

بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران (تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۸۷، موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران)

دکتر محمدعلی زکی *

تاریخ دریافت: ۱۳۸۷/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۷/۱۲/۱۷

چکیده

بررسی رضایت شغلی، به‌عنوان یک ابزار جمع‌آوری اطلاعات اصلی در سازمان‌ها عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا از این طریق اولاً بخش‌ها یا گروه‌های کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند و ثانیاً مسایل و مشکلات را اولویت‌بندی کرده و ثالثاً ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نماید تا بدین‌وسیله بتوانند موجب بهبود شکاف بین وضع موجود و شود. کارکرد دانشگاه‌ها در زمینه‌ی رضایت شغلی به دو بخش مشخص آموزشی (تربیت نیروی ماهر و متخصص) و پژوهشی (اجرای پروژه‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌ها) قابل تقسیم است. اهمیت کارکرد پژوهشی دانشگاه‌ها، محققان را بر آن می‌دارد تا به بررسی و تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی در حوزه‌ی جهانگردی بپردازند.

هدف اصلی این مقاله، ارائه مدلی پژوهشی متکی بر تحقیقات انجام‌شده‌ی کی نیکی و همکاران (۲۰۰۲)، تسینگ (۲۰۰۴) و باولینگ و هامون (۲۰۰۸) و با استفاده از نتایج تحقیقات رضایت شغلی در ایران خواهد بود. بر این اساس، به تحلیل محتوای ۲۳۸ پایان‌نامه‌ی تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی ایران طی سال‌های ۸۶-۱۳۵۸ خواهد پرداخت. نوع تحقیق، استفاده از اطلاعات موجود و روش تحقیق، تحلیل محتوا و تحلیل ثانوی می‌باشد. داده‌های تحقیق، با مراجعه به پایگاه اینترنتی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (وابسته به وزارت علوم، فن‌آوری و

تحقیقات) استخراج و جمع‌آوری گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار *Spss* در محیط *Windows* و روش‌های آماری شامل تحلیل توصیفی (یک متغیره و دو متغیره) استفاده گردید. متغیرهای هشتگانه‌ی مستقل تحقیق حاضر، شامل: جنس، تعدادصفحات، برخورداری از چکیده، مقطع تحصیلی، رشته و گرایش تحصیلی، نوع دانشگاه، سازمان پژوهشی و زمان دفاع از پایان‌نامه می‌باشند. گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی، به‌عنوان متغیر وابسته در نظر بوده که در قالب چهارگرایش (موضوع) اصلی و موضوعات فرعی طبقه‌بندی شده‌اند.

نتایج نهایی در قالب پنج بخش مهم: مشارکت جنسی، میان‌رشته‌ای بودن، میان‌سازمانی بودن، رشد زمانی و گرایش‌های چهارگانه‌ی رضایت شغلی تنظیم و جمع‌بندی شده است.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی؛ تحلیل محتوا؛ تحلیل ثانوی؛ پایان‌نامه؛ دانشگاه.

مقدمه

یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به «رضایت شغلی»^۱ است. رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه‌ی مطالعات رفتار سازمانی است (اسپیکتر، ۱۹۹۷). تاکنون بیش از پنج هزار مقاله و پایان‌نامه، در زمینه رضایت شغلی تهیه شده است (کرانی و همکاران، ۱۹۹۲) و بیش از ۱۲ هزار و ۴۰۰ مطالعه - تا سال ۱۹۹۱ میلادی - درخصوص رضایت شغلی وجود دارد (اسپیکتر، ۲۰۰۶). بیش از ۶ هزار و ۳۰۰ رساله‌ی دکتری در خصوص رضایت شغلی در چکیده‌ی بین‌المللی رساله‌های دکتری موجود بوده و بیش از ۳ هزار و ۳۵۰ تحقیق در این مورد به چاپ رسیده است (توپولوفسکی، ۲۰۰۰). بررسی و مطالعه‌ی رضایت شغلی، دارای تاریخی طولانی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد (رایت، ۲۰۰۶).

در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می‌شود؛ چرا که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه‌های مختلف علوم انسانی - برای مثال روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت - بدان پرداخته‌اند. یکی از علایق پژوهشی، مربوط به اندازه‌گیری، اعتبار و پایایی ابزارهای سنجش رضایت شغلی است که مقاله‌ی حاضر سعی در شناخت رضایت شغلی در سازمان آموزشی با تکیه بر یکی از جدیدترین مقیاس‌های رضایت شغلی خواهد داشت.

بخشی از تولیدات علمی رضایت شغلی، به تحقیقات اختصاص دارد که البته انواع گوناگونی را دربر می‌گیرد (جدول ۱). پایان‌نامه‌های دانشگاهی در رشته‌های آموزشی، یکی از اشکال اساسی تحقیقات رضایت شغلی تلقی می‌شوند که البته در بردارنده‌ی اطلاعات متنوع و گسترده‌ای در زمینه‌ی رضایت شغلی می‌باشند. حوزه‌های پژوهشی متعددی در رضایت شغلی فراروی اندیشمندان بوده است که بررسی و تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های دانشگاهی، نمونه‌ای از تمایلات مورد نظر محسوب می‌گردد که در این خصوص سؤالات مختلفی در نظر خواهد بود:

(۱) گرایش‌های پژوهشی در تحقیقات رضایت شغلی ایران چیست؟ (۲) گرایش‌های تحصیلی در ایران برای انجام تحقیق رضایت شغلی چه گونه است؟ (۳) تحقیقات رضایت شغلی برحسب دانشگاه‌های ایران چه گونه می‌باشد؟ (۴) حجم کمی تحقیقات رضایت شغلی ایران چه گونه است؟ (۵) وضعیت انجام تحقیقات رضایت شغلی، براساس دوره‌های مختلف زمانی، چه گونه ترسیم می‌شود؟ (۶) توزیع جنسی تحقیقات رضایت شغلی ایران چیست؟ (۷) تحقیقات رضایت شغلی براساس مقاطع تحصیلات تکمیلی چه گونه است؟

جدول ۱- انواع تولیدات و تحقیقات علمی در زمینه‌ی رضایت شغلی

خارجی	داخلی	انواع تحقیقات رضایت شغلی
		(۱) مقالات مندرج در مجلات علمی تخصصی رضایت شغلی
		(۲) مقالات ارایه شده در همایش‌های علمی تخصصی رضایت شغلی
		(۳) پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی آموزش عالی رضایت شغلی
		(۴) تحقیقات انجام شده در مؤسسات دولتی و خصوصی رضایت شغلی

اهمیت رضایت شغلی

اهمیت مطالعه و بررسی رضایت شغلی را از ابعاد مختلف می‌توان مرور نمود: در تمامی سازمان‌ها و مؤسسات، علاقه‌ی خاصی به بررسی رضایت شغلی صورت می‌گیرد و لذا رضایت شغلی به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان‌ها تلقی می‌شود. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان در همه‌ی مؤسسات مهم محسوب می‌گردد. مدیران، در زمان گزینش و

