

فرا تحلیل بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی ۱۳۸۳-۱۳۹۰
Meta analysis of investigation of relationship of organizational factors and personality characteristics with job satisfaction.(1383-1390)

Maryam Agheli
Ahmad Abedi
Hamed Ghasemi

مریم عاقلی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان
maryamagheli@yahoo.com

احمد عابدی

عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

حامد قاسمی

دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه اصفهان

Abstract

Meta-Analysis aim is to study the relationship between organizational factors and personality characteristics with job satisfaction. The research method is Meta-Analysis. for this purpose 21 research Which in terms of methodology were acceptable chosen and meta-analysis was performed on them. The data gathering using The Content analysis log was performed. This study is based on a 5585 sample and 21the effect size. The measurmant of effect size relationship between the organizational factors and personality traits with job satisfaction was obtained ($r = 0/69$) and significant ($p = 0/0006$). That based on Cohen table be assessed in high level . The findings suggest that there is high Relation between the organizational factors and personality traits with job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational factors, Meta-Analysis, Personality Characteristics.

چکیده

هدف: فراتحلیل حاضر بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی است. روش: روش پژوهش فراتحلیل است. بدین منظور ۲۱ پژوهش که از لحاظ روش شناختی مورد قبول بود، انتخاب و فراتحلیل بر روی آنها انجام گرفت. گردآوری داده‌ها با کاربرد سیاهه تحلیل محتوا انجام شد. پژوهش حاضر مبتنی بر ۵۵۸۵ نمونه و ۲۱ اندازه اثر می‌باشد. یافته‌ها: میزان اندازه اثر رابطه عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی ($r = 0/69$) و معناداری ($p = 0/0006$) به دست آمد که براساس جدول کوهن در سطح بالا ارزیابی می‌شود. نتیجه گیری: یافته‌ها حاکی از این است که بین عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه بالایی وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، عوامل سازمان، فراتحلیل، ویژگی‌های شخصیتی

مقدمه

عوامل متعددی بر میزان کارآیی و موفقیت سازمان‌ها نقش دارند. یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارآیی و موفقیت شغلی رضایت شغلی تلقی می‌شود (قهرمانی عرصه دوگانه، ۱۳۸۱). رضایت شغلی به احساسات کلی فرد در مورد شغلش و ارزیابی که در مورد شغل خود انجام می‌دهد اطلاق می‌شود (راجلبرگ^۲، ۲۰۰۷). در واقع رضایت شغلی نوعی زمینه‌گرایی، تمایل، علاقه، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می‌باشد (ساعتچی، ۱۳۸۴). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزش اجتماعی در زمان‌های متفاوت دارد، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید (فرنچ^۳، ۱۳۷۱). 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 (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲).

محققان عمدتاً دو نوع مدل برای بیان رضایت شغلی ارائه می‌دهند.

۱- تغییرات رضایت شغلی را به ویژگی‌ها و خصوصیات شغل نسبت می‌دهند.

۲- تغییرات رضایت شغلی را به ویژگی‌های شاغل نسبت می‌دهند.

گودنبرگ این دو مدل را تبیین‌های موقعیتی و تبیین‌های گرایشی می‌نامد.

تبیین‌های موقعیتی: اصطلاح موقعیت به عوامل بیرونی و محیطی اشاره دارد. در این مدل خودکار و ماهیت شغل و عوامل محیطی پیرامون آن بدون توجه به گرایش فرد برای تبیین رضایت شغلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد.

تبیین‌های گرایشی: اصطلاح گرایش به باورها، نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و شخصی افراد اطلاق می‌شود. در این مدل رضایت شغلی براساس نیازها، انتظارات و نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان تعیین می‌شود. هر فردی مجموعه‌ای از این خصوصیات را به عنوان شخصیت خویش با خود به شغلش می‌آورد و این مجموعه عوامل شخصیتی است که میزان رضایت شغلی فرد را تعیین می‌کند.

این دو مدل مکمل یکدیگرند و هر دو در تعیین و تبیین رضایت شغلی کارکنان موثر می‌باشند (هومن، ۱۳۸۱).

