Archive of SID

Shahid Sattari Air University
Faculty of Management

Journal of Human Resource Studies
Print ISSN: 91/39176
Volume 10, Issue 1
Spring 2020
p.p 27-52

A Model of Quality Outcomes of Work Life with a Meta-Analysis Approach and Interpretive Structural Modeling

Mehdi Kheirandish[1], Hamed Khamehchi[2], Hooman Pashootanizade[3]

Abstract

Background & Purpose: This study aims to propose a model of quality outcomes of work life with a meta-analysis approach and interpretive structural modeling (ISM).

Methodology: This is an applied descriptive-quantitative study, in which the quality outcomes of work life were first identified and extracted from 41 papers, published in scientific research papers from 2011 to fall 2019, with a meta-analysis approach. In the next step, the ISM technique was employed to rank these outcomes based on the opinions of 12 faculty members of the Shahid Sattari University of Aeronautical Engineering by determining the model of their relationships.

Findings: According to the meta-analysis results, the greatest effect sizes came from organizational performance (0.745), human resources productivity (0.707), occupational attachment (0.683), psychological empowerment (0.614), organizational entrepreneurship (0.608), and employee self-efficacy (0.586), respectively, out of the quality outcomes of work life.

Conclusion: Based on the ISM results, the quality outcomes of work life were ranked at four levels. In fact, psychological empowerment had the greatest effectiveness, whereas organizational performance was affected the most.

Keywords: *Quality of Work Life, Meta-Analysis, Interpretive Structural Modeling (ISM), Outcomes*

Citation: Kheirandish, Mehdi; Khamehchi, Hamed; Pashootanizade, Hooman (2020), A Model of Quality Outcomes of Work Life with a Meta-Analysis Approach and Interpretive Structural Modeling, *Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 27-52.

1. Associate Professor, Faculty of Management, Shahid Sattari University, Tehran, Iran
2. Ph.D. Student, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
3. Ph.D. Student, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran

Article Type: Research-based
DOI: 10.22034/JHRS.2020.107694
Received: 01/01/2020
Accepted: 21/05/2020
Corresponding Author: Hamed Khamehchi
E-mail: H.khamehchi@gmail.com

www.SID.ir

فصلنامه مطالعات منابع انسانی
شاپای انتشار: ۹۱/۳۹۱۷۶
دوره ۱۰، شماره ۱
بهار ۹۹
صص ۲۷-۵۲
دانشکده مدیریت

Arch

الگوی پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری

مهدی خیراندیش[۱]، حامد خامه‌چی[۲]، هومن پشوتنی‌زاده[۳]

چکیده

زمینه و هدف: ایجاد محیط کاری امن همراه با آرامش و نشاط جزو پیش‌نیازهای اصلی ارتقای بهره‌وری، سلامتی و رشد کارکنان به شمار می‌رود. پژوهش حاضر به تحلیل نتایج پژوهش‌های مربوط به پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری در سازمان‌های ایرانی و شناخت روابط میان آنها پرداخته است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر مطالعه‌ای کاربردی، توصیفی و کمی است. نخست با استفاده از روش فراتحلیل پیامدهای کیفیت زندگی کاری از ۴۱ مقالهٔ منتشرشده در مجلات علمی ـ پژوهشی در بازه زمانی سال ۱۳۹۰ تا پاییز سال ۱۳۹۸ شناسایی و استخراج شدند. سپس با استفاده از تکنیک مدل‌سازی تفسیری ساختاری و بر اساس نظرات ۱۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری این پیامدها رتبه‌بندی شدند و مدل روابط میان آن‌ها ارائه شد.

یافته‌ها: از میان پیامدهای گوناگون کیفیت زندگی‌کاری به ترتیب عملکرد سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی، دلبستگی شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، کارآفرینی سازمانی و خودکارامدی کارکنان از بیشترین اندازهٔ اثر برخوردار بوده‌اند. همچنین این پیامدها در ۴ سطح قرار گرفتند به گونه‌ای که توانمندسازی روان‌شناختی از بیشترین تأثیرگذاری و عملکرد سازمانی از بیشترین تأثیرپذیری برخوردار بوده‌اند.

نتیجه‌گیری: تلاش برای توسعهٔ کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان هم به حفظ و ارتقای بهره‌وری پایدار کمک خواهد کرد و هم می‌تواند شاخص‌های توسعهٔ منابع انسانی سازمان را رشد دهد.

کلیدواژه‌ها: *کیفیت زندگی‌کاری، فراتحلیل، مدل ساختاری تفسیری، پیامدها*

استناد: خیراندیش، مهدی؛ خامه‌چی، حامد؛ پشوتنی‌زاده، هومن (۱۳۹۹). الگوی پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۱۰ (۱)، ۲۷-۵۲.

---

۱. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید ستاری، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکترا، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکترا، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

نوع مقاله: پژوهشی
DOI: 10.22034/JHRS.2020.107694
تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۰/۱۱
تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۳/۰۱
نویسنده مسئول مقاله: حامد خامه‌چی
E-mail: H.khamehchi@gmail.com

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و اساسی‌ترین منبع استراتژیک سازمان را تشکیل می‌دهد، موفقیت سازمان در تحقق اهداف خود، به استفاده بهینه و مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. کارکنان مدت زمان زیادی از دوران زندگی خود را در محیط کار به سر می‌برند و حتی بسیاری از آنان در زندگی شخصی و زمان غیرکاری خود به شرایط و رویدادهای ساعات کاری فکر می‌کنند. این مطلب حاکی از تأثیر عمیق کار بر کل زندگی فرد است (بزگیکلی[1]، ۲۰۱۸)؛ بنابراین کلید دستیابی به موفقیت سازمان شناسایی انتظارات، نیازها و توجه به شرایط کاری این منبع حساس و راهبردی است. به عبارت دیگر به‌کارگیری مطلوب منابع انسانی به مجموعه‌ای از اقدامات مثبت و سازنده وابسته است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار در سازمان فراهم می‌آورد. این اقدامات با عنوان کیفیت زندگی کاری[2] مورد بحث قرار می‌گیرد (پورقاز و همکاران، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی می‌کنند، استرس را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آنان برآورده می‌شود، با کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنان تضمین می‌شود (آکر[3]، ۲۰۱۸). کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش‌گذاری‌شان و منزلت کارکنان در سازمان، سهیم کردن بیشتر آنان در فرایند تصمیم‌گیری، کاهش تعارض خانواده و کار و ایجاد تعامل میان کیفیت زندگی کاری و محیط خانوادگی کارکنان اشاره دارد (رزمجویی و زارعی، ۱۳۹۷).

