

میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان

پوهنیار عبدالخالق آموزگار^۱، انجیلا عادل^۲

^۱دیارتمت مدیریت آموزشی، پوهنځی تعلیم و تربیه، پوهنتون بامیان، بامیان، افغانستان

^۲استاد تربیه معلم فاریاب

ایمیل: ab.19amozgar.88@gmail.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان با روش توصیفی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق تمام استادان پوهنتون بامیان بوده که تعداد مجموعی شان به ۱۶۴ تن می‌رسد و از این میان با استفاده از فرمول کوکران، به تعداد ۱۱۹ تن نمونه در نظر گرفته شده است. برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و طبقه‌ای استفاده شد. داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه رضایت شغلی که دارای ۲۵ گویه و ۵ مؤلفه می‌باشد، جمع‌آوری گردیده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که در میان ۵ مؤلفه، رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در بعد رضایت از ماهیت کار در حد بالا با میانگین (۲۴.۴) می‌باشد و درابعاد دیگر نیز میزان رضایت شغلی استادان در حد خوب و متوسط به‌دست آمد. به‌صورت کلی، میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در حد خوب با میانگین (۸۶.۷۱) به‌دست آمده است.

اصطلاحات کلیدی: رضایت شغلی؛ رضایت از حقوق؛ رضایت از ترفیع علمی؛ رضایت از همکاران؛ رضایت از مافوق

Prevalence of Job Satisfaction among Bamyan University Lecturers

Teaching Assistant Abdul Khaliq Amozgar¹, Anjila Adel²

¹Department of Educational Administration, Faculty of Education, Bamyan University, Bamyan, Afghanistan

²Lecturer at Faryab Teacher Training Institute
Email: ab.19amozgar.88@gmail.com

Abstract

This research investigated the prevalence of job satisfaction among Bamyan University lecturers with a descriptive method. The statistical population of this research is all the lecturers of Bamyan University, whose total number is 172, and out of them, using Cochran's formula, 119 samples have been considered. To select the sample, simple and stratified random sampling methods were used. The job satisfaction questionnaire, which has 25 items and five components, was used to collect the data. The data was analyzed using SPSS 24 software. The results of this research showed that among the five components, job satisfaction of Bamyan University lecturers in the dimension of satisfaction from job duties is high, with an average of (24.4). In other dimensions, the prevalence of lecturers' job satisfaction was excellent and average. In general, the prevalence of job satisfaction of Bamian University lecturers has been achieved well, with an average (86.71).

Keywords: Job Satisfaction; Satisfaction from Salary; Satisfaction from Academic Promotion; Satisfaction from Colleagues; Satisfaction from Superiors

مقدمه

یقیناً، نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارهای برای رسیدن به هدف‌های سازمان است و نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان دارد (مردانی و همکاران، 1392). در سال‌های اخیر توجه زیادی به رابطه بالقوه میان ویژگی‌های مربوط به خلق و خوی کارکنان سازمان‌ها با پیامدهای کاری و سازمانی صورت گرفته است. شناخت آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتار اجتماعی برای این‌که بتوان جامعه را به‌سوی ارزش‌های اجتماعی متعالی سوق داد، ضروری است. رضایت شغلی، کار و رابطه فرد با سازمان و عملکرد کارکنان از جمله این موارد است. نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغل شان عینیت‌بخش پدیده‌ای رفتاری است که از آن به‌عنوان رضایت شغلی تعبیر می‌شود و نتیجه‌ی از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش است (مهرداد، 1385).

منابع انسانی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان هستند تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهتر داشته باشند. رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. مطالعه رضایت شغلی از دو جنبه مهم می‌باشد: نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به‌صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد. و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به‌گونه‌ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد و به رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها منجر گردد (اسپکتور، 2000؛ براتی و همکاران، 1392).

