

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال چهارم، شماره پانزدهم، تابستان ۱۳۹۱

ص ص ۶۱-۷۷

عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر رضایت‌مندی شغلی

(مدیران مدارس دولتی شیراز)

دکتر کرامت‌اله راسخ^۱

فرح مصلح‌پور^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۵/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل اجتماعی، اقتصادی موثر بر رضایت‌مندی شغلی مدیران مدارس متوسطه دولتی نواحی ۲ و ۴ آموزش و پرورش شیراز می‌باشد. در این پژوهش که به شیوه پیمایشی انجام گردید، سعی شده است با تاکید بر دیدگاه‌های نظری، مخصوصاً نظریه‌های مازلو و هرزبرگ، تاثیر متغیرهای جنس، سن، محل تولد، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، تعداد افراد تحت تکفل، نوع مالکیت منزل مسکونی، میزان حقوق و مزایای دریافتی، ناحیه محل خدمت، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری و منزلت شغلی بر رضایت‌مندی شغلی مدیران بررسی شود. داده‌های پژوهش با ابزار پرسشنامه‌ای محقق ساخته با مقیاس ۵ درجه‌ای از یک نمونه ۹۱ نفری به صورت نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک جمع‌آوری گردید و با روش‌های آماری آزمون تحلیل واریانس، تی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که سه متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری، ناحیه محل خدمت و منزلت شغلی ۵۶٪ رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

واژگان کلیدی: عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، رضایت شغلی، مدیران مدارس، شیراز.

مقدمه

انسان یکی از عوامل اصلی و زیر بنایی در ترکیب هر سازمانی است و نقش محوری را در بهره‌وری و استفاده بهتر و بیشتر از امکانات ایفا می‌کند، چرا که وظیفه‌ی ترکیب دیگر عوامل تولید یعنی سرمایه و امکانات موجود در طبیعت را عهده‌دار است. نیروی انسانی از دیرباز مورد توجه و عنایت اندیشمندان بوده

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم، گروه جامعه‌شناسی؛ جهرم - ایران. E-mail: krasekh@gmail.com

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم - ایران. E-mail: F.moslehpour@gmail.com

و هست. در زمان‌های گذشته به دلیل عدم پیچیدگی مشاغل، کمیت نیروی انسانی بیشتر مد نظر بود، ولی از زمان انقلاب صنعتی که مهارت‌ها و تخصص‌ها افزایش یافت، کیفیت استفاده از نیروی انسانی بیشتر مدنظر قرار گرفت. انقلاب صنعتی و افزایش بهره‌وری کشاورزی و صنعتی پاسخ به نیازهای فزاینده جمعیت رو به افزایش به این محصولات بود. عصر سلطه ماشین یعنی موج دوم، به زعم تافلر موج سوم یا عصر سلطه دانایی را به دنبال داشت. نیروی انسانی در عصر دانایی از اهمیت بیشتر برخوردار شد. تافلر عوامل تعیین کننده در دنیای کنونی را خصایص منحصرأ انسانی مثل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، قابلیت انطباق، میزان دسترسی به اطلاعات و عواملی از این دست می‌داند (تافلر؛ به نقل از احمدی کلشانی، ۱۳۷۸). مایکل تودارو معتقد است: «خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری را منابع انسانی آن کشور تعیین می‌کند نه منابع مادی آن». هاریسون بر این نظر است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد و سرمایه و منابع طبیعی، عوامل تبعی تولیدند ... کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد(همان).

عموم مردم قسمت اعظم زندگی خود را صرف کار کردن می‌کنند، و بندرت در این باره می‌اندیشند که مشاغل آن‌ها برای‌شان چه مفهومی دارد. انسان با کار محیط را تغییر می‌دهد، جامعه و به تبع آن خود را می‌سازد. با وجود این، این جامعه است که کار را تولید می‌کند، به آن مفهوم می‌بخشد و با توجه به اهدافش به آن پاداش می‌دهد. پرسش در باره ماهیت و هدف کار به اهدافی که جامعه برای کار تعیین می‌کند، بستگی دارد. کار گاهی صرف انرژی در جهت تحقق هدف مطلوب شخصی تعریف می‌شود. برای بعضی‌ها نتیجه مطلوب شخصی کار، در محصول جنبی آن، یعنی پول، نهفته است. افراد هستند که کار برای آنان طاقت‌فرسا و مزدوری است، ولی درآمد حاصل از آن، به ایشان امکان می‌دهد تا اموری را که از آن لذت می‌برند، انجام دهند. برای عده‌ای دیگر، هدف مطلوب شخصی کار در این احساس نهفته است که از طریق کارشان به دنیا خدمت می‌کنند، برای این‌ها کار به خودی خود فعالیت است که از آن لذت برده و کسب رضایت می‌نمایند. اکثر مردان و زنان می‌خواهند که زندگی خود را تأمین نمایند، ولی دوست دارند به کاری بپردازند که به زندگی آنان معنی و مفهوم نیز بدهد، آن‌ها می‌خواهند با کارشان نه فقط نیازهای مادی زندگی را تأمین کنند، بلکه این احساس را داشته باشند که دارای ارزش هستند، می‌توانند خودشان باشند، و به شیوه‌ای منحصر به فرد زنده هستند(شرترز، ۱۳۷۱: ۲۰۸-۲۰۶).

