



رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری واحد مشهد

طاهره باقرزاده رفسنجانی^۱

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری واحد خواران مشهد می باشد که بصورت جداگانه در سه رشته فقه و حقوق، فلسفه و روانشناسی با استفاده از تحلیل همبستگی انجام گرفته است. نمونه ای به حجم ۲۷ نفر از دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری واحد خواران مشهد به روش تصادفی انتخاب شدند و از طریق پرسشنامه های میزان رضایت شغلی MSQ و رضایت از زندگی SWLS مورد آزمون قرار گرفتند.

داده ها از طریق روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام تجزیه و تحلیل شدند؛ نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری مشهد واحد خواران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سطح معناداری آن برابر با $P \leq 0.05$ است.

کلید واژه ها: رضایت شغلی، رضایت از زندگی، دانشجویان، مشهد

^۱ فارغ التحصیل کارشناسی روانشناسی از دانشگاه شهید مطهری مشهد





مقدمه:

برخی از دانشجویان، نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغل‌شان تاثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی و نقش تعیین‌کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا می‌کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶)؛ همچنین عدم رضایت شغلی می‌تواند موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی فرد شود. اثرات رضایت و عدم رضایت شغلی به کل جامعه کشانده می‌شود؛ هنگامی که دانشجویان از شغل خود راضی باشند، از کار خود لذت می‌برند و در جهت سلامت جامعه خود تلاش بیشتری به عمل می‌آورند زیرا دانشجویان راضی، شادابی و مسرت را به خانه و جامعه منتقل می‌کنند (رابینز^۲، ۱۳۷۴). نگرش افراد در مورد شغل‌شان، در نحوه زندگی‌شان موثر بوده و تعیین‌کننده بخش عمده‌ای از مفهومی است که به آن رضایت از زندگی می‌گوییم (ممی زاده، ۱۳۷۷).

(۱) مفاهیم

۱-۱) رضایت از زندگی

رضایت از زندگی به معنای ارزیابی ذهنی از کیفیت زندگی فردی است که مولفه شناختی دارد و پیش‌بین قدرتمندی برای سلامت روان به حساب می‌آید (لیوبومرسکی^۳، ۲۰۰۱). رضایت از زندگی این مسئله را منعکس می‌کند که تا چه اندازه نیازهای اساسی فرد برآورده شده است و تا چه اندازه برآورده نشده است (کامینز^۴، ۲۰۰۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت‌مندی شغلی منجر به سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری می‌شود و از افسردگی شغلی جلوگیری می‌کند (مایرز^۵، ۱۹۹۹). اینگلهارت^۶ رضایت از زندگی را اینگونه تعریف می‌کند: ارزش‌ها و احساس سعادت رابطه

