



مطالعه ای میزان رضایت مندی کاری معلمین شهر کابل

پوهندوی عبدالولی هژیر^۱

۱. عضو دیپارتمنت منجنت و اداره تشیبات، پوهنځی اقتصاد پوهنتون پروان، افغانستان
*نویسنده مسئول ایمیل: Walihzzheer@gmail.com، تلفون: +۹۳۷۴۷۳۰۴۰۶۲

چکیده

نیروی انسانی عامل ارشادی و از مهمترین عامل تولید به شمار میرود. مطالعه و پرداختن به این مسئله از دو دیدگاه قابل اهمیت است: چنانچه درک و توجه به رضایت کاری از یک طرف غرض تامین نیازهای بشری که اشرف مخلوقات است و از سوی دیگر سبب افزایش میزان مولدیت و مؤثریت پروسه ای کاری میگردد. تحقیق حاضر از بعد هدف کاربردی - توصیفی و از نگاه اطلاعات پیمایشی است، اطلاعات در خصوص این پدیده حیاتی به واسطه‌ای پرسشنامه با طیف لیکارت پنج‌تایی از ۳۶۵ تن معلمین ناحیه پانزدهم شهر کابل طی سال ۱۴۰۳ گردآوری شده است. جهت درک اعتماد پایانی معلومات خام از روش آلفای کرونباخ و سپس میانگین هریکی از مولفه‌های تثبیت شده‌ای رضایت کاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج اعتبار سنجی آزمون کرونباخ با رقم ۰.۸۲، نشان دهنده پایانی خوبی جهت رفتند به گام بعدی است. یافته‌های مستخرجه از اطلاعات مطروحه در پیوند به مولفه‌های چون: اهداف اداره، نحوه اداره‌ای نهاد و فرصت‌های ارتقاء کاری، نشان دهنده‌ای میزان بلند رضایت معلمین است. همچنان میزان رضایت معلمین در خصوص شاخص‌های: ارتباطات و اطلاع رسانی، حقوق و مزایا، شرایط فیزیکی محیط کار و آموزش قبل و جریان خدمت در سطح پایین قرار دارد.

کلید واژه‌های: افزایش مؤثریت کاری، رضایت کاری، مولدیت پروسه‌ای کاری و نیروی انسانی.

د مقالې تاريخچه:

د مقالې ترلاسه کولو نېټه: ۱۴۰۴/۱۲/۵

د مقالې منلو نېټه: ۱۴۰۴/۱۲/۲۸

د مقالې خپرولو نېټه: ۱۴۰۵/۲/۳۰

د دې مقالې استناد:

هژیر، عبدالولی. (۱۴۰۵). مطالعه ای میزان

رضایت مندی کاری معلمین شهر کابل.

وردیکا علمي څېړنيزه د ټولنيزو علومو

ژورنال، ۱(۱): ۱۵۷-۱۶۸

دغه ژورنال د وردگ پوهنتون په چوکاټ

کې د لوړو زدکړو وزارت د رسمي جواز پر

اساس فعاليت کوي.



وردگ پوهنتون علمي څېړنيز نشرات

(۱۴۰۵)

زمونږ سره اړیکې: +۹۴۷۴۵۶۰۶۳۱۷

ایمیل: rjd@wu.edu.af

آدرس: سیدآباد ولسوالی، ټوب دښته میدان

وردگ ولایت- افغانستان



The Role of Human Resources in Job Satisfaction and Productivity: A Case Study of Teachers in Kabul's 15th District

Abdul wali hazheer*¹

1. Management and entrepreneurship department, economy faculty, parwan university, Afghanistan

*Corresponding author Email: Walihzzheer@gmail.com, Tel: +93747304062

Abstract

Article History:

Received: 22. 02.2026

Accepted: 29. 03.2026

Online First: 20. 05.2026

Citation:

Hazheer, A. (2026). The Role of Human Resources in Job Satisfaction and Productivity: A Case Study of Teachers in Kabul's 15th District. *Wardika J of Soc Sci* 2026;1(1):157-168

Email: rjd@wu.edu.af

This is an open access article under the Higher Education license



Copyright: © 2026

Published by Wardak University.

Human resources serve as a guiding force and one of the most critical factors in production. Understanding and addressing job satisfaction is essential both for fulfilling human needs—given that humans are the most superior of creations—and for enhancing productivity and efficiency in the workplace. This study is applied-descriptive in nature and employs a survey-based methodology. Data on this crucial phenomenon were collected through a five-point Likert scale questionnaire from 365 teachers in the 15th district of Kabul during the year 1403. To ensure the reliability of raw data, Cronbach's alpha method was used, followed by an analysis of the mean scores of each established component of job satisfaction. The Cronbach's alpha reliability test yielded a value of 0.82, indicating a strong reliability level suitable for further analysis. Findings derived from the collected data suggest that teachers exhibit high satisfaction levels concerning factors such as institutional goals, administrative management, and career advancement opportunities. However, their satisfaction levels are significantly lower regarding aspects such as communication and information dissemination, salaries and benefits, physical work environment conditions, and pre-service and in-service training.

Keywords: human resources, job satisfaction, work process productivity, work process efficiency.



مقدمه

در اصل بررسی رضایت کاری با توجه به دو دیدگاه قابل اهمیت دانسته میشود: نخست، اینکه انسان به عنوان اشرف مخلوقات شایسته ای رفتار و کردار نیک و منصفانه است، لازم نیست با آن مثل برده رفتار شده حقوق آن نقض گردد. دوم: نیروی بشری عامل ارشادی و از مهمترین عامل تولید به شمار میرود؛ جهت اثرگذاری بر رفتار اداری و بهبود امورات الزاما توجه ای خاص به این موضوع صورت گیرد (بکری زاده، ۱۳۹۵). هدف اصلی این تحقیق درک و دریافت میزان رضایتمندی کاری معلمان شهر کابل تشکیل میدهد به این دلیل که پرداختن به مسایل رضایت کاری در رهبری و اداره ای هر نهاد کمک میکند تا در مورد طرز رفتار، کردار و سلوک کارکنان آگاهی لازم دریافت و در مورد موانع و مشکلات موجوده راه حل های جستجو گردد (گل افروز، ۱۳۸۱). همچنان توجه به نیروی انسانی در هر نهاد علمی و آموزشی سبب اتخاذ تصمیم مقنع و ارزشمند میگردد، با اینحال بلند بردن تعهد نیروی انسانی سبب کاهش میزان هزینه ای پروسه و افزایش بازده تولید و تقویت آموزش میشود (موسوی، ۱۴۰۱). درک مولفه های اصلی رضایتمندی معلمان شهر کابل موضوع اصلی این تحقیق را تشکیل میدهد. از انجاییکه رفتار و کردار یکسان و مطابق به معیارهای تعیین شده ای اداری منجر به حس تعلق و افزایش انگیزه کاری میان کارکنان میگردد، الزاما نیاز است تا قبل از حصول رضایت محصلین به رضایت کارکن داخل نهاد یا معلمان توجه صورت گیرد (بهمنی چوب بستی، ۱۳۹۸). بررسی مفاهیم رضایت کاری یکی از مهمترین و گسترده ترین موضوعات مورد مطالعه در مدیریت منابع انسانی به شمار میرود (حاجی بابایی، ۱۳۹۵). در اصل مولفه ای رضایت کاری یکی از مهمترین معیار سنجش سلامت هر اداره به شمار میرود. در واقع ترک وظیفه که به دلیل نا رضایتی صورت میگردد؛ علاوه بر کاهش بازده سبب افزایش میزان هزینه های پروسه استخدام مجدد و ضیاع وقت هر اداره میشود (توحیدنیا، ۱۳۹۱). چنانچه نیروی انسانی توانا و متعهد یکی از مهمترین سرمایه در سطح هر کشور محسوب میگردد، با این حال اهمیت بررسی این پدیده مهم و حیاتی در هر نهادی الزامی است. در واقع این بخش مهم عوامل تولید نیاز به



