

فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی*

بررسی و ترکیب نتایج پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد
و دکتری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

دکتر مصطفی ازکیا**

محمود توکلی***

چکیده

مطالعه حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در مورد رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های آموزشی و با استفاده از روش اسنادی بر روی تعداد ۴۴ پایان‌نامه کارشناسی ارشد در سطح دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، علامه طباطبایی، الزهرا و تربیت معلم اجرا شده است.

جامعه آماری مورد مطالعه در پایان‌نامه‌های مورد بررسی، ۳۸۴۷۷ نفر با پراکندگی در سطح ۱۸ استان و متوسط حجم نمونه ۱۲۴۱ نفر برای هر تحقیق بوده است.

نتایج پژوهش حاضر که از دو روش ترکیب احتمالات به شیوه «استوفر» و نیز ترکیب شدت تاثیر به روش «اشمیت و هانترا»، سود برده است، نشان می‌دهد فرض رابطه بین متغیرهای سابقه کار و میزان پرداخت با رضایت شغلی رد و فرض رابطه بین متغیرهای مشارکت، مدیریت، امکان بروز خلاقیت‌های فردی، تاهل، تحصیلات، رشته تحصیلی، سن و جنس با رضایت شغلی اثبات می‌گردد. در میان متغیرهای مذکور مشارکت با بالاترین میزان واریانس

* مقاله حاضر براساس تحقیقی با همین عنوان در سال ۱۳۸۲ با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه تهران انجام شده است.

** استاد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران Email: mazkia@azkia.ir

*** کارشناس تحقیقات اجتماعی Email: tav_mah@yahoo.com

تبیین شده به عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی مورد تأکید قرار گرفته است.

براساس نتایج تحقیق، در میان مدل‌های نظری رضایت شغلی، «مدل وضعیتی» که مبتنی بر ارتباط بین ۳ گروه متغیرهای ماهیتی (ذاتی)، سازمانی و فردی با رضایت شغلی است مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، رضایت شغلی، سازمان‌های آموزشی، مدل وضعیتی.

مقدمه

در سال‌های اخیر با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجه شدن جامعه علمی با انفجار اطلاعات، دانشمندان در عمل به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاع و تسلط بر تمامی ابعاد یک رشته و به روز بودن در این زمینه تا حدود زیادی امکان‌پذیر نیست، لذا انجام پژوهش‌های ترکیبی که عصاره تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص را به شیوه نظام‌دار و علمی فراروی پژوهشگران قرار می‌دهند، گسترش روزافزون یافته است. از طرف دیگر در رشته‌های علوم اجتماعی به ندرت مطالعه واحدی پیدا می‌شود که با آن بتوان به حل مسأله مورد پژوهش دست یافت. پدیده‌های مورد مطالعه علوم اجتماعی به دلیل آن که موجود انسانی موضوع اصلی و عمده تحقیق می‌باشد، پیچیده‌تر از آن است که بتوان در چارچوب مطالعه واحدی به تبیین آنها پرداخت. افزون بر آن توانایی مهار و کنترل محیط پژوهش، نمونه آزمودنی‌ها و روش‌های مورد استفاده، ممکن است از پژوهشی به پژوهش دیگر متفاوت باشد (Wolf, 1988: 70). بنابراین در علوم اجتماعی حل کم و بیش قطعی هر مسأله تا حدود زیادی مستلزم انجام مطالعات بسیار است. از آنجا که ذهن انسان توانایی ترکیب و انتظام داده‌های منتج از مطالعات فراوان را ندارد، به ناچار باید از روشی استفاده کرد که با به کارگیری الگوی علمی رایج این وظیفه را انجام دهد. در این روش که به فراتحلیل^۱ موسوم شده است، دانشمندان به منظور کشف روابط جدید میان تعداد زیادی از پژوهش‌هایی که قبلاً انجام شده‌اند و ترکیب یافته‌های آنها، از تکنیک‌های دقیق ریاضی و آمار استفاده می‌کنند. در فراتحلیل، موضوع پژوهش یافته‌های پژوهشی موجود در یک زمینه به خصوص است و پژوهشگر این امکان را می‌یابد تا در مقایسه با یک روش مطالعه واحد، شناخت بیشتری از پدیده‌ها به دست آورد. فراتحلیل به عنوان یک روش مطالعاتی که توسعه و انباشت دانش، مقابله یافته‌ها برای آزمون تطبیق‌پذیری آنها یکی از اهداف اصلی آن به شمار می‌رود، امروزه جایگاه ویژه‌ای را در عرصه پژوهش به خود اختصاص داده است.

^۱- Meta Analysis

انجام فراتحلیل اقتضا دارد که تعداد قابل اتکایی از کارهای پژوهشی در موضوعی واحد در جامعه وجود داشته باشد تا به واسطه انباشت نتایج، خمیرمایه دانش بومی شکل گیرد از این رو انجام آن تنها در حوزه‌ها و موضوعاتی امکان‌پذیر است که حداقل به لحاظ کمی تعداد تحقیقات در آن، در خور توجه باشد، که موضوع رضایت شغلی یکی از این موضوعات است.

مطالعه رضایت شغلی یا واکنش عاطفی افراد نسبت به شغل از سال ۱۹۳۵ که نخستین بار توسط هاپاک^۱ مورد توجه واقع شد، تاکنون موضوع بحث و تحقیق پژوهشگران بسیاری بوده است، به طوری که تا سال ۱۹۹۲ بیش از ۵۰۰۰ مطالعه فقط در آمریکا در این مورد منتشر شده است (Thompson, 1997: 1). در ایران نیز این موضوع یکی از رایج‌ترین عناوین تحقیقاتی بوده است، به گونه‌ای که تا سال ۱۳۸۲ تنها در سطح دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بیش از ۲۰۰ پایان‌نامه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا در این زمینه ردیابی شده است، که بر این میزان، باید تعداد زیادی از تحقیقات سازمان‌های دولتی را که اغلب در دسترس نیستند، نیز اضافه نمود.

این تحقیقات اغلب در جوامع آماری مختلف، براساس چارچوب‌های نظری گوناگون و در جهت آزمون گستره وسیعی از فرضیات انجام شده‌اند. اما آنچه در مورد بیشتر آنها به چشم می‌خورد عدم ارتباط منطقی، فرایندی نبودن و نبود خاصیت انباشتگی است. هر یک از این مطالعات تا حدود زیادی متغیرها، روش‌ها و نمونه‌های متفاوت و گاه ناهمسازی را انتخاب کرده‌اند و به همین سبب نتایج متفاوتی را نیز ارائه نموده‌اند. پراکندگی، تنوع و تفاوت در نتایج ممکن است به این تصور دامن زند که کار پژوهشی در این حوزه تنها تلف کردن هزینه و زمان است. بنابراین کشف ارتباطات، فرضیات عام و چارچوب‌های نظری مسلطی که ردپای آنها قابل اثبات در ادبیات موجود باشد، می‌تواند کمک بزرگی به پیشرفت و گسترش دانش موجود در این زمینه باشد. در واقع مسئله اصلی این تحقیق آشکار ساختن خطوط ربط منطقی بین پژوهش‌های موجود و بررسی میزان قوت آنها برای تبیین مسئله رضایت شغلی است.

مبانی نظری فراتحلیل

سابقه پژوهش‌های ترکیبی کمی به دهه ۳۰ میلادی و کارهای فیشر، پیرسون و ثراندیک برمی‌گردد. اما به زعم کوپر (کوپر، ۱۳۷۹: ۱۲۱) مواردی که از این نوع تحقیقات استفاده شده باشد، در عمل نادر بوده است. تقریباً از سال‌های ۱۹۳۰ دانشمندان به بازنگری پیشینه تحقیق توجه نشان دادند.

1. Happak

در همین سال‌ها برای اولین بار، ثراندیک برای مطالعه تغییرات پایایی بازآزمایی، نتایج ۳۶ مطالعه جداگانه را که به بررسی آزمون بینه پرداخته بودند، گردآوری کرد و میانگین ضرایب پایایی را محاسبه نمود. همچنین در همین دوره فیشر و پیرسون به طور جداگانه به خلاصه کردن روابط بین دو متغیر پرداختند و روش‌هایی برای ترکیب احتمالات ارائه نمودند. در دهه ۶۰ روزنتال^۱ از طریق بسط و توسعه روش‌هایی که قبلاً مطرح شده بودند شروع به ترکیب و مقایسه نتایج مطالعات جداگانه نمود تا اینکه در اواخر دهه ۷۰، گلاس^۲ در مقاله‌ای اصطلاح «فراتحلیل» را مورد استفاده قرار داد.

در سال ۱۹۸۱، گلاس و همکارانش از بازنگری پیشینه موضوع‌های پژوهشی به طور جدی انتقاد نمودند. دلیل انتقاد آنها ضعف روش بازنگری سنتی به عنوان ابزاری برای دستیابی به فهم کامل موضوع‌های پژوهشی بود. تا پیش از انتشار مقاله گلاس، روش سنتی بازنگری پیشینه موضوعات پژوهش عبارت بود از جمع‌آوری و دسته‌بندی مطالعات بر مبنای میزان صحت و دقت آنها و سپس نتیجه‌گیری بر بودند. در این روش طبقه‌بندی مطالعات بر مبنای میزان صحت و دقت آنها و سپس نتیجه‌گیری بر اساس یافته‌های پژوهش‌هایی که به نتیجه مشخص رسیده بودند، انجام می‌شد. روشی که متأسفانه در حال حاضر به عنوان مروری بر پیشینه تحقیق در ادبیات روش‌شناسی کشور ما رواج بسیاری دارد. در چنین شیوه‌ای امکان قضاوت‌های شخصی، جهت‌گیری و غرض‌ورزی‌های فردی و جمعی به حداکثر رسیده و چه بسا دو روش بازنگری یک پژوهش نتایج متفاوتی را به دست بدهد. از این رو در این زمینه فراتحلیل‌گران مدعی‌اند که روش فراتحلیل می‌تواند از بروز چنین مشکلاتی جلوگیری نماید (Glass, 1976: 75).