مرور پژوهش‌های انجام شده در زمینهٔ کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد عوامل مختلف و متنوعی به عنوان پیامدهای آن شناسایی شده‌اند. یافته‌های بسیار متنوعی دربارهٔ پیامدهای کیفیت زندگی کاری وجود دارد. در این میان، برخی از تحقیقات به پیامدهایی همچون بهره‌وری منابع انسانی (سلیمی و سعیدیان، ۱۳۹۱؛ پایدارفرد و همکاران، ۱۳۹۴) و عملکرد شغلی (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رستمی و همکاران، ۱۳۹۴) پرداخته‌اند و برخی دیگر بر پیامدهایی همچون توانمندسازی روان‌شناختی (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ پناهی و رضایی، ۱۳۹۶) و رفتار شهروندی سازمانی (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۵) تأکید داشته‌اند.

---

1. Bozgeyikli
2. Quality Life of Work (QWL)
3. Akar

www.SID.ir

Arcnive of SID

این گستردگی و تنوع به علت اهمیت روزافزون کیفیت زندگی کاری به عنوان مسئله‌ای جدی برای سازمان‌ها و همچنین زاویهٔ دید هر پژوهشگر به این مسئله است. این تنوع و گستردگی پیامدها نمایانگر پیچیدگی مسئلهٔ کیفیت زندگی کاری و نیاز به شناخت هر چه بیشتر آن است. همچنین نیاز است پژوهش‌های انجام شده در زمینهٔ کیفیت زندگی کاری که با نتایج مختلف همراه هستند به گونه‌ای نظام‌مند و جامع مورد بررسی قرار گیرند تا برآوردی نزدیک به جامع از این مطالعات انجام شود.

فراتحلیل با ترکیب کمی نتایج مختلف می‌تواند به شناخت منسجم‌تر و منظم‌تر پیامدهای کیفیت زندگی کاری کمک کند وبرنامه‌ریزی برای این موضوع مهم در سازمان را دقیق‌تر و عملیاتی‌تر کند؛ چون به جای برنامه‌ریزی برای طیف وسیعی از پیامدها، بر متغیرهایی تمرکز دارد که از اهمیت بیشتری برخوردارند. با وجود پژوهش‌های زیاد انجام‌شده در زمینه کیفیت زندگی کاری و شناخت پیامدهای آن، تحقیقاتی با روش فراتحلیل که به بررسی پیامدهای کیفیت زندگی کاری بپردازند، کمتر انجام گرفته است.

افزون بر این، به نظر می‌رسد نوعی تقدم و تأخر در میان پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری وجود داشته باشد، به‌گونه‌ای که نتایج در نوعی ارتباط فرآیندی با یکدیگر قرار دارند. بر این اساس نیاز است مدل‌سازی و رتبه‌بندی پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام شود. این روش، روشی مناسب برای تحلیل تأثیر یک عنصر بر دیگر عناصر و یکی از ابزارهایی است که تعامل میان متغیرهای مختلف را نشان می‌دهد. این روش، ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر سیستم را بررسی می‌کند.

بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخ به دو پرسش اصلی است: ۱) پیامدهای کیفیت زندگی کاری در پژوهش‌های انجام‌شده در کشور کدامند و اولویت آن‌ها چگونه است؟

۲) روابط علت و معلولی میان این پیامدها در دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری چگونه است؟ پاسخ به این پرسش‌ها می‌تواند شناختی جامع‌تر از کیفیت زندگی کاری فراهم سازد و برای توسعهٔ آن در سازمان یاری رساند.

www.SID.ir

Archive of SID

پیشینهٔ پژوهش

کیفیت زندگی کاری که برای نخستین بار در سال ۱۹۷۰ مطرح شد، نگرشی است که می‌کوشد کیفیت زندگی کاری افراد شاغل را بهبود بخشد و به نیازهای کارکنان‌در محیط کار پاسخ دهد (ادهیکاری و گوتام[1]، ۲۰۱۰). از کیفیت زندگی کاری تعاریف متعددی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است، از جمله آن «کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع و غنی بودن مشاغل» (بودوان و هاسلس[2]، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از نتایج مثبت زندگی کاری برای فرد، سازمان و جامعه است (گانین و دسی[3]، ۲۰۰۵). گرین‌برگ و بارون[4] (۱۹۹۹) در تعریف کیفیت زندگی کاری آن را یکی از فنون بهسازی سازمانی می‌دانند که از راه انسانی و دموکراتیک کردن محیط کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری انجام کارکردهای سازمان را بهبود می‌بخشد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

کیفیت زندگی‌کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. بهبود کیفیت زندگی کاری نیازمند اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است و شامل اقداماتی مانند امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی و مواردی از این قبیل است که در مجموع با عنوان کیفیت زندگی‌کاری در نظر گرفته می‌شود. مفهوم کیفیت زندگی‌کاری امروزه به موضوعی اجتماعی در سرتاسر دنیا تبدیل شده است، در حالی‌که در دهه‌های گذشته تنها بر زندگی شخصی (غیر کاری) تأکید می‌شد. کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی «فرهنگ تعالی» به شمار می‌رود، رویکردی که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌شود (ریچاردسون و همکاران[5]، ۲۰۰۰). کیفیت زندگی‌کاری شامل فرصت‌هایی برای حل مشکلات است که منافعی دوجانبه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن را روشی می‌دانند که به تقویت رضایت و کارایی کارکنان منتهی می‌شود (رز و همکاران[6]، ۲۰۰۶).

---

1. Adhikari & Gautam
2. Beaudoin & Hassles
3. Gangne & Desi
4. Greenberg & Barrone
5. Richardson et al
6. Rose et al.

www.SID.ir

Arcnive of SID

والتون[1] (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را واکنش کارکنان در برابر کار و به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند. با استفاده از این تعریف، می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربهٔ کاری و چگونگی بهبود کار به‌منظور رفع نیازهای کارکنان تأکید دارد. والتون، الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است که دارای مؤلفه‌های زیر است: حقوق کافی و منصفانه، ایمن و بهداشت کاری، تأمین فرصت کاربرد و بهبود توانایی‌های انسانی، تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم، یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان، قانون‌گرایی در سازمان، کار و فضای زندگی، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳).

بررسی مطالعات پیشین در حوزهٔ کیفیت زندگی کاری نشان داد متغیرهایی مانند تعهد سازمانی (فرید و همکاران[2]، ۲۰۱۵؛ داد و همکاران[3]، ۲۰۱۵؛ رجبانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نظری و صافدل، ۱۳۹۴؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۵؛ افتخاری و همکاران، ۱۳۹۶؛ تاجوران و صیف، ۱۳۹۶)، رضایت شغلی (اوتمان و لینگ[4]، ۲۰۰۹؛ کومار و همکاران[5]، ۲۰۱۳؛ سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ نفری و لک‌عیان، ۱۳۹۲؛ نویدیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴)، دلبستگی شغلی (کانتن و سادلا[6]، ۲۰۱۲؛ پرناگین و همکاران[7]، ۲۰۲۰؛ جلیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۲؛ تاجوران و صیف، ۱۳۹۶)، توانمندسازی کارکنان (شیخ‌پور، ۲۰۱۵؛ ناظم و علیزاده، ۱۳۹۳؛ رستمی و همکاران، ۱۳۹۴؛ پناهی و رضایی، ۱۳۹۶)، بهره‌وری منابع انسانی (کانکلین و دسله[8]، ۲۰۰۷؛ محمدی و مولایی، ۲۰۱۶؛ نصرت‌پناه و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلیمی و سعیدیان، ۱۳۹۳؛ پایدارفرد و همکاران، ۱۳۹۴)، عملکرد کارکنان (روسو[9]، ۲۰۱۶؛ نعیمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ پارسا و همکاران، ۱۳۹۳؛ رستمی و همکاران، ۱۳۹۴) و رفتار شهروندی سازمانی (لپین و همکاران[10]، ۲۰۰۸؛ دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳؛ قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۵؛ فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵) به عنوان پیامدهای کیفیت زندگی کاری مطرح شده‌اند.

---

1. Walton
2. Farid et al.
3. Daud et al.
4. Othman & Lieng
5. Kumar et al.
6. Kanten & Sadullah
7. Pernagin et al.
8. Kankline & Desleh
9. Rusu
10. Lepine et al.

www.SID.ir

Archive of SID

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. فراتحلیل[1]، نوعی روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. پژوهش‌هایی که همه دربارهٔ یک موضوع خاص هستند و تفاوت آن با دیگر انواع پژوهش در این است که جامعهٔ آماری آن شامل پژوهش‌های قبلی است. فراتحلیل زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی، کمی باشند (پیگوت، ۲۰۱۲). اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبهٔ اندازهٔ اثر برای تحقیقات مجزا است. اندازهٔ اثر عبارت است از نسبت آزمون معنیداری به حجم مطالعه. اندازهٔ اثر نشان‌دهندهٔ میزان یا درجهٔ حضور یک پدیده در جامعه است و هر چه اندازهٔ اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند t، χ^2 و F می‌توان شاخص اندازهٔ اثر مربوط به آن‌ها (r) را برآورد کرد. برای شاخص r اندازهٔ اثرهای کمتر از ۰/۳، ۰/۵-۰/۳ و بیشتر از ۰/۵، به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. اگرچه سطح معناداری و اندازهٔ اثر در مورد رد یا قبول فرضیهٔ صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر. از طریق محاسبهٔ اندازهٔ 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 نتیجهٔ آزمون معنی‌داری به مقدار اندازهٔ اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هرچه اندازهٔ اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۴). جامعه مورد بررسی پژوهش، شامل مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی- پژوهشی در زمینه کیفیت زندگی‌کاری از سال ۱۳۹۰ تا پاییز سال ۱۳۹۸ بود که در داخل کشور انجام شده‌اند و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازهٔ اثر از طریق توافق در محاسبات اندازهٔ اثر بین دو فرا تحلیل‌گر به دست آمد.

---

1. Meta- Analysis

www.SID.ir

Arcnive of SID

روش نمونه‌گیری هدفمند است، به این ترتیب که مطالعاتی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که معیارهای ورودی را داشتند. معیارهای ورودی این اثر عبارت‌اند از: ۱- پژوهش، پیامدهای کیفیت زندگی کاری را بررسی کرده باشد؛ ۲- پژوهش، اطلاعات لازم برای محاسبه اندازهٔ اثر را ارائه کرده باشد. در پایان حجم نمونه واردشده به فراتحلیل ۴۱ مورد مطالعه که برابر ۴۶ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. جدول ۱ نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات پژوهش

پایگاه اطلاعاتی	معیارهای ورود به فراتحلیل	تعداد مقالات	معیار خروج از مطالعه	مقالات حائز شرایط
بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پایگاه مجلات تخصصی نور	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	۲۱۱	مقالات غیر علمی- پژوهشی، تحقیق کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تأیید ارتباط میان متغیرها و آماره‌های نامربوط	۴۱

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گمشده از روش N ایمن از خطا و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام استفاده شده است. جدول ۲ اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب‌شده را نشان می‌دهد.

در گام دوم پژوهش از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، روشی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر سیستم پیچیده است. به عبارتی دیگر، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، نوعی یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با هم در یک مدل نظام‌مند جامع ساختاربندی می‌شوند. این روش بر مبنای علوم ریاضی و نظریهٔ گراف، علوم اجتماعی و تصمیم‌گیری گروهی طراحی شده است و به برقراری نظم در روابط پیچیدهٔ میان عناصر سیستم کمک زیادی می‌کند و تشخیص روابط درونی متغیرها را امکان‌پذیر می‌سازد و روشی مناسب برای تجزیه و تحلیل تأثیر یک متغیر بر متغیرهای دیگر است (ملک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
نفری و لک‌عیان (۱۳۹۲)	بررسی رابطه کیفیت زندگی‌کاری و رضایت شغلی	فرآیند مدیریت و توسعه	کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت در شهر تهران
دامغانیان و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری	مدیریت فرهنگ سازمانی	کارکنان دانشگاه مازندران
رجبانی و همکاران (۱۳۹۳)	ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی‌کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی	پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	شرکت صنعتی لوله و پروفیل سپاهان اصفهان
فرهنگی و همکاران (۱۳۹۶)	نقش ویژگی‌های شخصیتی بر درگیری شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری	پژوهش‌های مدیریت عمومی	رسانه‌های نوشتاری کثیرالانتشار در شهر تهران
داوودی (۱۳۹۶)	مطالعه رابطه شاخص‌های کیفیت زندگی‌کاری و هویت سازمانی	مدیریت فرهنگ سازمانی	اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان
شعبانی‌بهار و تلخابی (۱۳۹۰)	ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی‌کاری	پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی	استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
نعیمی و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی	مشاوره شغلی و سازمانی	شرکت ایدکو پرس ایران خودرو
تاجوران و صیف (۱۳۹۶)	مدل علی بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی‌کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی	مطالعات مدیریت ورزشی	معلمان تربیت بدنی شهر شیراز

