

## بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان

کامران مام قادری<sup>۱</sup>، آمینه مامه<sup>۲</sup>، جعفر سیدی مقدم<sup>۳</sup>، مسعود نجاری<sup>۴</sup>

۱. کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، بوکان، ایران (نویسنده مسئول)

۲. کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، بوکان، ایران

۳. کارشناسی ادبیات فارسی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، بوکان، ایران

۴. دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روان شناسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

فصلنامه راهبردهای نو در روان شناسی و علوم تربیتی، دوره پنجم، شماره نوزدهم، پاییز ۱۴۰۲، صفحات ۷۹-۷۲

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان انجام گرفت. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهر بوکان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند و بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی محقق ساخته و رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) در اختیار معلمان قرار گرفت. پس از تأیید نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه با نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ صورت گرفت و سطح معناداری آزمون ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. یافته ها نشان داد که متغیر سابقه شغلی و سن به صورت منفی و معنادار رضایت شغلی را پیش بینی می کنند ( $p < 0/001$ ). همچنین میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی به صورت مثبت و معنادار رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند ( $p < 0/001$ ). با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که توجه به متغیرهای جمعیت شناختی مذکور جهت ارتقای رضایت شغلی معلمان باید در اولویت آموزش و پرورش قرار گیرد.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، معلمان، مقطع ابتدایی، بوکان.

## مقدمه

معلم به عنوان اساسی ترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی یادگیری، نقش کلیدی در موفقیت هر نظام آموزشی دارد به طوری که تحقق اهداف هر نظام آموزشی تا حد زیادی به دانش، مهارت و شایستگی های حرفه ای معلمان آن بستگی دارد. یکی از ابعاد شایستگی حرفه ای معلمان، دارا بودن شایستگی ها و توانمندی های پژوهشی است که بایستی در برنامه های آموزشی معلمان مورد توجه قرار گیرد. معلمان باید کاربرد تحقیقات را در درون محیط آموزشی خود در زمینه های مختلف نگرشی و آموزشی کشف و درک کنند (حجازی، پرداختچی، شاه پسند، ۱۳۸۸). بر همین اساس مطالعات فراوانی رضایت شغلی<sup>۱</sup> معلمان را به عنوان عامل تأثیرگذار در پیشرفت دانش آموزان و آموزش و پرورش ذکر کرده اند (ریچتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ سایرایت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ آکتان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ تانوکان<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲ و گوسریانی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

رضایت شغلی نوعی احساس رضایت و یا نوعی حس کمال است که افراد از محیط های متنوع کاری خویش دریافت می کنند. زمانی که افراد در یک حرفه و شغل احساس کنند که در دستیابی به اهداف مورد انتظارشان به نقطه مطلوب رسیده اند، حس و نگرش بهتری نسبت به آن شغل پیدا کرده و می توان اظهار کرد که رضایت شغلی آن ها افزایش یافته است. این بالا رفتن رضایت شغلی می تواند تحت تأثیر عواملی در محیط کاری قرار گرفته و دچار خدشه شود (نجاری و همکاران، ۱۴۰۰). رضایت شغلی عبارت است از نوع نگرش و جهت گیری فرد نسبت به شغل خویش و به مجموعه احساسات مثبت گفته می شود که افراد نسبت به شغل خود و پس انجام کار دارند (پورصادقیان و همکاران، ۲۰۱۶). از آنجایی که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار امری مهم و ضروری است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی عنصری مهم در دیدگاه سازمانی است که منجر به افزایش تعهد سازمانی کارمندان گشته و تعهد منجر به موفقیت، پیشرفت و رشد سازمان می گردد (دالکرانی و دیمیترایدیس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸).

مطالعات فراوانی در جامعه های آماری متفاوت بر روی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی انجام شده است؛ اما در جامعه ای آماری معلمان میزان مطالعات بسیار اندک و کمتر به آن توجه شده است. خسروی پور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با هدف عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان نشان دادند که رضایت شغلی در بسیاری از عوامل بهره وری سازمانی نقش تعیین کننده دارا بوده و بهبود عملکرد در رفتار مدنی سازمانی، تعهد سازمانی، دل بستگی شغلی و سلامت روانی کارکنان و کاهش رفتارهایی همچون غیبت از شغل، ترک خدمت و بسیاری از رفتارهای دیگر، از جمله پیامدهای ایجاد احساس رضایت شغلی در کارکنان سازمان هاست. این پیامدهای ارزشمند باید انگیزه ای قوی برای توجه جدی مدیران سازمان ها به موضوع رضایت شغلی کارکنان و انجام اقدام هایی در راستای ایجاد آن باشد. اولین اقدام در این مورد، مستلزم شناسایی ابعاد و