گلاس و همکارانش برای توصیف اصطلاح فراتحلیل به انواع تحلیل‌های زیر اشاره داشتند:

الف - تحلیل اولیه: که همان تحلیل مقدماتی داده‌ها در یک پژوهش است.

ب - تحلیل ثانویه: که تحلیل مجدد داده‌های یک تحقیق از طریق فنون آماری بهتر و دقیق‌تر است و هدف آن پاسخگویی مجدد به سئوالات مقدماتی تحقیق یا طرح و پاسخگویی به سئوالات جدیدتر درباره داده‌های قبلی است.

ج - فراتحلیل: که تحلیل تحلیل‌ها یا تحلیل آماری مجموعه‌ای از نتایج مطالعات جداگانه به منظور ترکیب یافته‌هاست (Wolf, 1986: 10-11).

^۱ Rosental

^۲ Glass

روش‌های فراتحلیل

از سال ۱۹۳۰ تاکنون آماردانان و روش‌شناسان روش‌های گوناگونی را جهت انجام فراتحلیل مورد استفاده قرار داده‌اند که در یک طبقه‌بندی کلی می‌توان آنها را به سه دسته تقسیم نمود: رویکرد "عوامل بحرانی"، "رویکرد بیزین" و "رویکرد ترکیب نتایج" (دلاور، ۱۳۷۶: ۲۸۹). در میان روش‌های فوق "رویکرد ترکیب نتایج" به دلیل آنکه از آزمون‌های آماری نیرومندی جهت ترکیب کمی نتایج سود می‌برد مقبولیت بیشتری یافته است. همان‌گونه که قبلاً نیز گفته شد قدیمی‌ترین آزمون آماری جهت ترکیب نتایج توسط فیشر ارائه شده است آزمون فیشر به ترکیب احتمالات معنی‌دار بودن آماری نتایج مطالعاتی که در آنها t به کار رفته است می‌پردازد. این روش اگر چه معایب و محدودیت‌هایی دارد اما هنوز هم یکی از بهترین آزمون‌های ترکیب نتایج به شمار می‌رود (Wolf, 1986: 19).

امروزه روش‌های جدیدتری توسط دانشمندانی چون روزنتال و اسلاوین^۱ مطرح گردیده است که در میان آنها کار روزنتال از بقیه برجسته‌تر است. وی که کار خود را در این زمینه از دهه ۶۰ میلادی شروع کرده بود توضیحات مهمی راجع به فراتحلیل بیان نموده است. او به محاسبه اندازه اثر و میانگین استاندارد تفاوت بین گروه‌های تجربی و کنترل و تحلیل آماری ارتباط بین ویژگی‌های مطالعات و اندازه‌های اثر پرداخت.

در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر^۲ است. این مفهوم در سال ۱۹۷۷ میلادی توسط کوهن معرفی و بر اهمیت استفاده از آن تأکید گردید. او در کتاب خود نوشت فرض صفر در واقع تعیین اندازه اثر صفر است و هر گاه فرض صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیر صفر است، بنابراین اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (Thompson, 20: 1997). همچنین کوهن تأکید صرف بر محاسبه مقادیر سطوح معنی‌داری P را در تحقیقات گمراه‌کننده دانست و تأکید کرد به دلیل آنکه آزمون معنی‌داری در علوم رفتاری با درصد بالایی از خطای نوع دوم همراه است، باید جهت کاهش خطاهایی از این نوع و ارتقاء توان آزمون، علاوه بر راهبردهایی که روش تحقیق در اختیار محققان قرار می‌دهد، به برآورد اندازه اثر و استفاده از آن در تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرض صفر پرداخته شود (Cohen, 1988: 70). در این خصوص

^۱ - Slavin

^۲ - Effect size

روزنتال نیز معتقد است در علوم رفتاری اگر اندازه اثر محاسبه نشود احتمال بروز خطای نوع دوم از خطای نوع اول بیشتر می‌شود (Rosental, 1984: 50).

سطح معنی‌داری و اندازه اثر اگر چه در مورد رد یا قبول فرض صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری متوجه می‌شویم که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر درمی‌یابیم که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرض صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود، زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (Thompson, 1997: 13). فراتحلیل‌گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروه‌ها قادر به محاسبه اندازه اثر هستند اما رایج‌ترین آماره‌ها در این زمین « t » و « d » هستند، که معمولاً « d » را برای تفاوت‌های گروهی و « t » را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند. از این‌رو اگر در مطالعه‌ای از آزمون‌های « χ^2 »، « t »، « Z »، « F » استفاده شده باشد می‌توان اندازه اثر آنها را براساس فرمول‌های زیر محاسبه نمود (Wolf, 1986 : 35).

$$d = \frac{2t}{\sqrt{df}} \quad d = \frac{2\sqrt{F}}{df} \quad d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$r = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 + df}} \quad r = \sqrt{\frac{F}{F + df}} \quad r = \sqrt{\frac{X^2}{n}}$$

علاوه بر آماره‌های فوق محققین از شاخص « g » و « z » فیشر نیز برای ترکیب اندازه اثر استفاده می‌کنند که کاربرد کمتری دارند.

پس از محاسبه اندازه اثر معمولاً محقق دچار تردید و دو دلی می‌شود که آیا این مقدار اندازه اثر برای قبول یا رد فرض صفر مناسب است یا نه؟ گفته می‌شود بهترین معیار برای تفسیر و قضاوت در مورد مقدار اندازه اثر، چه از طریق شاخص « t » و چه از طریق شاخص « d » محاسبه شده باشد، باید از مرور پیشینه تحقیق به دست آید. یعنی مقادیر اندازه اثر تحقیقاتی را که طی چندین سال انجام شده‌اند را محاسبه نمود و میانگین آنها را به عنوان معیار مناسب برای مقایسه سایر اندازه‌های اثر که در آینده در آن حوزه تحقیقاتی انجام می‌شوند انتخاب نمود. البته کوهن ضمن تأکید بر اینکه معیار تفسیر اندازه

اثر را باید از طریق فوق محاسبه نمود، معیارهایی برای استفاده سریع پیشنهاد می‌کند که در جدول زیر آورده شده است (Ibid: 19).

r	d	
۰/۱	۰/۲	اندازه اثر کم
۰/۳	۰/۵	اندازه اثر متوسط
۰/۵	۰/۸	اندازه اثر زیاد

مبانی نظری رضایت شغلی

محققان طیف وسیعی از نظریات را در چند دهه گذشته جهت تبیین رضایت شغلی مورد استفاده قرار داده‌اند، چه از تئوری‌هایی که به طور مستقیم مفهوم فوق را بررسی نموده‌اند تا تئوری‌هایی که به صورت غیرمستقیم برای تبیین رضایت شغلی به کار رفته‌اند. یکی از مفیدترین دسته‌بندی‌های ارائه شده برای شناخت نظریات رضایت شغلی، گروه‌بندی "لاک" (Lock, 1976) است و پس از آن توسط هی و میسکل (Hoy & Miskel, 1996) بسط داده شده است. براساس این طبقه‌بندی نظریات رضایت شغلی به سه گروه عمده به شرح ذیل تقسیم می‌شوند:

الف - نظریه‌های محتوایی رضایت شغلی^۱: این دسته از نظریات تلاش می‌کنند که رضایت شغلی را برحسب نیازهایی که می‌بایست ارضا شوند یا ارزش‌هایی که باید به آنها نائل شوند، تبیین نمایند (Lock, 1976). نظریاتی مانند سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه دو عاملی هرزبرگ، نظریه نیازهای موازی مورای^۲، نظریه تعیین هدف ادوین - لاک^۳ و... در این دسته جای می‌گیرند.

ب - نظریات فرایندی یا تفاوتی رضایت شغلی^۴: این نظریه‌ها در پی تبیین رضایت شغلی بر اساس چگونگی ارتباط یا ترکیب دسته‌ای از متغیرها (نظیر انتظارات، ارزش‌ها، نیازها و...) در ایجاد رضایت شغلی هستند (Locke, 1976). نظریه‌های تفاوتی در این گروه رضایت شغلی را بر اساس تفاوت بین نتایج مطلوب کار و آنچه فرد به طور واقعی در سازمان به دست می‌آورد و یا تفاوت بین انگیزش کاری افراد و محرک‌های سازمانی تبیین می‌کنند (Hoy & Miskel, 1996). نظریاتی مانند نظریه ارضای نیاز پورتر (Porter, 1961)، نظریه عدالت توزیعی مارش و سیمون (March & Simon,

^۱ - Content Theories

^۲ - Morray

^۳ - Edwin - Locke

^۴ - process Or Discrepaucy Theories

(1958)، نظریه انتظارات وروم (Vroom, 1964)، نظریه برابری آدامز و وایک (Adams)-Waiek و ... در این طبقه قرار می‌گیرند.

ج - مدل‌های وضعیتی رضایت شغلی^۱: این مدل‌ها سعی دارند رضایت شغلی را برحسب چگونگی ارتباط دسته‌ای از متغیرها (نظیر ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی و ویژگی‌های فردی) با رضایت شغلی تبیین کنند (Hoy & Miskel, 1996).

نظریاتی نظیر رخدادهای وضعیت رضایت شغلی (Quarstein et al, 1992) و پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی گیلسون و دریک (Gilsson & Durick, 1988) در این گروه می‌گنجد.

روشن‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات اسنادی است که در آن تحلیل کمی اسناد پژوهشی که در اینجا مطالعات رضایت شغلی است هدف اصلی کار می‌باشد.