تامین نیازها و احتیاجات دارد تا رضایت آن جلب و در امر تقویت امور کاری و اداری نهاد مؤثر تمام شود (سلیمی پرمهر، ۱۴۰۱). منشأ و چرایی بررسی این تحقیق از مشاهدان و مطالعات ناشی از عدم وجود تناسب میان آنچه که کارکن انتظار دارد با آنچه که در عمل به آن بر میخورد میباشد. در واقع عدم رضایت از جریان امورات نه تنها در محیط کاری که در سایر جنبه های زندگی افراد میتواند تاثیرات منفی در پروسه بجا بگذارد و نیز به سلامت جسمی و روحی کارکن صدمه وارد کند (حاجی بابایی، ۱۳۹۵). شواهد علمی نشان میدهد که هر قدر کارکن بیشتر مورد تشویق و حمایت قرار گیرد، امورات خویش را بدون سکتگی و تنبلی و به وجه احسن انجام خواهد داد (گل افروز، ۱۳۸۱). پرداخت به موقع حقوق و امتیازات کارکن یکی از مهمترین مولفه های تقویت روحیه کاری آنان به شمار میرود. امروزه در تمامی کشورها و نهادها بر اهمیت وجود نیروی بشری متعهد و با روحیه کاری بلند تأکید میکنند و جهت افزایش و تقویت مهارت های کاری و استفاده مؤثر از نیروی آنها و نیز جلب رضایت و رعایت خواسته های آنها تلاش و هزینه مینمایند (مهربانیان، ۱۳۸۴).

بیان مسئله

درک و شناخت پدیده و مولفه های رضایتمندی میتواند بالای سیستم کاری و چگونگی امورات هر اداره تاثیرگذار باشد و تغیرات را نحوه ارایه خدمات به میان آورد (سلیمی پرمهر، ۱۴۰۱). در شرایطی که تحقیقات اندکی در خصوص میزان رضایتمندی معلمان انجام شده و نیز نظام آموزشی کشور با چالش ها و موانع ساختاری زیادی و منابع محدودی روبرو است؛ معلمان شهر کابل به حیث ستون اصلی ارائه خدمات تعلیمی و تحصیلی ممکن است با سطح متفاوتی از رضایتمندی کاری مواجه باشند. مطالعات اخیر نشان میدهد که روش رهبری مدیران به شکل معنی داری بر رضایتمندی شغلی معلمان اثر میگذارد و اما هیچنوع تحقیق و بررسی از چگونگی رضایتمندی معلمان به شکل فراگیر و جامع در شهر کابل ارایه نشده است. پیامد این عدم توجه میتواند به کیفیت آموزشی و تعهد اداری معلمان تاثیرگذار باشد (طارق، ۲۰۲۴).



پیشینه تحقیق

مباحث رضایت کاری از دو دیدگاه قابل بررسی و ملاحظه است: اول، اینکه اساساً پرداختن به رضایت کاری یعنی برآوردن نیازهای ذاتی و احساسی فرد در محوطه ای کاری است. دوم، افزایش مؤثریت و بهبود رهبری و مدیریت امورات هر اداره وابسته به رضایت کارکنان است (بکری زاده، ۱۳۹۵). مفاهیم رضایت کاری در میان حوزه های علمی مانند امور علمی و تعلیمی، روانشناسی، مدیریت و رهبری، جامعه شناسی، اقتصاد و حتی سیاست کار برد دارد (میرزایی، ۱۳۹۳). در مورد پدیده ای رضایت کاری تعاریف زیادی به واسطه دانشمندان و اهل خبره ارایه شده است، به طور کلی شرایط روانی، فیزیکی و محیطی کاری و رفع نیاز کارکن از این شرایط معرف و مبین رضایت کاری به شمار میرود. تقریباً همه ای محققان به این نظر تأکید دارند که حل مشکلات کارکن سبب توسعه و رشد منابع اداره شده و در تحول کار تیمی مؤثر تمام میشود (سلیمی پرمهر، ۱۴۰۱). دسته ای از محققان این حوزه پا را فراتر گذاشته و گفته اند که رضات کاری نوعی از عامل روانی است که در واقع سازگاری با کار و شرایط آن داشته باشد (موسوی، ۱۴۰۱). به عقیده ای تعدادی از خبرگان، بنظر میرسد که هیچ چارچوب مفهومی معین و واحدی برای رضایت کاری قریب به اتفاق میان دانشمندان وجود ندارد، و در اصل محققان تلاش مینمایند چارچوب واحدی با توجه به مقتضیات زمان دریافت و از آن جهت اندازه گیری میزان رضایت کاری استفاده نمایند (راوری، ۱۳۹۱). با اینحال پنج عامل مهم و کاربردی میان محققین که درجه ای رضایت کارکنان را مشخص میسازد عبارت اند از: حقوق و دستمزد، فرصت های ترقی، ماهیت اصلی شغل، سیاست و اهداف اداره و شرایط کار (گل افروز، ۱۳۸۱). همچنان از مهمترین مولفه های رضایت کاری کارکنان: تنش های وظیفه ای، رضایت از وظایف کاری محوله، شرایط محیط فیزیکی کار، فرصت های کاری، رضایت از رهبری اداره، ترفیع، رضایت از حقوق و نحوه ای پرداخت امتیازات و امنیت کاری است (توحیدنیا، ۱۳۹۱). تحقیقات زیادی در پیوند به ابعاد و مفاهیم رضایت کاری به واسطه ای محققان انجام شده است، از دهه ۱۹۲۰ به اینسو این پدیده مهم و حیاتی، به طور وسیع و



