

## فرا تحلیل عوامل سازمانی مرتبط با رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران

مریم اسماعیلی\*، فاطمه رحیمی\*\*، احمد عابدی\*\*\*، مهرداد کلانتری\*\*\*\*، لیلا اسماعیلی\*\*\*\*\*

**مقدمه:** هدف از این پژوهش، فراتحلیل تحقیقات انجام شده درباره عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران سراسر کشور بود. روش: پژوهش فراتحلیل حاضر با بررسی نوزده پژوهش از مجموعه پژوهش‌هایی که درباره عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران در کشور وجود داشت، و شش پرسش پژوهشی (عوامل مادی و اقتصادی، امکان پیشرفت در شغل، تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران، امنیت شغلی کارکنان، شناخت و قدردانی از کارکنان و جایگاه سازمانی مناسب و رابطه این عوامل با رضایت شغلی کارکنان) انجام شد. یافته‌ها: براساس نتایج این فراتحلیل، اندازه اثر مربوط به عوامل مادی و اقتصادی براساس جدول تفسیر اندازه اثر کوهن در حد زیاد (۰/۴۹)، امکان پیشرفت در شغل در حد متوسط بالا (۰/۴۵)، ارتباط تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران در حد بسیار زیاد (۰/۶۸)، امنیت شغلی کارکنان در حد بسیار زیاد (۰/۶۳)، شناخت و قدردانی در حد نزدیک به متوسط (۰/۲۷) و جایگاه سازمانی مناسب و رضایت شغلی در حد متوسط بالا نزدیک به زیاد (۰/۴۳) ارزیابی شد.

**بحث:** مطابق با نظریه هرزبرگ، عوامل بهداشتی در رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید تأثیر زیادی داشت. همچنین، ایجاد تعاملات مناسب اجتماعی بین همکاران، فراهم کردن زمینه پیشرفت کارکنان براساس شایستگی‌ها، قدردانی از آنان و فراهم کردن امنیت شغلی در ایجاد و گسترش رضایت شغلی نقش اساسی داشت.

**کلیدواژه‌ها:** اندازه اثر، بنیاد شهید و امور ایثارگران، رضایت شغلی، عوامل سازمانی، فراتحلیل.

تاریخ دریافت: ۸۸/۰۷/۰۴ تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۶/۲۷

\* دکتر روان‌شناس، دانشگاه اصفهان. <m.esmaili@edu.ui.ac.ir> (نویسنده‌ی مسئول)

\*\* دکتر روان‌شناس، دانشگاه اصفهان.

\*\*\* دکتر روان‌شناس، دانشگاه اصفهان.

\*\*\*\* دکتر روان‌شناس، دانشگاه اصفهان.

\*\*\*\*\* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

## مقدمه

دیدگاه‌ها و مفهوم‌سازی‌های متعدد و گاه متناقضی درباره رضایت شغلی شکل گرفته است که برخی صاحب‌نظران همچون هرزبرگ (هرزبرگ، ۱۹۹۹) آن را دارای دو بُعد دانسته‌اند. مازلو رضایت شغلی را در سلسله مراتب نیازها بررسی کرده و صاحب‌نظران دیگر از دیدگاه خود به این مهم پرداخته‌اند. عوامل سازمانی، از عوامل مهم مؤثر در رضایت شغلی به حساب می‌آید. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند منابع انسانی، تنها منبعی هستند که سازمان‌ها باید با اقدامات مناسب و درست، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آن را به سوی سازمان هدایت کنند. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات و عوامل مؤثر بر رضایت و نارضایتی کارکنان، نه تنها لازم است؛ بلکه برای به‌کار بستن سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری است (محمدزاده، ۱۳۷۵).

رابینز<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) رضایت شغلی را مهم‌ترین موضوعی می‌داند که محققان رفتار سازمانی، در دو دهه اخیر به آن توجه کرده‌اند. مطالعات مختلف متغیرهای زیادی را با رضایت شغلی مرتبط گزارش کرده‌اند. این متغیرها در چهار گروه عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی طبقه‌بندی می‌شود. از جمله عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی نیز هست، حقوق و دستمزد و ترفیعات و خط‌مشی‌های سازمانی است (محمدزاده، ۱۳۷۵). مطالعه گازارو<sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۰۶) نشان داد رضایت شغلی، افزایش اثربخشی سازمانی را به همراه دارد.

لوسیر<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) نیز شناخت و قدردانی از کارکنان را از عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی می‌داند. این عامل، علاوه بر رشد خودپنداره مثبت، سبب ارضای نیازهای عزت‌نفس و خودشکوفایی و پیشرفت کارکنان می‌شود و این کار احتمالاً نیرومندترین و ساده‌ترین و کم‌هزینه‌ترین عامل برای تشویق و ایجاد احساس رضایت شغلی در افراد است.