در مطالعات اسنادی اصولاً فیش‌برداری از اسناد و مدارک مکتوب شیوه اصلی جمع‌آوری اطلاعات محسوب می‌شود اما در مطالعات فراتحلیل از آنجا که چارچوب و نحوه استخراج مطالب از قبل کاملاً طراحی می‌شود، بنابراین فیش‌برداری با استفاده از فیش‌ها یا فرم‌های از قبل طراحی شده انجام می‌شود. در تحقیق حاضر نیز بر اساس معیارهای مورد نظر در فراتحلیل و نیز سئوالات و اهداف تحقیق، یک فرم جمع‌آوری اطلاعات تهیه و تدوین شد و اطلاعات مورد نظر با استفاده از آن جمع‌آوری گردید.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و دکتری سه رشته جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مدیریت دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، شهید بهشتی و تربیت معلم و الزهرا می‌باشد که به موضوع رضایت شغلی پرداخته‌اند و تعداد آنها براساس تعریف فوق تا اول سال ۸۱، ۴۴ جلد بوده است. از آنجا که پایان‌نامه‌های دوره لیسانس به لحاظ داشتن اطلاعات مورد نیاز فراتحلیل اکثراً ناقص بوده و قابلیت ورود به فراتحلیل را نداشته‌اند، سعی گردید فقط از مطالعات مربوط به دوره‌های بالاتر که اطلاعات آماری بیشتر و کامل‌تری را گزارش کرده‌اند و اعتبار آماری بیشتری دارند، برای جامعه آماری انتخاب شوند. از این رو جامعه آماری به ۴۴ مورد تقلیل پیدا کرد.

در بحث مربوط به اهداف و سئوالات تحقیق، پرسش‌های زیر مورد توجه بوده‌اند:

۱- تعداد مطالعات با موضوع رضایت شغلی چقدر است؟

^۱ - Situational Models

- ۲- تعداد مطالعاتی که دارای اطلاعات کافی برای ترکیب کمی هستند، چقدر است؟
 - ۳- جمعیت هدف در مطالعات مورد نظر کدام گروه بوده‌اند؟
 - ۴- ویژگی طرح‌های نمونه‌گیری در مطالعات مورد نظر کدامند؟
 - ۵- چه تعداد از فرضیات در پژوهش‌های مورد مطالعه در مورد رابطه رضایت شغلی و متغیرهای سازمانی دیگر وجود دارد؟
 - ۶- چه تعداد از فرضیات در پژوهش‌های مورد نظر تفاوت‌های مورد انتظار متغیر رضایت شغلی را برای گروه‌های فرعی جمعیت هدف مشخص کرده‌اند؟
 - ۷- چه سازه‌هایی برای سنجش رضایت شغلی در نظر گرفته شده است؟
 - ۸- اطلاعات مربوط به اعتبار و قابلیت اعتماد این سازه‌ها چیست؟
 - ۹- سازه‌های پیش‌بین رضایت شغلی در پژوهش‌های هدف کدامند؟
 - ۱۰- اطلاعات مربوط به اعتبار و قابلیت اعتماد این سازه‌ها چیست؟
 - ۱۱- برای بررسی هر کدام از فرضیات از چه نوع آزمون‌هایی استفاده شده است؟
 - ۱۲- آیا برای هر آزمون آماری آزمون‌های جایگزین موازی نیز انجام شده است؟
 - ۱۳- آیا آماره اندازه اثر برای تمیز بین سطح معنی‌داری آماری و سطح معنی‌داری واقعی برای هر آزمون آماری گزارش شده است؟
 - ۱۴- برآورد اندازه اثر و واریانس و انحراف معیار آن در جمعیت واقعی برای فرضیات انتخاب شده کدام است؟
 - ۱۵- برآورد واریانس اندازه اثر مشاهده شده و واریانس به دلیل خطای نمونه‌گیری چقدر است؟
 - ۱۶- متغیرهای تعدیل‌کننده (در صورت وجود) در رابطه بین فرضیات رضایت شغلی کدامند؟
- اطلاعات جمع‌آوری شده از پژوهش‌های مورد نظر پس از کدگذاری با استفاده از دو برنامه رایانه‌ای "SPSS" برای توصیف ویژگی‌های مطالعات و برنامه "Meta" برای انجام محاسبات آماری فرا تحلیل تجزیه و تحلیل شده‌اند. این کار با استفاده از دو تکنیک ترکیب احتمالات و محاسبه اندازه اثر انجام شده است. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل به اندازه اثر از طریق فرمول‌های ارائه شده توسط ولف (Wolf, 1986:35) و ترکیب اندازه‌های اثر و ترکیب احتمالات مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی

- ۱- مجموعه جامعه آماری مورد نظر در ۴۴ پایان‌نامه مورد مطالعه بیش از ۳۸۴۷۷ نفر از معلمان، مدیران و کارکنان سازمان‌های آموزشی با میانگین ۱۲۴۱ نفر برای هر مطالعه بوده است.
- ۲- در بین مشاغل آموزشی در جوامع آماری مطالعات مورد نظر، دبیران مقطع دبیرستان با ۱۴ مطالعه (۳۱/۸ درصد) بیشترین فراوانی و پس از آن معلمان مقاطع ابتدایی، مدارس استثنایی، مدیران مدارس در مقاطع مختلف و معلمان و دبیران هر سه مقطع با هم، هر یک با ۵ مطالعه (۱۱/۴ درصد) در رتبه بعدی قرار گرفته‌اند.
- ۳- در میان پایان‌نامه‌های مورد مطالعه ۷ مورد (۱۵/۹ درصد) زنان، ۶ مورد (۱۳/۶ درصد) مردان و ۳۰ مورد (۶۷/۳ درصد) زنان و مردان را بطور توأم به عنوان جامعه آماری برگزیده شده‌اند.
- ۴- از نظر جمعیتی ۲۵۱۷۴ نفر از جامعه آماری پایان‌نامه‌ها مربوط به زنان و مردان به صورت توأم، ۱۲۴۴۳ نفر مربوط به زنان و تنها ۸۶۰ نفر مختص مردان بوده است.
- ۵- ۶۴/۳ درصد از ۲۸ استان کشور در مطالعات مورد نظر به عنوان منطقه جغرافیایی انتخاب شده که بیشترین فراوانی مربوط به استان تهران با ۳۶/۳ درصد بوده است.
- ۶- در مجموع حجم نمونه آماری ۴۴ مطالعه برابر ۸۰۷۶ نفر و معادل ۲۰/۹ درصد حجم جامعه آماری با میانگین ۱۸۳ نفر برای هر مطالعه بوده است.
- ۷- در مورد شیوه نمونه‌گیری ۲۹/۵ درصد از مطالعات از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی، ۲۵ درصد از روش خوشه‌ای، ۱۸/۳ درصد از روش تصادفی ساده، ۶/۸ درصد از روش سیستماتیک، ۱۳/۸ درصد از سرشماری استفاده کرده‌اند و در ۶/۸ درصد از پژوهش‌ها نیز روش نمونه‌گیری ذکر نشده است.
- ۸- بیشترین میزان ارجاع به نظریه‌های تبیین‌کننده رضایت شغلی در میان پایان‌نامه‌ها مربوط به نظریه دوعاملی هرزبرگ با ۱۸/۳۶ درصد موارد بوده و پس از آن نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو با ۱۴/۲۸ درصد، تئوری انتظار وروم و برابری آدامز هر کدام با ۱۱/۷۴ درصد در رده‌های بعد قرار گرفته‌اند.
- ۹- یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد ۵۲/۲۸ درصد از پژوهش‌ها از ابزارهای سنجش خود ساخته استفاده کرده و یا از ذکر نام ابزار خودداری کرده‌اند. ۱۳/۶۴ درصد از پرسشنامه بری‌فیلد و ورث و ۱۱/۳۶ درصد از پرسشنامه مینه‌سوتا سود برده‌اند و ۳۲/۷۲ درصد بقیه نیز از سایر پرسشنامه‌های استاندارد موجود جهت سنجش رضایت شغل استفاده کرده‌اند.

- ۱۰- مطالعات مورد نظر در مجموع ۲۷ سازه نظری مختلف جهت سنجش رضایت شغلی مورد استفاده قرار داده‌اند که شاخص ماهیت کار با ۱۰/۴ درصد بیشترین کاربرد و پس از آن شاخص‌های ارتقاء و پیشرفت با ۹/۶ درصد، مدیریت و سرپرستی و نیز حقوق و مزایا هر یک با ۶/۴ درصد در رده‌های بعد قرار گرفته‌اند.
- ۱۱- در خصوص وضعیت پیش‌آزمون ابزار اندازه‌گیری، یافته‌ها حاکی از آن است که ۷۰/۴۵ درصد از پژوهش‌ها ابزار سنجش خود را پیش‌آزمون نکرده و بقیه نیز از روند انجام آن گزارش مناسبی ارائه نداده‌اند.
- ۱۲- نتایج پژوهش نشان می‌دهد ۹۳/۲ درصد پایان‌نامه‌ها اشاره‌ای به روایی ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی نداشته و فقط ۶/۸ درصد با استفاده از تحلیل عاملی به این بحث پرداخته‌اند.
- ۱۳- در مورد پایایی شاخص رضایت شغلی، یافته‌ها بیانگر آن است که ۵۲/۳ درصد پایان‌نامه‌ها به بحث پایایی ابزار سنجش رضایت شغلی پرداخته‌اند و ۴۷/۷ درصد بقیه نیز با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ، دو نیمه‌سازی، آزمون - بازآزمون به این مهم مبادرت کرده‌اند که میانگین ضرایب پایایی به دست آمده در این بخش ۰/۸۱ بوده است.
- ۱۴- یافته‌های تحقیق در مورد روایی و پایایی سازه‌های پیش‌بین نشان می‌دهد که هیچ‌کدام از مطالعات به اندازه‌گیری میزان روایی سازه‌های پیش‌بین رضایت شغلی پرداخته‌اند و در مورد پایایی نیز تنها ۲۰/۴۵ درصد یعنی ۹ مطالعه به محاسبه ضرایب پایایی مبادرت ورزیده‌اند که میانگین ضرایب این ۹ مطالعه ۰/۸۰ محاسبه شده است.
- ۱۵- بر طبق نتایج تحقیق ۱۲/۲ درصد از فرضیات تحقیق با استفاده از تحلیل واریانس، ۱۳/۳ درصد با به کار بردن آزمون χ^2 ، ۲۲/۴ درصد با استفاده از آزمون t و بالاخره ۵۲/۱ درصد از ضرایب همبستگی برای آزمون استفاده کرده‌اند.
- ۱۶- در مطالعات مورد نظر مجموع فرضیاتی که رضایت شغلی در آنها به عنوان متغیر وابسته تعیین شده است، ۲۶۳ فرضیه بوده است که از آن میان ۹۳ فرضیه متمایز فاقد هم‌پوشانی تشخیص داده شده است. از آنجا که ملاک ورود فرضیات به فراتحلیل تکرار آنها در حداقل ۵ مطالعه می‌باشد (Tompson, 1997: 26) لذا از میان ۹۳ فرضیه مستقل تنها ۱۰ فرضیه که در مجموع ۸۵ بار در پایان‌نامه‌های مختلف تکرار شده بودند و فراوانی بیش از ۵ داشتند، جهت فراتحلیل برگزیده شدند که در جدول شماره ۱ منعکس شده‌اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی فرضیات مستقل با فراوانی بیش از ۵ در پایان نامه‌های رضایت شغلی

