

فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های ایران

صدیمهدی ویسه^۱، جعفر عباس‌پور^{۲*}، حیدر عباس‌پور^۳

^۱ دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه خرم آباد، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: مهر ماه ۱۳۹۶، اصلاحیه: آذرماه ۱۳۹۶، پذیرش: دی ماه ۱۳۹۶

چکیده

با توجه به اهمیت نقش کیفیت زندگی کاری در رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها هدف پژوهش حاضر عبارت از فراتحلیل تحقیقات انجام شده پیرامون رابطه میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می‌باشد. این پژوهش با استفاده تکنیک فراتحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از انجام تحقیقات مختلف، میزان اندازه اثر رابطه کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی را مشخص نموده است. بدین منظور ۹ پژوهش که از لحاظ روش‌شناختی مورد قبول بوده انتخاب و فراتحلیل بر روی آنها انجام گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش چک لیست فراتحلیل می‌باشد. پژوهش حاضر مبتنی بر ۱۹۴۰ شرکت کننده و ۹ اندازه اثر می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارتباط کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی سازمان‌ها در ایران و با استفاده از روش فراتحلیل و نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تعداد ۹ مقاله را مورد بررسی قرار داده است. نتیجه فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه ای بالاتر از حد متوسط دارد (با میانگین اندازه اثر ۰/۵۷۵۷). همچنین از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری: انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۵۰۷، توسعه قابلیت‌های انسانی با اندازه اثر ۰/۴۹۵، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۴۸۴ دارای بیشترین اندازه اثر در رابطه با رضایت شغلی است. و در این میان محیط کاری ایمن با اندازه اثر ۰/۳۳۷ دارای کمترین اندازه اثر در رابطه با رضایت شغلی است.

واژه‌های اصلی: فراتحلیل، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، سازمان‌های ایرانی، اندازه اثر.

۱- مقدمه

اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است [۳۷].

امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا تبدیل شده است، در حالی که در دهه-های گذشته فقط بر زندگی کاری افراد تمرکز وجود داشت اما امروزه متخصصان در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. اگر عضو سازمان واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته‌است، نیروی بیشتری برای انجام کارش می‌یابد و همین امر، خود موجب انگیزه بیشتر وی برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی بهتر می‌شود. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرانه از منابع انسانی است. اقداماتی همچون امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت

منابع انسانی مهمترین بخش یک سازمان قلمداد می‌شود که شناسایی الگوهای رفتاری کارکنان و همچنین عوامل مرتبط با نگرش‌های شغلی کارکنان از عوامل مهم در تشخیص موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌آید [۹]. رضایت شغلی نوعی نگرش شغلی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل‌شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد [۲۵].

پاورز (۲۰۰۴) نیز معتقد است، امروزه بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان تحت پوشش آنان در عمل موجب ارتقای رضایت شغلی و بالا بردن سطح خلاقیت و تولید می‌گردد (ترابی و فلاحی، ۱۳۹۱، ۶۱). در چند دهه‌ی اخیر در کنار رضایت شغلی، واژه دیگری تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مطرح شده که مفهوم عمیق‌تری از رضایت را توصیف می‌کند. که نه تنها روی رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، بلکه روی سایر جنبه‌های رضایت نظیر زندگی خانوادگی، زندگی اجتماعی و اقتصادی نیز تأثیرگذار است [۲۸].

^۱ .Parez

*jabbaspour6421@gmail.com

۱-۲- کیفیت زندگی کاری

امروزه کیفیت زندگی کاری در سرتاسر جهان توجه بیشتری را به خود جلب کرده است. در جامعه مدرن، افراد بیش از یک سوم زندگی شان را در محل کار سپری می‌کنند [۲۶]. بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری از موضوعات مهم هر سازمان است. این مفهوم که کلید موفقیت هر سازمان می‌باشد اولین بار با تأکید بر عوامل مختلف کار در بهره‌وری سازمان مطرح شد [۱۳].

کیفیت زندگی کاری عبارت است از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار [۱۲].

به طور کلی این مفهوم با مجموعه‌ای از اهداف، شرایط و عملیات سازمانی در ارتباط است که به کارکنان سازمان امکان می‌دهند عملاً زندگی ایمنی داشته باشند، راضی باشند و فرصت‌های بهتری برای رشد و توسعه خود به عنوان انسان‌های جداگانه داشته باشند [۱].

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله‌ی آن همه اعضای سازمان، از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده‌است، در تصمیم‌هایی که بر شغل شان به خصوص بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد [۳]. همچنین کیفیت زندگی کاری عبارت است از: مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان [۲۴].

کیفیت زندگی کاری برنامه‌ی جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه‌ی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان را در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این‌که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است [۶].

مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند، اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت اثربخشی سازمانی را افزایش دهند [۲۶].

به طور کلی کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات مستمری است که از طریق بهبود شرایط کار، غنی‌سازی شغل، تواناسازی کارکنان و افزایش دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، منافع بلندمدت فرد، سازمان و جامعه را محقق می‌سازد [۲۷].

والتون (۱۹۷۴) معتقد است کیفیت زندگی کاری عبارت است از: میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود. وی هشت متغییر اصلی را به عنوان

شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش بهسازی و مواردی از این قبیل موجب بهبود کیفیت زندگی کارکنان می‌شود [۹].

