



بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارکنان یگان حفاظتی و ستادی زندان

محسن فکری شیران

کارشناس ارشد روانشناسی بالینی

Mahana.2000@yahoo.com

جابر نوری

کارشناس ارشد روانشناسی زندان

چکیده

تحقیق حاضر به منظور بررسی و مقایسه رضایت شغلی کارکنان حفاظتی و ستادی زندانهای استان اردبیل صورت گرفته است. جامعه آماری کلیه کارکنان زندان های اردبیل در سال 1393 و نمونه آماری شامل 100 آزمودنی (50 نفر حفاظتی و 50 نفر ستادی) بودند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. روش تحقیق از نوع پس رویدادی است. در این پژوهش برای اندازه گیری میزان رضایت شغلی از پرسشنامه ویسوکي و کروم (1994) استفاده شده است. در این پرسشنامه پنج خرده مقیاس به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان دارای شغل ستادی نسبت به کارکنان دارای شغل حفاظتی از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند ($P < 0/05$). همچنین شاخص های رضایت شغلی از دید کارکنان و مدیران بیان گردید که «روابط با همکاران» بیشترین امتیاز را داشته «حقوق و مزایا» کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده اند. براساس میانگین های بدست آمده میانگین رضایت شغلی کلی و مولفه های آن نسبت به معیارها در سطح پایین تری قرار دارد و توصیه هایی در زمینه اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی کلیه کارکنان ارایه شده است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، کارکنان یگان حفاظتی و کارکنان ستادی.



مقدمه

عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بقای سازمان ها مطرح است. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه های مؤثر ضروری می باشد (قلی زاده و همکاران، 1389).

رضایت شغلی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، بارها در سازمان های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است؛ به گفته بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست ها و خط مشی های مدیریت برای افزایش بهره وری و کارآیی سازمان توجه به مطالعات رضایت شغلی و انجام بررسی های لازم است (Haidarali, 2000).

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود. لوک معتقد است رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم می آورد. بنابراین فرد زمانی به طور مؤثر سازمان را در جهت رسیدن به اهداف آن یاری می رساند که ابتدا از شغل و حرفه خود راضی و خشنود باشد و نیز به کاری بپردازد که به آن علاقه مند است (فروغی، 1386). دیدگاه ها و مفهوم ساز یهای متعدد و گاه متناقضی درباره تعریف «رضایت شغلی» شکل گرفته و توسعه یافته است.

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (Moghimi, 2006). ویکتور و روم، رضایت شغلی را به عنوان تمایلات روانی فرد نسبت به نقشی که شاغل در شغل خود ایفا می کند، تعریف کرد. در این تعریف با توجه به مفهوم نقش که عبارت است از کارآمدی در انجام یک وظیفه به وسیله فرد، می توان گفت شاغل خود را در سازمان مفید می یابد، در نتیجه، احساس رضایت به او دست می دهد. فیشر و هانا، رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می نماید و درصدد تغییر آن برمی آید. لاک، رضایت شغلی را احساس تعریف میکند و معتقد است که رضایت شغلی در برگیرنده چهار عامل حقوق، شرایط ترفیع، زمینه شغلی (شرایط و مزایای شغلی)، عوامل و روابط انسانی با همکاران و مدیران و همچنین ویژگیهای شغلی و حرفهای است. علاوه بر عوامل مذکور، ویژگیهای شخصی کارکنان نیز بر میزان خشنودی شغلی آنها تاثیر دارد. هوش نیز بر خشنودی شغلی تاثیر دارد. به این صورت که اگر هوش با لازمه شغلی آنها همخوان باشد، احساس شادکامی بیشتری میکنند؛ اگر هوش کارمند به مراتب بیشتر یا کمتر از لازمههای تکلیف باشد، باعث ناخشنودی میشود (Abedi, 2010).

برخی از صاحب نظران هم چون هرزبرگ 2 رضایت شغلی را دارای دو بُعد دانسته اند. یک بعد عوامل و شرایطی است که فقدان آن ها فقط موجب عدم رضایت می گردد. مانند طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، مدیران، همگنان و



مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان. هرزبرگ این موارد را عوامل بهداشتی یا مؤثر در حفظ وضع موجود یا عوامل بقاء می نامند و معتقد است که نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازد. بعد دوم، عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه هستند که وجود آن ها موجب انگیزش و رضایت افراد و فقدان آن ها باعث عدم رضایت ضعیفی می گردد. به نظر هرزبرگ عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه عبارت است از موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آن ها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله (Beishekeev, 2001). برخی دیگر از اندیشمندان مانند لوک، معتقدند بسیاری از مفهوم سازی ها و تعاریف «رضایت شغلی» در بردارنده نوعی فرایند ارزشیابی است از این رو آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می دانند که ناشی از ارزشیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است (قلی زاده و همکاران، 1389).

