



Job Satisfaction in the Field of Health in Iran's Administrative System During a Recent Decade

Amir Abbas Taghizadeh 

Master's student, Department of Public Management, Payame Noor University, Alboor, Iran.

Shamsuddin Nick Manesh* 

Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Alborz, Iran.

Shahram Hashemnia 

Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Job satisfaction directly and indirectly affects employees' performance, effectiveness, efficiency, and productivity. Due to vast and various studies on job satisfaction, it is necessary to use a suitable, scientific, and logical approach to accumulate knowledge, avoid unnecessary, repetitive studies, and ultimately save money, time, and workforce. This research was conducted to investigate and study job satisfaction in the field of health and health in the administrative system of Iran during the last decade using the meta-analysis method. In order to carry out this study, after searching for selected keywords, including job satisfaction and job descriptive index method (JDI), a total of forty related studies were found in SID and Google Scholar scientific information banks, and after removing articles with insufficient information and refining over several Finally, eight articles were used to perform meta-analysis and calculate individual and summary effect sizes. This research found that the highest satisfaction value calculated is related to the directly responsible factor with an effect size of 0.438. The lowest estimated amount of satisfaction related to wage factors includes payment, bonus, and overtime, with an effect size of -0.104, and promotion, with an effect size of 0.035. The meta-analysis showed that although the three factors of nature of the job, colleague, and direct supervisor in interaction with each other have the highest effect size, they had the lowest observed standard deviation. In contrast, the factors of promotion and salary have a small effect size but deviation. The above criterion has a major difference in individual studies, which can conclude that the highest impact on job satisfaction is summarized under the mentioned factor.

Keyword: Effect size, Structured studies, Salary, Job promotion, job.

*Corresponding Author: niksh1394@gmail.com

How to Cite: Taghizadeh, A. A., Nick Manesh, S., & Hashemnia, S. (2024). Job Satisfaction in the Field of Health in Iran's Administrative System During a Recent Decade. *Studies in Public Service Administration*, 1(2), 139- 168. doi: 10.22054/spsa.2024.78673.1037.

رضایت‌مندی شغلی در حوزه بهداشت و سلامت در نظام اداری ایران طی یک دهه اخیر

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، البرز، ایران.

امیرعباس تقی‌زاده 

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، البرز، ایران.

شمس‌الدین نیک‌منش 

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

شهرام هاشم‌نیا 

چکیده

رضایت‌مندی شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر میزان عملکرد، اثربخشی، کارایی و بهره‌وری کارمندان تأثیر می‌گذارد. به دلیل وجود مطالعات وسیع و مختلف پیرامون رضایت‌مندی شغلی، لازم است با استفاده از رویکردی مناسب، علمی و منطقی از انباشت علم، مطالعات غیرضروری، تکراری و نهایتاً در هزینه، زمان و نیروی انسانی صرفه‌جویی نمود. این پژوهش به‌منظور بررسی و مطالعه رضایت‌مندی شغلی در حوزه بهداشت و سلامت در نظام اداری ایران طی یک دهه گذشته و با استفاده از روش فرا تحلیل انجام‌شده است. جهت انجام این مطالعه پس از جستجوی کلمات کلیدی منتخب شامل رضایت‌مندی شغلی و روش شاخص توصیفی شغل (JDI)، در بانک‌های اطلاعات علمی SID و Google Scholar، درمجموع چهار مطالعه مرتبط یافت شد و پس از حذف مقالات با اطلاعات ناکافی و پالایش طی چند مرحله درنهایت از هشت مقاله برای انجام فراتحلیل و محاسبه اندازه اثر منفرد و خلاصه استفاده گردید. در این پژوهش مشخص شد که بالاترین مقدار رضایت‌مندی محاسبه‌شده مربوط به عامل مسئول مستقیم با اندازه اثر ۰/۴۳۸ می‌باشد. کمترین مقدار رضایت‌مندی برآورد شده مربوط به عوامل دستمزد شامل پرداخت، پاداش و اضافه‌کار با اندازه اثر ۰/۱۰۴- و ارتقاء با اندازه اثر ۰/۰۳۵ می‌باشد. فراتحلیل انجام‌شده نشان داد که اگرچه سه عامل ماهیت شغل، همکار و مسئول مستقیم در تعامل با یکدیگر دارای بیشترین مقدار اندازه اثر هستند اما کمترین انحراف معیار مشاهده‌شده را داشتند این در حالی است عوامل ارتقاء و دستمزد با اندازه اثر اندک اما انحراف معیار بالا تفاوت عمده‌ای را در مطالعات منفرد به خود اختصاص داد که می‌توان نتیجه گرفت بالاترین تأثیر در رضایت‌مندی شغلی تحت عامل مذکور خلاصه می‌شود.

کلیدواژه‌ها: اندازه اثر، مطالعات ساختارمند، دستمزد، ارتقاء شغلی، شغل.

مقدمه

تعریف رضایت‌مندی از شغل به تعریف کلی «رضایت» نیازمند است. پژوهشگران تأکید می‌کنند که رضایت‌مندی شغلی وضعیت نهایی یک فرآیند کلی روان‌شناختی است (شفیع‌زاده و کامروا، ۱۳۹۳). تعریف مورد تأیید پژوهشگران از رضایت‌مندی شغلی عبارت است از: واکنش روانی در مقابل یک شغل که در نتیجه قیاس با سایر نتایج ایده‌آل کسب می‌شود (Bernal, 2005). رضایت از شغل به‌عنوان هر نوع ترکیبی از شرایط فیزیولوژیکی، محیطی و روان‌شناختی است که سبب می‌شود نظر فرد در مورد شغل خود رضایت‌مندانه باشد (Hoppock, 1935). بر طبق این نظر گرچه رضایت‌مندی شغل از عوامل خارجی بسیاری متأثر است، ولی نهایتاً موضوعی درونی است که با حس فرد مرتبط است. بر این پایه مجموعه عوامل مختلفی سبب حس رضایت خواهد شد (Brikend, 2011).

رضایت شغلی در حقیقت نوعی تعامل احساسی و عاطفی کارمند با شغل و ویژگی‌های آن است و شاخصه رفتاری و شناختی را شامل می‌شود. بُعد رفتاری مبین تمایل کارمند در پیرامون شغل و بُعد شناختی احساس کارمند نسبت به موقعیت شغلی است (Jex, 2002). رضایت‌مندی شغلی را می‌توان یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار تعریف کرد که به‌نوبه خود ارتباط بین آنچه مورد انتظار فرد از شغل و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد را بیان می‌کند (Porter, 1999).

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم می‌باشد که در موفقیت و پیشرفت شغلی نقش کلیدی داشته و سبب بالا رفتن کارایی و نیز احساس رضایت در کارمند می‌شود. اگر کارکنان از شغل خود رضایت نداشته باشند، علاقه و تعهد کمتری نسبت به انجام وظایف خواهد داشت. بی‌شک می‌توان اذعان نمود که رضایت شغلی اولین و مهم‌ترین متغیر مورد مطالعه در رفتار سازمانی است (غلام‌پور، ۱۳۸۹) و بر این پایه به‌عنوان یکی از عوامل بنیادین در چگونگی برآوردن نیازهای افراد از طرف سازمان، رضایت شغلی سهم مهمی در رضایت خاطر روحی- روانی افراد و در نهایت تأثیر بسزایی در روابط اجتماعی و نتایج خواسته‌شده از شغل‌های مختلف دارد (صداقتی فرد و خلج اسدی، ۱۳۹۰).

با عنایت به اهمیت مقوله رضایت شغلی، پژوهش‌های نظری و تجربی به نسبت زیادی در این زمینه در محیط‌های سازمانی مختلف به‌عمل آمده است. با این حال، وسعت و گستردگی مطالعاتی که با موضوع رضایت شغلی انجام شده است و نتایج متفاوتی که در یافته‌های مرتبط با این عوامل حاصل شده است، وجود متغیرهای مستقل متعدد مؤثر بر متغیر وابسته، لزوم نگاه به عرصه‌های مطالعاتی نوین و تشخیص حیطه‌های مرتبط با رضایت شغلی، اهمیت پرداختن به این مبحث را دوچندان کرده است و انجام متاآنالیز پارامترهای فردی تأثیرگذار بر رضایت‌مندی شغلی سازمانی را به موضوعی کلیدی تبدیل ساخته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۸).

شاخص توصیف شغل در سال ۱۹۶۹ در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی است؛ و از سال ۱۹۶۹ تاکنون به فرم‌های مختلف بازطراحی شده است. نحوه نمره‌گذاری به این شکل است که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت ۵ تایی نمره‌ای بین ۱ تا ۵ داده می‌شود. پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع می‌شود و نمره فرد در مقیاس به دست می‌آید که می‌توان آن را بر تعداد عبارات مقیاس تقسیم کرده و برای هر مقیاس نمره‌ای بین ۱ تا ۵ به دست آورد و سپس درصد آن را نیز محاسبه کرد (Smith et al., 1969).

فرا تحلیل به واقع تحلیل تحلیل‌ها است (نوغانی دخت بهمنی و میر محمد تبار، ۱۳۹۴). متاآنالیز فرصت مناسبی برای محققان در جمع‌بندی یافته‌های مطالعات، وسعت دهی نظریه‌های موجود، تولید نظریه‌های نوین و ارائه تفسیرهای کامل از پدیده‌های مورد بررسی آماده می‌سازد. تحلیل به معنای در هم شکستن یک کُلّیت به قسمت‌های مختلف به جهت تعیین ماهیت آن است. این فرآیند در تحلیل آماری با قرار دادن اجزاء در درون ترکیب‌ها برای نشان دادن پارامترهای مورد مطالعه انجام می‌گیرد. استفاده از متاآنالیز برای رسیدن به اجماع در کلیت پژوهش‌های مورد توصیه محققان است. فرا تحلیل به نوعی از ادغام پژوهش‌هایی است که دارای فرض‌های یکسان‌اند و هدف آن شناخت ارتباط یا تأثیر متغیرها در پژوهش‌های مختلف قبلی است (شیرانی و هدایی، ۱۳۹۶).

انجام متاآنالیز تمایل دارد که تعداد قابل اتکایی از فعالیتهای تحقیقاتی در موضوعی یکسان در جامعه وجود داشته باشد تا به واسطه انباشت نتایج، بُن‌مایه‌ی دانش بومی شکل دهد، لذا انجام آن تنها در حیطه‌ای و موضوعاتی امکان‌پذیر است که حداقل به لحاظ کمی تعداد تحقیقات در آن قابل توجه باشد که موضوع رضایت‌مندی شغلی یکی از این موضوعات است (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵). متاآنالیز زمانی که به‌خوبی طراحی و به‌طور شایسته‌ای اجرا شود ابزار قدرتمندی برای ترکیب نمودن یافته‌های مطالعات مختلف می‌باشد. این روش تحلیلی درجایی کاربرد دارد که مطالعه‌های مختلف و مستقل از هم با یکدیگر ادغام و نتایج آن‌ها در جهت رسیدن به یک نتیجه کلی به اشتراک گذاشته شود. هنگامی که متاآنالیز را با مرور مطالعات منفرد و جداگانه مقایسه می‌کنیم مشاهده می‌شود که نتایج پرارزش‌تری داشته، کمتر از عقیده شخصی محقق تأثیر گرفته است و نتایجی بدون سوگیری ارائه می‌دهد.

همچنین در متاآنالیز نتایج کلیه مطالعات به‌طور فردی نیز از طریق اندازه اثرات منفرد ارائه‌شده و خواننده می‌تواند به‌سادگی داده‌ها را دوباره بررسی و نتایج ارائه‌شده توسط پژوهشگران مختلف را با یکدیگر مقایسه نماید (لیندرو، ۱۴۰۰). ازاین‌رو با توجه به روش فراتحلیل و با انسجام دادن به تحقیقات مجزای انجام گرفته در زمینه رضایت‌مندی شغلی، پارامترهای سازمانی تأثیرگذار بر آن شناسایی و اندازه اثر هر یک از عوامل تعیین می‌گردد؛ تا از این راه علاوه بر تشخیص پارامترهای فردی و مشخص کردن اندازه اثر هر یک، با انجام این مطالعه بتوان به سازمان‌های مختلف در بالا بردن شاخص‌های توسعه منابع انسانی و ارائه راه‌حل‌های مختلف برای گرفتن مناسب‌ترین تصمیمات کمک کرد.

به دلیل تعداد زیاد تحقیقات رضایت‌مندی شغلی و تناقض‌ها و واگرایی یافته‌های آن‌ها نیاز است در قالب فراتحلیل نقاط قوت اثر متغیرهای رضایت شغلی در پژوهش‌های مختلف بررسی شود. یافته‌های فراتحلیل معمولاً نشان‌دهنده طیف گسترده‌ای از خصایص پژوهشی است و در مقایسه با تحقیقات مستقل یافته‌های حاصل از آن از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است. این تحقیق باهدف مطالعه سیستماتیک و فراتحلیل تحقیقات انجام‌شده پیرامون رضایت‌مندی شغلی در ادارات ایران در حوزه بهداشت و درمان طی ده سال اخیر

- به روش فراتحلیل و با در نظر گرفتن عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی طی دهه ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۲ انجام شده است. لذا سؤالات پژوهش حاضر بدین شرح است:
- ۱- آیا بین عوامل رضایت‌مندی شغلی در این پژوهش رابطه وجود دارد؟
 - ۲- آیا بین عوامل تحقیق و رضایت‌مندی شغلی رابطه وجود دارد؟
 - ۳- آیا برخی از عوامل موردبررسی تأثیر بیشتر و قوی‌تر بر رضایت‌مندی شغلی دارند؟

پیشینه پژوهش

بیرانوند و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی باهدف ارزیابی و مقایسه رضایت‌مندی شغلی بین کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی بر مبنای اطلاعات کمی، تکمیل پرسش‌نامه و تجزیه و تحلیل‌های آماری و در سه گام انجام دادند. در پژوهش پیشینه تحقیق و سایر مطالعات انجام گرفته در این باره به تنظیم پرسش‌نامه بر اساس مدل JDI پرداختند. پس از توزیع ۲۱۰ پرسش‌نامه ۱۴۰ پرسش‌نامه از ۷ اداره و سازمان دولتی و شرکت خصوصی تکمیل و گردآوری گردید. یافته‌های این تحقیق نشان داد که به‌طور کلی رضایت شغلی در میان کارکنان بخش دولتی از بخش خصوصی بیشتر است. بیشترین ضریب تأثیر مربوط به عوامل سبک رهبری و حقوق و مزایا است. میزان رضایت‌مندی شغلی در بخش دولتی بالاتر از ۲/۵ بدین مفهوم که کارکنان بخش دولتی رضایتمندتر و در بخش خصوصی کمتر از میانگین ۲/۵ است بدین مفهوم که رضایت شغلی در میان کارکنان بخش خصوصی کمتر است.

ساعدی و گرجی (۱۳۸۷)، در مطالعه‌ای با عنوان بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی بر اساس مدل JDI پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارمندان سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که پارامترهای پنج‌گانه مؤثر در سازمان تأمین با رضایت‌مندی شغلی کارمندان ارتباط دارد. همچنین مقدار رابطه هر یک از این پارامترهای مدل تعیین و در نهایت یک مدل خطی برای آن ارائه شد.

صفری اوجقاز و رنگرز (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل رابطه سرمایه فکری با بهره‌وری منابع انسانی، به شناخت ارتباط بین بهره‌وری منابع انسانی و سرمایه فکری پرداختند. در این پژوهش از ۵۰ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دکتری و

مقاله، ۱۳ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند به‌عنوان نمونه وارد فرآیند فراتحلیل شدند. نتیجه فراتحلیل نشان داد که سرمایه فکری به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی با بهره‌وری منابع انسانی ارتباط دارد.

سهرابی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر عوامل فردی بر به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان: فراتحلیل مطالعات ایران باهدف انسجام‌بخشی، مرور ساختارمند و یکپارچه پژوهش‌های انجام‌شده در این حیطه، نشان دادند که در سطح اطمینان ۹۵ درصد پارامترهای فردی تأثیر معنی‌داری بر تسهیم دانش سازمانی دارند و توانسته ۰/۴۸۷ درصد از تغییرات تسهیم دانش را توجیه کند.

گارسیا-مکا و سانچزبالستا^۱ (۲۰۰۷) با فراتحلیل ۲۲ پژوهش در خصوص رابطه بین مالکیت درون‌سازمانی، تمرکز مالکیت و عملکرد شرکت دریافتند سیستم حاکمیتی، معیار عملکرد و کنترل عوامل درونی اثر مالکیت بر عملکرد شرکت را تعدیل می‌کند.

لین و هوانگ^۲ (۲۰۰۷) با اذعان به این نکته که مدیریت سود نگرانی بزرگی برای ذی‌نفعان شرکت می‌باشد، با به‌کارگیری روش فراتحلیل یافته‌های ۳۲ پژوهش را یکپارچه و بررسی نمودند. تمام یازده متغیر بررسی‌شده نشان می‌دهد یک تأثیر معنادار بر مدیریت سود وجود دارد.

ویس^۳ (۲۰۰۲) در پژوهشی که پیرامون تجزیه و تحلیل رضایت شغلی باورها و تجارب احساسی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که باورهای شغلی، تجارب احساسی پیرامون کار و قضاوت شغل سه عامل مهم هستند که رضایت‌مندی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ساری^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی به مطالعه رضایت‌مندی شغلی بر بالا رفتن کیفیت عملکرد شغلی در شرکت بازاریابی و توزیع‌کننده لوازم الکترونیکی در کشور اندونزی پرداخت. این تحقیق نشان داد کارکنان احساس رضایت پایینی دارند و همین موضوع سبب بیشتر شدن نرخ گردش مالی در شرکت و در نتیجه منجر به سوءاستفاده از سیستم پاداش نامشخص، سطح استرس بالا و در نهایت مفهوم رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.

1 Garcia-Meca and Sánchez-Ballesta

2 Lin and Hwang

3 Weiss

4 Sari

در مطالعه‌ای که به منظور ارزیابی رضایت‌مندی شغلی در میان دندان‌پزشکان با بررسی ۹ مقاله انجام شد یافته‌ها نشان داد که دندان‌پزشکان از شغل خود در سطح متوسط تا بالا رضایت داشتند. در مورد عوامل محیطی کار، شش عامل رضایت‌بخش، روابط با بیمار، احترام، ارائه مراقبت، کارکنان، روابط حرفه‌ای و محیط حرفه‌ای بود. پنج عامل کمترین رضایت‌مندی، گذران زمان شخصی، استرس، درآمد، مدیریت تمرین و توانمندسازی و زمان کاری بود (Thang Le et al., 2021).

در پژوهشی باهدف رابطه بین فرسودگی شغلی و ترک شغل انجام با استفاده از روش فراتحلیل انجام گرفت مشخص شد که خستگی از کار و عدم توجه به ارتقاء شغلی مهم‌ترین دلایل فرسودگی شغلی هستند و رضایت‌مندی شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری با یکدیگر دارند (Madigan & Kim, 2021).

در مطالعه‌ای که با روش فراتحلیل و باهدف بررسی عوامل ترک شغل کارمندان بخش دولتی انجام شد مشخص گردید که متغیرهای مرتبط با درگیری شغلی کارکنان دولتی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، ابهام نقش، تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری ازجمله قوی‌ترین عوامل ترک شغل هستند. در مقابل، متغیرهای جمعیت شناختی تأثیراتی اندک یا ناچیز را بر ترک شغل کارمندان بخش دولتی نشان می‌دهند (Hur & Abner, 2024).

در پژوهشی که با استفاده از روش فراتحلیل به منظور بررسی رضایت‌مندی شغلی پزشکان عمومی انجام شد نشان داد روند نزولی در رضایت شغلی پزشکان نگران‌کننده است و توجه فوری سیاست‌گذاران را به‌ویژه در مناطقی که کمبود شدید پزشکان عمومی محسوس است را ایجاب می‌کند. این امر ضرورت اجرای استراتژی‌هایی را برای افزایش رضایت در میان پزشکان عمومی، در نتیجه بهبود اثربخشی سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی اولیه در سطح جهانی را برجسته می‌کند (Deng et al., 2024).

علی‌رغم مطالعات گسترده‌ای که پیرامون مبحث رضایت‌مندی شغلی در ایران از سالیان دور انجام گرفته است اما مطالعه‌ای نظام‌مند و منطقی بر اساس روش فراتحلیل پیرامون موضوع مذکور در دسترس نیست. گستردگی مطالعات در برخی موارد نه تنها راهگشای حل شناخت عوامل نارضایتی شغلی نبوده بلکه با نتایج بعضاً متناقض ناشی از عوامل

مختلف سبب سردرگمی محققان و سیاست‌گذاران علم سرمایه انسانی می‌شود. در این میان انجام پژوهشی با رویکرد سیستماتیک و جامع‌نگر مبتنی بر مطالعات پیشین باهدف ادغام نتایج و یافتن ارتباط متغیرهای مؤثر می‌تواند دیدگاهی کلی به مقوله رضایت‌مندی شغلی ارائه کند.

روش

پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل صورت گرفته است. فراتحلیل نوعی از آمار تحلیلی است که از راه ادغام یافته‌های مجموعه‌ای از تحقیقات پیشین انجام می‌گیرد. در فراتحلیل نتایج پژوهش‌های اولیه گذشته به شاخصی یکدست تبدیل می‌شود. برای اینکه نتایج آماری تحقیقات گوناگون باهم ادغام شوند، ضروری است ابتدا این مقادیر به شاخصی با مقیاس یکسان تبدیل شوند. پرکاربردترین روش ادغام یافته‌های عددی تحقیقات مختلف در فراتحلیل محاسبه اندازه اثر است. اندازه اثر معیاری است که حضور پدیده‌ی موردنظر را در جامعه نشان می‌دهد. اندازه اثر، نتایج هر پژوهش را به صورت نمره استاندارد نشان می‌دهد که شاخصی از شدت اثر می‌باشد (Cohen, 1977). جهت انتخاب نمونه از پژوهش‌های اولیه یکسری ملاک‌های ورود و خروج مطالعات در نظر گرفته می‌شود. ملاک‌های ورود و خروج مطالعات به فرا تحلیل در پژوهش حاضر به صورت زیر است:

ملاک‌های ورود مطالعات: مطالعات و مقالات منتشرشده بین سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ می‌باشد. مقالات منتخب در حیطه رضایت‌مندی شغلی در ادارات دولتی ایران و با بررسی ابعاد آن شامل: ماهیت شغل، همکار، مسئول مستقیم، محیط، دستمزد و ارتقاء می‌باشند. روش جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش‌های منتخب بر اساس روش پرسشنامه‌ای شاخص توصیفی کار است. مقالات و پژوهش‌ها بایستی داده‌های کافی و موردنیاز برای انجام فراتحلیل را ارائه کرده و به صورت مقاله کامل از طریق آنلاین چاپ شده یا در آرشیو مجلات قابل دسترسی باشد. پژوهش‌ها می‌بایست در ادارات دولتی ایران و به زبان فارسی منتشرشده باشند. لذا مطالعاتی که یکی از اطلاعات لازم جهت محاسبه‌ی اندازه‌ی اثر را گزارش نکرده باشند، مقالاتی که اطلاعات آن دوباره و به صورت تکراری منتشرشده باشد،

پژوهش‌های که از کفایت لازم برخوردار نباشند یا ضعف‌های روش‌شناختی جدی داشته باشند؛ مورد بررسی قرار نمی‌گیرند.

در فراتحلیل حاضر، به منظور انتخاب پژوهش‌های اولیه، نخست کلمات کلیدی معتبر بر اساس مرور پیشینه‌ی پژوهشی تعیین شدند. در این پژوهش از کلمات کلیدی: رضایت-مندی شغلی، روش شاخص توصیفی شغلی، JDI، عوامل محیطی مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی، عوامل پرداختی مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی، عوامل پیشرفت شغل مؤثر بر رضایت-مندی شغلی، عوامل ارتباطات اداری مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی جهت یافتن مطالعات هدف استفاده شد. پس از مشخص شدن و استخراج عناوین مطالعات بر اساس کلمات کلیدی تعیین شده، در صورتی که اطلاعات ارائه شده در پژوهش شامل موارد کاملی از ابعاد مختلف رضایت‌مندی شغلی به صورتی مدون و باکیفیت بود، آن مطالعه معیارهای لازم را برای ورود به فراتحلیل و ادامه محاسبات کسب می‌کرد.

با توجه به گستردگی جامعه‌ی آماری تحقیق که شامل کلیه مقالات انجام شده در ایران در حوزه هدف پژوهش است و محدودیت‌های پژوهشی که برای محقق وجود دارد لازم است که یک چارچوب نمونه‌گیری برای انتخاب پژوهش‌ها تعیین شود. بر این اساس جهت تعیین نمونه آماری پژوهش از چارچوب بانک‌های اطلاعات علمی و موتورهای جستجوی مرتبط با آن‌ها شامل SID و Google Scholar بهره گرفته شد.

جدول ۱. ویژگی‌های مطالعات وارد شده به فراتحلیل

ردیف	مرجع	عنوان مقاله	عنوان مجله	اعتبار مجله	نوع جامعه	نوع پرسش‌نامه	تعداد (جمعیت)
۱	شجاعی باغبینی و همکاران (1398)	ارتباط سلامت معنوی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور	مجله بهداشت کار و ارتقاء سلامت	علمی - تخصصی	پزشکی قانونی	پرسشنامه JDI	321

ادامه جدول ۱.

ردیف	مرجع	عنوان مقاله	عنوان مجله	اعتبار مجله	نوع جامعه	نوع پرسش‌نامه	تعداد (جمعیت)
۲	و نخعی همکاران (1395)	بررسی رضایت‌مندی از پرستاران تحول طرح سلامت نظام در بیمارستان‌های به وابسته علوم دانشگاه بیرجند پزشکی	مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان	- علمی پژوهشی	پزشکی بیمارستان	پرسشنامه JDI	350
۳	و فرامری همکاران (1396)	میزان مقایسه شغلی رضایت ستاد کارکنان سازمان مرکزی و خون انتقال پایگاه کارکنان خون انتقال تهران استان	فصلنامه پژوهشی خون	- علمی پژوهشی	سازمان انتقال خون	پرسشنامه JDI	967
۴	و قهفرخی همکاران (1400)	شرایط رابطه محیط فیزیکی کار فشار و کار رضایت با شغلی	فصلنامه علمی تخصصی کار طب	- علمی پژوهشی	شرکت پتروشیمی	پرسشنامه JDI	290
۵	رشیدی قلعه‌امیری همکاران و (1396)	شغلی رضایت مؤثر عوامل و در آن بر شاغل کارکنان دانشگاه در پزشکی علوم تهران	نشریه های پژوهش پرستاری ایران	- علمی پژوهشی	دانشگاه علوم پزشکی تهران	پرسشنامه JDI	374

ادامه جدول ۱.

ردیف	مرجع	عنوان مقاله	عنوان مجله	اعتبار مجله	نوع جامعه	نوع پرسشنامه	تعداد (جمعیت)
۶	دشتی و همکاران (1393)	بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی - درمانی شهرستان همدان	مجله علمی پژوهان	علمی - تخصصی	کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی استان همدان	پرسشنامه JDI	278
۷	بختیاری و همکاران (1402)	تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد	مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد	علمی - پژوهشی	کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد	پرسشنامه JDI	1100
۸	کیوانلو و همکاران (1397)	بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	علمی - پژوهشی	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	پرسشنامه JDI	288

یکی از مشکلات استفاده از اندازه اثر در تحقیقات با نمونه کوچک این است که مقدار اندازه اثر چیزی بیشتر از اندازه واقعی برآورد می گردد، برای رفع این مشکل، اندازه اثر g هجز پیشنهاد شده است (Hedges and Olkin, 1985). فرمول g هجز همان فرمول اصلاح شده d کوهن است. در شرایط استفاده از حجم نمونه بزرگ در تحقیقات اولیه، اندازه های اثر g هجز و d کوهن بسیار نزدیک هم خواهند بود. برای محاسبه g هجز می توان با محاسبه مقدار اصلاحی J مقدار d کوهن به g هجز تبدیل کرد. در پژوهش

حاضر به دلیل استفاده از مطالعات با اندازه مختلف استفاده از اندازه اثر g هجز ارجحیت دارد.

فرمول درجه آزادی:

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

فرمول انحراف معیار تجمعی:

$$S_{Pooled} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1) \times S_1^2 + (n_2 - 1) \times S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

فرمول d کوهن:

$$d = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{Pooled}}$$

فرمول g هجز:

$$g = d \times 1 - \frac{3}{4df - 1}$$

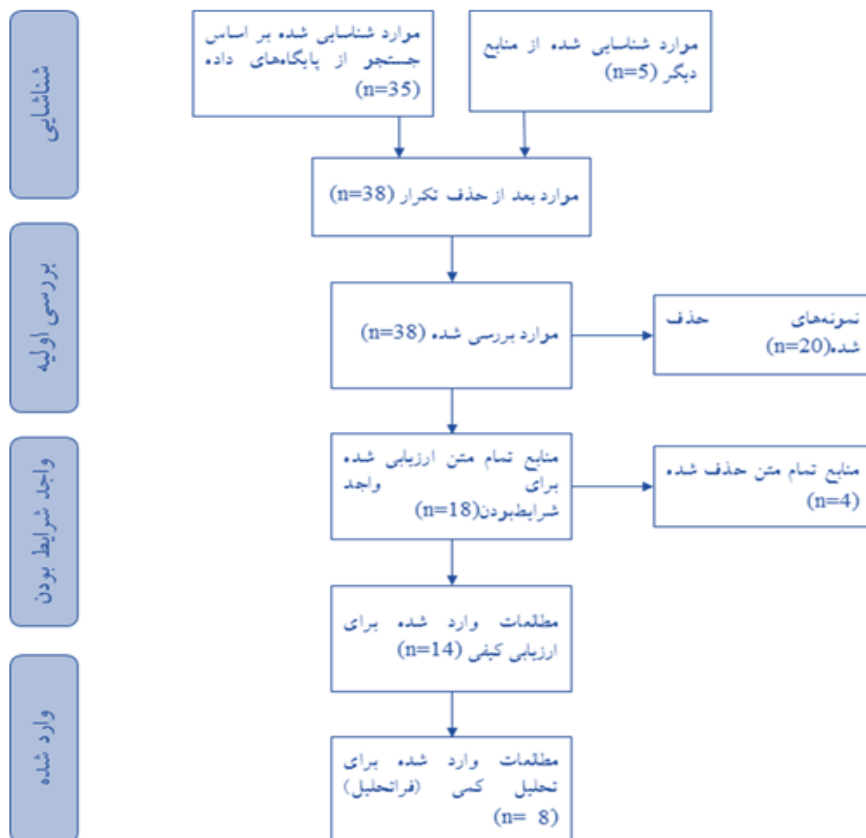
جهت انجام محاسبات و ترسیم نمودارهای مربوطه از نرم‌افزار Comprehensive Meta-Analysis V3 استفاده شد.

یافته‌ها

در اولین گام مطالعه حاضر ۳۵ مقاله مرتبط با رضایت‌مندی شغلی با استفاده از موتورهای جستجوی بانک‌های اطلاعاتی علمی و ۵ سند علمی دیگر از بانک اطلاعات و اسناد ادارات دولتی استخراج گردید. در ادامه دو مورد تشابه تحقیقات در انتشار نتایج یافت شده و حذف گردید. سپس مشخص گردید از ۳۸ مطالعه باقی‌مانده ۱۸ مورد قابلیت و معیارهای لازم جهت اندازه‌گیری مقدار اندازه اثر را داراست با بررسی دقیق‌تر از ۸ مقاله جهت ارزیابی و مطالعه فراتحلیل استفاده شد. از این هشت مقاله به‌عنوان منابع اصلی در این

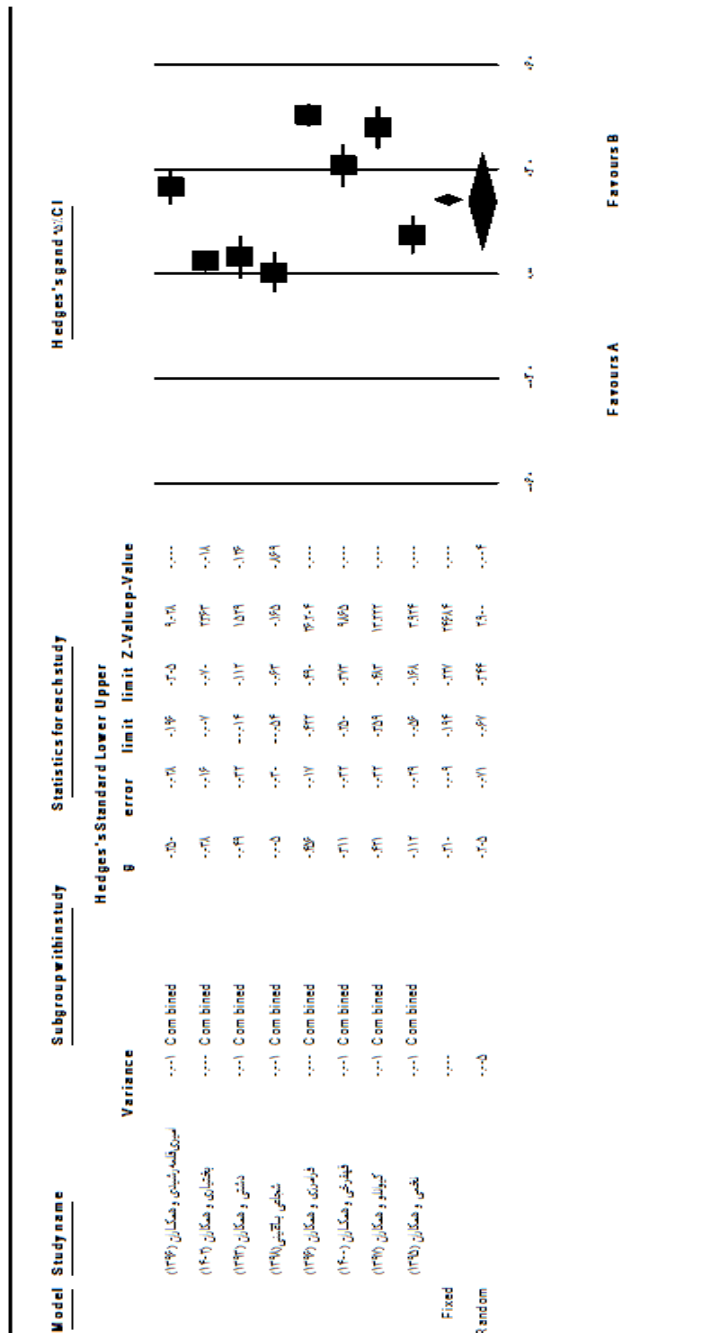
پژوهش استفاده شد و معیارهای لازم فرا تحلیل از قبیل اندازه اثر و اندازه اثر خلاصه با توجه به روش پژوهش‌های انجام‌شده، استحصال شد (شکل ۱).

شکل ۱. چارت گردش تعداد نمونه مطالعات اولیه در مراحل مختلف نمونه‌گیری



در شکل (۲) اندازه اثر هر مطالعه و مقدار انحراف استاندارد مرتبط با آن ارائه شده است. بالاترین میزان اثر برآورد شده در میان مطالعات راه‌یافته به فراتحلیل مربوط به پژوهش فرامرزی و همکاران (۱۳۹۶) با اندازه اثر ۰/۴۵۶ می‌باشد و اندازه اثر مطالعه کیوانلو و همکاران (۱۳۹۷) با مقدار ۰/۴۲۱ در جایگاه بعدی قرار گرفت و سپس اندازه اثرات مطالعات امیری قلعه رشیدی و همکاران (۱۳۹۶) و قهفرخی و همکاران (۱۴۰۰) به ترتیب با مقادیر ۰/۲۵۰ و ۰/۲۱۱ در رتبه‌های بعد جای گرفتند.

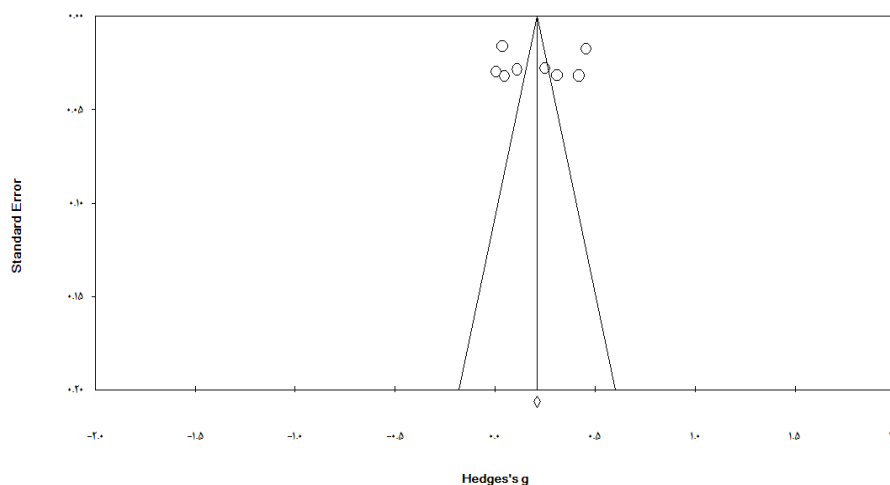
شکل ۲. خلاصه اثر هر مطالعه و خطای استاندارد مرتبط با آن



در این حالت مقدار Q کوکران جهت ارزیابی همگنی مطالعات ۸۴/۱۷ محاسبه گردید و این آماره در سطح احتمال یک درصد معنی دار نمی باشد. همچنین I^2 به مقدار ۹۸/۴۶ به دست آمد. با توجه به نتایج به دست آمده مدل در حالت ثابت نامتجانس است لذا معیار بر مبنای مدل تصادفی قرار می گیرد.

شکل (۳) نمودار کیفی عامل همکار را جهت بررسی سوگیری مطالعات نشان می دهد. در نمودارهای کیفی محور افقی نشانگر مقادیر اندازه های اثر پژوهش های اولیه و محور عمودی خطای معیار آن هاست. سوگیری انتشار بر اساس نمودار کیفی زمانی قابل تشخیص است که نقاط در اطراف نمودار به شکل متقارن پراکنده نشده باشند که این خود ناشی از مقادیر بسیار بزرگ اندازه اثر و نیز خطای معیار بزرگ آن هاست (مصرآبادی، ۱۳۵). در نمودار کیفی عامل همکار در این پژوهش مطالعات تقریباً به صورت متقارن در اطراف نمودار پراکنده شده اند، در این حالت می توان چنین نتیجه گرفت که سوگیری قابل ملاحظه ای در بین مطالعات وجود ندارد و پژوهش ها بدون داشتن سوگیری خاصی انجام شده است.

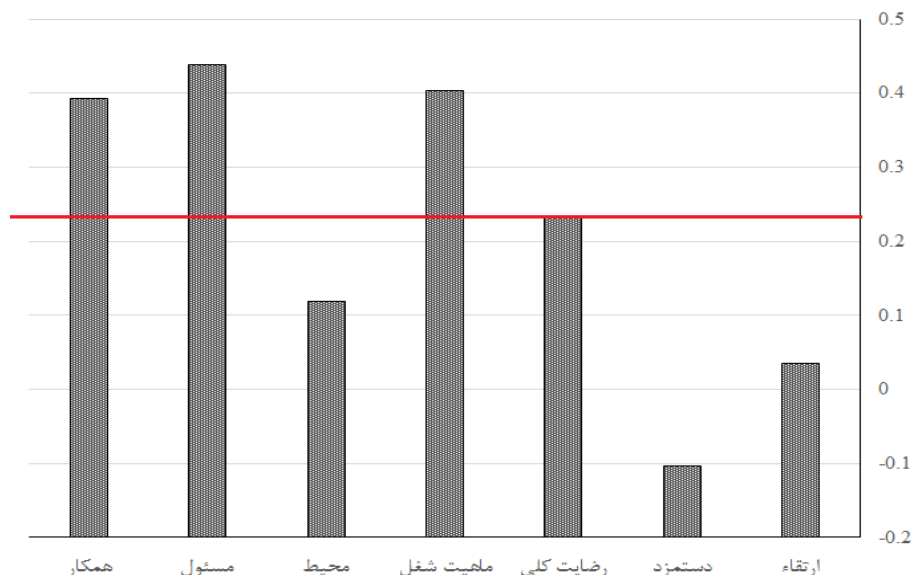
شکل ۳. نمودار کیفی با محور عمودی خطای معیار برای متغیر ماهیت شغل



در شکل (۴) حالت کلی عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغلی، اندازه اثر هر عامل و انحراف استاندارد، خلاصه جمعی اندازه اثرات عوامل، ارائه شده است. با توجه به این نمودار

بالاترین اندازه اثر مشاهده‌شده مربوط به عامل مسئول مستقیم با اندازه اثر ۰/۴۳۸ است، به این معنی که در مجموعه مطالعات بررسی‌شده بیشترین میزان رضایت‌مندی در این عامل مشاهده است و پس از آن، عوامل ماهیت شغل و همکار به ترتیب با اندازه اثر ۰/۴۰۳ و ۰/۳۹۲ مشمول بیشترین سطح رضایت‌مندی بوده‌اند. کمترین مقدار رضایت‌مندی برآورد شده مربوط به عامل دستمزد با اندازه اثر ۰/۱۰۴- شامل پرداخت، پاداش و اضافه‌کار می‌باشد و پس از آن کمترین مقدار رضایت‌مندی با اندازه اثر ۰/۰۳۵ مربوط به متغیر ارتقاء و عامل محیط با اندازه اثر ۰/۱۱۹ در جایگاه بعد قرار دارند. بالاترین مقدار انحراف استاندارد مشاهده‌شده مربوط به عامل دستمزد با انحراف استاندارد ۰/۱۷۳ و پس از آن متغیرهای ارتقاء و محیط با انحراف استاندارد ۰/۱۶۷ و ۰/۱۳۳ قرار دارند، در این عوامل گستردگی اندازه اثر مطالعات مختلف منتج به برآورد بالایی از انحراف استاندارد شده است. کمترین مقدار انحراف استاندارد مشاهده‌شده مرتبط با متغیر همکار با انحراف استاندارد ۰/۰۵۳ و پس از آن عوامل ماهیت شغل و مسئول مستقیم به ترتیب با انحراف استاندارد ۰/۰۶۴ و ۰/۰۶۲ کمترین مقدار انحراف استاندارد مشاهده‌شده را در میان متغیرهای مورد مطالعه به خود اختصاص دادند.