ایجاد رضایت شغلی در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. این عوامل عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی (حسینی نسب و جویانی، ۱۳۸۷). در این بین عوامل سازمانی بیشترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. هر سازمانی دارای اهداف، سیاست‌ها، روش‌ها، ساختار و سیستم‌های مخصوص به خود است که عوامل سازمانی آن را تشکیل می‌دهند. عوامل سازمانی مانند حقوق و دستمزد، خط مشی سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی. تعاریف‌های متفاوتی از تعهد سازمانی وجود دارند اما هر یک از آنها یکی از ۳ موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف را منعکس می‌کنند. بی‌ورلی و همکارانش تعهد سازمانی را درجه‌نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند. همچنین آنها دریافتند که اول تعهد سازمانی با رضایت شغلی، غیبت و جابه‌جایی رابطه دارد. دوم، این رابطه معکوس است یعنی

² rajlbrg

³ french

هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد غیبت و جا به جایی کمتر خواهد بود (کوزه چیان، ۱۳۸۲). از عوامل تاثیر گذار دیگر جو سازمانی است که مجموعه ای از صفات و ویژگی های سازمانی است که کارکنان آن را احساس و درک می کنند و ظهور آن نیز از طریق اعمال، فرایندها و ارتباط های اعضا با محیط توصیف می شود (ساعتچی، ۱۳۸۱). عامل دیگر فرهنگ سازمانی است که به منظور شناخت فرهنگ سازمانی، مدل ها، الگوها و چهارچوب های مشخصی از سوی صاحب نظران مدیریت نظیر شاین، هافستد، رابینز و... ارائه شده است. اجزای ده گانه مدل رابینز عبارتند از: خلاقیت فردی، ریسک پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوی ارتباطی هستند. این اجزا در مجموع معرف و مبین عصاره فرهنگ سازمانی هستند (رابینز^۴، نقل از کیا کجوری، ۱۳۷۹).

دسته دیگر عوامل فردی هستند که از بین ویژگی های مختلف عاملی که می تواند به انسان ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند شخصیت است (مشبکی، ۱۳۷۷). مدی شخصیت را مجموعه ای باثبات از تمایلات و ویژگی هایی می داند که مشترکات و تفاوت های رفتاری - روانشناختی (افکار، احساسات و اعمال) افراد را تعیین می کند و ممکن است به آسانی به عنوان نتیجه فشارهای زیست شناختی و اجتماعی زمان قابل درک نباشند. صفات شخصیتی اولین راهنمای تشخیص وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش های عاطفی - اجتماعی و رفتارهای بین فردی یا شغلی افراد تاثیر می گذارند (پترسون، ۲۰۰۱). این ویژگی های شخصیتی شامل هوش اجتماعی و هیجانی فرد، خود کارآمدی، امیدواری، شادکامی، انگیزش و... می باشند که در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته اند. با توجه به اهمیت نقش عوامل سازمانی و ویژگی های شخصیتی در رضایت شغلی تاکنون تحقیقات فراوانی در این زمینه در ایران صورت گرفته است که در جدول شماره ۱ ذکر شده اند. با توجه به ناهمخوانی هایی که در مقدار و میزان اندازه اثر عوامل سازمانی و ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی وجود دارد، به نظر می رسد که انجام یک فرا تحلیل به روشن ساختن مقدار واقعی رابطه این متغیرها کمک خواهد کرد.

در واقع این تحقیق با استفاده از روش فراتحلیل در پی پاسخگویی به این سوال است که رابطه بین عوامل سازمانی و ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی در کشور چقدر است. با توجه به اینکه رابطه مهمی بین این متغیرها وجود دارد ضرورت انجام این تحقیق روشن می گردد.

با توجه به مطالب ذکر شده پژوهش حاضر نیز بر آن است تا با استفاده از الگوی پژوهشی فراتحلیل، میزان رابطه عوامل سازمانی و ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دهد. به عبارت دیگر مساله اساسی تحقیق حاضر روشن نمودن اندازه اثر رابطه عوامل سازمانی و ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی در ایران است.