فرضیه	فراوانی	درصد
رابطه جنس و رضایت شغلی	۱۳	۱۵/۳
رابطه سابقه کار و رضایت شغلی	۱۳	۱۵/۳
رابطه سن و رضایت شغلی	۱۲	۱۴/۳
رابطه تحصیلات و رضایت شغلی	۱۰	۱۱/۸
رابطه عملکرد مدیر و رضایت شغلی	۱۰	۱۱/۸
رابطه حقوق و پرداخت و رضایت شغلی	۷	۸/۳
رابطه میزان مشارکت و رضایت شغلی	۵	۵/۸
رابطه رشته تحصیلی و رضایت شغلی	۵	۵/۸
رابطه وضعیت تاهل و رضایت شغلی	۵	۵/۸
رابطه خلاقیت‌های فردی و رضایت شغلی	۵	۵/۸
جمع	۸۵	۱۰۰

براساس داده‌های جدول شماره ۱ فرضیه رابطه جنس و رضایت شغلی (تفاوت میانگین رضایت شغلی زنان و مردان) و رابطه سابقه کار و تدریس کارکنان سازمان‌های آموزشی و رضایت شغلی هر کدام با ۱۵/۳ درصد دارای بیشترین فراوانی بوده‌اند و پس از آن فرضیه رابطه سن و رضایت شغلی با ۱۴/۳ درصد، رابطه تحصیلات و عملکرد مدیران با رضایت شغلی هر کدام با ۱۱/۸ درصد در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند. همان‌گونه که از جدول مذکور برمی‌آید اغلب فرضیات با تکرار ۵ مورد و بیشتر ماهیت جمعیت‌شناختی داشته و سهم متغیرهای شغلی و سازمانی در جدول بالا اندک می‌باشد به طوری که از میان آنها ۵ فرضیه به تفاوت میانگین رضایت شغلی در بین گروه‌های فرعی (گروه‌های جنسی، سنی، تحصیلاتی، تاهل و رشته تحصیلی) پرداخته‌اند و بقیه به بررسی همبستگی متغیرهای سازمانی و شغلی نظیر عملکرد مدیر، حقوق، مشارکت، خلاقیت‌های فردی و سابقه کار افراد و رضایت شغلی توجه داشته‌اند. همچنین بررسی سایر فرضیاتی که فراوانی کمتر از ۵ داشته‌اند نشان می‌دهد فرضیاتی نظیر رابطه جو صمیمانه، حمایت سازمان از افراد، سطح مدرسه (ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان و...)، عوامل انگیزشی کلی (براساس تئوری هرزبرگ)، فرهنگ سازمانی، کنترل سازمانی، نظام پاداش و رضایت شغلی هر کدام با فراوانی ۴ و رابطه نوع استخدام، نوع مدرسه یا مؤسسه آموزشی، تعداد دانش‌آموز، احترام و قدردانی، ارضای نیازهای کلی، ارضای نیازهای فیزیولوژیک، ارضای نیازهای ایمنی، ارضای نیازهای اجتماعی، ارضای نیازهای عزت‌نفس، ارضای نیازهای خودشکوفایی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، عوامل بهداشتی (طبق نظریه هرزبرگ)، بیماری‌های روان‌تنی، یکپارچگی و انسجام سازمانی، وجود فضای انتقادپذیری و رضایت شغلی نیز هر

کدام با ۳ مورد تکرار در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند. به علاوه یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند هیچ متغیر واسطی به عنوان مداخله‌گر در رابطه رضایت شغلی و سازه‌های پیش‌بین در پایان‌نامه‌های مورد مطالعه به کار گرفته نشده است.

ب) یافته‌های فراتحلیل ۱- شدت تأثیر

جدول شماره ۲ توزیع ۲۶۳ مورد شدت تأثیر که رابطه بین متغیرهای پیش‌بین و رضایت شغلی را تبیین می‌کنند، منعکس ساخته است.

جدول ۲- توزیع فراوانی طبقات شدت تأثیر فرضیات رضایت شغلی

دامنه تغییر شدت تأثیر «۳»	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۱۶۵	۶۲/۷	۶۲/۷
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۶۰	۲۲/۸	۸۵/۵
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۳۳	۱۲/۶	۹۸/۱
غیرقابل محاسبه	۵	۱/۹	۱۰۰
جمع	۲۶۳	۱۰۰	-

براساس جدول شماره ۲ از میان ۲۶۳ آماره شدت تأثیر ۱۶۵ مورد معادل ۶۲/۷ درصد کمتر از ۰/۳ و در طبقه کم، ۶۰ مورد معادل ۲۲/۸ درصد بین ۰/۳ تا ۰/۵ و در طبقه متوسط و بالاخره ۳۳ مورد معادل ۱۲/۶ درصد، ۰/۵ و بیشتر از آن و در طبقه زیاد قرار گرفته‌اند. براساس طبقه‌بندی کوهن، هنگامی که مقدار آماره t مساوی ۰/۱ باشد (و درصد واریانس تبیین شده ۰/۰۱)، مقدار شدت تأثیر در طبقه کوچک یا پایین قرار می‌گیرد. همچنین وقتی مقدار t معادل ۰/۳ (و درصد واریانس تبیین شده ۰/۰۹) باشد، شدت تأثیر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار t معادل ۰/۵ (و درصد واریانس تبیین شده ۰/۲۵) باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بر طبق این طبقه‌بندی نزدیک به دو سوم شدت تأثیرها در تحقیق حاضر در طبقه کم قرار گرفته‌اند و این بدان معنی است که دو سوم سازه‌های پیش‌بین کمتر از ۹ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین کرده‌اند. همچنین کمی بیشتر از یک سوم شدت تأثیرها معادل یا بیشتر از ۰/۳ بوده‌اند، یعنی اینکه یک سوم سازه‌های پیش‌بین ۹ درصد و بیشتر واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین کرده‌اند. به این ترتیب اگر معیار سطح معنی‌داری عملی یا واقعی را قرار گرفتن در طبقه متوسط بدانیم (همان‌گونه که جونز در اثر خود به آن اشاره داشته است) (Thompson, 1997: 29). تنها کمی بیشتر از یک سوم شدت تأثیرها توانسته‌اند بر این معیار منطبق گردند.

در ادامه یافته‌های فراتحلیل مربوط به ۱۰ فرضیه تحقیقی در مورد رضایت شغلی که با استفاده از نرم‌افزار (Meta) به دست آمده است مورد بحث قرار خواهد گرفت. این یافته‌ها همان‌گونه که قبلاً اشاره شد با استفاده از دو روش ترکیب احتمالات و ترکیب شدت تأثیرها برای هر فرضیه حاصل شده است. جداول شماره ۳، ۴ و ۵ خلاصه یافته‌های مذکور را به تفکیک هر فرضیه نشان می‌دهند.

جدول ۳- یافته‌های فراتحلیل فرضیات تحقیقی رضایت شغلی به روش ترکیب شدت اثر به روش اشمیت و هانتر