استخدام افراد، تنها در پی داوطلبانی برنمی‌آیند که از توانایی‌ها، تجربه و انگیزه‌های لازم برخوردار باشند؛ بلکه به نظام ارزشی آنان که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد، نیز توجه دارند. از سوی دیگر مدیران در حین کار نیز، به نگرش کارکنان و میزان رضایت شغلی آن‌ها تأکید دارند (لیو و همکاران، ۲۰۰۴). بررسی و تحلیل رضایت شغلی دغدغه‌ی تمامی دانشمندان علوم انسانی است و مطالعه‌ی آن به‌عنوان مبحثی میان‌رشته‌ای تلقی می‌شود. اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب‌نظران از زوایای متعدد: روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی، به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی پردازند و این مهم باعث تنوع روی کردها و کثرت تولیدات علمی در تحلیل رضایت شغلی گردیده است. از نظر روش‌شناسی تحقیق، در برخی حوزه‌ها، رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و در بعضی دیگر، مطالعات، به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. در حالت نخست، محققان سعی در تحلیل و شناسایی عوامل مؤثر فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی در شکل‌گیری و چگونگی رضایت شغلی دارند. عمده‌ی دل‌مشغولی در این بخش، میزان تأثیر و چگونگی آن را در میزان رضایت شغلی کارکنان مورد آزمون است. در حالت دوم، دانشمندان، در جهت بررسی و مطالعه‌ی اثرات و پی‌آمدهای رضایت شغلی در سطوح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی تلاش می‌کنند.

بررسی و شناخت رضایت شغلی از ابعاد گوناگون مورد توجه محققان بوده است. برخی به اثبات آن (اشنایدر و داچلر، ۱۹۷۸؛ استاووراس، ۱۹۸۵)، بعضی دیگر به اهمیت آن با سایر عوامل هم‌چون غیبت (هاکت. گیون، ۱۹۸۵؛ هالین، ۱۹۹۱)، ترک خدمت (کارستن و اسپکتر، ۱۹۸۷)، عملکرد (لافالدانو و موجنیسکی، ۱۹۸۵؛ آستروف، ۱۹۹۲؛ پودساکف و ویلیامز، ۱۹۸۶) پرداخته‌اند (دیویس، ۲۰۰۴). یکی از متغیرهای اصلی و مهم مرتبط با تصمیم‌گیری کارکنان، مبنی بر ماندن یا ترک خدمت رضایت شغلی است (هاگدوان، ۱۹۹۶ و ۱۹۹۸؛ ایساک، ۱۹۹۷، ملام، ۱۹۹۶، مک برایدوماندی و تانل، ۱۹۹۲؛ نیونهایس، ۱۹۹۴ و اسمارت، ۱۹۹۰) (بریور و همکار، ۲۰۰۳ الف).

رفتار سازمانی میان‌فرهنگی مطالعه و تجزیه و تحلیل فرایندهای تیمی و رفتارهای فردی براساس مشخصات و چارچوب‌های فرهنگی و ملی می‌باشد که مشخصات فرهنگی به‌مثابه‌ی نقش مهم در تحلیل فوق تلقی می‌گردد و فرهنگ به‌عنوان متغیر مستقل و واسطه (میانجی) در ارتباط با موضوعات رفتار سازمانی بررسی می‌شود (تسیوئی و همکاران، ۲۰۰۷). تحقیقات میان‌فرهنگی،

معرف آن است که چه گونه فرهنگ، در ارتباط با پدیده‌های خُرد سازمانی (برای مثال انگیزش، شناخت و احساسات و هیجانات)، سطح میان‌سازمانی (برای مثال تیم‌ها، رهبری و مذاکره) و سطح کلان‌سازمانی (برای مثال فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی) بوده و هم‌چنین فرهنگ چه تأثیری در چگونگی روابط متقابل بین سطوح سه‌گانه‌ی مذکور با یکدیگر دارد (گلفاند و همکاران، ۲۰۰۷؛ به نقل از زکی، ۱۳۸۶).

آگیونیس و هنله (۲۰۰۳)، سیزده کتاب مرجع و منبع آموزشی رفتار سازمانی (طی سالهای ۱۹۸۰-۲۰۰۱ میلادی) را با توجه به مباحث ۱۷ گانه‌ی رفتار سازمانی میان‌فرهنگی، مورد بررسی قرار داده‌اند. براساس مرور منابع مورد نظر، آن‌ها موضوعات هشت‌گانه‌ی مورد بررسی را در چهار سطح ملی (برای مثال ارزش‌های ملی)، سازمانی (برای مثال رشد و توسعه و تحول سازمانی، فرهنگ سازمانی)، گروهی (برای مثال تیم‌های کاری، تضاد و مذاکره، رهبری) و فردی (انگیزش کار و تصمیم‌گیری) طبقه‌بندی نموده‌اند. مباحث هشت‌گانه‌ی مذکور، به‌مثابه‌ی چالش‌های اساسی رفتار سازمانی میان‌فرهنگی می‌باشند که البته ریشه در تحقیقات پیشین داشته؛ ولیکن به‌عنوان چالش‌های اساسی آینده تلقی می‌شوند. یکی از نتایج تحقیق آن‌ها، معرف آن است که از بین ۱۷ گرایش رفتار سازمانی، موضوع ارزش‌ها و نگرش‌های شغلی و سازمانی (برای نمونه، رضایت شغلی) بیش‌ترین موضوع مطرح در سیزده منبع آموزشی مورد بررسی را به‌خود اختصاص داده است.

گلفاند، ارزوآیکان (۲۰۰۷)، سعی در معرفی و بررسی مباحث و چالش‌های اساسی در رفتار سازمانی میان‌فرهنگی دارند. آن‌ها پس از بررسی تحقیقات فراوان، چالش‌های مهم را در شش حوزه‌ی اصلی طبقه‌بندی نموده‌اند. براساس مرور تحقیقات انجام‌شده در حوزه‌ی مطالعات رفتار سازمانی میان‌فرهنگی، عوامل مؤثر فردی (اهداف و انگیزه‌ها) و موقعیتی (بازخورد، پاداش‌ها، مشخصات شغلی و نگرش‌های شغلی) به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزش کار محسوب می‌شوند. بنابراین، رضایت شغلی (به‌مثابه‌ی یکی از مصادیق نگرش‌های شغلی) از عوامل مؤثر در انگیزش کار تلقی می‌شود.

تسیوئی و همکاران (۲۰۰۷)، به تحلیل محتوای مقالات ۱۶ مجله‌ی علمی تخصصی سازمان و مدیریت در حوزه‌ی رفتار سازمانی میان‌فرهنگی طی سال‌های ۱۹۹۶-۲۰۰۵ میلادی پرداخته‌اند.

مدل نهایی پیشنهادی آن‌ها به گونه‌ای است که به دو دسته‌ی تحقیقات رفتار سازمانی میان‌فرهنگی اشاره شده است: الف) تحقیقاتی (۵۵ مورد) که فرهنگ به مثابه‌ی متغیر مستقل بوده و ویژگی‌های رفتار فردی و رفتارهای میان فردی و در نهایت رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ب) مطالعاتی (۲۸ مورد) که در آن‌ها فرهنگ به عنوان متغیر واسطه (میانجی) بین مشخصات رفتار فردی و ویژگی‌های رفتارهای میان فردی و در نهایت رفتار سازمانی تلقی می‌شود. یکی از نتایج پژوهش آن‌ها این است که رضایت شغلی، یکی از ویژگی‌های رفتار فردی بوده که با واسطه‌ی فرهنگ، موجب شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتار سازمانی افراد می‌شود.

