

رابطه بین عوامل نگرده دارنده شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی: آزمون نظریه هرزبرگ

رحیم رمضانی نژاد^{۱*} - مهرعلی همتی نژاد^۲ - معصومه خسروی^۳ - معصومه پند^۴

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران، ۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران، ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران، ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان، شمال، آمل، ایران
(تاریخ دریافت: ۲۵ / ۰۱ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۰۴ / ۰۴ / ۱۳۹۲)

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین عوامل نگرده دارنده شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت بر اساس تئوری هرزبرگ انجام گرفته است. جامعه آماری کلیه دبیران تربیت بدنی (۱۶۰ نفر) شهر رشت در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ بودند که ۱۲۶ نفر (۷۸/۷۵ درصد) به پرسشنامه ۳۳ سؤالی عوامل نگرده دارنده شغلی اینگلس، چاک و پاستور (۱۹۹۶) با مقیاس ۷ ارزشی لیکرت و ضریب پایایی ۰/۸۸ و پرسشنامه استاندارد ۷۱ سؤالی رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون t در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ استفاده شد. از میان عوامل نگرده دارنده شغلی دبیران تربیت بدنی، عامل تشخیص و احترام، تعادل شرایط کاری و سازمانی، و عامل جامعیت و برابری به ترتیب در اولویت قرار داشتند. بیشترین رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی از نوع کار و کمترین رضایت از حقوق و مزایا وجود داشت. با اینکه بین کل عوامل نگرده دارنده شغلی و هر کدام از سه عامل نگرده دارنده با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود نداشت، ولی فقط رابطه بین عامل شرایط کاری و سازمانی با رضایت از مدیر مدرسه، مثبت پایین و معنی دار ($P=0/4, R=0/18$) و رابطه عامل جامعیت و برابری با رضایت از نوع کار، پایین، منفی و معنی دار بود ($P=0/4, R=-0/18$). با اینکه عوامل نگرده دارنده شغلی دبیران تربیت بدنی نمی‌توانند سبب افزایش رضایت شغلی شوند، ولی ایجاد شرایط کاری مطلوب و رعایت انصاف و برابری می‌تواند نارضایتی را کاهش دهد. رضایت شغلی دبیران از نوع یا ماهیت کار و روابط با همکاران و عدم رضایت از حقوق و مزایا، اهمیت شغل دبیری و عوامل اجتماعی-عاطفی، و عوامل بیرون از شغل مانند حقوق و دیگر امکانات رفاهی را در تأمین رضایت شغلی نشان می‌دهد.

واژه های کلیدی

شرایط کاری، تشخیص، برابری، رضایت شغلی، دبیر تربیت بدنی،

مقدمه

عوامل نگهدارنده شغلی برای معلمان تربیت بدنی بسیار ضروری و در برگیرنده بخشی از نیازهای سطوح پایین مادی و اجتماعی است و شاید موجب حفظ و انگیزش آنها شود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد معلمان تربیت بدنی بدون وجود این عوامل نمی‌توانند شرایط و زمینه مساعدی را برای فعالیت‌های ورزشی دانش‌آموزان فراهم آورند (۱۷). عوامل نگهدارنده شغلی در جلوگیری از نارضایتی و احتمالاً ایجاد رضایت‌مندی، تغییر شرایط بیرونی و محیط کار و در نهایت مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری اهمیت زیادی دارند و این موضوع در بین دبیران تربیت‌بدنی که فعالیت‌های شغلی‌شان از نظر آموزشی، پژوهشی، رفتاری و امور فوق برنامه و مسابقات متنوع و پراکنده هستند بیشتر به چشم می‌خورد.

در این پژوهش، عوامل نگهدارنده شغلی ویژه مدارس از سه عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی^۶، تشخیص و احترام^۷ و جامعیت و برابری^۸ تشکیل شده است که به عنوان متغیرهای اثرگذار بر رضایت شغلی دبیران در نظر گرفته شده اند (۱۶). عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، ویژگی‌هایی مانند شرایط محیط کار، تعادل جنبه‌ها و نیازهای مختلف فرد و شغل را می‌سنجد. به این عامل، حمایت سازمانی^۹ نیز گفته شده است. عامل تشخیص و احترام به نیازهای اجتماعی فرد در محیط کار مربوط می‌شود که در این تحقیق منظور از تشخیص و احترام، درک و پذیرش توسط همکاران، حمایت و روابط با همکاران داخل و خارج سازمان است. جامعیت و برابری سومین عامل نگهدارنده شغلی است که به برابری و عدالت جنسیتی، قومی، فرهنگی و عدم ترس در محیط کار اطلاق می‌شود. در این تحقیق منظور از جامعیت، عدم تبعیض کاری، رعایت انصاف و برابری، نبودن تبعیض

کارآیی نیروی انسانی همواره براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست و عوامل روان شناختی دیگری مانند نیازها^۱، انگیزش^۲ و رضایتمندی^۳ را باید در نظر گرفت (۳۰). آموزش و پرورش نیز از سازمان‌هایی است که اگر شرایط کاری معلمان و دبیران در آن مساعد باشد، آنان خود را بیشتر در خدمت اهداف تربیت قرار خواهند داد (۱) و همچنین نگرش آنها نسبت به این شرایط می‌تواند تاثیر بسزایی بر دانش‌آموزان داشته باشد (۲۵). یکی از این نگرش‌های مهم، رضایت‌شغلی^۴ است و اگر دبیران رضایت کافی را داشته باشند، توان و استعداد خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی بکار خواهند برد (۳۳). البته دبیران تربیت‌بدنی به دلیل ماهیت این درس شرایط کاری ویژه‌ای دارند و به نظر می‌رسد یکی از نیازهای مهم آنها شرایط کاری مطلوب یا عامل‌های نگه‌دارنده شغلی^۵ است که می‌تواند با رضایت شغلی مرتبط باشد (۱۳). این عوامل دربرگیرنده شرایط مادی و روانی محیط کار هستند و به شرایط کاری مناسب بین افراد و امنیت شغلی گفته می‌شود که هیچ ربطی به ذات شغل و کارها ندارد، بلکه به محیط بیرونی مربوط می‌شود. البته این عوامل محرک و انگیزاننده نیستند و موجب رضایت نمی‌شوند (۱۶). تحقیقات نشان داده‌اند که توجه به نیاز دبیران، محیط کاری مناسب و تسهیلات یا عامل‌های نگه‌دارنده شغل، نقش مهمی در برانگیختن، ایجاد و افزایش انگیزش و در نهایت رضایت شغلی معلمان و افزایش کارآیی آنها دارند (۱۵).

از آنجا که کار و حرفه دبیر تربیت بدنی برخلاف سایر دبیران به اماکن و تجهیزات ورزشی وابسته است؛ وجود

6 -Work Balance & conditions
7 -Recognition & Collegial Support
8 -Inclusivity
9 -Organizational Support

1 - Needs
2 - Motivation
3 - Satisfaction
4 - Job Satisfaction
5 - Job Retention Factor's

معمولا در بررسی عوامل نگره دارنده شغل و رضایت شغلی بیشتر از تئوری دو عاملی هرزبرگ^۶ استفاده شده است که بر اساس پیش فرض آن، عوامل انگیزشی^۷ سبب رضایت مندی می شوند، ولی عوامل نگره دارنده یا بهداشت^۸ برای تامین و حفظ سلامت سازمان عمدتا به محیط کار مرتبط هستند و از نارضایتی شغلی جلوگیری می کنند (۳۶، ۳۲). از نظر هرزبرگ، این عوامل محرک و انگیزاننده نیستند و معمولا وجود آنها برای ماندگاری و بقاء در محیط کار ضروری است و میل به ترک شغل را کاهش می دهد. پژوهش‌ها ی بسیاری با استفاده از الگوی عمومی هرزبرگ و پرسشنامه‌های مستخرج از آن در مشاغل مختلف انجام گرفته است (۹، ۱۲، ۶، ۲۲، ۲۹). مثلا برادران کاظم زاده و هاشمی (۱۳۸۸) نشان دادند که احترام و به ویژه عدالت از عوامل مهم نگره دارنده شغلی است (۹). همچنین انصاری و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که دو عامل نگهدارنده شغلی به نام روابط کاری و حقوق و دستمزد سبب نارضایتی شغلی می شوند (۶). در تحقیقات علوم ورزشی نیز نوربخش (۱۳۷۶) با بررسی شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ نتیجه گرفت که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی موثرند، ولی این همبستگی و روابط بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی مثبت و قوی تر است (۳۴) البته قره خانی و همکاران (۱۳۸۸) با بررسی انگیزش دبیران تربیت بدنی بر اساس این نظریه دریافتند که رابطه مثبت و معنی داری بین عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی وجود دارد (۲۲) که برخلاف پیش فرض نظریه هرزبرگ است.

قومی، جنسیتی و فرهنگی و وجود زمینه بروز استعداد در محیط کار است. رضایت شغلی نیز شامل نوع و ماهیت کار^۱، حقوق و مزایا^۲، ارتقا و ترفیع^۳، سرپرستی^۴ و همکار^۵ است. نوع و ماهیت کار به قلمرو وظایفی گفته می شود که کارکنان انجام می دهند، کار چقدر برای آنها جالب است و چه فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت فراهم می سازد. منظور از نوع کار، ویژگی‌هایی مانند انگیزاننده بودن، پرتحرک بودن، قابل احترام بودن و ابتکاربرانگیز بودن کار است. همچنین حقوق و مزایا به میزان حقوق دریافتی، درک برابری حقوق و روش پرداخت حقوق به کارکنان مربوط می شود که در این پژوهش، متغیرهایی مانند کافی بودن و عادلانه بودن حقوق را دربر می گیرد. بعد سوم رضایت، ارتقا و ترفیع یا دسترسی به فرصت‌های واقعی است که متغیرهایی مانند فرصت پیشرفت، روال منظم پیشرفت و عادلانه بودن مقررات ترفیع را دربر می گیرد. رضایت از مدیریت و سرپرستی به توانایی فنی مدیران بالاتر و ملاحظاتی گفته می شود و علاقه آنان را نسبت به زیردستان از خود نشان می دهند. منظور از مدیریت و سرپرستی در این پژوهش، متغیرهایی مانند میزان مشورت مدیر، تحرک مدیر، اطلاعات به روز و مشوق بودن مدیر است. بعد پنجم رضایت، به رضایت از همکار گفته می شود که در محیط کاری نزدیک یا دور به کارمند قرار دارد و رضایت از همکار نیز میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی است که همکاران از خود نشان می دهند. در این تحقیق منظور از رضایت از همکار، متغیرهایی مانند احساس مسئولیت، جاه طلبی، ترغیب کننده بودن و میزان فعالیت همکاران است (۱۶، ۱۷).

- 1 - Work itself
- 2 - Pay
- 3 - Promotions
- 4 - Supervisor
- 5 - Coworker

- 6 - Herzberg's Two-Factor Theory
- 7 - Motivator Factors
- 8 - Hygiene Factors

با بررسی و مقایسه عامل‌های نگهدارنده شغل دبیران تربیت بدنی نشان داد که عامل شناسایی و احترام و عامل جامعیت و برابری به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین رتبه را داشت.

علاوه بر بررسی عوامل بهداشتی و نگهدارنده یا ماندگاری شغلی، تحقیقات فراوانی در داخل و خارج از کشور در باره انگیزش و رضایت شغلی کارکنان مختلف (۶، ۱۱، ۹، ۲۷) و مشاغل آموزشی مانند معلمان، دبیران و اعضای هیات علمی انجام شده است (۱، ۳، ۱۰، ۱۳، ۲۱، ۳۱، ۱۴، ۳۳). مثلاً در تحقیق کلدی و عسگری (۱۳۸۲) روی رضایت شغلی معلمان ابتدایی مشخص شد که ۸۸/۷ درصد از معلمان از شغل خود راضی بودند (۲۴).

جهانی و همکاران (۱۳۸۹) نیز به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی ۸۲/۲ درصد از کارکنان بیمارستان در حد متوسطی قرار دارد (۱۱). همچنین یارمحمدی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که بیشترین رضایت دبیران تربیت بدنی از ماهیت کار و کمترین میزان رضایت از حقوق و مزایا بوده است (۴۰). بلوموف (۲۰۰۰) نشان داد که معلمان تربیت بدنی سفید پوست در ایالت‌های افریقا در میزان رضایت شغلی خود از حقوق و مزایای دریافتی ناراضی هستند و انگیزه کار در آنان در سطح پایین قرار داشت (۴۳). به طور کلی، در اکثر تحقیقات میزان رضایت اکثر گروه‌های شغلی تا اندازه‌ای بیشتر از حد متوسط است.

با وجود بررسی هر کدام از این متغیرها به طور مستقل در تحقیقات مختلف، موضوع مهم این است که آنها با توجه به نظریه هرزبرگ چه رابطه‌ای با هم دارند. البته روابط این دو با متغیرهای دیگری بررسی شده است.

کشتی‌دار و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که همبستگی درونی عوامل نگهدارنده شغل مانند ابعاد، نوع کار، سرپرست، همکار، ارتقا و حقوق در معلمان در بیشتر موارد مثبت و معنی‌دار است (۲۳).

تحقیقات بسیار فراوانی در این باره روی معلمان و دبیران انجام گرفته است؛ مثلاً جولالا^۱ (۲۰۰۱)، جان‌نی^۲ (۲۰۰۱) و پلاش و پیوتروسکی^۳ (۲۰۰۶) عواملی مانند امنیت شغلی، حقوق و مزایا، حمایت مدیر، احترام و تمجید را از عامل‌های مهم نگهدارنده شغلی در این حرفه دانسته‌اند (۴۴، ۴۵، ۴۷).

صفری (۱۳۸۳) با بررسی عوامل موثر بر میل به ماندن در شغل معلمان در مدارس متوسطه دریافت که بین متغیر سن، سابقه خدمت و انگیزه پیشرفت با میل به ماندن در شغل رابطه معنی‌داری وجود نداشت، اما بین رضایت شغلی و حقوق با میل به ماندن در شغل رابطه معنی‌دار مشاهده شد (۲۰).

پلاش و پیوتروسکی (۲۰۰۶) در بررسی عوامل نگهدارنده معلمان آموزش و پرورش استثنایی آلاباما آمریکا نشان دادند که محیط شغلی، استرس شغلی، خواسته‌های بیش از حد شغلی، تعداد زیاد دانش‌آموزان، تغییر شغل همسر و تهدید به محاکمه قضایی به عنوان عوامل مهم ترک خدمت هستند (۴۷).

در مشاغل مرتبط با تربیت بدنی نیز رضایت دبیران (۱۳۸۱) در بررسی عامل‌های نگهدارنده مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور نشان داد که کلیه مربیان از نظر عامل‌های نگهدارنده شغل در شرایطی متوسط و عامل‌های نگهدارنده شناسایی و احترام، تعادل شرایط کاری و سازمانی و جامعیت و برابری به ترتیب در اولویت قرار داشتند. رضایت دبیران (۱۳۸۳)

1 - Jolla. La

2 - John.H.Nee

3 - Plash & Pio trowsk

ابزارهای خاص و همکاری مدیریت و دیگر معلمان بسیار وابسته هستند، در صورتی که چنین الزامات و محدودیت-هایی برای دیگر معلمان وجود ندارد. بنابراین بر اساس نظریه هرزبرگ، به نظر می‌رسد که فقط ماهیت و ویژگی-های درونی شغل دبیری تربیت‌بدنی نتواند برایشان محرک و انگیزاننده باشد و حتی شاید ماهیت تربیتی و تفریحی آن برای معلمان مهم باشد. البته آنها برای تحقق جذابیت درس تربیت‌بدنی به شدت به عوامل و شرایط محیطی و نگره‌دارنده‌ای وابسته هستند که می‌تواند انگیزاننده و رضایت بخش محسوب شود. مسلم است که اگر عوامل نگره‌دارنده و رضایت شغلی همزمان در محیط کاری وجود داشته باشند و به نحو صحیح و مطلوب فراهم شوند، عملکرد و بازدهی کاری دبیران بیشتر خواهد شد. وظیفه معلم تربیت‌بدنی نه فقط آموزش فعالیت‌های جسمانی است، بلکه به پرورش کلی دانش‌آموزان می‌پردازد و نگرش‌ها و رفتارهای آنان بر دانش‌آموزان هم تاثیر خواهد گذاشت. بررسی‌ها نشان داده‌اند هر قدر معلمان انگیزه کاری بالاتری داشته باشند به همان میزان می‌توانند در کلاس درس کارآیی بیشتری داشته باشند و معلمانی که دارای انگیزه بالاتری هستند، دانش‌آموزانشان از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار می‌شوند (۱۰، ۳۱).

بنابراین عوامل نگره‌دارنده شغلی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی حائز اهمیت است و به همین دلیل در تحقیق حاضر سعی شده است رابطه بین عوامل نگره‌دارنده شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی بررسی شود. پیش فرض اساسی پژوهش این است که عوامل نگره‌دارنده شغلی دبیران تربیت‌بدنی می‌تواند انگیزاننده باشند و سبب رضایت شغلی شوند.

مثلا نتایج تحقیقات ادینکا (۲۰۰۷)، لردنگلو (۲۰۰۸) و تانری وردی (۲۰۰۸) حاکی از تأثیر رضایت شغلی بر افزایش کارآیی کارکنان بوده است. ضمناً در تحقیقات دیگری نیز رابطه این دو متغیر با متغیرهای مختلفی مانند تعهد، عملکرد، جو سازمانی و تحلیل رفتگی بررسی شده است (۴، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۴۰، ۵، ۳۷). مثلاً ایمانخواه (۱۳۸۹) نشان داد که بین عوامل نگره‌دارنده شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این تحقیق عامل‌های تعادل شرایط کاری و سازمانی و شناسایی و احترام وضعیت بهتری داشتند (۷).

نوربخش (۱۳۸۴) نیز نشان داد که عوامل نگره‌دارنده شغلی با عملکرد دبیران تربیت‌بدنی مرتبط است. حق پرست (۱۳۸۳) نتیجه گرفت که مدیریت مشاوره‌ای مدیر، مدیریت انسانی مدیر، مدیریت دلسوزانه و روابط انسانی با رضایتمندی دبیران رابطه‌ای مستقیم دارد و همچنین امیری (۱۳۸۴) در تحقیقی رابطه رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان لاهیجان را با عملکرد آموزشی آنان بررسی کرد و پی برد که بین رضایت شغلی با رعایت مقررات، انگیزه کاری و تدریس مطلوب رابطه معنی‌داری و مثبت وجود دارد. با وجود این، رابطه عوامل نگره‌دارنده شغلی و رضایت شغلی بر پایه نظریه هرزبرگ کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنا براین در پژوهش حاضر چنین فرض شده است شرایط کاری دبیران تربیت‌بدنی و ورزش به عوامل مختلف محیطی بسیاری وابسته است که این عوامل می‌توانند با رضایت شغلی دبیران مرتبط باشند.

بررسی این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عامل‌های نگره‌دارنده در هر محیط کاری از نیازهای اساسی مشاغل است و توجه بیشتر به این عامل‌ها می‌تواند برای دبیران تربیت‌بدنی بسیار ضروری است. چون آنها برای ایفای نقش‌های متعدد خود به امکانات، شرایط محیط کار،

روش تحقیق

این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن مقاطع تحصیلی راهنمایی و دبیرستان شهر رشت (۱۶۰ نفر) بودند (۸۳ نفر مرد و ۷۷ نفر زن) که کل جامعه آماری به عنوان نمونه پژوهش (تمام شمار) انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد. در پرسشنامه ویژگی فردی متغیرهای جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، مقطع تدریس، سابقه خدمت و وضعیت استخدام دبیران تربیت بدنی اندازه‌گیری شده است.

پرسشنامه عوامل نگه‌دارنده شغلی سوانگلس و همکاران (۱۹۹۶) دارای ۳۳ سؤال هفت ارزشی لیکرت بود که عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، تشخصو احترام و جامعیت و برابری را اندازه‌گیری می‌کرد. این پرسشنامه در تحقیقات متعددی استفاده شده است. روایی این پرسشنامه در تحقیقات سجادی (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴) و ایمانخواه (۱۳۸۹) تایید و پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۹ و ۰/۸۷ برآورد شده است (۲، ۱۲، ۳۴). در این پژوهش پایایی پرسشنامه عوامل نگه‌دارنده شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) دارای ۷۱ سؤال ۵ ارزشی لیکرتی از بسیار کم تا بسیار زیاد بود که رضایت دبیران را از ماهیت کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء، سرپرستی و همکاران اندازه‌گیری می‌کرد. پرسشنامه رضایت شغلی نیز مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته و روایی و پایایی آن تایید شده است، کوزه‌چیان (۱۳۸۲)، نوربخش (۱۳۸۴) و خاوری (۱۳۸۶) روایی پرسشنامه را تأیید کرده و پایایی آن را به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۸، ۰/۹۲ به دست آورده‌اند (۱۰، ۱۷، ۲۵).

آموزشی و کلاس‌های ضمن خدمت دبیران تربیت‌بدنی توزیع و جمع‌آوری شد.

پس از بررسی توزیع نوع داده‌ها با آزمون کالموگراف-اسمیرنوف؛ توزیع داده‌ها نرمال بود و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

توصیف آزمودنی‌های تحقیق نشان داد که ۷۹ نفر (۶۲/۷ درصد) آزمودنی‌ها زن و میانگین سنی آزمودنی‌ها آنها $۳۸/۳ \pm ۰/۴۸$ سال است که می‌توان گفت دبیران زیر سن میانسالی قرار دارند. سطح تحصیلات ۸۹ نفر (۶/۷۰ درصد)، لیسانس با بیشترین فراوانی و ۳ نفر (۳/۲ درصد) فوق لیسانس با کمترین فراوانی بود که به طور میانگین $۷/۱۳ \pm ۱۶/۵۷$ سابقه تدریس و تجربه مناسبی داشتند. ۷۲ نفر (۵۷/۱ درصد) آزمودنی‌ها در مقطع دبیرستان و بقیه در مقطع راهنمایی تدریس می‌کردند. ضمناً بیشتر دبیران تربیت‌بدنی، متأهل و فقط ۹ نفر (۷/۱ درصد) مجرد بودند. توصیف ابعاد عوامل نگه‌دارنده شغلی دبیران تربیت‌بدنی نشان می‌دهد که عامل تشخص و احترام ($۴/۸۵ \pm ۰/۹۵$)، تعادل شرایط کاری و سازمانی ($۴/۷۲ \pm ۱/۰۸$) و عامل جامعیت و برابری ($۳/۷۳ \pm ۰/۸۲$) به ترتیب در اولویت قرار داشتند. نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که احترام گذاشتن همکاران به یکدیگر و درک شدن توسط همکاران و سایر کارکنان در وضعیت بهتری در میان عوامل تشخص و احترام دارد و کمترین امتیاز مربوط به دیدار با همکاران در خارج از مدرسه است.

با توجه به نتایج جدول ۲، مشاهده می‌شود که عامل‌های رابطه رضایت بخش با مدیر، خوب بودن روابط بین همکاران و احساس ثبات عاطفی و راحتی دارای وضعیت بهتر و بالاتری بین گویه‌های عامل تعادل شرایط کاری و

سازمانی داراست؛ ولی خواستن کارهای متناقض از دبیران در اولویت پایینی قرار دارد. برابری بهترین وضعیت را دارد و وجود آزار و ترس در محیط کار بسیار کم است.

نتایج جدول ۳، نشان می دهد که احترام گذاشتن همکاران به تفاوت های فردی از بین عوامل جامعیت و

جدول ۱. توصیف گویه های عامل تشخص و احترام

شماره	گویه	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار
۱	احترام گذاشتن همکاران به یکدیگر		۵/۶۷	۱/۲۸
۲	درک شدن توسط سایر کارکنان		۵/۱۸	۱/۳۲
۳	درک شدن توسط همکاران		۴/۹۸	۱/۴۲
۴	حمایت از طرف همکاران مدرسه		۴/۹۳	۱/۳۵
۵	درک اهمیت کار و شغل توسط همکاران		۴/۷۸	۱/۴۹
۶	مقبول بودن موقعیت شغلی از طرف عموم		۴/۷۶	۱/۶۷
۷	تأمین اعتبار و پرستیژ شغلی		۴/۵۹	۱/۶۱
۸	دسترسی داشتن به اطلاعات شغلی مورد نیاز		۴/۴۰	۱/۵۰
۹	مشترک بودن دیدگاه ها و نیازهای شغلی همکاران در مدرسه		۴/۴۰	۱/۵۵
۱۰	مشترک بودن علائق و نیازها با همکاران		۴/۲۳	۱/۵۲
۱۱	دیدار با همکاران در خارج از مدرسه		۴/۱۶	۱/۸۳

جدول ۲. توصیف گویه های عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی

شماره	گویه	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار
۱	رابطه رضایت بخش با مدیر		۵/۶۵	۱/۳۲
۲	خوب بودن روابط بین همکاران		۵/۵۶	۱/۲۹
۳	احساس ثبات عاطفی در محل کار		۵/۴۲	۱/۴۲
۴	میزان تعادل بین زندگی خانوادگی و کار		۵/۴	۱/۲۹
۵	برقراری رابطه مدیر با معلمان دیگر		۵/۳۲	۱/۵۲
۶	روشن بودن وظایف		۵/۱۴	۱/۴۲
۷	حمایت مدیر از دبیران		۴/۹۷	۱/۵۹
۸	توانایی مدیر برای هدایت کارها		۴/۸۹	۱/۶۰
۹	وجود امنیت شغلی		۴/۸۳	۱/۸۵
۱۰	تلاش مدیر برای تأمین ابزار کار دبیر		۴/۷۵	۱/۶۷
۱۱	مناسب بودن میزان استرس در محیط کار		۴/۷۵	۱/۶۶
۱۲	توجه مدیر به شرح وظایف و مسئولیت ها		۴/۶	۱/۵۶
۱۳	زمان کافی برای انجام کارها		۴/۴	۱/۶۰
۱۴	توجه مدیران به مشکلات خانوادگی دبیر		۴/۰۲	۲/۰۲
۱۵	خواستن کارهای متناقض از دبیر		۲/۹۸	۱/۷۳

جدول ۳. توصیف گویه‌های عامل جامعیت و برابری دبیران تربیت بدنی

شماره	گویه	شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار
۱	احترام گذاشتن به تفاوت‌های فردی یکدیگر		۵/۰۹	۱/۳۶
۲	وجود مزاح محترمانه در محیط کار		۴/۴۴	۱/۴۹
۳	امکان بروز استعدادهای شغلی		۴/۱۳	۱/۴۱
۴	وجود تبعیض جنسیتی		۳/۷۴	۱/۷۲
۵	وجود تعصب قومی و فرهنگی در محیط کار		۳/۰۸	۱/۶۵
۶	وجود ترس از همدیگر در محیط کار		۲/۹۱	۱/۵۸
۷	وجود آزار و اذیت در محیط کار		۲/۷۲	۱/۵۳

مزایا وجود داشت. تحلیل فرضیه‌های اصلی پژوهش نشان داد که میان کل عوامل نگه‌دارنده شغلی با رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴).

توصیف ابعاد رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی، نشان داد که رضایت آنها به ترتیب شامل رضایت از نوع کار، رضایت از همکاران در مدرسه، رضایت از فرصت‌های پیشرفت مدیر مدرسه بود و کمترین رضایت از حقوق و

جدول ۴. رابطه بین عوامل نگه‌دارنده شغلی و رضایت شغلی

متغیرها	نوع آزمون	N	r	sig
عوامل نگه‌داری شغلی	پیرسون	۱۲۶	۰/۱۲۹	۰/۱۲۳
رضایت شغلی				

معنی‌داری در سطح $P \leq 0/05$

رابطه سن با عوامل نگه‌دارنده شغلی پایین، مثبت و معنی‌دار بود ($P=0/04$, $R=0/18$).

همچنین بین عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی با رضایت شغلی کلی، رابطه معنی‌داری وجود نداشت (جدول ۵)، ولی رابطه این عامل با رضایت از مدیر مدرسه، مثبت پایین و معنی‌دار بود ($P=0/04$, $R=0/18$).

یافته‌های پژوهش بر این نشان بود که بین عامل شناسایی و احترام با ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین عامل جامعیت و برابری با رضایت شغلی نیز رابطه معنی‌داری وجود نداشت، ولی رابطه آن با رضایت از نوع کار، پایین، منفی و معنی‌دار بود ($P=-0/04$, $R=-0/18$).

بررسی رابطه میان ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی و عوامل نگه‌دارنده شغلی نشان داد که فقط

جدول ۵. میزان رابطه بین ابعاد عوامل نگره دارنده شغلی با ابعاد رضایت شغلی

متغیرها	عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی		عامل تشخص و احترام		عامل جامعیت و برابری	
	R	sig	r	Sig	r	sig
نوع کار	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۶۲	-۰/۱۸*	۰/۰۴
حقوق و مزایا	۰/۰۵	۰/۵۴	۰/۰۷	۰/۵۲	۰/۱۱	۰/۱۹
فرصت‌های پیشرفته	۰/۱۰	۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۸۳	-۰/۰۲	۰/۰۹
مدیر مدرسه	۰/۱۸*	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۳۲	۰/۱۶	۰/۰۶
همکاران	۰/۰۴	۰/۶۲	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۱۴	۰/۰۸
رضایت شغلی کلی	۰/۰۲	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۵۴	۰/۰۵	۰/۵۴

معنی‌داری در سطح $P \leq 0/05$

جدول ۶. رابطه میان ویژگی‌های فردی با عوامل نگره‌دارنده شغلی و رضایت شغلی

متغیرها	عوامل نگره‌دارنده شغلی		رضایت شغلی	
	نوع آزمون	r	Sig	r
سن	پیرسون	۰/۱۸*	۰/۰۴	۰/۰۳
جنسیت	اسپیرمن	-۰/۰۹	۰/۲۹	-۰/۱۰
تحصیلات	اسپیرمن	-۰/۱۲	۰/۱۶	-۰/۱۲
وضعیت تأهل	اسپیرمن	۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۱۳
سابقه کار	پیرسون	۰/۱۴	۰/۱۰	-۰/۰۵
وضعیت استخدامی	اسپیرمن	-۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۰۵
مقطع تدریس	اسپیرمن	۰/۰۲	۰/۰۹	-۰/۰۲

* معنی‌داری در سطح $P \leq 0/05$

بحث و نتیجه گیری

مقایسه ابعاد مختلف عوامل نگره‌دارنده شغلی نشان داد که آزمودنی‌ها از نظر عوامل نگره‌دارنده تشخص و احترام وضعیت بهتری داشتند ($M=4/85$ ، $SD=0/95$) و عامل نگره‌دارنده تعادل شرایط کاری و سازمانی ($M=4/72$ ، $SD=1/08$) و جامعیت و برابری ($M=3/73$ ، $SD=0/82$) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. این نتایج با نتایج تحقیق رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۳) همخوانی دارد، ولی در تحقیق ایمانخواه (۱۳۸۹) عامل شرایط کاری و سازمانی در اولویت بود. در تحقیق حاضر، تشخص و احترام بیشترین نمره را به خود اختصاص داده است که با نتایج تحقیق برادران کاظم زاده و هاشمی (۱۳۸۸) همخوان بود و این موضوع نشان می‌دهد که دبیران تربیت‌بدنی شهر رشت از لحاظ تأمین

نیازهای اجتماعی در محیط کار در شرایط خوبی به سر می‌برند و جایگاه و موقعیت اجتماعی آنان در محیط کاری مطلوب است.

عامل دوم نگره دارنده شغلی به نام تعادل شرایط کاری و سازمانی در اولویت بعدی قرار گرفته است که با یافته‌های نائلی (۱۳۷۳)، آشتیانی (۱۳۸۴) و جان نی (۲۰۰۱) همخوانی دارد و جامعیت و برابری نیز جزء اولویت سوم دبیران بود که با نتایج تحقیق رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۳) و ایمانخواه (۱۳۸۹) همخوانی داشت. از طرف دیگر، وجود مدیریت متمرکز، نظام اداری غلط و همچنین بزرگ و پرهزینه بودن قشر معلمان از لحاظ تعداد، می‌تواند عامل کم‌توجهی به این قشر از جامعه باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات پارکر راسل و همکاران

همسو است. این نتیجه بیان می‌کند که وجود عامل‌های نگه‌دارنده شغلی نمی‌تواند عاملی جهت رضایت شغلی دبیران باشد و فقط به ماندن افراد در شغلشان کمک می‌کند و اگر این عوامل از سطح بالایی برخوردار باشند، تمایل به ماندن در شغل و عدم ترک محل خدمت افزایش می‌یابد. رادکریشنا (۱۹۹۱)، نیکخو (۱۳۷۲) و صفری (۱۳۸۳) در تحقیقات خود به نتیجه مشابهی رسیدند. این تحقیقات نشان دهنده عدم رابطه عوامل نگه‌دارنده شغلی یا عوامل بهداشتی با رضایت شغلی بود. البته نوربخش (۱۳۷۶) و قره‌خانی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه معنی‌داری بین عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی پیدا کردند، ولی این موضوع نمی‌تواند رابطه عوامل نگه‌دارنده شغلی یا عوامل بهداشتی با رضایت شغلی را توجیه کند. ضمناً در پیش فرض نظریه هرزبرگ این دو عامل مستقل از هم در نظر گرفته شده‌اند. با اینکه بین کل عوامل نگه‌دارنده شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود نداشتند، می‌توان چنین در نظر گرفت که برای تامین رضایت شغلی باید روی عوامل انگیزشی تکیه شود. البته فقط بین عامل نگه‌دارنده جامعیت و برابری با رضایت از نوع کار رابطه پایین و منفی و معنی‌داری وجود داشت. این موضوع نشان می‌دهد که نوع یا ماهیت کار مستقل از ابعاد مختلف رضایت شغلی است و رابطه بسیار پایین عامل بیرونی جامعیت و برابری با رضایت از نوع کار قابل اغماض است. همچنین فقط بین عامل نگه‌دارنده تعادل شرایط کاری و سازمانی با رضایت از مدیر مدرسه، رابطه پایین و معنی‌داری مشاهده شد. این یافته نقش مهم مدیریت مدرسه را در حفظ شرایط کاری بهینه و مطلوب نشان می‌دهد. همان‌طور که کشتی‌دار و همکاران (۱۳۸۸) سرپرست و همکار، انصاری و همکاران (۱۳۹۱) روابط کاری و حق پرست

(۱۹۹۴)، علیزاده (۱۳۸۷)، جهانی و همکاران (۱۳۸۹) و مسعودی اصل (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. البته در سوالات مربوط به ابزار تحقیق حاضر توجه کمتری به موضوع حقوق و دستمزد شده بود. در صورتی اگر چنین موردی نیز در پرسشنامه لحاظ می‌شد شاید بر اولویت این عوامل اثر می‌گذاشت. همان‌طور که انصاری و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که دو عامل نگه‌دارنده شغلی به نام روابط کاری و حقوق و دستمزد سبب نارضایتی شغلی می‌شوند. توصیف ابعاد رضایت شغلی نشان داد که بیشترین رضایت دبیران از نوع و ماهیت کار بود که با نتایج تحقیقات کیفینگ (۲۰۰۴)، رنجبر (۱۳۸۵)، خاوری (۱۳۸۶) و یار محمدی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. ولی نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات چان لیو و هیولی (۲۰۰۰)، دما تو (۲۰۰۲) و خاوری (۱۳۸۶) مطابقت نداشت. بنابراین اگر دبیران در محیط کار خود احساس راحتی و آرامش داشته باشند، می‌توانند تمام توان خود را در جهت به انجام رساندن اهداف آموزشی صرف کنند و این عمل سبب بالا رفتن سطح کیفی آموزش خواهد شد. معلمان در این تحقیق کمترین رضایت را از حقوق و مزایا داشتند که پورصمد (۱۳۷۲)، شفاثیان (۱۳۷۵)، دما تو (۲۰۰۱)، یارمحمدی و همکاران (۱۳۸۸) و انصاری و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیقات خود به نتایج مشابهی دست یافتند. البته در تحقیق رنجبر (۱۳۸۵) حقوق و دستمزد بیشترین نمره رضایت را کسب کرد.

نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که بین عامل‌های نگه‌دارنده شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که با نظریه دو عاملی هرزبرگ

سبب افزایش میزان رضایت شغلی آنان دانست که با نتایج یافته‌های فوق همخوانی ندارد. البته تفاوت نتایج تحقیقات در باره رابطه ویژگی‌های مختلف دموگرافیک با ابعاد مختلف شغلی بسیار زیاد و بحث برانگیز است.

به طور کلی با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر نظریه هرزبرگ تأیید می‌شود و می‌توان گفت که عوامل نگره‌دارنده شغلی نمی‌تواند رابطه‌ای با رضایت شغلی داشته باشد و فقط از بروز نارضایتی جلوگیری می‌کند. بنابراین اگر سازمان یا مؤسسه‌ای درصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود است، بهتر است که روی متغیرهای تشکیل‌دهنده رضایت شغلی مانند رضایت از نوع کار، حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء، مدیریت و همکاران تمرکز کند و این متغیرها را در محیط کاری افزایش دهد تا شاهد افزایش رضایتمندی کارکنان خود باشد. همچنین در این تحقیق جامعیت و برابری از میان عوامل نگره‌دارنده شغلی و رضایت از حقوق و مزایا از میان ابعاد رضایت‌شغلی کمترین اولویت را در میان دبیران داشتند و این نشان‌دهنده عدالت و برابری پایین است که در این زمینه مسئولان آموزش و پرورش باید زمینه‌های مورد نیاز برای افزایش احساس عدالت و انصاف در میان دبیران را ایجاد کنند تا از ترک شغل و نارضایتی آنان جلوگیری به عمل آورند و از طرفی در جلب رضایت دبیران در زمینه داشتن حقوق و مزایای متناسب تلاش کنند.

(۱۳۸۳) نوع مدیریت ، و جولالا^۱ (۲۰۰۱)، جان نی^۲ (۲۰۰۱) و پلاش و پیوتروسکی^۳ (۲۰۰۶) حمایت مدیر را از عامل‌های مهم نگهدارنده شغلی می‌دانند. در نهایت بین عامل نگهدارنده شناسایی و احترام با هیچ کدام از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود نداشت. این عامل به تأمین نیازهای اجتماعی فرد و احترام و درک توسط همکاران داخل و خارج سازمان و حمایت و روابط با همکاران مربوط می‌شود که طبق تحقیقات سارجنت و هانام (۲۰۰۳) و محرابی (۱۳۸۸) ارتباطات و روابط با همکاران از عامل‌های تأثیرگذار بر رضایت شغلی است که این نتیجه با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

بررسی رابطه بین ویژگی‌های مختلف فردی دبیران تربیت‌بدنی نشان داد که هیچ رابط معنی‌داری بین جنسیت ، تحصیلات ، وضعیت تاهل، سابقه کار و مقطع تدریس با عوامل نگره‌دارنده و رضایت شغلی دبیران وجود ندارد. که فقط رابطه سن با عوامل نگره‌دارنده مثبت و معنی‌دار بود. این نتیجه با تحقیق مسعودی اصل و همکاران (۱۳۸۹) همخوان بود، ولی صفری (۱۳۸۳) و رادافشان (۱۳۸۹) بیان کردند که بین متغیر سن و عوامل مربوط به ماندگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که با تحقیق حاضر غیرهمسو است. در تحقیق حاضر بین ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود نداشت که با نتیجه تحقیق بابرد (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در حالی که گرین (۲۰۰۰) ویژگی‌های فردی را از عوامل اثرگذار روی رضایت شغلی می‌داند. در این راستا، محققانی نظیر ژونگشان (۱۹۹۴)، کوزه‌چیان (۱۳۸۲) و نیکدل (۱۳۸۷) بیان کردند که بین سن کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد، ولی تانری وردی (۲۰۰۸) افزایش سن کارکنان را

1 - Jolla. La

2 - John.H.Nee

3 - Plash & Pio trowsk

منابع و مأخذ

- ۱- احسانی، محمد، ترک زاده، کبری، اقبالی، مسعود (۱۳۸۳). شیوه‌های افزایش انگیزش به یادگیری از دیدگاه دبیران زن تربیت‌بدنی شهر اصفهان، مجله حرکت، شماره ۱۹، صص ۱۵۵-۱۴۱.
- ۲- استوار، صغرا و امیرزاده، ماندانا (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بخش خصوصی در شهر شیراز، فصلنامه نو در مدیریت آموزش، سال اول شماره ۱ دوم، زمستان، صص ۴۰-۲۵.
- ۳- اسدی، حسن. طالب پور، مهدی. مرتضوی، مسعود. کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، حرکت، شماره ۹، صص ۱۱۴-۱۰۱.
- ۴- امیری، موسی (۱۳۸۴) بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان لاهیجان با عملکرد آموزشی آنان در کلاس درس، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان، صص ۴۷-۳۲.
- ۵- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهدسازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دو ماهنامه علم پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، شماره ۲۶، صص ۴۰-۳۱.
- ۶- انصاری، محمداسماعیل، دهقانی اناری، فرشید، شهبازی، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت و نارضایتی شغلی با استفاده از نظریه هرزبرگ، پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، شماره ۷(۲)، صص ۱۷۸-۱۹۶.
- ۷- ایمانخواه، مرتضی (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل نگه‌دارنده شغلی و تعهدسازمانی دبیران تربیت‌بدنی استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، صص ۳۵-۵۲.
- ۸- بخشی علی‌آبادی، حمید و همکاران (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، صص ۳۷-۳۰.
- ۹- برادران کاظم زاده، رضا، هاشمی، مه‌سیما (۱۳۸۸). بررسی عوامل انگیزش شغلی در سازمان بر اساس نظریه هرزبرگ و آرایه دو مدل اندازه‌گیری پیشنهادی برای عوامل انگیزشی و بهداشتی، شریف، شماره ۲۵ (ویژه مهندسی صنایع، مدیریت و اقتصاد)، صص ۳۷-۲۵.
- ۱۰- پوشنه، کامبیز و همکاران (۱۳۸۷). شناسایی عوامل کاهش‌دهنده انگیزه معلمان و ارائه راهکارهای برون‌رفت از وضعیت کنونی، به سفارش سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران، صص ۳۲-۲۵.
- ۱۱- جهانی، فرزانه و همکاران (۱۳۸۹). رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان بیمارستان‌های شهر اراک، مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۵۰)، صص ۳۹-۳۲.

- ۹- جهانیان، رمضان(۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان، اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران، ص ص ۲۲-۳۱.
- ۱۳- حق پرست ضیابری، اشرف السادات (۱۳۸۳). بررسی تاثیر شیوه های مدیریت بر رضایتمندی و ماندگاری دبیران مقطع راهنمایی ناحیه یک شهرستان رشت، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان، ص ص ۳۳-۳۸.
- ۱۴- خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد(۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۷)، ص ص ۴۹-۵۹.
- ۱۵- رادافشار، زهره و همکاران (۱۳۸۹). بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر ماندگاری اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان از سال ۱۳۶۵، مجله پزشکی هرمزگان، سال چهاردهم، شماره سوم، ص ص ۱۶۶-۱۶۴.
- ۱۶- رضانی نژاد، رحیم (۱۳۸۱). بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۴، ص ص ۳۷-۲۵.
- ۱۷- رضانی نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهرعلی، نژاد سجادی، سید احمد(۱۳۸۳). مقایسه عامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی با دبیران غیر تربیت بدنی، حرکت، شماره ۲۰، ص ص ۷۱-۵۵.
- ۱۸- رضانی نژاد، رحیم و همکاران(۱۳۸۸). رابطه بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی شماره ۱، تابستان، ص ص ۲۳۵-۲۲۵.
- ۱۹- شعبانی بهار، غلامرضا، فراهانی، ابوالفضل، جعفری، عبدالله (۱۳۹۰). تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان، پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، شماره ۸، ص ص ۳۳-۴۲.
- ۲۰- صفری، فری(۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر میل به ماندن شغل معلمان در مدارس متوسطه شهرستان صومعه سرا، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان، ص ص ۴۳-۴۸.
- ۲۱- علیزاده، ابراهیم(۱۳۸۷). عوامل تشکیل دهنده خشنودی شغلی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷، ص ص ۷۰-۵۳.
- ۲۲- قره خانی، حسن، کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد(۱۳۸۷). بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ، حرکت، شماره ۳۶، ص ص ۵۷-۷۱.
- ۲۳- کشتی دار، محمد، چراغ بیرجندی، کاظم، رضوی، محمدحسی(۱۳۸۸). مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۵، شماره ۲۹، ص ص ۸۷-۱۰۱.
- ۲۴- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا(۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدائی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال سی و سوم، شماره ۱، ص ص ۱۲۰-۱۰۳.

- ۲۵- کوزه‌چیان، هاشم (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲ (پیاپی ۲۳)، ص- ۴۳-۵۲.
- ۲۶- محرابی، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان‌های گیلان، لرستان و قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، صص ۷۲-۶۰.
- ۲۷- میرزایی، غلامرضا و همکاران (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی، مجله طب نظامی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۷۷-۶۹.
- ۲۸- میرشکرایی، سید مهران (۱۳۷۹). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کارشناسان دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، صص ۴۸-۴۳.
- ۲۹- مسعوداصل ایروان، اخوان بهبهانی علی، نصرتی نژاد فرهاد، غلامرضانژاد علی (۱۳۸۹). بررسی ارتباط عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی یاسوج بر اساس نظریه انگیزشی هرزبرگ، مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره ۲۰، شماره ۱، صص ۵۷-۵۲.
- ۳۰- مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ سوم، تهران، انتشارات ترمه، ص ۷۷.
- ۳۱- مشکانی، زهرا سادات (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل مؤثر بر آن، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶۵، ویژه نامه اول، صص ۶۳-۵۹.
- ۳۲- نریمانی، محمد و همکاران (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۸۳-۷۷.
- ۳۳- نظریور صمصامی، پروانه (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنان در سه مقطع تحصیلی ابتدائی، راهنمایی و متوسطه مسجسدسلیمان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره دهم و یازدهم، صص ۱۴۶-۱۲۱.
- ۳۴- نوریبخش، مهوش (۱۳۷۶). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، رساله دوره دکتری، دانشگاه تهران، صص ۷۰-۴۵.
- ۳۵- نوریبخش، مهوش، علیزاده، محمود (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، مجله حرکت، شماره ۲۲، صص ۱۸۹-۱۷۱.
- ۳۶- نوریبخش، مهوش (۱۳۸۴). بررسی عوامل‌های فشارزای شغلی و عامل‌های نگهدارنده شغل و ارتباط آن با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، کمیته ملی المپیک، صص ۸۷-۷۵.
- ۳۷- نوریبخش، مهوش، میرنادری علی اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه جوسازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسطه شهر اهواز، فصلنامه المپیک، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۲۹)، صص ۱۷-۷.

۳۸- نیکدل، مهدی و همکاران (۱۳۸۷). ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با رضایت شغلی کارکنان تربیت بدنی، چکیده مقالات همایش ملی مدیریت ورزشی (با تأکید بر سند چشم‌انداز ۲۰ سال جمهوری اسلامی ایران)، مرکز مدیریت ورزشی، ص ۷۷.

۳۹- هزاوه ای، محمدمهدی و صمدی، علی (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اجرایی استان همدان، مجله تحقیقات علوم رفتاری، دوره پنجم، شماره اول، صص ۵۳-۴۷.

۳۲- یارمحمدی، سعید، همتی نژاد، مهر علی، رضانی نژاد، رحیم (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی (حرکت)، شماره ۶، صص ۲۹-۴۶.

۳۳- یعقوبی، مریم (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص ۳۲-۲۵.

42- Adeyinka T (2007). **Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo state, Nigeria**, Department of Library and Information Studies, University of Botswana, Research report, 42-52.

43- Bolomoff, H.G(1999). **Job Satisfaction and Performance of Coaches of the Spar-Time Sport School in Africa**, Research report, 132-140

44- Jolla, La (2001). **The National University Teacher Retention and Attrition Survey**, Research report, 34-39.

45- Nee, John H & Stewart Endya(2001). **Teachers Retention and Recruiting in Georgia, A Quantitative Approach**. Available online [http:// ed tech, Msu, edu/searchearaora 2002/ view proposal/text](http://edtech.msu.edu/searchearaora2002/viewproposal/text), 45-54.

46- Parks. Janet(1994). **Job Satisfaction of Sport Management Alumna**, Journal of Sport Management, Human Kinetics, 49-56.

47- Plash, sh, Piotrowski, ch(2006). **A Study of Alabama Special Education Teachers**, Academic Research Library , 127(1) ,125-128.