بیان مسئله، اهمیت و اهداف تحقیق

«رضایت شغلی» به نگرش کلی فرد در باره شغلش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی است، به کارش نگرش مثبت دارد؛ ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نسبت به کارش منفی است(ویسی و دیگران، ۱۳۸۵). بین فرهنگ سازمان و رضایت شغلی فرد رابطه‌ای قوی

وجود دارد؛ ولی در این میان تفاوت‌های فردی به عنوان عاملی تعدیل‌کننده به حساب می‌آید، بطور کلی، اگر بین نیازهای فردی و فرهنگی سازمان تجانس وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و اعضای سازمان به بالاترین میزان خواهد رسید. بنابراین، میزان رضایت شغلی کارکنان از کار در گرو پنداشت یا برداشتی است که آن‌ها از فرهنگ سازمانی دارند و عمل کرد فرد نیز تا حد زیادی در گرو آگاهی از این است که چه کارهایی را باید انجام دهد یا ندهد. آگاهی یافتن از نوع کار که فرد باید انجام دهد، در گرو این است که به صورت دقیق و درست با فرهنگ سازمانی آشنا شده باشد؛ یعنی سازمان، وی را به عنوان یک عضو پذیرفته باشد. گذشته از این، در ارزیابی عمل کرد افراد این موضوع هم مورد توجه قرار می‌گیرد که آیا او به عضویت سازمان پذیرفته شده است یا نه و آیا با سایر همکاران سازگار است یا نه، آیا او رفتار قابل قبولی دارد و افکارش در جهت تایید فرهنگ آن سازمان است یا نه. این ویژگی‌ها در مشاغل و سازمان‌های مختلف فرق می‌کند. در نتیجه آشنا شدن با فرهنگ سازمانی یا پذیرفته شدن فرد به عنوان عضو سازمان، از جمله عواملی است که بر عمل کرد واقعی فرد و پنداشتی که دیگران از آن نوع شغل دارند اثر می‌گذارد (طوسی، ۱۳۷۰).

بررسی رضایت مدیران و عوامل اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار بر آن از اهمیت خاص برخوردار است، زیرا آینده جامعه به رضایت مریدان و شیوه کار آن‌ها بستگی دارد. این مسئله به‌خصوص برای جوامع در حال توسعه که از امکانات محدودتر آموزشی برخوردار هستند، اهمیت خاص دارد. اهدافی که این پژوهش دنبال می‌کند شناخت عوامل اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار بر رضایت‌مندی شغلی مدیران شاغل در نواحی ۲ و ۴ شهر شیراز است. مطالعه در این باره ممکن است، به بهبود شرایط کار در این نواحی منجر شود.

روش پژوهش

نوع پژوهش در این تحقیق، کمی و روش آن پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران مدارس متوسطه‌ی ناحیه‌ی ۲ و ۴ آموزش و پرورش شهر شیراز می‌باشد که به دلیل تحدید موضوع به طریق تصادفی از میان نواحی گوناگون آموزش و پرورش شهر شیراز انتخاب شدند. مدیران شاغل در این دو ناحیه در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بالغ بر ۲۳۰ نفر می‌باشد که ۹۱ نفر از میان آن‌ها به عنوان حجم نمونه با استفاده از روش تصادفی سیستماتیک تعیین شدند. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار (spss) در دوسطح توصیفی و استنباطی از جمله با استفاده از آزمون‌های تی، تحلیل واریانس، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شدند. در این تحقیق برای تعیین روایی از آزمون تحلیل ماده، و برای تعیین پایایی طیف‌ها مورد بررسی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون تحلیل ماده نشان می‌دهد که کلیه گویه‌های طیف‌های

رضایت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری و منزلت شغلی با جمع نمره طیف رابطه معنی‌دار دارد و نیاز به حذف گویه‌ای نیست.

جدول شماره (۱): ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از آزمون پایایی

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰/۹۷
منزلت شغلی	۰/۶۴
مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۶۴

ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از آزمون پایایی طیف‌های مورد استفاده از حداقل ۰/۶۴ برای منزلت شغلی تا ۰/۹۷ برای رضایت شغلی در نوسان می‌باشد که همگی در حد قابل قبول بوده و دلالت بر پایایی مناسب ابزار سنجش است.

پیشینه تحقیق

عبدالعلی لهسایی‌زاده و محمدکریم منصوریان در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رضایت‌مندی شغلی درباره عوامل اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی» به این نتیجه رسیدند که مشارکت، بیگانگی، مسئولیت - پذیری، همبستگی گروهی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی استان فارس تأثیر داشته است (لهسایی‌زاده و منصوریان، ۱۳۷۸). محمد رضوی اصل در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی رابطه عوامل اقتصادی - اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دهدشت در سال ۱۳۷۶» به این نتیجه رسید که متغیرهایی مانند منزلت شغلی، درآمد خانوار، حقوق و مزایا، گروه استخدامی، جنس، وضعیت تاهل، نوع استخدام، محل سکونت قبل از اشتغال و تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار دارد (رضوی اصل، ۱۳۷۶). اسماعیل برقی در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان «بررسی میزان عوامل موثر در رضایت‌مندی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر مشهد در سال ۱۳۷۴» به این نتیجه رسیده است که متغیرهایی مانند رفتار مدیران مدرسه، مشارکت معلمان، پاداش - دهی عادلانه و جو عاطفی در بین همکاران بر رضایت شغلی معلمان موثر است (برقی، ۱۳۷۴). حبیب‌الله کواری در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با موضوع «بررسی رابطه رضایت شغلی پرسنل درمانی با نحوه عملکرد مدیران مربوطه در بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت و درمان در سطح تهران در سال ۱۳۷۳» به این نتیجه رسید که بین نحوه عملکرد مدیران مربوطه در حیطه‌های سازمانی و مشخصات فردی مانند سن، جنس، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه کار پرسنل و سنوات خدمت زیر نظر مدیر واحد و نوع شیفت از یک سو و رضایت شغلی از سوی دیگر ارتباط معنی‌دار وجود دارد (کواری، ۱۳۷۳). عباس اناری‌نژاد در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان «بررسی اعتبار و پایایی مقیاس