^۲ Robbins
^۳ Libomersky
^۴ Cummins
^۵ Myers
^۶ Inglehart



تنگاتنگ اما پیچیده‌ای دارند. انسان موجودی است هدفمند و تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد احساس رضایت نمی‌کند؛ برعکس وقتی که مردم به خواسته‌های خود می‌رسند، احساس رضایت و خوشبختی می‌کنند ولی این احساس سعادت ذهنی ذاتا زودگذر است و در کوتاه‌مدت ممکن است آنچه انسان به دست آورده است موجب سرخوشی شود، اما در بلندمدت اینگونه نیست؛ زیرا اگر اینگونه بود فعالیت‌های انسان متوقف می‌شد (رنگین کمان، ۱۳۸۶). رضایت از زندگی یک فرایند دایوری است که افراد کیفیت زندگی خود را بر اساس ملاک‌های منحصر به فرد خود ارزیابی می‌کنند. رضایت از زندگی به تغییرات موقعیتی حساس بوده و بر اساس برداشت و دیدگاه خود افراد در نظر گرفته می‌شود (شیخی، هومن و همکاران، ۱۳۹۰). رضایت از زندگی نشان‌دهنده‌ی میزان قضاوت مثبت فرد از کیفیت زندگی‌اش به مثابه یک کل است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷). رضایت از زندگی یعنی نگرش فرد، ارزیابی عمومی نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی همچون زندگی خانوادگی و تجربه‌های آموزشی است (سلطانی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). شین^۷ و جانسون^۸ رضایت از زندگی را به صورت ارزیابی شناختی یک شخص از زندگی خود و مبتنی بر قضاوت فردی وی توصیف می‌کنند و معتقدند که این قضاوت شناختی آگاهانه است و در روند رسیدن به این ارزیابی، مقایسه‌ای بین ملاک‌های فرضی شخص با زندگی واقعی‌اش صورت می‌گیرد (پسندیده و همکاران، ۱۴۰۲) رضایت از زندگی، ارزیابی کیفیت زندگی براساس ملاک‌های انتخاب شده‌ی فردی می‌باشد (دینر، اویشی^۹ و لوکاس، ۲۰۰۳). رضایت از زندگی از واکنش‌های انسانی در زندگی فردی و اجتماعی است و یکی از جامع‌ترین ارزیابی‌هایی می‌باشد که افراد از شرایط زندگی خود دارند (دینر، ۲۰۰۰).

رضایت از زندگی لازمه یک زندگی مفید، موثر و رضایت‌بخش فردی است؛ به همین دلیل افرادی با رضایت از زندگی بالا هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه کرده و از پیرامون خود ارزیابی مثبت‌تری دارند و آن‌ها را خوشایند توصیف می‌کنند (تیم^{۱۰}، ۲۰۱۰). درحالی‌که افرادی با رضایت از زندگی



پایین، خود، گذشته و آینده‌شان، دیگران و نیز رویدادها و موقعیت‌های زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی بیشتری را تجربه می‌کنند (یوسف‌نژاد شیروانی و پیوسته‌گر، ۱۳۹۰).

۲-۱) رضایت شغلی

در مورد رضایت شغلی تعاریف بسیاری ارائه شده است. برخی از این تعاریف روی خود شغل متمرکز شده‌اند و تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند (چنگ^{۱۱}، ۲۰۰۷).

رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود؛ وقتی مردم درباره نگرش‌های کارمندان صحبت می‌کنند، معمولاً منظورشان رضایت شغلی است (رایبیز و جاج^{۱۲}، ۱۳۸۹).

رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل‌شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور، ۲۰۰۷). رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت‌بخشی که فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (مقیمی، ۱۳۸۵). صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن. (کلدی و همکاران، ۱۳۷۸). رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، که سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (اورامان^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱). رضایت شغلی یا خشنودی شغلی عبارت است از نگرش نسبت به شغل خویش به نحوی که شخص با علاقه و روحیه بالا به انجام شغل خود پردازد (کونتر، ۱۳۷۹).

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت به پاسخ عاطفی



فرد نسبت به شغل خود اشاره می‌کند که زمانی حاصل می‌آید که تجارب شغلی به ارزش‌ها و نیازهای فرد مربوط می‌شود (هوی و مسیکل، ۱۳۷۶).

به طور کلی رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است که در گذشته تحقیقات رضایت شغلی بیش تر براساس سلسله مراتب نیازهای مازلو انجام می‌گرفت و تمرکز بر ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد از قبیل پرداخت حقوق و دستمزد و قدر و منزلت و احترام به افراد بود؛ اما امروزه محققان، بیشتر به فرایندهای شناختی توجه دارند تا نیازهای اساسی و بنیادی؛ بسیاری از محققان معتقدند که مبحث رضایت شغلی باید براساس نگرش سیستمی در ارتباط با سایر متغیرها در نظر گرفته شود. رویکرد چندوجهی در رضایت شغلی که رویکردی شناختی، است درصدد این است که بیان نماید چه اجزایی از شغل ایجاد رضایت یا عدم رضایت می‌نمایند این موضوع برای بسیاری از سازمان‌ها که خواستار شناسایی زمینه‌های نارضایتی‌اند (تا پس از شناسایی آنها را ارتقا و بهبود بخشند درخور توجه می‌باشد مدیران به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند:

۱. مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند.