1. Herzberg

2. Robbins

3. Gazaro

4. Lussier

صاحبه نظران در حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، معتقدند وجود روابط در محیط کار به‌منزله عامل بنیادی سلامت فرد و سازمان به‌شمار می‌رود. بنابر نظر رولیسون<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۸) فراهم کردن محیطی که کارکنان بتوانند درباره مسائل سازمانی و مدیریت و مانند آن به بحث و تبادل نظر بپردازند، رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. همچنین تحقیق اردوگان<sup>۲</sup> و اندرز<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) نشان داد حمایت سازمانی سرپرستان، رابطه بین سرپرستان و دیگر شاغلان (اعضا) و رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. توماس<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) از دیگر عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی را برابری، یعنی داشتن حقوق برابر با اعضای دیگر سازمان می‌داند. کارکنان انتظار دارند مدیران، رفتار و خط‌مشی برابر و منصفان با آنان داشته باشند. دادن فرصت مساوی برای پیشرفت، ارزشیابی و... از مؤلفه‌های عمده برابری در محیط کار است. بنابراین، سازمان‌هایی که مدیران را ملزم به اجرای عدالت برای همه کارکنان می‌کنند، افزایش رضایت شغلی کارمندان را فراهم می‌کند. برخی از این اقدامات عبارت است از: تنظیم حقوق و دستمزد عادلانه، فراهم آوردن سیستم کاری مطمئن، خودداری از درخواست کارهای غیرقانونی از کارکنان و دادن اجازه استراحت و مرخصی حین کار به کارکنان با شرایط خاص.

پژوهش ورکور<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۳) و کریستوف براون<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد تناسب افراد سازمان و رضایت شغلی در ترک خدمت مؤثر است. همچنین آن‌ها گزارش کردند که تناسب افراد سازمان، حداقل تغییرپذیری در رضایت شغل و قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند. تحقیقات مک کالاج<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد تناسب سازمانی شخصی به‌طور معنی‌داری افزایش ماندگاری شاغلان را به همراه دارد؛ اما به‌طور خاص بر عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر نیست.

1. Rollinson  
5. Verquer

2. Erdogan  
6. Kristof – Brown

3. Enders  
7. McCulloch

4. Thomas

تحقیقات سوکیو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و بیسی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) نشان داد سطح پرداختی دستمزد، شناخت و قدردانی و تعاملات اجتماعی مناسب در سازمان، سه عامل مهم برای ایجاد رضایت شغلی در فرایند کار است. اوشاگمی<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) دریافت تشویق‌های مادی موجب همکاری و هماهنگی بیشتر در محیط کار شده و با کاهش دستمزد و حذف مزایا و همچنین، بی‌توجهی به ترفیع، کارکنان همکاری‌های کمتری از خود نشان دادند. این در حالی است که محققان دیگری مانند ساودرا و کئون<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) و کم<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) نشان دادند اهمیت وظیفه و استقلال و تنوع مهارت‌ها و کم‌توجهی به پاداش‌های مادی، راه‌هایی برای بهتر شدن کیفیت کاری در سازمان‌هاست.

همچنین نتایج پژوهش‌های دیگری (عمویی، ۱۳۷۸؛ وحیدی، ۱۳۷۹؛ ضرغام، ۱۳۸۳؛ مرادی، ۱۳۸۲؛ وخشوری، ۱۳۷۸؛ فهلی، ۱۳۸۲؛ بختیار نصرآبادی، ۱۳۸۳؛ لاله‌دوست، ۱۳۸۲؛ سرداری، ۱۳۷۹؛ بهرامی، ۱۳۸۱) نشان داد که به ترتیب، بااهمیت بودن کار از نظر شاغل، روابط کارکنان در سازمان، میزان حقوق و مزایا، جایگاه سازمانی مناسب و استقرار مناسب افراد متخصص بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر است. درحالی‌که پژوهش‌های دیگری (حسینی، ۱۳۸۳؛ زارعی‌پور، ۱۳۸۳؛ نظامی، ۱۳۸۲؛ قاسمی، ۱۳۸۲؛ فریدیان، ۱۳۷۱) نشان داد افزایش بهره‌مندی از خدمات رفاهی و عوامل مادی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود. همچنین، محتوای شغل، رابطه مدیریت کارمندگرا و فرصت ارتقا از دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بود. اسکویی (۱۳۷۴) نشان داد احساس ناامنی شغلی و حقوق و مزایای کم، در رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد. همچنین، نداشتن ارتباطات سازمانی، نداشتن انطباق شغلی و روابط اجتماعی نامناسب نیز بر نارضایتی شغلی مؤثر بود. به‌طورکلی، نتایج پژوهش‌ها در زمینه رابطه عوامل سازمانی و رضایت شغلی همسو و در یک راستا نیست. مطالعه فراتحلیل ضروری به نظر می‌رسید، زیرا: علیرغم تحقیقات متعدد پیرامون عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایشارگران نتایج یکسانی به دست نیامده و حتی متناقض نیز هست. این تحقیق در پی شناسایی این عوامل و تعیین تأثیر هر یک بر رضایت شغلی کارکنان است.

1. Sokoyo

2. Bassy

3. Oshagbemi

4. Saavedra &amp; Kwun

5. Cam

- جهت پاسخ به این پرسش «رابطه بین عوامل سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران چقدر است؟» از شش پرسش پژوهشی زیر استفاده شد:
۱. رابطه بین عوامل مادی و اقتصادی و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟
  ۲. رابطه بین امکان پیشرفت در شغل و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟
  ۳. رابطه بین تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟
  ۴. رابطه بین امنیت شغلی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟
  ۵. رابطه بین شناخت و قدردانی از کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟
  ۶. رابطه بین جایگاه سازمانی مناسب و رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید چقدر است؟

## روش

در این تحقیق با توجه به هدف پژوهش، از روش «فرا تحلیل» استفاده شده است. اصل اساسی در فرا تحلیل عبارت از محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا و برگرداندن آن‌ها به ماتریسی مشترک (عمومی) و آنگاه ترکیب آن‌ها برای دستیابی به میانگین تأثیر (عابدی و عریضی، ۱۳۸۳). فرا تحلیل، تحلیل تحلیل‌ها یا تحلیل مجموعه‌ای از نتایج مطالعات جداگانه است، به منظور دستیابی به جمع‌بندی (ولف<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶؛ کار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ کورتز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). امروزه، فرا تحلیل جایگاه ویژه‌ای در عرصه پژوهش به خود اختصاص داده است (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۲). در این روش به جای فرضیه پژوهشی خاص، به ترکیب اندازه اثرهای<sup>۴</sup> حاصل از پژوهش‌های مختلف می‌پردازد و به پژوهشگر امکان آزمایش فرضیه‌ای را می‌دهد که در مطالعات مختلف مطرح و آزمایش شده است؛ اما نتایج مختلف و متضادی را به دست داده است (هویت و کرامر<sup>۵</sup>، ۱۳۸۸).

در گام نخست، پژوهشگران تحقیقات و مقالات و پایان‌نامه‌هایی را که با مرتبط موضوع بود، با استفاده از فهرست واریسی (چک‌لیست) فرا تحلیل استخراج کردند. بنابراین

1. Wolf

2. Carr

3. KorteZ

4. effect size

5. Howitt & Cramer

«جامعه آماری»، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی بود که در سال‌های ۱۳۷۱ تا ۱۳۸۳، در زمینه عوامل سازمانی رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران در ایران انجام و حجم نمونه مناسبی داشته است.

ملاک‌های ارزیابی و تأیید کیفیت روش مطالعات عبارت است از:

۱. تحقیق به روش زمینه‌یابی و هم‌بستگی باشد؛
۲. داشتن شرایط لازم از نظر روش‌شناسی (فرضیه‌سازی، روش تحقیق، جامعه، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، مفروضه‌های آماری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری)؛
۳. موضوع پژوهش عوامل سازمانی رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران باشد؛
۴. بررسی در قالب پژوهش گروهی باشد؛
۵. تحقیقات با استفاده از روش‌های آمار استنباطی انجام شده باشد.

ملاک‌های خروج از پژوهش عبارت بود از:

پژوهش‌هایی که ملاک‌های تأیید کیفیت روش مطالعات را نداشت و به صورت موردی و مروری و توصیفی انجام شده بود یا روش‌شناسی مناسبی نداشت، از فراتحلیل خارج شد. این بررسی برای هر ۴۳ منبع استفاده شده در فراتحلیل انجام و از نوزده مقاله، طرح پژوهشی و پایان‌نامه کارشناسی ارشد و دکتری استفاده شد. منابع جست‌وجو در پژوهش حاضر عبارت بود از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه‌ها (مراجعه پژوهشگر به کتابخانه دانشگاه)، مجلات علمی پژوهشی و تحقیقات در مرکز تحقیقات بنیاد شهید و امور ایثارگران که با موضوع رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران بود. فقط منابع فارسی و تحقیقاتی بررسی شد که در ایران انجام شدند، بررسی شد.

همچنین برای ارزیابی کیفیت مطالعات، از فهرست و ارسسی با توجه به فرضیه‌ها و پرسش‌های پژوهش در زمینه رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید استفاده شد. صرفاً پژوهش‌هایی برای این فراتحلیل استفاده شد که روایی و اعتبار آن تأیید شده بود. این

فهرست واریس شامل مؤلفه‌های زیر بود: مشخصات کامل مجریان پژوهش، سال انجام پژوهش، محل اجرای پژوهش، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش، ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، روایی و پایایی ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، جامعه آماری و حجم نمونه، روش‌های نمونه‌گیری، روش انجام پژوهش، متغیرهای پژوهش، روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها، مقدار  $p$  آزمون‌های به‌کاربرده شده و توان آزمون‌های به‌کار گرفته شده.

