



بررسی رضایت شغلی معلمان بر حسب مدارک تحصیلی (مطالعه موردی: معلمان و دبیران استان مازندران)

محسن نیازی^۱، سیده صباح متولیان^۲، هادی رازقی مله (نویسنده مسئول)^۳

^۱ استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان

^۲ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران/ دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان

^۳ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران/ دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان razeghi.hadi@gmail.com

چکیده

امروزه هر اندازه نیروهای آموزش از آرامش و سلامت روانی بیشتری باشد میل و رغبت بیشتری از خودشان نشان داده و به مراتب کارائی مدارس افزایش می یابد و از سوی دیگر نارضایتی و سطح عملکرد پائین معلمان به عدم وجود رضایت شغلی کافی بر می گردد. چرا که بررسی ها نشان می دهد افراد ناراضی سازمان مربوطه را زودتر ترک می کنند. از این رو در این تحقیق به دنبال بررسی میزان رضایت شغلی معلمان بر حسب مدارک تحصیلی می باشیم. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی تبیینی می باشد. نمونه تحقیق را ۳۳۲ نفر از معلمان استان مازندران تشکیل می دهند. اطلاعات این تحقیق از طریق پرسشنامه به دست آمده و نتایج نشان دهنده آن است که بین مدارک تحصیلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، مدرک تحصیلی، معلم، آموزش و پرورش



۱. مقدمه

آینده هر تمدن و فرهنگی را اندیشه پرتوان و سالم معلمان رقم می زند. معلمان به عنوان منبع و امکانات جزء منابع انسانی تحت تأثیر عوامل متعددی است که یکی از مهم ترین مؤلفه های آن سلامت روان و یا میزان بهداشت روانی فرد دو نوع شغلی که در آن مشغول فعالیت می باشد.

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارآیی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان توسط معلمان می باشد. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزش موفق درک عواملی است که بر کیفیت و تلاش معلمان مؤثر است که یکی از این عوامل بسیار مهم رضایت شغلی معلمان است. چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت شغلی خوبی داشته باشند در نتیجه کار خود را بهتر انجام می دهند و در نتیجه بر عملکرد کل جامعه انسانی تأثیرگذار می باشد و از دیگر سو نارضایتی و سطح عملکرد پایین معلمان به عدم وجود رضایت شغلی کافی بر می گردد. نیروی انسانی سرمایه بزرگی برای دستیابی به اهداف سازمانی محسوب می شود. رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش، توانایی و کارآیی کارمندان و معلمان شده و در کل موجب بالارفتن بازدهی می شود. بنابراین هدف اصلی از تعلیم و تربیت رشد، همه جانبه دانش آموزان است. که معلمان، تعلیم و تربیت آنان را به عهده دارند. لذا سؤال اصلی این تحقیق عبارت است از این مهم که میزان رضایت شغلی معلمان استان مازندران چگونه است و ارتباط آن با مدرک تحصیلی آن ها به چه شکل است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. بررسی نظریه ها و متون مربوط به رضایت شغلی

مفاهیم عمده نظری درباب رضامندی شغلی به شرح زیر است:

- الف- نظریه های نیاز: رضامندی را به عنوان تابعی از میزان کام روایی و ارضای نیازهای فرد شامل نیازهای جسمی و روان شناختی تعریف می کند. نیازها به عنوان احتیاجات عینی انسان که در همه افراد مشابه است، تلقی می شود.
- ب- نظریه های امید و انتظار: این نظریه معتقد است که رضامندی با نحوه انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت های فرد تعیین می شود درحالی که نارضامندی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است.
- ج- نظریه ارزش: مدعی است رضامندی شغلی به وسیله این پدیده تعیین می گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش های خصوصی و شخصی را می دهد یا نه.

د- نظریه بروفی: بروفی در سال ۱۹۵۹ نظریه های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم بندی نموده است:

- نظریه نیاز: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد:
 - الف: چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و ابراز موفقیت مورد نظر تأمین می گردد.
 - ب: چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می ماند.
- نتیجه ای که از بررسی عوامل الف و ب حاصل می شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می کند.