<sup>۱</sup>. Job satisfaction

<sup>۲</sup>. Richter

<sup>۳</sup>. Sirait

<sup>۴</sup>. Aktan

<sup>۵</sup>. Tanucan

<sup>۶</sup>. Gusriani

<sup>۷</sup>. Dalkrani & Dimitriadis

وجوه رضایت شغلی و ماهیت آن‌هاست که باید از طریق تحقیقات و بررسی‌ها حاصل شود. این شناخت زمینه را برای کشف علل رضایت شغلی فراهم می‌سازد. با کشف علل تأثیرگذار در رضایت شغلی و اعمال مداخله‌هایی برای بهبود این علل در ابعاد گوناگون رضایت شغلی افزایش حاصل می‌شود که به سطوح بالاتری از پیامدهای مثبت و سطوح پایین‌تری از پیامدهای منفی خواهد انجامید. بدین منظور هدف تحقیق حاضر در راستای دستیابی به این مهم می‌باشد. رضایی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش اورژانس به این نتیجه رسیدند که در بین ابعاد رضایت‌مندی شغلی، بالاترین میزان رضایت به ترتیب در دو بعد، ارتباط با همکاران و بیماران (۴۸/۳ درصد) و جایگاه شغلی (۲۷/۷ درصد) و پایین‌ترین میزان رضایت به ترتیب در دو بعد، حقوق و مزایا (۶۲/۴ درصد) و وضعیت و شرایط کار (۴۹/۳ درصد) بود. همچنین دریافتند که در تمامی سازمان‌ها رضایت شغلی، عاملی مهم در ایجاد انگیزه، کارایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان شناسایی شده است. در بخش اورژانس شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران، می‌تواند راهکاری برای اعمال مداخلات موثر به منظور ارتقای رضایت شغلی پرستاران، ارتقای کیفیت مراقبت پرستاری و کاهش ترک خدمت آن‌ها باشد. عباسی (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز به این نتیجه رسید که نمره رضایت شغلی پرستاران مرد (۵۶/۴۳) در سطح متوسط و کمترین امتیاز مربوط به این حیطه، فرصت‌های پیشرفت (۸/۲۸) و بیشترین آن، محتوی شغل (۱۳/۰۴) بود. میان رضایت شغلی پرستاران و شاخص توده بدنی افراد ارتباط معناداری یافت شد ( $p=0/020$ ). میزان شیوع تماس با مخاطرات شغلی در پرستاران مرد به ترتیب: روانی (۴۷/۲ درصد)، ارگونومیک (۲۱/۷ درصد)، فیزیکی (۲۰/۸ درصد) و جسمی (۱۰/۴ درصد) بود. بر همین اساس اجرای راهکارهایی برای ایجاد تغییرات مثبت محیطی مانند رضایت از حقوق و دستمزد در مقایسه با حجم کار، تعادل بین نوبت کاری و فرصت‌های پیشرفت شغلی، از سوی مدیران پرستاری، منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش ناتوانی در پرستاران مرد می‌گردد. محل کار، محیط پرخطری است که در آن مسائل جنسیتی و ساختارهای سازمانی می‌تواند روی شیوه‌های ایمنی و بهداشت شغلی تأثیر بگذارد و مردان را در معرض خطرات قابل توجه سلامتی و میرایی (به‌ویژه همه‌گیری بیماری کووید ۱۹) قرار دهد؛ بنابراین توجه به مسائل جنسیتی هنگام تدوین سیاست‌ها، طراحی و ارزیابی سلامت و ایمنی محل کار برای مردان پرستار پراهمیت است.

