

فرا تحلیل مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه

امید علی حسین زاده^۱، ناصر حقیریان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر فرا تحلیل مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه است. روش پژوهش فرا تحلیل بوده و جامعه آماری شامل مطالعاتی بوده که در فاصله سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ در داخل و ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ در خارج به صورت مقاله تمام متن در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (Magiran، Noormags، SID) و خارجی (Pub-Med) در دسترس بودند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست مشخصات طرح‌های پژوهشی استفاده شد. پس از بررسی ملاک‌های ورود و خروج و نیز تحلیل حساسیت ۲۰ اندازه اثر از مطالعه دارای شرایط فرا تحلیل، به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل حساسیت، نمودار کیفی، مدل‌های ثابت و تصادفی و تحلیل ناهمگنی با استفاده از نرم‌افزار CMA استفاده گردید. تحلیل اطلاعات حاصل از پژوهش‌ها نشان داد که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب سال تفاوت وجود دارد. به طوری که پس از حذف شش اندازه اثر پرت مقدار اندازه اثر ترکیبی برای مدل اثرات تصادفی (مدل انتخاب شده برای این فرا تحلیل) برابر با ۰/۶۷ به دست آمد که از لحاظ آماری معنادار بود. همچنین رضایت شغلی کارکنان بر اساس روش‌های نمونه‌گیری متفاوت است؛ اما بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد. با توجه به نتایج فرا تحلیل می‌توان گفت که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است و توجه به آن توسط مسئولین می‌تواند نقش مهمی در این زمینه داشته باشد.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، فرا تحلیل، اندازه اثر

^۱ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، شبستر، ایران

^۲ کارشناسی ارشد، تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر، شبستر، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: omid_647@yahoo.com

مقدمه

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و پیش‌بینی آینده مشکلات آتی را حل نمی‌کند، بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقدام کرد. امروزه شرایط محیطی و قواعد بازی به حدی بی‌رحم، پیچیده و نامطمئن گردیده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرات و اصلاحات سطحی و ظاهری در ساختار روش‌ها و دستگاه‌ها حیات بلندمدت خود را تضمین کنند، بلکه سازمان‌ها باید چنین نگرش را در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند که آینده وجود ندارد بلکه باید آن را خلق کرد و فقط سازگاری با تغییرات کافی نیست بلکه باید آن را دوست داشت (زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸).

احساس رضایت شغلی از بین احساس امنیت و بهداشت روانی ناشی از محیط کار به دست می‌آید. وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت موجب بروز اختلال خواهد شد. وجود عدم امنیت هیجان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد که این فشار روانی موجب ایجاد اختلال در جسم و ذهن افراد شده و فرد را از زندگی سالم دور خواهد کرد. جایگاه امنیت در به دست آوردن زندگی سالم و مطمئن در نظریه‌پردازی «آبراهام مازلو^۱» مطرح شده و از جمله نیازهای مشترک انسان‌ها است که باید مرتفع شود تا انسان به نیازهای بالاتر فکر کند و در جهت برطرف ساختن آن‌ها بکوشد. یکی از آثار امنیت، رضایت شغلی است؛ به عبارت دیگر رضایت شغلی و عدم فرسودگی شغلی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند نقش مهمی در عوامل سازمانی و در کارکنان داشته باشد (چن^۲، ۲۰۰۶).

همچنین عواملی مثل تصمیم‌گیری در درون سازمان، فعالیت‌های کمی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو مطلوب عاطفی و رشد اجتماعی کارکنان از جمله عواملی هستند که می‌تواند به احساس توانایی فردی و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالت‌ها به سلامت روانی و شغلی منجر می‌شود که این حالت‌ها خود امنیت روانی و شغلی را ایجاد می‌کنند که این امنیت در به وجود آمدن بهداشت روانی مطلوب کمک شایانی می‌کند (گلی‌زاده، ۱۳۸۴). رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن از جمله مهم‌ترین موضوعات اجتماعی است که در دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روانشناسان سازمان قرار گرفته است. کار ایزاری برای تعیین هویت اجتماعی افراد است. با توجه به اهمیت کار و میزان زیاد ساعتی که فرد در طول شبانه روز برای انجام وظایف شغلی‌اش صرف می‌کند می‌توان دریافت که شغل و عدم رضایت شغلی منبع بالقوه ایجاد تنش در فرد هستند. رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هر چه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضاء نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (ما، سامولس و اکساندر^۳، ۲۰۰۳). لاک^۴ رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبتی توصیف می‌کند که نتیجه درک فرد از شرایط کاری می‌باشد (به نقل از تائجو، گری و یانگ^۵، ۲۰۰۳). کورتز^۶ (۲۰۰۷) رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می‌باشد. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی احساس افراد نسبت به مشاغل خود به طور کلی، یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن است (اسپکتور^۷، ۱۹۹۷). رضایت شغلی باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یافته و فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت ذهنی و فیزیکی فرد تضمین شده؛ از زندگی راضی گردد و مهارت‌های شغلی جدید را به سرعت بیاموزد. در این میان عدم رضایت شغلی موجب کم کاری، غیبت، استعفاء، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد (بهداری خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). لذا مطالعه رضایت شغلی جزو مطالعات مهم در حوزه رفتار سازمانی محسوب می‌شود.