هر سازمانی در پی آنست که به‌بهترین شکل به اهداف خود برسد. تحقق اهداف سازمانی بستگی به تمام عوامل دارد که در آن سازمان باهم در تعامل هستند. از جمله مهم‌ترین عوامل، نیروی انسانی است. نیروی انسانی عامل پیچیده‌ای است که دارای انگیزه و نگرش‌های متفاوت می‌باشد. یکی از مسائل مهمی که در هر سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد، خوشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. در عصر پر تلاطم کنونی که سازمان‌ها به‌سوی تخصصی شدن پیش می‌روند و در رقابت تنگاتنگ به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند، عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی و فزیک) و ترک سازمان را به‌همراه دارند (اسماعیلی و صیدزاده، 1396).

منظور از رضایت شغلی، نگرشی است که فرد نسبت به شغل‌اش و جنبه‌های گوناگون آن دارد (درویشی، 1386). به‌عبارت دیگر، رضایت شغلی یک واکنش احساسی به‌کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد بگوید که از شغل خود رضایت دارد یا ندارد. در واقع، نگرش کلی فرد

نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند (محمدی و همکاران، 1395، ص 233). ابعاد رضایت شغلی شامل رضایت از حقوق و پاداش، رضایت از کار و وظیفه، رضایت از همکاران، رضایت از مافوق و رضایت از رشد و ارتقای شغلی می‌باشند (اسماعیلی، صیدزاده، 1396).

دشتی و همکاران او عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی - درمانی شهرستان همدان را مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که در بررسی تأثیر جنسیت در میزان رضایت شغلی مشخص گردید که جنسیت با هیچ یک از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار ندارد. آن‌ها هم‌چنین دریافتند که با افزایش میزان تحصیلات، رضایت شغلی مخصوصاً رضایت از مسئول مستقیم و فرصت‌های ارتقاء برای پرسنل بیش‌تر می‌گردد (دشتی و همکاران، 1393، ص 22).

فرامرزی و همکاران (1396) در تحقیقی با عنوان "مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی سازمان انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون استان تهران" دریافتند که رضایت شغلی موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و به دنبال آن موجب موفقیت سازمان می‌شود. با توجه به این که بیش‌ترین نارضایتی در این تحقیق از متغیرهای ارتقاء، سرپرستان و ارتباط با همکاران بود، مداخله برای اصلاح مناسب مسیرهای ارتقای شغلی و ایجاد ارتباط صحیح بین سطوح مختلف اداری می‌تواند به رضایت شغلی بیش‌تر و به دنبال آن رسیدن به اهداف سازمانی از جمله جذب بیش‌تر اهداکننده‌گان خون کمک کند (فرامرزی و همکاران، 1396، ص 8).

صافی، ترکمن‌نژاد و عرشی (1393) میزان رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران در سال 1392 را مطالعه نموده و دریافتند که بهبود شرایط فیزیکی محل کار، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، افزایش نسبی حقوق و دست‌مزد تشویق پرسونل، ارتقاء شغلی و روابط صمیمی عمیق بین آن‌ها می‌تواند موجب افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان شود.

نتایج تحقیقی که با عنوان "مطالعه میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی" توسط میرزایی و فتحی در سال 1392 انجام شد، نشان داد که میانگین رضایت شغلی کارکنان این شرکت 69/7 از 100 بوده و از بین متغیرهای مورد نظر، به ترتیب متغیرهای میزان رضایت از امکانات رفاهی، آموزش و تشویق کار گروهی، رفع نیازهای اجتماعی و تضاد و ابهام نقش بیش‌ترین ارتباط را با میزان رضایت شغلی افراد مورد مطالعه داشته است (میرزایی و فتحی، 1392، ص 137).

توحیدنیا، دزفولی‌منش و عزیزی میزان رضایت شغلی کارکنان بخش‌های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی کرمان‌شاه را مطالعه نموده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهند که 58/1٪ از کارکنان در مراکز

از رضایت شغلی کلی بالایی برخوردار بودند. بالاترین میزان رضایت شغلی در حیطه رضایت از نحوه سرپرستی کارکنان و بیشترین میزان نارضایتی شغلی مربوط به حیطه امنیت شغلی می‌باشد (توحید نیا و همکاران، 1393، ص 25).