به‌طور کلی اهمیت دو متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پیشرفت عملکرد سازمانی باعث شده است که امروزه به عنوان موضوع مهمی توسط پژوهشگران در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش‌های متعدد با نتایج متنوع باعث سردرگمی دانشمندان در کسب نتایج شده است. بر این اساس، دانشمندان عملاً به این نتیجه رسیده‌اند که با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تسلط بر تمام ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست؛ لذا به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند [۸].

نتایج بسیاری از تحقیقات موجود در یک موضوع خاص، متفاوت و گاه متضاد و گمراه‌کننده است [۲۱].

امروزه حجم بسیار زیاد نوشته‌های علمی در زمینه‌های تخصصی ویژه و به‌روز شدن مستمر آنها، کاربرد آن را برای پژوهشگران دشوار ساخته است. به این دلیل تا به امروز تلاش‌های مختلفی برای جمع‌بندی و مرور یافته‌های محققان قبلی صورت گرفته است. یکی از روش‌های علمی ارائه شده برای فائق آمدن به مشکلات روش‌های سنتی، ترکیب تحقیقات یعنی فراتحلیل است. فراتحلیل روشی آماری برای استخراج و جمع‌بندی و بازنگری نظام‌مند مهم‌ترین و روزآمدترین رویکردها و روش‌های علمی است که به شکل متمایزی از روش‌های سنتی امکان تلخیص، ادغام، ترکیب و تفسیر داده‌ها، شواهد و نتایج پژوهش‌های کمی و کیفی و حتی بسط و گسترش نظریه‌ها و مدل‌های مفهومی را در بسیاری از حوزه‌های مطالعاتی فراهم می‌کنند [۲۰].

به‌عبارت دیگر، واگرایی زیادی در نظریات علمی دیده می‌شود. مطالعات بسیاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند که تفاوت‌های موجود در نتایج این مطالعات، به استفاده از رویکرد جدیدی در حوزه علوم رفتاری منجر گردیده است تا این پدیده را توجیه و تبیین نماید. رویکرد فراتحلیل با ترکیب نتایج مطالعات انجام شده، نگرشی جامع‌تر به موضوع دارد و عوامل تفاوت در نتایج را شناسایی و توجیه می‌نماید. متأسفانه تحقیقاتی که تاکنون در این زمینه انجام شده است با نگرشی محدود به موضوع، صرفاً در شرایطی خاص (جامعه آماری، زمان و معیارهای خاص و ...) این رابطه را اندازه‌گیری نموده‌اند. رویکرد فراتحلیل در این پژوهش با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر به موضوع، عوامل تفاوت در نتایج مطالعات گذشته را بررسی خواهد نمود. به بیان ساده‌تر، فراتحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را با توجه به تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

۲- مروری بر مبانی نظری

می‌شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بخش عمده‌ای از کیفیت زندگی کاری است [۱۸].

البته بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روان‌شناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند؛ تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری به مثابه‌ی هر می است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط هرم) و رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی و در رابطه مستقیم با آن قرار دارد [۱۱].

در بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهش‌های فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است که نتایج آنها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای موجود در سازمان (رضایت شغلی، عملکرد، بهره‌وری...) دارد که می‌توان از جمله آنها به رضایت شغلی اشاره کرد که نتایج بسیاری از تحقیقات انجام شده به این موضوع اشاره دارد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هو^۱ (۲۰۰۶) براساس نتایج تحقیق خود اظهار می‌دارد که کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی، تأثیر مثبتی دارد [۵]. و در نهایت بهبود کیفیت زندگی کاری به رضایت شغلی و رضایت از دیگر جنبه‌های زندگی منجر شده و در نهایت به رضایت کلی از زندگی می‌انجامد [۷].

۲-۲- رضایت شغلی

برای اطلاع و آگاهی از وضعیت موجود سازمانی باید نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان به‌طور دقیق بررسی و مورد تحلیل علمی قرار گیرد. یکی از مهمترین موضوعات سازمانی، ادراکات کارکنان در مورد رضایت شغلی آنان است. به عبارتی رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آنچه را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزشیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساس مثبت و کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند، از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود [۱۹].

پژوهشگران مشاهده کرده‌اند اگر روحیه‌ی یک فرد در سازمان بالا باشد، آن فرد کارآ و اثربخش خواهد بود، و چنانچه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی ایجاد نمی‌شود؛ در نتیجه عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود. بنابراین مهم است که از احساس ناامیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود

شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. این شاخص‌ها عبارتند از:

- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.

- کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.

- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.

- قانونگرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه انسانی.

- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان.

- فضای کلی زندگی کاری: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.

- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.

- توانایی‌های پیشرفت کارکنان: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار [۵].

به طور کلی امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری در یک محدوده خاص تأکید می‌شد. تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مود توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده‌است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد [۱۶].

تحقیقات انجام شده، کیفیت زندگی کاری را با پیامدهای شغلی نظیر بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای کارکنان مرتبط کرده‌اند. که در ای میان کیفیت مطلوب زندگی کاری باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان

^۱.Hua

۳- رضایت شغلی هم به نگرش شغل یک فرد اشاره می‌کند. (برای مثال مدیر اداری نتیجه بگیرد که آقای الف از ترفیع خود راضی باشد و هم به نگرش یک گروه اشاره می‌نماید. (برای مثال، رضایت شغلی یک بخش).
 ۴- رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات پویاست و به همان سرعتی که تحت شرایط خاصی افزایش می‌یابد، ممکن است تحت شرایطی دیگر کاهش پیدا کند. لذا لازم است هفته به هفته، ماه به ماه و سال به سال مورد اندازه‌گیری و توجه قرار گیرد [۸].