⁴ rabinz

جدول ۱

نام و نام‌خانوادگی	موضوع	ابزار	تعداد نمونه	سال	مکان
علی سلطانی نژاد	بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان پزشکی شهید بهشتی کرمان	پرسشنامه تعهد سازمانی، پرسشنامه رضایت شغلی	۱۹۸	۱۳۸۷	کرمان
غلامحسین حیدری تفرشی	بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان	شاخص توصیف شغل، پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه سنجش رفتار شهروندی سازمانی	۱۵۰	۱۳۹۰	هرمزگان
پویا صفاری	بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.	پرسشنامه جو سازمانی و سنجش رضایت شغلی	۱۳۲	۱۳۸۹	دماوند
اکبر رضایی	رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس	پرسشنامه هوش ترومسو و رضایت شغلی	۴۸۰	۱۳۸۸	آذربایجان غربی
عادل زاهد	رابطه ی رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸	پرسشنامه رضایت شغلی، اسمیت، کندال و هایلین و آزمون خودکارآمدی چیپسون و دمبو.	۲۵۰	۱۳۸۹	مشگین شهر
صغرا استوار	بررسی رابطه ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز	پرسشنامه هوش هیجانی آوستین، پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۲۰۰	۱۳۸۷	شیراز
محمود ساعتچی	بررسی رابطه ی میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (مقطع متوسطه ی شهرستان مرودشت	پرسشنامه انگیزش شغلی مدیران، تعهد سازمانی و رضایت شغلی.	۳۰۰	۱۳۸۷	مرودشت
عظیمه قربانیان	رابطه سبک رهبری (تحول آفرین-تبادلی-عدم مداخله گر)مدیران و رضایت شغلی تکسین های فوریت های پزشکی	پرسشنامه چند عاملی رهبری، شاخص توصیفی شغل	۱۰۸	۱۳۸۹	اصفهان
هما غفوریان	بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس	پرسشنامه استرس شغلی اوندردف و رضایت شغلی محقق ساخته	۱۲۳	۱۳۸۷	اسلامشهر
فاطمه مصطفایی	بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ	پرسشنامه ۵عاملی نتو، شاخص توصیفی شغل	۲۱۱	۱۳۸۸	تهران
قنبر روحی	ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان	پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۷۵۰	۱۳۸۷	گلستان
هاشم کوزه چیان	بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران ومعلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه های استان خراسان	پرسشنامه تعهد سازمانی، اطلاعات فردی و رضایت شغلی	۳۶۴	۱۳۸۲	خراسان
مهوش نوربخش	بررسی رابطه جوسازمانی بارضایت شغلی درمعلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهراهواز	پرسشنامه رضایت شغلی سوسمان و دیپ، جو سازمانی ویسوکی و کروم	۱۲۷	۱۳۸۴	اهواز
احمد سرداری	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بررضایت شغلی در مراکز علمی- پژوهشی وابسته به وزارت علوم و تحقیقات و فناوری شهر تهران	پرسشنامه محقق ساخته	۴۰۰	۱۳۸۳	تهران
علی اکبر امین بیدختی	رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش	پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۳۳۱	۱۳۸۶	مشهد
محمد یوسفی	روابط ساختاری بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستانهای آموزشی استانهای قزوین و اصفهان	پرسشنامه سنجش رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی.	۴۸۱	۱۳۸۹	قزوین و اصفهان
منصوره پورمیری	بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴	پرسشنامه اعتماد شغلی ساشکین و رضایت شغلی لستر	۱۲۲	۱۳۸۴	اصفهان
احمد علی پور	رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان	مقیاس امیدواری، مقیاس شادکامی آکسفورد، رضایت شغلی	۲۴۰	۱۳۹۰	طبرس
سهیلا زمینی	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز.	پرسشنامه استاندارد شده فرهنگ سازمانی، شاخص توصیف شغلی	۲۰۹	۱۳۸۸	تبریز
پرویز عسکری	رابطه ویژگی های شخصیتی وحمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر اهواز	پرسشنامه ویژگی های شخصیتی،حمایت اجتماعی فیلیپ، و رضایت شغلی.	۲۰۰	۱۳۸۸	اهواز
شیرین کوشکی	رابطه ی ویژگیهای شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران	پرسشنامه ۵عاملی نتوو رضایت شغلی	۲۰۹	۱۳۸۶	تهران