۲. ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمل می‌کنند.

۳. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در

زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (کلدی و همکاران، ۱۳۷۸)

عملکرد سازمان‌ها به عوامل مختلفی بستگی دارد و نقش بسیار مهم عامل انسانی در این میان بر کسی پوشیده نیست از جمله عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد سازمان‌ها رضایت شغلی است، زیرا رضایت شغلی علاوه بر سلامت جسمی و روحی آنها موجب افزایش بازدهی و بهره‌وری نیروی کار می‌گردد. از طرفی شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند نقش مستقیمی در تحقق آرمان‌ها، اهداف بلندمدت و وظایف روزمره داشته باشد. بدون شک رضایت شغلی یکی از متغیرهای رفتار سازمانی است که تا کنون در پژوهش‌های سازمانی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است و این به دلیل ارتباط این متغیر با طیف وسیعی از مفاهیمی همچون ترک خدمت و عملکرد سازمانی است (هافمنز^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۳).





رضایت شغلی نوعی نگرش مثبت فرد نسبت به شغلش است، به عبارت دیگر رضایت به تاثیرات مثبتی که فرد نسبت به شغلش دارد گفته می‌شود؛ مثلاً زمانی گفته می‌شود فرد رضایت شغلی دارد که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات او نسبت به آن مثبت می‌باشد (رسولی، ۱۳۸۵).

انسان موجودی هدفمند و همیشه در پی ارزیابی از وضعیت زندگی می‌باشد و تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد احساس رضایت نمی‌کند. به همین دلیل به لحاظ اهمیت و نقش فوق‌العاده، احساس رضایت شغلی را ایفای مطلوب مسئولیت‌های فردی و گروهی، و بالطبع تحول فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دانسته‌اند و در اغلب جوامع، کارگزاران بیشترین توجه را به همین عامل مهم در سازمان‌ها و مراکز مختلف شغلی و حرفه ای مبذول می‌دارند. چرا که رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یافته، نسبت به سازمان متعهد بوده و سلامت روانی فیزیکی فرد تعیین شده و روحیه فرد افزایش یابد. (رابینز ۲۰۰۷، به نقل از شکوری ۱۳۸۸). وجود و تداوم نارضایتی در زندگی مردم در هر نظام اجتماعی مشکل آفرین است. زیرا تداوم و گسترش آن باعث کمرنگ شدن تعهد افراد به نظام ارزشی و اعتماد آنان نسبت به سایر اعضاء جامعه می‌شود. عواطف مثبت فرد از شرایط خود اگرچه عنصری ذهنی است اما ریشه در شرایط عینی دارد. نمی‌توان این حقیقت را نادیده گرفت که رضایت از زندگی در ارزیابی مثبت و منفی هر فرد، تحلیل و ارزیابی ذهنی است که نسبت به شرایط خود و جامعه در تطبیق با دیگران دارد. چنانچه ارزیابی فرد از اوضاع شخصی یا از زندگی خود به نتایج منفی بیانجامد این عاطفه منفی در همان بخش محدود نمانده و بسیاری از رفتارها و گرایش‌های فرد نسبت به وضعیت فردی و شرایط اجتماعی را تحت تاثیر قرار داده و متحول می‌کند (مندوزا و ناپولی^{۱۵}، ۱۹۹۵).

بدون تردید مهم‌ترین هدف از شکل‌گیری جامعه و حکومت، تلاش در راه تکامل بخشیدن همه‌جانبه به افراد جامعه است. دانشجو، جوان طالب دانش است که آینده در دست اوست؛ کسی که متعلق به آینده است و آینده نیز متعلق به اوست. همچنین رشد همه‌جانبه دانشجویان به رضایت از زندگی و رضایت شغلی آنان وابسته است به همین منظور به نظر می‌رسد پژوهش‌های بیشتر در این زمینه سودمند خواهد بود.