www.SID.ir

Arcnive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی‌کاری با خودکارامدی کارکنان	مدیریت منابع در نیروی انتظامی	نیروی انتظامی استان فارس
ولایی زرندی و همکاران (۱۳۹۵)	ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی	مدیریت منابع انسانی در ورزش	وزارت ورزش و جوانان
پناهی و رضایی (۱۳۹۶)	رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی‌کاری با توانمندسازی روان‌شناختی	مدیریت منابع انسانی در ورزش	اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان
نظری و صافدل (۱۳۹۴)	ارائه مدل اثر ارتباطات بین فردی کارکنان بر کیفیت زندگی‌کاری و تعهد سازمانی	رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی	اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان
قنبرپور و همکاران (۱۳۹۵)	اثر کیفیت زندگی‌کاری و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی	اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان ایلام
فخرپور و همکاران (۱۳۹۱)	رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری و تعهد سازمانی	مدیریت ورزشی	اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور
جلیل‌پور و همکاران (۱۳۹۲)	رابطه کیفیت زندگی‌کاری و دلبستگی شغلی	پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع رسانی	کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
غفاری و همکاران (۱۳۹۸)	رابطه کیفیت زندگی‌کاری با رفتار شهروندی سازمانی	آموزش علوم دریایی	کارکنان دانشگاه علوم دریایی نوشهر

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
جناآبادی و عزیزی‌نژاد (۱۳۹۵)	الگویابی ساختاری تأثیر کیفیت زندگی‌کاری بر اعتیاد به کار	پژوهش در نظام‌های آموزشی	اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان
سیدعامری و همکاران (۱۳۹۴)	رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری	مدیریت ورزشی	اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی
نصرت‌پناه و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری و بهره‌وری منابع انسانی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	شرکت نفت استان کرمانشاه
هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری و رضایت شغلی ماماها	فصلنامه حیات	ماماهای شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد
سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری و رضایت شغلی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز
علامه و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی‌کاری کارکنان با درگیری عاطفی- ذهنی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	کارخانه کاشی نیلو اصفهان
سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی‌کاری کارکنان	مطالعات رفتار سازمانی	بانک ملت شهر تهران
حسینی‌نسب و تقی‌نیا (۱۳۹۰)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری با بهره‌وری کارکنان	فصلنامه علوم تربیتی	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز

www.SID.ir

Arcnive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
توکلی و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی‌کاری و رضایت شغلی	پژوهش‌نامه مدیریت تحول	شرکت گاز استان خراسان رضوی
حجازی و همکاران (۱۳۹۲)	نقش ادراک کیفیت زندگی‌کاری در کارآفرینی سازمانی	ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	کارشناسان معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور
فراهانی و همکاران (۱۳۹۵)	نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی	علوم مدیریت ایران	سازمان رسانه‌ای دنیای اقتصاد
سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۳)	بررسی رابطه کیفیت زندگی‌کاری، توانمندسازی روان شناختی و تأثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان	مدیریت بهره‌وری	شهرداری زاهدان
پایدارفرد و همکاران (۱۳۹۴)	تبیین رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری کارکنان با بهره‌وری منابع انسانی	مدیریت بهره‌وری	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای سلماس، خوی و ارومیه
رحیمیان و نجفی (۱۳۹۴)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی‌کاری با عملکرد مدیران	مدیریت بهره‌وری	مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران
رستمی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر کیفیت زندگی‌کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی	مدیریت شهری	کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه
ناظم و علیزاده (۱۳۹۳)	رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی‌کاری با فرسودگی شغلی	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران

www.SID.ir

Archive of SID

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
مهداد و همکاران (۱۳۹۴)	کارکردهای کیفیت زندگی‌کاری برای بهره‌وری کارکنان	مدیریت بهره‌وری	شرکت سرایش اصفهان
قمصری و همکاران (۱۳۹۰)	نقش کیفیت زندگی‌کاری در تعهد سازمانی کارکنان	مطالعات مدیریت انتظامی	کارکنان دانشگاه علوم انتظامی
پارسا و همکاران (۱۳۹۳)	رابطه کیفیت زندگی‌کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان	رفاه اجتماعی	کارکنان بیمارستان اشنویه
نویدیان و همکاران (۱۳۹۳)	همبستگی کیفیت زندگی‌کاری و رضایت شغلی	مدیریت ارتقای سلامت	پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمان
ملکی آوارسین و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی	فصلنامه علوم تربیتی	دبیران مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان مشگین‌شهر
زارعی و همکاران (۱۳۹۵)	همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری	مدیریت ارتقای سلامت	شبکه بهداشت و درمان شهر سرپل ذهاب
عرب و همکاران (۱۳۹۴)	نقش میانجی گری کیفیت زندگی‌کاری بین سرمایه روان شناختی و رضایت از زندگی	آموزش بهداشت و ارتقای سلامت	شرکت آب و فاضلاب اصفهان
سیفی و عسگری (۱۳۹۵)	کیفیت زندگی‌کاری و فرسودگی شغلی کتابداران	فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی	کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان جنوبی
حسام و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی ارتباط کیفیت زندگی‌کاری پرستاران و تمایل به ترک حرفه پرستاری	فصلنامه مدیریت پرستاری	پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهر گرگان

www.SID.ir

Arcnive of SID

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق با هدف تبیین پیامدهای کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری پرسشنامه محقق‌ساخته است. با توجه به هدف پژوهش، پرسشنامه متناسب با فرضیه‌ها در اختیار خبرگان در زمینهٔ تحقیق قرار داده شد. از این رو، جامعهٔ آماری تحقیق اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری هستند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای روایی ابزار گردآوری پژوهش از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان دانشگاه که با موضوع تحقیق آشنایی داشتند، قرار گرفت و تائید شد. در این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی (که پژوهشگران با استفاده از نظرات ۱۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری به اشباع نظری رسیدند) استفاده شده است. از طرف دیگر برای تعیین پایایی ابزار از شیوه ثبات و ضریب ICC[1] نیز استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۵ است و نشانگر پایایی خوبی است. گام‌های مدل‌سازی ساختاری تفسیری به شرح زیر است:

۱) شناسایی متغیرهای اثرگذار بر سیستم؛
۲) ایجاد ماتریس خودتعاملی؛
۳) تعیین ماتریس دسترسی اولیه؛
۴) محاسبه ماتریس دسترسی نهایی و مجموعه ورودی و خروجی؛
۵) تعیین سطح متغیرها؛
۶) ترسیم مدل ساختاری تفسیری (مندال و همکاران[2]، ۱۹۹۴).

یافته‌های پژوهش

در جدول ۳ تأثیر کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر مستقل بر ۱۹ متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین پیامدهای کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای رضایت شغلی (۷ مطالعه)، تعهد سازمانی (۶ مطالعه)، بهره‌وری منابع‌انسانی (۵ مطالعه)، رفتار شهروندی سازمانی (۵ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین هستند.

1. Intraclass Correlation Coefficient
2. Mandal et al.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۳. اندازهٔ اثر پیامدهای کیفیت زندگی کاری

متغیر وابسته	فراوانی	اندازهٔ اثر	مقدار P	متغیر وابسته	فراوانی	اندازهٔ اثر	مقدار P
رضایت شغلی	۷	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	رضایت از زندگی	۱	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۶	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰	خودکارامدی کارکنان	۱	۰/۵۸۶	۰/۰۰۰
بهره‌وری منابع انسانی	۵	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	هویت سازمانی	۱	۰/۴۳۰	۰.۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۵	۰/۳۸۲	۰/۰۳۰	کارآفرینی سازمانی	۱	۰/۶۰۸	۰/۰۰۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۳	۰/۶۱۴	۰/۰۰۲	عملکرد سازمانی	۱	۰/۷۴۵	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی	۳	۰/۴۵۱	۰/۰۰۰	سلامت اداری	۱	۰/۱۵۹	۰/۰۰۲
اعتیاد به کار	۲	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰	عملکرد مدیران	۱	۰/۴۴۰	۰/۰۰۰
دلبستگی شغلی	۲	۰/۶۸۳	۰/۰۰۰	از خود بیگانگی شغلی	۱	-۰/۲۷۰	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۲	-۰/۲۴۰	۰/۰۰۰	تمایل به ترک شغل	۱	-۰/۳۶۲	۰/۰۰۰
درگیری شغلی	۱	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰				

با توجه به داده‌های جدول ۳ از بین پیامدهای کیفیت زندگی کاری، به ترتیب متغیرهای عملکرد سازمانی (۰/۷۴۵)، بهره‌وری منابع انسانی (۰/۷۰۷)، دلبستگی شغلی (۰/۶۸۳)، توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۶۱۴)، کارآفرینی سازمانی (۰/۶۰۸)، خودکارامدی کارکنان (۰/۵۸۶) دارای اندازهٔ اثر زیاد (بالای ۰/۵) هستند. جدول ۴ توزیع فراوانی طبقات اندازهٔ اثر پیامدهای کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد.

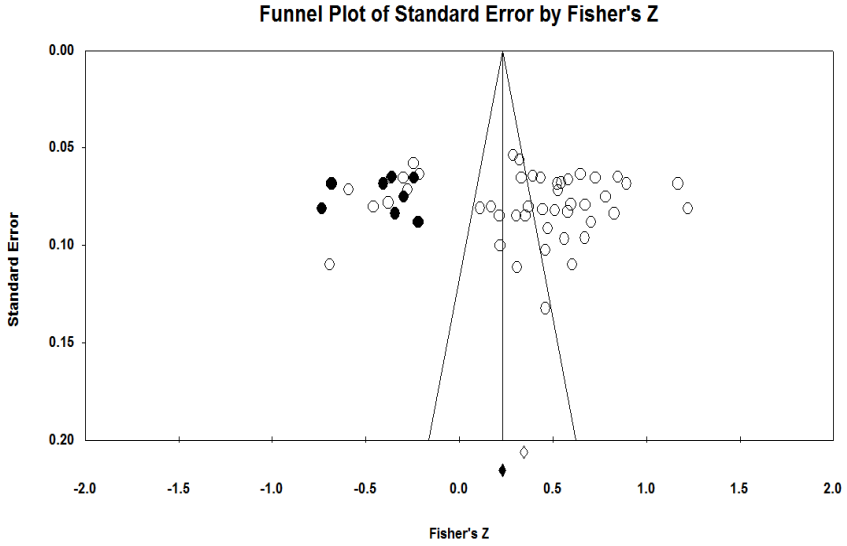
www.SID.ir

Arcnive of SID

جدول ۴. توزیع فراوانی طبقات اندازهٔ اثر پیامدهای کیفیت زندگی کاری

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین‌تر از ۰/۳ (کم)	۳	٪۱۵.۸
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۱۰	٪۵۲.۶
بالاتر از ۰/۵ (زیاد)	۶	٪۳۱.۶

با توجه به داده‌های جدول ۴، از میان ۱۹ متغیر، ۳ مورد معادل ۱۵.۸٪ در طبقه کم، ۱۰ مورد معادل ۵۲.۶٪ در طبقه متوسط و ۶ مورد معادل ۳۱.۶٪ در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام‌شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل ۱ نمودار قیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نمودار قیفی پژوهش حاضر

www.SID.ir

Archive of SID

از لحاظ تفسیری در نمودارهای قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد؛ بنابراین با توجه به شکل ۱ نمودار فانل پژوهش حاضر از آنجا که مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند، بر نبود سوگیری انتشار دلالت دارد. روش اصلاح و برازش دوال توئیدی جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار قیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود افزوده می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازهٔ اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از بین رفته‌اند. جدول ۵ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی

	اثر ثابت	اثر تصادفی	مقدار Q
	تخمین نقطه‌ای	تخمین نقطه‌ای	مطالعات مورد نیاز: ۸
ارزش مشاهده‌شده	۰/۳۳۱۴۵	۰/۳۴۱۱۷	۱۵۷۰/۹۸۴
ارزش تعدیل‌شده	۰/۲۲۵۲۸	۰/۲۳۸۹۸	۲۳۴۳/۰۷۱

با توجه به داده‌های جدول ۵ باید ۸ مطالعه دیگر انجام شود تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۸ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده‌شده ۰/۳۳۱۴۵ را به ارزش تعدیل‌شده ۰/۲۲۵۲۸ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده‌شده ۰/۳۴۱۱۷ را به ارزش تعدیل‌شده ۰/۲۳۸۹۸ در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به ۸ مطالعه دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده‌شده این نابرابری در نمودار فانل به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم‌شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۶ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

www.SID.ir

Arcnive of SID

جدول ۶. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده	۳۱/۵۰۸
مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقی‌مانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۶
تعداد مطالعات مشاهده‌شده	۴۶
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند	۱۲۱۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۶، باید تعداد ۱۲۱۰۰ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۱۲۱۰۰ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معنی داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توئیدی، به آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازهٔ اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازهٔ اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازهٔ اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول ۷ نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (P-Value)	نتیجه آزمون
۱۵۷۰/۹۸۴	۴۵	۰.۰۰۰	رد H0