مدل نظری رضایت شغلی

کی نیکی و همکاران (۲۰۰۲)، با استفاده از تکنیک "فرا تحلیل" به بررسی منظم ۲۶۷ مقاله‌ی منتشره در مجلات پنج‌گانه‌ی روان‌شناسی صنعتی - سازمانی شامل: مجله‌ی مدیریت، فصلنامه‌ی علوم اداری، مجله‌ی روان‌شناسی کاربردی، روان‌شناسی پرسنلی و رفتار سازمانی و فرایند تصمیم‌گیری بشری در طی سال‌های ۹۹-۱۹۷۵ میلادی پرداخته‌اند که مقالات مورد نظر با استفاده از "شاخص توصیفی شغل" انجام شده‌اند. کی نیکی و همکاران با بررسی تحقیقات مذکور به ارائه‌ی مدلی جامع در تحلیل نظری رضایت شغلی می‌پردازند. در نزد آنان عوامل مرتبط با رضایت شغلی در سه دسته‌ی کلی قابل طبقه‌بندی هستند که البته هر کدام از آن‌ها در بردارنده‌ی عواملی فرعی می‌باشند:

الف) عوامل پیش‌نیاز (ضروری و مؤثر) در شکل‌گیری رضایت شغلی.

چهار دسته عوامل فرعی، در شکل‌گیری رضایت شغلی نقش ایفا می‌کنند. در این وضعیت، رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته تلقی می‌شود که از چهار دسته عوامل تأثیر می‌پذیرد. مشخصات شغلی (تنوع، هویت، اهمیت وظایف، خودمختاری، بازخورد و اغسای شغلی)، ویژگی‌های مرتبط با نقش (تضاد نقش و ابهام نقش)، مشخصات گروهی و سازمانی (انسجام و همبستگی گروهی، کیفیت اجتماع، التزام به مشارکت در امور، فشارهای کار، نابرابری محیط کار، ساخت سازمانی، عدالت سازمانی، جو سازمانی و حمایت سازمانی)، چگونگی روابط با رهبر (ساختار صمیمیت رهبری، ملاحظات رهبری، بهره‌وری رهبری، رفتارهای مجازات‌گونه و تشویقی رهبری، روابط مبادله میان اعضا و رهبری).

ب) عوامل همبسته‌ی رضایت شغلی.

برخی مفاهیم سازمانی که روابط همبستگی متقابل با رضایت شغلی دارند شامل: تعهد سازمانی، رضایت از زندگی، استرس و فشار شغلی، التزام و درگیری شغلی، نگرش‌های شغلی.

ج) اثرات و پی‌آمدهای ناشی از رضایت شغلی.

در این وضعیت، رضایت شغلی به‌عنوان متغیر مستقل محسوب می‌شود تا بتوان به اثرات و پی‌آمدهای ناشی از رضایت شغلی در سطوح فردی و سازمانی نایل آمد. شامل سه دسته کلی: انگیزش، رفتار مدنی (شهروندی) سازمانی و رفتارهای تأخیری (شامل غیبت، ترک خدمت، تمایل به ترک خدمت، تأخیر) و عملکرد. عملکرد نیز قابل تفکیک به عملکرد عینی (شامل دو حوزه عملکرد مربوط به سرپرست و عملکرد مورد ارزیابی فرد) و عملکرد ذهنی (شامل دو مصداق ترفیعات و میزان سختی کار) می‌باشد (نمودار ۱).

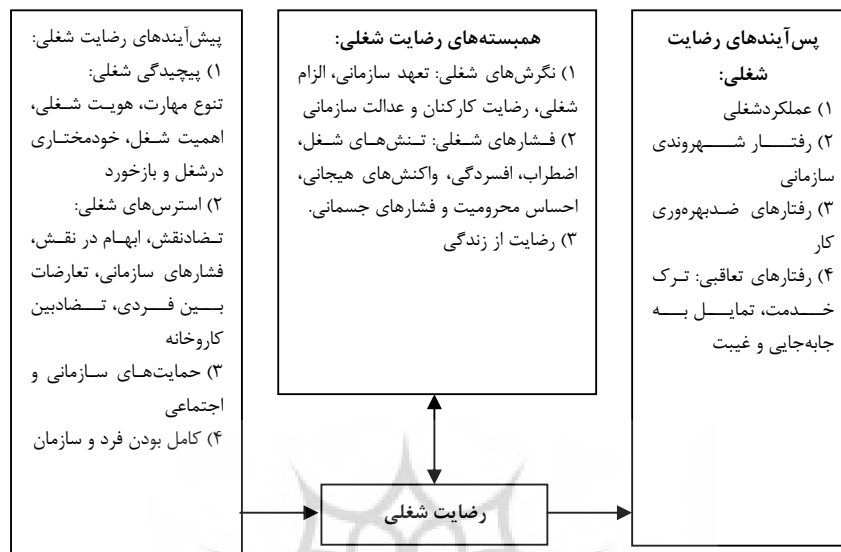
تسینگ (۲۰۰۴) در پژوهشی مشابه با تحقیق کی نیکی و همکاران (۲۰۰۲) به بررسی و فراتحلیل ۱۲۵ تحقیق (منتشره در مجلات یا پایان‌نامه‌های دانشگاهی) در زمینه رضایت شغلی طی سال‌های ۱۹۷۰-۲۰۰۱ میلادی پرداخته است. نتایج تحقیق، معرف آن است که دو دسته عوامل با موضوع رضایت شغلی قابل دسته‌بندی می‌باشند: الف) عوامل متعددی که در رضایت شغلی تأثیر دارند و به‌عنوان پیش‌نیازهای رضایت شغلی تلقی می‌شوند شامل عوامل فردی: متغیرهای جمعیتی و مشخصات فردی؛ و عوامل محیطی: مشخصات شغلی، موقعیت نقش و مشخصات نهادی. ب) عواملی که به‌عنوان متغیرهای همبسته‌ی رضایت شغلی محسوب می‌شوند (شامل تعهد سازمانی و استرس‌های مرتبط با کار).

باولینگ و هاموند (۲۰۰۸)، براساس مطالعه و فراتحلیل ۲۱ هزار و ۹۶۸ تحقیق طی سال‌های ۱۹۷۹-۲۰۰۷ در زمینه پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی (براساس پرسش‌نامه‌ی ارزش‌یابی سازمانی میشیگان) به‌ارایه‌ی مدلی پرداخته‌اند که متغیرهای مربوط به رضایت شغلی در سه دسته اصلی قابل تقسیم‌بندی می‌باشند: الف) متغیرهای پیش‌آیند که موجبات شکل‌گیری رضایت شغلی را فراهم می‌کنند. متغیرهای مورد بررسی، به‌عنوان پیش‌نیازهای رضایت شغلی تلقی شده‌اند. ب) همبسته‌های رضایت شغلی ج) پس‌آیندهای رضایت شغلی. متغیرهایی می‌باشند که به‌عنوان پی‌آمدها و اثرات رضایت شغلی در نظر هستند (نمودار ۲).