روش پژوهش

در این تحقیق با توجه به هدف پژوهش از روش «فرا تحلیل» استفاده شده است. در فرا تحلیل اصل اساسی عبارت از محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا و برگرداندن آنها به یک ماتریس مشترک و آنگاه ترکیب آنها برای دستیابی به میانگین تأثیر می‌باشد (عابدی، ۱۳۸۳). جامعه آماری، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی- پژوهشی بودند که در طول ۷ سال گذشته (۱۳۹۰-۱۳۸۳) در زمینه عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصی با رضایت شغلی در ایران انجام شده‌اند و حجم نمونه مناسبی داشته و از لحاظ روش‌شناسی (فرضیه‌سازی، روش تحقیق، جامعه، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری فرضیه‌های آماری و صحیح بودن محاسبات آماری) شرایط لازم را داشته‌اند. این بررسی برای هر منبع مورد استفاده در فرا تحلیل انجام شد و از ۲۱ مقاله که ملاک‌های درون‌گنجی را داشته‌اند، استفاده شده است. منابع جست‌وجو در پژوهش حاضر عبارت بودند از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری (مراجعه به پژوهشگر کتابخانه و دانشگاه)، مجلات علمی- پژوهشی در حوزه روان‌شناسی و علوم تربیتی، بانک منابع اطلاعاتی جهاد دانشگاهی و مرکز اسناد ایران. فقط منابع فارسی و تحقیقاتی که در ایران انجام شدند، مورد بررسی قرار گرفتند.

به عبارتی ملاک‌های درون‌گنجی برای فرا تحلیل عبارت بودند از: ۱- داشتن شرایط لازم از نظر روش‌شناسی (فرضیه‌سازی، روش تحقیق، جامعه، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، مفروضه‌های آماری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری؛ ۲- موضوع پژوهش رابطه‌ی عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصی و رضایت شغلی باشند؛ ۳- بررسی در قالب یک پژوهش گروهی باشد (موردی و آزمون منفرد نباشد)؛ ۴- تحقیقات به صورت همبستگی باشند و ملاک‌های خروج پژوهش‌هایی بودند که شرایط روش‌شناسی را نداشتند و یا به صورت موردی، علی- مقایسه‌ای، مروری آزمایشی انجام شده بودند.

برای به دست آوردن میزان اندازه اثر از نرم‌افزاری استفاده نشده و اندازه اثر هر یک از پژوهش‌ها به صورت دستی محاسبه شده است. به همین منظور ابتدا باید آنچه اندازه اثر نامیده می‌شود را در هر یک از پژوهش‌ها محاسبه کرد و در مرحله بعد اندازه اثرهای به دست آمده را ترکیب و در نهایت سطح معناداری کل را محاسبه نمود.

$$r = \frac{z}{\sqrt{n}} \quad \text{فرمول ۱: محاسبه اندازه اثر برای هر مطالعه}$$

$$R = \frac{\sum z_r}{N} \quad \text{فرمول ۲: ترکیب اندازه اثرهای مطالعات}$$

$$z = \frac{\sum z}{\sqrt{n}} \quad \text{فرمول ۳: معناداری مطالعات ترکیب یافته}$$

ابزار پژوهش: چک‌لیست تحلیل محتوا (از لحاظ روش شناختی): از این چک‌لیست برای انتخاب پایان‌نامه‌ها و مقاله‌های پژوهشی دارای ملاک‌های درون‌گنجی و استخراج اطلاعات لازم برای انجام فرا تحلیل از آنها استفاده شد و چک‌لیست مذکور شامل مولفه‌های زیر بود: عنوان پژوهش انجام شده دربارۀ سبک دلبستگی / مشخصات کامل مجریان / سال اجرای پژوهش، فرضیه‌های ابزارها، روایی و اعتبار ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات جامعه آماری، حجم نمونه و سطح معناداری آزمون‌ها به کار گرفته شده است. در این پژوهش شیوه محاسباتی فرا تحلیل بر اساس مراحل فرا تحلیل کوهن انجام شده است. در این روش فرا تحلیل ۴ گام اساسی باید برداشته شود: شناسایی، انتخاب، انتزاع، تجزیه و تحلیل.