از نظر جونز چهار عامل شخصیت و صفات شخصیتی، ارزشها، موقعیت کار و شغل و تأثیر اجتماعی از عوامل اساسی در میزان و سطح رضایت شغلی هستند. علاوه بر این می توان به عواملی چون ایمنی و بهداشت کار، ساعات کار و نوبت کاری، امنیت شغلی و پیشرفت کار، برخورد عادلانه در محل کار و میزان جذب کارکنان در سازمان، مشارکت کارکنان و کارمندان در تصمیم گیری، محتوای کار و تحقق ظرفیت های کاری کارمندان و کارکنان، تغییرات در سازمان کار، پاداش کافی و عادلانه، مسئولیت اجتماعی، کار و خانواده و فراغت نیز اشاره نمود (همان منبع).

وودمن و هل ریجل نیز در بحث عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، به عواملی چون صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار، و روابط انسانی کار اشاره کرده اند. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از نظر کورمن شامل: عوامل درونی محتوایی، عوامل زمینه بیرونی و ماهیت کار است (Ozdemir, 2009).

رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی های رفتار فردی و عملکرد سازمان تأثیر می گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم چنین موجب افزایش روحیه فرد می گردد. برخی از پیامدهای عدم رضایت شغلی شامل، عملکرد (بهره وری)، غیبت، نقل و انتقال، تأخیر در کار و ترک خدمت است.

رضایت شغلی تاحدودی تابع عوامل ژنتیکی و خصوصیات فردی است. تفاوت های فردی، همانند ویژگی های محیط کار در رضایت شغلی حایز اهمیت هستند. در تایید این فرضیه، تحلیل جامعی که اخیراً صورت گرفته، ثابت میکند که رضایت شغلی به میزان زیادی با خصوصیات وضعیتی همچون عزت نفس، خودآثربخشی، مرکز کنترل درونی و ثبات احساس مرتبط است. سایر تحقیقات نیز نشان داده اند که رضایت شغلی با خصوصیات فردی در دوره های زمانی دو تا پنجاه ساله در ارتباط است (Kinki, 2005).

تحقیقات نشان داده است که نگرش ها نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه بر عملکرد تیم کاری نیز بسیار مؤثر هستند. به عنوان مثال، گروه کاری با وزنه نگرش مثبت (یعنی متوسط نگرش مثبت) بهره وری از گروه کاری با وزنه نگرش منفی کار می کند. در مجموع، مطالعات انجام شده نشان می دهند که گرایش افراد به احساسات مثبت یا منفی، نقش بسیار مؤثری نه تنها برای خود فرد دارد، بلکه برای سازمان هم به همان نسبت مهم است (Sayed-Javadin, 2004).



برخی مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی تابعی از میزان آزادی فرد در انتخاب شغل دلخواه، میزان تناسب بین تحصیلات و تخصص با شغل، تناسب بین درجه و جایگاه شغلی فرد در مقایسه با همکاران خود و فضای روانی حاکم بر سازمان محل خدمت فرد است و افراد دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر و افسران جزء، کمترین رضایت شغلی را ابراز کرده‌اند (Fathi, 2004).

مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل اسمیت، کندال و هیولین می باشد. در این مدل پنج بُعد اساسی یعنی ماهیت شغل، پرداخت حقوق و مزایا، فرصت های پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران در کار را مهمترین عوامل مؤثر در احساس افراد نسبت به کارشان می دانند. در این مدل نظری پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح است که عبارتند از:

1. پرداخت : میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت.
2. رابطه با همکاران : حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.
3. شغل : حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.
4. رابطه با سرپرست: توانایی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.
5. فرصت های ارتقاء : قابلیت دسترسی به فرصت ها برای پیشرفت (قلی زاده و همکاران، 1389).