محمدزاده (1378) در تحقیق تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی نیروی انسانی به نتایجی دست یافت که با افزایش میزان حقوق دریافتی رضایت شغلی کارکنان از شغل شان افزایش پیدا می‌کند، هم‌چنین هرچه امیدواری و اطمینان افراد در آینده شغلی خود بیش‌تر باشد، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج ضد و نقیضی که در تحقیقات مختلف در جوامع مختلف در ارتباط با موضوع و مسأله مورد مطالعه بیرون داده شده است، این سؤال اساسی مطرح می‌شود که میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در چه حد است؟ بنابراین، تحقیق حاضر برای پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی و با هدف بررسی میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان انجام شد.

پوهنتون بامیان به عنوان یک سیستم اجتماعی و یکی از نهادهای آموزشی و تحقیقی کلیدی، مسئولیت آموزش و تأمین منابع انسانی و پرورش نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارد. که در حال حاضر، 164 تن استاد در این پوهنتون متولی و عهده‌دار امور آموزشی 6420 محصل است. این پوهنتون یکی از مجریان برنامه‌ها و سیاست‌های وزارت تحصیلات عالی و عامل مهم تحقق چشم‌انداز و رسالت این وزارت می‌باشد. بنابراین، لازم است مطالعه‌ای صورت گیرد تا مشخص شود که میزان رضایت شغلی استادان این پوهنتون در چه حد است و این سطح رضایت تا چه حد به عملکرد مطلوب شغلی منجر می‌شود.

سؤال اصلی: استادان پوهنتون بامیان در چه حدی از شغل ایشان راضی هستند؟

سؤالات فرعی

1. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از حقوق و مزایا رضایت دارند؟
2. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از کار و وظایف شان رضایت دارند؟
3. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از ارتقاء شغلی راضی هستند؟
4. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از همکاران شان رضایت دارند؟
5. به چه میزان استادان پوهنتون بامیان از مافوق یا سرپرست مستقیم شان رضایت دارند؟

مواد و روش کار

تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن از نوع توصیفی - تحلیلی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه استادان پوهنتون بامیان می باشد؛ که براساس آخرین اطلاعات و آمار گرفته شده از مدیریت عمومی منابع بشری این پوهنتون در سال 1401، تعداد مجموعی آن ها به 172 نفر می رسد و از این تعداد، 163 تن آن ها مرد و 9 تن باقی مانده استادان زن هستند. از میان مجموع استادان این پوهنتون، 53 تن مصروف تحصیل در مقاطع ماستری و دوکتورا، در داخل و یا خارج از کشور می باشند.

در این تحقیق، برای محاسبه و تعیین حجم نمونه، فورمول کوکران (سروری، 1397، ص 206) مورد استفاده قرار گرفته است. براساس این روش، از میان تعداد مجموعی 172 تن استادان پوهنتون بامیان با فرض این که سطح اطمینان نمونه گیر 95% (1.96)، مقدار خطای قابل تحمل 0.05 و نسبت افراد جامعه که دارای ویژگی مورد نظر باشد و نسبت افرادی که دارای ویژگی مورد نظر در تحقیق نباشد، هر کدام به اندازه 0.5 در نظر گرفته شود، 119 تن قرار شرح ذیل به عنوان حجم نمونه مورد مطالعه محاسبه گردیده است:

$$N=172, t=1.96, d=0.05, p=0.5, q=0.5, n=?$$

$$n = \frac{Nt^2 \cdot pq}{Nd^2 + t^2pq} \gg n = \frac{172 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{172 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \gg n = \frac{165.1888}{1.3904} \gg n = 119$$

در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده و طبقه ای استفاده شده است. ابتداء نسبت سهم هر یک از طبقات شغلی، درجه تحصیل و جنسیت تعیین گردیده و پس از آن فهرست کاملی از واحدهای جامعه ترتیب و شماره گذاری شده و در نهایت با استفاده از جدول اعداد تصادفی به تعداد 119 نفر از استادان به عنوان نمونه انتخاب گردیده است.

در تحقیق حاضر، برای گردآوری اطلاعات و داده ها از پرسش نامه محقق ساخته رضایت شغلی استفاده شده است. این پرسش نامه دارای روایی محتوایی بوده که تعدادی 7 نفر استادان دوکتور و دارای رتبه علمی پوهنوال آن را تأیید نموده اند. هم چنین پایایی این پرسش نامه توسط نرم افزار SPSS محاسبه شده است که ضریب آلفای کرانباخ آن 0.75 به دست آمده است. پرسش نامه رضایت شغلی مشتمل بر 25 گویه می باشد و در 5 مؤلفه ترتیب شده است؛ مؤلفه رضایت از حقوق دارای 7 گویه، رضایت از ارتقاء دارای 5 گویه، رضایت از کار دارای 5 گویه، رضایت از همکاران دارای 4 گویه و رضایت از مافوق دارای 4 گویه می باشد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

جدول 1: یافته‌های توصیفی

متغیرها	فراوانی	فیصدی
جنسیت		
مرد	112	94.1
زن	7	5.9
رتبه علمی		
نامزد پوهنیار	31	26.1
پوهنیار	47	39.5
پوهنمل	27	23
پوهندوی	10	8.4
پوهنوال	4	3
رشته تحصیلی		
تعلیم و تربیه	26	21.8
اقتصاد	18	15.12
زراعت	20	16.8
علوم اجتماعی	18	15.12
علوم طبیعی	17	14.28
زمین‌شناسی	13	10.92
شرعیات	7	5.88
درجه تحصیل		
لیسانس	33	27.7
ماستر	75	63
دوکتور	11	9.3
مجموع	119	100

جدول 1 آمار استادان اشتراک‌کننده را با تفکیک جنسیت، رتبه علمی، رشته تحصیلی (پوهنخی) و درجه تحصیل آن‌ها نشان می‌دهد. براساس جدول از میان 119 تن استادان اشتراک‌کننده، 112 تن آن‌ها مرد و 7 تن باقی مانده زن هستند. هم‌چنین براساس جدول، از میان مجموع اشتراک‌کننده‌ها، 31 نفر نامزد پوهنیار، 47 نفر پوهنیار، 27 نفر پوهنمل، 10 نفر پوهندوی و 4 نفر پوهنوال می‌باشند. علاوه براین، جدول فوق آمار اشتراک‌کننده‌ها را با تفکیک رشته تحصیلی نشان می‌دهند که از میان مجموع 119 تن، 26 تن آن‌ها مربوط به تعلیم و تربیه، 18 تن مربوط به رشته اقتصاد، 20 تن مربوط به زراعت، 18 تن مربوط به

علوم اجتماعی، 17 تن مربوط به علوم طبیعی، 13 تن مربوط به زمین‌شناسی و 7 تن مربوط به شرعیات هستند. در نهایت جدول فوق نشان‌دهنده تعداد اشتراک‌کننده‌ها براساس درجه تحصیل آن‌ها نیز می‌باشد. از میان مجموع 119 تن استادان اشتراک‌کننده، 33 تن آن‌ها لیسانس، 75 تن ماستر و 11 تن دارای درجه تحصیلی دوکتورا هستند.

میزان رضایت شغلی استادان

جدول 2: میزان رضایت شغلی استادان

شماره	مؤلفه	میانگین	نمره کامل	انحراف معیار
1	رضایت از حقوق	19.82	35	4.3
2	رضایت از ترفیع	16	25	3.6
3	رضایت از کار	24.4	25	3.2
4	رضایت از همکاران	15.5	20	3
5	رضایت از مافوق	14.63	20	4.8
6	رضایت شغلی	86.71	125	10.2