نمودار ۱- همبسته‌ها، پیش‌آیندها و پس‌آیندها و اثرات رضایت شغلی (کی نیکی و همکاران، ۲۰۰۲)

مصدق راد (۲۰۰۸)، تحقیقی در زمینه‌ی رضایت شغلی کارکنان مراکز پزشکی در شهر اصفهان با تکیه بر پرسشنامه‌ی اسپکتر انجام داده است تا بر آن اساس، مدلی فرضی در خصوص رضایت شغلی را مورد آزمون قرار دهد. بر اساس مدل فرضی مصدق راد سه دسته عوامل فردی، شغلی و سازمانی، بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشند. از بین اثرات رضایت شغلی، موضوع تمایل به ماندن و تمایل به ترک خدمت انتخاب شده است (نمودار ۳).



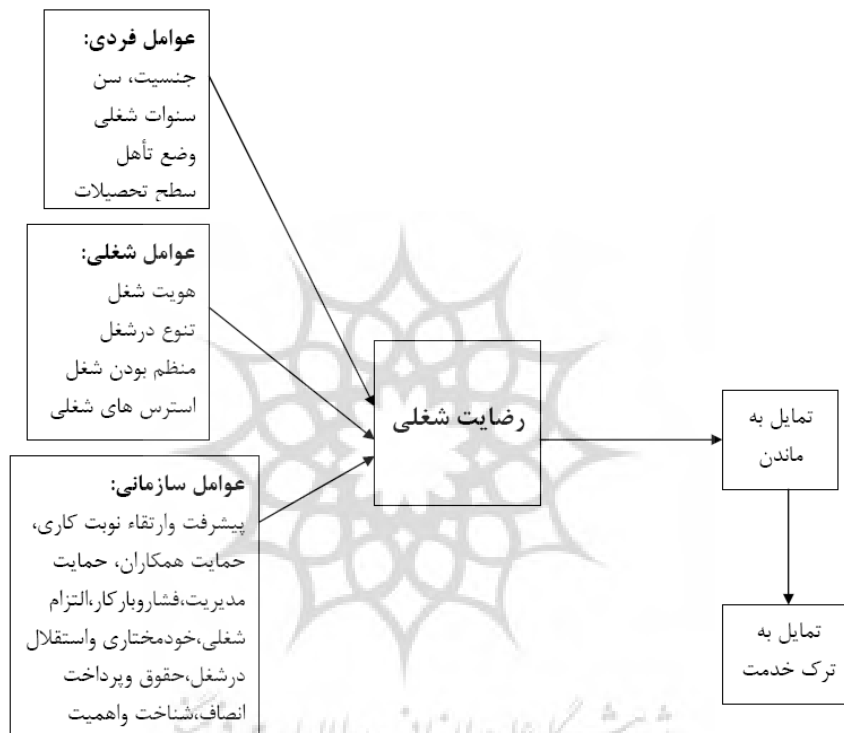
نمودار ۲- انواع متغیرهای پیش‌آیند، همبسته‌ها و پس‌آیندهای رضایت شغلی (مدل باولینگ و هاموند، ۲۰۰۸)

سابقه و پیشینه تحقیق

بخشی از تمایلات پژوهشی، به بررسی و تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های دانشگاهی اختصاص داشته است که برحسب رشته‌های موضوعی دانشگاهی - برای نمونه جامعه‌شناسی (زکی، ۱۳۸۵ الف و ب)، جهانگردی (زکی زیر چاپ)، جمعیت‌شناسی (عباسی شوازی و کاوه فیروز، ۱۳۸۲)، کتابداری و اطلاع‌رسانی (آذرانفر، ۱۳۸۵)، روان‌شناسی (خسروی، ۱۳۷۹) - توسط محققان مختلف انجام گرفته است.

در زمینه‌ی موضوع تحقیق، دو پژوهش موجود می‌باشد. صدیقه جعفریان (۱۳۷۸)، تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی با استفاده از یافته‌های مجزای پایان‌نامه‌های دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترا انجام داده است. مصطفی ازکی و محمود توکلی (۱۳۸۵) مطالعه‌ای با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در مورد

رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های آموزشی و با استفاده از روش‌های اسنادی بر روی تعداد ۴۴ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد در سطح دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهیدبهشتی، علامه طباطبائی، الزهرا و تربیت معلم انجام داده‌اند.



نمودار ۳- انواع عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و نقش آن بر تمایل به ترک خدمت
(مصدق راد، ۲۰۰۸)

تحقیق حاضر از "نوع استفاده از اطلاعات موجود" و روش جمع‌آوری اطلاعات، روش "تحلیل محتوا" و "تحلیل ثانوی" می‌باشد. داده‌های تحقیق، مربوط به کلیه‌ی پایان‌نامه‌های تحصیلات

تکمیلی در موضوع رضایت شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران خواهد بود. اطلاعات مورد نظر با استفاده از پایگاه اطلاع‌رسانی اینترنتی پژوهشگاه اسناد و مدارک علمی ایران^۱ (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری) جمع‌آوری گردید. با توجه به تحقیقات انجام‌شده (زکی، ۱۳۸۵ الف، ب و زیرچاپ، عباسی شوازی و کاوه فیروز، ۱۳۸۲، آذرانفر، ۱۳۸۵ و خسروی، ۱۳۷۹)، متغیرهای مستقل تحقیق، شامل: جنس، تعداد صفحات، نوع دانشگاه، رشته تحصیلی و زمان دفاع از پایان‌نامه می‌باشند. گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر بوده است. پس از بررسی منابع مربوطه در خصوص رضایت شغلی (کی نیکی، ۲۰۰۲، تسینگ، ۲۰۰۴، باولینگ و هاموند، ۲۰۰۸ و مصدق راد، ۲۰۰۸) گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی، در چهار دسته (موضوع) اصلی و موضوعات فرعی طبقه‌بندی شده است. اطلاعات اولیه، با توجه به کلیدواژه‌های رضایت شغلی (۳۳۰ مورد)، خشنودی شغلی (۸ مورد) و ناخشنودی شغلی (موردی گزارش نشده بود) جست‌وجو شده است. پس از مرور و بررسی دقیق عناوین، تعداد ۲۳۸ مورد نهایی شد (۲۱ مورد تکراری و ۷۹ مورد بدون ارتباط با موضوع رضایت شغلی بوده است). تعداد اطلاعات مورد نیاز از بررسی تک‌تک پایان‌نامه‌ها در فرم‌های منظور، جمع‌آوری و ثبت گردید و جهت تجزیه و تحلیل‌های آماری از برنامه‌ی Spss در محیط Windows استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

توزیع جنسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

توزیع جنسی دانش‌آموختگان رضایت شغلی در ایران، بیانگر آن است که ۷۰ درصد آنان مرد و ۳۰ درصد زن بوده‌اند. از بین ۲۳۸ تحقیق انجام‌شده، ۱۶۶ تحقیق از سوی مردان و ۷۲ تحقیق توسط زنان انجام گرفته است (جدول ۲).