- نظریه انتظارات: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد، در این حالت رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر حاصل می گردد. به طور مثال ممکن است فرد در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظاراتش، از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند به طور مسلم چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل خواهد شد. لذا رضایت مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید درمورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن را مورد بررسی قرار داد.

- نظریه شغلی: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می شود، در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیطی کار در رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می گردد. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسئولیت های محوله و ایفای نقش خاص ناشی می گردد (میلانی، ۱۳۷۳).



- نظریه سلسله مراتب نیاز مازلو: روانشناسان سازمانی اغلب برای باورند که سلسله مراتب نیاز مازلو در بررسی رضامندی شغلی کاربرد پذیر است. ابراهام مازلو یک روانشناس بود، وی برای اولین بار تئوری نیازهای خود را در دهه ۱۹۴۰ ارائه داد. او تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت انسان ها و حیوانات «نیازمند» هستند و دارای میل های غریزی می باشند. علاوه بر این او اعتقاد داشت نیازهای انسان به ترتیب اهمیت طبقه بندی می شوند و ابتدایی ترین آنها در پایین ترین پله سلسله مراتب قرار دارند (شاملو، ۱۳۸۰).
- نظریه کامروائی نیاز: خشنودی شغلی تابعی است از درجه کامروائی نیازهای شخصی فرد در موقعیت شغلی و با آن رابطه مثبت دارد.
- نظریه گروه مرجع: خشنودی شغلی تابعی است از درجه مطابقت خصوصیات شغلی با تصویب و آرزوهای گروه های که فرد برای راهنمایی در ارزشیابی و تعریف واقعیت اجتماعی به آنها می نگرد و یا با آن رابطه مثبت دارد.
- نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ: این نظریه هم مربوط به عملکرد شغلی وهم مربوط به خشنودی شغلی است. استدلال اساسی آن این است که یک شغل پرمایه به خشنودی می انجامد زیرا شخص را برانگیخته می سازد تا جذب کار کند و به حصول خشنودی نائل شود از سوی دیگر یک شغل کم مایه تنها می تواند در بهترین صورت خود به فقدان ناخوشنودی منجر شود. در نتیجه نمی تواند به عنوان یک انگیزه برای عملکرد بکار رود (برهان، ۱۳۸۰).

۳. تعاریف نظری و عملی متغیر های مستقل و وابسته

۳.۱. رضایت شغلی

از سال ۱۹۳۰ تاکنون رضایت شغلی به طور وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته و نظریه های متعددی در ارتباط با آن ارائه شده است. رضایت شغلی: عبارت است نمره ای که (پاسخگویان) معلمان در آزمون رضایت شغلی میرزا اس- سایا داین ۲۰۰۳ بدست آورد. از نظر اسپکتور (۲۰۰۰) رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (حسینی نسب و دیگران، ۱۳۸۷: ۸۱).

لوکه (۱۹۷۶) رضایت شغلی را هیجانی خوشایند و مثبتی می داند که حاصل ارزیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است. به سخن دیگر رضایت شغلی عبارت است از احساس مطلوب و خوشایند کارکنان نسبت به شغل خود در سازمان که متأثر از نیاز ها، انگیزه ها، علایق از یک سو و شرایط شغلی از سوی دیگر است (میر هاشمی و دیگران، ۱۳۸۵: ۷۴).

ویس (۲۰۰۲) رضایت شغلی را به عنوان پاسخ های عاطفی افراد نسبت به شغل می داند و تستا (۱۹۹۹) رضایت شغلی را به عنوان اظهارات عاطفی مثبت کارکنان در مورد شغل و تجربه کاری تعریف کرده است (عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۱۶).

هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می داند و معتقد است که با عوامل روانی و جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و لذا هر فرد با تاکیددی که بر عوامل مختلف، نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق های لازم می شود به طرق گوناگون از شغل خود احساس رضایت می کنند (صافی، ۱۳۸۰).

۴. روش پژوهش

در این مطالعه برای رسیدن به اهداف و پاسخ گویی به سوالات تحقیق، از روش پیمایش^۱ استفاده گردید و داده ها با استفاده از تکنیک پرسشنامه با سوالات بسته و باز جمع آوری شده است. جامعه آماری تحقیق، معلمان استان مازندران می باشد و حجم نمونه آماری بر اساس جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه گرجی، مورگان انتخاب شدند که ۳۳۲ نفر برآورد گردید.