رضایت شغلی و مشارکت	رضایت شغلی و سن	رضایت شغلی و مدیریت	رضایت شغلی و جنس	رضایت شغلی و سابقه کار	فرضیات
۷	۱۰	۱۱	۱۱	۱۲	خلاصه آماره‌های فراتحلیل تعداد مطالعه (k)
۱۳۵۹	۱۲۴۲	۱۵۰۶	۱۹۳۱	۲۹۵۳	جمع کل جمعیت نمونه (N)
۰/۴۶۸۵	۰/۱۷۱۵	۰/۳۵۰۹	۰/۱۵۸۱	۰/۱۵۷۵	شدت تأثیر (میانگین بدون وزن)
۰/۵۲۳۸	۰/۱۹۸۵	۰/۴۳۱۱	۰/۱۶۱۵	۰/۱۲۴۶	شدت تأثیر (میانگین وزن دار)
۰/۲۷۴۴	۰/۰۳۹۴	۰/۱۸۵۸	۰/۰۲۶۱	۰/۰۱۵۵	واریانس تبیین شده (r^2)
۰/۰۸۹۷	۰/۰۱۹۶	۰/۰۴۶۲	۰/۰۳۰۶	۰/۰۱۳۸	واریانس مشاهده شده شدت تأثیر
۰/۲۹۹۵	۰/۱۴۰۳	۰/۲۱۵۰	۰/۱۷۵۱	۰/۱۱۷۸	انحراف معیار مشاهده شده شدت تأثیر
-۰/۰۵۴۳	-۰/۰۱۸۴	۰/۰۳۲۳	-۰/۱۴۹۹	-۰/۰۷۰۸	فاصله اطمینان ۹۵٪ شدت تأثیر جمعیت از:
۱/۱۰۱۹	۰/۴۱۵۵	۰/۸۲۹۸	۰/۴۷۳۹	۰/۰۳۲۰	فاصله اطمینان ۹۵٪ شدت تأثیر جمعیت تا:
۰/۰۰۲۷	۰/۰۰۷۴	۰/۰۰۴۸	۰/۰۰۵۴	۰/۰۰۳۹	واریانس به دلیل خطای نمونه‌گیری
۰/۰۸۷۰	۰/۰۱۲۳	۰/۰۴۱۳	۰/۰۲۵۲	۰/۰۰۹۹	واریانس باقیمانده
۰/۲۹۴۹	۰/۱۱۰۷	۰/۲۰۳۴	۰/۱۵۸۸	۰/۰۹۹۷	انحراف معیار باقیمانده
۰/۱۳۱*	۰/۰۵۰*	۰/۱۰۸*	۰/۰۴۰*	۰/۰۳۱*	یک چهارم شدت تأثیر جمعیت ^۱
۳/۰۲*	۳۷/۷۴*	۱۰/۴۷*	۱۷/۶۳*	۲۸/۳۷*	درصد واریانس مشاهده شده به دلیل خطای نمونه‌گیری
۲۳۱/۵۹*	۲۶/۴۹*	۱۰۵/۰۴*	۶۲/۳۹*	۴۲/۳۰*	آزمون همگنی: مقدار χ^2
۶	۹	۱۰	۱۰	۱۱	آزمون همگنی: درجه آزادی χ^2
۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۱۶	۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	آزمون همگنی: سطح معنی‌داری χ^2
۱/۲۲۹۹	۰/۴۰۵۱	۰/۹۵۵۶	۰/۳۲۷۳	۰/۲۵۱۲	تفاوت میانگین استاندارد شده (g)

ادامه جدول صفحه بعد

* غیر همگن ** همگن

^۱ - شدت تأثیر جمعیت مساوی است با شدت تأثیر مشاهده شده منهای خطای نمونه‌گیری

فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی

رضایت شغلی و خلاقیت	رضایت شغلی و رشته تحصیلی	رضایت شغلی و پرداخت	رضایت شغلی و تاهل	رضایت شغلی و تحصیلات	فرضیات
۵	۵	۶	۷	۷	خلاصه آماره‌های فراتحلیل تعداد مطالعه (k)
۸۶۰	۶۵۹	۹۳۰	۱۰۳۱	۱۰۴۶	جمع کل جمعیت نمونه (N)
۰/۲۸۶۰	۰/۱۲۸۰	۰/۲۸۱۶	۰/۰۹۱۴	۰/۲۰۴۳	شدت تأثیر (میانگین بدون وزن)
۰/۳۰۱۱	۰/۱۴۱۷	۰/۲۶۹۹	۰/۱۰۷۷	۰/۲۴۷۷	شدت تأثیر (میانگین وزن دار)
۰/۰۹۱۰	۰/۰۲۰۱	۰/۰۷۲۸	۰/۰۱۱۶	۰/۰۶۱۳	واریانس تبیین شده (r^2)
۰/۰۱۵۲	۰/۰۰۲۹	۰/۰۱۰۷	۰/۰۰۶۱	۰/۰۲۵۹	واریانس مشاهده شده شدت تأثیر
۰/۱۲۳۳	۰/۰۵۳۹	۰/۱۰۳۷	۰/۰۷۸۳	۰/۱۶۱۱	انحراف معیار مشاهده شده شدت تأثیر
۰/۱۰۱۱	۰/۱۴۱۷	۰/۰۴۱۱	۰/۱۰۷۷	-۰/۰۲۹۸	فاصله اطمینان ۹۵٪ شدت تأثیر جمعیت از: فاصله اطمینان ۹۵٪ شدت تأثیر جمعیت تا:
۰/۵۰۰۹	۰/۱۴۱۷	۰/۱۲۸۴	۰/۱۰۷۷	۰/۵۲۵۲	واریانس به دلیل خطای نمونه‌گیری
۰/۰۰۴۸	۰/۰۰۷۳	۰/۰۰۵۵	۰/۰۰۶۶	۰/۰۰۵۹	واریانس باقیمانده
۰/۰۱۰۴	-۰/۰۰۴۴	۰/۰۰۵۲	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۲۰۱	انحراف معیار باقیمانده
۰/۱۰۲۰۰	-۰/۰۰۰۰	-۰/۰۷۲۲	-۰/۰۰۰۰	۰/۱۴۱۶	یک چهارم شدت تأثیر جمعیت
۰/۰۷۵*	** ۰/۰۳۵	۰/۰۶۷*	** ۰/۰۲۷	۰/۰۶۲*	درصد واریانس مشاهده شده به دلیل خطای نمونه‌گیری ^۱
۳۱/۶۱*	** ۱۰۰	۵۱/۵۷*	** ۱۰۰	۲۲/۷۲*	آزمون همگنی: مقدار χ^2
۱۵/۸۱۹*	** ۱/۹۹۶	۱۱/۶۳*	** ۶/۶۴۷	۳۰/۸۰*	آزمون همگنی: درجه آزادی χ^2
۴	۴	۵	۶	۶	آزمون همگنی: سطح معنی‌داری χ^2
۰/۰۰۳۳	۰/۷۳۶۴	۰/۰۴۰۲	۰/۳۷۲۹	۰/۰۰۰۰	تفاوت میانگین استاندارد شده (g)
۰/۶۳۱۴	۰/۲۸۶۲	۰/۰۵۶۱	۰/۲۱۶۶	۰/۵۱۱۳	

* غیر همگن ** همگن (معنی دار بودن آن ناخالص بودن رابطه بین دو متغیر و نیاز به بررسی اثر متغیرهای مداخله‌گر را تایید می‌کند).

۱. درصد واریانس مشاهده شده به دلیل خطای نمونه‌گیری تقسیم بر واریانس مشاهده شده ضربدر صد که اگر بیش از ۷۵ درصد باشد، داده‌ها همگن هستند.

براساس داده‌های مندرج در جدول ۳ میانگین وزن‌دار شدت تأثیر رابطه بین رضایت شغلی و سابقه کار در سازمان‌های آموزشی به عنوان بهترین برآورد شدت تأثیر معادل $0/1246$ و واریانس تبیین شده متغیر وابسته توسط متغیر پیش‌بین معادل $0/0155$ ($1/55\%$) محاسبه شده است. از آنجا که شدت تأثیر برآورد شده خارج از محدوده فاصله اطمینان شدت تأثیر (بند ۸) می‌باشد، لذا وجود رابطه بین سابقه کار و رضایت شغلی رد می‌شود. همچنین به دلیل آنکه مقدار انحراف معیار باقیمانده، بزرگتر از یک چهارم شدت تأثیر جمعیت و درصد واریانس مشاهده شده به دلیل خطای نمونه‌گیری بسیار کمتر از مقدار بحرانی 75% و نیز آزمون همگنی^۲ دارای مقادیر بالا و معنی‌دار است، لذا مجموعه داده‌های مورد استفاده جهت فراتحلیل و محاسبه شدت اثر غیرهمگن بوده‌اند و قابلیت اتکاء جهت برآورد صحیح شدت تأثیر را ندارند. در چنین شرایطی فراتحلیل گران باید متغیرهای مداخله‌گری را که ممکن است تحت تأثیر آنها این وضعیت غیرهمگن رخ داده باشد بررسی نمایند. این کار به وسیله طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب هستند صورت می‌گیرد (متغیرهایی نظیر جنس یا وضعیت اقتصادی - اجتماعی). سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود. تأثیر متغیر مداخله‌گر وقتی ثابت می‌شود که اولاً شدت تأثیر محاسبه شده برای گروه‌های فرعی متفاوت باشد و ثانیاً متوسط واریانس باقیمانده در گروه‌های فرعی کمتر از کل گروه‌ها باشد. در تحقیق حاضر از آنجا که ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نیست (به عنوان مثال برای متغیر جنس ۴ طبقه زن، مرد، زن و مرد و ذکر نشده و یا برای نوع مشاغل آموزشی ۹ گروه فرعی که ۵ مورد آنها به صورت ترکیبی و متداخل هستند وجود دارد). لذا بررسی متغیرهای مداخله‌گر علاوه بر اینکه بسیار وقت بر خواهد، به دلیل وجود گروه‌های ترکیبی در گروه‌های فرعی نتیجه لازم را در بر نخواهد داشت، مگر آنکه مطالعاتی که چنین نمونه‌های آماری را انتخاب کرده‌اند از تحلیل کنار گذاشته شوند که این نیز با منطق فراتحلیل سازگار نیست.

در مورد فرضیه رابطه رضایت شغلی و جنس میانگین وزن‌دار شدت تأثیر معادل $0/1615$ و میزان واریانس تبیین شده $0/0261$ ($2/6\%$) محاسبه شده است که به دلیل قرار گرفتن برآورد شدت تأثیر در محدوده فاصله اطمینان این آماره به لحاظ آماری معنی‌دار بوده است و وجود رابطه بین این دو متغیر را اثبات می‌کند. اما از طرف دیگر غیرهمگن بودن داده‌ها نیاز به بررسی متغیرهای مداخله‌گر مناسب را ضرورت می‌بخشد که در این تحقیق پرداختن به آن امکان‌پذیر نیست.

یافته‌ها در مورد فرضیه رابطه رضایت شغلی و مدیریت در سازمان‌های آموزشی مبین آن است که بهترین برآورد شدت تأثیر رابطه این دو متغیر $0/4311$ و واریانس تبیین شده رضایت شغلی توسط مدیریت $0/1858$ ($18/58\%$) می‌باشد که به دلیل قرار گرفتن بین دو حد فاصله اطمینان، با 95% اطمینان می‌توان گفت بین رضایت شغلی و مدیریت و سرپرستی سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد. هر چند غیرهمگن بودن داده‌ها نیاز به بررسی متغیرهای مداخله‌گر را رد نمی‌کند.

براساس داده‌های جدول شماره ۳ در خصوص فرضیه رابطه رضایت شغلی و سن میانگین وزن دار شدت تأثیر معادل $0/1985$ بوده که در حدود اعتماد و اطمینان 95% قرار دارد بنابراین از لحاظ آماری معنی دار فرض می‌گردد. میزان واریانس تبیین شده نیز $0/0394$ (379 درصد) محاسبه شده است. بنابراین فرضیه رابطه بین رضایت شغلی و سن اثبات می‌شود. اگر چه همانند موارد قبل آزمون‌های همگنی بر غیرهمگن بودن داده‌ها تأکید دارند. بررسی بروندادهای کامپیوتری منعکس شده در جدول شماره ۱۵ در مورد فرضیه رابطه رضایت شغلی و مشارکت بیان‌کننده بیشترین مقدار میانگین وزن دار شدت تأثیر ($0/5238$) است که آشکارا بر اساس طبقه‌بندی کوهن در گروه روابط با شدت زیاد قرار می‌گیرد. میزان واریانس تبیین شده رضایت شغلی توسط مشارکت نیز نشان می‌دهد بیش از 27% تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود که مقدار بسیار خوبی است. قرار گرفتن آماره شدت تأثیر در فاصله اعتماد و اطمینان نیز بیان‌کننده آن است که فرضیه مذکور با 95% اطمینان اثبات می‌گردد. در اینجا نیز همانند فرضیات قبل وجود داده‌های غیرهمگن نیاز به بررسی متغیرهای مداخله‌گر را ضروری ساخته است.

در مورد فرضیات دیگر ارقام جدول نشان می‌دهند میانگین وزن دار شدت تأثیر در رابطه رضایت شغلی و تحصیلات معادل $0/2477$ معنی دار و داده‌ها غیرهمگن، در رابطه رضایت شغلی و تأهل معادل $0/1077$ معنی دار و همگن، در رابطه رضایت شغلی و پرداخت معادل $0/2699$ غیرمعنی دار و غیرهمگن، در رابطه رضایت شغلی و رشته تحصیلی معادل $0/1417$ معنی دار و همگن و در نهایت در مورد رابطه رضایت شغلی و خلاقیت فردی معادل $0/3011$ غیرمعنی دار و غیرهمگن می‌باشند. به این ترتیب فرضیات مربوط به رضایت شغلی و تحصیلات، رضایت شغلی و خلاقیت فردی با نیاز به بررسی متغیر مداخله‌گر اثبات و فرضیات مربوط به رابطه رضایت شغلی و تأهل و رضایت شغلی و رشته تحصیلی بدون نیاز به بررسی متغیر مداخله‌گر اثبات می‌شوند و فرضیه رابطه رضایت شغلی و پرداخت نیز رد می‌گردد. جدول شماره ۴ چکیده‌ای از وضعیت فرضیات مندرج در جدول شماره ۳ را براساس درصد واریانس تبیین شده منعکس ساخته است.

جدول ۴- مقادیر واریانس تبیین شده رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین

فرضیات	تعداد شدت تاثیر	درصد واریانس تبیین شده
رضایت شغلی و مشارکت	۷	۲۷/۴۴ *
رضایت شغلی و مدیریت	۱۱	۱۸/۵۸ *
رضایت شغلی و خلاقیت	۵	۹/۱ *
رضایت شغلی و پرداخت	۶	۷/۲۸
رضایت شغلی و تحصیلات	۷	۶/۱۳ *
رضایت شغلی و سن	۱۰	۳/۹۴ *
رضایت شغلی و جنس	۱۱	۲/۶۱ *
رضایت شغلی و رشته تحصیلی	۵	۲/۰۱ *
رضایت شغلی و تاهل	۵	۱/۱۶ *
رضایت شغلی و سابقه کار	۱۲	۱/۵۵

* معنی دار در سطح ۹۵ درصد اطمینان

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۴، بالاترین میزان درصد واریانس تبیین شده رضایت شغلی توسط متغیر مشارکت با ۲۷/۴۴ درصد (معنی دار) و پس از آن متغیرهای مدیریت با ۱۸/۵۸ درصد و خلاقیت با ۹/۱ درصد در رده‌های بعد قرار دارند. پس از سه متغیر فوق که به لحاظ نظری آشکارا با سایر متغیرها متفاوت هستند، متغیرهای فردی و زمینه‌ای تحصیلات با ۶/۱۳ درصد (معنی دار)، سن با ۳/۹۴ درصد واریانس تبیین شده (معنی دار)، جنس با ۲/۶۱ درصد واریانس (معنی دار)، رشته تحصیلی با ۲/۰۱ درصد (معنی دار) و بالاخره تاهل با ۱/۱۶ درصد واریانس تبیین شده (معنی دار) در رده‌های پایین‌تر واقع شده‌اند. ۲ متغیر سازمانی سابقه کار علیرغم کثرت تعداد شدت تاثیر و پرداخت علیرغم وجود سوابق نظری دال بر تاثیر بر رضایت فاقد سطح معنی‌داری مناسب تشخیص داده شده‌اند.

۲- ترکیب احتمالات

از آنجا که روش اصلی فراتحلیل در تحقیق حاضر مبتنی بر ترکیب شدت اثر بوده (به جهت قوت آماری بالای این روش) لذا استفاده از روش ترکیب احتمالات تنها برای مقایسه نتایج مورد استفاده قرار گرفته است. تفاوت برخی از نتایج حاصل از روش ترکیب احتمالات با روش ترکیب شدت تاثیر بیشتر به دلیل احتمال بالای بروز خطای نوع دوم در این روش می‌باشد. جدول شماره ۵ نتایج فراتحلیل فرضیات رضایت شغلی را بر مبنای روش ترکیب احتمالات استوفر در خود منعکس ساخته است.

جدول ۵- نتایج فرا تحلیل فرضیات رضایت شغلی به روش ترکیب احتمالات

S_F (۰/۰۱)	S_F (۰/۰۵)	وزن یافته			بدون وزن			آماره‌ها فرضیات
		r	P	Z Valve	r	P	Z Valve	
۶۲/۱۲	۱۳۱/۶۸	۰/۱۵۹	۰/۰۰۰۰	۵/۸۹۱	۰/۱۹۸	۰/۰۰۰۰	۷/۳۲۱۸	رضایت شغلی و مشارکت
۵۳/۵۰	۱۱۶/۳۸	۰/۱۵۳	۰/۰۰۰۰	۵/۱۳۱	۰/۱۸۲۵	۰/۰۰۰۰	۶/۱۳۹۹	رضایت شغلی و مدیریت
۳۰/۴۵	۶۶/۱۱	۰/۱۸۸۶	۰/۰۰۰۰	۵/۵۳۱۵	۰/۲۱۱۵	۰/۰۰۰۰	۶/۲۰۳۸	رضایت شغلی و خلاقیت
۳۰/۸۱	۶۷/۸۴	۰/۱۸۹	۰/۰۰۰۰	۵/۷۷۰۹	۰/۱۸۹	۰/۰۰۰۰	۵/۷۷۰۹	رضایت شغلی و پرداخت
۳۶/۷۱	۸۱/۷۰	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰۰	۵/۱۶۰۵	۰/۱۴۶	۰/۰۰۰۰	۵/۵۰۸۳	رضایت شغلی و تحصیلات
۴۲/۶۷	۹۴/۶۶	۰/۱۵۶	۰/۰۰۰۰	۵/۲۰۵	۰/۱۶۷	۰/۰۰۰۰	۵/۵۸۲۹	رضایت شغلی و سن
۸۱/۳۷	۱۷۵/۳۲	۰/۱۲۶۶	۰/۰۰۰۰	۵/۸۴۴	۰/۱۴۰۸	۰/۰۰۰۰	۶/۴۹۹	رضایت شغلی و جنس
۱۲/۶۴	۳۰/۳۹	۰/۱۸۱۵	۰/۰۰۰۰	۴/۶۶۱	۰/۱۷۰۴	۰/۰۰۰۱	۴/۳۷۶۴	رضایت شغلی و رشته تحصیلی
۳/۷۲	۱۳/۴۹	۰/۰۹۸۱	۰/۰۰۱۶	۲/۹۳۷۸	۰/۰۹۹۰	۰/۰۰۱۵	۲/۹۶۴۹	رضایت شغلی و تأهل
۵۹/۴۶	۱۳۱/۳۶	۰/۰۷۰۷	۰/۰۰۰۱	۳/۸۸۶۱	۰/۱۰۳۵	۰/۰۰۰۰	۵۱/۶۸۵	رضایت شغلی و سابقه کار

همان‌گونه که مقادیر در جدول شماره ۵ نشان می‌دهند، مقادیر آزمون Z متناظر با ترکیب احتمالات وزن‌دار و بدون وزن فرضیه‌های رضایت شغلی همگی دارای سطوح معنی‌داری بالایی است (P) از این رو با استفاده از این روش تمامی فرضیات تحقیقی تأیید می‌گردد. در مورد میزان واریانس تبیین شده نیز بر مبنای مقدار شدت تأثیر متناظر محاسبه شده برای آزمون‌های Z رده‌بندی مشاهده شده در روش ترکیب شدت تأثیر مشاهده نشده و متغیرهای دیگر حائز اهمیت شده‌اند. وجود تفاوت‌هایی از این دست علاوه بر غیرقابل اتکا بودن روش ترکیب احتمالات، ممکن است به دلایل خاص ذیل نیز بروز یافته باشد:

۱- به دلیل نقص گزارش‌های تحقیقی تعدادی از فرضیات به دلیل گزارش نشدن سطح معنی‌داری (در مقایسه با مقدار آماره‌ها) از تحلیل کنار گذاشته شدند.

