتایج با تحقیقات دانشفر و همکاران، ۱۳۸۶. ابزری و همکاران ۱۳۸۷ مطابقت دارد.

منابع

۱. ابزری، م؛ آذربایجانی، ک؛ و پزشک، س ا.ح. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ستادی شرکت فولاد مبارکه. مجله دانش و پژوهش، شماره ۱، ص ۸۳-۹۱.
۲. از کمپ، ا. (۱۳۷۰). روانشناسی اجتماعی کاربردی. ترجمه فرهاد ماهر. مشهد، مؤسسه انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ دوم.
۳. اسماعیلی، م؛ انصاری‌زمانی، ق. (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان. دو ماهنامه علمی و پژوهشی دانشجو، دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۳.
۴. بارسلمان، س.ر. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۲۵، ص ۳۳-۵۷.
۵. تامیلسنون، پ؛ جانکینز، م. (۱۳۷۶). نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیش‌گیری از ترک خدمت کارکنان، ترجمه محمد رضا زالی، تازه‌های مدیریت، دوره پنجم، شماره ۸۱.
۶. توسلی، غ غ. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
۷. حسینی‌هاشم‌زاده، د. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن. مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۵، ص ۱۷-۳۶.
۸. حاجی‌زاده میمندی، م. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، ص ۲۴۱، ۳۴۱.
۹. دانش‌فرد، ک؛ محبوب، ش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال سوم، شماره ۴، ص ۵۱۱-۶۳۱.
۱۰. ذگیدنز، آن. (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری کاشانی، تهران، نشر نی.
۱۱. صادقی فرد، م؛ خلیج اسدی، ش. (۱۳۹۱). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی-سازمانی، سال دوم. شماره ششم، بهار ۱۳۹۱، ص ۳۹-۵۱.
۱۲. علمی، م؛ صداقت، ک. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین تعهدکاری و رضایت شغلی کارکنان شرکت سهامی بیمه ایران (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی)، فصلنامه علوم مدیریت، سال اول، شماره یک، ص ۱۲۰-۱۰۵.
۱۳. فرهمند، ف؛ شریفیان، ر. (۱۳۸۴). میزان رضایت شغلی کارکنان واحد پذیرش بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز، دو فصلنامه مدیریت اطلاعات بهداشت و درمان، دوره دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۸۴.

۱۴. فروغ زاده، س. (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تأثیر آن بر رضایت شغلی: مطالعه موردی شهر زاهدان، مجله علوم اجتماعی (دانشگاه فردوسی مشهد)، شماره ۴، ص ۱۵۵-۱۸۵
۱۵. نصیر آبادی، ب؛ رجایی پور، س؛ سلیمی، ق؛ طاهرپور، ف؛ پرتوی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، سال نهم، شماره ۳۳، ص ۵۷-۷۶.
۱۶. نوغانی، م؛ ایمانیان، م؛ حسینی، س ک ا. (۱۳۸۷). بررسی میزان رضایت‌شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان رضوی و عوامل مرتبط با آن، مجله علوم اجتماعی، شماره ۹، بهار و تابستان ۱۳۸۷، ص ۱۴۳-۱۷۱.
۱۷. میچل، ت. (۱۳۷۳). مردم در سازمان‌ها، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول.
۱۸. هزاوه‌ای، س م م؛ صمدی، ع. (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان، دو فصلنامه علوم رفتاری، دوره پنجم، شماره ۱، ص ۴۷-۵۴.
۱۹. هومن، ح.ع. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.

۱. Clelland David, M.C. (1962). Business Drive and national Achievement, Harvard, Business Review, July-August.
۲. Tompson david, P james, John R. Hoil Job. (۱۹۶۷). Satisfaction in Educational Organization. Educational Organization Quarterly, Vol:33, No: