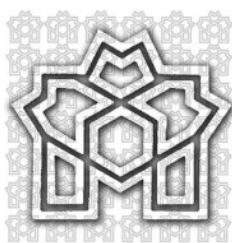


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبایی  
دانشکده مدیریت و حسابداری

رساله کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی

عنوان پایان نامه

تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان  
شرکت ایران خودرو)

**استاد راهنما**

جناب آقای دکتر سید علی اکبر افجه

**استاد مشاور**

جناب آقای دکتر جمشید صالحی صدقیانی

**استاد داور:**

جناب آقای دکتر وحید ناصحی فر

**نگارش:**

مریم سام آرام

تأبستان

تقدیم به پدر مهربانم

که روشنگر راه من است.

و

همسر عزیزم

که همواره مشوق و همراه من است.

## چکیده

ی هر سازمان به وجود کارکنان سالم بستگی دارد. سالم نه فقط از نظر جسم بلکه از نظر انواع ابعاد . این دلیل این موضوع از دیرباز مورد توجه محققین و عالمان علم مدیریت قرار گرفته و تا کنون تحقیقات زیادی در زمینه روانی و ... و تأثیر آنها بر ابعاد مختلف کارکنان و مدیران در سازمان ها انجام گرفته است. اما موضوع سلامت اجتماع به عنوان یکی از ابعاد بار پراهم هنوز به میزان قابل توجهی مورد توجه عالمان علم سازمان و مدیریت قرار نگرفته است.

این تحقیق به بررسی میزان سلامت اجتماع، میزان رضا کارکنان می پردازد. آماری این پژوهش کارکنان شرکت لبنگ ایران خودرو بوده و نمونه ای به وسعت نفر در نظر گرفته شده است. در این میزان سلامت اجتماع کارکنان بوسیله پرسشنامه استاندارد سلامت اجتماع که ( ) و میزان رضا آنها توسط پرسشنامه استاندارد رضا اسم کندال و ه ( ) بدیده شده است. بات این یک فرضیه اصلی و پنج می باشد. به اصل آن بیان دارد که میزان سلامت اجتماع کارکنان شرکت لبنگ ایران خودرو بر میزان رضا آنها مؤثر است و این با اثبات هرکدام از فروض مؤثر بودن میزان هر یک از ابعاد سلامت اجتماع، میزان رضا، اثبات می گردد. برای به و تحلیل داده ها از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده که تحلیل رگرسیبیق نشان داد میزان انسجام پذیری اجتماع و میزان شکوفایی اجتماع به عنوان دو شاخص سلامت اجتماع، میزان رضا کارکنان شرکت لبنگ ایران خودرو تأثیر داشته، بنابراین به اصل این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

عنوان

اول: طرح تحقیق

بخش اول:

- -

- - هدف تحقیق

- - اهمیت و ضرورت تحقیق

- - چارچوب نظری تحقیق

- - مدل نظری تحقیق

- - های تحقیق

- - قلمرو تحقیق

- - روشها و ابزار گردآوری اطلاعات

- - - جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری

- - - روش تجزیه و تحلیل داده،

- - شرح واژگان تخصصی

بخش دوم:

- - معرفی شرکت لیزینگ ایران خودرو

فصل دوم: ادبیات تحقیق

بخش اول:

- -

## عنوان

- -

- رفتار سالم - -

- سلامت و اقتصاد - -

- ابعاد سلامت - -

- - -

- - - - حوادث ناشی از کار و اثر آن بر سلامت کارکنان

- - - سلامت روان

- - - - اثر بیماریهای روانی بر کارایی، کارایی و حفظ شغل افراد

- - - - بار اقتصادی بیماریهای روانی

- - - - چگونگی تأمین سلامت جسمی و روانی کارکنان در محیط کار

- - -

- - - - های ارتقاء سلامت عاطفی در سازمان (EHP)

- - - سلامت معنوی

- - - - معنویت در کار

- - -

- - - سلامت اجتماعی

- - - ابعاد سلامت اجتماعی

- - - - رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت اجتماعی

- - - - های مربوط به سلامت اجتماعی

## عنوان

- - - تعریف رضایت شغلی
- - - متغیرهای مربوط به رضایت شغلی
- - - عوامل موثر بر رضایت شغلی
- - - عوامل ایجاد نارضایتی شغلی
- - - ادبیات و های مربوط به رضایت شغلی