در این پژوهش، شیوه محاسباتی فراتحلیل، براساس مراحل فراتحلیل کوهن انجام شد. در این روش، باید چهار گام اساسی برداشته شود: شناسایی، انتخاب، انتزاع و تجزیه و تحلیل. برای به دست آوردن میزان اندازه اثر از نرم‌افزاری استفاده نشده و اندازه اثر هر یک از پژوهش‌ها به صورت دستی محاسبه شده است. اندازه اثر، بیان‌کننده تفاوت استاندارد شده بین میانگین نمرات است و برای محاسبه آن باید نسبت تفاوت میانگین نمرات بر واریانس ادغام شده<sup>۱</sup> کل نمرات را به دست آورد (هویت و کرامر، ۱۳۸۸).

فرمول ۱. محاسبه اندازه اثر:

$$Es = \bar{X}_E - \bar{X}_C / Sp$$

پراکنش ادغام شده نیز با استفاده از فرمول زیر به دست می‌آید:

فرمول ۲. محاسبه واریانس ادغام شده:

$$(2) / (NE + NC - 1) (NC - 1) + SC \quad (NE - 1) = SE^2 Sp$$

جدول ۱. اطلاعات تفصیلی درباره پژوهش‌ها

ردیف	عنوان پژوهش	محل پژوهش	حجم نمونه	اندازه اثر	مقدار z
۱	میزان علاقه‌مندی و کارایی کارمندان	استان قم	۸۵	۰/۳۱	۰/۳۲
۲	میزان رضایت شغلی کارکنان	استان خراسان	۱۰۹	۰/۳۷	۰/۳۸
۳	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	استان بوشهر	۱۰۰	۰/۷۸	۱/۰۴
۴	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	تهران	۸۰	۰/۲	۰/۲۰۳
۵	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	کل کشور	۶۱۱	۰/۷	۰/۲

1. pooled variance

ردیف	عنوان پژوهش	محل پژوهش	حجم نمونه	اندازه اثر	مقدار z
۶	بررسی وضعیت رضایت شغلی	کل کشور	۸۰۴	۰/۲۹	۰/۲۹۹
۷	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	استان سیستان و بلوچستان	۷۰	۰/۴۳	۰/۴۶
۸	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	استان مازندران	۲۳۹	۰/۸۳	۱/۱۸
۹	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	کل کشور	۵۲۰	۰/۵۷	۰/۶۴۸
۱۰	بررسی وضعیت انگیزه شغلی	استان مازندران	۷۰	۰/۶۴	۰/۷۵۸
۱۱	تأثیر پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی بر رضایت شغلی	کهنکلیوه و بویراحمد	۷۰	۰/۶۶	۰/۷۹۳
۱۲	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	ارومیه	۱۰۰	۰/۴۴	۰/۴۷۲
۱۳	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	تهران	۲۳۳	۰/۲۳	۰/۶۳
۱۴	رضایت شغلی کارکنان بنیاد مستضعفان و جانبازان	تهران	۱۷۲	۰/۱۷	۰/۱۷۲
۱۵	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	تهران	۹۵	۰/۳۶	۰/۳۷
۱۶	بررسی تصمیم‌گیری مدیران در افزایش بهره‌وری	تهران	۱۲۰	۰/۲۲	۰/۲۲
۱۷	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	زاهدان	۳۰	۰/۵۶	۰/۶۳
۱۸	رضایت شغلی کارکنان بنیاد مستضعفان و جانبازان	تهران	۴۳	۰/۷۶	۰/۹۹
۱۹	مهارت‌های کنار آمدن و رضایت شغلی کارکنان بنیاد مستضعفان و جانبازان	تهران	۱۰۲	۰/۵۰	۰/۵۴
	جمع کل نمونه		۳۶۵۳		

جدول ۱ حجم نمونه مطالعات که در مجموع، ۳۶۵۳ نفر بوده و مقدار اندازه اثر و مقدار z را در هر مطالعه نشان می‌دهد.