به طور کلی اهمیت رضایت شغلی از آنجاست که اگر کارکنان احساس کنند حقوق و مزایا، توقعات آنها را برآورده می‌سازد و با سطح مساعی آنان برابر است از کار خود رضایت خواهند داشت. به همین ترتیب، ادراک افراد از میزان نرخ و برابری ترفیعات نیز در رضایت آنان مؤثر است [۱۹].
 فقدان رضایت شغلی نیز روحیه‌ی کارکنان را کاهش می‌دهد و روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است. بعضی شاخص‌های روحیه‌ی پایین عبارت است از: تشویش، غیبت‌کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس [۲۹].

۳- مروری بر تحقیقات پیشین

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره موضوعی خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در ایران می‌باشند. این جامعه به طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون (magiran.ir, sid.ir, irandoc.ir, pdf.ir, noormags.com, ...) است که اطلاعات مختصری از آنها در قالب جدول زیر ارائه شده است.

و کارآیی و اثربخشی افراد با تشخیص و تنظیم به موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی به حداکثر برسد [۲۵].

رضایت شغلی، حالت عاطفی مثبت است که از احساس لذت یک کارمند از شغل خود نشأت می‌گیرد و ادراکات و محرک‌های اطراف یک کارمند از عوامل مهم در ایجاد این رضایت است [۱۵]. رضایت شغلی، ترکیبی از موارد روان شناختی، فیزیولوژیکی و محیطی است که باعث می‌شود شخص اظهار نماید که "من از شغل خود رضایت دارم" [۳۵].

رضایت شغلی، زاینده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم کار، عوامل اجتماعی و تأثیر عوامل فرهنگی است (جنکینز و تاملینسون^۱، ۲۰۰۰، ۱۹). البته پژوهش‌های اخیر درباره رضایت شغلی اغلب بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر بر آن متمرکز شده است. از این رو، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را می‌توان به سه دسته: عوامل سازمانی، عوامل مربوط به شغل و شخصی تقسیم کرد. عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حقوق و پاداش، ترفیعات، سرپرستی، خطمشی سازمان و امنیت شغلی. عوامل شغلی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: حجم کلی کار، همکاران، محیط اجتماعی، نوع کار، استفاده از تخصص فرد، نوع شغل و وضوح نقش. عوامل شخصی مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: عزت نفس، تحمل استرس، سطح تحصیلات و وراثت [۱۱].

رضایت شغلی نیز یکی از عوامل مهمی است که در موفقیت شغلی نقش داشته و باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌گردد. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، موجب علاقه و تعهد کمتر به انجام وظایف می‌گردد. بدون هیچ تردیدی می‌توان ادعا نمود که رضایت شغلی اولین و پراهمیت‌ترین متغیر مورد مطالعه در رفتار سازمانی بوده است [۱۷]. و براین اساس به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآوردن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی، رضایت شغلی سهم بسزایی در آرامش خاطر روحی- روانی افراد و در نهایت تأثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون دارد [۱۴].
 دیویس و نترسون (۱۹۸۵) ویژگی زیر را در تعریف رضایت شغلی مطرح می‌کنند؛

۱- رضایت شغلی یک احساس لذت و یا احساس درد است، در حقیقت واکنش‌های کارمند را نسبت به شغل‌شان درک می‌کنند و تأثیر این واکنش‌ها را بر رفتارهای آینده آن پیش‌بینی کنند.

۲- هنگامی که یک کارمند به یک سازمان می‌پیوندد، با خود مجموعه‌ای از خواست‌ها، نیازها، تجربه‌ها، تخصص‌ها را به همراه می‌آورد که روی هم انتظارات او را تشکیل می‌دهند. رضایت شغلی بیان می‌کند که بین این انتظارات و واقعیات شغل چه میزان توافق وجود دارد و این مبحث به نظریه برابر انگیزش مرتبط می‌شود.

¹.Jenkeins & Thomlinson

جدول (۱): اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی مقاله فراتحلیل پژوهش‌های ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در سازمان‌های ایران

جدول اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی					
پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال اجرا	نوع آماره	میزان آماره	اندازه اثر
سید محمد میرکمالی، فاطمه نارنجی ثانی	بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف	۱۳۸۷	R	۰/۷۷	۰/۷۷
مهرداد گودرزوندچگینی، سیده غزاله میر دروزنده	رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت	۱۳۸۹	R	۰/۶۷۵	۰/۶۷۵
ابوذر حیدری رفعت، علی عنایتی نوبین فر، اکبر هدایتی	رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران	۱۳۸۹	R	۰/۳۳۵	۰/۳۳۵
خدانظر فرخ نژاد، علی آدمی، سعید غیائی ندوشن، سمیه ابطحی	بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی	۱۳۹۰	R	۰/۶۴	۰/۶۴
احمد توکلی، محمد لگزبان، علی داوودنیا، علی علیزاده زورام	بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کارباز دیدگاه والتون و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان رضوی)	۱۳۹۲	R	۰/۶۸	۰/۶۸
علی نویدیان، سامان صابر، مهدی رضویان امین، تکتم کیانیان	همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان	۱۳۹۳	R	۰/۲۳	۰/۲۳
بیبا ترابی، سلطان علی کاظمی، احمد حاجبی، معصومه فلاحی	بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی با رضایت شغلی	۱۳۹۱	R	۰/۷۰	۰/۷۰
اکبر اعتباریان، سعید صالحی زاده، علی محمد جهانبخش	رابطه کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه آزاد کازرون)	۱۳۸۹	R	۰/۶۴۱	۰/۶۴۱
وحید سلطانزاده، حسن قلاوندی، مسلم فتاحی	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز	۱۳۹۱	R	۰/۵۱	۰/۵۱