رضایت شغلی جی‌اس‌اس (JSS) برای سازمان‌های خدماتی (آموزش و پرورش) در شهر شیراز در سال ۱۳۷۸» به این نتیجه رسید که عوامل هشت‌گانه مانند حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء، سرپرستی، همکاران، ماهیت کار، ارتباطات، رویه‌های اجرایی، و پاداش‌های مناسب بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد (اناری‌نژاد، ۱۳۷۸).

کلارک کتینگ پژوهشی تحت عنوان «نگاهی نو به رضایت شغلی معلم» در باره رضایت‌مندی شغلی در سال ۱۹۹۵ انجام داد. این تحقیق به کمک «ابزار سنجش رضایت شغلی معلمان» انجام گرفت که با شرکت ۸۱ نفر از معلمان که نماینده مدارس روستایی، شهری ۵ ناحیه آموزشی در پنسیلوانیای آمریکا بودند ساخته شد که نتیجه آن یک پرسشنامه ۱۰ سوالی درباره رضایت شغلی بود. این پرسشنامه در اختیار ۱۱۴ نفر معلم قرار گرفت و نتایج زیر به دست آمد که کنش متقابل با دانش‌آموزان و حمایت اداری مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان است (کلارک کتینگ^۱، ۱۹۹۵). روهل اسمیت پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی معلمان در مدارس روستایی: (۱۹۹۳) در تگزاس آمریکا» انجام داد. در این تحقیق رضایت شغلی و اجزای آن در میان ۱۵۶ نفر معلم در ۱۵ منطقه از کوچک‌ترین مناطق آموزشی در سرزمین باریکه تگزاس آمریکا مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین احساس احترام و رابطه با سایر معلمان، نگرش مثبت نسبت به دانش‌آموزان، مشارکت معلمان در اداره مدرسه و رضایت شغلی معلمان ارتباط وجود دارد (روهل اسمیت و اسمیت^۲، ۱۹۹۳). شاگوفته پرون و فرهانه کاظمی^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر رضایت شغلی بر وقت‌شناسی در میان معلمان دوره متوسط» انجام دادند. جامعه نمونه برای انجام این پژوهش ۴۰۰ نفر است که از میان آن‌ها ۲۰۰ نفر کارمند دولت و ۲۰۰ نفر به بخش خصوصی تعلق دارند. برای سنجش رضایت شغلی از «فهرست توصیفی مشاغل» (Job descriptive index-JDI) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که معلمان بخش خصوصی از بخش دولتی از شغل خود راضی‌تر هستند. گانا، بوکار و کادی^۴ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی تحت عنوان «سنجش رضایت شغلی و انجام وظیفه معلمان در مدارس متوسطه سه منطقه در ایالت برون» (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیده‌اند که عواملی مانند منزلت شغلی، درآمد خانوار، حقوق و مزایا، جنسیت، وضعیت تاهل، نوع استخدام، اشتغال و تحصیلات بر رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد. عزیری^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی: بررسی منابع» ادبیات موجود در باره رضایت شغلی را تا سال ۲۰۱۱ بررسی جامع کرده است.

¹. Clarke & Keating

². Ruhl- Smith & Smith,

³. Perveen; Kazmi

⁴. Gana, Bukar, Kadai

⁵. Aziri

مبانی نظری

عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی گوناگون هستند. این عوامل از دیدگاه علوم گوناگون بررسی می‌شوند، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و غیره. رضایت شغلی موضوعی است که بیشتر در حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی واکاوی می‌شود. این پژوهش در چهارچوب مبانی علم جامعه‌شناسی انجام می‌شود، لیکن از نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی مانند نظرات نیاز مازلو، هرزبرگ و آلدرفر برای سنجش عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی نیز استفاده شد. طبق نظریه‌های نیاز و سائق، وقتی که موجود زنده احساس نیاز می‌کند، این احساس یک احساس ناخوشایند است، و زمانی که نیاز او ارضاء می‌شود این حالت برای او یک حالت خوشایند است. از این رو، گفته می‌شود که یکی از عوامل انگیزشی جانداران، نیازها و سائق‌های حاصل از نیازهای آنان است. نیازها انواع گوناگونی دارند و روان‌شناسان این نیازها را با توجه به اهمیت آن‌ها طبقه‌بندی کرده‌اند (سیف، ۱۳۷۹: ۳۵۰).