۵. یافته های تحقیق

در جدول زیر توزیع پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان به تفکیک جنسیت

شاخص ها	فراوانی (f)	درصد قابل اعتبار (p)
جنسیت		
زن	۱۴۲	۴۲/۸

^۱ Survey



شاخص ها	فراوانی (f)	درصد قابل اعتبار (p)
جنسیت		
مرد	۱۹۰	۵۷/۲
جمع	۳۳۲	۱۰۰

جدول فوق توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان را به تفکیک جنسیت نشان می دهد. همانطور که یافته های مندرج در جدول ۱ نشان می دهد ۱۴۲ نفر (۴۲/۸ درصد) پاسخگویان زن و ۱۹۰ نفر (۵۷/۲ درصد) مرد می باشند. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سن به تفکیک جنسیت.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب سن به تفکیک جنسیت

شاخص ها	فراوانی (f)	درصد (p)
جنسیت		
سن		
کمتر از ۳۰	۸	۵/۶
۳۱-۴۰	۸۰	۵۶/۳
۴۱-۵۰	۵۰	۳۵/۲
۵۱-۶۰	۴	۲/۸
جمع	۱۴۲	۱۰۰
کمتر از ۳۰	۱۲	۶/۳
۳۱-۴۰	۵۸	۷۳/۰
۴۱-۵۰	۱۰۸	۵۷/۱
۵۱-۶۰	۱۱	۵/۸
جمع	۱۸۹	۱۰۰

با توجه به اعداد و ارقام مندرج در جدول فوق، می توان گفت: از زنان پاسخگو ۸ نفر (۵/۶ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۸۰ نفر (۵۶/۳ درصد) ۳۱-۴۰ سال، ۵۰ نفر (۳۵/۲ درصد) ۴۱-۵۰ سال و ۴ نفر (۲/۸ درصد) ۵۱-۶۰ سال سن دارند. در مقابل از مردان پاسخگو ۱۲ نفر (۶/۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۵۸ نفر (۷۳/۰ درصد) ۳۱-۴۰ سال، ۱۰۸ نفر (۵۷/۱ درصد) ۴۱-۵۰ سال و ۱۱ نفر (۵/۸ درصد) دارای سن ۵۱-۶۰ سال می باشند.

توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی به تفکیک جنسیت

جدول ۳. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب مدرک تحصیلی به تفکیک جنسیت

شاخص ها	فراوانی	درصد
جنسیت		
مدرک تحصیلی		
دیپلم	۷	۴/۹
فوق دیپلم	۲۸	۱۹/۷
لیسانس	۹۳	۶۵/۵
فوق لیسانس	۱۴	۹/۹
جمع	۱۴۲	۱۰۰
دیپلم	۶	۳/۲
فوق دیپلم	۲۸	۱۴/۷
لیسانس	۱۳۸	۷۲/۶
فوق لیسانس	۱۸	۹/۵
جمع	۱۹۰	۱۰۰

بنابر آنچه در جدول فوق آمده است می توان اظهار داشت که از زنان پاسخگو ۷ نفر (۴/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۸ نفر (۱۹/۷ درصد) فوق دیپلم، ۹۳ نفر (۶۵/۵ درصد) لیسانس و ۱۴ نفر (۹/۹ درصد) فوق لیسانس بوده اند. در مقابل از میان مردان ۶ نفر (۳/۲ درصد) دیپلم، ۲۸ نفر (۱۴/۷ درصد) فوق دیپلم، ۱۳۸ نفر (۷۲/۶ درصد) لیسانس و ۱۸ نفر (۹/۵ درصد) فوق لیسانس بوده اند.