در این پژوهش منظور از کارکنان ستادی آن دسته از کارمندان هستند که به صورت صبح تا ظهر در زندان مشغول به خدمت هستند از جمله واحد های اداری، اجرای احکام، بهداری و فرهنگی. همچنین در این پژوهش منظور از کارکنان یگان حفاظتی آن دسته از کارکنان هستند که به صورت شیفتی مشغول به خدمت هستند و بیشتر در زمینه حفاظت از زندان ها و زندانیان تخصص دارند. هدف از این پژوهش بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی و مولفه های رضایت شغلی در کارکنان حفاظتی و ستادی زندان های اردبیل است. در این پژوهش محققان بدنبال این بوده‌اند واقعیت هایی را درباره ویژگی های رضایت شغلی کارکنان حفاظتی و ستادی توصیف کنند و در حقیقت واقعیات موجود را آنچنان که هست توصیف نمایند.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش بدلیل اینکه حفاظتی و ستادی بودن کارکنان از قبل تعیین شده، از نوع تحقیق پس رویدادی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان حفاظتی و ستادی شاغل در زندان های استان اردبیل می باشند. نمونه شامل 100 نفر آزمودنی (50 نفر حفاظتی و 50 نفر ستادی) می باشند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. برای انتخاب نمونه مورد نیاز براساس لیست کارکنان حفاظتی و ستادی (اعم از زن و مرد)، 100 نفر را به صورت تصادفی انتخاب نمودیم. برای اندازه گیری و جمع آوری داده ها از پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) استفاده شده است. این پرسشنامه که شاخص توصیفی شغل است در سال 1994 توسط ویسوکو و کروم تدوین شده است (مقیم، 1386). دارای 39 گویه می باشد که براساس مقیاس افتراق معنایی تنظیم شده است پرسشنامه JDI فهرستی از پنج جنبه مختلف شغلی را ارائه می نماید که برای هر جنبه



تعدادی معیار وجود دارد تا احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار دهند. در این پرسشنامه نظرات پرسش شوندگان نسبت به بُعد مورد نظر به صورت صعودی یا نزولی از 1 تا 5 امتیاز گذاری می شود (دباغی و همکاران، 1392). برای سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار بدست آمده 81٪ بود (Mirkamali, 2010). همچنین روایی محتوای این پرسشنامه نیز در مطالعات قبلی سنجیده شده و میرکمالی و ناستی زایی ضریب پایایی این پرسشنامه را براساس آلفای کرونباخ 0/767 گزارش کرده اند (دباغی و همکاران، 1392). برای سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار بدست آمده 81٪ بود (میرکرمعلی و همکاران، 2010). برای تحلیل توصیفی داده ها از میانگین و انحراف استاندارد و برای تحلیل استنباطی داده ها از آزمون t برای گروه های مستقل استفاده شده است. داده به کمک نرم آزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

جدول خلاصه اطلاعات مربوط به آزمون رضایت شغلی و خرده مقیاس های آن

α	T	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	وضعیت شغلی	مقیاس ها	فرضیه ها
0.05	2.83	50	20.96	85.5	ستادی	رضایت کلی شغلی	1
		50	20.24	69	حفاظتی		
0.05	2.96	50	4.41	24.5	ستادی	حقوق و مزایا	2
		50	3.25	21.4	حفاظتی		
0.05	3.72	50	3.14	38.6	ستادی	روابط با همکاران	3
		50	2.88	30.8	حفاظتی		
0.05	2.65	50	3.86	37.3	ستادی	نوع کار	4
		50	3.16	29.6	حفاظتی		
0.05	2.76	50	5.45	30.2	ستادی	روابط با سرپرست	5
		50	3.33	26.1	حفاظتی		
-	1.25	50	3.4	18	ستادی	فرصت ارتقا	6
		50	2.8	19	حفاظتی		
0.05	2.29	73	18.6	90	مرد	رضایت شغلی	7



		27	15.6	73	زن		
0.05	3.59	53	19.43	81	فوق دیپلم	رضایت شغلی	8
		32	17.64	79	لیسانس		
		15	18.09	70	فوق لیسانس و بالاتر		