آبراهام مازلو بر این اساس نیازها را به دو دسته کلی تقسیم می‌کند: نیازهای کمبود یا کاستی و نیازهای رشد یا بالندگی. مازلو نیازهای دسته اول را نیازهای اساسی و نیازهای دسته دوم را فرایندها می‌نامد. نیازهای اساسی به چهار دسته تقسیم می‌شوند: جسمانی، امنیت یا ایمنی، عشق و تعلق، و سرانجام عزت نفس یا احترام به خود. منشاء فرایندها یا نیاز به خودشکوفایی (Self-Actualization) (Needs برخلاف نیازهای کاستی میل آدمی به رشد و بالندگی است. نیازهای خود شکوفایی مواردی چون کنجکاوی، اشتیاق به شناخت، یادگیری، کسب حقیقت، دانش‌اندوزی، تجربه کردن، درک زیبایی، و نظم و هماهنگی را شامل می‌شوند. انواع نیازهای مازلو به صورت سلسله مراتبی در دنبال هم قرار می‌گیرند، یعنی نیازهای رده پایین باید حداقل تا حدودی ارضا شوند، تا شرایط برای ارضای نیازهای سطح بالاتر فراهم شود. بر این اساس نیازهای اساسی در راس نیازهای انسان قرار دارند، زیرا این گونه احتیاجات از بالاترین قدرت برخوردارند، مگر آن که تا حدودی ارضاء شوند. این نیازها، نیازهای اصلی انسان و همان‌هایی هستند که او را زنده نگاه می‌دارند. غذا، لباس و پناهگاه از آن جمله‌اند. پس از آن که این نیازها ارضاء شدند، نیازهای دیگری از راه می‌رسند، تا زمانی که به پایین سلسله مراتب برسیم. آنگاه که احتیاجات فیزیولوژیک برآورده شوند، نیازهای مربوط به ایمنی و امنیت مسلط می‌گردند. این احتیاجات در اصل عبارتند از: نداشتن ترس از خطرات جانی و محرومیت از نیازهای اولیه فیزیولوژیک، نگران آینده نیز نبودن. آن‌گاه که احتیاجات فیزیولوژیک و ایمنی تقریباً خوب ارضاء شدند، آن وقت نیازهای وابستگی به اجتماع یا مرتبط بودن، به عنوان احتیاج مسلط، آشکار خواهد شد. مثل نیازهای تعلق به گروه و مورد قبول گروه واقع شدن. آن‌گاه که نیازهای اجتماعی مسلط شوند، انسان کوشش خواهد کرد با دیگران ارتباط معنی‌دار برقرار کند. پس از آن که نیاز افراد به تعلق داشتن، شروع به راضی شدن کرد، معمولاً افراد می‌خواهند که بیش از عضوی از اعضای گروه خود باشند، از آن پس حس می‌کنند که به احترام نیاز دارند،

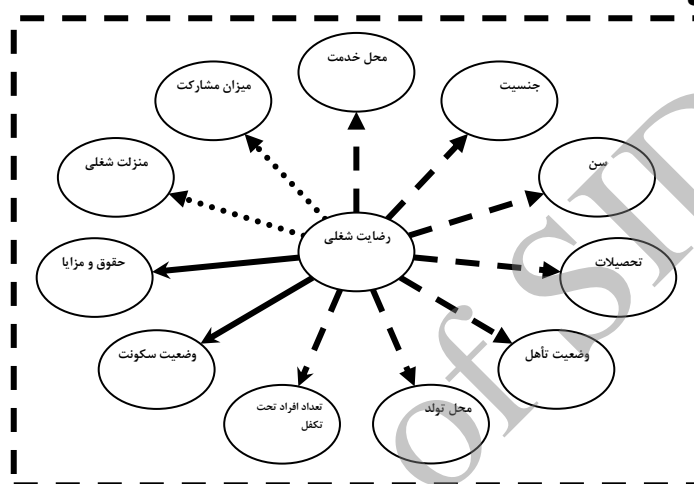
هم احترام به خود و هم کسب احترام توسط دیگران. ارضاء این نیازها حس اعتماد به نفس، حیثیت، قدرت و تسلط به خویشتن را ایجاد می‌کند. آن‌گاه که نیاز به احترام به قدر کافی ارضاء شد، احتیاج به خود شکوفایی قدرت می‌گیرد. خود شکوفایی یعنی به حداکثر رساندن توانایی خویش، حال این توانایی هر چه که می‌خواهد باشد (هرسی، ۱۳۷۱: ۶۷-۶۴).

فردریک هرزبرگ در مطالعات خود در باره رضایت شغلی به این نتیجه رسید که عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی دو دسته‌اند: عوامل محیطی و انگیزشی. عوامل محیطی عبارت از حقوق و دستمزد، شرایط کار، روابط با همکاران، خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان و روابط با مافوق‌ها، امنیت شغلی و مراقبت‌ها می‌باشد. به نظر هرزبرگ وقتی که افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند، نارضایتی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می‌کنند. او عدم وجود عوامل فوق را باعث نارضایتی کارکنان از شغل خود می‌داند. این عوامل تنها حافظ وضع موجود بوده و کارکنان را در سازمان باقی می‌مانند. در غیر این صورت، کارکنان، ممکن است در اثر عدم رضایت زیاد، سازمان را ترک گفته و موجودیت آن را به خطر اندازند. عوامل محیطی عموماً با محیط و شرایط کار مرتبط بوده و صرفاً در عدم رضایت دخیل می‌باشند. یعنی فقدان این عوامل موجب عدم رضایت می‌شود، ولی تامین آن‌ها موجب انگیزه قوی و شدید در کار نمی‌گردد. یعنی حتی اگر این شرایط را به طور کافی تامین کنیم، انگیزه مثبتی برای فعالیت به حساب نمی‌آید، زیرا چنین افرادی کار را برای کار نمی‌خواهند، آن‌ها نمی‌خواهند که به طور ذاتی با کار تحریک شوند، بلکه با اعطای حقوق و شرایط مناسب، به حد متوسط کار دست خواهند یافت. از طرف دیگر چنانچه عوامل فوق مهیا نشود، کارگران ناراضی خواهند شد و کار رضایت بخشی ارائه نخواهند داد. بنابراین، علاوه بر عوامل محیطی باید شرایط برای تقویت انگیزی افراد برای کار، به عبارتی عوامل انگیزشی، نیز فراهم باشد: ۱. احساس موفقیت در کار ۲. قدردانی از افراد و کار آن‌ها، ۳. پیشرفت و توسعه شغلی، ۴. ماهیت کار و وظایف محوله و مسئولیت‌ها، ۵. آزادی عمل در تصمیم‌گیری، ۶. رشد که شامل تحقق خود، توسعه توانایی‌های فردی، خلاق بودن، تکمیل خود، کمال شخصی، استعداد و علاقه فردی، کار جالب، ۷. بازشناخت شامل قدردانی و تشویق، ارزش گذاشتن به کار، مهم و مفید بودن کار، ۸. تنوع کاری. خلاصه می‌توان گفت که عوامل انگیزشی اگر با هم ترکیب شوند، بیش از عوامل محیطی سبب رضایت شغلی می‌شود (احمدی، ۱۳۶۹: ۷۹-۷۷).