جدول ۲

شماره	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۱	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
۲	تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی
۳	جو سازمانی	عوامل مرتبط با رضایت شغلی
۴	هوش اجتماعی	رضایت شغلی
۵	خودکارآمدی	رضایت شغلی
۶	هوش هیجانی	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۷	انگیزه شغلی	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۸	سبک رهبری	رضایت شغلی
۹	استرس شغلی	رضایت شغلی
۱۰	ویژگی‌های شخصیتی	رضایت شغلی
۱۱	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
۱۲	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
۱۳	جو سازمانی	رضایت شغلی
۱۴	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی
۱۵	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
۱۶	رضایت شغلی	رفتار شهروندی سازمانی
۱۷	اعتماد سازمانی	رضایت شغلی
۱۸	امیدواری - شادکامی	رضایت شغلی
۱۹	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی
۲۰	ویژگی‌های شخصیتی - حمایت اجتماعی	رضایت شغلی
۲۱	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل رضایت شغلی

نتایج ویافته‌ها

مراحل اجرای این فراتحلیل براساس مراحل فراتحلیل کرامر^۵ و هویت^۶ (به نقل از پاشا شریفی و همکاران، ۱۳۸۸) انجام گرفته به شرح زیر است:

۱- تعریف متغیرهای پژوهش ۲. جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی ۳. بررسی پژوهش‌ها ۴. محاسبه اندازه‌ی اثر برای هر مطالعه ۵. ترکیب اندازه‌ی اثر مطالعات ۶. معناداری مطالعات ترکیبی یافته ۷. مقایسه اندازه‌ی اثر از مطالعات با ویژگیهای مختلف در این بخش بر اساس داده‌های ارائه شده در گزارش هر یک از پژوهش‌های مورد نظر، به محاسبه اندازه‌ی اثر عوامل موثر بر فرسودگی شغلی می‌پردازد. به همین منظور اندازه‌ی اثر طبق مراحل فراتحلیل کرامر و هویت (۱۳۸۸)، ترجمه پاشا شریفی و همکاران، محاسبه شد. براساس جدول ۳ اندازه‌ی اثر رابطه عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی در ایران ۰/۶۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۰۶ به دست آمده که طبق جدول کوهن در سطح بالاتر از متوسط ارزیابی می‌شود.

⁵ .cramer

⁶ .howitt

جدول ۳: نتایج حاصل از همبستگی متغیرها در پژوهش‌های مورد نظر

شماره تحقیق	N	P	Z	r	Zr	آماره
۱	۱۹۸	۰/۰۰۱	۳/۰۹	۰/۲۱	۰/۲۱	همبستگی و رگرسیون
۲	۱۵۰	۰/۰۰۰۱	۳/۷۱	۰/۳۰	۰/۳۱	همبستگی و رگرسیون
۳	۱۳۲	۰/۰۰۰	۱/۶۴	۰/۱۴	۰/۱۴	همبستگی و رگرسیون
۴	۴۸۰	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۱۰	۰/۱۰	همبستگی و رگرسیون
۵	۲۵۰	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۱۴	۰/۱۴	همبستگی و رگرسیون و آزمون t
۶	۲۰۰	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۱۶	۰/۱۶	همبستگی و رگرسیون
۷	۳۰۰	۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۰۳	۰/۰۳	همبستگی و رگرسیون و آزمون t
۸	۱۰۸	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۲۲	۰/۲۲	همبستگی و آزمون t
۹	۱۲۳	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۲۰	۰/۲۰	همبستگی و آزمون t تحلیل واریانس
۱۰	۲۱۱	۰/۰۰۱	۳/۰۹	۰/۲۱	۰/۲۱	همبستگی و رگرسیون
۱۱	۷۵۰	۰/۰۱	۲/۳۲	۰/۰۸	۰/۰۸	همبستگی
۱۲	۳۶۴	۰/۰۵	۱/۶۴	۰/۰۸	۰/۰۸	آزمون اتا و همبستگی
۱۳	۱۲۷	۰/۰۰۰۱	۳/۷۱	۰/۳۲	۰/۳۳	همبستگی
۱۴	۴۰۰	۰/۰۰۰۱	۳/۷۱	۰/۱۸	۰/۱۸	آزمون علامت
۱۵	۳۳۱	۰/۰۰۰۱	۳/۷۱	۰/۲۰	۰/۲۰	ضریب همبستگی، آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون رتبه ای
۱۶	۴۸۱	۰/۰۰۱	۳/۰۹	۰/۱۴	۰/۱۴	فریدمن، رگرسیون
۱۷	۱۲۲	۰/۰۵	۱/۶۴	۰/۱۴	۰/۱۴	همبستگی، معادله ساختاری
۱۸	۲۴۰	۰/۰۰۱	۲/۳۲	۰/۱۴	۰/۱۴	همبستگی، آزمون t
۱۹	۲۰۹	۰/۰۵	۱/۶۴	۰/۱۱	۰/۱۱	همبستگی، تحلیل واریانس و رگرسیون
۲۰	۲۰۰	۰/۰۰۰۵	۳/۷۱	۰/۲۶	۰/۲۶	همبستگی، تحلیل واریانس و آزمون t
۲۱	۲۰۹	۰/۲۹	۰/۵۵	۰/۰۳	0/۰۳	همبستگی، تحلیل واریانس، آزمون مجذور کای و رگرسیون.