گسترده در فهرست تحقیقات علمی دانشمندان و صاحب نظران قرار داشته و به شکل وسیع مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است. از آنجاییکه این پدیده جزء از مسایل علوم اجتماعی و مرتبط با رفتار و کردار انسانی میباشد، مولفه های مورد کنکاش آن همواره دستخوش تحول و دگرگونی بوده است (ابراهیمی بلانی، ۱۳۹۶). با این حال قرار آتی به طور فشرده به تعدادی از نتایج تحقیقات انجام شده در خصوص رضایت کاری پرداخته میشود: تحقیق موسوی (۱۴۰۱) در پیوند به بررسی میزان رضایت کاری در کارکنان نشان میدهد که نیروی انسانی مهمترین عامل تولید به شمار میرود. (موسوی، ۱۴۰۱). همین سان تحقیق پگاه سلیمی، در مورد میزان رضایت کاری نشان میدهد که در تمامی ساحات مورد مطالعه رضایت به حد متوسط بوده است (سلیمی پرمهر، ۱۴۰۱). بررسی میزان رضایت کاری کارکنان مراکز آموزشی به واسطه توحیدنیا، نشان میدهد که مهمترین دلیل نارضایتی کاری کارکنان نبود امنیت کاری، نبود زمینه های رشد و بهبود حقوق و امتیاز میباشد (توحیدنیا، ۱۳۹۱). نتایج رگرسون گام به گام تحقیق سمیرا کمالی در مورد پیش بینی رضایت کاری نشان میدهد که سیستم فعال سازی رفتاری با بازداری رفتاری با رضایت کاری رابطه مثبت و معنی داری دارد (کمالی، ۱۳۹۹). دکتر حسین در پیوند به میزان رضایتمندی کاری مطالعه ای را انجام داده و گفته که از میان متغیرهای مطروحه، میزان رضایت از امکانات رفاهی، تشویق کار گروهی، رفع نیازهای اجتماعی و تضاد بیشترین ارتباط را با میزان رضایت کاری افراد دارد (میرزایی، ۱۳۹۳).

روش تحقیق

اطلاعات در خصوص موضوع مطروحه به وسیله پرسشنامه به شکل میدانی و از طریق وسایل ارتباط جمعی و نیز از مقالات و کتب علمی و معتبر گردآوری شده است، و با اقتباس از روش تحقیقات انجام شده و آزمون های بکار رفته در زمینه ای رضایت کاری به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شده است. روش تحقیق هذا از نوع توصیفی - پیمایشی است. جهت تثبیت اعتبار پرسشنامه هذا که به شکل لیکارت پنج تائی طی هفت کتگوری: (اهداف اداره، ارتباطات و اطلاع رسانی، نحوه اداره ای نهاد، حقوق و مزایای کارکن، فرصت های ارتقاء کاری،