آلدرفر نیز دو نوع نیاز را از یک‌دیگر متمایز می‌کند: نیازهای وجودی و وابستگی. نیازهای وجودی (زیستی) به جسم انسان مربوط هستند، مانند: غذا، لباس، دستمزد و امنیت شغلی. نیازهای وابستگی نیازهای مربوط به احتیاج فرد برای رشد و پیشرفت و رسیدن به کمال هستند. اگر افراد نتوانند در محیط شغلی با همکاران خود روابط بین فردی مناسبی برقرار نمایند، ممکن است علاقه بیشتری به عواملی مانند حقوق و دستمزد، تعطیلات و مرخصی نشان دهند، زیرا اگر افراد نتوانند به نیازهای مراتب بالاتر

دسترسی پیدا کنند، شاید از مکانیزم «برگشت» استفاده نموده و توجه فزاینده‌ای به نیازهای پایین‌تر می‌دول دارند.

مدل تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

۱. ارتباط سن و رضایت شغلی
۲. ارتباط جنس و رضایت شغلی
۳. ارتباط میزان تحصیلات و رضایت شغلی
۴. ارتباط وضعیت تاهل و رضایت شغلی
۵. ارتباط افراد تحت تکفل و رضایت شغلی
۶. ارتباط نوع مالکیت منزل مسکونی و رضایت شغلی
۷. ارتباط میزان حقوق و مزایای دریافتی و رضایت شغلی
۸. ارتباط محل تولد و رضایت شغلی
۹. ارتباط شرکت در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی
۱۰. ارتباط منزلت شغلی و رضایت شغلی
۱۱. ارتباط نواحی محل خدمت و رضایت شغلی

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

داده‌ها را در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل می‌کنیم. به منظور جلوگیری از طولانی شدن مقاله جداول و نتایج را محدود می‌کنیم.

الف) تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها**جدول شماره (۲): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس**

جنس	تعداد	درصد
مرد	۴۶	۵۰/۵
زن	۴۵	۴۹/۵
جمع	۹۱	۱۰۰

جدول فوق نشان می‌دهد که ۴۹/۵ درصد از افراد مورد بررسی زن و بقیه مرد می‌باشند.

جدول شماره (۳): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب گروه سنی

گروه سنی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۳۵-۳۹	۱۴	۱۵/۴	۱۵/۴
۴۰-۴۴	۳۰	۳۳	۴۸/۴
۴۵-۴۹	۳۵	۳۸/۴	۸۶/۸
۵۰-۵۴	۱۲	۱۳/۲	۱۰۰
جمع	۹۱	۱۰۰	-

جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان در گروه سنی ۴۰-۴۹ (۷۱/۴٪) قرار دارند. این در حالی است که سن هیچ کس کمتر از ۳۵ سال نیست. میانگین سنی پاسخگویان ۴۴/۳ است که نشانگر آن است که اکثر آن‌ها در گروه سنی میان‌سالان قرار دارند.

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضع تأهل

وضعیت تأهل	تعداد	درصد
مجرد	۷	۷/۷
متأهل	۸۴	۹۲/۳
سایر (بیوه یا مطلقه)	-	-
جمع	۹۱	۱۰۰

بررسی وضع تأهل پاسخگویان نشان می‌دهد که اکثر آن‌ها متأهل هستند بطوری که ۹۲/۳ درصد آن‌ها متأهل هستند. این نتیجه با توجه به میان‌سال بودن جمعیت مورد مطالعه امری طبیعی است. همان‌گونه که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌گردد هیچ کس مطلقه یا بیوه نیست.

جدول شماره (۵): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
دیپلم	-	-
فوق دیپلم	۵	۵/۵
لیسانس	۶۶	۷۳/۶
فوق لیسانس	۱۹	۲۰/۹
جمع	۹۱	۱۰۰

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اکثر افراد مورد بررسی لیسانس هستند (۷۳/۶ درصد). این در حالی است که ۵/۵ درصد فوق‌دیپلم و بقیه فوق‌لیسانس هستند.