توصیف متغیر رضایت شغلی



با توجه به اینکه گویه های مورد مطالعه در سطح سنجش تربیتی قرار دارند به ترتیب از (۱) تا (۵) براساس مقیاس لیکرت درجه بندی شده اند. پس از ترکیب گویه ها متغیر رضایت شغلی به دست آمده است. در نتیجه متغیر جدید ارتقاء سطح یافته و فاصله ای خواهد شد. لذا مقادیر شاخص های مرکزی و پراکندگی آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای رضایت شغلی

شاخص ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	۲۹۶	۳/۲۰۸	۳/۲۱۹	۰/۳۸۰	۲/۵۸

جدول ۵. میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی به تفکیک مدرک تحصیلی

متغیر گروه ها	شاخص ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	دیپلم	۱۰	۳/۲۱۲	۰/۲۷۷
	فوق دیپلم	۴۶	۳/۵۵۷	۰/۵۵۰
	لیسانس	۲۱۲	۳/۱۵۲	۰/۳۰۶
	فوق لیسانس	۲۸	۳/۱۷۲	۰/۲۹۵

همانطور که جدول فوق نشان می دهد مقدار میانگین رضایت شغلی در گروه فوق دیپلم از همه بیشتر و در گروه لیسانس از همه کمتر است. هر چند میانگین این متغیرها در گروه های با مدارک تحصیلی مختلف متفاوت است. باید معناداری این تفاوت نیز مورد بررسی قرار گیرد. در نتیجه با به کار بردن آزمون تحلیل واریانس می توان این مهم را انجام داد. لذا ابتدا با آزمون همگنی واریانس باید دید که واریانس گروه ها مشابه است یا خیر؟ نتایج حاصل از آزمون همگنی واریانس در جدول ۶ مشاهده می گردد. مقدار سطح معنی داری ۰/۱۳۱ که بزرگتر از ۰/۰۵ است نشان می دهد واریانس رضایت شغلی در گروه ها یکسان بوده و شرط استفاده از آزمون F برقرار است.

جدول ۶. نتایج حاصل از بررسی آزمون همگنی واریانس متغیر رضایت شغلی در گروه ها با مدارک تحصیلی

متغیر	آمار لون	درجه آزادی	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۱/۸۹۵	۳	۲۹۲	۰/۱۳۱

جدول ۷. خلاصه نتیجه حاصل از تحلیل واریانس جهت بررسی تفاوت معناداری نمرات

رضایت شغلی بر حسب مدرک تحصیلی

متغیر شاخص ها	مجموع مربعات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	۶/۲۵۵	۳	۲/۰۸۵	۱۶/۶۷۵	۰/۰۰۰
واریانس درون گروهی	۳۶/۵۱۱	۲۹۲	۰/۱۲۵		
جمع	۴۲/۷۶۶	۲۹۵			



جدول ۸. اطلاعات حاصل از مقایسه های چندگانه رضایت شغلی بر حسب مدرک تحصیلی به روش Hsd

متغیر (مدرک تحصیلی)	شاخص ها	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری
دیپلم	فوق دیپلم	-۰/۳۴۴۶	۰/۱۲۳۳	۰/۰۰۶
	لیسانس	۰/۰۶۰۰	۰/۱۱۴۴	۰/۶۰۱
	فوق لیسانس	۰/۰۳۹۹	۰/۱۳۰۲	۰/۷۶۰
فوق دیپلم	دیپلم	۰/۳۴۴۶	۰/۱۲۳۳	۰/۰۰۶
	لیسانس	۰/۴۰۴۵	۰/۰۵۷۵	۰/۰۰۰
	فوق لیسانس	۰/۳۸۴۴	۰/۰۸۴۷	۰/۰۰۰
لیسانس	دیپلم	-۰/۰۶۰۰	۰/۱۱۴۴	۰/۶۰۱
	فوق دیپلم	-۰/۴۰۴۵	۰/۰۵۷۵	۰/۰۰۰
	فوق لیسانس	-۰/۰۲۰۱	۰/۰۷۱۱	۰/۷۷۸
فوق لیسانس	دیپلم	-۰/۰۳۹۹	۰/۱۳۰۲	۰/۷۶۰
	فوق دیپلم	-۰/۳۸۴۴	۰/۰۸۴۷	۰/۰۰۰
	لیسانس	۰/۰۲۰۱	۰/۰۷۱۱	۰/۷۷۸

با توجه به مقدار F رضایت شغلی در جدول ۷ و مقدار ضریب سطح معنی داری (۰/۰۰۰) می توان نتیجه گرفت میزان رضایت شغلی افراد بر حسب مدارک تحصیلی تفاوت دارد. حال باید یکی از آزمون های پسین^۱ را استفاده کرد تا دریابیم که این تفاوت مربوط به رضایت شغلی کدام مدرک تحصیلی است؟ با استفاده از آزمون تعقیبی HSD می توان اظهار داشت که بین میزان رضایت شغلی دیپلم با فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس، همچنین لیسانس با فوق دیپلم و فوق لیسانس با فوق دیپلم تفاوت معنادار وجود دارد.