۴- روش تحقیق

فرایند ترکیب آماری نتایج پژوهش‌های مستقل و جداگانه، برای رسیدن به نتایج کلی درباره آن چه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد، فراتحلیل نامیده می‌شود [۲۱]. ایگر و همکاران فراتحلیل را هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل تحلیل‌ها می‌نامند و در واقع روش کمی برای تلفیق نتایج تحقیقات مستقل و مشابه و ترکیب یافته‌های آنها برای ارزیابی اثربخشی عمل آزمایشی است [۳۰]. این روش رویکردی واضح، بدون ابهام و نظام-مند دارد و سعی می‌کند پی‌آمدهای سازگار با اهداف تحقیق را ایجاد نماید [۳۶]. جین گلاس واژه فراتحلیل را برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ به کار برد و از آن به‌عنوان یک فلسفه پژوهشی و روش‌شناسی یاد کرد البته

سابقه علمی چنین کاری به سال ۱۹۰۴ و فعالیت علمی کارل پیرسون در حوزه اطلاعات پزشکی بر می‌گردد [۱۰]. به‌زعم گلاس، داده‌های مطالعات پیشین به عنوان واحد تجربی در یک مطالعه جامع محسوب می‌شود و اندازه اثر با رابطه به‌عنوان داده‌های این مطالعه قابل استفاده است. در تعریف دیگر، فراتحلیل رویکرد کمی/ عددی است که برای ترکیب نظام-مند/ روش‌مند برای دستیابی به جمع‌بندی درباره بدنه تحقیق و کشف دانش جدید انجام می‌شود [۳۲]. این روش کمی می‌تواند به اثربخشی یافته‌ها، کشف خلأ علمی و برنامه‌ریزی برای پژوهش‌های جدید در زمینه موضوع کاربردی مورد نظر منجر شود. در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر است. در یک تعریف

باشد، باید از مرور پیشینه تحقیق به دست آید. یعنی باید مقادیر اندازه اثر تحقیقاتی را که طی چندین سال انجام شده است محاسبه کرد و میانگین آنها را به عنوان معیار مناسب برای مقایسه سایر اندازه‌های اثر که در آینده در آن حوزه تحقیقاتی انجام می‌شود انتخاب نمود. البته کوهن معیارهایی را برای استفاده سریع پیشنهاد می‌کند که در جدول ۲ آمده است [۲۳].

جدول (۲): حدود بالا و پایین اندازه اثر

حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر	
۰/۳	۰/۱	کوچک
۰/۵	۰/۳	متوسط
۰/۸	۰/۵	بزرگ

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه مورد بررسی این پژوهش، مقالات موجود در پایگاه‌های معتبر علمی می‌باشد. در این فراتحلیل نتایج پژوهش‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشد. معیارهای درون‌گنجی این پژوهش عبارت بودند از: ۱- تحقیق در ایران انجام گرفته باشد، ۲- در پژوهش مربوطه، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به کار رفته باشد و ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. بنابراین، با توجه به این معیارها تعداد پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فراتحلیل، ۹ پژوهش می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شد. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد. اطلاعات این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تجزیه و تحلیل شده است. این کار با استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش هم‌چنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روش‌های دوال و توثیدی و N ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون ناهم‌گونی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به نتایج مهم هر یک از آنها اشاره خواهد شد.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

از مجموع ۹ مقاله بررسی شده، تمامی مقاله‌ها از آزمون همبستگی در سطح کلی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مورد استفاده قرار داده‌اند. و در این مجموع تنها ۷ مقاله به بررسی ابعاد دو متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی پرداخته است که در این تحقیق به طور کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در مقاله حاضر به منظور بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی آماره مرتبط با

فراگیر آماری، اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه [۲]. این مفهوم در سال ۱۹۷۷ میلادی توسط کوهن معرفی و بر اهمیت استفاده از آن تأکید گردید. او در کتاب خود نوشت فرضیه صفر در واقع تعیین اندازه اثر صفر است و هرگاه فرضیه صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیرصفر 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 [۱۰]. هم‌چنین کوهن تمرکز 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 ارتقای 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 قبول یا رد فرضیه صفر پرداخته شود [۲].

در این خصوص روزنتال نیز معتقد است که در علوم رفتاری اگر اندازه اثر محاسبه نشود احتمال بروز خطای نوع دوم از خطای نوع اول بیشتر می‌شود [۲۲]. اگر چه سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه 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. فراتحلیل‌گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروه‌ها، قادر به محاسبه اندازه اثر هستند، اما رایج‌ترین آماره‌ها در این زمینه «g» و «d» هستند که معمولاً «d» را برای تفاوت‌های گروهی و «g» را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند. از این‌رو، اگر در مطالعه‌ای از آزمون‌های «Z»، «t»، «Z» و «F» استفاده شده باشد، می‌توان اندازه اثر آنها را بر اساس فرمول‌های زیر محاسبه کرد [۲۷].