طبق جدول 2 میانگین نمرات به‌دست‌آمده در ابعاد رضایت از حقوق و دست‌مزد، رضایت از ترفیع و ارتقاء شغلی، رضایت از کار و وظیفه، رضایت از همکاران و رضایت از مافوق به ترتیب: (19.82) از (35)، (16) از (25)، (24.4) از (25)، (15.5) از (20) و (14.63) از (20) و انحراف معیاری آن‌ها نیز به ترتیب: (4.3)، (3.6)، (3.2)، (3) و (4.8) به‌دست آمده است. نظر به میانگین نمرات فوق می‌توان بیان کرد که میزان رضایت استادان پوهنتون بامیان از بعد رضایت از حقوق و رضایت از ترفیع در حد متوسط، میزان رضایت آن‌ها از بعد کار در حد بسیار بالا، و میزان رضایت آن‌ها در بعد رضایت از همکاران و رضایت از مافوق در حد خوب می‌باشد؛ یعنی آن‌ها از همکاران و سرپرست‌شان در حد خوب رضایت دارند. هم‌چنین، با توجه به جدول فوق میانگین عمومی میزان رضایت استادان پوهنتون بامیان (86.71) به‌دست آمده است و به‌صورت کلی می‌توان نتیجه گرفت که استادان این پوهنتون از شغل‌شان در حد خوب راضی هستند.

بحث

در این تحقیق به سنجش میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان، که هدف اصلی این تحقیق را تشکیل می‌داد، پرداخته شد. نتایج به‌دست آمده از این تحقیق نشان داد که میزان رضایت شغلی استادان در دو بعد رضایت از حقوق و رضایت از ارتقای شغلی در حد متوسط بوده، در دو بعد رضایت از همکاران و رضایت از مافوق در حد خوب می‌باشد؛ اما میزان رضایت آن‌ها از کار و وظیفه در حد بسیار

بالا می‌باشد. یافته‌ها و اطلاعات حاصل از این تحقیق در مقایسه با پیشینه و مبانی نظری که مطرح شده است، در بعضی موارد مشابه بوده و هم‌خوانی داشته و در بعضی موارد متفاوت می‌باشد. اگر یافته‌های این تحقیق را با یافته‌های دشتی و همکاران (1393) مقایسه کنیم، در ابعاد رضایت از مافوق و رضایت از ماهیت کار متفاوت می‌باشد؛ چون یافته‌های دشتی و همکاران نشان داده بود که بیش‌ترین میزان رضایت مربوط به بعد رضایت از سرپرست می‌باشد؛ درحالی‌که در این مطالعه بیش‌ترین میزان رضایت مربوط به بعد رضایت از ماهیت کار گزارش شده است و در ابعاد دیگر نیز میزان رضایت در حد متوسط و خوب می‌باشد. هم‌چنین، در تحقیق فرامرزی و همکاران (1396) میزان رضایت شغلی کارکنان در حد بسیار پایین گزارش شده است. در تحقیق صافی، ترکمن‌نژاد و عرشی (1393) آن‌چه که موجب رضایت شغلی می‌شود، افزایش حقوق، ارتقاء شغلی و روابط صمیمی میان همکاران گزارش شده است.

نتایج این تحقیق با یافته‌های توحیدنیا، دزفولی‌منش و عزیزی (1393) کاملاً متفاوت می‌باشد؛ چون در این تحقیق بیش‌ترین رضایت شغلی استادان مربوط به بعد رضایت از ماهیت کار بوده؛ درحالی‌که توحیدنیا و دیگران بیش‌ترین میزان رضایت شغلی را در بعد رضایت از مافوق گزارش داده‌اند. از سوی دیگر، یافته‌های مطالعه حاضر با یافته‌های محمدزاده (1378) نیز متفاوت می‌باشد؛ یافته‌های محمدزاده نشان داد که بیش‌ترین رضایت شغلی نیروی انسانی مربوط به میزان حقوق و دریافتی‌های آن‌ها می‌باشد.

نتیجه‌گیری

به‌صورت کلی، یافته‌های این تحقیق پس از تجزیه و تحلیل نشان می‌دهند که از جمله پنج مؤلفه رضایت شغلی، میزان رضایت شغلی استادان پوهنتون بامیان در بعد رضایت از ماهیت کار و وظیفه در حد بسیار بالا می‌باشد و در ابعاد دیگر نیز در حد متوسط و خوب به‌دست آمده است. در یک نتیجه کلی، می‌توان چنین نتیجه گرفت استادان پوهنتون بامیان در حد نسبتاً خوب از شغل شان راضی هستند.