شرایط فزیکي محیط کار و آموزش قبل و جریان خدمت) و با ۳۵ گذینه تدوین یافته بود، به واسطه آزمون کرونباخ اعتبار سنجی و مورد ارزیابی قرار گرفته است (عظیمی، ۱۳۹۶). همچنان با استفاده از برنامه های کمپیوتری مانند اکسل میانگیل و واریانس متغیرهای مطروحه به شکل کمی و با فیصدی ارایه شده است. برای تثبیت فیصدی گذینه های سوالات مطروحه ار روش های معمول ریاضی کار گرفته شده است (استانکزی، ۱۳۹۱).

$$A = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k 1s_i^2}{s^2} \right), \text{ ضریب آلفایی کرونباخ,}$$
$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d} \rightarrow a \times d = b \times c$$
$$\frac{p}{b} = \frac{r}{100} \rightarrow p \frac{b \times r}{100} . b = \frac{p \times 100}{r} . r = \frac{p \times 100}{b}$$

یافته‌های تحقیق

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ میزان رضایت کاری

۰.۸۲

منبع: یافته های تحقیق

چنانچه قبلا تذکر داده شد که اطلاعات و معلومات میدانی این تحقیق به واسطه پرسشنامه با طیف لیکارت پنج تایی جمع آوری شده است. با این حال و با توجه جدول شماره (۱) نتایج بررسی آزمون کرونباخ قرار رقم ۰.۸۲ استخراج و تثبیت گردیده است. طبق معیار مشخص شده ای آزمون متذکره، رقم مستخرجه ای هذا مبین این واقعیت است که پرسشنامه از اعتبار خوبی جهت سنجش و تحلیل معلومات در مراحل بعدی برخوردار است (عظیمی، ۱۳۹۶).



جدول (۲): توزیع آماری رضایت کاری

شماره	مولفه های رضایت	قبول نعمت	قبول در حد	قبول غیر	قبول غیر
۱	اهداف اداره	۴۶	۳۸	۹	۳
۲	ارتباطات و اطلاع رسانی	۲۳	۱۹	۱۴	۱۷
۳	نحوه اداره ای نهاد	۳۲	۲۹	۲۳	۷
۴	حقوق و مزایا	۱۰	۱۱	۳۲	۱۳
۵	فرصت های ارتقاء کاری	۴۱	۳۷	۹	۶
۶	شرایط فیزیکی محیط کار	۲۱	۱۸	۲۶	۸
۷	آموزش قبل و جریان خدمت	۱۷	۱۹	۲۸	۱۰

منبع: یافته های تحقیق میانگي مولفه های مشخص شده ای رضایت کاری در تحقیق حاضر با اقتباس از تحقیق توحیدنیا (۱۳۹۱) در جدول شماره (۲) قرار آتی فهرست شده است: نتایج شاخصه ای اهداف کلی اداره با رقم (۴۶ درصد عالی و با رقم ۳ درصد غیر قابل قبول)، نشان میدهد که معلمان در حد بلندی در چوکات اهداف کلی اداره عمل نموده و از اهداف کلی اداره رضایت دارند. همین سان آمار مولفه ای ارتباطات و اطلاع رسانی، با ارقام (۲۳ درصد عالی و ۱۷ درصد غیر قابل قبول)، نشان دهنده ای حد وسط میان خوب و بد است. در مورد نحوه ای اداره، نتایج خروجی پرسشنامه با ۳۲ درصد اعلی میتوان گفت که معلمان در حد خوبی از اداره کلی نهاد رضایت دارند و اما در خصوص حقوق و امتیازات بنابر اطلاعات مستخرجه از پرسشنامه با مشاهده ارقام (۱۰ درصد عالی و ۱۳ درصد غیر قابل قبول) میتوان چنین استنباط کرد که معلمان از نحوه ای خدمات حقوقی و طرز پرداخت امتیازات خویش در میزان معینه رضایت خوبی ندارند. در خصوص مولفه ای فرصت های ارتقا کاری آمار پرسشنامه با ارقام (۴۱ درصد عالی و ۶ درصد غیر قابل قبول) نشان میدهد که در شرایط کنونی زمینه های مناسب جهت رشد توانایی و تقویه بنیان های معارف انجام شده و یا در حال انجام شدن است.