بنابراین، با توجه به نقش اساسی معلمان در توسعه و پیشرفت کشور و در ساختار آموزشی آن و همچنین در هدایت دانش آموزان عدم رضایت شغلی و کمبود آن می‌تواند بر عملکردشان تأثیر بگذارد و صدمه جدی به اهداف آموزش و پرورش وارد کند. لذا انجام پژوهش‌هایی در زمینه‌های مختلف برای بررسی عوامل بر رضایت شغلی و شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر آن در معلمان ضروری به نظر می‌رسد. تاکنون مطالعه‌ای در داخل کشور به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان نپرداخته است. لذا انجام این پژوهش می‌تواند دست آوردهای تلویحی مهمی برای کارایی بیشتر معلمان در آموزش و پرورش به همراه داشته باشد. در نهایت هدف از انجام پژوهش حاضر با توجه به مطالب ارائه‌شده در بالا بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان بود.

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود که متغیرهای سابقه شغلی، میزان تحصیلات، سن، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی به عنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهر بوکان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند و بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی محقق ساخته و رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) در اختیار معلمان قرار گرفت؛ بنابراین با در نظر گرفتن افت آزمودنی‌ها ۱۱۷ پرسشنامه جمع‌آوری شد که به دلیل مخدوش بودن و ناقص جواب دادن تعدادی از پرسشنامه‌ها، تعداد پرسشنامه‌های مورد بررسی به ۱۱۰ رسید. ملاک‌های ورود آزمودنی‌ها به پژوهش معلمان مرد مقطع ابتدایی، شاغل در آموزش و پرورش شهرستان بوکان، کسب رضایت جهت شرکت در پژوهش و همچنین ملاک‌های خروج ناقص تکمیل شدن پرسشنامه‌ها، عدم رضایت فرد و مایل نبودن به ادامه همکاری در امر پژوهش بود. در نهایت این اطمینان به دانش آموزان داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت؛ به منظور رعایت حریم خصوصی، از افراد خواسته شد از ذکر نام و نام خانوادگی در پرسشنامه‌ها خودداری نمایند. همچنین ملاحظات اخلاقی، همچون اصل امانت‌داری علمی، رعایت حق انتخاب و اختیار، داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش و حقوق معنوی مؤلفین آثار رعایت شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد.

**پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی:** که شامل سابقه شغلی، میزان تحصیلات، سن، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی بود.

**پرسشنامه رضایت شغلی<sup>۱</sup> (MSQ):** این پرسشنامه اولین بار توسط بری فیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی شد. وایس و داویس و انگلند الفکوئیست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح کردند و گویه‌های آن را به ۲۰ کاهش دادند (وایس<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۶۷). این ابزار بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی ناراضی = ۱ تا خیلی راضی = ۵) نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات کسب‌شده توسط آزمودنی‌ها بین ۲۰ تا ۱۰۰ متغیر است که نمرات ۲۰ تا ۴۰ خیلی ناراضی، ۴۱ تا ۶۰ ناراضی، ۶۱ تا ۸۰ راضی و ۸۱ تا ۱۰۰ خیلی راضی محسوب می‌شوند. در پژوهش حاضر از ویرایش دوم پرسشنامه که شامل ۲۰ گویه بود استفاده شده است. پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۴ و پایایی بازآزمایی بین ۰/۳۹ تا ۰/۷۰ محاسبه شده است و روایی آن نیز مورد تأیید قرار گرفته است (کمالی و همکاران، ۲۰۲۰). در پژوهش حاضر پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمد.

<sup>۱</sup>. Minnesota job satisfaction (MSQ)

<sup>۲</sup>. Weiss

## یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. میانگین و انحراف معیار سن برای معلمان مرد مقطع ابتدایی شهر بوکان  $37/61 \pm 6/25$  بود. همچنین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی برای معلمان مرد  $59/44 \pm 3/60$  بود. پیش از تحلیل داده‌ها بررسی پیش فرض نرمال بودن بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> بررسی شد و فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار بود. با توجه به مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر رضایت شغلی ( $p=0/895$ ) مقدار سطح معنی داری بزرگ‌تر از  $0/05$  است؛ بنابراین این مقدار به لحاظ آماری معنادار نیست ( $P > 0/05$ ) و توزیع نرمال است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به گروه نمونه