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

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

علاوه بر آماره‌های یاد شده در بالا، محققین از شاخص «g» و «Z» فیشر که کاربرد کمتری دارند نیز برای ترکیب اندازه اثر استفاده می‌کنند. پس از محاسبه اندازه اثر معمولاً محقق دچار تردید و دو دلی می‌شود که آیا این مقدار اندازه اثر برای قبول یا رد فرضیه صفر مناسب است یا نه؟ به‌زعم اندیشمندان، بهترین معیار برای تفسیر و قضاوت در مورد مقدار اندازه اثر، چه از طریق شاخص r و چه از طریق شاخص d محاسبه شده

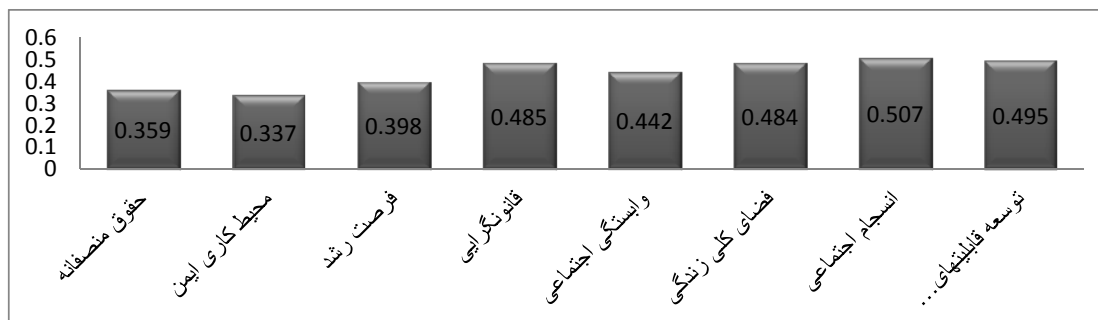
بیش از ۸۰ درصد اندازه اثرها در گروه متوسط و بالای متوسط ارزیابی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که بر اساس نتایج این فراتحلیل کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه ای بالاتر از حد متوسط داشته است. بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی همچنین نشان می‌دهد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به‌منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۹ مقاله موجود، تنها ۷ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه، محیط کاری ایمن، فرصت رشد، قانونگرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری در این ۷ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب ابعاد انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۵۰۷، توسعه قابلیت-های انسانی با اندازه اثر ۰/۴۹۵، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۴۸۴ دارای بیشترین سهم در رابطه با رضایت شغلی است. و در این میان محیط کاری ایمن با اندازه اثر ۰/۳۳۷ دارای کمترین اندازه اثر در رابطه با رضایت شغلی است.

هر مقاله وارد نرم افزار گردید و اندازه اثر آن محاسبه شد. نتایج اندازه اثرهای محاسبه شده پژوهش‌های مورد بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳): توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۱	۱۱/۱۱
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۱	۱۱/۱۱
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۷	۷۷/۷۷
جمع	۲۴	۱۰۰

بر اساس جدول ۳ از میان ۹ مقاله، ۱ مورد معادل ۱۱/۱۱ درصد در طبقه کم، ۱ مورد معادل ۱۱/۱۱ درصد در طبقه متوسط و بالاخره ۷ مورد معادل ۷۷/۷۷ درصد در طبقه زیاد قرار گرفته است. براساس جدول کوهن (شماره ۱) اندازه اثر به‌دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. همچنین وقتی مقدار I در بازه دوم (یعنی بین ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار I در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بر طبق این طبقه‌بندی کمتر از یک دهم اندازه اثرها در طبقه کم قرار گرفته‌اند. همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود



شکل (۱): اندازه اثر رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی

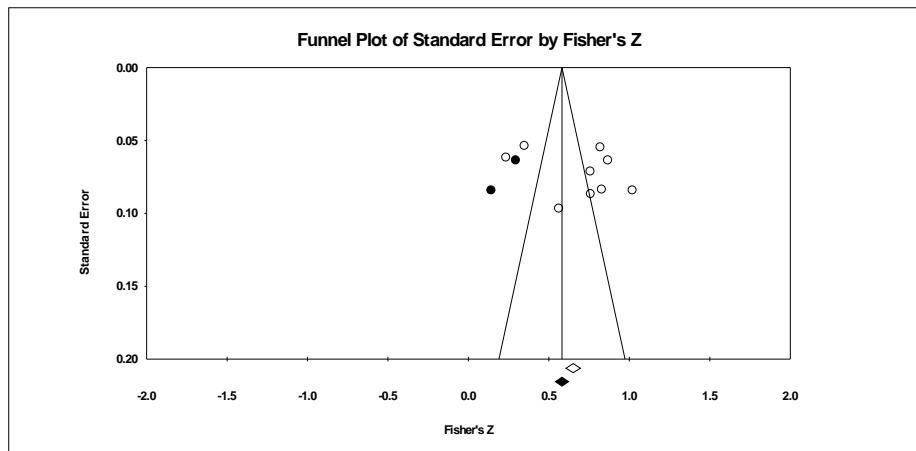
مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد [۳۳].

