

بسمه تعالی

طرح تحقیق پایان نامه

ک. ارشد  
دکتری

مشخصات دانشجو:

مشخصات استاد راهنما:

عنوان پایان نامه:

فارسی:

بررسی رضایت شغلی ناجیان غریق شهر تهران در بخش دولتی و خصوصی

لاتین:

**The investigate of job satisfaction lifeguards in public and private in Tehran city**

توجه: این فرم باید با مساعدت و هدایت استا راهنما تکمیل شود.

(۱) اطلاعات مربوط به دانشجو:

(۲) اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

(۳) اطلاعات مربوط به استاد مشاور:

برگه اطلاعاتی پایان نامه:

۱- عنوان پایان نامه:

فارسی:

بررسی رضایت شغلی ناجیان غریق شهر تهران در بخش دولتی و خصوصی

لاتین:

**The investigate of job satisfaction lifeguards in public and private in Tehran city**

۲- واژگان کلیدی:

فارسی: رضایت شغلی، خصوصی و دولتی، نجات غریق

لاتین:

**Job satisfaction, public and private, lifeguard**

۳- مشخصات دانشجو:

نام و نام خانوادگی:

شماره دانشجویی:

رشته: \_\_\_\_\_

گرایش: تربیت بدنی. مدیریت ورزشی

۴- نیمسال اخذ واحد پایان نامه:

تعداد واحد: ۶

سال تحصیلی:

نیمسال: دوم

۵ - اطلاعات مربوط به موضوع پایان نامه:

۱-۵ مقدمه

امروزه جهان در آستانه ورود به قرن بیست و یکم با تحولات عظیم و پی در پی روبروست، تحولاتی که دانش ها و زمندی های جدید می آفرینند. نیاز هایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات با می افزاید. این تحولات روز بروز مسئولیت و وظایف نهادها و سازمانها ی اجتماعی را سنگین تر می کند (بارانیان، ۱۳۴). یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با

زه‌های بی‌شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار راهد گرفت (دانا نسب، ۱۳۹۰).

با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمان ایفا می‌کند، مطالعه رفتار افراد سازمان توجه یاری از متخصصان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. وزارت ورزش مانند دیگر سازمان‌های دولتی نیازمند است که کمیت و کیفیت کار مربیان را بالا ببرد. بنابراین بررسی عوامل فشارزای شغلی و کنترل و کاهش این عوامل مربیان تربیت بدنی ضروری است که این امر باعث می‌شود که عملکرد شغلی و مسئولیت خود را افزایش دهند و متر از آنها رضایت شغلی شان بالا می‌رود. زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان ، کاهش بر این اساس برای اینکه به حداکثر بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضاء شود، اما امروزه این نظریه به کلی نفی شده است؛ چنانچه نیازهای واقعی کارمندان درک و به آنها بها داده نشود و مدیران درصدد ارضاء آن‌ها نباشند، بهره ی در سازمان کاهش می‌یابد. زیرا علاقمندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش یینه‌ها می‌شود (امامی و طالب پور، ۱۳۸۶).

طرفی امروزه مهم‌ترین سرمایه برای ماندگاری سازمان‌های آموزشی نیروی انسانی است. اگر چه وجود فناوری پیشرفته، بای مناسب، تجهیزات روز و سرمایه‌های مالی و مادی از شرایط لازم و ضروری پیشرفت و موفقیت به حساب می‌آید ولی کافی نیستند. سازمانی برنده است که توجه کافی به نیروی انسانی داشته و بر روی نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کند. که هر روز زیرک‌تر، هوشمندتر، خلاق‌تر، کارآفرین‌تر و مجهز به مهارت‌ها و دانش روز باشد (زارع محمد آبادی، ۱۳۸۷). در تحقیقی از اسدی و شفیعی آبادی (۱۳۸۹) به تعیین ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاهی داختم شد که نتایج نشان داد که، نارضایتی از شغل با کاهش سطح بهداشت روان همراه است. بنابراین خشنودی شغلی دوه بر اینکه بر کارایی و عملکرد افراد اثر می‌گذارد می‌تواند بر سلامت روان نیز تاثیر گذار باشد.