جدول ۲- توزیع جنسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

شرح	تعداد	درصد
مردان	۱۶۶	۷۰
زنان	۷۲	۳۰
جمع کل	۲۳۸	۱۰۰

توزیع مقطع تحصیلی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

داده‌های تحقیق در خصوص مقطع تحصیلی، معرف آن است که ۹۷ درصد تحقیقات رضایت شغلی در ایران، مربوط به مقطع کارشناسی ارشد بوده و تنها سه درصد آن‌ها اختصاص به مقطع دکتری داشته است. یافته‌های مذکور به تفکیک در بین محققان مرد و زن به‌طور مشابه دریافت می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳- توزیع فراوانی مقطع تحصیلات تکمیلی تحقیقات رضایت شغلی در ایران به تعداد و درصد

جنسیت	مرد		زن		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کارشناسی ارشد	۱۶۱	۹۷	۷۰	۹۷	۲۳۱	۹۷
دکتری	۵	۳	۲	۳	۷	۳
جمع	۱۶۶	۱۰۰	۷۲	۱۰۰	۲۳۸	۱۰۰

حجم کمی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

یافته‌های پژوهش در زمینه‌ی حجم کمی پایان‌نامه‌های رضایت شغلی در ایران به تفکیک جنس، بازگوکننده‌ی آن است که حجم کمی ۴۵ درصد دانش‌آموختگان مرد و ۴۴ درصد دانش‌آموختگان زن، بین ۱۰۱-۱۵۰ صفحه گزارش شده است. در مرتبه‌ی دوم اهمیت، ۳۴ درصد

بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

از پروژه‌های مردان و ۳۲ درصد از پروژه‌های زنان، حجمی بین ۱۵۱-۲۰۰ صفحه داشته‌اند (جدول ۴). این تحقیق، هم‌چنین نشان می‌دهد که وضعیت ۲۲۴ تحقیق از نظر کمی حجم مشخصی داشته و مابقی (۱۴ مورد) نامعلوم گزارش شده است.

تحقیقات رضایت شغلی در ایران بر حسب چکیده

یافته‌های پژوهش در زمینه‌ی چکیده پایان‌نامه‌های رضایت شغلی در ایران به تفکیک جنس، حاکی از آن است که ۷۱ درصد از تحقیقات مورد بررسی دارای چکیده بوده‌اند و ۲۵ درصد فاقد چکیده گزارش شده‌اند. یافته‌های مذکور به تفکیک در بین محققان مرد و زن به‌طور مشابه دریافت می‌شود (جدول ۵). گفتنی است که ۵ درصد از تحقیقات مردان در حال اجرا می‌باشند؛ بنابراین، هنوز وضعیت آن‌ها به لحاظ واجد یا فاقد چکیده بودن معلوم نیست.

جدول ۴- توزیع فراوانی حجم کمی تحقیقات رضایت شغلی در ایران به تعداد و درصد

جمع		زن		مرد		جنسیت
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۸	۱۷	۷	۵	۸	۱۲	کم‌تر از ۱۰۰ صفحه
۴۶	۱۰۱	۴۴	۳۰	۴۵	۷۱	۱۵۰-۱۰۱ صفحه
۳۳	۷۵	۳۲	۲۲	۳۴	۵۳	۲۰۰-۱۵۱ صفحه
۱۰	۲۳	۱۳	۹	۹	۱۴	۲۵۰-۲۰۱ صفحه
۳	۸	۳	۲	۴	۶	۲۵۱ صفحه یا بیش‌تر
۱۰۰	۲۲۴	۱۰۰	۶۸	۱۰۰	۱۵۶	جمع

جدول ۵- توزیع فراوانی چکیده‌ی تحقیقات رضایت شغلی در ایران به تعداد و درصد

وضعیت	جنسیت		مرد		زن		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
دارای چکیده	۱۱۸	۷۱	۵۱	۷۱	۱۶۹	۷۱	۱۶۹	۷۱
بدون چکیده	۴۰	۲۴	۱۸	۲۴	۵۸	۲۵	۵۸	۲۴
در حال اجرا	۸	۵	۳	۵	۱۱	۴	۱۱	۵
جمع	۱۶۶	۱۰۰	۷۲	۱۰۰	۲۳۸	۱۰۰	۲۳۸	۱۰۰

توزیع تحقیقات رضایت شغلی در دانشگاه‌های ایران

یافته‌های پژوهش، معرف آن است که بیش‌ترین دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی که به بررسی رضایت شغلی در ایران پرداخته‌اند (۲۶ تحقیق) در دانشگاه تهران به تحصیل اشتغال داشته‌اند و دانشگاه‌های تربیت مدرس (۲۵ مورد)، دانشگاه آزاد اسلامی (۲۴ تحقیق)، دانشگاه‌های علامه طباطبایی و تربیت معلم (هر کدام ۱۷ مورد) و دانشگاه الزهرا سلام... علیها (۱۴ تحقیق) در مرتبه‌های دوم تا پنجم جای گرفته‌اند (جدول ۶).

توزیع سازمان پژوهشی رضایت شغلی در ایران

رضایت شغلی موضوع مبتلابه عموم سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و خصوصی می‌باشد. داده‌های پژوهش، معرف آن است که بیش‌ترین سازمان‌های پژوهش رضایت شغلی در مراتب پنج‌گانه عبارتند از: سازمان آموزشی (۷۴ مورد)، سازمان خدماتی و سازمان پزشکی و بهداشتی (هر کدام ۳۸ مورد)، سازمان دانشگاهی (۲۱ مورد) و سازمان‌های فرهنگی (۱۶ مورد) (جدول ۷). لازم به ذکر است که وضعیت سازمان پژوهش هفت تحقیق نامعلوم گزارش شده است.

بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

جدول ۶- توزیع فراوانی تحقیقات رضایت شغلی در ایران برحسب دانشگاه به تعداد

تعداد	دانشگاه	تعداد	دانشگاه
۳	دانشگاه فردوسی مشهد	۲۶	دانشگاه تهران
۸	دانشگاه شیراز	۲۵	دانشگاه شهیدبهشتی
۷	دانشگاه اصفهان	۱۷	دانشگاه علامه طباطبایی
۳	دانشگاه شهیدچمران اهواز	۱۴	دانشگاه الزهرا سلام... علیها
۵	دانشگاه امام صادق علیه السلام	۲۵	دانشگاه تربیت مدرس
۴	دانشگاه شهیدباهنر کرمان	۴	دانشگاه پیام نور
۵	دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی	۲۴	دانشگاه آزاداسلامی
۵	دانشگاه علوم و فنون مازندران	۲۳	دانشگاه‌های علوم پزشکی
۷	مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت	۱۷	دانشگاه تربیت معلم
۵	مؤسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی	۳	دانشگاه تبریز
۲۳۸	جمع کل	۷	سایر موارد

جدول ۷- توزیع فراوانی سازمان پژوهشی رضایت شغلی در ایران

تعداد	سازمان	تعداد	سازمان
۵	سازمان خصوصی	۷۴	سازمان آموزشی
۴	سازمان ورزشی	۲۱	سازمان دانشگاهی
۳	سازمان دفاعی و نظامی	۳۹	سازمان بهداشتی و پزشکی
۳	سازمان اجرایی	۱۲	سازمان صنعتی
۷	سازمان‌ها به‌طور کلی	۱۶	سازمان فرهنگی
۷	نامعلوم	۱۱	سازمان اقتصادی
۲۳۸	جمع	۳۸	سازمان خدماتی

گرایش تحصیلی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

یکی دیگر از گرایش‌های پژوهشی اختصاص به گرایش تحصیلی محققان دارد. داده‌های تحقیق بیانگر آن است که بیش‌ترین تحقیقات رضایت شغلی به چهار رشته‌ی تحصیلی مدیریت (۷۸ درصد)، علوم تربیتی (۵۹ درصد)، علوم پزشکی (۲۶ درصد) و روان‌شناسی (۱۷ درصد) اختصاص دارد. نتایج تحقیق به تفکیک جنس در جدول ۸ گزارش می‌شود. وضعیت گرایش تحصیلی ۱۴ نیز تحقیق نامعلوم گزارش شده است.