متغیر	زیر مجموعه	تعداد	درصد
سابقه شغلی	زیر ۵ سال	۳۳	۳۰
	۵ تا ۱۰ سال	۲۵	۴۰/۹۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۱	۱۹/۰۹
	بالای ۱۵ سال	۱۱	۱۰
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین‌تر	۱۳	۱۱/۸۱
	کارشناسی	۷۸	۷۰/۹۰
	کارشناسی ارشد	۱۶	۱۴/۵۴
	دکتری	۳	۲/۷۲
سن	۲۰ تا ۲۸ سال	۳۵	۳۱/۸۱
	۲۹ تا ۳۷ سال	۲۹	۲۴/۵۴
	۳۸ تا ۴۶ سال	۱۷	۱۵/۴۵
	بالای ۴۷ سال	۹	۸/۱۸
وضعیت تأهل	مجرد	۴۰	۳۶/۳۶
	متأهل	۶۶	۶۰
	مطلقه	۴	۳/۶۳
		۱۳	۱۱/۸۱
درآمد ماهیانه	زیر ۵ میلیون	۱۳	۱۱/۸۱
	۵ تا ۱۰ میلیون	۷۳	۶۶/۳۶
	بالای ۱۰ میلیون	۲۲	۲۱/۸۱
		۳۷	۳۳/۶۳
نوع استخدامی	پیمانی	۵۰	۴۵/۴۵
	رسمی	۲۳	۲۰/۹۰
	حق التدریس		

در جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی سابقه شغلی، میزان تحصیلات، سن، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی مربوط به گروه نمونه معلمان مرد ابتدایی شهر بوکان به تفکیک تعداد زیر مجموعه ارائه شده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل رگرسیون نمرات رضایت شغلی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	$\beta$	T	B	Sig
رضایت شغلی	سابقه شغلی	-۰/۲۴	۵/۶۲	-۰/۱۳	۰/۰۰۱
	میزان تحصیلات	۰/۳۵	۷/۵۴	۰/۱۶	۰/۰۰۱
	سن	-۰/۵۹	۱۱/۶۷	۰/۳۲	۰/۰۰۱
	وضعیت تأهل	۰/۳۰	۶/۴۶	۰/۱۵	۰/۰۰۱
	درآمد ماهیانه	۰/۴۳	۸/۷۹	۰/۲۲	۰/۰۰۱
	نوع استخدامی	۰/۲۹	۶/۱۳	۰/۱۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که متغیر سابقه شغلی و سن به صورت منفی و معنادار رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؛ یعنی هرچه قدر سن افزایش پیدا کند و سوابق افراد بیشتر شود، رضایت شغلی معلمان کاهش پیدا می‌کند. همچنین میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی به صورت مثبت و معنادار رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

<sup>۱</sup>. Kolmogorov Smirnov

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان بود. نتایج نشان داد که سابقه شغلی و سن به صورت منفی و معنادار رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند؛ یعنی هرچه قدر سن افزایش پیدا کند و سوابق شغلی افراد بیشتر شود، رضایت شغلی معلمان کاهش پیدا می‌کند. همچنین میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، درآمد ماهیانه و نوع استخدامی به صورت مثبت و معنادار رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج خسروی پور و همکاران (۱۴۰۱)، حسین عباسی (۱۴۰۰)، نجاری و همکاران (۱۴۰۰) و رعدآبادی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سن بالا، وضعیت مسکونی استیجاری، پیمانی بودن و حق‌التدریسی معلمان، تجربه کاری معلمان، سختی کار، تعداد ساعات کار، مرخصی‌های موجود، تشویقی کارکنان، تغییرات درون‌سازمانی، حقوق و مزایای بیشتر، اعطای مسئولیت، وجود مزایای خود مراقبتی، تشکر و قدردانی از طرف سازمان و همکاران، کسب احترام از سوی افراد درون‌سازمانی بر اساس رتبه و سطح تحصیلات، احساس تعلق به سازمان می‌تواند در رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار باشد. هرچند بعضی از این عوامل در مطالعه‌ی حاضر رابطه معنی‌دار با رضایت شغلی نشان داده است اما بیان عوامل ذکرشده دیگر توسط نگارنده صرفاً یک فرض می‌باشد و برای قبول یا رد این ادعا باید مطالعات و پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد تا تفاوت ناشی از رضایت شغلی بالا در میان معلمان به صورت دقیق‌تر و واضح‌تر تشریح گردد. بر این اساس همچنین انگیزاننده‌های شغلی کارکنان در جوامع و دوره‌های مختلف با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه متفاوت می‌باشد. از این رو هرگونه برنامه‌ریزی جهت افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان باید بر اساس در نظر گرفتن نیازهای اولیه کارکنان صورت گیرد؛ توجه به رفع مشکلات اقتصادی از طریق پرداخت حقوق و اعمال سیستم‌های تشویق و تنبیه و ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان موجبات انگیزش درونی ایشان را فراهم می‌نماید که این امر می‌تواند در نهایت موجب افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد آن‌ها شود (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲).