جدول شماره (۶): توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب درآمد

میزان درآمد	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۴۰۰-۵۰۰ هزار تومان	۴	۴/۴	۴/۴
۵۰۱-۷۰۰ هزار تومان	۶	۶/۶	۱۱
۷۰۱-۹۹۹ هزار تومان	۲۹	۳۱/۹	۴۲/۹
یک میلیون و بیشتر	۵۲	۵۷/۱	۱۰۰
جمع	۹۱	۱۰۰	-

جدول فوق نشان می‌دهد که درآمد اکثر پاسخگویان یک میلیون و بیشتر است، به طوری که درآمد ۵۷/۱ درصد آن‌ها یک میلیون و بیشتر، و تنها درآمد ۱۱ درصد آن‌ها ۷۰۰ هزار تومان و کمتر است.

جدول شماره (۷): توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب ناحیه تحصیلی

ناحیه تحصیلی	تعداد	درصد
۲	۴۳	۴۷/۳
۴	۴۸	۵۲/۷
جمع	۹۱	۱۰۰

و بالاخره این که ۵۲/۷ درصد از پاسخگویان مدیران ناحیه ۴ و بقیه مدیران مدارس ناحیه دو هستند.

ب) تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها

با توجه به این که طیف رضایت شغلی دارای توزیع نرمال است برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتریک، آزمون تی، آزمون تحلیل واریانس، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. با این توضیح به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

- تفاوت معنادار میان رضایت شغلی معلمان نواحی دو و چهار

جدول شماره (۸): تفاوت میانگین نمره رضایت شغلی مدیران بر حسب ناحیه تحصیلی

ناحیه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ناحیه چهار	۴۳	۴۶/۲۵	۹/۱۸	-۲/۶۵	۸۹	۰/۰۰۰
ناحیه دو	۴۸	۵۱/۶	۷۲			

نتیجه حاصل از آزمون تی نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی مدیران ناحیه چهار (با میانگین ۴۶/۳۵) کمتر از رضایت مدیران ناحیه دو (با میانگین ۵۱/۶) است.

- بین سن و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۹): ضریب همبستگی پیرسون بین سن و رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی
	۰/۱۷۵
سن	۰/۰۹۶
r	
p-value	
N	۹۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین سن و رضایت شغلی مدیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد، چرا که سطح معنی‌داری حاصل از این آزمون ۰/۰۹۶ و بیش از ۰/۰۵ می‌باشد.

- بین جنس و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۰): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین رضایت شغلی پاسخگویان بر حسب جنس

جنس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مرد	۴۶	۴۷/۲	۱۱/۴	۲/۹۸	۸۹	۰/۰۵
زن	۴۵	۵۱/۱	۷/۳			

نتایج حاصل از آزمون تی نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی زنان بیش از مردان می‌باشد. به طوری که میانگین نمره مردان از طیف رضایت شغلی ۴۷/۲ و برای زنان ۵۱/۱ است.
- بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۱): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره رضایت شغلی بر حسب گروه‌های تحصیلی

گروه	میانگین	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
فوق دیپلم	۵۳/۴	-	-	-
لیسانس	۴۷/۳	-	Sig	-
فوق لیسانس	۵۴/۳	-	Sig	-

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد که بیشترین رضایت شغلی را مدیران فوق لیسانس با میانگین ۵۴/۳ دارند، در حالی است که میانگین رضایت شغلی لیسانس‌ها ۴۷/۳ است.
- بین وضع تأهل و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۲): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره پاسخگویان از طیف رضایت شغلی بر حسب وضع تأهل

وضع تأهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مجرد	۷	۵۵/۷	۸/۴	۱/۸۹	۸۹	۰/۰۶
متأهل	۸۴	۴۸/۵۷	۹/۷			

نتایج حاصل از آزمون تی نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی افراد متأهل (با میانگین نمره ۴۸/۵۷) و مجرد (با میانگین ۵۵/۷) تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

- بین تعداد افراد تحت تکفل و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۳): ضریب همبستگی پیرسون بین تعداد افراد تحت تکفل و رضایت شغلی

رضایت شغلی	متغیر
-۰/۱۷	تعداد افراد تحت تکفل
۰/۱۰۷	r
۹۱	p-value
	N

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعداد افراد تحت تکفل مدیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

- بین نوع مالکیت منزل مسکونی و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۴): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره رضایت شغلی بر حسب نوع مالکیت منزل

منبع	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	Sig
درون گروهی	۳	۱۶۶	۵۵/۳		
برون گروهی	۸۶	۸۳۵۷/۷۷	۹۷/۵	۰/۵۷	۰/۶۴
کل	۸۹	۸۵۴۱/۷۷			

نتیجه حاصل از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد که بین نوع مالکیت منزل مسکونی و رضایت شغلی مدیرانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- بین میزان حقوق و رضایت شغلی پاسخگویان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۵): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره رضایت شغلی بر حسب گروه‌های مختلف حقوقی

گروه درآمدی	میانگین	هزار تومان	هزار تومان	۵۰۱-۷۰۰	۷۰۱-۹۹۹	۱ میلیون تومان و بیشتر
۴۰۰-۵۰۰ هزار تومان	۴۲/۵	-	-			
۵۰۱-۷۰۰ هزار تومان	۴۱/۳					
۷۰۰-۹۹۹ هزار تومان	۴۶/۶					
۱ میلیون تومان و بیشتر	۵۱/۹۶					
						Sig

نتیجه حاصل از آزمون تکمیلی شفه نشان می‌دهد که بیشترین رضایت در بین کسانی است که در گروه درآمدی یک میلیون تومان و بیشتر قرار دارند (با میانگین ۵۱/۹۶). این در حالی است کسانی که در گروه درآمدی ۵۰۱ تا ۷۰۰ هزار تومان قرار دارند (با میانگین ۴۱/۳).
- بین محل تولد و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۶): آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین نمره پاسخ‌گویان از طیف رضایت شغلی بر حسب محل تولد