توزیع زمانی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

براساس ملاک زمان، دریافت می‌شود که بیش‌ترین تحقیقات (۶۵ درصد) به ترتیب مربوط به سال‌های ۸۰-۱۳۷۱ می‌باشد. ۲۷ درصد از تحقیقات رضایت شغلی نیز از سال ۱۳۸۱ تاکنون دفاع شده‌اند (جدول ۹). و یک درصد از تحقیقات از نظر وضعیت دفاع نامعلوم گزارش شده است و ۵ درصد در حال اجرا می‌باشند.

گرایش‌های پژوهشی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی و مطالعه‌ی گرایش‌های پژوهشی می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ۳۹ درصد از تحقیقات به عوامل کلی و عمومی مؤثر بر رضایت شغلی اختصاص داشته‌اند. ۳۷ درصد از تحقیقات به‌طور مشترک مربوط به دو موضوع ویژگی‌های رفتاری، فردی و شخصیتی و هم‌چنین مشخصات رهبری و مدیریتی گزارش شده است. ۳۴ درصد از تحقیقات به‌طور کلی به بررسی وضعیت و میزان رضایت شغلی پرداخته‌اند. ۳۱ درصد از تحقیقات، به مطالعه رضایت شغلی و ویژگی‌های گروهی و سازمانی اختصاص یافته است. ۱۶ درصد از تحقیقات نیز به همبسته‌های رضایت شغلی توجه داشته‌اند.

بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

جدول ۸- توزیع فراوانی گرایش‌های تحصیلی تحقیقات رضایت شغلی در ایران به تعداد و درصد

جمع		زن		مرد		جنسیت / گرایش تحصیلی
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴	۹	۶	۳	۴	۶	جامعه‌شناسی
۷	۱۷	۵	۴	۸	۱۳	روان‌شناسی
۲۵	۵۹	۳۳	۲۴	۲۱	۳۵	علوم تربیتی
۳۳	۷۸	۱۷	۱۲	۴۰	۶۶	مدیریت
۱	۱	۱	۱	۰	۰	اقتصاد
۱	۲	۰	۰	۱	۲	حسابداری
۲	۶	۴	۳	۲	۳	کتابداری
۳	۷	۴	۳	۲	۴	سایر علوم انسانی
۱	۲	۱	۱	۱	۱	علوم پایه (صنایع)
۳	۷	۱	۱	۳	۶	علوم کشاورزی
۱۱	۲۶	۲۳	۱۶	۶	۱۰	علوم پزشکی
۴	۱۰	۱	۱	۶	۹	تربیت بدنی و علوم ورزشی
۶	۱۴	۴	۳	۷	۱۱	نامعلوم
۱۰۰	۲۳۸	۱۰۰	۷۲	۱۰۰	۱۶۶	جمع کل

جدول ۹- توزیع فراوانی زمان دفاع از تحقیقات رضایت شغلی در ایران به تعداد و درصد

جمع		زن		مرد		جنسیت / زمان دفاع
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲	۶	۴	۳	۲	۳	تا سال ۱۳۷۰
۶۵	۱۵۴	۵۸	۴۱	۶۸	۱۱۳	سال‌های ۸۰-۱۳۷۱
۲۷	۶۴	۳۳	۲۴	۲۴	۴۰	سال ۱۳۸۱ تا کنون
۵	۱۱	۴	۳	۵	۸	در حال اجرا
۱	۳	۱	۱	۳	۲	نامعلوم
۱۰۰	۲۳۸	۱۰۰	۷۲	۱۰۰	۱۶۶	جمع کل

جدول ۱۰- گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی در ایران به تفکیک موضوعات اصلی

موضوع	تعداد	درصد	موضوع	تعداد	درصد
رضایت شغلی و همبسته‌های آن	۱۶	۷	رضایت شغلی و ویژگی‌های رهبری و مدیریتی	۳۷	۱۶
رضایت شغلی و پس‌آیندها (پی‌آمدها و اثرات) آن	۲۱	۹	بررسی وضعیت و میزان رضایت شغلی	۳۴	۱۴
رضایت شغلی و ویژگی‌های رفتاری فردی و شخصیتی	۳۷	۱۶	بررسی میزان رضایت شغلی و عوامل کلی مؤثر بر آن	۱۳	۶
رضایت شغلی و ویژگی‌های گروهی و سازمانی	۳۱	۱۳	عوامل کلی مؤثر بر رضایت شغلی	۳۹	۱۶
رضایت شغلی و ویژگی‌های شغلی	۱۱	۵	جمع	۲۳۸	۱۰۰

داده‌های پژوهش، به تفکیک گرایش‌های فرعی و جزئی‌تر بازگوکننده‌ی آن است که موضوعات سبک رهبری (۲۱ مورد)، فرهنگ سازمانی (۱۱ مورد)، عملکرد (۹ مورد)، ویژگی‌های شغلی (۸ مورد) و سه موضوع تیپ شخصیتی، استرس شغلی و انگیزش و نیازهای شغلی (هر کدام به‌طور مشترک و جداگانه ۷ تحقیق) در مراتب پنج‌گانه‌ی اهمیت قرار داشته‌اند (جدول ۱۱).

نتیجه‌گیری نهایی

تحقیق حاضر به تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی ایران پرداخته است و نشان می‌دهد که پایان‌نامه‌ها از ابعاد گوناگون دارای اهمیت هستند: پایان‌نامه، نشان‌دهنده‌ی کارکرد پژوهشی دانشگاه‌ها می‌باشد، پایان‌نامه یکی از اشکال و انواع تحقیقات به‌شمار می‌آید؛ مرور و بررسی پایان‌نامه یکی از مراحل تحقیقات شمرده می‌شود؛ یکی از

بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران

گرایش‌های پژوهشی، اختصاص به موضوع رضایت شغلی دارد؛ افزایش روبه‌رشد پایان‌نامه‌ها موجب رشد یافتگی و توسعه یافتگی موضوع مورد بررسی می‌شود و وجود فزاینده‌ی پایان‌نامه‌های رضایت شغلی، موجبات ارتباط علمی در آن قلمرو را فراهم می‌کند.

جدول ۱۱- گرایش‌های پژوهشی رضایت شغلی در ایران به تفکیک موضوعات فرعی

موضوع	تعداد	موضوع	تعداد	موضوع	تعداد
تعهد سازمانی	۵	هوش هیجانی	۲	فرهنگ سازمانی	۱۱
کیفیت زندگی کاری	۱	نوع کنترل	۶	آموزش ضمن خدمت	۳
رضایت زناشویی	۲	مقابله و سخت‌رویی	۱	فنون بهبود	۱
استرس شغلی	۷	افسردگی	۱	انگیزش و نیازها	۷
کارایی	۴	بیماری روان‌تنی	۱	فشار شغلی	۲
عملکرد	۹	تپ شخصیتی	۷	سنوات شغلی	۱
بهره‌وری	۱	ویژگی‌های فردی	۵	ویژگی‌های شغلی	۸
پیشرفت تحصیلی	۳	سلامت عمومی	۲	سبک رهبری و مدیریت	۲۱
جابه‌جایی	۱	تفکرات غیرمنطقی	۱	مدیریت و سرپرستی	۳
میل به ماندن	۱	انتظارات و ادراکات	۴	ویژگی‌های مدیران	۱
خلاقیت و کارآفرینی	۲	جوسازمانی	۶	نظام تشویقات	۱
عزت نفس	۲	ارتباطات سازمانی	۳	نظام پرداخت	۱
طرح کارانه	۶	نظام ارزشیابی	۴	جمع	۱۵۰

یافته‌ها، مبین آن بود که برابر گزارش شبکه‌ی اطلاع‌رسانی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران طی چهل سال (۸۶-۱۳۵۸)، تعداد ۲۳۸ پایان‌نامه شامل ۳۴ هزار و ۶۸۵ صفحه تحقیق در موضوع رضایت شغلی تولید شده است که هر پایان‌نامه به‌طور متوسط دارای ۱۵۴/۸۴ صفحه می‌باشد.