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. هر فراتحلیلی به دلیل ملاک‌های انتخاب و حذف مطالعات، مقداری سوگیری دارد که در این مقاله توسط نمودار قیفی نشان داده شده است. بنابراین با توجه به شکل ۱ (نمودار فانل یا قیفی پژوهش حاضر) یک

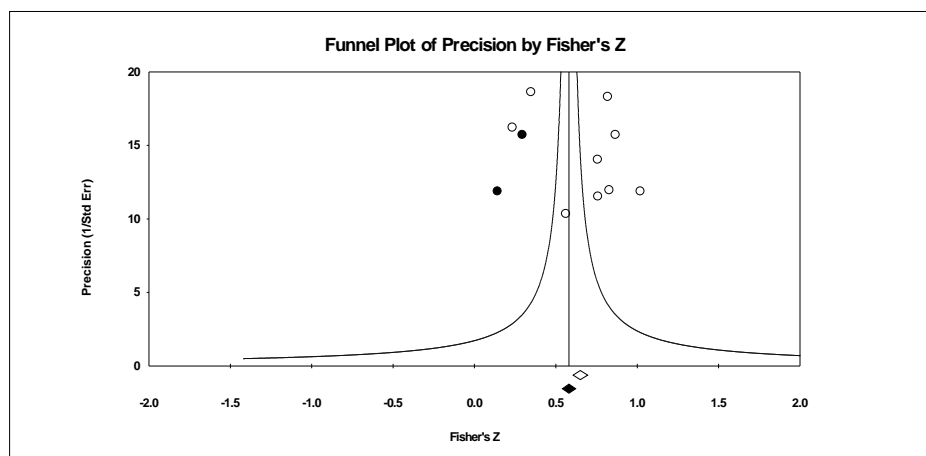
یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد [۳۴].

معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر

تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققین به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات می باشد.



شکل (۲): نمودار فانل (قیفی) تحقیقات رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی (خطای استاندارد براساس Z فیشر)



شکل (۳): دقت استاندارد براساس Z فیشر

خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (لیتل، کوکران، پیلا، ۲۰۰۸). [۳۷].

جدول ۴ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و تویییدی را نشان می‌دهد.

دوال و تویییدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنتطبق از نمودار قیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و

جدول (۴): اصلاح و برازش دوال و تویییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۲							
۱۲۷/۰۰۵۸۸	۰/۷۰۰۳۰	۰/۴۶۶۵۳	۰/۵۹۵۸۹	۰/۶۰۱۴۰	۰/۵۴۱۱۰	۰/۵۷۲۰۲	ارزش مشاهدات
۱۸۳/۵۹۶۰۴	۰/۶۵۲۲۴	۰/۴۰۱۲۹	۰/۵۳۸۶۰	۰/۵۵۲۵۷	۰/۴۹۳۲۶	۰/۵۲۳۵۵	ارزش تعدیل شده

جدول (۶): مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۸/۷۲۷۲۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود. برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکوئر میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایشات اندازه‌گیری می‌کند و نشان داد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله این که زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ است، ممکن است ناهمگونی معنی‌دار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت بین اثرات کوچک باشد و در بسیاری از موارد این آزمون دارای قدرت کمتری است و احتمال اشتباه در رد H_0 وجود دارد [۲].

در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به‌دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به‌دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۰/۵) کوچک‌تر است، H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به‌معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل گران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی نمایند که ممکن است این ناهمگونی به‌علت تأثیر احتمالی آنها رخ داده باشد. این کار به‌وسیله طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به‌طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب هستند صورت می‌گیرد (متغیرهایی مانند جنس یا سطح تحصیلات). سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود. در تحقیق حاضر با توجه به این که ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نبود، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. بنابراین، محققین در شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده با محدودیت مواجه بودند.

۶- نتیجه‌گیری

فراتحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف، که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند، دیدگاه جامع‌تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می‌شوند. چنین یافته‌هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد. مهمتر و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این

طبق داده‌های جدول ۴، این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به ۲ پژوهش دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده ۰/۵۷۲۰۲ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۵۲۳۵۵ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۵۹۵۸۹ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۵۳۸۶۰ در مدل اثرات تصادفی، برابر نمی‌باشد. این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به‌دست آید [۲۰]. ایده اصلی N ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معنی‌داری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند. به‌طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنی‌دار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معنی‌داری مورد نیاز باشد، نتایج به‌دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است [۳۸]. جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول (۵): محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۲۸/۷۲۷۲۵	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۹	تعداد مطالعات مشاهده شده
۱۹۲۵	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۱۹۲۵ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۱۹۲۵ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالایی اطلاعات و نتایج به‌دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۱۹۲۵ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است. که این نشان دهنده دقت تجزیه و تحلیل در این تحقیق است. علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برآزش دوال و توثیدی به‌همراه آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست آمده پرداخته شده است
فرض صفر: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معناداری وجود ندارد.
فرض یک: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معناداری وجود دارد.

فرا تحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه ای بالاتر از حد متوسط دارد. یعنی در حدود ۸۰ درصد اندازه اثرهای محاسبه شده در طبقه بالای متوسط قرار می گیرد (با میانگین اندازه اثر ۰/۵۷۵۷). همچنین، بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نشان داد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۹ مقاله انجام شده، تنها ۷ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه، محیط کاری ایمن، فرصت رشد، قانونگرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) را سنجیده است. که یافته های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود. در این تحقیق اندازه اثر هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری در ۷ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب ابعاد انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۵۰۷، توسعه قابلیت‌های انسانی با اندازه اثر ۰/۴۹۵، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۴۸۴ دارای بیشترین سهم در رابطه با رضایت شغلی است. و در این میان محیط کاری ایمن با اندازه اثر ۰/۳۳۷ دارای کمترین اندازه اثر در رابطه با رضایت شغلی است. لذا با توجه به نتایج تحقیق سازمان‌های باید از طریق فراهم آوردن امکانات، ایجاد جو و فضای کاری مناسب، ایجاد احساس تعلق کارکنان به سازمان زمینه تقویت انسجام و یکپارچگی میان کارکنان را فراهم کنند همچنین از طریق برگزاری دوره های آموزشی و استفاده کردن از دانش روز زمینه خلاقیت و استفاده از تمام قابلیت‌های کارکنان را فراهم آورند این اقدامات نقش بسیار مؤثری در افزایش رضایت شغلی کارکنان دارد که با توجه نقش مستقیم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد حایز اهمیت بسیار زیادی است.

اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌های به شیوه مناسبی برخورد کرد. یافته‌های حاصل از این فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها تأثیر زیادی با میانگین اندازه اثر ۰/۵۷۵۷ دارد.

یافته‌های این فراتحلیل با پژوهش‌های قبلی، از جمله: پژوهش‌های میرکمالی (۱۳۸۷)، گودرزوندچگینی (۱۳۸۹)، اعتباریان (۱۳۸۹)، فرخ-نژاد (۱۳۹۰) و توکلی (۱۳۹۲) در مورد تأثیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها در ارتباط است. در این فراتحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن میزان اندازه اثر، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها بررسی گردد. اما تنها یک بررسی در این رابطه کافی نبوده و لازم است که این پژوهش در سازمان‌های داخلی و خارجی به صورت مقایسه‌ای و با استفاده از ابزارهایی به غیر از پرسشنامه و ترجیحاً به صورت کیفی نیز صورت گیرد. تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های دیگر در این است که جامعه آماری در این گونه پژوهش‌ها، پژوهش‌های قبلی است و واحد پژوهش آن، هر یک از پژوهش‌های اولیه و مستقل پیشین است. در این پژوهش به اطلاعاتی دست می‌یابیم که اطلاعات اولیه موجود در پژوهش‌های گذشته آن را نشان نمی‌دهد. ابزارهای به کار گرفته شده در تمامی این پژوهش‌ها پرسشنامه و حجم نمونه آماری متفاوت بوده، اما در فراتحلیل از چک لیست فراتحلیل استفاده شده و حجم نمونه آماری را نیز پژوهش‌های انجام گرفته در یک محدوده زمانی خاص تشکیل می‌دهد. در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته روش‌های تحلیل آماری، روش‌های همچون روش t , Z , F و بعضاً مدل معادلات ساختاری بوده اما در فراتحلیل روش برآورد اندازه اثر که رایج ترین آن I^2 , d است، استفاده شده است. از جمله محدودیت‌های انجام چنین فراتحلیل‌هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر پژوهش‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش‌هایی است که در حیطه‌ی مشخص انجام و منتشر شده است. پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج

[۴] ترابی، بیتا و همکاران، (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی با رضایت شغلی، فصلنامه روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۱۰(۳)، ۵۹-۷۱

[۵] توکلی، احمد و همکاران، (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه والتون و رضایت شغلی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان رضوی)، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۹(۵)، ۹۰-۱۰۳.

[۶] حاتمی، حسین، میر جعفری، سید احمد، مجاهدی جهرمی، سعیده، (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، فصلنامه‌ی علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۴۰-۲۵

منابع و ماخذ

- [۱] ابراهیمی نژاد، مهدی، زارع، فرجام؛ رضایی، زهرا، حسینی، سجاده، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان کرمان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۴): ۱۰۷-۱۲۴.
- [۲] بخشنده، قاسم، عباس پور، جعفر، چیت ساز، علی، (۱۳۹۵)، فراتحلیل پژوهش‌های تأثیر رهبری تحول‌افزین بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در ایران، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۸(۱۵): ۴۵-۶۶.
- [۳] پورقاز، عبدالوهاب، صالحی راد، سعیده، (۱۳۹۵)، حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۲): ۹۷-۱۱۶.