سچنین بر مبنای مطالعات وسیع انجام شده درمورد علایق افرادی که به ادامه دادن خدمت خود در سازمان‌ها علاقمند ستند، تجربه نشان داده است که مردم محیط‌هایی را ترک می‌کنند که در آنها فاقد علاقه و استعداد هستند و تیپ

خصیتی آنها با فرهنگ سازمان مربوطه و شغلی که به آن منصوب شده سازگاری ندارد. بنابراین نباید اینطور تصور شود ابزار نگه داری افراد در سازمان صرفاً حقوق و مزایای مادی است. در عین حال که حقوق و مزایا معمولی ترین ابزار به داری منابع انسانی احساس می شود، اما نگه داری منابع انسانی نسبت به گذشته ابعاد جدیدتری پیدا کرده که طبعاً تراژی که برای این منظور بویژه با نگرش به روند جهانی شدن باید اعمال شود، نسبت به گذشته متفاوت خواهد بود (برسپاسی، ۱۳۸۸).

با توجه به توضیحات ارائه شده، می توان عواملی چون رضایت از شغل را یکی از مهم ترین موارد در امر نیروی انسانی بهبود بهره وری در روند کار در سازمان مربوطه دانست. لذا بیش از پیش باید بر عواملی که رضایت شغلی را تضمین ده و مسلماً بر روند کارایی افراد تأثیر مستقیم می گذارد، توجه نمود.

## بیان مسئله

رضایت شغلی، به نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می شود کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به نگرش مثبتی دارد اما کسی که از کارش ناخشنود است، نگرش وی به کارش منفی است (احسانی و هاشمی، ۱۳۷۰). افرادی که کارشان را دوست ندارند پیامدهای بهداشتی مضر را تجربه می کنند، این پیامدها علائم بدنی و سکلات روانشناختی می باشند. همچنین مطرح شده که عدم رضایتمندی از شغل منجر به زندگی کوتاه می گردد. اگر ن یافته صحت داشته باشد بهینه سازی خشنودی شغلی به عنوان یک اولویت اجتماعی محسوب می شود (ساعی، ۱۳۸۴).

امل متعددی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر می گذارند که این تأثیرات می توانند مثبت باشند که به رضایت شغلی می جامد و میتواند منفی باشد که عدم رضایت شغلی را به دنبال خواهد داشت. بنابراین آنچه که به عنوان پیش فرض می د در تحقیقات مربوط به رضایت شغلی پذیرفت این حقیقت است که تنها یک عامل نمی تواند موجب رضایت شغل د و در حقیقت ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه ای از زمان از شغلش احساس سایت نماید و بگوید از شغلش راضی است و از آن شغل لذت می برد (وروم ۱۹۶۷، نقل از مدهاوان ۲۰۰۱).

رلاير و همكاران (۲۰۰۹) در تحقيقي نشان دادند كه كيفيت زندگي كار اپراتورها (كارمندان) به طور معني داري با خواسته ي شناختي آنان همسو بوده و رابطه معني داري با بهبود عملكرد انساني در محيط كار دارند.

سال هاي اخير متخصصان و محققين ورزشي به اهميت روانشناسي در شكل گيري زندگي بهتر در بين مربيان تربيت ني تاكيد ورزيده اند و همچنين مربيان از يافته هاي روانشناسان رفتاري در امر تدريس و بهره وري كار خود استفاده وده اند و از يافته هاي آنان چنين استنباط مي شود كه موفقيت و اثربخشي در سازمان تا حدود زيادي بستگي به استفاده بنه از نيروهاي بالقوه به ويژه نيروي انساني دارد. تحقق بخشيدن به اين هدف مشروط به در اختيار گذاشتن نيروي انساني لم و كارآمد مي باشد.