بخش دوم:

- - - نتیجه گیری

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- - - روش تحقیق

- - - منابع گردآوری داده ها

- - - جامعه آماری

- - - روش نمونه گیری

- - - مستندات پرسشنامه

- - - روائی و پایایی پرسشنامه

- - - متغیرهای تحقیق

## عنوان

- - - - روش تجزیه و تحلیل داده ها

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- -

- - تجزیه و تحلیل آماری

- - - تحلیل توصیفی متغیرهای عمومی و کلیدی تحقیق

- - - بررسی توصیفی متغیرهای عمومی

- - - بررسی توصیفی متغیرهای کلیدی تحقیق

- - - تحلیل استنباطی فرضیات :

- - - بررسی رابطه میزان انسجام پذیری اجتماعی با شاخص های رضایت شغلی

- - - بررسی رابطه میزان شکوفایی اجتماعی با شاخص های رضایت شغلی

### نتیجه گیری و پیشنهادات

- -

- - بررسی اجمالی نتایج تحقیق

- - مدل مبتنی بر یافته های تحقیق

- - مقایسه مدل مبتنی بر یافته های تحقیق با مدل پیشنهادی تحقیق

- - جایگاه این پژوهش در پیشرفت علم رفتار سازمانی

- - پیشنهادات عملی برای مدیران منابع انسانی شرکت لیزینگ ایران خودرو

- - رهنمودهایی برای مدیران اجرایی

- - پیشنهاداتی برای پژوهشگران تحقیقات آتی

- - محدودیت های تحقیق



عنوان

:

رابطه میان سلامت اجتماعی و متغیرهای میانجی

## مقدمه

نیروی انسانی شاغل در سازمانها امروزه بعنوان سرمایه‌های اصلی هر سازمان محسوب می‌شوند. در این راستا تلاش و کوشش سازمانها از سویی جذب توانمندترین و کارآمدترین نیروها و از سوی دیگر، حفظ و نگهداری چنین نیروهایی است. نیروهای توانمند، با نشاط و پراگنده قادرند بار مسئولیتهای سازمان را به دوش بکشند و موجبات ترقی، تعالی و توسعه در ابعاد مختلف درون و برون سازمانی را فراهم آورند. تحقیقات بسیاری نشان می‌دهند که رضایت از شغل یا عدم رضایت از آن از جمله عوامل عمده حائز اهمیت و تأثیرگذار در زمینه بهره‌وری است. این مفهوم اکنون در مباحث رفتار سازمانی جایگاه ارزشمندی را به خود اختصاص داده است. امروزه مشخص شده که هرچه کارکنان راضی‌تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیتهای روزمره خود می‌پردازند و لذا کارایی بالاتری داشته، بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهند (شاکری‌نیا، ۱۳۸۷). عوامل مختلفی می‌تواند بر رضایت شغلی<sup>۱</sup> کارکنان تأثیر گذارد، برای مثال بین متغیرهای جنس، سطح تحصیلات، رسته شغلی، نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا، تنوع شغلی، کاربرد تخصص، از خودبیگانگی،<sup>۲</sup> مشارکت سازمانی و عدالت سازمانی، با رضایت‌مندی شغلی، رابطه معنی‌دار وجود دارد (شهیدی، ۱۳۷۹).

یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسزایی روی رضایت شغلی کارکنان داشته باشد، عامل سلامت آنهاست. امروزه موضوع سلامتی در اولویت برنامه‌های توسعه بین‌المللی قرار دارد. سازمان بهداشت جهانی<sup>۳</sup> در سال ۱۹۴۸ تعریف زیر را از سلامت ارائه داده است.

«سلامت عبارتست از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه تنها بیمار یا معلول نبودن».

در این تعریف سلامت اجتماعی در کنار سلامت فیزیکی و روانی قرار گرفته است.