۲- مقادیر احتمالات گزارش شده در گزارش‌ها اغلب مقادیر پیش‌فرض شده‌ای هستند که برای استفاده از روش‌های محاسبه دستی و مراجعه به جداول مورد استفاده قرار می‌گیرند. لذا انحرافات زیادی نسبت به مقادیر دقیق سطح معنی‌داری که توسط روش‌های ماشینی به دست می‌آید در آنها بروز می‌یابد.

همان‌گونه که در جدول منعکس شده است علاوه بر آماره‌های مربوط به احتمالات، دو آماره S-F (۰/۰۵) و S-F (۰/۰۱) نیز گزارش شده است. آماره S-F یا (Fail)-(Safe) در واقع تعداد احتمالات غیرمعنی‌داری را که با ورود آنها به تحلیل میزان سطح معنی‌داری آزمون Z وزن یافته از مقدار موجود به مقادیر بحرانی بالای ۰/۰۵ یا ۰/۰۱ می‌رسد را محاسبه می‌کند.

به عنوان مثال در مورد فرضیه رضایت شغلی و مشارکت تعداد ۱۳۱ مورد احتمال غیرمعنی دار لازم است تا سطح معنی داری موجود آزمون Z از ۰/۰۰۰۰۰ به بالای ۰/۰۵ برسد و تعداد ۶۲ مورد نیز جهت رسیدن به مقادیر بالای ۰/۰۱.

بحث و نتیجه گیری

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، پایان‌نامه‌های رضایت شغلی عموماً از مشکل اعتبار، اعم از اعتبار اندازه‌گیری، اعتبار نمونه‌گیری، اعتبار آماری و نیز قابلیت اعتماد رنج می‌برند. به طوری که درصد بالایی از پژوهش‌ها به این مبحث پرداخته و آنهایی هم که به آن پرداخته‌اند، اغلب به صورت ناقص و ناکافی بوده است. علاوه بر این نامشخص بودن جایگاه عناوینی مثل مبانی نظری، ادبیات تجربی، چهارچوب نظری و نیز گزارش نکردن جزئیات روشی و آماری تحقیق مانند بحث خطاها، فرضیات آماری درجات آزادی، سطوح معنی داری، آزمون‌های موازی و در نهایت عدم انسجام اجزاء مختلف تحقیق و عدم حمایت آنها از یکدیگر از سایر مشکلات این تحقیقات بوده است.

بررسی یافته‌های فراتحلیلی تحقیق نشان‌دهنده آن است که از ۱۵ سازه پیش‌بین که رابطه آنها با رضایت شغلی بیش از ۵ بار تکرار شده است، به روشنی می‌توان ۳ گروه از متغیرها را از یکدیگر تشخیص داد: متغیرهایی مانند دستمزد، سابقه عمدتاً به ماهیت شغل، متغیرهایی مانند مشارکت، مدیریت و سرپرستی، خلاقیت فردی و... به سازمان، و متغیرهایی نظیر سن، جنس، تأهل، تحصیلات، رشته تحصیلی به ویژگی‌های فردی کارکنان ارتباط پیدا می‌کند.

انجام فراتحلیل به شیوه ترکیب احتمالات وجود رابطه معنی دار بین تمامی متغیرهای فوق و رضایت شغلی را اثبات می‌کند و بدین ترتیب مدل وضعیتی رضایت شغلی که مبتنی بر ارتباط سه گروه متغیرهای ماهیتی، سازمانی و فردی با رضایت شغلی است به روشنی مورد تأیید قرار می‌گیرد. اما یافته‌های فراتحلیل به روش ترکیب شدت تأثیر رابطه متغیرهای دستمزد و سابقه کار با رضایت شغلی را مورد تأیید قرار نداده و بر اهمیت متغیرهای سازمانی نظیر مشارکت، مدیریت و امکان بروز خلاقیت‌های فردی به عنوان تبیین‌کننده‌های مهم و اساسی رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی تأکید دارد. از طرف دیگر یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که متغیرهای فردی مانند سن، جنس و... تبیین‌کننده‌های خوبی برای رضایت شغلی نیستند، هر چند که جایگاه خاص خود را در مدل وضعیتی دارا می‌باشند.

این نتایج در بخش متغیرهای فردی آشکارا بر نتایج مطالعه تامسون (Thompson, 1997) تطبیق دارد. براساس نتایج کار تامسون نیز متغیرهای فردی از قوت و قدرت لازم برای تبیین رضایت شغلی برخوردار نیستند. از طرف دیگر در بخش متغیرهای سازمانی همانند آنچه که توسط جعفریان (۱۳۷۸) نشان داده شده است مشارکت را به عنوان بهترین تبیین‌کننده رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی مطرح ساخته است. هرچند که از نظر کارآیی مدل، تفاوت‌های بارزی بین این دو تحقیق دیده می‌شود.

پیشنهادات

اگر چه براساس دستاوردهای تحقیق پیشنهادات کاربردی نظیر تمرکز بر سه متغیر مهم مشارکت، مدیریت و خلاقیت در سازمان‌های آموزشی از طریق ایجاد فضای مشارکتی و سبک مدیریت مشارکت‌جو، مدیریت غیراقتدارگرا و نیز امکان بروز خلاقیت‌های فردی کارکنان سازمان‌های آموزشی جهت ایجاد و افزایش رضایت شغلی را می‌توان مطرح ساخت اما از آنجا که محوریت تحقیق حاضر بیشتر مبتنی بر مباحث روش‌شناختی است، در این بخش سعی می‌گردد برخی پیشنهادات بااهمیت در این حوزه را به جهت تسهیل در مطالعات بعد و افزایش دانش موجود در این زمینه مطرح شود. پیشنهاداتی که مطالعات مربوط به رضایت شغلی با رعایت آنها می‌توانند به سطح بالاتری از اعتبار نظری و تجربی اعم از بیرونی و درونی دست یافته و از طرف دیگر امکان اجرای مطالعات فراتحلیلی مطمئن‌تری را در آینده میسر سازند. بر این اساس استفاده از نتایج نظری تحقیق در خصوص انتخاب مدل نظری، چارچوب مفهومی و متغیرهای موثر و نیز نتایج روش‌شناختی که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرند می‌تواند راه‌گشای تحقیقات بعدی در زمینه رضایت شغلی باشد.

الف) پیشنهادات مربوط به مطالعات رضایت شغلی:

- ۱- دقت در نحوه تدوین چهارچوب نظری و نیز عملیاتی کردن مفاهیم و ایجاد ارتباط تنگاتنگ میان چهارچوب نظری، تعاریف عملیاتی و ابزارهای سنجش مورد انتخاب.
- ۲- اجرای پیش‌آزمون ابزار اندازه‌گیری به منظور افزایش اعتبار و قابلیت اعتماد ابزار و گزارش دقیق روند پیش‌آزمون و جزئیات آن.
- ۳- دقت در نحوه انتخاب جامعه آماری، نحوه محاسبه حجم نمونه و روش نمونه‌گیری و تناسب روش نمونه‌گیری با خصوصیات جامعه آماری و گزارش نمودن جزئیات کار و تمامی خصوصیات جامعه آماری جهت استفاده کامل از آنها در طبقه‌بندی مطالعات هنگام بررسی متغیرهای مداخله‌گر.
- ۴- از آنجا که واحد تحلیل یکی از متغیرهای مهم در جداسازی مطالعات و فرضیات از یکدیگر محسوب می‌شود، گزارش کردن واحد تحلیل مطالعات ضرورت دارد.

- ۵- گزارش دقیق جزئیات آماری تحقیق اعم از ماتریس‌های همبستگی بین متغیرها، سطوح معنی‌داری، درجات آزادی، داده‌های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و ...، آزمون‌های موازی، سطوح سنجش، مقیاس‌های سنجش و... در مورد آزمون‌های دو و چند متغیره.
- ۶- بیان دقیق صورت‌بندی فرضیات، فرضیات آماری، نوع متغیرها (وابسته، مستقل، مداخله‌گر) و سایر جزئیات مربوط به این مبحث.
- ۷- بیان کامل نتایج ناشی از آزمون‌های روایی و پایایی و انجام آزمون‌های موازی به جهت دستیابی به ثبات در نتایج و نیز اجرای این آزمون‌ها بر روی طبقات و گروه‌بندی‌های مختلف جمعیت نمونه جهت بررسی میزان پایداری آنها.
- ۸- محاسبه و گزارش شاخص‌های آماری میزان واریانس تبیین شده نظیر r^2 و ...
- ب) پیشنهادات مربوط به مطالعات فراتحلیلی:**
- ۱- تهیه یک فرم کامل جهت جمع‌آوری و استخراج اطلاعات پس از شناسایی دقیق تمامی مطالعات مربوط و مناسب.
- ۲- اجرای تمرینات کافی بعد از آموزش دقیق فیش‌برداران به منظور رفع نقایص.
- ۳- اجرای فیش‌برداری به صورت دسته‌جمعی ۲ یا چند نفر و با حضور ناظر آگاه به جهت کاهش خطا در انتقال اطلاعات.
- ۴- توجه کامل افراد در انتقال دقیق جزئیات مورد نیاز تحقیق به فرم‌های جمع‌آوری.
- ۵- کدگذاری دقیق و دقت در انتقال اطلاعات به جداول و فرم‌های واسط قبل از انتقال اطلاعات به رایانه.
- ۶- بازبینی اطلاعات رایانه ای با استفاده از فرم‌های واسط و اصلی.
- ۷- استفاده از دو روش ترکیب احتمالات و شدت تأثیر به منظور مقایسه نتایج.
- ۸- انجام آزمون‌های لازم در مورد داده‌های غیرهمگن به منظور تشخیص متغیرهای مداخله‌گر و اندیشیدن تمهیدات لازم از ابتدای تحقیق برای بررسی این نوع از متغیرها.
- ۹- انجام آزمون‌های موازی ترکیب شدت اثر به منظور بررسی نتایج.
- ۱۰- انجام روش‌های آماری تصحیح نتایج با استفاده از داده‌های مربوط به پایایی متغیرهای مستقل و وابسته.
- ۱۱- ترکیب نتایج مربوط به سنجش میزان وجود یا عدم‌وجود متغیر وابسته (مثلاً رضایت شغلی) به منظور دستیابی به نرم‌های کلی.