نات غريق يكي از مشاغل پر استرس، پر مسئوليت و با مخاطب بسيار مي باشد. استرس و مسئوليت در اين شغل به بت شغل هاي ديگر به مراتب بالاتر مي باشد. هر جا سخن از مرگ و زندگي در بشر به ميان مي آيد نا خود آگاه ذهن مان به تكاپو و هياهو افتاده و اين بار بزرگ مسئوليت مي تواند زمينه اي براي ترك شغل در بلند مدت به همراه داشته بد. لذا با اين شرايط سازمان متولي بايد بيش از ديگر پرسنل خود در حفظ و ايجاد انگيزه مناسب براي ادامه كار در اين مهم تلاش نمايد. يكي از مسائل پيش روي افراد در امر نجات غريق ميزان ساعات كار و ميزان دريافتي حقوق بر اس اين ساعات مي باشد. اين مقدار در استخرهاي خصوصي كمي با استخرهاي دولتي متفاوت بوده، به طوري كه به جيان غريق استخرهاي خصوصي حقوق و مزايای بيشتري تعلق مي گيرد. ديگر تفاوت ها در بخش خصوصي و دولتي نحوه بيمه نامه، مقررات در امور رفت و آمد و ... مي باشد كه اين تفاوت ها هم مي تواند دليلي براي ماندن و هم مي اند علتی برای گریز از این شرایط کاری دشوار فراهم کند. لذا با توجه به مزایا، كمبودها، كاستي ها و منافعى كه اين دو نش برای كارمندان خود فراهم مي کنند، ميزان رضاييت از شغل كه بر اساس ۵ مولفه مي باشد، مي تواند متفاوت باشد. توجه به اين تفاوت احتمالي، پژوهشگر در مطالعه حاضر به دنبال پاسخگويي به اين سؤال مي باشد كه آيا با توجه به رايط كنوني حاكم بر بخش خصوصي و دولتي و در نظر گرفتن معاييب و مزايای، بين ناجيان غريق اين دو بخش در رضاييت نلي و مؤلفه هاي آن تفاوت وجود دارد؟

## اهداف تحقیق:

هدف کلی: بررسی رضایت شغلی ناجیان غریق شهر تهران در بخش دولتی و خصوصی

## اهداف اختصاصی:

### بالیهای اصلی تحقیق: اهداف اختصاصی

- ۱- توصیف ویژگی های فردی ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۲- توصیف میزان ابعاد رضایت شغلی ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۳- مقایسه رضایت از ماهیت کار ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۴- مقایسه میزان رضایت از ارتقاء ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۵- مقایسه رضایت از سرپرست ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۶- مقایسه رضایت از حقوق و مزایا ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۷- مقایسه رضایت از همکار ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی
- ۸- مقایسه ابعاد رضایت شغلی در ناجیان غریق در بخش خصوصی و دولتی

### ۲- هدف از تحقیق مورد

۴- چه کاربرد هایی از انجام این تحقیق تصور است:

فرایند کشف علاقه و جذب و تربیت استعدادها، امری علمی و محتاج پیش درآمدهایی است که یکی از مهم ترین آنها، جاد ارتباط مناسب بین مراکز آموزشی و تحقیقاتی و به طور مشخص دانشگاه ها و مراکز اجرایی و نیز تقویت و تأسیس گاه های ورزشی است.

تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان ها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می شود؛ چرا که این مفهوم پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه های مختلف علوم انسانی برای مثال روانشناسی، جامعه شناسی، اقتصاد و مدیریت، بدان پرداخته اند (زکی، ۱۳۸۷).

یج تحقیق حاضر نیز می تواند با بررسی میزان رضایت شغلی ناجیان غریق استان تهران هم در بخش خصوصی و هم بخش دولتی، به مهمترین کاستی ها در این زمینه پرداخته و با مقایسه این دو بخش به بخش پیشرو انگیزه بیشتر و نش ضعیف تر را برای ترمیم و جبران عقب افتادگی نسبت به بخش جلوتر، ترغیب کند. همچنین نتایج تحقیق حاضر، تواند راهگشایی برای سازمان ها برای ایجاد فضایی مناسب برای بهره وری بیشتر ارائه دهد.