۲) روش:

با توجه به هدف پژوهش مبنی بر بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری مشهد واحد خواران، طرح پژوهش حاضر از نوع غیرآزمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری مشهد واحد خواران (۳۰ نفر) تشکیل می‌داد.

نمونه‌گیری به صورت تصادفی و از سه رشته فقه و حقوق، روانشناسی و فلسفه در دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد انجام شد. تعداد افراد گروه نمونه با توجه به فرمول کوکران، ۲۷ نفر بود. در این پژوهش هر یک از این دو مولفه به صورت جداگانه توسط پرسشنامه‌ای تعیین شد که به شرح زیر می‌باشند:

۱-۲) پرسشنامه رضایت شغلی MSQ:

پرسشنامه در نظر گرفته شده برای میزان رضایت شغلی، MSQ است که معتبرترین پرسشنامه در این زمینه به حساب می‌آید. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است. در این پرسشنامه رضایت شغلی به صورت واکنش احساسی و نگرشی کارکنان به شغل خود تعریف شده است. روش نمره گذاری در این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های "کاملاً مخالفم"، "مخالفم"، "نظری ندارم"، "موافقم" و "کاملاً موافقم" به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته شده است و در انتها امتیازات هر آزمودنی جمع می‌شود. پایایی پرسشنامه MSQ با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۶ به دست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی این پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه تایید شده است. در پژوهش بختیار نصر آبادی و همکاران (۱۳۸۸) ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰.۹۲ به دست آمد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه است.



۲-۲) پرسشنامه رضایت از زندگی SWLS:

پرسشنامه در نظر گرفته شده برای میزان رضایت از زندگی، SWLS است که معتبرترین پرسشنامه در این زمینه به حساب می‌آید. این پرسشنامه توسط داینر، ایمونز، لارسن و گریفین برای همه سنین در سال ۱۹۸۵ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۴۸ سوال بوده که امروزه به ۵ سوال تقلیل یافته است. روش نمره گذاری به صورت طیف لیکرت از ۱ تا ۷ می‌باشد و در انتها امتیازات هر آزمودنی جمع می‌شود. اعتبار و روایی این پرسشنامه در مطالعات زیادی مورد سنجش قرار گرفته است. در ارزشیابی دینر و همکاران با میانگین ۲۳.۵ و انحراف استاندارد ۶.۴۳، ضریب همبستگی بازآزمایی بعد از دو ماه اجرا ۰.۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷ بود.

در تحقیق حاضر از نرم‌افزار SPSS جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. و برای ارائه یافته‌ها نیز، از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

۳) یافته‌ها:

پس از جمع‌آوری داده‌ها و وارد کردن در نرم‌افزار SPSS به تحصیل توصیفی و استنباطی داده‌ها پرداختیم. نتایج حاصل از نرم‌افزار SPSS را در دو بخش توصیفی و استنباطی توضیح می‌دهیم.

۳-۱) یافته‌های توصیفی:

آماره‌های توصیفی به تفکیک گروه‌ها در جدول ۴-۱ نمایش داده شده است.

جدول ۴_۱		
رشته تحصیلی	فراوانی	فراوانی درصدی
روانشناسی	۱۸	۶۷٪
فلسفه	۶	۲۲٪
فقه و حقوق	۳	۱۱٪
کل	۲۷	۱۰۰٪

با توجه به جدول ۴-۱، رشته تحصیلی ۶۷ درصد افراد، روانشناسی، ۲۲ درصد، فلسفه و ۱۱ درصد

فقه و حقوق است که نمودار آن به شرح زیر است:



همه شرکت کنندگان خانم و در رنج سنی ۱۸ تا ۲۵ سال هستند.