روش‌های آماری پژوهش‌های استفاده شده در این فراتحلیل به شرح زیر است:



جدول ۲. روش‌های آماری به کار رفته در مطالعات مربوط به فرا تحلیل عوامل سازمانی رضایت شغلی

کارکنان بنیاد شهید

ردیف	روش آماری	فراوانی	درصد فراوانی
۱	خی دو	۵	۲۶/۳۴
۲	ضریب هم‌بستگی	۹	۴۷/۳۶
۳	آزمون تی	۵	۲۶/۳۰
۴	مجموع مطالعات	۱۹	۱۰۰

### یافته‌ها

نتایج یافته‌های حاصل از فرا تحلیل در پژوهش حاضر، به تفکیک سؤالات پژوهشی در جدول ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳. نتایج فرا تحلیل متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی در کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران

Z	خطای استاندارد اندازه اثر SEr	انحراف استاندارد اندازه اثر SDr	تعدیل و سازگاری اندازه اثر	میانگین اندازه اثر EZr	حجم نمونه	تعداد مطالعات N	شاخص‌های آماری مطالعات مستقل
۱/۰۵	۰/۰۴۷	۰/۲۲	۲/۵۵	۰/۴۹	۲۴۶۹	۱۳	عوامل مادی و اقتصادی و رضایت شغلی
۰/۴۳	۱/۰۴۹	۰/۳۱	۲/۰۵	۰/۴۵	۲۸۴۲	۱۰	ارتباط بین امکان پیشرفت در شغل و رضایت شغلی
۱/۰۳	۰/۶۶	۰/۲۸	۴/۷۴	۰/۶۸	۲۸۴۲	۱۰	تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران و رضایت شغلی
۲/۵۰	۰/۲۵	۰/۸۴	۴/۶	۰/۶۳	۲۵۰۹	۸	ارتباط بین امنیت شغلی کارکنان و رضایت شغلی
۱۱/۵	۰/۰۲	۰/۶۵	۱/۰۵	۰/۲۷	۱۶۸۰	۵	رابطه شناخت و قدردانی از کارکنان و رضایت شغلی
۳۹	۰/۰۱	۰/۱۹	۱/۹۵	۰/۴۳	۸۷۶	۴	جایگاه سازمانی مناسب و رضایت شغلی

براساس اطلاعات جدول (۳)، بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (عوامل مادی و اقتصادی) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر  $0/49$  و انحراف استاندارد اندازه اثر  $0/22$  است که براساس جدول راهنمای تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد تفسیر می‌شود. می‌توان گفت براساس نتایج این فراتحلیل، عوامل مادی و اقتصادی بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران تأثیر زیادی داشته است.

همچنین بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (امکان پیشرفت در شغل) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر  $0/45$  و انحراف استاندارد اندازه اثر  $0/31$  است که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد تفسیر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت براساس نتایج این فراتحلیل امکان پیشرفت در شغل و رضایت شغلی در حد زیاد رابطه برقرار است (جدول ۳).

مطابق جدول (۳)، بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر  $0/68$  و انحراف استاندارد اندازه اثر  $0/28$  است که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد ارزیابی می‌شود. بنابراین می‌توان گفت براساس نتایج، فراتحلیل مربوط به ارتباط تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران و رضایت شغلی در حد زیاد رابطه برقرار است.

بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (امنیت شغلی کارکنان) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر  $0/63$  و انحراف استاندارد اندازه اثر  $0/84$  است که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد ارزیابی می‌شود. نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد امکان پیشرفت در شغل بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید تأثیر زیادی داشته است (جدول ۳).

بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (شناخت و قدردانی از کارکنان) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر  $0/27$  و انحراف استاندارد اندازه اثر  $0/65$

است که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، نزدیک به متوسط ارزیابی می‌شود. این بدین معناست که براساس فراتحلیل تحقیقات، رابطه شناخت و قدردانی از کارکنان و رضایت شغلی متوسط است (جدول ۳).

بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (جایگاه سازمانی مناسب) و متغیر ملاک (رضایت شغلی)، برابر ۰/۴۳ و انحراف استاندارد اندازه اثر ۰/۱۹ است که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، متوسط زیاد ارزیابی می‌شود. این بدین معناست که رابطه جایگاه سازمانی مناسب و رضایت شغلی براساس فراتحلیل تحقیقات، متوسط روبه‌بالا است (جدول ۳).

بیشترین میزان اندازه اثر این پژوهش به تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران اختصاص داشت که نشان دهنده اهمیت این موضوع بود. پس از آن، امنیت شغلی و عوامل مادی و اقتصادی نیز با میانگین اندازه اثر بالا به دست آمد. امکان پیشرفت در شغل و شناخت و قدردانی نیز با میانگین اندازه اثر متوسط به بالا و متوسط در مرتبه بعدی قرار گرفت.

## بحث

رضایت شغلی عاملی مهم در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و تعهد سازمانی کارکنان به حساب می‌آید. در پژوهش‌های متعدد، مشخص شده که غیبت از کار با نارضایتی شغلی رابطه دارد. ترک شغل که در امتداد غیبت از شغل روی می‌دهد و همچنین، شکایت کارکنان، نشان از نارضایتی شغلی دارد. نارضایتی شغلی، موجب تأثیر سوء بر بهداشت روانی فرد و منبع فشار روانی برای وی است و این فشار ممکن است به بیماری‌های جسمی نیز منجر شود. همچنین، ارتباط بین سازگاری عاطفی ضعیف و نارضایتی شغلی نیز مشخص شده است. پرسش اول پژوهش، بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه براساس تفسیر اندازه اثر کوهن بین متغیر پیش‌بین (عوامل مادی و اقتصادی) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) را

نشان می‌دهد که به میزان زیاد وجود داشت. یافته‌های مربوط به فراتحلیل این سؤال پژوهشی، نتایج پژوهش‌های پیشین را (مقدسی، ۱۳۸۱؛ عمویی، ۱۳۷۸؛ فریدیان، ۱۳۷۴؛ حسینی، ۱۳۸۳؛ اسکویی، ۱۳۷۴؛ زارعی‌پور، ۱۳۸۳؛ نصرآبادی، ۱۳۸۳؛ ایز، ۱۹۸۴؛ امرت و تاهر ۱۹۹۲؛ اوشاگمی، ۲۰۰۰) تأیید می‌کند. تحقیقات یاد شده نیز به رابطه معنی‌داری در زمینه تأثیر مسائل اقتصادی و رضایت شغلی دست یافتند؛ اما این پژوهش نتایج تحقیق هرزبرگ (۱۹۹۹) را مبنی بر مؤثر بودن عوامل انگیزشی بیش از عوامل بهداشتی تأیید نمی‌کند. نتایج تحقیق سوکویو (۲۰۰۰)، وان تانابل (۱۹۹۶)، شرلینگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) و شرف‌الدین شیرازی (۱۳۸۱) نیز اهمیت قائل شدن به چالش‌ها و تلاش‌برانگیزی شغل را مهم‌تر از حقوق و مزایا و پاداش‌های مالی در بهتر شدن کیفیت کاری در سازمان‌ها تأیید نمی‌کند.

در سؤال دوم پژوهشی، بهترین برآورد را از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (امکان پیشرفت در شغل) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) نشان می‌دهد که براساس تفسیر اندازه اثر کوهن، رابطه در حد زیاد برقرار است. یافته‌های این پژوهش تأییدی بر نتایج پژوهش سرداری (۱۳۷۹)، مرادی (۱۳۸۲)، حسینی، (۱۳۸۳)، شیرازی (۱۳۸۰)، فهلی (۱۳۸۲)، سوکویو (۲۰۰۰)، وان تانابل (۱۹۹۶) و شرلینگ (۱۹۹۹) است که به ارتباط معنی‌داری بین امکان پیشرفت و رضایت شغلی دست یافتند.

در سؤال سوم پژوهشی، بهترین برآورد را از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش‌بین (تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) نشان می‌دهد براساس جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، در حد زیاد رابطه برقرار است که نشان دهنده اهمیت تعاملات اجتماعی سالم در افزایش رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید بود. یافته‌های این پژوهش تأییدی است بر پژوهش‌های وحیدی (۱۳۷۹) و نظامی (۱۳۸۲) و ترز (۲۰۰۰) که رابطه معنی‌دار بین تعاملات اجتماعی و رضایت شغلی را نشان دادند. افراد و رابطه‌های گوناگون با آن‌ها از منابع بزرگ رضایت شغلی به حساب می‌آید. بسیاری از صاحب‌نظران

1. Scherling

معتقدند وجود روابط در محیط کار، به منزله عامل بنیادی سلامت فرد و سازمان محسوب می شود و بسیاری از مسائل روانی و نارضایتی های شغلی غالباً موقعی بروز می کند که روابط بین همکاران یا روابط بین زیردستان و سرپرستان از لحاظ روان شناختی ناسالم باشد. کارکنان باید یکدیگر را بشناسند و با هم همکاری داشته، گفت و گو و حس وحدت و یکپارچگی خود را ارتقا دهند.

در سؤال چهارم پژوهش، بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش بین (امنیت شغلی کارکنان) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) به دست آمد که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، زیاد ارزیابی می شود و نشان دهنده اهمیت توجه به امنیت شغلی در افزایش رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید بود. یافته های این پژوهش تأییدی بر پژوهش های قاسمی (۱۳۸۲) و لاله دوست (۱۳۸۲) و وخشوری (۱۳۷۸) بود که به رابطه معنی داری بین امنیت شغلی و رضایت شغلی دست یافتند. در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی همچون تغییرات شغلی و از دست دادن شغل و دست نیافتن به شغل مناسب گنجانده شده است. به اعتقاد روان شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی از عوامل به وجود آورنده رضایت شغلی است.