## ۵- روش تحقیق و گردآوری اطلاعات:

روش تحقیق حاضر توصیفی و از لحاظ هدف کاربردی می باشد که اطلاعات به صورت میدانی جمع آوری خواهد شد. اطلاعات مورد نیاز برای انجام پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی ویسوکی کروم (۱۹۹۴) موسوم به (JDL) گردآوری خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۳۹ سوال مربوط به عوامل رضایت شغلی ده و شامل ۵ زیر مجموعه وضعیت های کار (۱۰ سوال)، سرپرست (۸ سوال) همکار (۱۰ سوال)، ارتقاء (۵ سوال)، نوق (۶ سوال) می باشد، که به بررسی و شناسایی موانع مختلف موجود در رضایت شغلی از دیدگاه ناجیان غریق در بخش های خصوصی و دولتی می پردازد. پرسش نامه از نوع بی نام و سوالات از نوع بسته پاسخ می باشد که براساس یاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ تصاص می یابد در این پرسش نامه حداقل امتیاز ۵۳ و حداکثر امتیاز ۲۶۵ می باشد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی در پژوهش های زیادی از جمله صالحی (۱۳۷۶) ( $r=0/85$ ) و نعامی (۱۳۸۱) ( $r=0/85$ ) و دانا نسب (۱۳۹۰) ( $r=0/8$ ) تأیید گردیده است. در تحقیق حاضر نیز پایایی این پرسش نامه از روش آماری آلفای کرونباخ محاسبه خواهد شد.

پس از جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه های مورد استفاده، اطلاعات موجود در دو قسمت آمار صیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

از آمار توصیفی جهت توصیف میانگین، انحراف معیار و رسم جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی از آزمون لموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها و تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تفاوت میزان رضایت

غلی ناجیان غریق بخش خصوصی و دولتی و در صورت وجود تفاوت از آزمون پیگردی توکی جهت بررسی جایگاه  
 اوت ها استفاده خواهد شد. لازم به ذکر است که کلیه آزمون‌ها در سطح  $\alpha = 0/05$  بررسی خواهد شد و از نرم افزار  
 SSP نسخه ۱۸ جهت عملیات آماری و از نرم افزار Excel 2007 برای رسم نمودارها و جداول استفاده خواهد گردید.

#### ۶- جامعه آماری؛ نحوه نمونه گیری:

جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی ناجیان غریق مشغول به فعالیت در استخرهای بخش خصوصی و دولتی در سطح  
 شهر تهران تشکیل خواهند داد. با توجه به حجم بالای این خیل از جدول مورگان جهت میزان مورد نیاز برای مطالعه  
 اضر استفاده خواهد شد.

#### ۷- برنامه زمانی انجام پایان نامه:

یک ماه	تهیه طرح تحقیق و تدوین سوالات و فرضیه ها
دو هفته	تهیه پرسشنامه و اعتبار سنجی آن
دو هفته	جمع آوری داده ها و اطلاعات تحقیق
دو هفته	پخش و جمع آوری پرسشنامه
یک ماه	ورود داده ها به کامپیوتر و آزمون آماری
دو هفته	تجزیه و تحلیل داده ها
یک هفته	نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات
یک هفته	تدوین گزارش نهایی

#### ۸- سوابق تحقیق و نو بودن موضوع:

بارانیان و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط بین سلامت روان و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز  
 داختمند. در این مطالعه که بر روی ۱۴۴ دبیر تربیت بدنی صورت گرفت، نتایجی همسو با مبانی نظری بدست آمد. ارتباط  
 بی و معنی داری بین سلامت روان و رضایت شغلی گزارش شد. بدین معنی که هر چه میزان رضایت شغلی کاهش پیدا  
 کند، میزان سلامت روان نیز دستخوش تغییرات منفی می گردد. همچنین نتایج پژوهش فوق نشان داد که از بین تمامی



لفه های رضایت شغلی، تنها رضایت از ارتقاء می تواند پیش بینی کننده خوبی برای سلامت روان دبیران تربیت بدنی  
مد.

دانا نسب و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان تربیت بدنی در  
تان خوزستان پرداختند. این مطالعه با مشارکت ۱۱۷ تن از معلمان زن و مرد شهر شوش در استان خوزستان انجام شد  
نتایج آن نشان داد، بین خرده مقیاس های رضایت شغلی، تنها رضایت از ماهیت کار و حقوق و مزایا با کیفیت زندگی  
زی دارای ارتباط معنی داری هستند. در حالت کلی ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی دار  
ارزش شد. اما در ادامه نشان داده شد که بین رضایت شغلی در بین دبیران زن و مرد هیچ تفاوت معنی داری مشاهده  
د.

پاسبانی و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه ای به بررسی ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، رضایت شغلی و کیفیت  
خدمات درونی در سازمان های ورزشی ایران پرداختند. در این مطالعه ۳۷۱ مدیر و سازمان ورزشی به صورت تصادفی  
خواب و به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ یادگیری سازمانی  
کیفیت خدمات درونی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین کیفیت خدمات درونی و رضایت شغلی  
نباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

۱۰- تعاریف مفهومی و عملیاتی اصطلاحات اصلی

## رضایت شغلی<sup>۱</sup>

تعریف مفهومی: رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خودشان

ند (جورج و جونز، ۱۹۹۹).

تعریف عملیاتی: منظور از رضایت شغلی در این تحقیق رضایت شغلی ناجیان غریق در استان بخش خصوصی و لتی در شهر تهران است که به وسیله پرسشنامه پائول اسپکتور (۱۹۹۴) اندازه‌گیری می‌شود. افراد مجموع امتیازات خود از پنج بعد: کار، سرپرستی، همکار، ارتقاء و حقوق و مزایا کسب می‌کنند.

## نجات غریق

تعریف نظری: به فردی اطلاق می‌شود که چیره به فن شناسست و برای حفظ و نگهداری از جان شناگران آموزش‌های نحصی را دیده است.

تعریف عملیاتی: منظور از نجات غریق در تحقیق حاضر، ناجیان غریق در استخرهای بخش خصوصی و دولتی شهر ران می‌باشد که در سال ۱۳۹۳ در این استخرها مشغول به کار هستند.

۹- منابع و مراجع اصلی مورد استفاده (فارسی - لاتین):

۱- اصل سلیمانی، (۱۳۸۶). «بررسی رضایت شغلی اعضا هیئت علمی دانشکده پزشکی تهران و عوامل موثر بر آن» مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ویژه نامه اول (۱۳۸۶).

۲- آیزنک، اچ، جی، ویلسون، گلن (۱۹۸۶). خودشناسی، ترجمه ی شهاب الدین قهرمان، تهران، انتشارات شباویز، (۱۳۸۱).

۳- باصری (۱۳۸۴)، "بررسی رضایت شغلی در میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی و حسابداران واحدهای تجاری و مقایسه رضایت شغلی"، رضایت شغلی در دو گروه پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

۴- بنی هاشمیان، ک (۱۳۸۵) نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل موثر بر آن. مجله مدیریت دولتی، تهران، شماره ۴۱ و ۴۲.

۵- حسینی، محمد سلطان و نادریان، مسعود و همایی، رضا و موسوی، زهره (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان"، نشریه ی مدیریت ورزشی، شماره ی دو، صص ۱۶۷-۱۸۱.