با توجه به داده‌های جدول ۷، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است، H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازهٔ اثرهای به دست آمده تفاوت معنی‌دار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازهٔ اثرهای به دست آمده است. برای ترسیم مدل ساختاری تفسیری، با توجه به پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری که دارای بیشترین اندازهٔ اثر هستند، ابتدا ماتریس دسترسی اولیه بر اساس نظرات ۱۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری تشکیل شد. جدول ۸ ماتریس دسترسی اولیه را نشان می‌دهد.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۸. ماتریس دسترسی اولیه

	پیامدها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	عملکرد سازمانی	۱	۰	۰	۰	۰	۰
۲	بهره‌وری منابع‌انسانی	۱	۱	۰	۰	۱	۰
۳	دلبستگی شغلی	۱	۱	۱	۰	۱	۱
۴	توانمندسازی روان‌شناختی	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۵	کارآفرینی سازمانی	۱	۱	۰	۰	۱	۰
۶	خودکارامدی کارکنان	۱	۱	۱	۰	۱	۱

پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه، با در نظر گرفتن انتقال‌پذیری در روابط، ماتریس دسترسی نهایی به دست آمد. جدول ۹ ماتریس دسترسی نهایی را نشان می‌دهد.

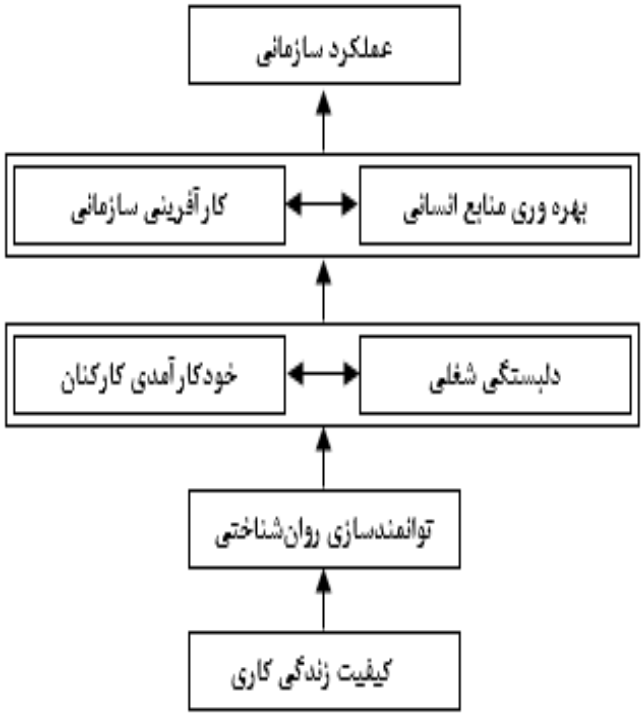
جدول ۹. ماتریس دسترسی نهایی

سطح	خروجی	ورودی	پیامدها
۱	۱	۱-۲-۳-۴-۵-۶	عملکرد سازمانی
۲	۱-۲-۵	۲-۳-۴-۵-۶	بهره‌وری منابع‌انسانی
۳	۱-۲-۳-۵-۶	۳-۴-۶	دلبستگی شغلی
۴	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۴	توانمندسازی روان‌شناختی
۲	۱-۲-۵	۲-۳-۴-۵-۶	کارآفرینی سازمانی
۳	۱-۲-۳-۵-۶	۳-۴-۶	خودکارامدی کارکنان

پس از مشخص شدن سطوح هریک از پیامدها و همچنین در نظر گرفتن ماتریس دسترسی نهایی، مدل ساختاری تفسیری ترسیم شد. مدل نهایی در شکل ۲ نشان داده شده است.

www.SID.ir

Arcnive of SID



شکل ۲. مدل ساختاری تفسیری پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری

پس از ترسیم مدل ساختاری تفسیری پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری در دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری با به کارگیری مدل‌سازی ساختاری تفسیری و ماتریس دسترسی اقدام به تشکیل ماتریس نفوذپذیری ـ وابستگی شد. جدول ۱۰ ماتریس نفوذ پذیری ـ وابستگی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. ماتریس نفوذپذیری- وابستگی

پیامدها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
قدرت نفوذ	۱	۳	۵	۶	۳	۵
میزان وابستگی	۶	۵	۳	۱	۵	۳

www.SID.ir

Archive of SID

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای ایجاد محیط کاری تأمین کنندهٔ سلامت، آرامش و رشد کارکنان به شمار می‌رود. پژوهش حاضر با هدف مطالعهٔ پیامدهای کیفیت زندگی کاری و تعیین روابط میان آنها انجام شده است. مطالعهٔ پیامدهای مورد مطالعه در پژوهش‌های پیشین با به کارگیری روش فراتحلیل انجام شده است. به این منظور، نتایج تحقیقات گوناگون در مورد پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج فراتحلیل، از میان پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری عملکرد سازمانی دارای بیشترین اندازهٔ اثر (۰/۷۴۵) است و با یافته‌های به الو و همکاران[1] (۲۰۰۷)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) و ملایی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، افزایش غنای شغلی، افزایش امنیت شغلی، افزایش ایمن‌سازی و بهداشت محیط کار و در نهایت افزایش سطح کیفیت زندگی‌کاری در بهبود عملکرد مؤثر است. بهره‌وری منابع انسانی نیز دارای اندازهٔ اثر (۰/۷۰۷) است و با یافته‌های استله و ویلفرد[2] (۲۰۰۴)، کانکلین و دسله[3] (۲۰۰۷)، نصرت‌پناه و همکاران (۱۳۹۱)، پایدارفرد و همکاران (۱۳۹۴) و الماسی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. زمانی که کارکنان از کیفیت زندگی کاری مناسبی برخوردار باشند قادر خواهند بود تا اهداف مشخص و روشنی را برای خود ایجاد کنند و آن‌ها را با مأموریت‌ها و اهداف کلی سازمان مرتبط نمایند. در این شرایط، آن‌ها تجارب خود را در اختیار یکدیگر قرار داده و می‌توانند موفقیت‌های بیشتری را کسب کنند. افزون به راین در صورت فراهم بودن شرایط مناسب در کار، امکان بروز استعدادهای بالقوه کارکنان فراهم می‌شود و آن‌ها به سطوح عملکردی بالاتری دست می‌یابند. دلبستگی شغلی نیز دارای اندازهٔ اثر (۰/۶۸۳) است و با یافته‌های جلیل‌پور و همکاران (۱۳۹۲) و تاجوران و صیف (۱۳۹۶) همخوانی دارد. کیفیت زندگی‌کاری که نشان‌دهندهٔ میزان رضایت فرد از همهٔ آنچه به شغلش مربوط می‌شود، از جمله محیط فیزیکی، محیط اجتماعی، حقوق و مزایا است