شکل ۴. اندازه اثر هر عامل مؤثر در رضایت‌مندی شغلی



در این میان عوامل موردبررسی اندازه اثر سه متغیر ماهیت شغل، همکار و مسئول مستقیم بالاتر از سطح رضایت‌مندی کلی و سه عامل دستمزد، محیط، ارتقاء پایین‌تر از سطح مذکور برآورد گردید.

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت‌مندی شغلی یکی از عوامل پیچیده مؤثر بر عملکرد کارکنان است که در این میان خود به زیرمجموعه‌های متعددی که سبب افزایش یا کاهش میزان آن می‌گردد، تقسیم‌بندی می‌شود (موسوی و ابراهیمی، ۱۳۹۹). با توجه به شکل ۴ هریک از عوامل ارتقاء، محیط و دستمزد سبب کاهش مقدار رضایت‌مندی به دلیل عدم مقدار مطلوبیت در جامعه آماری و عوامل ماهیت شغل، همکار و سرپرست به دلیل ایده‌آل بودن آن‌ها در شرایط مطالعه سبب افزایش مقدار سطح کلی رضایت‌مندی می‌گردد. یکی از عوامل خارجی تأثیرگذار بر رضایت شغلی ارتقای شغلی است. نکته اصلی در مورد ارتقاء، حمایت اجتماعی از کارکنان با ویژگی‌ها و احساسات مختلف است (Jessen, 2010). ارتقاء، یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی است که سهم زیادی در مقدار رضایت شغلی دارد. درواقع این عامل خارجی تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان داشته و به سطوح بالای عملکرد می‌انجامد. علاوه بر این ارتقاء، نقش کلیدی در سطوح بالای مسئولیت و فعالیت‌های کارکنان دارد (Ayan and Kocacik, 2010).

در پژوهشی دیگر مشخص شد، از بین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی موردبررسی عامل حقوق، امنیت شغلی و احساس عدالت بیشترین امتیاز را کسب کرده و در اولویت بالاتری نسبت به سایر عوامل قرار گرفتند. عوامل پیشرفت شغلی، ماهیت کار و مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتقاء رتبه‌های چهارم تا هفتم را کسب کردند و عوامل روابط با همکاران و سرپرستان و محیط کار به عنوان عواملی شناخته شدند که کمترین اهمیت را در ایجاد رضایت شغلی کارکنان دارند (آراسته و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به شکل ۵ و مقدار قدر مطلق اندازه اثر هریک از عوامل شش گانه موردبررسی و همچنین مقدار خطای استاندارد محاسبه‌شده، اگرچه مقدار دستمزد از کمترین سطح رضایت در میان جامعه آماری برخوردار است اما وجود بالاترین مقدار خطای استاندارد محاسبه‌شده برای عامل در میان کلیه عوامل موردبررسی یعنی مقدار ۰/۱۷۳ حاکی از

گسترده‌گی طیف مطالعات در پاسخ به این عامل است وجود زمینه‌های تحقیقاتی و مطالعاتی مختلف سبب شده تا جامعه آماری با وسعت نظر بالایی نسبت به این عامل واکنش نشان دهند، اما در مجموع چنین برداشت می‌شود که با توجه به منفی محاسبه شدن عامل دستمزد به‌طور کلی جامعه آماری مورد مطالعه نظر مطلوبی نسبت به پرداختی‌ها و حقوق مزایای خود ندارد. این حالت خصوصاً در مورد دو عامل دیگر که ظاهراً تأثیر کمتری بر حد رضایت‌مندی کلی دارند دیده می‌شود. عامل محیط نیز اگرچه اندازه اثری اندک کمتر از رضایت‌مندی کلی دارد و نظر مطلوب جامعه آماری مورد مطالعه را به خود اختصاص داده است، اما در این عامل هم همانند دستمزد با گسترده‌گی خطای استاندارد محاسبه شده مواجه هستیم و در نتیجه گسترده‌گی پاسخ نسب به این عامل را مشاهده می‌نماییم. عامل ارتقاء نیز دارای مطلوبیتی اندک از نظر جامعه آماری و به همین دلیل اندازه اثر کوچک و همچنین انحراف استاندارد وسیعی را به خود اختصاص داده است. دور از ذهن نیست که سه عمل مذکور یعنی دستمزد و پرداخت‌ها، محیط فیزیکی کاری و نیز شرایط پیشرفت شغلی یکی از معضلات اساسی از دیدگاه کارکنان است. این در حالی است که ماهیت شغل و رضایت از آن و همچنین رضایت از ارتباطات کاری و همکاران و سرپرست اگرچه مقدار اندازه اثر بالایی را به خود اختصاص داده‌اند اما از خطای استاندارد کوچکی برخوردار هستند و وجود خطای استاندارد اندک در مورد این سه عامل، حاکی از یکدست بودن نظر جامعه - های مطالعاتی مختلف پیرامون میزان رضایت‌مندی از آن‌هاست و بالاتر بودن مقدار اندازه اثر این سه متغیر نشان‌دهنده‌ی جلب رضایت‌مندی شغلی کارکنان مطالعات مختلف این تحقیق از این طریق این سه عامل است.

ندولو و ایچکوکو^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان انجام دادند. نتایج به‌دست‌آمده نشان‌دهنده وجود رابطه بین رضایت شغلی (ماهیت شغل، پاداش شغلی و امنیت شغلی) و عملکرد کارکنان به‌عنوان نماینده‌ی روحیه کارکنان می‌باشد. هتیاراچی^۲ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان رضایت شغلی بر عملکرد شغلی انجام داد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی (دستمزد، ارتقاء، نظارت و کار) با عملکرد کارکنان وجود دارد. احتمال وجود خطای ناشی از آسان‌گیری

1 Ndulu and Eechkuwu

2 Hettiarachchi

خصوصاً در مورد متغیرهایی که مرتبط با سرپرست و مسئول مستقیم می‌باشد و نیز خطای مرتبط با سخت‌گیری در مورد عواملی مانند پرداخت‌ها و دستمزد وجود دارد که به دلیل گسترده بودن دامنه مطالعات در تحقیقات فرا تحلیل امکان ایجاد این گونه خطاها به حداقل می‌رسد.