- ۶- رضوی، سید محمد حسینی، عماد، (۱۳۸۶). "بررسی رابطه رضایت شغلی مریبان ورزش با سطح نیازهای آنان براساس نظریه مازلو در خراسان جنوبی"، پژوهش نامه علوم ورزشی، سال سوم، شماره ششم، ص ۴۵-۵۵.
- ۷- زارع محمد آبادی، حسین (۱۳۸۴). "سازمان یاددهنده، الگویی برای رهبری دانشگاه امروز"، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- ۸- دانا نسب، صادق (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی در دبیران تربیت بدنی مدارس شهرستان شوش. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی.
- ۹- سبکرو، مهدی و وفایی یگانه، محمد و کاشانی، صالح (۱۳۸۹). "بررسی بهره وری کارکنان شرکت های بیمه در پرتو هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری"، فصل نامه صنعت بیمه، سال بیست و پنجم، شماره یک، بهار ۱۳۸۹، شماره مسلسل ۹۷، صص ۲۰۲-۱۷۹.
- ۱۰- بارانیان، سکینه (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت روان دبیران تربیت بدنی شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی.
- ۱۱- سلام زاده، یاشار و منصوری، حسین و فرید، داریوش (۱۳۸۷). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره وری انسانی مراکز خدمات درمانی (مطالعه موردی پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد)", فصل نامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ۶، شماره دوم، صص ۷۰-۶۰.
- ۱۲- شکیبا، شهرام (۱۳۸۳). "مقایسه سلامت عمومی، خشنودی شغلی، دل بستگی شغلی و میل ماندن در شغل پرستاران روز کار ثابت با پرستاران نوبت کار چرخشی نامنظم بیمارستان اهواز". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۱۳- صیادی تورانلو، حسین، و جمالی، رضا و منصوری، حسین (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش یزد"، مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روانشناسی)، دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۸، دوره پنجم، سال شانزدهم، شماره ۱، ۱۳۶-۱۱۳.
- ۱۴- ظهوری، سجاد و حسینی، داوود (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در دبیران متوسطه شهر سمنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد.

۱۵- قاسمی نژاد، افسر (۱۳۸۳). "رابطه بین رضایت شغلی و آثار آن بر دبیران مدارس متوسطه"، پایان نامه کارشناسی ارشد. اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان.

۱۶- گروسی فرشی، میرتقی و مانی، آرش (۱۳۸۴). "بررسی استرس کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز و رابطه آن با آسیب پذیری های روانی و جسمانی براساس مدل هم خوانی فرد - محیط"، نشریه علمی - پژوهشی دانشور، دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، شماره ۱۳، صص ۶۱-۷۰.

۱۷- محمد خانی، پروانه (۱۳۸۶). "بررسی عوامل فشارزای روانی مربوط به شغل و رضایت شغلی در گروهی از روانشناسان سازمان بهزیستی". دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

۱۸- مورهد، گریگوری و گریفین ریکی (۱۹۸۹). "رفتار سازمانی"، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا، چاپ هشتم (۱۳۸۳). تهران، انتشارات مروارید.

۱۹- میرکمالی، محمد، نارنجی ثمانی، فاطمه (۱۳۷۸). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف"، فصل نامه ی پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی (۱۳۷۸).

20- Hamiton (2006). Job Satisfaction in a Norwegian population of nurses a question naire surrey, a torunhopp/46.

21- Kalayanee, Koonmee&Anusorn, Singhapadi&Busaya, virakul& Dong, jin lee (2010). "Ethi institutionalization, Auality of work life, and employee job related outcomes: A survey of huma resours managers in Thailand". Journal of Business Research. Vol, (63), PP:20-26.

22- Kayem, K. (1986). "Quality of work life perfessional staffs of selected public school ( jc satisfaction). Educated". D. dissertation brigham young university.

23- Lawson, sheens, D.T. (1998). "Relationship of job and work Satisfation Journal of applic psychology. 67:341-349.

( اسامی و امضا اعضای کمیته تحصیلات تکمیلی گروه :

۶-  
۷-

		-λ	
		-ρ	
		-γ·	