آماره‌های توصیفی هر یک از متغیرها در جدول ۴-۲ به تفکیک گروه آمده است:

جدول ۴-۲								
کل		فقه و حقوق		فلسفه		روانشناسی		متغیر
انحراف	میان	انحراف	میان	انحراف	میان	انحراف	میان	
ف	گین	ف	گین	ف	گین	ف	گین	
استاندارد		استاندارد		استاندارد		استاندارد		
۱۰.۰	۶۸.۹	۱۶.۹	۶۴.۳	۱۰.۱	۶۸.۶	۹.۳۵	۶۹.۷	رض
۷	۲	۲	۳	۵	۶		۳	ایت از
								زندگی
۴.۵۹	۲۲.۳	۴.۷۲	۲۲.۶	۵.۸۱	۲۱.۱	۴.۳۸	۲۲.۷	رض
	۹		۶		۶		۳	ایت
								شغلی



همان‌طور که در جدول ۴_۲ مشاهده می‌شود، میانگین نمرات رضایت شغلی و رضایت از زندگی در رشته روانشناسی کمی بیشتر از رشته‌های فلسفه و فقه و حقوق می‌باشد.

آماره‌های توصیفی خرده مقیاس‌های رضایت شغلی در جدول ۴_۳ به تفکیک گروه آمده است:

جدول ۴_۳								
کل		فقه و حقوق		فلسفه		روانشناسی		خرده مقیاس
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۲.۵۲	۹.۶۰	۲.۵۲	۹.۶۰	۲.۰۴	۹.۱۶	۲.۴۶	۹.۹۴	نظام پرداخت
۲.۳۹	۱۴.۸۵	۳.۵۱	۱۴.۳۳	۲.۸۸	۱۴.۵۰	۲.۱۹	۱۵.۰۵	نوع شغل
۲.۲۶	۱۱.۰۳	۵.۰۰	۱۰.۰۰	۱.۹۴	۱۰.۸۳	۱.۹۱	۱۱.۲۶	فرصت پیشرفت
۱.۵۸	۷.۸۵	۲.۵۱	۷.۳۳	۱.۸۳	۷.۸۳	۱.۴۳	۷.۹۴	جو سازمانی
۲.۵۹	۱۳.۸۲	۰.۵۷	۱۲.۳۳	۲.۳۶	۱۴.۰۰	۲.۸۴	۱۴.۰۰	سبک رهبری
۲.۲۰	۱۱.۷۵	۳.۰۰	۱۲.۰۰	۲.۳۳	۱۲.۳۳	۲.۱۴	۱۱.۵۲	شرایط فیزیکی

با توجه به اطلاعات نمایش داده شده در جدول ۴_۳، میانگین نمرات رضایت شغلی رشته روانشناسی در خرده مقیاس‌های نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت پیشرفت و جو سازمانی کمی بیشتر از میانگین نمرات رضایت شغلی رشته‌های فلسفه و فقه و حقوق در این خرده مقیاس‌ها می‌باشد.



۲-۳) یافته‌های استنباطی:

فرضیه‌های پژوهش بر حسب نتایج آزمون‌های آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول زیر آمده است:

جدول ۴-۴: نتیجه همبستگی بین نمرات آزمون‌ها

جدول ۴-۴		
متغیرها	R	سطح معناداری
رضایت از زندگی و رضایت شغلی	۰.۰۱۹	۰.۳۹۲

از جدول ۴-۴ کاملاً مشهود است که فرضیه اصلی ما مبنی بر وجود رابطه‌ی مثبت بین رضایت از زندگی و رضایت شغلی تایید شده است. به عبارت دیگر، بر طبق داده‌های جدول بالا، بین نمرات حاصل از آزمون‌های SWLS و MSQ است رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق حاضر مبنی بر وجود تفاوت رضایت شغلی در بین رشته‌های روانشناسی، فلسفه و فقه و حقوق بوده است. بنابراین از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری استفاده کردیم که در جدول زیر آمده است:

جدول ۴-۵: تحلیل واریانس چندمتغیری رشته‌ها و رضایت شغلی

جدول ۴-۵				
F	میانگین مجزورات	سطح معناداری	درجه آزادی	رشته
۰.۲۵۷	۰.۷۴۷	۰.۷۷۵	۲	



از جدول ۴_۵ کاملاً مشهود است که فرضیه‌ی ما مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین رضایت شغلی رشته‌های روانشناسی، فلسفه و فقه و حقوق رد شده است. به عبارت دیگر تفاوت معناداری بین رضایت شغلی سه رشته مدنظر وجود ندارد.