1. Ballou
2. Estele & Vilfred
3. Kankline & Desleh

www.SID.ir

Arcnive of SID

بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیرگذار است. توانمندسازی روان‌شناختی نیز دارای اندازۀ اثر (۰/۶۱۴) است و با یافته‌های جایاکومار و کالایسلوی[1] (۲۰۱۲)، رستمی و همکاران (۱۳۹۴) و پناهی و رضایی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. محیط کاری افراد بر توانمندسازی آنان تأثیرگذار است، زیرا کارکنان سازمان در خلأ انجام وظیفه نمی‌کنند و آن‌ها نیاز به محیطی دارند که توانمندسازی را تشویق کنند، کارکنان به توانمندسازی دست نخواهند یافت و نمی‌توانند توانایی‌های خود را بروز دهند مگر آنکه نیازهای اساسی آنان در محیط کار ارضا گردد. کارآفرینی سازمانی نیز دارای اندازۀ اثر (۰/۶۰۸) است و با یافته‌های رضایی و همکاران (۱۳۹۰) و حجازی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر و پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون‌گرایی می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمانی مثمر ثمر باشد. درگیری شغلی نیز دارای اندازۀ اثر (۰/۴۸۳) است و با یافته‌های کانتن و سادولا[2] (۲۰۱۲) و فرهنگی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد؛ بنابراین کیفیت زندگی‌کاری سبب می‌شود فرد با شغل خود عجین شده و خود را با شغلش به رسمیت بشناسد. به گونه‌ای که فرد خود را به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی به استخدام نقش کاری‌اش در سازمان درآورده و خود را در راستای عملکرد نقش خود بیان می‌کند. رضایت شغلی نیز دارای اندازۀ اثر (۰/۴۶۷) است و با یافته‌های مبارکی و همکاران (۲۰۱۷)، سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱) و رجبانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. کیفیت زندگی کاری سبب می‌شود که کارکنان، کار در سازمان را مفید و رو به رشد بدانند، از کار در سازمان احساس آرامش و رضایت کنند. عملکرد شغلی نیز دارای اندازۀ اثر (۰/۴۵۱) است و با یافته‌های آزریل و همکاران[3] (۲۰۱۰)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. کیفیت زندگی‌کاری از طریق پرداخت‌های مناسب و منصفانه با میزان کار کارکنان، ساعات کاری منعطف، استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌های واقعی کارکنان و سهیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان سبب بهبود عملکرد شغلی آنان می‌شود.

---

1. Jayakumar & Kalaiselvi
2. Kanten & Sadullah
3. Azril et al.

www.SID.ir

Archive of SID

بر اساس مدل ساختاری تفسیری، چهار سطح از پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری در دانشگاه علوم و فنون هوایی ستاری شناسایی شد. در سطح چهارم توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان قرار گرفت، بدین معنا که این متغیر در مدل نهایی کمترین تأثیرپذیری را از سایر متغیرها و بیشترین تأثیرگذاری را بر آن‌ها دارد. محیط‌کاری افراد بر توانمندسازی آنان تأثیرگذار است؛ زیرا کارکنان سازمان در خلأ انجام وظیفه نمی‌کنند و آن‌ها نیاز به محیطی دارند که توانمندسازی آنان را تشویق کنند و کارکنان به توانمندسازی دست نخواهند یافت و نمی‌توانند که توانایی‌های خود را بروز دهند مگر آنکه نیازهای اساسی آنان در محیط کار ارضا گردد. در سطح سوم دلبستگی شغلی و خودکارامدی کارکنان قرار گرفت. اگر کارکنان محل کاری توانمند کننده را تجربه کنند تناسب میان انتظارات آنان و شرایط‌کاری افزایش می‌یابد؛ در نتیجه به کار خود دلبسته‌تر می‌شوند. در سطح دوم کارآفرینی سازمانی و بهره‌وری منابع‌انسانی قرار گرفت. کارکنانی دارای دلبستگی شغلی زیاد، از شغل خود خشنودتر و در آن موفق‌ترند، میزان ترک کار و غیبت این‌گونه کارکنان در مقایسه با کارکنان دارای دلبستگی شغلی پایین، کمتر است و در نهایت بهره‌وری آنان نیز بالاتر است. در سطح اول عملکرد سازمانی قرار گرفت، بدین معنا که این متغیر در مدل نهایی بیشترین تأثیرپذیری را از سایر متغیرها و کمترین تأثیرگذاری را بر آن‌ها دارد. پس از بررسی مدل استخراج‌شده، راهبردهای عملی ذیل به مدیران ارائه می‌شود:

- به مدیران پیشنهاد می‌شود که با پایبندی به این اصل که منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است، با فراهم کردن محیط و شرایطی جهت انتخاب شغل افراد بر پایه دانش و مهارت و توانایی آن‌ها، سطح عملکرد شغلی کارکنان را افزایش داده تا از این طریق کارایی و اثربخشی دانشگاه نیز افزایش یابد.
- مدیران می‌توانند از طریق تفویض اختیار به افراد سازمان و انجام کارها به صورت یک روند غیررسمی و غیر تفویضی از انجام کارها به شکل تکراری و کسالت‌آور جلوگیری کرده تا افراد بتوانند کارها را به شیوه‌ای که خودشان بهتر و زودتر می‌توانند به نتیجه برسانند انجام دهند.
- مدیران می‌توانند با برنامه‌های آموزشی برخوردی نظام‌گرا و سامانمند داشته باشد؛ به نحوی که برای برگزاری دوره‌ها، ابتدا نیازسنجی در سازمان– هم از نظر کارکنان و هم از نظر مدیران صورت گیرد؛ سپس با تعیین اهداف و برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی، نسبت به اجرایی کردن آن اقدام شود و در پایان دوره ارزشیابی صورت گیرد تا مشخص شود تا چه اندازه اهداف مورد نظر تحقق یافته است.

www.SID.ir

Arcnive of SID

- مدیران می‌توانند با طراحی و پیاده سازی سامانه‌ای در خصوص نحوه اختصاص پاداش‌های مادی و غیر مادی به کارکنان بهره‌ور- از طریق ارزیابی فعالیت‌های آنان- افراد را با نحوه تخصیص این عوامل به کارکنان آگاه ساخته تا از سلیقه‌ای عمل کردن مدیران در تخصیص امتیازات مادی و غیر مادی به کارکنان پرهیز شود.