با توجه به نتایج تحقیق، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

توجه بیش‌تر هیأت رهبری پوهنتون به برقراری ارتباط فردی مؤثر با استادان؛ یعنی بکارگیری از رویکرد شوخ طبعی مدیریتی، استفاده از سبک تصمیم‌گیری جمعی و غیر متمرکز و هم‌چنین، اهتمام بیش‌تر آن‌ها به‌کارگیری سبک مدیریتی مشارکتی با توجه به درجه بلوغ فکری بالای استادان و بهبود محیط فیزیکی و روانی به‌عنوان راهکارها و تعیین‌کننده‌های برای بهبود رضایت از سیستم رهبری و در نتیجه رضایت شغلی پیشنهاد می‌گردد. علاوه بر آن، بهبود نظام پیشرفت و ارتقاء شغلی از طریق ایجاد فرصت‌های برابر و رقابتی با توجه به توان، مهارت‌ها، علایق و تجارب استادان، توجه به برنامه‌ریزی و

مدیریت مسیر پیشرفت شغلی در پوهنتون، بهره‌گیری از سیستم مناسب ارزش‌یابی عملکرد، به‌عنوان بستری برای ارتقاء شغلی، می‌تواند منجر به رضایت استادان شود.

منابع

- اسماعیلی، محمود رضا و صیدزاده، حیدر. (1395). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، فصل‌نامه علمی و تحقیقی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، 20 (83)، 51 - 68.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجیر، حمیدرضا. (1392). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید، مدیریت فرهنگ سازمانی، 11 (4)، 181 - 197.
- توحیدنیا، محمدرسول؛ دزفولی‌منش، ژاله؛ عزیزی، یاسر. (1393). ارزیابی میزان رضایت شغلی کارکنان بخش‌های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی کرمان‌شاه در سال 1391، مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی، 3 (1)، 25 - 31.
- درویشی، حسن. (1386). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکرد تحلیلی - تحقیقی). مجله علمی فرهنگ مدیریت، 5 (6)، 117 - 140.
- دشتی، سعید؛ فردمال، جواد؛ پیران ویسه، پیمان؛ صالحی‌نیا، حمید. (1393). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی - درمانی شهرستان همدان در سال 1391، مجله علمی پژوهان، 12 (4)، 22 - 34.
- سروری خلیل‌الرحمن. (1397). روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، کابل: انتشارات سعید.
- صافی، محمدحسین؛ ترکمن‌نژاد، شریف؛ عرشی، شهنام. (1393). میزان رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران در سال 1392، سلامت اجتماعی، 1 (2)، 144 - 151.
- فرامیزی، مرجان؛ حاجی‌بیگی، بشیر؛ حسینی، حسن؛ پورمحمد، مدینه. (1396). مقایسه رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون آستان تهران، فصلنامه تحقیقی خون، 14 (1)، 8 - 14.
- محمدی، جیران؛ باقری، مؤگان‌السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده. (1395). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، تحقیق‌های مدیریت منابع انسانی، 6 (1)، 229 - 249.
- مردانی، شادی؛ نصیرپور، امیراشکان؛ نیکومرام، هانیه؛ بهزادی، محمدحسین و مردانی، نوشین. (1392). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HES کارکنان در صنعت قالب سازی، دوماهنامه سلامت کار ایران، 10 (6)، 106 - 120.
- مهداد، علی. (1385). روان‌شناسی امور کارکنان، اصفهان: انتشارات جنگل.
- میرزایی، حسین؛ فتحی، لاله. (1392). مطالعه میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شرکت گاز آستان آذربایجان شرقی، مجله علمی مطالعات جامعه‌شناسی، 5 (18)، 137 - 151.
- Spector, P. E., Jex, S. M., Chen, P. Y. (1995). Relations of Incumbent and Objective Measures of Characteristics of Jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 59 - 65.