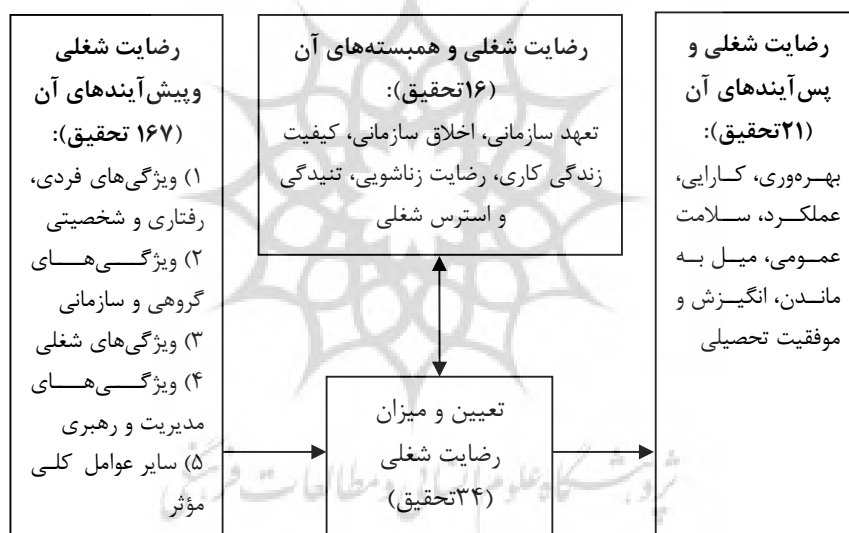
با تکیه بر یافته‌ها می‌توان نتایج تحقیق را در پنج بخش مهم و اساسی دسته‌بندی و تنظیم نمود:
۱. بیش‌ترین تحقیقات رضایت شغلی در ایران از سوی مردان صورت گرفته (۷۰ درصد) و مشارکت پژوهشی زنان ۳۰ درصد بوده است.

۲. بررسی و تحلیل رضایت شغلی، موضوعی بین‌رشته‌ای محسوب می‌شود و حوزه‌های تخصصی مختلف علوم انسانی و حتی علوم پزشکی نیز علاقه‌مند به آن می‌باشند. نتایج پژوهش، مبین آن بود که ۷۵ درصد از تحقیقات رضایت شغلی در علوم انسانی و ۱۹ درصد در سایر علوم انجام گرفته است. از آن‌جا که رضایت شغلی مورد توجه اندیشمندان مختلف علوم اجتماعی، تربیتی و رفتاری می‌باشد، داده‌های نهایی پژوهش، نشان‌دهنده‌ی آن است که چهار اولویت تخصصی مدیریت (۷۸ درصد)، علوم تربیتی (۵۹ درصد)، علوم پزشکی (۲۶ درصد) و روان‌شناسی (۱۷ درصد) تعیین شده است.

۳. بررسی و تحلیل رضایت شغلی، موضوعی میان‌سازمانی است و عموم سازمان‌ها و مؤسسات خصوصی و عمومی به آن علاقه‌مند هستند. نتایج پژوهش، بازگوکننده‌ی آن است که بیش‌ترین تحقیقات رضایت شغلی در ایران به ترتیب فراوانی، به موارد ذیل اختصاص داشته است: سازمان آموزشی (۷۴ تحقیق)، سازمان خدماتی و پزشکی و بهداشتی (هر کدام به‌طور مشترک و جداگانه ۳۸ مورد)، سازمان دانشگاهی (۲۱ مورد)، سازمان‌های فرهنگی (۱۶ تحقیق)، سازمان صنعتی (۱۲ مورد) و سازمان اقتصادی (۱۱ تحقیق).

۴. گذشت زمان مؤید آن است که گرایش به انجام تحقیق در حوزه‌ی رضایت شغلی در ایران افزایش یافته است. یافته‌های پژوهش، مبین آن است که قبل از انقلاب اسلامی ایران، تحقیقی در زمینه‌ی رضایت شغلی در پایگاه اطلاع‌رسانی تحقیق گزارش نشده است. طی سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۷۰ تعداد ناچیزی تحقیق در حوزه‌ی رضایت شغلی صورت گرفته است (۲ درصد). ۶۵ درصد از تحقیقات رضایت شغلی در ایران مربوط به سال‌های ۱۳۷۱-۱۳۸۰ می‌باشند و از سال

۱۳۸۱ تاکنون ۲۷ درصد مشارکت پژوهشی در زمینه رضایت شغلی انجام شده است. ۵. مهمترین و اصلی ترین دل مشغولی تحقیق حاضر مطالعه گرایش های پژوهشی رضایت شغلی بوده است. در راستای تحقیقات انجام شده کی نیکی (۲۰۰۲)، تسینگ (۲۰۰۴)، باولینگ و هامون (۲۰۰۸) و مصدق راد (۲۰۰۸)، نتایج پژوهش بیانگر آن است که چهار اولویت اهمیت تحقیقات رضایت شغلی به ترتیب عبارتند از: الف) رضایت شغلی و پیش آینده های آن (۷۰ درصد)، ب) تعیین و میزان رضایت شغلی (۱۴ درصد)، ج) رضایت شغلی و پس آینده های آن (۹ درصد) و د) رضایت شغلی و همبسته های آن (۷ درصد). نتایج نهایی تحقیق به تفکیک چهار گرایش پژوهشی مذکور، در نمودار ۴ گزارش شده است.



نمودار ۴- نتایج نهایی تحقیق: انواع تحقیقات رضایت شغلی در ایران (سال های ۸۷-۱۳۵۸)

برخی از مشکلات و محدودیت‌های تحقیق

با توجه به این که داده‌های تحقیق، با مراجعه به پایگاه اطلاع‌رسانی اینترنتی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران استخراج گردید، مشکلات ساختاری موجود در پایگاه اطلاع‌رسانی، مشکلاتی را برای تحقیق به وجود آورد - که البته یادآوری این نکات نایستی موجب غفلت از تلاش‌های مسئولان و کارکنان آن پژوهشگاه گردد. بنابه دلایل مختلف، برخی از تحقیقاتی که در سایر دانشگاه‌های معتبر ایران در خصوص رضایت شغلی انجام شده است، نمی‌توان اطلاعات دقیقی به دست آورد و این مشکل، مربوط به عدم جامعیت اطلاعات موجود می‌باشد. علاوه بر آن، در خصوص برخی پایان‌نامه‌ها اطلاعات اساسی هم‌چون زمان دفاع، گرایش تحصیلی (رشته) و تعداد صفحه نامشخص می‌باشد.