- [۷] حیدری رفعت، ابوذر، عنایتی نوین فر، علی، هدایتی، اکبر، (۱۳۸۹)، **رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی تهران**، فصلنامه دنا، ۳۷-۳۵، (۵)، ۲۷.
- [۸] خیراندیش، مهدی، بهفر، سارا، عباس پور، جعفر، (۱۳۹۴)، **فرا تحلیل پژوهش های ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان های ایران**، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۶: ۱-۲۲.
- [۹] رجبی فرجاد، حاجیه، رشیدپور، علی، احمدی، سیدجلال، (۱۳۹۱)، **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان**، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۶(۲)، ۱۳۹-۱۲۰.
- [۱۰] رضایی منش، بهروز، عباس پور، جعفر، (۱۳۹۴)، **فرا تحلیل میان کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی**، فصلنامه بهبود و تحول، ۲(۷۸): ۶۵-۸۸.
- [۱۱] سلطانزاده، وحید، فلاوندی، حسن، فتاحی، مسلم، (۱۳۹۱)، **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز**، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین(ع)، ۲(۴)، ۱۲۵-۱۲۹.
- [۱۲] سید جوادین، سید رضا، حسینقلی پور، طهمورث، آسترکی، سامان، (۱۳۹۵)، **بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان**، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۲): ۱-۲۴.
- [۱۳] شفیق پور، ویلا، مؤمنی، بهزاد، یزدانی چراتی، جمشید، روانبخش، اسمعیلی، (۱۳۹۵)، **بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بخش مراقبت های ویژه**، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲(۴۲): ۱۱۷-۱۲۶.
- [۱۴] صدافتی فرد، مجتبی، خلیج اسدی، شدید، (۱۳۹۰)، **ارتباط شاخص های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار**، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۶(۲)، ۵۱-۳۹.
- [۱۵] صیادی، سعید، چمنی فرد، راحله، نیک پور، امین، (۱۳۹۴)، **نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه های فکری و بهره وری نیروی انسانی**، فصلنامه مدیریت بهره وری، ۹(۳۴): ۲۷-۴۴.
- [۱۶] طهماسبی پور، نجف، طاهری، عبدالمجید، (۱۳۹۶)، **نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری منطقه ۲ شیراز**، فصلنامه مدیریت شهری، ۴۸: ۴۳۴-۴۲۱.
- [۱۷] غلامپور، محمّد و همکاران، (۱۳۸۹)، **ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین پژوهش نامه ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، ۱۲(۶)، ۲۵-۳۸.
- [۱۸] فخریپور، رقیه و همکاران، (۱۳۹۱)، **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های کشور**، مدیریت ورزشی، ۱۳، ۱۶۸-۱۵۳.
- [۱۹] فرخ نژاد، خدانظر، علی، آدمی، سعید، غیاثی ندوشن، سیده سمیه، ابطی، (۱۳۹۰)، **بررسی و مقایسه ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی: نمونه موردی دانشگاه علوم پزشکی و خلیج فارس یوشهر**، پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۲۷-۱۱۰.
- [۲۰] قربانی زاده، وجه الله، (۱۳۹۲)، **راهنمایی کاربردی فراتحلیل یا نرم افزار CAM2**، تهران: جامعه شناسان.
- [۲۱] قربانی زاده، وجه اله، رودساز، حبیب، عباس پور، جعفر، (۱۳۹۳)، **فرا تحلیل موانع استقرار دولت الکترونیک در ایران**، فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۸): ۱-۳۲.
- [۲۲] قربانی زاده، وجه اله، بهفر، سارا، (۱۳۹۲)، **فرا تحلیل پژوهش های آمادگی الکترونیک در سازمان های ایران**، فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۶): ۱-۲۲.
- [۲۳] قربانی زاده، وجه اله، عباس پور، جعفر، خیراندیش، مهدی، (۱۳۹۵)، **فرا تحلیل عوامل مؤثر در استقرار دولت الکترونیک در ایران**، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶(۱۹): ۱-۲۶.
- [۲۴] قصری، محمد، عبدالعلی پور، قادر، قبادی، عباس، (۱۳۹۰)، **نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی**، فصلنامه مطالعات نیروی انتظامی، ۶(۲)، ۱۹۳-۱۷۷.
- [۲۵] فنبری، سیروس و همکاران، (۱۳۹۲)، **رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان**، فصلنامه علمی پژوهشی امداد و نجات، ۱(۵)، ۵۴-۴۰.
- [۲۶] گرجی مهالبانی، یوسف، پورعینی، مریم و بابایی، مسعود، (۱۳۹۵)، **تأثیرات سابقه خدمت، تحصیلات و کیفیت زندگی کاری بر بهره وری نیروی انسانی**، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه: ۵۲-۳۴.
- [۲۷] محمدی مقدم، یوسف، عباس پور، جعفر، (۱۳۹۴)، **فرا تحلیل پژوهش های رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان های ایران**، فصلنامه بهبود و تحول، ۳(۷۷): ۱۵۲-۱۲۵.
- [۲۸] نویدیان، علی، سامان، صابر، مهدی، رضوانی امین، نکت، کیانیان، (۱۳۹۳)، **همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کرمان**، مدیریت ارتقای سلامت، ۲(۳)، ۷-۱۵.
- [29] Coomber, B., Barriball, K. L., (2007), **Impact of Job Satisfaction Components on Intent to leave and Turnover for Hospital-based Nurses**, A Review of the Research Literature, International Journal of Nursing Studies, 44, 297-314.
- [30] Egger, M., Smith, G. D., Altman, D. G., (2001), **Systematic Reviews in Health Care-Meta-Analysis in context**, BMJ Publishing Group..
- [31] Jenkeins, M., Thomlinson, R., (2000), **Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictor of Employee Turnover Intention**, Manag Res., 15(10), 18-22.
- [32] Li, S. (2010), **The Effectiveness of Corrective Feedback in SLA: A Meta- Analysis**, Language Learning, 60, 309-365
- [33] Little, J.H., Corcoran, J., Pillai, V., (2008), **Systematic Reviews and Meta- Analysis**, Published by Oxford University Press.
- [34] Macaskill, P., Walter, S., Irwig, L., (2000), **A Comparison of Methods to Detect Publication Bias in Meta-Analysis**, STATISTICS IN MEDICINE. 20, 641- 654.
- [35] Nikpour, A., Salajge, S., (2012), **the Role of Organizational Agility in Job Satisfaction of Employees**, Journal of Management, 66, 31-36, (In Persian).
- [36] Ortega, L., (2011), **Doing Synthesis and Meta- Analysis in Applied Linguistics**, Invited workshop at Tsing Hua University, Taipei, June 8, 2011

- [37] Sirgy, M. Joseph, David E. Fraty, Philip Siegel and Bong – Jin Lee (2001); “A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction And Spillover Theories”; Social Indicators Research, Vol .55, p, 247.
- [38] Vegas, K.C. (2005). The Effectiveness of Functional Behavior Assessment Based behavioral Interventions for Reducing Problem Behaviors: A Meta-analysis. Doctoral Dissertation of Philosophy, University of Utah.