محل تولد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان تی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
شهر	۷۴	۴۹/۴	۹/۴	۰/۶۱	۰/۸۹	۰/۵۵
روستا	۱۷	۴۷/۸	۱۱/۴			

نتیجه حاصل از آزمون تی نشان می‌دهد که بین محل تولد و رضایت شغلی مدیران رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

- بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت‌مندی شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۷): ضریب همبستگی پیرسون بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی
	۰/۶۲۲
r	۰/۶۲۲
p-value	۰/۰۰۰
N	۹۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رضایت‌مندی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
- بین منزلت شغلی و رضایت شغلی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۱۸): ضریب همبستگی پیرسون بین منزلت شغلی و رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی
	۰/۵۴۲
r	۰/۵۴۲
p-value	۰/۰۰۰
N	۹۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین منزلت شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

آزمون رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری به تنهایی ۳۸/۶ درصد از تغییرات دو متغیر وابسته را تبیین می‌نماید ($R^2=0/386$). در مرحله دوم ناحیه تحصیلی وارد معادله شده و قدرت تبیین معادله را به ۴۸ درصد افزایش می‌دهد. در مرحله سوم و مرحله نهایی منزلت شغلی وارد معادله شده و قدرت تبیین معادله را ۸/۱ درصد افزایش داد ($R^2=0/561$).

جدول شماره (۱۹): آزمون رگرسیون چند متغیره

مرحله	نام متغیر	ضریب B	ضریب β	R	R^2	F	d.f	sig
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲/۲	۰/۶۲۲	۰/۶۲۲	۰/۳۸۶	۵۶/۰۴	۱ و ۸۹	۰/۰۰۰
	عدد ثابت	۱۷/۲۵	-					
۲	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲/۲۶	۰/۶۳۸	۰/۶۹۲	۰/۴۸	۴۰/۴۸	۲ و ۸۸	۰/۰۰۰
	ناحیه تحصیلی	-۵/۹	-۰/۳۱					
۳	عدد ثابت	۱۹/۲۱	-					
	مشارکت در تصمیم‌گیری	۱/۷۶	۰/۴۹۶	۰/۷۵	۰/۵۶۱	۳۷/۱	۳ و ۸۷	۰/۰۰۰
	ناحیه تحصیلی	-۵/۷	-۰/۳۹۶					
	منزلت شغلی	۱/۵	۰/۳۲					
	عدد ثابت	۷/۲۹	-					

نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر رضایت‌مندی شغلی مدیران مدارس دولتی، (متوسطه) ناحیه ۲ و ۴ آموزش و پرورش شیراز صورت گرفت. در آغاز با استفاده از تحقیقات انجام شده و نظریه‌های عرضه شده الگویی نظری بر پایه ۱۱ متغیر مستقل طراحی گردید تا تأثیر آن‌ها بر متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) سنجیده شود به‌منظور نیل به این هدف ۱۱ فرضیه از الگو طراحی و استنتاج گردید. هدف تحقیق، آزمون این فرضیه‌ها بود.

در تجزیه و تحلیل دو متغیره نواحی خدمت مدیران مشخص شد که رضایت مدیران ناحیه ۲ بیش از مدیران ناحیه ۴ است. از آن‌جا که این دو ناحیه از لحاظ موقعیت جغرافیائی و مکانی، شیوه مدیریتی، امکانات و وسایل کمک آموزشی و ترکیب بافت جمعیتی کاملاً متفاوت است، این نتیجه دور از انتظار نیست. این نتیجه با نظرات هرزبرگ هماهنگ است.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین منزلت شغلی و رضایت‌مندی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه همسو با تحقیق (رضوی اصل، ۱۳۷۶)، (کلارک کتینگ، ۱۹۹۵)، (سیم، ۱۹۸۸)، (توسلی، ۱۳۷۵) و (احمدی، ۱۳۶۹) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که زنان رضایت شغلی بیشتر از مردان دارند. نخست این که بسیاری از زنان شاغل در کشور ما عهده‌دار هزینه زندگی افراد دیگری نیستند؛ دوم این که شغل معلمی برای زنان در کشور ایران هنوز از منزلت بالایی برخوردار است؛ سوم این که شانس ازدواج زنان شاغل بیشتر از زنان غیر شاغل است؛ چهارم این که در تحقیق حاضر، به نظر می‌رسد با توجه به این که مدیران با رفتارهای انسانی و عاطفی سروکار دارند روحیه زنان برای این کار سازگارتر است و نیازهای عاطفی و روحی زنان با شغل مدیریت مدرسه بهتر ارضا می‌شود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که افزایش میزان تحصیلات مدیران بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها تأثیر مثبت دارد. این نتیجه همسو با تحقیق (رضوی اصل، ۱۳۷۶) و (کواری، ۱۳۷۳) می‌باشد.

همچنین مشخص شد که افزایش حقوق مدیران بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها تأثیر مثبت دارد. این نتیجه همسو با تحقیق (رضوی اصل، ۱۳۷۶) و (اناری نژاد، ۱۳۷۸) می‌باشد.

نتایج یافته‌ها نشان داد که متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری نیز بر رضایت‌مندی شغلی مدیران تأثیرگذار است. این نتیجه همسو با نتایجی است که از مطالعات (لهسایی زاده و منصوریان، ۱۳۷۸)؛ (محمد رضوی - اصل، ۱۳۷۶)، (اسماعیل برقی، ۱۳۷۴) به دست آمده است.