۶. نتیجه گیری

با توجه به اینکه اهداف نظام آموزشی شکوفایی همه جانبه استعدادهای دانش آموزان و تامین سلامت روانی و سلامت فکر و تامین رفاه اجتماعی و زندگی سالم می باشد، بنابراین آگاهی از میزان سلامت روانی معلمان و رضایت شغلی معلمان در سطح استان مازندران که مسأله اصلی تحقیق می باشد ضروری بنظر می رسد. اهداف تحقیق عبارت است از شناسایی میزان رضایت شغلی معلمان و ارتباط آن با مدارک تحصیلی معلمان. جامعه تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد مقاطع راهنمایی و متوسطه که حداقل به میزان ۱۲ ساعت در مدارس مشغول به تدریس بوده اند تشکیل داده است. در ادامه با استفاده جدول مورگان ۳۳۲ نمونه را که شامل ۱۴۰ زن و ۱۹۲ مرد بوده است را به صورت تصادفی و مختلط انتخاب کره ایم. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آمار توصیفی و استنباطی نظیر فراوانی، درصد و اندازه های گرایش به مرکز، میانه میانگین و اندازه های تغییرپذیری کمینه، بیشینه، انحراف استاندارد و آزمون های تفاوت میانگین و آزمون های تعقیبی استفاده شد. یافته ها در این تحقیق نشان داده اند که میان مدارک تحصیلی مختلف و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد که از لحاظ آماری تبیین کننده رضایت شغلی می باشد.

۷. منابع

- [۱] برهان، زهرا. ۱۳۸۰. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران، سومین همایش ملی سلامت روان و تندرستی، قوچان.
- [۲] حسینی نسب، داود؛ جویانی، مهناز. ۱۳۸۷. رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل. فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره اول، ص ۱۰۶-۷۳.
- [۳] رضانی، غلام رضا. ۱۳۷۷. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی. کارشناسان استاندارد مازندران، مدیریت دولتی
- [۴] شاملو، سعید. ۱۳۸۰. بهداشت روانی، تهران: انتشارات رشد چاپ دهم.
- [۵] صافی، احمد. ۱۳۸۰. سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. تهران، نشر ارسباران.
- [۶] عبدالمهدی، بیژن؛ رضا خانی، زهرا. ۱۳۸۸. اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط های آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۵، شماره ۴ (پیاپی ۱۰۰)، صص ۱۳۴-۱۱۱.
- [۷] میرهاشمی، مالک؛ شکری، بهنام و حسینی حیدری، اسدالله. ۱۳۸۵. سطح رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس نظریه دوعاملی هرزبرگ. فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره اول، شماره دوم، صص ۸۳-۷۳.
- [۸] میلانی، بهروز. ۱۳۷۳. بهداشت روانی - تهران، انتشارات توس استان قدس رضوی چاپ سوم.

^۱ post hon test

ششمین کنفرانس ملے
علوم انسانے و آموزش و پرورش بامحوریت توسعه پایدار

6th National Conference on
Humanities and Education With a focus on sustainable development
www.mpconf.ir



- [۹] Schilling RSF. Health protection and promotion at work. British Journal of Industrial Medicine ۲۰۲۰; ۴۶: ۶۸۳-۸
- [۱۰] terri,o. ۱۹۹۳ .A^exploratory study of the in fluence of life management strategies on job sastification in a personal selling cotext journal of youth and adolescence, ۱۲۱-۱۳۹.
- [۱۱] Turner.cn. ۲۰۰۶ .A staudy of job sastisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school principals in south carolia ۸۰-۸۵.