چهار چوب نظری پژوهش

رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. تحقیقات انجام شده بیانگر این است که نیروی انسانی تربیت یافته و ماهر می‌تواند حلال مشکلات هر سازمان باشد؛ لذا هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای

1. Abraham Maslow

2. Chen

3. Ma, Samuels & Alexander

4. Locke

5. Taejo, Gary & Yang

6. Cortese

7. Spector

مادی، از نظر روانی نیز او را ارضا کند. در این راستا تحقیقات مختلفی در زمینه رضایت شغلی کارکنان صورت گرفته است که از یک سو نشان دهنده اهمیت آن در کارکنان بوده و از سوی دیگر تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده بیانگر نتایج متناقض در رضایت شغلی است. به طوری که سیادت و مختاری پور (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان داد که رضایت شغلی باعث می‌شود، بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی شود و مهارت های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد. همچنین عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان شده که روحیه پایین در شغل بسیار نامطلوب است و پیامدهای مانند غیبت و تاخیر دارد بین رضایت شغلی و غیبت یک رابطه معکوس وجود دارد ولی همبستگی آن چندان زیاد نیست (مظفری، ۱۳۹۳). اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) در پژوهشی دیگر با عنوان تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. به علاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. زینسیرکیان، امهان و یاسار^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی دیگر در این زمینه نشان دادند که یک رابطه خطی مثبت بین کار گروهی و تعهد سازمانی با نمرات عملکرد سازمانی از کارکنان وجود دارد و کارکنانی که دارای کار گروهی و تعهد سازمانی بالایی هستند، به تناسب از رضایت شغلی بالایی نیز برخوردار می‌شوند. لیوبت و فیتو^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی تحقیقی با عنوان نیروی کار موقتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، دریافتند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نوریزان^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش دیگری با عنوان تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مؤسسات آموزش عالی در کلانتان مالزی حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

در پژوهش‌های دیگری در این زمینه رضایت شغلی هارلند، هاریسون، جونز و ریتر-پالمون^۴ (۲۰۰۵) نشان دادند که تاب آوری در محیط کار می‌تواند پیش بینی کننده خوبی برای عملکرد، نگرش‌های شغلی و رضایت شغلی باشد. در واقع کارکنانی که در محیط کار از تاب-آوری و مهارت‌های مقابله‌ای بالایی برخوردارند، بهتر می‌تواند با کارکنان دیگر ارتباط برقرار کنند و نسبت به دیگران از شغل خود رضایت بیشتری دارند. در تحقیقی دیگر با عنوان بررسی رابطه عوامل شخصیتی با رضایت شغلی در زنان و مردان انجام گرفت نتایج نشان داد که بین برون گرایی و روان نژندی با رضایت شغلی بالا و پایین ارتباط وجود دارد (تیموئی و مانوت-میچل^۵ ۲۰۰۲). لوتانز و یوسف^۶ (۲۰۰۷) در پژوهشی دیگر در زمینه رضایت شغلی نشان داد کارکنان خودکارآمد به طور اثربخشی رهبری می‌کنند، تصمیمات اخلاقی می‌گیرند و خلاقیت در کار آن‌ها بالاست، دارای روحیه مشارکتی هستند و تمایل به یادگیری و کارآفرینی دارند که این عوامل باعث می‌شود فرد نسبت به شغل خود تعهد داشته و نسبت به شغل خود احساس رضایت کند. در واقع افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی یا اعتماد به نفس را دارند، عقیده دارند که آن‌ها توانایی انجام وظایفی را که به آن‌ها محول می‌شود دارند و می‌توانند موفق شوند. بنابراین چنین افرادی عوامل استرس زا و مشکلات را به عنوان چالش‌هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آن‌ها غلبه کنند، در نظر می‌گیرند و به جای اینکه به آن‌ها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که با مشکلی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و نسبت به شغل خود احساس رضایت کنند. گل‌پرور، حسین‌زاده، آقایی (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که رضایت شغلی متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه فرسودگی هیجانی با تعهد سازمانی و تعهد سازمانی نیز متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه رضایت شغلی با ترک خدمت است. بالاخره ترک خدمت نیز متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه‌ی تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی بود. یافته‌های حاصل از این تحقیق حاکی از آن است که فرسودگی هیجانی با ارتباطاتی فراگیر، همزمان باعث تضعیف رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تقویت تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی می‌شود.

از سویی در حال حاضر جدیدترین آمار مستخرج شده از پژوهش‌های دانشگاهی نشان می‌دهد، ۶۷.۸ درصد از پرستاران در یک جامعه آماری یک هزار نفره در سراسر کشور از حقوق و مزایای خود ناراضی یا بسیار ناراضی اند. به طوری که تنها ۳۴.۳ درصد از پرستاران

1. Zincirkiran, Emhan & Yasar

2. Liobet & Fito

3. Norizan

4. Harland, Harrison, Jones & Reiter-Palmon

5. Timothy & Maunt- Michael

6. Luthans & Youssef

شرکت کننده در این پژوهش از مجموع وضعیت شغلی خود بسیار راضی و راضی هستند و ۶۵.۶۹ درصد نیز ناراضی و بسیار ناراضی اند (حریری و بطلانی، ۱۳۹۲). همچنین مقیمی در سال (۱۳۸۵) نشان داد که از بین ۳۴۸ نفر پاسخگویی که تمایل به تغییر شغل خود دارند، ۴۴ درصد علاقه‌مند به مشاغل کارمندی هستند و ۳۱ درصد کار آزاد را ترجیح می‌دهند؛ مشاغل هنری انتخاب ۱۱ درصد از این گروه است و تنها ۱ درصد از این پاسخگویان تمایل به مشاغل واسطه‌گری و دلالی داشته‌اند. ۱۳ درصد از پاسخگویان نیز از آنجا که مدارک تحصیلی‌شان مرتبط با رشته‌های مهندسی و پزشکی است، تمایل دارند که در این مشاغل به کار مشغول شوند. در یک نظرسنجی تلفنی توسط چهره و همکاران (۱۳۸۷) درباره رضایت شغلی در تهران مشخص گردید که ۱۱۷۷ نفر پاسخگو، ۴۴ درصد درآمد بالا را مهمترین خصوصیت یک شغل خوب می‌دانند، امنیت شغلی توقع ۱۶ درصد از مخاطبان از یک شغل خوب است، ۱۴ درصد از مخاطبان معتقدند که شغلی خوب است که برای جامعه اهمیت داشته باشد ۱۳ درصد علاقه به کار و ۱۳ درصد نیز علاقه مندی را از خصوصیات یک شغل خوب دانسته‌اند. از میان ۱۱۷۷ نفر پاسخگو، ۲۹ درصد عنوان کرده‌اند که از شغل خود راضی هستند، ۱۳ درصد از پاسخگویان نیز از شغل خود ناراضی هستند.

مطالعه تحقیقات انجام یافته در زمینه رضایت شغلی کارکنان نشان می‌دهد که عوامل مختلفی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار هستند و می‌توانند نقش مهمی در رضایت شغلی آن‌ها داشته باشند و از سویی بیشتر تحقیقات صورت گرفته حتی در مورد یک متغیر نیز به نتایج ضد و نقیضی منجر شده که نشان می‌دهد هنوز در مورد عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان قطعیت وجود ندارد و نیاز به تحقیقات بیشتری در این زمینه است. همچنین با توجه به نتایج پژوهش‌های پیش‌تر ذکر شده نمی‌توان به نتیجه رسید که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کدام عوامل هستند. وجود این تناقض‌ها در حوزه رضایت شغلی کارکنان باعث می‌شود که چالش‌های ناشی از وجود پاسخ‌های متعدد به یک پرسش پژوهشی واحد از طریق روش‌های کمی فراتحلیل^۱ حل شود. گرچه این پژوهش‌ها در پاسخ به سؤال‌های نسبتاً یکسانی صورت گرفته‌اند؛ اما یکپارچه‌سازی آن‌ها و نتیجه‌گیری کلی از تمامی آن‌ها صرفاً با انجام فراتحلیل امکان‌پذیر است. بنابراین استفاده از روش فراتحلیل، برای بهره‌گیری از نتیجه پژوهش‌های انجام شده در زمینه بررسی رضایت شغلی کارکنان و یکپارچه کردن آن‌ها و دستیابی به یک نتیجه دقیق و منسجم امری ضروری به نظر می‌رسد. از سویی دیگر در صورتی که براساس این فراتحلیل بتوان به نتایجی یک دست و جامع از موضوع رسید؛ پژوهشگران آتی را از صرف زمان و هزینه برای تحقیقات تکراری بی‌نیاز می‌سازد. همچنین از لحاظ روش‌شناختی نیز با وجود این که تاکنون پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان انجام شده است؛ اما تا به حال در ایران هیچ پژوهشی با روش فراتحلیل به ترکیب این پژوهش‌ها نپرداخته است. همچنین با توجه به دغدغه پژوهشگر از اینکه شغل یکی از مهمترین عوامل در زندگی هر شخصی است؛ اما اینکه افراد باید از شغل خود رضایت داشته باشند تا بتوانند در شغلی که هستند، کار خود را به نحو احسن انجام دهند، باعث می‌شود تا عواملی را که در زمینه رضایت شغلی نقش دارند، شناسایی شوند و با توجه به اینکه تحقیقات و عوامل مختلف در این زمینه دخیل هستند که با انجام فراتحلیل این عوامل می‌توانند مشخص شوند؛ لذا بر این اساس سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه رضایت شغلی کارکنان چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

در این روش با توجه به عنوان و ماهیت پژوهش از روش فراتحلیل استفاده شد. با روش فراتحلیل می‌توان نتایج پژوهش‌ها را با یکدیگر ترکیب کرد و روابط تازه‌ای میان پدیده‌های اجتماعی کشف نمود. در فراتحلیل یافته‌های پژوهش‌های اولیه در قالب یک شاخص کمی برگردان می‌شود.

واحد تجزیه و تحلیل در فراتحلیل یافته‌های کمی پژوهش‌های دیگر است. در این فراتحلیل جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پژوهش‌های چاپ شده در مجلات علمی-پژوهشی معتبر داخلی و پایگاه اطلاعاتی پابمد که به نحوی به بررسی زمینه رضایت شغلی کارکنان دانشگاه در طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ در داخل و سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ در خارج انجام شده‌اند، می‌باشد. با توجه به اینکه بیشتر تحقیقات صورت گرفته در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ بوده؛ لذا پژوهشگر فاصله زمانی بین این سال‌ها را در نظر گرفته است. همچنین از آنجایی که در پژوهش حاضر هم تحقیقات داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفتند و با توجه به مدت زمان محدود این سال‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. در این فراتحلیل به منظور انتخاب پژوهش‌های اولیه ابتدا کلید واژه‌های معتبر بر اساس مرور پیشینه پژوهشی به منظور استفاده در جستجوهای اولیه تعیین شد. برای این فراتحلیل کلیدواژه‌ها برای متغیرهای مستقل عبارت بودند:

^۱. meta analysis

رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن. پس از مشخص شدن و استخراج عنوان‌های مطالعات بر اساس کلیدواژه‌های بحث شده، در صورتی که تحقیقات به متغیر رضایت شغلی مربوط باشند، آن مطالعه شرایط لازم را برای ورود به فراتحلیل کسب کردند. با توجه به گستردگی جامعه آماری پژوهش که شامل کلیه مطالعات انجام شده در ایران و خارج در حوزه مورد پژوهش می‌باشد و محدودیت‌های پژوهشی که برای محقق وجود داشت، دو چارچوب نمونه‌گیری تعریف شد: ۱- پژوهش‌هایی که در بانک‌های اطلاعاتی رایانه‌ای در دسترس بودند. این بانک‌های اطلاعاتی شامل پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)، بانک اطلاعاتی نشریات ایران (Magiran) و پایگاه علمی جهاد دانشگاهی (SID) بودند. ۲- مقاله‌هایی که در پایگاه اطلاعاتی خارجی پابمد (Pub-Med) در دسترس بودند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از چک لیست مشخصات طرح‌های پژوهشی که توسط مصرآبادی (۱۳۸۹) طراحی شده، استفاده شد. اطلاعاتی که به وسیله این فرم جمع‌آوری می‌شود، شامل سه بخش اطلاعات کتابشناسی، اطلاعات روش‌شناختی و اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر می‌باشد. در بعد کتاب‌شناسی اطلاعاتی چون عنوان کار، نوع اثر، نویسنده، محل و تاریخ چاپ، مقطع و غیره تدارک دیده شد. از لحاظ روش‌شناسی فضاهایی برای ثبت اطلاعاتی چون ویژگی‌های نمونه و روش‌های نمونه‌گیری، اطلاعات ابزار، نوع روش تحقیق و تعداد گروه‌ها، روش‌های آماری مورد استفاده و غیره در نظر گرفته شد. همچنین در این فرم فرضیه‌ها یا سؤالات پژوهشی، مقادیر توصیفی و استنباطی یافته‌ها و سطوح معناداری ثبت شدند. در نهایت چک‌لیست‌های تکمیل شده به صورت یک دفترچه کدگذاری دسته‌بندی گردید.

در این فراتحلیل برای تورش انتشار از شیوه گرافیکی (نمودار قیفی) استفاده شد. غالب فراتحلیل‌ها بر دو مدل آماری مدل اثر ثابت و مدل اثرات تصادفی مبتنی هستند. برای این که مدل نهایی فراتحلیل مشخص شود بایستی یک مجموعه تحلیل‌های ناهمگنی برای اطمینان از وجود متغیرهای تعدیل کننده انجام گیرد. به منظور مشخص کردن ناهمگنی از دو شاخص Q کوکران و مجذور I استفاده خواهد شد. برای محاسبه اندازه‌های اثر و نیز فعالیت‌های آماری بعدی در ارتباط با ترکیب نتایج از نرم‌افزار CMA و برایش ۲ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت تحقیقات داخلی انجام شده در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ و تحقیقات خارجی بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ از جام گرفته اشاره می‌شود.

جدول ۱. تحقیقات داخلی و خارجی انجام یافته در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ و ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶

سال چاپ	نام مطالعه
۱۳۹۴	حسینی و همکاران
۱۳۹۱	رستمی و همکاران
۱۳۹۲	منظری توکلی و رجبی
۱۳۹۵	سرگزی و بلاغت
۱۳۹۶	شایان و همکاران
۱۳۹۳	شفیع‌زاده و کامروا
۱۳۹۰	قائدی و همکاران
۱۳۹۱	شکری و همکاران
۱۳۹۴	موسوی و شاه‌حسینی
۱۳۹۴	زمانیان و همکاران
۱۳۹۳	پیربلوطی و همکاران
۱۳۹۳	رسولی و همکاران
۲۰۱۴	چوانگ
۲۰۱۲	اسلام و همکاران
۲۰۱۲	محمود و همکاران

۲۰۱۴	باکوتیک
۲۰۱۶	شمیلان
۲۰۱۶	لو و همکاران
۲۰۱۵	پان و همکاران
۲۰۱۶	ناوی و همکاران

در این بخش فرضیه‌های پژوهشی با استفاده از روش‌های تحلیل استنباطی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و در خصوص فرضیه‌های پژوهش اطلاعات تجزیه و تحلیل‌های آماری صورت گرفته است.

فرضیه اول: بین اندازه اثر مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب سال انجام تحقیق تفاوت وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون‌های فراتحلیل استفاده شد که نتایج در جدول ۴-۲ نشان داده شده است.

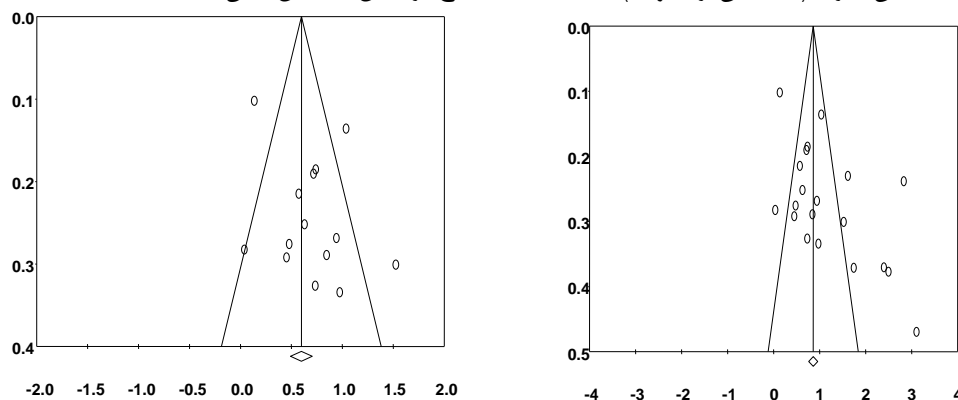
جدول ۲. اندازه اثرهای مربوط به پژوهش‌های مربوط بر رضایت شغلی کارکنان

نام مطالعه	سال چاپ	اندازه اثر	خطای معیار	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	P
حسینی و همکاران	۱۳۹۴	۰/۰۴۱	۰/۲۶	-۰/۵۰	۰/۵۸	۰/۱۵۱	۰/۰۹
رستمی و همکاران	۱۳۹۱	۲/۵۰۲	۰/۳۶	۱/۷۵	۳/۲۳	۶/۶۲۷	۰/۰۰۱
منظری توکلی و رجبی	۱۳۹۲	۰/۴۸۱	۰/۲۶	-۰/۰۶۰	۱/۰۲۳	۱/۷۴۳	۰/۰۸۱
سرگزی و بلاغت	۱۳۹۵	۱/۶۲۰	۰/۲۲	۱/۱۶۷	۲/۰۷۲	۷/۰۲۷	۰/۰۰۱
شایان و همکاران	۱۳۹۶	۰/۹۴۴	۰/۲۵	۰/۴۱۵	۱/۴۶۲	۳/۴۱۹	۰/۰۰۱
شفیع زاده و کامروا	۱۳۹۳	۱/۵۲۷	۰/۲۹	۰/۹۴۲	۲/۱۱۷	۵/۰۷۲	۰/۰۰۲
قائدی و همکاران	۱۳۹۰	۰/۹۷۷	۰/۳۲	۰/۳۲۱	۱/۶۳۰	۲/۹۲۳	۰/۰۰۳
شکری و همکاران	۱۳۹۱	۰/۷۳۷	۰/۳۱	۰/۰۹۶	۱/۳۴۵	۲/۲۵۲	۰/۰۶
موسوی و شاه‌حسینی	۱۳۹۴	۲/۸۳۳	۰/۲۲	۲/۳۶۵	۳/۲۹	۱۱/۸۶۸	۰/۰۰۱
زمانیان و همکاران	۱۳۹۴	۲/۴۰۱	۰/۳۶	۱/۶۷۴	۳/۱۲۸	۶/۴۷۳	۰/۰۰۱
پیربلوطی و همکاران	۱۳۹۳	۱/۷۴۷	۰/۳۶	۱/۰۱۸	۲/۴۸	۴/۶۹	۰/۰۰۱
رسولی و همکاران	۱۳۹۳	۳/۱۰۹	۰/۴۶	۲/۱۸۸	۴/۰۳۰	۶/۶۱۳	۰/۰۰۱
چوانگ	۲۰۱۴	۰/۵۷۵	۰/۲۰	۰/۱۴۳	۰/۹۸۱	۲/۶۷۰	۰/۰۰۶
اسلام و همکاران	۲۰۱۲	۰/۸۴۸	۰/۲۸	۰/۲۸۲	۱/۴۱۴	۲/۹۲۹	۰/۰۰۲
محمود و همکاران	۲۰۱۲	۰/۴۵۵	۰/۲۸	-۰/۱۱۸	۱/۰۲۸	۱/۵۵۳	۰/۱۲۰
باکوتیک	۲۰۱۴	۱/۰۳۹	۰/۱۲	۰/۷۶۷	۱/۲۹۱	۷/۶۳۰	۰/۰۱
شمیلان	۲۰۱۶	۰/۷۴۱	۰/۱۷	۰/۳۷۵	۱/۱۰۱	۳/۹۸۹	۰/۰۰۱
لو و همکاران	۲۰۱۶	۰/۷۱۹	۰/۱۸	۰/۳۴۶	۱/۰۹۳	۳/۷۷۰	۰/۰۰۱
پان و همکاران	۲۰۱۵	۰/۶۳۲	۰/۲۴	۰/۱۴۱	۱/۱۲۶	۲/۵۰۳	۰/۰۱۲
ناوی و همکاران	۲۰۱۶	۰/۱۳۹	۰/۱۰	-۰/۰۶۲	۰/۳۲۹	۱/۳۵۰	۰/۱۶۱

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اندازه‌های اثر محاسبه شده دارای توزیعی از ۰/۰۴۱ تا ۳/۱۰ می‌باشند. به طوری که ۱۵ اندازه اثر از لحاظ آماری معنادار هستند و ۵ اندازه اثر غیرمعنادار به دست آمده‌اند.

در روش‌های آماری فراتحلیل نیز مانند بسیاری از روش‌های آماری دیگر، قبل از تحلیل داده‌ها لازم است به بررسی پیش‌فرض‌های مورد نیاز پرداخته شود. از جمله مهمترین این پیش‌فرض‌ها نبود داده‌های پرت و نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. از آن جا که در اندازه اثرهای این فراتحلیل چند اندازه اثر خیلی بزرگ وجود داشت و توزیع اندازه اثرها را نامتقارن ساخته است. حذف این اندازه اثرهای پرت به منظور نرمال شدن توزیع ضروری به نظر می‌رسید. در فراتحلیل برای حذف اندازه اثرهای پرت از تحلیل حساسیت استفاده می‌شود.

این روش اندازه‌های اثر پرت و افراطی شناسایی و حذف شده و تجزیه و تحلیل تکرار می‌گردد. برای تشخیص مطالعات پرت (مطالعاتی که دارای تورش انتشار هستند) از نمودار کیفی استفاده می‌گردد. در واقع، سوگیری انتشار به چاپ نشدن پژوهش‌های مرتبط با موضوع فراتحلیل مربوط است که دارای یافته‌های غیرمعنی‌دار هستند. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، نمودار متقارن بوده و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش نمونه، کاهش می‌یابد. در این فراتحلیل برای بررسی تورش انتشار از شیوه گرافیکی نمودار کیفی و یک شاخص آماری (تعداد امن از تخریب) استفاده شد که نتایج در شکل‌های ذیل نشان داده شده است.



شکل ۱. نمودار کیفی قبل از تحلیل حساسیت شکل ۲. نمودار کیفی بعد از تحلیل حساسیت

در نمودارهای کیفی محور افقی نشانگر مقادیر اندازه‌های اثر پژوهش‌های اولیه و محور عمودی خطای معیار آن‌ها می‌باشد. همان طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، وجود چند اندازه اثر نسبتاً بزرگ شکل نمودار را نامتقارن ساخته است. در واقع نقش داده‌های پرت را در سایر روش‌های آماری بازی می‌کنند. پس از حذف ۶ اندازه اثر پرت نمودار کیفی شکل ۲ حاصل شد که نسبت به نمودار قبلی دارای تقارن بیشتری است؛ به طوری که اندازه اثرهای پرت و افراطی در آن مشاهده نمی‌شود و همه اندازه اثرها در فاصله $1/5$ و $-0/5$ قرار گرفته‌اند. همچنین بر اساس شاخص تعداد امن از تخریب پس از ورود ۴۳۱ اندازه اثر غیرمعنادار به فراتحلیل، اندازه اثرهای محاسبه شده غیرمعنادار می‌شوند.

جدول ۳. نتایج امن از تخریب

مدل	تعداد اندازه اثر حذف شده	اندازه اثر ترکیبی	تعداد امن از تخریب	سطح معناداری
ثابت	۶	۰/۴۲	۴۳۱	۰/۰۶

جدول ۴. اندازه اثرهای ترکیبی مربوط به رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بعد از تحلیل حساسیت

مدل	تعداد اندازه‌های اثر	اندازه اثر ترکیبی	خطای معیار	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	P
ثابت	۱۴	۰/۶۱	۰/۰۵۴	۰/۴۸۹	۰/۷۱۱	۱۰/۹۵۱	۰/۰۰۱
تصادفی	۱۴	۰/۶۷	۰/۱۲	۰/۴۶۲	۰/۹۱۱	۵/۹۷۸	۰/۰۰۱

جدول ۴ اندازه اثر ترکیبی پژوهش‌های اولیه را برای مدل ثابت و تصادفی را نشان می‌دهد. همان طور که در این جدول مشاهده می‌شود اندازه اثرهای ترکیبی محاسبه شده، بعد از حذف اندازه اثرهای پرت، برای مدل‌های اثرات ثابت و تصادفی به ترتیب $0/67$ و $0/61$ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند ($P < 0/001$). بر اساس ملاک کوهن (۱۹۸۸) می‌توان این اندازه اثرها را متوسط ارزیابی کرد و می‌توان گفت که رضایت شغلی کارکنان بر حسب سال تفاوت وجود دارد.

همچنین برای این که مدل نهایی فراتحلیل مشخص شود؛ بایستی یک مجموعه تحلیل‌های ناهمگنی برای اطمینان از وجود متغیرهای تعدیل کننده انجام گیرد. در صورت وجود ناهمگنی در اندازه‌های اثر پژوهش‌های اولیه مدل تصادفی انتخاب می‌شود و فرض می‌شود که در جامعه آماری ماهیت روابط بین متغیر مستقل و وابسته، تحت تأثیر متغیرهای تعدیل کننده تغییر می‌یابد. نتایج مربوط به تحلیل ناهمگنی بر اساس دو شاخص Q کوکران و مجذور I در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های تشخیصی ناهمگنی در اندازه‌های اثر

ناهمگنی	Q کوکران	درجه آزادی	سطح معناداری	مجذور I
بعد از تحلیل حساسیت	۴۸/۷۹	۱۳	۰/۰۰۱	۷۲/۶۳

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار شاخص Q کوکران برای ۱۴ اندازه اثر و با درجه آزادی ۱۳ برابر با ۴۸/۷۹ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. معناداری شاخص Q نشان دهنده وجود ناهمگنی در اندازه اثرهای پژوهش‌های اولیه است. مجذور I شاخص دیگری است که به همین منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مجذور دارای مقداری از صفر تا ۱۰۰ است و در واقع مقدار ناهمگنی را به صورت درصد نشان می‌دهد. هر چه این مقدار به صد نزدیک‌تر باشد، نشان دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه اثرهای پژوهش‌های اولیه است. بنابراین مجذور I نشان داد که ۷۲/۶۳ درصد از پراکنش موجود در اندازه اثر پژوهش‌های اولیه واقعی و ناشی از وجود متغیرهای تعدیل کننده است و این نشان می‌دهد که متغیرهای دیگری نیز وجود داشته‌اند که بر متغیر وابسته اثر گذاشته‌اند و پراکندگی بین اندازه اثر مطالعات فقط ناشی از خطای نمونه‌گیری نبوده است. در واقع بر اساس هر دو شاخص ناهمگنی مشخص شد که متغیرهای تعدیل کننده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه نقش معناداری دارند. بر این اساس مدل تصادفی به عنوان مدل فراتحلیل انتخاب شد و اندازه اثر ترکیبی همان مقدار ۰/۶۷ در نظر گرفته شد.

فرضیه دوم: بین اندازه اثر مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب روش‌های نمونه‌گیری تفاوت وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون‌های فراتحلیل استفاده شد که نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. اندازه اثرهای ترکیبی اثرات آموزش بر اساس رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر اساس روش‌های نمونه‌گیری

روش‌های نمونه‌گیری	اندازه اثر	حد بالا	حد پایین	مقدار P
نمونه‌گیری در دسترس	۰/۱۷	۰/۰۵	۰/۳۱	۰/۰۰۷
نمونه‌گیری خوشه‌ای	۰/۰۸	۰/۲۹	۰/۱۷	۰/۶۲
نمونه‌گیری طبقه‌ای	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۳۳
نمونه‌گیری تصادفی ساده	۰/۰۶	۰/۲۵	۰/۳۶	۰/۷۲

مندرجات جدول ۶ نشان دادند که اندازه اثرهای مربوط به رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر اساس روش‌های نمونه‌گیری از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس معنادار است. در واقع روش‌های مختلف نمونه‌گیری در ناهمگنی مطالعات مؤثر است.

فرضیه سوم: بین اندازه اثر مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب جنسیت تفاوت وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون‌های فراتحلیل استفاده شد که نتایج در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. اندازه اثرهای ترکیبی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد اندازه اثر	اندازه اثر ترکیبی	حد بالا	حد پایین	مقدار P
زن	۹	۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۶۲	۰/۱۴
مرد	۸	۰/۳۸	۰/۱۸	۰/۳۸	۰/۱۰

مندرجات جدول ۷ نشان دادند که اندازه اثرهای مربوط به رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت در نمونه زن بیشتر از مرد است و کمترین اثر مربوط به نمونه مرد است. در ۴ پژوهش نیز نتایج تحلیل‌ها بر اساس کل آزمودنی‌ها بدون تفکیک جنسیت ارائه شده بود که

آن‌ها پژوهش‌ها در این قسمت وارد نشدند. در واقع بین مطالعات بر حسب متغیر جنسیت ناهمگنی وجود ندارد و بر اساس رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر فراتحلیل رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بود.

فرضیه اول پژوهش نشان داد پس از بررسی ملاک‌های ورود و خروج که ۲۰ اندازه اثر به دست آمد. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای محاسبه شده نشان داد که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب سال تفاوت وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش مختاری پور (۱۳۸۹) مطابقت دارد. به طوری که در پژوهشی نشان داد که رضایت شغلی باعث می‌شود، بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی شود و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت بیاموزد. همچنین عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان شده که روحیه پایین در شغل بسیار نامطلوب است و پیامدهای مانند غیبت و تاخیر دارد بین رضایت شغلی و غیبت یک رابطه معکوس وجود دارد ولی همبستگی آن چندان زیاد نیست (مظفری، ۱۳۹۳).

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و پیش‌بینی آینده مشکلات آتی را حل نمی‌کند، بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقدام کرد. امروزه شرایط محیطی و قواعد بازی به حدی بی‌رحم، پیچیده و نامطمئن گردیده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرات و اصلاحات سطحی و ظاهری در ساختار روش‌ها و دستگاه‌ها حیات بلندمدت خود را تضمین کنند، بلکه سازمان‌ها باید چنین نگرش را در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند که آینده وجود ندارد بلکه باید آن را خلق کرد و فقط سازگاری با تغییرات کافی نیست بلکه باید آن را دوست داشت (زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸).

احساس رضایت شغلی از بین احساس امنیت و بهداشت روانی ناشی از محیط کار به دست می‌آید. وجود احساس امنیت به آرامش و رضایت خاطر منجر می‌شود و عدم امنیت موجب بروز اختلال خواهد شد. وجود عدم امنیت هیجان نامطلوبی است که در ردیف فشارهای روانی آسیب‌زننده قرار می‌گیرد که این فشار روانی موجب ایجاد اختلال در جسم و ذهن افراد شده و فرد را از زندگی سالم دور خواهد کرد. جایگاه امنیت در به دست آوردن زندگی سالم و مطمئن در نظریه‌پردازی «آبراهام مازلو» مطرح شده و از جمله نیازهای مشترک انسان‌ها است که باید مرتفع شود تا انسان به نیازهای بالاتر فکر کند و در جهت برطرف ساختن آن‌ها بکوشد.

فرضیه دوم: بین اندازه اثر مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب روش‌های نمونه‌گیری تفاوت وجود دارد. اندازه اثرهای مربوط به رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر اساس روش‌های نمونه‌گیری از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس معنادار است. در واقع روش‌های مختلف نمونه‌گیری در ناهمگنی مطالعات مؤثر است. به طوری می‌توان به این نتیجه دست یافت که چون در نمونه‌گیری در دسترس افراد نمونه به صورت غیرتصادفی انتخاب می‌شوند؛ امکان رضایت شغلی کارکنان بر حسب نمونه‌گیری متفاوت است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه وفاداری و علاقه‌مندی کارکنان به سازمان مطبوعشان را موجب می‌گردد. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارمند می‌شود. البته توجه به روش‌های انگیزشی می‌تواند تأثیر خوب و مثبتی در رضایت از شغل، وفاداری به سازمان و ایجاد تنوع در کار خود داشته باشد. در این صورت روش‌های ایجاد انگیزش و از بین رفتن عدم رضایت و ... وقتی مفید و مؤثر است که کارکنان دارای دانش کافی برای درک درست مفاهیم مدیریت و مهارت کافی برای انجام صحیح کار خود داشته باشند و از هر فرصتی برای آموختن استفاده کنند تا از کار خود و عوامل محیطی آن‌ها خشنود و راضی و وفادار به سازمان خود باشند (الوانی، ۱۳۸۹).

فرضیه سوم پژوهش نشان داد که اندازه اثرهای مربوط به رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت در نمونه زن بیشتر از مرد است و کمترین اثر مربوط به نمونه مرد است. در واقع بین مطالعات بر حسب متغیر جنسیت ناهمگنی وجود ندارد و بر اساس رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد. روحیه کارکنان سازمان هنگامی افزایش می‌یابد که آن‌ها نسبت به کار و شغل خودشان احساس رضایت داشته باشند. رضایت شغلی کارکنان موقعی ایجاد شده و افزایش می‌یابد. که نیازها و احتیاجات آنان در ابعاد مختلف جسمی، اجتماعی و روانی توسط مدیر سازمان مورد شناسایی قرار گرفته و به ارضای معقولانه آنها اقدام گردد. در غیر این صورت نارضایتی ایجاد خواهد گردید. چنانچه فرد با علاقه و انگیزه لازم آغاز به انجام کاری نماید، بی‌وقفه در صدد هر چه بهتر انجام

دادن آن خواهد بود و سعی خواهد کرد که آن را بهتر به پایان برساند. در حقیقت ارتقا رضایت از شغل می‌تواند با علاقه ای که اشخاص برای انجام کار خود دارند ارتباط نزدیک و مستقیمی داشته باشد. شخص با وجود علاقه مفرط به شغلش رضایت اطرافیان را در محل کار جلب می‌کند و خشنودی و رضایت از کارش موجب می‌شود که در منزل نیز با طرز صحیحی با خانواده اش برخورد نماید. به طور کلی شخصی که به شغلش علاقه مند است و از آن رضایت دارد در برخورد با ارباب رجوعش نیز خوب برخورد خواهد کرد و در واقع رضایت آنها را فراهم می‌کند (زارعی‌متین، ۱۳۷۴).

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود. در تعدادی از مطالعات که به بررسی رضایت شغلی کارکنان پرداخته بودند؛ به متغیرهای تعدیل کننده خیلی کمتر اشاره شده بود و در تحقیقات داخلی نیز فقط در چند مورد به جنسیت شرکت‌کنندگان اشاره کرده بودند و همین امر باعث محدودیت‌های پژوهش شد. عدم گزارش مناسب آماره‌های ارائه شده در قسمت تجزیه و تحلیل داده‌ها، مخصوصاً آماره‌های توصیفی که معمول‌ترین آماره‌های مورد استفاده جهت ورود به فراتحلیل و محاسبه اندازه اثر هستند. همچنین تحقیقات انجام یافته در محدوده ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ و ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ را شامل می‌شد که می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین بر اساس فرضیه های پژوهش و اینکه رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بر حسب جنسیت متفاوت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در هنگام انجام پژوهش جنسیت زن و مرد نیز استفاده شود و مقایسه گردد. بر اساس نتایج پژوهش و اینکه رضایت شغلی کارکنان دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است؛ لذا توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان تأکید می‌شود.

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا؛ و صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸.
- حریری، نجلا؛ اشرفی، حسن. (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه های عمومی کشور در مراکز استان‌ها. مجله کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۲(۱): ۳۳-۳۰.
- زاهد، عادل؛ نامور، یوسف؛ نوبخت، شهرام. (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر. مجله علوم تربیتی، ۲(۸)، ۱۰۷-۱۲۸.
- گل‌پرور، محسن؛ حسین‌زاده، خیراله؛ آقایی، اصغر. (۱۳۹۰). الگوی روابط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با فرسودگی هیجانی، تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی. مجله راهبردهای بازرگانی، ۱(۵۰): ۴۰۵-۴۱۶.
- گلی‌زاده، ناهید. (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرسودگی شغلی متصدیان امور بانکی بانک ملی استان آذربایجان شرقی با کارکرد خانوادگی آن‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- مختاری‌پور، مرضیه. (۱۳۸۹). رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش، مجله مدیریت دانش سازمانی، ۳۰، ۱۷-۲۴.
- Chen, C.F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: a note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.
- Cortese, C.G. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study, *Nursing Management*; 15(3), 303- 312.
- Harland, L., Harrison, W., Jones, J., & Reiter-Palmon, R. (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 2-14.
- Liobet, J., Fito, A.M. (2013). Contingent workforce, organisational commitment and job satisfaction: Review, discussion and research agenda.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Ma, C.C., Samuels, M.E., Alexander, J.W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal Nurs Adm*, 33(5), 293-9.
- Norizan, I. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among staff of higher learning education institutions in Kelantan. (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia.)
- Spector, P.E. (1997). The role of fusion in antisocial behavior at work; "In R. A, thousand Oaks. *Perspectives on Justice: Theory and Applications*. New York: 87- 108.

- Taejo, L., Gary, N. M., Yang, B. (2003). Relationships among Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Learning Organizational Culture in One Korean Private Organization, Dissertation for the degree of doctor of philosophy, University of Minnesota.
- Timothy, A., Maunt- Michael, K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction: a meta – analysis. Journal of applied psychology, 87(3), 530-541 .
- Zincirkiran, M., Emhan, A., Yasar, M.F. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2321-2802), 3(02).

نحوه استناد به مقاله:

حسین زاده؛ امید علی، حقیریان؛ ناصر. (۱۳۹۸). فرا تحلیل مطالعات انجام شده در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲ (۳)، ۱۶۳-۱۷۳. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672332.html