۴) بحث و نتیجه گیری:

نتایج پژوهش حاضر، فرضیه اصلی پژوهش "بین رضایت شغلی و رضایت زندگی دانشجویان شاغل دانشگاه شهید مطهری مشهد واحد خواران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد" را تایید نمود که با یافته‌های سلطانزاده (۱۳۹۱) همسو است.

سلطانزاده (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که وجود مولفه‌های کیفیت زندگی کاری سبب می‌شود که افراد، کار در سازمان را مفید و رو به رشد بدانند، از کار در سازمان احساس آرامش و رضایت کنند، از ادامه‌ی کار و استمرار درآمد خود در سازمان خاطر جمع شوند، کار در سازمان به آنها احساس لیاقت و شایستگی دهد و نسبت به همکاران خود احساس مسئولیت‌پذیری و دلسوزی کافی داشته باشند؛ همچنین می‌توان شاهد بود که افراد از فضای فیزیکی و ابزارهای لازم برای انجام وظیفه رضایت داشته باشند و حس کنند که محیط کاری آنها امن، آرام و دوستانه است.

با توجه به نتیجه حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود در راستای رشد و توسعه توانایی فردی، لازم است که زمینه‌های مساعد و مناسب مربوط به اراییه‌ی فرصت‌های مطالعاتی، کارگاه‌های آموزشی و شرکت دانشجویان در این کارگاه‌ها و انجام حمایت‌های لازم در این راستا مدنظر باشد. همچنین محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان است که بدین منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار نظیر: روشنایی، وسایل گرمایشی و سرمایشی مناسب می‌تواند به این مهم کمک کند و فراهم نمودن زمینه‌ای که دانشجویان شاغل در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هرگونه کاری که احساس استقلال آنها را محدود می‌سازد، باید دوری جست.



کتابنامه:

۱. احمدی ع. اوجی نژاد ا. رنجبر ن. رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. نشریه مهارت‌های روانشناسی تربیتی. زمستان ۱۳۹۱. شماره ۱۲. صفحه ۲۹ تا ۴۳.
۲. اصغر بیانی ع. کوچکی ع. اعتبار و روایی مقیاس رضایت از زندگی (SWLS). فصلنامه روانشناسان ایرانی. شماره ۱۱. سال ۱۳۸۶. صفحه ۲۵۹ تا ۲۶۵.
۳. برزگر ع. عواطفی منفرد ف. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت گاز استان فارس. نشریه روانشناسی و علوم رفتاری ایران. شماره ۱۷ (جلد اول). بهار ۱۳۹۸. صفحه ۱۲۵ تا ۱۳۴.
۴. پاغوش ع. زارعی ا. زینلی پور ح. دمی زاده ح. تاثیر تعارض کار خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قم. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. پاییز ۱۳۹۵. صفحه ۵۹ تا ۷۲.
۵. پسندیده ع. ۱۳۹۱. هنر رضایت از زندگی. قم. موسسه فرهنگی دارالحدیث
۶. پسندیده م. فلاحی خشت مسجدی م. ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس رضایت از زندگی در بیماران روان‌پزشکی. نشریه روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران. تابستان ۱۳۹۵. شماره ۸۵. صفحه ۱۴۷ تا ۱۵۷.
۷. جماعتی ر. نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد. نشریه راهبردهای توسعه روستایی. سال چهارم. شماره ۴. زمستان ۱۳۹۶. صفحه ۵۴۹ تا ۵۶۱.
۸. حیدری ر. بررسی رابطه عزت نفس و شادکامی با رضایت از زندگی. فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران. سال پنجم. شماره ۲۱. بهار ۱۳۹۹. ص ۱۱۰ تا ۱۱۷.