تحقیق، نشان داد که فهرست اولیه داده‌ها در بردارنده‌ی عناوینی هستند که پس از مرور دقیق و بررسی آن‌ها بایستی فهرست نهایی را تهیه نمود و بر آن اساس، به تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام نمود. از عناوین اولیه (۳۳۸ مورد) تعداد قابل توجهی حذف گردید: (۱) ۲۱ عنوان (۶ درصد)، تکراری شناسایی شد. (۲) ۷۹ عنوان (۲۳ درصد) با موضوع رضایت شغلی متناسب نداشت. اطلاعات مذکور معرف آن است که بایستی پایگاه اطلاع‌رسانی به گونه‌ای طراحی و ارائه گردد که محقق، زمانی را برای کنار گذاردن عناوین تکراری یا نامربوط هدر ندهد.

مرور اطلاعات موجود در شبکه گویای آن بود که تعداد مشخصی از رساله‌های تحصیلات تکمیلی در خصوص اطلاعات اولیه، به عنوان نامعلوم لحاظ گردیده‌اند (نامعلوم از نظر تعداد صفحات رساله، نامعلوم از لحاظ رشته‌ی تحصیلی و نامعلوم از نظر دانشگاه محل تحصیل).

در راستای مشکلات مربوط به پایگاه اطلاع‌رسانی پیشنهاداتی مطرح می‌گردد: مراکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی کشور، مراتبی اتخاذ نمایند تا یک نسخه از پایان‌نامه‌های دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف، به پژوهشگاه اسناد و مدارک علمی ایران ارسال گردد. علاوه بر آن سعی شد، تلاشی اساسی در خصوص سامان‌دهی اطلاعات از سوی پژوهشگاه اجرایی شود.

فهرست منابع

۱. ازکیا، مصطفی و محمود توکلی (۱۳۸۵)؛ فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، نامه‌ی علوم اجتماعی دانشگاه تهران، شماره‌ی پیاپی ۲۷، بهار، ۲-۲۶.
۲. آذرانفر، جوانه (۱۳۸۵)؛ تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های رشته‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی سال‌های ۱۳۷۳ تا ۱۳۸۲، موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، فصلنامه‌ی علوم و اطلاعات، دوره‌ی ۲۱ شماره‌ی ۴ (تابستان ۱۳۸۵): ۱۹-۳۹.
۳. باردن، لورنس (۱۳۷۵)؛ تحلیل محتوا، ترجمه‌ی ملیحه آشتیانی و محمد یمنی دوزی سرخابی، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۴. خسروی، مریم (۱۳۷۹)؛ تحلیل روش‌شناسی پایان‌نامه‌های رشته‌ی روان‌شناسی موجود در مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، فصلنامه‌ی علوم و اطلاعات، دوره‌ی ۱۵ شماره‌ی ۱ و ۲: ۱-۹.
۵. جعفریان، صدیقه (۱۳۷۸)؛ بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، با استفاده از یافته‌های مجزای پایان‌نامه‌های دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترا، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
۶. زکی، محمد علی (۱۳۸۵الف)؛ بررسی تاریخی گرایش‌های پژوهشی در تحقیقات جامعه‌شناسی ایران (مورد: تحلیل محتوای کلیه پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی ایران)، چکیده‌ی مقالات ارائه شده در همایش بررسی مسایل علوم اجتماعی در ایران، انجمن جامعه‌شناسی ایران و معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری.
۷. زکی، محمد علی (۱۳۸۵ب)؛ بررسی تاریخی گرایش‌های پژوهشی در تحقیقات اجتماعی ایران (مورد: تحلیل محتوای کلیه پایان‌نامه‌های کارشناسی علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان ۸۴-۱۳۷۷)، گزارش منتشر نشده.
۸. _____ (۱۳۸۶)؛ بررسی نقش و جایگاه تحقیقات میان‌فرهنگی در مطالعات سازمانی (درآمدی بر رفتار سازمانی میان‌فرهنگی)، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، دانشگاه شریف.

۹. _____ (زیر چاپ)؛ بررسی و تحلیل محتوای پایان‌نامه‌های جهانگردی در ایران، طی سال‌های ۱۳۴۴ تا ۱۳۸۵ موجود در پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران، فصلنامه‌ی علوم و فن‌آوری اطلاعات.
۱۰. عباسی شوازی، محمدجلال و زینب کاوه فیروز (۱۳۸۲)؛ تحلیلی بر پایان‌نامه‌های جمعیت‌شناسی: مسایل گذشته و نیازهای آینده، فصلنامه علمی پژوهشی جمعیت، شماره ۴۳-۴۴.
۱۱. کریپندورف، کلدس (۱۳۷۸)؛ تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه‌ی نادر سالارزاده امیری، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۲. هولستی، ال، آر (۱۳۷۳)؛ تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
13. Aguinis, H. and C. A. Henle (2003); The Search for Universals in Cross-Cultural Organizational Behavior. Chapter to appear in J. Greenberg (Ed.), Organizational behavior: The state of the science (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
14. Bowling, N. A., and G. D. Hammond (2008); A Meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, V. 73: 63-77.
15. Brewer, E. W., and J. McMahan-Landers (2003a); The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction among Industrial and Technical teacher Educators, *Journal of Career and Technical Education*, V. 20, N. 1: 25-46.
16. _____ (2003b); Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *Journal of Industrial Teacher Education*. V. 40, N. 2: 146-63
17. Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E. F. Job Satisfaction, Lexington Books, New York. 1992
18. Gelfand, M. J., M. Erez, and Z. Aycan. Cross-Cultural Organizational Behavior, *Annual Review of Psychology*, 2007. V. 58, N. 20: 1-20.
19. Kinicki, A. F., McKee-Ryan, C., Schriesheim and K. P. Carson. Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 1. 2002: 14-32.
20. Liu, C., I. Borg, and P. E. Spector (2004); Measurement Invariance of the German Job Satisfaction Survey used in a multinational organization: Implications of Schwartz's Culture Model. *Journal of Applied Psychology*, V. 89, N. 6: 1070-82
21. Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*: Chicago: Rand McNally. 1976: 1297-1349

22. Mosadegh Rad.A.M.(2008); An Analysis of Job Satisfaction and Job Satisfier Factors Among Hospital Employees, Journal of the Faculty of Administrative Sciences and Economics,University of Isfahan,V.20,N.1:49-66.
23. Spector P.E.(2006); Industrial and Organizational Psychology:research and Practice. 4thNew York:Wiley.
24. Spector P.E,(1997); Job Satisfaction, Thous and Oaks, CA: Sage publications, Inc.
25. Tang.Y.(2007); Job Satisfaction among case managers for community-Dwelling older adults.M.A.Dissertation in the college of Arts and Science,Georgia State University.
26. Topolosky,P.S.(2000); Linking Employee satisfaction To Business Results.New York: Garland Publishing Inc.
27. Tseng.W.C.A (2004); Meta-Analysis of student Affairs Professionals' Job Satisfaction. Journal of Taiwan Normal University: Education.V.49,N.2:161-182.
28. Tsui. A. S. and S. S. Kifadkar(2007); Cross-National,Cross - Cultural Organizational Behavior Researc: Advances,Gaps,and Recommendations.Journal of management, V.33, N.3:426-478.
29. Wright, T. A. (2006); The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. Journal of Management History, 12, 262-277.