بعد اجتماعی سلامت که تاکنون در مباحث رضایت شغلی به آن توجهی نشده است. دربرگیرنده سطوح مهارتهای اجتماعی، عملکرد اجتماعی و توانایی شناخت هر شخص از خود به عنوان

---

1 . job satisfaction

2 .Elination

3 . World Health Organization (WHO)

عضوی از جامعه بزرگتر است. در سنجش سلامت اجتماعی، به نحوه ارتباط شخص در شبکه اجتماعی توجه می‌شود. این طور به نظر می‌رسد که ارتقاء ابعاد سلامت اجتماعی در افراد می‌تواند موجب افزایش رضایت آنها از شغلشان گردد. البته متغیرهایی مثل دستمزد، پست سازمانی، جنس، سطح تحصیلات و... نیز این میان بدون تأثیر نیستند.

فصل اول  
طرح تحقیق

## بخش اول:

### ۱-۱- تعریف مسئله:

موضوع سلامتی از بدو پیدایش بشر و در قرون و اعصار متمادی مطرح بوده است. اما هرگاه از آن سخنی به میان آمده عموماً بعد جسمی آن مدنظر قرار گرفته و کمتر به سایر ابعاد سلامتی به خصوص بعد اجتماعی آن توجه شده است.

در سال ۱۹۴۸ سازمان بهداشت جهانی، سلامت اجتماعی را بعنوان یکی از سطوح سلامت کلی فرد شناسایی کرد (Keyes & Shapiro, 2004).

مفهوم سلامت اجتماعی، مفهومی است که در کنار ابعاد جسمی و روانی سلامت مورد توجه قرار گرفته است و جنبه اجتماعی آن با محور قرار دادن فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد (حسینی، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی کارکنان نیز از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن در سازمان می‌تواند، پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی نظیر جابه جایی، ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، کاهش بهره‌وری و ... برای کارکنان و سازمان می‌شود. به نظر می‌رسد بین سلامت اجتماعی و وجوه مختلف آن با رضایت شغلی و حیطه‌های آن ارتباط وجود داشته باشد. لذا در پی یافتن پاسخ این ارتباط شرکت لیزینگ ایران خودرو، بعنوان جامعه موردنظر مورد مطالعه انتخاب گردیده است که:

آیا میزان سلامت اجتماعی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو تأثیری در رضایت شغلی آنان دارد؟

### ۱-۲- هدف تحقیق:

هدف از این تحقیق بررسی سلامت اجتماعی و ابعاد آن و تشخیص وجود رابطه و تأثیر هر یک از این ابعاد بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو می‌باشد. به این منظور که مدیر

منابع انسانی این شرکت بتواند ابعادی از سلامت اجتماعی که مستقیماً با رضایت کارکنان در ارتباط است را شناسایی کرده و در جهت ارتقاء این ابعاد زمینه‌های لازم را ایجاد نماید.

### ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:

نیروی انسانی جزء اصلی و ارزشمندترین دارائی هر سازمان است و مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در این رابطه بر این نکته تأکید کرده‌اند.

به نظر می‌رسد بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد، لذا با توجه به دو متغیر سلامت اجتماعی و رضایت شغلی تعیین و تأیید وجود رابطه بین آنها در هر سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. چون افزایش رضایت شغلی می‌تواند موجب بهره‌وری بیشتر در سازمان باشد و در نتیجه کمیت و کیفیت تولید را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین حیات سیستم اجتماعی تحت تأثیر سلامتی عناصر شکل‌دهنده آن است و سلامت اجتماعی یکی از مهمترین ابعاد سلامتی است که تاکنون در مباحث مدیریتی به آن توجه چندانی نگردیده است و کاهش میزان آن می‌تواند موجبات جدائی عناصر شکل‌دهنده سازمان را فراهم آورد.

در شرکتی مثل لیزینگ ایران خودرو که همواره درصدد یافتن راهها و ابزارهایی برای کارآمدتر کردن خویش در جهت انجام رسالت و تحقق اهداف خود می‌باشد، توجه به عواملی که بتواند این کارآمدی را افزایش دهد از ضروریات انکارناپذیر آن است. یکی از این عوامل وجود کارکنانی است با رضایت شغلی مناسب.