بحث و نتیجه گیری

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند دیدگاه جامع‌تری از اثر متغیرهای مختلف به دست می‌دهد. در واقع با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرند. چنین یافته‌هایی در جوامعی چون جامعه ما که گوناگونی بیشتری را دارد مهمتر است؛ چرا که این گوناگونی، تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد. به‌ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌ها به طرز مناسبی برخورد کرد.

با توجه به محاسبات فرا تحلیل میزان اندازه اثر به دست آمده (۰/۶۹) است که این اندازه در سطح بالا ارزیابی می‌شود، بنابراین بررسی‌های انجام شده بر رضایت شغلی تاثیر قابل توجهی دارند و با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن در سطح بالا ارزیابی می‌شوند. در تبیین نتایج حاضر می‌توان گفت که عوامل و همبسته‌های سازمانی و شخصیتی که رابطه آنها با رضایت شغلی در ایران مورد بررسی قرار گرفته، عوامل مناسبی بوده و با رضایت شغلی به طور کامل در ارتباط بودند.

در این فرا تحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن بررسی‌های انجام شده در زمینه رابطه عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی میزان موفقیت هر عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت باید در نظر داشت که لازمه انجام فرا تحلیل‌های بیشتر ضروری است. از محدودیت‌های انجام چنین فرا تحلیل‌هایی، دسترسی به منابع و پژوهش‌هایی است که در یک حیطه مشخص انجام و منتشر شده‌اند. لذا مناسب است تا از تکرار موضوعات مختلف استقبال شود تا نمونه‌های بیشتر از جامعه مورد نظر بررسی شوند.

براساس نتایج به دست آمده در این پژوهش پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری انجام گیرد که تاثیر سایر متغیرها را بر رضایت شغلی ارزیابی کند و عوامل دیگر تاثیر گذار بر رضایت شغلی شناسایی شود.

منابع

۱. کمالی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان پزشکی شهید بهشتی کرمان،
 ۲. نفرشی حیدری، غ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان،
 ۳. نجارپور استادی، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذربایجان شرقی.
 ۴. فیاض، احمد و کیانی، ژ. (۱۳۸۷). بررسی آسیب شناسانه باورهای غیرمنطقی دانشجویان، فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال اول، شماره چهارم، صفحه ۱۱۷ تا ۹۹
 ۵. رضائیان، ع. (۱۳۸۶). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت
 ۶. قاسمی نژاد، (۱۳۸۱). بررسی رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان
 ۷. نحریر، ب. (۱۳۸۷). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانها.
 ۸. کمالی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان روان پزشکی شهید بهشتی کرمان
9. Testa MR. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. J Psychol 200 . 135(2): 226-228
10. Aronson KR. Job satisfaction of nurses who work in private psychiatric hospitals. Psychiatr Serv . 2005; 56(1)
- Social and Behavioral Sciences. 11-Maslach, c. (2001). Psychology of Burnout. International of the
- 12-Maslach, c & Jackson s. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, Journal of occupational Behavioral.
13. Abbaszadegan M. Management organizations calm. Tehran: Kavir Publication; 2000. [Persian]
14. Harvabadi S, Marbaghi A. Management of nursing and midwifery. Tehran: Iran University of Medical Science; 1996