منابع

- دلاور، علی (۱۳۸۰) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد.
- کوپر، هریسام (۱۳۷۹) پژوهش ترکیبی، راهنمای بررسی متون برای پژوهش، ترجمه محمدعلی حمیدرفیعی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

فهرست پایان‌نامه‌های مورد استفاده

- ابراهیمی، احمد (۱۳۷۸) «تعهد سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس دولتی مقطع راهنمایی شهرستان آمل» به راهنمایی دکتر علی علاقه‌بند، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- ازالی، زهرا (۱۳۷۶) «بررسی رابطه نظریات دبیران در مورد رضایت شغلی و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری در دبیرستانهای دخترانه عادی شهر تهران» به راهنمایی دکتر ملیحه آشتیانی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- آذرگشسب، سیدحیدر (۱۳۷۸) «بررسی برخی عوامل مؤثر در رضایت شغلی از نظر دانشجو معلمان بورسیه آموزش و پرورش و رابطه آن با موفقیت تحصیلی در دانشگاه‌های دولتی تهران» به راهنمایی دکتر ملیحه آشتیانی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- امینی، جمال (۱۳۷۶) «بررسی تأثیر تفکرات غیرمنطقی دبیران مرد و زن شاغل در مدارس متوسطه شهرستان سنندج بر میزان رضایت شغلی» به راهنمایی دکتر رضا محمودی، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- انوری‌رودپشتی، سرور (۱۳۷۸) «بررسی میزان رضایت شغلی مربیان تربیتی دبیرستان‌های پسرانه استان گیلان» به راهنمایی دکتر زهرا صباغیان، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی.
- برقی، اسماعیل (۱۳۷۵) «بررسی میزان و عوامل مؤثر در رضامندی شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر مشهد در سال تحصیلی ۷۵-۷۴» به راهنمایی دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- تجزیه‌چی، فرناز (۱۳۷۵) «بررسی و مقایسه رابطه بین رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی و میزان کارآیی آنان» به راهنمایی دکتر سیامک رضامهجور، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- ترابی‌کیا، هایده (۱۳۷۷) «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران» به راهنمایی دکتر محمدیمین دوزی‌سرخابی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- جابری‌کوشکی، فرشاد (۱۳۷۱) «بررسی رابطه بین بیماری‌های روان‌تنی با میزان رضایت شغلی معلمان مرد شاغل در مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر مشهد» به راهنمایی دکتر عزت‌الله نادری، تهران: دانشکده تربیت معلم.

- جعفریان، صدیقه (۱۳۷۸) «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، استفاده از یافته‌های مجزای پایان‌نامه‌های دانشجویان کارشناسی‌ارشد و دکترا» پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- جلالوندیان، علی (۱۳۷۸) «بررسی رابطه نظام ارزشی و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی استان همدان» به راهنمایی دکتر باقر غباربناب، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- جمشیدنژاد، علیرضا (۱۳۷۵) «بررسی و مقایسه استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهر اهواز» به راهنمایی دکتر علی علاقه‌بند، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- جهانگیری، علی (۱۳۷۸) «بررسی رابطه بین خصوصیات شخصیتی با خودپنداره شغلی و رضایت شغلی در میان دبیران دوره متوسطه شهر بجنورد» به راهنمایی دکتر شفیق‌آبادی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- جهانی، جعفر (۱۳۶۸) «بررسی تحلیلی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد مدارس متوسطه نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز» به راهنمایی دکتر سیدمحمد میرکمالی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- جهانیان، رمضان (۱۳۷۴) «بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسرانه شهرستان دامغان» به راهنمایی دکتر مصطفی عسگریان، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- خامه‌چی، علی (۱۳۷۷) «بررسی رابطه رضایت شغلی و برخی عوامل با موفقیت تحصیلی دانشجو معلمان مرکز ضمن خدمت شهرستان بروجرد» به راهنمایی دکتر ملیحه آشتیانی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- خلیل‌زاده، نورالله (۱۳۷۶) «بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام‌نور مرکز (ارومیه) به راهنمایی دکتر محمود منصور، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- داش‌خانه، فاطمه (۱۳۷۳) «رابطه بین میزان مقبولیت مدیران نزد معلمان با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر تهران» به راهنمایی دکتر علی علاقه‌بند، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- دولتخواهان، محبوبه (۱۳۸۰) «بررسی تعهد سازمانی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی در دبیرستان‌های دولتی شهر تهران» به راهنمایی دکتر سیدمحمد میرکمالی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- دهبان، عباس (۱۳۷۵) «بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح نیازهای آنها بر اساس طبقه‌بندی نیازهای مازلو در شهرستان رودسر» به راهنمایی دکتر مصطفی عسگریان، تهران: دانشگاه تربیت معلم.

فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی

- دهقانی احمدآباد، علی (۱۳۸۰) «بررسی ارتباط بین ویژگی‌های روان‌شناختی و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس عقب‌ماندگان ذهنی» به راهنمایی دکتر غلامعلی افروز، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- ذکریا پورصیاد، محترم (۱۳۷۵) «رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان کلاس پنجم ابتدایی مدارس دولتی شهر تهران» به راهنمایی دکتر سیامک‌رضا مهجور، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- رسالت‌پور، مریم (۱۳۷۳) «بررسی رابطه بین سبک مدیریت و رضایت شغلی معلمان در دبیرستان‌های دخترانه کرج» به راهنمایی دکتر مصطفی نیکنامی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- رضایی، پرویز (۱۳۷۴) «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان راهنمایی مدارس شهر یاسوج استان کهگیلویه و بویراحمد» به راهنمایی دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاده‌اسد، حسن (۱۳۷۴) «بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و نگرش‌های آنان نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهرستان خرم‌آباد» به راهنمایی دکتر شهرناز مرتضوی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- سرداری، صدیقه (۱۳۸۰) «بررسی و مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ» به راهنمایی دکتر مصطفی عسگریان، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- شریعت‌نیا، کاظم (۱۳۷۲) «بررسی ارتباط رضامندی شغلی با عزت‌نفس در معلمان مرد مدارس تهران» به راهنمایی دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- شیخ‌پور، رحمت‌علی (۱۳۷۹) «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهرستان لاهیجان» به راهنمایی دکتر فریده آل‌آقا، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- عبدالله‌زاده، محمدمهدی (۱۳۷۴) «بررسی رابطه رضایت شغلی با سطح نیازهای مدیران آموزشی استان سمنان» به راهنمایی دکتر سیدمحمد میرکمالی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۷۴) «بررسی نظرات معلمان در مورد سبک‌های مدیریت مدارس و رابطه آن با رضایت شغلی معلمان شهرستان الیگودرز» به راهنمایی دکتر سیدمحمد میرکمالی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- علمداری، حمید (۱۳۸۰) «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس» به راهنمایی دکتر علی رضاییان، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی.
- فدایی، صمد (۱۳۷۹) «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهرستان سنقر کلیایی» به راهنمایی دکتر مصطفی عسگریان، تهران: دانشگاه تربیت معلم.

- علی تبار، شهباز (۱۳۷۵) «بررسی رابطه نیازها و رضایت شغلی مدیران آموزش و پرورش مازندران» به راهنمایی دکتر زهرا صباغیان، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- قادری، زهرا (۱۳۷۸) «اثر خویشتن‌پنداری شغلی و سطح نیازمندی‌ها بر رضایت شغلی دبیران زن دبیرستانهای منطقه ۹ آموزش و پرورش تهران» به راهنمایی دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- کشانی، عباس (۱۳۷۷) «رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی آموزش‌پذیر» به راهنمایی دکتر باقر غباری‌بناب، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- کرم، علیرضا (۱۳۷۸) «بررسی نقش عوامل مؤثر در رضامندی شغلی کارکنان دانشگاه شاهد» به راهنمایی دکتر غلامرضا طالقانی، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- کوپایی‌حاجی، شیرزاد (۱۳۷۴) «بررسی رابطه بین موضع کنترل و عزت‌نفس مدیران با رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی استان مازندران» به راهنمایی دکتر زهرا صباغیان، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- مجدزاده، منور (۱۳۷۳) «رابطه رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصی و سطوح مختلف نیازها در میان دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهرکرد» به راهنمایی دکتر علی علاقه‌بند، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- محبی، محسن (۱۳۷۸) «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مدیران واحدهای آموزشی مقطع متوسطه شهرستان قم» به راهنمایی دکتر غلامرضا طالقانی، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- مظفری، حسین (۱۳۷۶) «همبستگی قدرت خلاقیت با میزان رضامندی شغلی مشاوران مدارس متوسطه شهر تهران» به راهنمایی دکتر غلامعلی افروز، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- مغاره، زهرا (۱۳۷۴) «رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آنها در منطقه مهرشهر کرج» به راهنمایی دکتر مریم وفایی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- منش‌زاده ناین، مسعود (۱۳۷۳) «تجزیه و تحلیل فرم‌های ارزشیابی و آثار آن بر عملکرد رضایت شغلی معلمان مشهد» به راهنمایی دکتر فرخ قوچانی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- نجفی، حسین (۱۳۷۸) «بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان» به راهنمایی دکتر بهرام محسن‌پور، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- هادی، سعیده (۱۳۷۷) «رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی زنان شاغل در پست‌های سیاسی و آموزشی» به راهنمایی دکتر علی علاقه‌بند، تهران: دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
- همتی‌نوع‌دوست، مهناز (۱۳۸۰) «بررسی ویژگی‌های تجربی - تحصیلی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران و تأثیر آن بر رضایت شغلی دبیران» به راهنمایی دکتر فرشته ناظرزاده‌کرمانی، تهران: دانشگاه الزهرا.