با وجود اینکه روش فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند و همچنین دقت به مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌نماید؛ اما پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی است: اولین محدودیت احتمال سوگیری انتشار است، اگرچه بررسی‌های دقیق و عمیقی جهت شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرفته است، اما امکان دارد پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. به عنوان دومین محدودیت می‌توان بیان داشت که تعدادی از متغیرها، از پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری می‌باشند اما به دلایلی مانند شناسایی نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، در این پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته‌اند. پیشنهادهای ذیل برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

- با توجه به یافته‌های پژوهش به محققین پیشنهاد می‌شود پیامدهایی که دارای اندازهٔ اثر بالا (بیش از ۰/۵) می‌باشند را به صورت تجربی در سازمان‌ها مورد مطالعه تجربی قرار دهند.
- این نتایج با بررسی مطالعات کمی به دست آمده است بررسی مطالعات کمی می‌تواند بخشی از واقعیت را در مورد کیفیت زندگی کاری نمایان سازد. به محققین آینده پیشنهاد می‌شود به تحلیل کیفی (روش فراترکیب) پیامدهای کیفیت زندگی‌کاری بپردازند، سپس یافته‌های فراتحلیل را با نتایج فراترکیب مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری نسبت به پیامدها حاصل شود.
- به محققین آینده پیشنهاد می‌شود به مرور نظام‌مند پیامدها در هر سه دسته از مطالعات کمی، کیفی و آمیخته بپردازند تا دید جامع‌تری در مورد پیامدهای کیفیت زندگی کاری حاصل شود.
- در نهایت، به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که به بررسی پیامدهای هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و توسعه قابلیت‌های انسانی بپردازند و در کنار این مورد به تحلیل عوامل مداخله‌گر و میانجی بین کیفیت زندگی کاری و پیامدها بپردازند.

www.SID.ir

Archive of SID

منابع

ابراهیمی، الهه؛ آیباغی اصفهانی، سعید و شیخ، رضا (۱۳۹۷). ارتقای بهداشت شغلی و کیفیت زندگی‌کاری کارکنان با بهره‌گیری از تحلیل اثار اعتیاد به کار. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰(۳۸)، ۱۲۸-۱۰۵.

اردلان، محمدرضا؛ سرچهانی، زهرا و سرچهانی، مجتبی (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی ناحیه ۲. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۱۷)، ۱۰۲-۸۱.

افتخاری، حجت؛ بخشایش، علیرضا و رحیمی، مهدی (۱۳۹۶). مدل‌یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه‌گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲(۳)، ۴۶-۲۹.

پارسا، شلر؛ کسرائی، شکوفه؛ عبدی، رضا؛ رادمنش، منصور و قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ۱۴(۵)، ۸۳-۶۱.

پورقاز، عبدالوهاب و صالحی راد، سعیده (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۲)، ۱۱۶-۹۷.

دامغانیان، حسین؛ جعفری، سکینه؛ ضابط پور، حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴)، ۶۷۹-۶۵۵.

رزمجویی، پروین و زارعی، رضا (۱۳۹۷). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری. *روش‌ها و مدل‌های روان شناختی*، ۹(۳۳)، ۸۵-۷۱.

زارعی، احسان؛ احمدی، فریبا؛ دانش کهن، عباس و رمضانخانی، علی (۱۳۹۵). همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی‌کاری در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان سرپل‌ذهاب. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*، ۵(۲)، ۶۹-۶۱.

سلطانزاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۴(۲)، ۱۴۹-۱۲۵.

عباس‌زاده، حسن؛ محمودی، آرش و نوری، امیر (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی‌کاری. *مطالعات مدیریت بهبود و توسعه*، ۲۳(۷۴)، ۱۵۹-۱۳۷.

علی‌پور، سکینه و اوجی نژاد، احمدرضا (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی‌کاری معلمان زن. *فصلنامه زن و جامعه*، ۹(۳۳)، ۱۶۴-۱۵۱.

قربانی‌زاده، وجه الله (۱۳۹۲). *راهنمای کاربردی فراتحلیل با نرم افزار CMA2*. تهران: انتشارات جامعه شناسان

نفری، ندا و لک‌عیان، امیر (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت تهران. *فرآیند مدیریت توسعه*، ۲۶(۳).

www.SID.ir

Archive of SID

Adhikari, D. R. & Gautam, D. K. (2010). Labor Legislations for Improving Quality of Work Life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, 52 (1), 40-53.

Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Researc*h, 7(2), 169-180.

Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*. 22(2), 127-52.

Bozgeyikli, H. (2018). Psychological Needs as the Working-Life Quality Predictor of Special Education Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 289-295.

Chang, S., & Lee, M. (2006). Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment: An empirical study. *The Business Review*, Cambridge, 6 (1), 122-130.

Conklin, M. (2008). *An Examination of Pharmacy Faculty Quality of Work Life: Work Satisfaction, Turnover Intentions, and Self-Efficacy*, M. S. Dissertation, Duquesne University

Cullen, J., Parboteeah, K., Victor, B. (2003). The effect of ethical climate on organizational commitment: a two study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

Hua, J. (2006). *A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction*. Master thesis: public affairs management.

Hong, K., TaK, W., & Bujang, S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal of Technology*, 10, 1–15.

Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work Life-An Overview. International Journal of Marketing. *Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.

Kasraie, S., Parsa, S., Hassani, M., & Ghasemzadeh, A. (2014). The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction and citizenship behavior in Oshnaviyeh Hospital's staff. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, 2(2), 77-81.

Krueger, P. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction finding from a Canadian multi sit quality of work life. *Health Service Research*, 2(1), 432-445.

Lau. T. (2006), Information technology and the work environment- does it change the way people interact at work. *Human System Management*, 20(3), 267-280.

Lawler, J., Chan Huang, T. & Yilei, C. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 735-750.

www.SID.ir

Archive of SID

Lee, J., Back, K., & Chan E. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768-789.

Little, J., Corcorn, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*, Published by Oxford University Press.

Mandal, A. & Deshmukh, S. G. (1994). Vendor Selection Using Interpretive Structural Modeling (ISM). *International Journal of Operations and Production Management*, 14(6), 52-59.

Nguyen, T., & Nguyen, T. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers Evidence from Vietnam. *Journal of Macro marketing*. 32 (1), 87-95.

Oksanen, T. (2008). Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine*, 66, 637–649.

Richardson, H., Vandenberg, R., & Wilkerson, J. (2000). Using Systems of Practices to Gain Top Performance. Loma: Reprinted From RESOURCE.

Rose, R. (2006), American Journal of Applied Science. An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables Science publication. *American Journal of applied Sciences*, 3(12).

Rozaini, R., Norailis, A., & Aida, B. (2015). Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), 753- 756.

Smith, R., Avey, J., Luthans, F., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*.15 (1), 17.

Swamy, D., Nanjundeswaraswamy, T., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Science*, 8(2), 281-300.

Walton, R. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review Journal*, 6(2), 11-21.

www.SID.ir