سؤال پنجم پژوهش نیز براساس فراتحلیل تحقیقات، بین شناخت و قدردانی از کارکنان و رضایت شغلی ارتباط در سطح متوسط را نشان داد. یافته های این پژوهش تأییدی بر پژوهش اسکویی (۱۳۷۴) و لوسیر (۱۹۹۷) است. احترام از سوی دیگران شامل اعتبار، تصدیق، مقبولیت، توجه، ارزش و قدردانی است. نتایج این پژوهش با تحقیق شرف الدین شیرازی (۱۳۸۰) که کمترین رابطه بین شناخت و قدردانی و رضایت شغلی را به دست آورد، همخوانی ندارد.

در سؤال ششم پژوهش، بهترین برآورد از رابطه مدنظر در جامعه بین متغیر پیش بین (جایگاه سازمانی مناسب) و متغیر ملاک (رضایت شغلی) به دست آمد که مطابق جدول تفسیر اندازه اثر کوهن متوسط زیاد ارزیابی می شود. یافته های این پژوهش تأییدی بر پژوهش

مقدسی (۱۳۸۱)، وحیدی (۱۳۷۹)، مک کالاج و توربان (۲۰۰۷) و ساودرا و کئون (۲۰۰۰) است که به رابطه معنی داری بین جایگاه سازمانی مناسب و رضایت شغلی دست یافتند. از ویژگی‌های بارز فراتحلیل این است که امکان مقایسه کارآیی الگوهای مختلف رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن را در بافت‌های فرهنگی مختلف فراهم می‌کند. نتایج این فراتحلیل نشان داد عوامل مادی و اقتصادی، امکان پیشرفت در شغل، تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران، امنیت شغلی کارکنان در حد زیاد، شناخت و قدردانی از کارکنان، جایگاه سازمانی مناسب در حد متوسط و متوسط بالا با رضایت شغلی رابطه داشت. با توجه به این که در این مطالعه فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی بررسی شد که همه در حد زیاد و متوسط با رضایت شغلی رابطه داشت و با توجه به اهمیت رضایت شغلی در زندگی افراد می‌توان به ارائه الگویی بر مبنای این عوامل برای رسیدن به رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها و ارگان‌ها پرداخت.

- ازکیا، م. و توکلی، م. (۱۳۸۵)، فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی: بررسی و ترکیب نتایج پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، فصلنامه علوم اجتماعی، ش ۲۷: ۱ تا ۲۶.
- بهرامی، خ. (۱۳۸۱)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید استان سیستان و بلوچستان، طرح پژوهشی بنیاد شهید.
- بهروز اسکویی، ا. (۱۳۷۴)، بررسی و تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- حسینی، ر. (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر خدمات رفاهی بر رضایت‌مندی کارکنان معاونت پژوهش و تبلیغات بنیاد شهید مرکز، پایان‌نامه کارشناسی رشته علوم اجتماعی دانشگاه شاهد.
- دشتویی، م. (۱۳۸۰)، بررسی نقش تصمیم‌گیری مدیران در بهره‌وری کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- زارعی‌پور، ع. (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی بر جلب رضایت کارکنان بنیاد شهید استان کهگیلویه و بویر احمد، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز آموزش و پژوهش استان کهگیلویه و بویر احمد، طرح پژوهشی کاربردی.
- سرداری، ا. (۱۳۷۹)، بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید کل کشور، طرح پژوهشی بنیاد شهید.
- شرف‌الدین شیرازی، ج. (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی کارکنان ستاد مرکزی بنیاد شهید براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ از دیدگاه کارکنان ستاد مذکور و تفاوت انگیزش شغلی آن‌ها براساس عوامل فردی و سازمانی، پایان‌نامه مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- عابدی، ا. و عریضی، ح. (۱۳۸۳)، بررسی فراتحلیل عوامل مؤثر بر افزایش کاربست یافته‌های پژوهشی و کاربرد آن در آموزش و پرورش استان اصفهان، طرح تحقیقاتی شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان.

- عمویی، ن. (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی دانشگاه آزاد واحد ساری.
- فراهانی، ح. و عریضی، ح. (۱۳۸۴)، روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی، *اصفهان*، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- فریدیان، ف. (۱۳۷۱)، بررسی عوامل انگیزشی مؤثر در کارآیی مدیران سازمان‌های ستادی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- فهلی، ا. (۱۳۸۲)، بررسی وضعیت و علل کاهش و افزایش انگیزش شغلی کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی کل کشور، طرح پژوهشی کاربردی.
- قاسمی، ف. بررسی علل کاهش انگیزه شغلی کارکنان بنیاد شهید اداره کل استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی دانشگاه ساری.
- گنجی، ح. (۱۳۷۸)، *روانشناسی کار*، تهران، انتشارات ارسباران.
- لاله‌دوست، ح. (۱۳۸۲)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید شهرستان ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی علوم اجتماعی دانشگاه ارومیه.
- محمدزاده، ع. (۱۳۷۵)، *رفتار سازمانی*، ج ۱، تهران، انتشارات علامه طباطبائی.
- مرادی، م. (۱۳۸۲)، بررسی میزان علاقه‌مندی و کارآیی کارمندان بنیاد شهید استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- مقدس جعفری، م. (۱۳۸۱)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی بوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی بوشهر.
- نظامی، ز. (۱۳۸۲)، بررسی علل افزایش و کاهش انگیزه در کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی در شهرستان زاهدان، پایان‌نامه کارشناسی رشته مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- وحیدی، م. (۱۳۷۹)، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید خراسان و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد.