پیشنهادها و راهکارها

با توجه به این که در اکثر قریب به اتفاق تحقیقات انجام گرفته داخلی در مورد رضایت‌مندی شغلی متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شخصی افراد از قبیل سن، جنس، وضعیت تاهل و ... مورد مطالعه قرار

گرفته‌اند کوشش شود؛ در تحقیقات متغیرهایی مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرند که تا به حال یا اصلاً مورد مطالعه نبوده است، و یا مطالعه اندکی در مورد آن‌ها صورت گرفته است. مانند میزان مسئولیت‌پذیری افراد و تاثیر آن بر رضایت شغلی، میزان همبستگی گروهی در محیط کار و تاثیر آن بر رضایت شغلی، میزان از خود بیگانگی فرد و تاثیر آن بر رضایت شغلی و ... ترتیبی اتخاذ شود تا اساتید و افراد صاحب‌نظر در زمینه رضایت‌مندی شغلی، تلاش‌های خود را در جهت تهیه شاخص‌هایی متناسب با شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جامعه ایران هماهنگ نموده تا از نتایج تحقیقات آن‌ها استفاده بیشتری به عمل آید و راه برای تحقیقات آینده هموارتر گردد تا از دوباره کاری‌ها و هدر رفتن انرژی و وقت محققان جلوگیری شود.

با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود تا بر ملاک‌هایی مانند مشارکت در تصمیم‌گیری، منزلت شغلی، و رفع محرومیت‌ها و برقراری امکانات یکسان آموزشی، در دو ناحیه بهاء داده شود چرا که ۵۶٪ رضایت شغلی توسط این سه متغیر تبیین می‌شود.

منابع

- احمدی، ح. (۱۳۶۹). جامعه‌شناسی کار و مشاغل (جزوه درسی). شیراز: بخش علوم اجتماعی.
- احمدی کلشانی، غ. (۱۳۷۸). بررسی جامعه‌شناختی عوامل موثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی شیراز).
- اناری‌نژاد، ع. (۱۳۷۸). بررسی اعتبار و پایایی مقیاس رضایت شغلی JSS برای سازمان‌های خدماتی (آموزش و پرورش). پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- برقی، ا. (۱۳۷۴). بررسی عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- توسلی، غ. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
- دواس، د. (۱۳۷۶). پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه: ه. نایی. تهران: انتشارات نشر نی.
- رضوی اصل، م. (۱۳۷۸). بررسی رابطه عوامل اقتصادی - اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دهدشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ریتز، ج. (۱۳۷۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه: م. ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- ساروخانی، ب. (۱۳۷۳). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. جلد نخست. تهران.
- سرمه، ز؛ و دیگران. (۱۳۷۹). پژوهش در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- سیف، ع. (۱۳۷۹). روان‌شناسی پرورشی، روان‌شناسی یادگیری و آموزش. تهران: موسسه انتشارات آگاه.
- شرتزر، ب. (۱۳۷۱). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی. ترجمه: ط. زندی‌پور. تهران: انتشارات فردوسی.
- کواری، ج. (۱۳۷۳). بررسی رابطه رضایت شغلی پرسنل درمانی با نحوه عملکرد مدیران مربوطه در بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت و درمان در سطح تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
- گیدنز، آ. (۱۳۷۸). جامعه‌شناسی. ترجمه: م. صبوری. تهران: نشر نی.

- لهساییزاده، ع؛ و دیگری. (۱۳۷۸). بررسی رضایت‌مندی شغلی درباره عوامل اقتصادی اجتماعی و جمعیتی: مطالعه موردی یکی از سازمان‌های استان فارس. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۷۸.
- هرسی، پ. و بلانچارد، ک. (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: ق، کبیری. تهران: موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد).
- Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. **Management Research And Practice**. 3 (4), 77-86. Retrieved from <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Adeyemi1, K., & Akpot, N. E. (2009). Cost Analysis of Teacher Absenteeism in Nigerian Secondary Schools. *Journal Social Science*. 21 (2), 137-144. Retrieved from www.krepublishers.com/.../JSS-21-2-137-09-549-Adeyemi-K-Tt.pdf
- Clarke, R. & Keating W. F. (1995). "A Fresh Look at Teacher Job Satisfaction"; **Paper Presented at The Annual Meeting of the National Council of the States on In service Educational naheim**. CA, USA.
- Cockburn, A. D. (2000). "Elementary Teachers Needs: Issues of Retention and Recruitment"; **Teaching and Teacher Education**. Vol. 16 No. 2 P.p. 223-238, Feb. 2000.
- Gana, B. a., B. A. G., & Kadai. M. Y. (2011), "An assessment of teacher's job satisfaction and job performance in three selected secondary schools of boron state, Nigeria". **Continental J. Education Research**. 4 (1):28 – 34.
- Perveen, Sh., Kazmi, S. F. (2013), "Punctuality in Relation to Job Satisfaction among Secondary". **Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities**. Vol. 3, No. 10, , P.p. 221-233.
- Ruhl, S. & Connie, S. & James M. (1993). "Teacher Job Satisfaction in Rural Schools: A View from Texas Panhandle"; **Paper Presented at The Annual Conference of The National Council of Professors of Educational Administration, Indian Wells**. CA, USA, August 1993.
- Sim, W. (1988). "Teacher Job Satisfaction and Some Associated Variables in Singapore". **Paper Presented at The Annual Meeting of the American Educational Research Association**. New Orleans, LA, USA.