آمار شرایط فزیکي محیط کار با (۲۱ درصد عالی و ۸ درصد غیر قابل قبول) نشان دهنده نتایج خوب و نه چندان عالی است، به نظر میرسد عامل اصلی آن در نبود منابع مالی کافی با توجه شرایط اقتصادی سطح کل کشور باشد. نتایج آموزش قبل و در جریان خدمت (۳۶ درصد گذینه های مثبت و ۳۶ درصد گذینه های منفی) هم چنان از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و این مسئله نیز ریشه در کمبود منابع مالی کافی و وضعیت کلی اقتصاد کشور دارد.

مناقشه

در تحقیق حاضر بالاترین میزان رضایت معلمان را تعقیب اهداف کلی اداره و پایین ترین میزان رضایت را عدم پرداخت به موقع امتیازات، تشکیل میدهد که بنظر میرسد مولفهای متذکره بستگی به شرایط اقتصادی کل کشور داشته باشد؛ اما بررسی میزان رضایت کاری کارکنان مراکز آموزشی تحقیق توحیدنیا (۱۳۹۱)، نشان میدهد که مهمترین دلیل نارضایتی کاری کارکنان نبود امنیت کاری، نبود زمینه های رشد و بهبود حقوق و امتیاز میباشد. همچنان تحقیق هذا با تحقیق انجام شده دکتور حسین (۱۳۹۳) در پیوند به میزان رضایتمندی کاری همسو و یکان است. چنان حسین در نتایج تحقیق در خصوص این بحث گفته که از میان متغیرها، میزان رضایت از امکانات رفاهی، تشویق کار گروهی، رفع نیازهای اجتماعی و تضاد؛ بیشترین ارتباط را با میزان رضایت کاری افراد دارد.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه هذا با توجه به میانگین مستخرجه از اطلاعات مولفه های تثبیت شده و مطروحه مانند: الف - اهداف اداره: (موجودیت لایحه وظایف، تناسب مشخص لایحه وظایف، شرح کامل لایحه وظایف، مطابقت لایحه وظایف با سیستم درسی و سیستم منظم اداری) با ۸۴ درصد گذینه های مثبت (عالی و خوب) پرسشنامه. ب - نحوه اداره: (رهنمایی امورات، احترام به نظریات، رعایت سلسله مراتب، موجودیت سیستم حل مسائل و نظارت از روند کاری) با ۶۱ درصد گذینه های مثبت پرسشنامه. ج - و فرصت های ارتقا کاری: (خدمات حمل و نقل، فراهم شدن امکانات، ارزیابی خلاقیت، زمینه توسعه علمی و انتخاب مطابق به معیارهای



اکادمیک). با ۷۸ درصد گزینه های مثبت پرسشنامه از آمار جدول شماره دوم، نشان میدهد که کارکنان در راستای اهداف خود عمل کرده و از جریان کاری رضایت خوبی دارند همچنان آمار شاخصه های مانند: الف - ارتباطات: (سیستم ارتباطی، آزادی ارایه نظر، آگهی از تغییرات، آگهی از پیشرفتها و سیستم ارتباطی با فارغان). با ۴۲ درصد گزینه های مثبت پرسشنامه. ب - حقوق و مزایا: (تشویق مادی، حقوق میزان خدمت، خدمات صحی، پرداخت به موقع و پرداخت های جبرانی). با ۲۱ درصد گزینه های مثبت پرسشنامه. ج - شرایط فیزیکی محیط کار: (هماهنگی با ادارات، فرصت های آموزشی، وسایل گرمایی، آلودگی محیطی و کودکستان) با ۳۹ درصد گزینه های مثبت پرسشنامه. د - و آموزش قبل و جریان خدمت: (مکان مجهز، مکان ورزشی، آموزش ضمن خدمت، زمینه تحقیقات و انترنت و کتابخانه). با ۳۶ درصد گزینه های مثبت پرسشنامه و مطابق به آمار جدول شماره دوم، نشان میدهد که رضایت کامل وجود ندارند.

پیشنهادات

۱. مشکل: بازنگری نظام پرداخت حقوق معلمان:
پیشنهاد: باتوجه با پائین بودن میزان رضایتمندی معلمان از حقوق و امتیازات شان لازم است تا ساختار پرداخت بر مبنای عدالت، کفایت و تناسب تعریف شده باشد.
۲. مشکل: ضعف در نظام آموزش قبل و حین خدمت.
پیشنهاد: ایجاد برنامه هدفمند، مستمر و مبتنی بر نیازسنجی واقعی معلمان با استفاده از منابع داخلی و حمایت دولت ضروری است.
۳. مشکل: ضعف در نظام ارتباطات و اطلاع رسانی اداری.
پیشنهاد: کانال های رسمی، شفاف و منظم ارتباطی میان مدیریت و معلمان ایجاد شود.
۴. مشکل: کمبود سیستم ارتقا تدریجی شرایط فیزیکی و محیط کاری.
پیشنهاد: با رعایت اولویت به شرایط اداری و فیزیکی محیط کاری معلمان و نیز تجهیزات اداری توجه ویژه صورت گیرد.



منابع

- اکبر و همکاران بهمنی چوب بستی. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، مطالعه: شهرداری کابل. فصلنامه کاتب، علمی-پژوهشی، ۱۲۳-۱۳۸.
- پگاه و همکاران سلیمی پرمهر. (۱۴۰۱). بررسی میزان رضایت شغلی در کارکنان مجتمع بیمارستانی یاس و عوامل جمعیتی موثر بر آن: اعتبار سنجی پرسشنامه رضایت شغلی یاس. فصلنامه بیمارستان، ۲-۱۴.
- حسین و لاله فتحی میرزایی. (۱۳۹۳). مطالعه میزان رضایت مندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان اذربایجان شرقی. مطالعات جامعه شناسی، ۱۳۷-۱۵۱.
- حکیم و همکاران بکری زاده. (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی میزان رضایت شغلی (موردی: پرسونل کادری مرزبان در شهرستان های مهران و دهلران). پژوهش نامه مطالعات مرزی، ۲۱-۳۴.
- سمیرا و همکاران کمالی. (۱۳۹۹). پیش بینی رضایت شغلی براساس میزان فعالیت سیستم های سه گانه مغزی-رفتاری: یک رویکرد میان رشته ای. مجله مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهیر چمران اهواز، ۲۰۹-۲۱۸.
- سیده فاطمه موسوی. (۱۴۰۱). بررسی میزان رضایت شغلی در کارکنان. فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، ۶۵-۷۱.
- علی و همکاران راوری. (۱۳۹۱). تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۶۱-۷۵.
- فاطمه و همکاران حاجی بابایی. (۱۳۹۵). میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش های کودکان و عوامل موثر بر آن. مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، ۵۷-۶۶.
- فردین و همکاران مهربانیان. (۱۳۸۴). بررسی میزان رضایت شغلی روسا، مدیران و سرپرستان واحد های مختلف بیمارستان های دولتی استان گیلان در سال ۱۳۸۴. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۶۵-۷۳.
- محمد نعیم عظیمی. (۱۳۹۶). روش تحقیق. کابل: انتشارات سعید.



محمد رسول و همکاران توحیدنیا. (۱۳۹۱). برسی میزان رضایت شغلی کارکنان بخش های تصویربرداری مراکز آموزشی، درمانی کرمانشاه در سال ۱۳۹۱. *مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی*، ۲۵-۴۲.

مهدی و حمیدرضا بهنام و شانی گل افروز. (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی بهورزان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار. *مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار*، ۵۰-۶۳.

مهدی و همکاران ابراهیمی بلانی. (۱۳۹۶). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی نفت ایران براساس الگوی Hay. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۴۳-۱۵۷.

همایون و عبدالسمیع نورزاد استانکزی. (۱۳۹۱). *مرور بر ریاضیات*. کابل: انتشارات سعید.