داده‌های موجود از تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که میان سلامت جسمی و روانی کارکنان با رضایت شغلی آنها ارتباط وجود دارد ولی در این تحقیقات مستقیماً به سلامت اجتماعی و رابطه آن با رضایت شغلی پرداخته نشده است، لذا انجام پژوهشی که بتواند رابطه بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان را در سازمان مشخص نماید از ضروریات مدیریت جدید است.

#### ۴-۱ چارچوب نظری تحقیق:

در چارچوب نظری این تحقیق از دو نظریه استفاده شده است:

۱- در این تحقیق از نظریه پنج گانه کییز به عنوان الگوی تعریف و ارائه شاخصهای مفهوم سلامت اجتماعی استفاده خواهد شد. بدین معنی که ابعاد انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و همبستگی اجتماعی از سلامت اجتماعی افراد با استفاده از مدل نظری کییز مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

کییز معتقد است کیفیت زندگی و عملکرد شخصی فرد را نمی توان بدون توجه به معیارهای اجتماعی ارزیابی کرد و عملکرد خوب در زندگی چیزی بیش از سلامت جسمی، عاطفی و روانی است و تکالیف و چالش های اجتماعی را نیز دربرمی گیرد. کییز مفهوم سلامت اجتماعی را به معنی ارزیابی فرد از عملکردش در برابر اجتماع بیان می کند.

۲- همچنین ابعاد پنجگانه رضایت شغلی کندال و اسمیت مورد استفاده قرار خواهد گرفت که این ابعاد مهم ترین ویژگی های یک شغل در ارتباط با این موضوع که کدام افراد واکنش های مثبت مؤثری نسبت به آن دارند را نشان می دهد. در واقع می توان رضایت فرد را در ارتباط با این ابعاد پنج گانه شغلی بدست آورد. این ابعاد عبارتند از:

❖ ماهیت کار: به معنای خصوصیات و ویژگی هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد.

❖ حقوق و پرداخت: مقدار اجرت مالی که فرد دریافت می کند و درجه ای که وی دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگران عادلانه و منصفانه میداند.

❖ فرصت های ارتقاء: فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی.

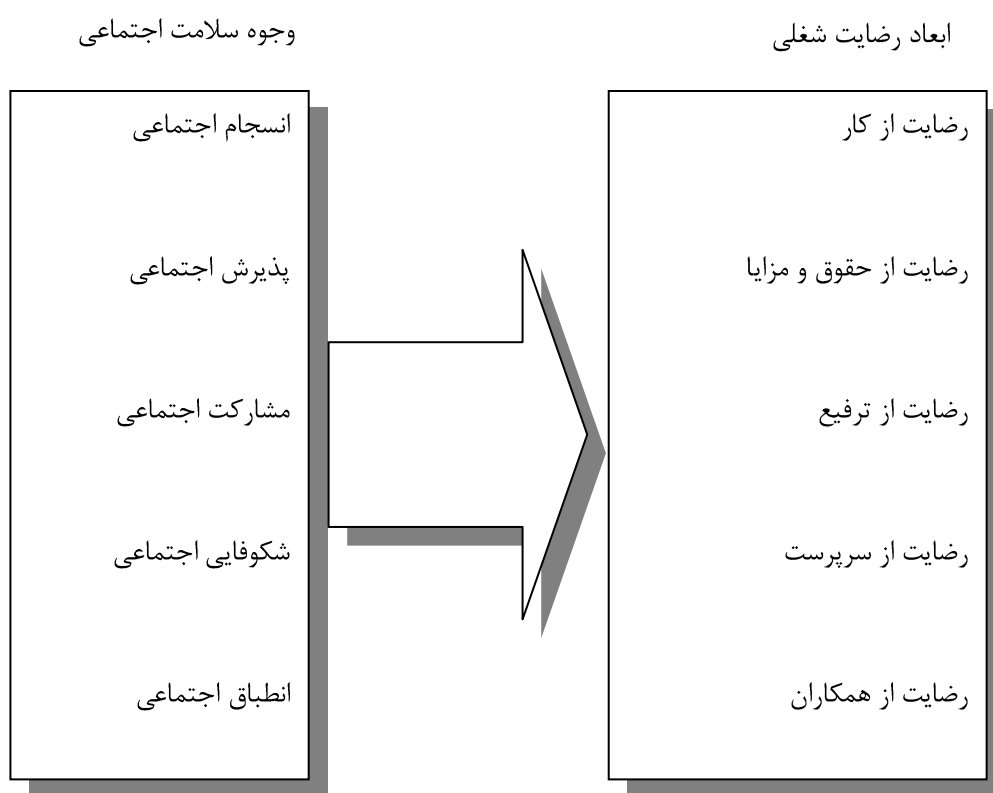
❖ نظارت و سرپرستی: نحوه ارتباط با سرپرست مستقیم خود و توانایی سرپرست در اینکه حمایت های رفتاری و کمک های فنی را به فرد ارائه دهد.