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه (1) در سطح معناداری $0.05 <$ مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه حاکی از این است که تفاوت معناداری بین سطح رضایت شغلی کارکنان حفاظتی و ستادی زندان وجود دارد و با توجه به میانگین نمرات بدست آمده گروه کارکنان ستادی از رضایت شغلی بیشتری نسبت به گروه کارکنان حفاظتی برخوردار بودند. این نتایج با تحقیقات (Timothy, 2008) مبنی بر اهمیت و ضرورت توجه به رضایت شغلی کارکنان همراستا بودند. فرضیه (2) نیز در سطح معناداری $0.05 <$ مورد تایید قرار گرفت و نتایج نشان داد در میزان حقوق و مزایای کارکنان حفاظتی و ستادی تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین براساس نمرات بدست آمده، گروه کارکنان ستادی از رضایت بیشتری در زمینه میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت و میزان رضایت از حقوق و مزایا نسبت به گروه کارکنان حفاظتی برخوردار بودند. نتایج این تحقیق با تحقیقات (Timothy, 2010) احسانه نژاد و همکاران (1394) همسو بودند. براساس نتایج بدست آمده فرضیه (3) نیز مورد تایید قرار گرفت و رضایت بیشتر کارکنان ستادی نسبت به کارکنان حفاظتی در زمینه روابط با همکاران به لحاظ دوستانه، شایسته و صمیمانه بودن همراستا عبادی 1384، احسانه نژاد و همکاران (1394) را نشان داد. در نتایج حاصل شده، فرضیه (4) نیز مورد تایید قرار گرفت و نشان داد که بین نوع کار و رضایت از کار و مسولیت در کار و همچنین محیط کار کارکنان ستادی نسبت به کارکنان حفاظتی از رضایت بیشتری برخوردار بودند. این نتایج مطابق با تحقیقات عبادی 1384 احسانه نژاد و همکاران (1394) بود. براساس نتایج بدست آمده فرضیه (5) در سطح 0.05 معناداری مورد تایید قرار گرفت و نشان داد که کارکنان ستادی از ارتباط بیشتری نسبت به گروه مقابل با سرپرست برخوردار بودند. این نتایج مطابق با تحقیقات عبادی 1384، احسانه نژاد و همکاران (1394) بود.

براساس نتایج این تحقیق فرضیه (8) مورد تایید قرار گرفت و نشان داده شد که بین رضایت شغلی و سطح تحصیلات کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد بدین ترتیب که گروه دارای تحصیلات بالاتر از رضایت شغلی کمتری برخوردار بودند. این نتایج با نتایج تحقیقات پیشین همراستا میباشد (Abedi, 2010). نتایج با نظریه برابری، که فرد هرگاه احساس برابری بین نهاده ها نماید، در او انگیزه و رضایت ایجاد می شود همخوانی دارد (Sayed-Javadin, 2004). این احتمال وجود دارد که نیروهای با تحصیلات بالاتر احساس نابرابری نمایند. لذا این امر می تواند منجر به کاهش رضایت آنها شود یا براساس نظریه انتظار، ممکن است نوع و میزان انتظارات نیروهای با تحصیلات بالا بیشتر باشد، لذا مشکل تر به رضایت دست یابند (Moghipi, 2006). لذا این نتیجه به دست



می آید که کارکنان با تحصیلات بالاتر احساس می کنند، نیازهای آنها کمتر ارضا شده و بدین ترتیب رضایت کمتری حاصل می شود (Abedi, 2010).

در نتایج این پژوهش فرضیه های (6) و (7) مورد تایید قرار نگرفت و در نتیجه تفاوت معناداری بین فرصتهای ترفیع و جنسیت با رضایت شغلی بین کارکنان حفاظتی با ستادی وجود ندارد.

براساس فرضیه های تایید شده رضایت شغلی کلی نسبت به معیارها پایین تر قرار دارد و توصیه میشود در زمینه افزایش رضایت کلی کارکنان اقداماتی صورت گیرد. همچنین شاخص های رضایت شغلی از دید کارکنان و مدیران بیان گردید که مولفه «روابط با همکاران» بیشترین امتیاز و مولفه «حقوق و مزایا» کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده اند. لذا پیشنهاد می شود که مدیران برنامه ریز توجه بیشتری به عامل حقوق و مزایا داشته باشند. از دیگر شاخص های رضایت شغلی که از دید کارکنان کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است، « فرصت های ارتقاء » می باشد و از آن جایی که این عامل یکی از مهم ترین عامل های انگیزشی است، لذا می بایست بر روی این عامل نیز، برنامه ریزی لازم صورت پذیرد. با توجه به نتایج رابطه معنادار تحصیلات با رضایت شغلی و رابطه آن با فرصت های ترفیع پیشنهاد میشود تا از این نکته کلیدی برای افزایش رضایتمندی شغلی کارکنان بصورت بهینه استفاده شود. همچنین بین رضایت شغلی کارکنان با جنسیت آنان و فرصت های ترفیع با نوع شغل کارکنان رابطه معناداری مشخص نشد.