۹. ذاکریان ا. تیموری غ. احمدنژاد ا. عباسی نیا م. رحمانی ع. اصغری م. بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی. مجله ارگونومی. سال یکم. شماره ۳. زمستان ۱۳۹۲. صفحه ۳۶ تا ۴۶.
۱۰. رفیعی بهابادی م. حاجیانی ا. بررسی رضایت از زندگی و عوامل موثر بر آن (با استفاده از نتایج پیمایش ملی). مجله جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران. شماره پنجم. سال ۱۳۹۲. صفحه ۵۴ تا ۷۸.
۱۱. رنگین کمان ا. رضایت از زندگی. نشریه راهبرد. پاییز ۱۳۸۶. شماره ۴۵. صفحه ۱۸۹ تا ۲۰۸.
۱۲. سرگلزائی ع. عباسی ع. بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست. همایش مدیریت و صنعت. سال ۱۴۰۰. صفحه ۳۸۱ تا ۳۹۴.
۱۳. سلطانزاده و. قلاوندی ح. فتاحی م. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. سال چهارم. شماره ۲. پاییز و زمستان ۱۳۹۱. صفحه ۱۲۵.
۱۴. شفیع زاده ح. کامروا ه. بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. مجله مدیریت فرهنگی. شماره بیست و چهارم. سال ۱۳۹۳. صفحه ۸۰ تا ۸۹.
۱۵. شیخعلی زاده م. بشیری م. تاثیر مدیریت برند داخلی بر رضایت شغلی کارکنان ورزشی با تاکید بر نقش میانجی جو رقابتی محیط کار. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. پاییز و زمستان ۱۳۹۸. شماره ۱۳. صفحه ۱۶۹ تا ۱۸۳.
۱۶. علیزاده ر. اسماعیلی شاد ب. بررسی رابطه بنیان‌های اخلاقی و رضایت از زندگی کارکنان زن با آزمون نقش میانجی نگرش مذهبی و رفتار اجتماعی. نشریه روانشناسی اجتماعی. پاییز ۱۳۹۸. شماره ۵۲. صفحه ۵۱ تا ۶۴.



۱۷. عیسی زادگان ع. سلمان پور ح. احمدی ع. قاسم زاده ا. نقش تمایل به بخشش، قدردانی، امید و بهزیستی ذهنی در رضایت از زندگی. فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی. سال یازدهم. شماره ۴۲. تابستان ۱۳۹۵. ص ۹۵ تا ۱۱۱.
- ۱۸.قلید امینی هارونی ع. صادقی ده چشمه م. مالکی فارسانی غ. اثرات عزت نفس، خوش بینی و کنترل ادراک شده بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت از طریق گشودگی به تغییرات سازمانی. نشریه مطالعات رهبری فرهنگی. تابستان ۱۴۰۰. شماره ۷. صفحه ۳ تا ۲۶.
۱۹. قربانی ر. علی بیگی م. میرآخورلو ش، ارجنه م. بررسی رابطه رضایت از زندگی زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گرمسار. فصلنامه کومش. سال بیستم. شماره ۲. بهار ۱۳۹۷. ص ۳۰۰ تا ۳۰۹.
۲۰. کلانتری ع. امیر اسماعیلی م. قاضی زاده م. حسینی س. رضایت شغلی کارکنان مرکز انتقال خون استان کرمان. فصلنامه پژوهشی خون. دوره ۱۳. شماره ۲. تابستان ۱۳۹۵. صفحه ۱۱۴ تا ۱۲۱.
۲۱. موسوی بازرگانی ج. ابراهیمی ش. بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ). همایش بهبود و بازسازی سازمانها و کسب و کارها. سال ۱۳۹۹. صفحه ۱۷۱۷ تا ۱۷۲۸.