❖ همکاران شغلی: درجه ای که همکاران شغلی از لحاظ فنی کارا هستند و از

بعد اجتماعی حامی فرد بشمار می روند (Smith&Kendal1967).

با توجه به مطالب فوق، اعتقاد بر این است که میزان سلامت اجتماعی می تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد. در این مطالعه متغیرهای مستقل عبارتند از: میزان انسجام اجتماعی، میزان پذیرش اجتماعی، میزان مشارکت اجتماعی، میزان شکوفایی اجتماعی و میزان انطباق اجتماعی، همچنین میزان رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مدل نظری و فرضیه های این تحقیق بر اساس متغیرهای ذکر شده تنظیم گردیده است. بعلاوه محقق پس از آزمون فرضیه ها تأثیر هر یک از وجوه سلامت اجتماعی را بر تک تک ابعاد رضایت شغلی بررسی خواهد نمود.

#### ۵-۱-مدل نظری تحقیق:



Keyes, C.M (2002)

Smith & Kendal (1969)

شکل ۱-۱-مدل نظری تحقیق، نشان دهنده تأثیر میزان سلامت اجتماعی و ابعادش بر میزان رضایت شغلی و ابعاد آن



#### ۶-۱- فرضیه‌های تحقیق:

در این تحقیق فرضیه‌ها شامل یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی می‌باشد:

- فرضیه اصلی:

میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

- فرضیه‌های فرعی:

۱- میزان انسجام‌پذیری اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران - خودرو مؤثر است.

۲- میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

۳- میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران - خودرو مؤثر است.

۴- میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران - خودرو مؤثر است.

۵- میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

#### ۷-۱- قلمرو تحقیق:

این تحقیق در یک دوره ۱۱ ماهه در سال ۸۹-۱۳۸۸ در شرکت لیزینگ ایران خودرو تکمیل خواهد شد.

#### ۸-۱- روشها و ابزار گردآوری اطلاعات:

نوع تحقیق توصیفی بوده و روش آن پیمایشی و بر اساس گردآوری داده می‌باشد.

• روش گردآوری اطلاعات:

روش انجام تحقیق شامل دو مرحله است. در مرحله اول از مطالعات کتابخانه‌ای و اکتشافی برای تدوین مبانی نظری و در مرحله دوم از نظرسنجی و تحقیق پیمایشی برای گردآوری داده‌ها جهت توصیف جامعه مورد مطالعه و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده خواهد شد.

• ابزار گردآوری اطلاعات:

برای سنجش هر دو متغیر میزان سلامت اجتماعی و میزان رضایتمندی شغلی از پرسشنامه استاندارد و برای سایر متغیرها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده خواهد گردید.

۱-۸-۱- جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو می‌باشد که تعداد آن برابر با ۱۸۰ نفر است.

همچنین برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده خواهد شد و در تعیین حجم نمونه در جامعه‌ای محدود و نیز با وجود داده‌های کیفی از فرمول زیر بهره خواهیم برد.

$$\epsilon = Z_{1-\alpha/2, \infty} \cdot \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}} \cdot \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

۱-۸-۲- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

به این منظور برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بطور عمده از روش توصیف و تحلیل آماری و بویژه به منظور یافتن میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی سلامت اجتماعی بر متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی از روش رگرسیون چند متغیره استفاده خواهد شد. پرسشنامه طراحی شده از مقیاس پنج نقطه لیکرت پیروی می‌کند.