هر چه هدف های و آرمان های سازمان به خواسته های کارکنان نزدیکتر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی و انگیزه (در راستای پرداختها، رابطه همکاران با یکدیگر، رابطه کارکنان با سرپرستو محیط کار) در افراد ایجاد کند و به عبارتی شرایط مناسبی را در راستای رضایت شغلی آنان فراهم کند سریعتر و بهتر به اهداف خود و کارکنان دست می یابد (احسانه نژاد و همکاران، 1394). بنابراین با توجه به پایین بودن میانگین رضایت شغلی کارکنان این سازمان نسبت به معیار ها، که امکان دارد کارکنان زندانها به ویژه کارکنان حفاظتی نسبت به شغل خود بی میل گردند و از این بابت آسیب ها و زیان هایی را هم کارکنان هم سازمان متضرر شوند پیشنهاد می شود برای افزایش میزان رضایت در مولفه های رضایت شغلی کارکنان ستادی و حفاظتی و در نتیجه بهبود بهره وری و کارایی شغلی و سازمانی، برآورده ساختن نیازهای شغلی آنها مطابق با توانایی ها و تمایلاتشان را مورد توجه قرار دهند.

از جمله محدودیت های این پژوهش فاصله زمانی زیاد از ارایه پروپوزال پژوهشی تا مرحله اجرا، محیط امنیتی زندان و نبود اختیار در اجرای پرسشنامه های بیشتر و عدم موافقت سازمان زندانها در اجرای آنها می باشد. تعمیم نتایج این پژوهش به دلیل انجام آن در محیط زندانها، به سایر گروه های اجتماعی روا نیست و تعمیم نتایج به ارگان های نظامی دیگر نیز باید با احتیاط صورت گیرد.

تقدیر و تشکر:

بر خود لازم میدانم از سازمان زندانهای استان اردبیل، زندان مرکزی اردبیل و کلیه افرادی که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند کمال تقدیر و تشکر را داشته باشم.



منابع:

قلی زاده، محمد رضا؛ احمدون، علی محمد؛ فانی، علی اصغر (1389)، بررسی تاثیر سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی. ماهنامه توسعه انسانی نیروی پلیس، سال هفتم، شماره 28، فروردین و اردیبهشت 1389
فروغی و همکاران (1386)، رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، پاییز و زمستان 1386، 335-342 (2)
احسانه نژاد، محمد؛ محمدی، امیر؛ کوهی، الهام (1394). بررسی میزان بهره وری و رضایت شغلی کارکنان بانک پارسیان به سبک مدیریت مشارکتی. کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، 2016
عبادی، محمدتقی (1384). «بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقت بهره وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز». پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
مقیم، سید محمد (1386)، سازمان و مدیریت، تهران، ترمه
دباغی، پرویز؛ تقوا، ارسیا؛ میناشیری، عبدالخالق (1392). بررسی رابطه توانمندی روان شناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی. فصلنامه علمی پژوهشیابن سینا، اداره بهداشت و درمان نهاجا، سال پانزدهم شماره سوم، پاییز 1392
مسلسل 44

Barbara Wilson, Mae Squires, Kimberley Widger, Lisa Cranley and Ann Tourangeau (2008) Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce *Journal of Nursing Management* Volume 16, Issue 6, pages 716–723, September 2008.
Timothy A. Judge, Ronald F. Piccolob, Nathan P. Podsakoff, John C. Shawd, Bruce L. Riche (2010) 'The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature'. Volume 77, Issue 2, October 2010, Pages 157–167.
Haidarali H. Preparation and make the standard measures of job satisfaction. Tehran: Public anagement Training Center Publication; 2000. [Persian]
Abedi L.* PhD, Mazruee H.1 MSc (2010). 'Individual factors affecting military forces job satisfaction', *Iranian Journal of Military Medicine*, Vol. 12, No. 1, Spring 2010 Pages: 45-49.
Moghim M. Research organization and management approach. Tehran: Termeh Publication; 2006. [Persian].
Beishekeev, Kanatbek, (2001), Job Satisfaction: Do People Really Like Their Job, American University in Kyrgyzstan, Bishkek.
Ozdemir, S., (2009), Factors influencing job satisfaction in Azarbaijan companies, *Journal of Qafqaz University*, pp. 102-108.
Kinki A, Kritner R. Organizational behavior management. Farhangi AA, Safarzadeh H, translators. Tehran: Pouyesh Publication; 2005. [Persian].
Sayyed-Javadin R. Organizational behavior management. Tehran: Negah-e-Danesh Publication; 2004. [Persian]
Fathi, Mirzaei G, -Ashtiyani A, Mehrabi H, Ahmadi K. Factors affecting job satisfaction of officers in a military unit. *Mil Med*. 2006;8(1):70-1. [Persian]
Mirkamali M, Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*. 2010;8(2):104-113. [Persian]