- و خشوری، ا. (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر بر افزایش رضایت شغلی کارشناسان شاغل در ستاد مرکزی بنیاد شهید انقلاب اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- هویت، د. و کرامر، د. (۱۳۸۸)، روش‌های آماری در روان‌شناسی و سایر علوم رفتاری (ترجمه حسن پاشا شریفی و دیگران)، تهران، انتشارات علمی.
- Bassy, M. (2002), Motivation and work, Investigation and Analysis of motivation factor at work, Published DBA, *Economical Institution Swedish*.
- Bokerman, P. Imarkunnas, P. (2008), Interaction of working condition, job satisfaction and sickness absence: Evidence from a representative sample of employees, *Social science & medicine*, 67:520-528.
- Cam, O. (2001), The burnout in nursing academician in Turkey, *International Journal of Nursing studies*, 38: 201-207.
- Decoster, J. (2003), Meta - Analysis Notes: www.stat-help.com.
- Duserick, F. et al. (2006), Structural equation modeling for evaluation employee satisfaction, *Competition Forum*, 4 (2): 395-405.
- Emmert, M. et al. (1992), Public sector professionals: the effect of public jobs on motivation, job satisfaction and work involvement, *American Review of public Administration*, 22: 223-227.
- Erdogan, B. Enders, J. (2007), Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader - member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 321.
- Eze, N. (1984), Identifying sources of management motivators in Nigeria. In *managins the Nigeria worker*, ed, P. N. O Ejiofor & V. A. Anicgoh, Longman, Nigeria.
- Herzberg, F., Mausner, B, & Snyderman, B. B. (1999), *The Motivation to Work*, 3rd edition, transaction publisher, New Brunswick.
- Hunter, J. E, Schmidt, F, L. (1990), Methods of meta- analysis: correcting error and bias in approach, *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 94 - 106.
- Jaramilo, F. Mulki, P. Solomon, P. (2006), The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance, *Journal of personal selling & sales management*, new york, 26(3): 271.
- Kristof - Brown, Zimmerman, R. D. and Johnson, E. C. (2005), Conceptualizations measurement, and implications, *Personel Psychology*, Vol. 49: 294-308.
- Lawson, R. B, Shein, Z. (1998), *Organizational Psychology Foundation Application*, Oxford university press.
- Lussier, R. N. (1997), *Management, Concepts, Applications and skills*

- development*, Sout - Western College Publishing, Ohio.
- McCulloch, Malcolm, C. Turban, Daniel, B. (2007), Using person-organization fit to select employees for high - turnover jobs, *International journal of selection and assessment*, 15(1): 63-75.
  - Oshagbemi, T. (2000), Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27: 213-216.
  - Robbins, S. (2005), *Organizational behavior*, Upper Saddle River, New Jersey: Person Prentice Hall.
  - Rollinson, D. Broadfield, A. & Edwards, D. J. (1998), *Organizational Behavior & Analysis: An Integrated Approach*, Addison Wesley Longman.
  - Saavedra, R and Kwun, SE, G. (2002), Affective states in job characteristics theory, *Journal of Organizational Behavior*, 21: 131-146.
  - Schulte, Mathis. Ostroff, Cheri. Kinicki, Angelo, J. (2006), Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross - level study of climate - satisfaction relationships, *Journal of occupational psychology*, 79(4): 645.
  - Scherling, A, S. (1999), Job satisfaction, work values and sex difference in Taiwan's organization, *Journal of psychology*, 133: 563.
  - Sokoyo, A. (2000), Personal Predictors of job satisfaction for the public sector manager: Implications for management practice and development in economy, *the Journal of Bussiness in Developing Nations*, Volume 4: 67.
  - Thomas, R. R. (1990), From Affirmative Action to Affirmative Diversity.
  - Verquer, M. L., Beehr, T. A. and Wagner, S. H. (2003), A meta- analysis of relations between person- organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 873-889.
  - Wantanable, S. (1996), The Japanese quality control circle: why it works, *Journal international Labor Review*, 130(1): 57-65.
  - Wheeler, R. et al. (2007), When person- organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover, *Journal of Managerial psychology*, 22(2): 203- 219.