## ۹-۱- شرح واژگان تخصصی:

### سلامت اجتماعی<sup>۱</sup>:

سلامت اجتماعی به چگونگی وضعیت ارتباط فرد با دیگران در جامعه یا همان جامعه پذیری وی اشاره دارد. سلامت اجتماعی بر ابعادی از سلامت تاکید دارد که به ارتباط فرد با افراد دیگر یا با جامعه ای که در آن زندگی می کند مربوط است. در حقیقت سلامت اجتماعی شامل عناصر متعددی است که این عناصر در کنار یکدیگر نشان می دهند که چگونه و در چه درجه ای افراد در زندگی اجتماعی خود خوب عمل می کنند. مثلاً به عنوان همسایه، همکار، همشهری و... (Keyes, 2002).

### انسجام اجتماعی<sup>۲</sup>:

انسجام اجتماعی یعنی ارزیابی فرد از کیفیت روابط خود در جامعه و گروههای اجتماعی. فرد سالم احساس می کند که بخشی از اجتماع است و خود را با دیگرانی که واقعیت اجتماعی وی را می سازند سهیم می داند (خیراله پور، ۱۳۸۳).

### پذیرش اجتماعی<sup>۳</sup>:

افرادی که در این بعد، از سلامت برخوردارند، اجتماع را به صورت یک مجموعه کلی و عمومی که از افراد مختلف تشکیل شده درک می کنند و به دیگران به عنوان افراد با ظرفیت و مهربان، اعتماد و اطمینان دارند؛ باور دارند که مردم می توانند ساعی و مؤثر باشند. این افراد دیدگاه مطلوبی نسبت به ماهیت انسان دارند و با دیگران احساس راحتی می کنند (Keyes & Shapiro, 2004).

### مشارکت اجتماعی<sup>۴</sup>:

موریس هالبواکس مشارکت اجتماعی را به عنوان یک پدیده اجتماعی به این صورت تعریف می کند: درگیری در ارزشهای جامعه ای که فرد در آن عضو است. هرگاه افراد در بطن ارزشها

---

1.Social Health  
2.Social Integration  
3.Social Acceptance  
4.Social Contribution

و هنجارهای جامعه خود زندگی کنند، در واقع در حیات اجتماعی مشارکت دارند (موسوی، ۱۳۸۲).

شکوفایی اجتماعی<sup>۱</sup>:

دانستن و اعتقاد داشتن به اینکه جامعه به شکل مثبتی در حال رشد است. فکر کردن به اینکه جامعه پتانسیل رشد به شکل مثبت را دارد. این تفکر که جامعه پتانسیل خود را به شکل واقعی درمی‌آورد و بالفعل می‌کند. شکوفایی اجتماعی یعنی باور به این که اجتماع سرنوشت خویش را در دست دارد و به مدد توان بالقوه اش مسیر تکاملی خود را کنترل میکند (Keyes, 2002).

انطباق اجتماعی<sup>۲</sup>:

انطباق اجتماعی یعنی درک کیفیت، سازماندهی و عملکرد دنیای اجتماعی. فرد سالم از نظر اجتماعی سعی دارد تا درباره دنیای اطراف خود بیشتر بداند. وقایع بیشماری روزانه اتفاق می‌افتد که می‌توانند مثبت یا منفی، غیر منتظره یا قابل پیشگویی، شخصی یا عمومی باشند. این وقایع چالشهایی هستند در پیش روی افرادی که سعی دارند تا دنیای پیچیده و شلوغ اطرافشان را درک کنند. افراد سالم علاقمند به طرحهای اجتماعی بوده و احساس می‌کنند قادر به فهم وقایع اطرافشان هستند، خود را با تصور اینکه در حال زندگی در یک دنیای متکامل و عالی هستند، فریب نمی‌دهند و خواسته‌ها و آرزوهایشان را جهت فهم و درک زندگی ارتقاء می‌بخشند (Keyes&Shapiro, 2004).

رضایت شغلی<sup>۳</sup>:

«رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود». کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی می‌باشد (رابینز، ۱۳۷۷). رضایت شغلی پنج حیطة دارد

---

1.Social Actualization  
2.Social Coherence  
3.Job Satisfaction