انجام این پژوهش همانند سایر مطالعات انجام‌شده با محدودیت‌هایی نیز همراه بود که از جمله تمرکز بر روی معلمان مرد مقطع ابتدایی که تعمیم‌یافته‌ها را به بقیه‌ی مقاطع تحصیلی و بقیه گروه‌های اداری با محدودیت همراه می‌کند. همچنین با توجه به محدودیت مکان اجرا و گستره‌ی اجرای پژوهش به شهر بوکان پیشنهاد می‌شود که پژوهشی در شهرهای متفاوت مورد بررسی قرار گیرد و مصاحبه‌های بالینی ساختارمند در کنار دیگر ابزارهای غربالگری مورد توجه قرار گیرد. همچنین روش نمونه‌گیری غیر تصادفی داوطلبانه و در دسترس، ابزارهای خود گزارشی از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود که توصیه می‌شود در صورت امکان در مطالعات بعدی این موارد مورد توجه قرار گیرد.

## تشکر و قدردانی

در پایان بر خود لازم می‌دانیم که از تمامی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان بوکان که صمیمانه و صادقانه ما را در انجام این پژوهش یاری کردند تقدیر و تشکر نماییم.

## منابع

- حجازی، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن و شاهپسند، محمدرضا. (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. تهران: دانشگاه تهران.
- حسین عباسی، ناهید. (۱۴۰۰). بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۶ (۶)، ۸۲-۹۳.
- خسروی پور، بهمن؛ پورجاوید، سهیلا و کوره پز، حسنعلی. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان. جغرافیا و روابط انسانی، ۱۵ (۱)، ۱۷۷-۱۸۷.
- رضایی، مهدی؛ میرباغ، سیده فاطمه؛ کرد باقری، محمدرضا و ورعی، شکوه. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش اورژانس. عنوان نشریه، ۲۴ (۱)، ۶۵-۷۵.
- رعدآبادی، مهدی؛ جعفری، مهدی؛ صادقی فر، جمیل و پور شرعیاتی، فاطمه. (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. عنوان نشریه، ۲۶ (۱)، ۱۹۵-۲۰۳.
- نجاری، مسعود؛ بی باک، فرشید؛ خضرنژاد، اسعد؛ خضرنژاد، علی و مام قادری، کامران. (۱۴۰۰). اضطراب کووید-۱۹ در مدرسان دانشگاه جامع علمی کاربردی: اثر رضایت شغلی و اشتیاق شغلی. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۳ (۴)، ۱۷-۲۴.
- نجاری، مسعود؛ بی باک، فرشید؛ خضرنژاد، علی، خضرنژاد، اسعد و قادر دوست، زینب. (۱۴۰۰). اضطراب کرونا ویروس در معلمان: نقش پیش‌بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی (مطالعه موردی: شهر بوکان). پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، ۶ (۵۴)، ۵۳۵-۵۴۴.
- Aktan, O., & Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27(7), 10429-10453.
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The effect of job satisfaction on employee commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3).
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130-142.
- Moradi, S., Farahnaki, Z., Akbarzadeh, A., Gharagozlou, F., Pournajaf, A., Abbasi, AM., Omid, L., Hami, M., Karchani, M. (2014). Relationship between shift work and Job satisfaction among nurses: a Cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research*, 3 (2), 63-8.
- Poursadeghiyan, M., Abbasi, M., Mehri, A., Hami, M., Raei, M., Ebrahimi, MH. (2016). Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran. *The social sciences*, 11 (9), 2349-55.
- Richter, E., Lucksnat, C., Redding, C., & Richter, D. (2022). Retention intention and job satisfaction of alternatively certified teachers in their first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103704.
- Sirait, L., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 115-129.

- Tanucan, J. C. M., Negrido, C. V., & Malaga, G. N. (2022). Digital leadership of school heads and job satisfaction of teachers in the Philippines during the pandemic. International journal of learning, teaching and educational research, 21(10), 1-18.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی