

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال ششم شماره ۲۳ پاییز ۱۳۹۰

پیش‌بینی رضامندی شغلی معلمان براساس باورهای دینی و سلامت روانشناختی

یوسف رضاپور^۱

چکیده

هدف مطالعه‌ی حاضر پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان براساس باورهای دینی و سلامت روانشناختی آنها بود. تعداد ۱۰۰ نفر از دبیران نواحی پنج‌گانه‌ی آموزش و پرورش شهر تبریز به شیوه‌ی تصادفی خوشه‌ای انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌های رضامندی شغلی، باورهای دینی و سلامت روان‌شناختی داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد. جهت تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد. تحلیل نتایج نشان داد که متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی ۴۰ درصد از تغییرات رضامندی شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. در این میان سلامت روان‌شناختی حائز سهم ۲۷ درصدی و باورهای دینی دارای ۱۳ درصد بود. مبتنی بر این یافته‌ها می‌توان عنوان کرد که سلامت روانشناختی و باورهای دینی نقش برجسته در رضامندی شغلی معلمان ایفا می‌کنند.

واژگان کلیدی: رضامندی شغلی، سلامت روانشناختی، باورهای دینی.

رضامندی شغلی به عنوان زمینه‌ساز و شاخص بهره‌وری از دیرباز مورد توجه پژوهشگران و نظریه‌پردازان علم روانشناسی و دانش مدیریت قرار گرفته است. در این عرصه مطالعاتی، تلاش‌های مستمری جهت شناسایی عوامل دخیل در فرآیند رضامندی شغلی به عمل آمده است. نتایج حاصل از این مطالعات، نشان می‌دهند که رضامندی شغلی پدیده‌ای چندوجهی است که در بروز و ظهور آن عوامل متعدد فردی، سازمانی و فرهنگی - اجتماعی دخیل اند (آدامز^۱، ۱۹۹۸). در چند دهه اخیر، بیشتر پژوهش‌های مربوط به این عرصه، به شناسایی عوامل روانشناختی معطوف بوده است (هرزبرگ^۲، ۲۰۰۱). با این اوصاف، امروزه بر نقش عوامل فردی در شکل‌گیری و قبض و بسط رضامندی شغلی تأکید وافر به عمل می‌آید (سیمون^۳، ۲۰۰۱).

هر چند که موضوع رضامندی شغلی در عرصه مشاغل متعدد مورد بررسی قرار گرفته است، با این حال، سیر تحولات اجتماعی - فرهنگی و جهانی که به طور شتابان همه عرصه‌های زندگی فردی و بین فردی را درمی‌نوردد، ایجاب می‌کند که به طور مستمر وضعیت رضامندی شغلی گروه‌های کاری در عرصه‌های اداری، سازمانی و صنعتی مورد بررسی قرار گیرد. از این رو، در نظام آموزشی و پرورشی کنونی که بخش اعظم مسئولیت‌های پرورشی دانش‌آموزان بر عهده معلمان است، ضروری است که به طور مداوم وضعیت رضامندی شغلی معلمان مورد بررسی دقیق قرار بگیرد. با این حال، مواجهه علمی با این پدیده و ارزیابی دقیق از ماهیت و ساختار آن، نیازمند مدل‌های نظری فراگیر است که در سایه روشنگری‌های آن بتوان، عوامل شکل‌دهنده، زمینه‌ساز و تداوم بخش رضامندی شغلی معلمان را شناسایی نمود. در این راستا، مدل کوپر^۴ (۱۹۸۲) جهت بررسی این پدیده، به وفور مورد استفاده قرار گرفته است. با این حال، در این مدل، وجوه روانشناختی از جمله سیستم‌های باوری و اعتقادی شاغلین چندان مورد توجه قرار نگرفته است. از این رو، بخش اعظم مطالعات برآمده از این مدل، از برآورد سهم متغیرهای اعتقادی و باوری شاغلین در رضامندی شغلی‌شان، عاجز مانده‌اند و چنین به نظر می‌آید که

1- Adams
3- Simon

2- Herzberg
4- Cooper

این مدل به تجدیدنظر اساسی نیازمند است. با این حال در این مدل، وجوه سلامت روانشناختی شاغلان به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌ی رضامندی شغلی مورد توجه قرار گرفته است.

از آنجاکه رضامندی شغلی معلمان زمینه‌ساز بهره‌وری آنها در عرصه‌های پرورشی است و اثربخشی و کارایی معلمان بدون تحقق شغلی، به منصفه ظهور نخواهد رسید، لذا بررسی عوامل دخیل در رضامندی شغلی معلمان به توانمندی مدیران عرصه‌های ستادی خواهد افزود تا در برنامه‌ریزی‌های خویش نقش این عوامل را مدنظر قرار دهند.

نگاهی به پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که رضامندی شغلی از دستاوردهای مادی و معنوی شغل ارتزاق می‌کند. به تعبیری، رضایت شغلی، حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود است. به عبارتی، رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از محتوا و زمینه شغلی است که موجب بروز احساس ارزشمندی در فرد می‌شود (چاندان^۱، ۲۰۰۰).

چنانچه عنوان شد، در شکل‌گیری رضامندی شغلی عواملی چند دخیل‌اند که در این میان می‌توان به عوامل سازمانی (حقوق، دستمزد...)، ماهیت کار (تنوع شغلی...)، محیط کار (سبک سرپرستی، گروه کاری...) و عوامل فردی (نگرشی مثبت و منفی، صفات شخصیتی...) اشاره نمود (لاک^۲، ۲۰۰۳). آنچه که در این میان حائز اهمیت است، نقش عوامل فردی است که به طور واسطه‌ای رضامندی و عدم رضامندی افراد را تعیین می‌بخشند، چرا که ظهور و بروز رضامندی و عدم رضامندی پدیده‌ای ادراکی و احساسی است که در ساختار روانشناختی فرد تحقق وجودی پیدا می‌کند، از این رو، نظام‌های باور داشت و روانشناختی افراد نقشی میانجی‌گرانه و تعدیل‌کننده در شکل‌گیری و ظهور رضامندی شغلی افراد دارند (آرنولد^۳، ۲۰۰۲). چنانچه بخواهیم روشنگری‌های بیشتری در خصوص نقش نظام‌های باورداشت و روانشناختی افراد در شکل‌گیری رضامندی شغلی داشته باشیم، لازم است اشاره کنیم که باورها و اعتقادات دینی افراد، سخت‌کوشی و استقامت افراد در برابر استرس‌های شغلی را تحریک می‌کنند (ماتسون^۴، ۲۰۰۲). علاوه براین، این باورها به فرایند انجام یک کار، معنا و اصالت می‌بخشد و زمینه ظهور فعل

1- Chandan
3- Arnold

2- Locke
4- Mattson

اخلاقی در شروع، تداوم و اتمام کار را مهیا می‌کند (هالین^۱، ۲۰۰۱). مبتنی بر این یافته‌ها، چنین به نظر می‌رسد که در شغل معلمی، باورهای دینی نقش اساسی در رضامندی شغلی داشته باشند، چرا که حرفه معلمی، بستر رشد آموزه‌هایی است که فرد را برای نیل به ادراکات ارزشمندی رهنمون می‌سازند. از این رو پیش‌بینی می‌شود که باورهای دینی که تغذیه‌کننده‌ی بعد غیرمادی اهداف حرفه‌ای است، در شکل‌گیری رضامندی شغلی معلمان نقش اساسی داشته باشد.

با این حال، رضامندی شغلی، در یک تعامل تنگاتنگ با نظام‌های روانشناختی سلامت روانی افراد به سر می‌برد و تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (چاندان، ۲۰۰۲)، از طرفی رضایت شغلی به بهره‌وری تعهد بالا و نیز سلامت روانشناختی افراد منتهی می‌شود و روحیه افراد و رضامندی از زندگی را افزایش داده و زمینه‌ی فراگیری مهارت‌های جدید را تسهیل می‌کند (آرنولد ۲۰۰۲).

مبتنی بر این یافته‌ها، چنین به نظر می‌رسد که سلامت روانشناختی، یکی از عوامل زمینه‌ساز شکل‌گیری رضامندی شغلی است و از طرفی، این پدیده (سلامت روانشناختی) یکی از پیامدهای رضامندی شغلی محسوب می‌شود و چنانچه اشاره شد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سلامت روانشناختی افراد، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای رضامندی شغلی به نظر می‌آیند. از این رو، سوال این است که آیا به کمک مؤلفه‌های سلامت روانشناختی معلمان، می‌توان رضامندی شغلی آنها را پیش‌بینی نمود؟ از طرفی، آیا باورهای دینی و سلامت روانشناختی قادرند به طور ترکیبی تغییرات رضامندی شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش از جامعه دبیران نواحی پنجگانه آموزش و پرورش

1- Halin

شهر تبریز (۳۱۸۳ نفر) با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به شیوه‌ی تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید و پرسشنامه‌های رضامندی شغلی مینه‌سوتا^۱ و باورهای دینی و سلامت روانشناختی گلدبرگ (GHQ) توزیع و داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌های مورد استفاده براساس مطالعات داخلی و خارجی از روایی و پایایی بالایی برخوردارند. در این راستا نوبرخش (۱۳۸۳) پایایی پرسشنامه رضامندی شغلی را ۰/۸۶ گزارش نموده است. علاوه براین شاهبازی (۱۳۷۸) در مطالعه‌ی خود، پایایی پرسشنامه باورهای دینی را ۰/۹۱ گزارش کرده است. همچنین گلدبرگ (۱۹۸۲) و نوابخشی (۱۳۸۵) پایایی پرسشنامه سلامت عمومی را ۰/۸۶ و ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. علاوه براین، گزارشات حیاتی (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که پرسشنامه‌ی رضامندی شغلی از روایی صوری و محتوا برخوردار است. شاهبازی (۱۳۷۸) در گزارش خود روایی محتوای پرسشنامه باورهای دینی را تأیید نموده است و همچنین نوابخشی (۱۳۸۵) در مطالعه خویش روایی پرسشنامه‌ی سلامت عمومی را مطلوب توصیف کرده است.

یافته‌ها

در راستای تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، جداول فراوانی) و آمار استنباطی (ماتریس همبستگی، رگرسیون چندگانه) استفاده شد که نتایج این تحلیل‌ها در جداول ۱ الی ۵ درج شده است.

جدول شماره (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	شاخص		
	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد آزمودنی‌ها
رضامندی شغلی	۳۶/۹	۴/۳	۱۰۰
باورهای دینی	۲۵/۲	۳/۹	۱۰۰
سلامت روانشناختی	۴۹/۸	۴/۱	۱۰۰

1- Minnesota Job Satisfaction Questionnaire

نگاهی به شاخص‌های توصیفی نشان می‌دهد که شاخص پراکندگی (انحراف استاندارد) متغیرهای مورد مطالعه، تفاوت فاحشی با یکدیگر ندارند.

جدول شماره (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری	N
رضامندی شغلی	باورهای دینی	۰/۴۶	۰/۰۰۱	۱۰۰
رضامندی شغلی	سلامت روانشناختی	۰/۵۲	۰/۰۰۱	۱۰۰
باورهای دینی	سلامت روانشناختی	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۱۰۰

نتایج جدول ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که رابطه بین رضامندی شغلی و باورهای دینی ($r=+0/46$) در سطح $P<0/01$ معنی دار است، به این معنی که به تناسب افزایش باورهای دینی، بر رضامندی شغلی معلمان افزوده می‌شود. همچنین، نتایج جدول حاکی از آن است که رابطه‌ی بین رضامندی شغلی و سلامت روانشناختی ($r=+0/52$) در سطح $P<0/01$ معنی دار است، به این معنی که به تناسب افزایش رضامندی شغلی، به میزان سلامت روانشناختی معلمان افزوده می‌شود. علاوه بر این، نتایج جدول شماره (۲)، نشان می‌دهد که رابطه بین باورهای دینی و سلامت روانشناختی ($r=0/62$) در سطح $P<0/01$ معنی دار است، به این معنی که به تناسب افزایش باورهای دینی معلمان، بر سلامت روانشناختی آنها افزوده می‌شود.

نظر به اینکه هر دو متغیر سلامت روانشناختی و باورهای مذهبی، حائز همبستگی معنی دار با رضامندی شغلی بودند، در تحلیل‌های بعدی جهت مشخص شدن سهم هر یک از این دو متغیر در تغییرات رضامندی شغلی، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه (روش گام به گام Step by Step) استفاده شد، که در آن، ابتدا متغیر سلامت روانشناختی و سپس متغیر باورهای دینی وارد سیستم تحلیل گردید. برون داد تحلیل اثرات این دو متغیر بر روی رضامندی شغلی در جدول شماره (۳) درج شده است.

جدول شماره (۳) تحلیل رگرسیون رضامندی شغلی به طرف سلامت روانشناختی و باورهای دینی

متغیر	شاخص همبستگی بارضامندی شغلی (r)	ضریب تعیین r ²	خطای استاندارد میانگین	F	df _۱	df _۲	سطح معنی‌داری
سلامت روانشناختی	۰/۵۲	۰/۲۷	۵/۶۱	۱۲۳/۹۳	۱	۹۸	۰/۰۰۱
سلامت روانشناختی باورهای دینی	۰/۶۳	۰/۴۰	۵/۴	۳۲/۴۵	۱	۹۷	۰/۰۰۱

مندرجات جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که متغیر سلامت روانشناختی حدود ۲۷ درصد از تغییرات رضامندی شغلی معلمان را به طور معنی‌دار پیش‌بینی می‌کند. در همین راستا، با افزوده شدن متغیر باورهای دینی به معادله رگرسیون، مقدار ضریب تعیین (R²) به ۰/۴۰ افزایش یافته است. این افزایش حاکی از آن است که متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی به طور مشترک ۴۰ درصد از تغییرات رضامندی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. به تعبیری دیگر، این ضریب نشان می‌دهد که سهم باورهای دینی در پیش‌بینی تغییرات رضامندی شغلی، ۱۳ درصد است (۰/۱۳=۰/۲۷-۰/۴۰) و این سهم، در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است.

در راستای تحلیل‌های فوق، از روش تحلیل واریانس تغییرات پیش‌بینی شده بهره گرفته شد تا نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون دقیق‌تر بررسی شود. نتایج این تحلیل در جدول شماره (۴) درج شده است.

جدول شماره (۴) تحلیل واریانس تغییرات پیش‌بینی‌شده رضامندی شغلی

متغیرها	تغییر	شاخص‌ها منابع				سطح معنی‌داری
		SS	df	MS	F	
سلامت روانشناختی	رگرسیون	۳۹۰۱/۳۲	۱	۳۹۰۱/۳۲	۱۲۳/۹۳	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۱۲۷۴۹/۳	۹۸	۳۱/۴۸۰		
	کل	۱۶۶۵۰/۶۲	۹۹			
سلامت روانشناختی باورهای دینی	رگرسیون	۴۸۴۹/۳۲	۲	۲۴۲۴/۶۶	۸۳/۰۵	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۱۱۸۰۱/۳۱	۹۷	۲۹/۲۱		
	کل	۱۶۶۵۰/۶۳	۹۹			

مندرجات جدول شماره (۴) حاکی از آن است که سهم متغیر سلامت روانشناختی در پیش‌بینی رضامندی شغلی معلمان در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار است. از طرفی، سهم مشترک متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی در پیش‌بینی تغییرات رضامندی شغلی معلمان نیز در سطح $0/001$ معنی‌دار است. مبتنی بر این نتایج، فرضیه پژوهشی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در راستای بررسی این پرسش که متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی در پیش‌بینی تغییرات رضامندی شغلی معلمان، از چه توان آماری برخوردارند، به تحلیل ضرایب B (بتا) مبادرت شد که نتایج این تحلیل در جدول شماره (۵) درج شده است.

جدول شماره (۵) تحلیل ضرایب بتا (B) و ضرایب تفکیکی و نیمه تفکیکی متغیرها

متغیر	شاخص		سطح معنی‌داری	همبستگی غیرتفکیکی با رضامندی شغلی	همبستگی نیمه تفکیکی با رضامندی شغلی	همبستگی تفکیکی با رضامندی شغلی
	ضریب بتا B	t				
سلامت روانشناختی	۰/۵۲	۱۱/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۰/۵۲	۰/۵۲
سلامت روانشناختی	۰/۴۵	۱۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۰/۴۳	۰/۳۸
باورهای دینی	۰/۲۸	۵/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۴۶	۰/۳۵	۰/۲۲

مندرجات جدول شماره (۵) حاکی از آن است که متغیر سلامت روانشناختی به تنهایی با ضریب بتای ($B=0/52$) از توان بالا و معنی‌داری در پیش‌بینی تغییرات رضامندی شغلی معلمان برخوردار است. علاوه براین، این متغیر حدود ۳۸ درصد از تغییرات رضامندی شغلی را به طور تفکیکی پیش‌بینی میکند. در این راستا، نتایج جدول نشان می‌دهد که نقش باورهای دینی در پیش‌بینی رضامندی شغلی معلمان، معنی‌دار است، چرا که مقدار بتای محاسبه شده ($0/28$) در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار است. علاوه بر این متغیر به طور تفکیکی ۲۲ درصد از تغییرات رضامندی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

روی هم‌رفته، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی با مقدار $R^2=0/40$ قادرند ۴۰ درصد از تغییرات رضامندی شغلی معلمان را به طور معنی‌دار پیش‌بینی کنند. این نتایج، تأییدکننده‌ی فرضیه پژوهشی هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد، متغیرهای سلامت روانشناختی و باورهای دینی قادرند تغییرات رضامندی شغلی معلمان را در سطح معنی‌دار، پیش‌بینی کنند، به عبارتی، این دو متغیر، نقش معنی‌دار در تغییرات رضامندی شغلی معلمان، ایفا می‌کنند. تحقق این نتایج، از دو زاویه‌ی نظری و پژوهشی قابل تبیین است، چرا که مطالعات نظری نشان می‌دهد که رضامندی شغلی معلمان به عنوان شاخصی از بهره‌وری، از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود ناشی می‌شود. به عبارتی رضامندی شغلی، نتیجه ادراکات کارکنان از محتوا و زمینه شغلی است که موجب بروز ارزشمندی در فرد می‌شوند (چاندان، ۲۰۰۰). در این راستا، آدامز (۱۹۹۸) بیان می‌کند که رضامندی شغلی، پدیده‌ای چند بعدی است که در شکل‌گیری آن، عوامل فردی و بین فردی دخالت دارند. همچنین مطالعات هرزبرگ نیز نقش عوامل روانشناختی در بروز و ظهور رضامندی شغلی را نشان داده است (هرزبرگ، ۲۰۰۱). در میان عوامل مؤثر در رضامندی شغلی، به نقش باورهای دینی به وفور تأکید شده است که به نحوی که ماتسون (۲۰۰۲) اشاره می‌کند این باورها، بر سخت‌کوشی و استقامت افراد در برابر

استرس‌های شغلی می‌افزایند و با تداوم سخت‌کوشی، میزان رضامندی شغلی افزایش می‌یابد. در این راستا، هالین (۲۰۰۱) اذعان می‌کند که باورهای دینی به فرآیند انجام یک کار، معنی می‌بخشند و زمینه را برای ظهور فعل اخلاقی در شروع، تداوم و اتمام کار مهیا می‌کنند. از این رو، معنادار شدن انجام کار به رضامندی فرد از کار انجام شده منتهی می‌شود و به دنبال آن، کار انجام شده به عنوان ساز و کار هویت بخش فرد، عمل می‌کند.

علاوه بر این، قابل توضیح است که در شغل معلمی، نقش باورهای دینی، برجسته‌تر است چرا که این حرفه بستر رشد آموزه‌هایی است که فرد را برای نیل به ادراکات خود ارزشمندی رهنمون می‌سازند و از آنجا که این باورها، نقش تغذیه‌کننده و مقوم بعد غیرمادی اهداف حرفه‌ای را ایفا می‌کنند، لذا پیش‌بینی می‌شود که با حضور این باورها در صحنه افکار و اندیشه‌های معلمان، میزان رضامندی شغلی آنها افزایش یابد.

از طرفی، در ظهور رضامندی شغلی، نقش نظام‌های روانشناختی افراد بالاخص سلامت روانشناختی، از اهمیت بالایی برخوردار است، چرا که سلامت روانشناختی، امکان بروز اندیشه و تعامل سالم با محیط را مهیا می‌کند و امید فرد برای بهبود روند زندگی را افزایش می‌دهد و سازگاری اجتماعی او را افزون نموده و از ظهور و بروز فرسودگی و استرس‌های شغلی بازداری می‌کند. این پیامدها، زمینه را برای رضامندی شغلی مهیا می‌کنند (آرنولد، ۲۰۰۲). در این راستا، مطالعات چاندان (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که بین رضامندی شغلی و سلامت روانشناختی ارتباط تنگاتنگ وجود دارد و این دو نقش تسهیل‌کننده بر یکدیگر دارند به نحوی که رضایت شغلی به بهره‌وری، تعهد بالا و سلامت روانشناختی منتهی می‌شود و سلامت روانشناختی به افزایش روحیه و رضامندی از زندگی منتهی شده و زمینه را برای فراگیری مهارت‌های جدید مهیا می‌کند و با افزایش مهارت‌های فرد در حوزه کاری خویش، میزان رضامندی شغلی فرد نیز افزایش می‌یابد.

از آنجا که نتایج این پژوهش نشان داد که در رضامندی شغلی معلمان، عوامل روانشناختی از قبیل سلامت روانشناختی و باورهای دینی نقش معنی‌دار و اساسی دارند،

لذا توصیه می‌شود که دست‌اندرکاران عرصه تعلیم و تربیت در جهت تحکیم و توسعه‌ی مؤلفه‌های سلامت روانشناختی و باورهای دینی معلمان کوشا تر باشند تا زمینه‌ی رضامندی شغلی معلمان تقویت شود.

تاریخ دریافت نسخه‌ی اولیه‌ی مقاله: ۱۳۹۰/۰۵/۰۵

تاریخ دریافت نسخه‌ی نهایی مقاله: ۱۳۹۰/۰۸/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۹/۲۸

References

منابع

- حیاتی، زهرا (۱۳۸۱)، بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز و علوم پزشکی شیراز، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه تهران*، ۱۹-۱.
- شاهبازی سولا، پروین (۱۳۷۸)، *بررسی رابطه نگرش مذهبی (درون‌سو - برون‌سو) با عزت‌نفس و مفهوم خود پنداره*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- نوابخشی، محمود (۱۳۸۵)، نقش دین و باورهای مذهبی در سلامت روان، *فصلنامه پژوهش دینی*، شماره چهاردهم ۹۴-۷۱.
- نوربخش، مرتضی (۱۳۸۳)، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، *اندیشه و رفتار*، ۴-۸.
- Adams, E. (1998), *Job Satisfaction and Social Changes*, London, Oxford Press.
- Arnold, M. (2002), Psychological Systems of Beliefs and Satisfaction, *Journal of Social Psychology*, 22, 161-169.
- Chandan, K. (2000), *Job Satisfaction and Situational Factors*, London Academic Press.
- Chandan, K. (2002), *Health and Work*, London, Academic Press.
- Copper, D. (1982), Job Satisfaction and Social Class, *Journal of Applied Psychology*, 12, 118-126.
- Goldberg, D. (1982), Structural Validation of General Health Questionnaire, *Journal of Individual Difference and Social Psychology*, 20, 109-115.
- Hallin, R. (2001), Religious Beliefs and Work, *Journal of Organization and Management*, 15, 191-199.
- Herzberg, A. (2001), *Psychological Aspects of Job Satisfaction*, New York, McGraw-Hill Press.
- Luck, B. (2003), Individual Differences in Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behaviors*, 16, 109-115.
- Matson, N. (2002), Religious Beliefs and Satisfaction in Work Places, *Journal of Psychology*, 53, 202-210.

Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (Short form), (1997), *Vocational Psychology Research*, University of Minnesota.

Simon, K. (2001), Satisfaction Industrial Workers, *Journal of Social Psychology*, 13, 210-216.