در پژوهشی که توسط یسیلباس و کانتک^۱ (۲۰۲۴) با روش فراتحلیل انجام شده مشخص گردید که ایجاد محیط و بستر مناسب جهت توانمندسازی ساختاریافته و ارتقاء موقعیت شغلی همبستگی قوی و مثبتی با رضایت‌مندی شغلی پرستاران دارد. برخوردهای محیطی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر رضایت‌مندی شغلی، تعهد سازمانی و ترک شغل داشته باشد. وجود محیطی با استرس حداقلی کمک شایانی به امنیت روانی کارمندان نموده و سبب ارائه خدمات با بهره‌وری بالاتری در سازمان می‌گردد. محیط‌های تنش‌زا عموماً با درگیر کردن عاطفی کارمندان سبب تقلیل رضایت از شغل خواهد شد (Wu et al., 2023). اکثر مطالعات گزارش داده‌اند که حقوق و پرداخت، میزان سابقه کاری، ملیت و وضعیت تأهل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران بودند و جنسیت و سطح تحصیلات تأثیری بر رضایت شغلی پرستاران زن و مرد ندارد (Hudays et al., 2023).

نبود شاخصی یکسان و همانند در برآورد رضایت شغلی انجام فراتحلیل را با پیچیدگی مواجه می‌کند، طیف بالای روش‌های استفاده‌شده توسط محققان در زمینه مطالعه رضایت‌مندی شغلی انجام فراتحلیل را سخت و بعضاً نتایج را گنگ و بی‌کاربرد می‌نماید. رضایت‌مندی شغلی پدیده‌ای لحظه‌ای است و به‌شدت تحت تأثیر موقعیت شاغل در دوره برداشت اطلاعات واقع می‌شود و همچنین تقریباً تمامی روش‌های برآورد رضایت‌مندی شغلی این عامل را تنها در یک لحظه از شاغل جویا می‌شوند، حال آنکه واقع‌نگرانه آن است که این پدیده در بازه زمانی ممتد و با مدت‌زمان طولانی‌تری رصد شود تا نتایج بر مبنای واقعیت حاصل گردد.

اکثر روش‌های مطالعه رضایت‌مندی طیف محدودی از عوامل را مدنظر قرار داده و از متغیرهای دیگر چشم‌پوشی می‌نمایند اما در حقیقت همواره رضایت‌مندی شغلی پدیده‌ای

1 Yesilbas and Kante

سیال و پیچیده است که تحت تأثیر عوامل مختلف در طول زندگی شغلی یک فرد، نموده‌های مختلفی پیدا می‌کند.

نکته بسیار مهم و سردرگم‌کننده در تحقیقات فراتحلیل محاسبه روش صحیح برآورد اندازه اثر مطالعات است، در صورتی که مجامع علمی، مجلات تخصصی و تصمیم‌گیرندگان درج مقدار و اعلام اندازه اثر را در هر پژوهش لازم ذکر نمایند، عملاً راه تحقیقات فراتحلیل بسیار هموارتر و جمع‌آوری داده‌ها سهل‌تر خواهد بود.

ایجاد سازوکاری توسط موتورهای جستجوی علمی و بانک‌های اطلاعاتی مرتبط در راستای فرآوری و پالایش داده‌ها علاوه بر جلوگیری از دوباره کاری و تحمیل هزینه‌های علمی فرآیند انجام فراتحلیل را بسیار دقیق‌تر و هدفمندتر خواهند نمود.

پیش‌بینی بخشی در هر مطالعه جهت ارائه مطالب یکنواخت و یکدست مرتبط با فراتحلیل کار را برای انجام این قبیل تحقیقات بسیار ساده‌تر خواهد کرد و در میزان زمان گذاشته شده برای رد یا تأیید ورود هر مطالعه به فراتحلیل بسیار صرفه‌جویی خواهد شد.

گسترش مطالعات فراتحلیل به زیرمجموعه‌های دیگری از حوزه مدیریت دولتی سبب می‌گردد تا با کنار زدن پدیده انباشت علم به نتایج دقیق‌تری از مطالعات سابق دست‌یافت و یک کاسه کردن نتایج بسیاری از تصمیمات در حیطه اجرا ساده‌شده و از ابهام تصمیم‌گیری کاسته گردد.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ گونه تضاد منافی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

سپاسگزاری

این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد امیرعباس تقی‌زاده با کد ثبت ۱۲۷۵۸۱۸ پیشنهاد در سامانه گنج ایرانداک است. بدین وسیله، نویسندگان از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر می‌نمایند.

ORCID

Amir Abbas Taghizadeh		http://orcid.org/0000-0002-6639-9339
Shamsuddin Nick Manesh		http://orcid.org/0000-0003-0120-3996
Shahram Hashemnia		http://orcid.org/0000-0002-1701-0446

منابع

۱. ازکیا، مصطفی و توکلی، محمود. (۱۳۸۵). فرا تحلیل رضایت‌مندی شغلی در سازمان‌های آموزشی. *نامه علوم اجتماعی*، ۱(۲۷)، ۲۸-۳۸.
۲. اعتمادی‌نژاد، سیاوش، اسماعیلی نقط‌چالی، نفیسه و یزدانی، جمشید. (۱۳۹۶). مطالعه رضایت شغلی کارکنان و عوامل مرتبط با آن در کارکنان یکی از بانک‌های استان مازندران. *مجله تحقیقات سلامت در جامعه*، ۳(۴)، ۱۲-۲۰.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.24236772.1396.3.4.2.6>
۳. امیری‌قلعه‌رشدی، نیلوفر، عرب‌یارمحمدی، علی‌رضا، قادری، مرجانه و نادری‌نژاد، مرجان. (۱۳۹۷). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران. *نشریه پژوهش‌های پرستاری ایران*، ۱۳(۳)، ۶۹-۷۴.
<https://dx.doi.org/10.21859/ijnr-130310>
۴. آراسته، مهدی، مؤذنی، بهرام، مهدبی، مهدی و بابایی، وحیده. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی فازی پیشایندهای رضایت شغلی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۲۷(۶)، ۱۳۹-۱۶۴.
۵. بختیاری، الهام، بدیعی، زهرا و قریب، بهاره. (۱۴۰۱). تعیین میزان رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۶(۱)، ۱۱-۲۰.
[doi: 10.22038/MJMS.2023.70264.4172](https://doi.org/10.22038/MJMS.2023.70264.4172)
۶. بیرانوند، عماد، فراتی، حسین و دهقانی، سمیه. (۱۴۰۱). ارزیابی و مقایسه رضایت‌مندی شغلی کارمندان بخش دولتی و خصوصی در شهر تهران. *فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی*، ۱(۴)، ۹۸-۱۱۵.
۷. خراشادی‌زاده، محمدرضا، سپندآسا، محمد مجتبی و جلالی، عبدالعلی. (۱۳۹۸). ارزیابی و انتخاب بالاترین عوامل رضایت‌مندی کارکنان سازمان با به‌کارگیری روش‌های ANP و همبستگی (مطالعه موردی یکی از یگان‌های نهاجا). *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۱۷(۷۸)، ۲۸۱-۲۹۶.
[doi: 20.1001.1.20084897.1398.17.78.12.9](https://doi.org/20.1001.1.20084897.1398.17.78.12.9)

۸. دشتی، سعید، فردمال، جواد، پیران‌ویسه، پیمان و صالحی‌نیا، حمید. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی-درمانی شهرستان همدان در سال ۱۳۹۱. *مجله علمی پژوهان*، ۱۲(۴)، ۲۷-۳۴.
۹. ساعدی، مریم و گرجی، محمدباقر. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس مدل JDI. *پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*، ۳(۴)، ۲۵-۳۷.
۱۰. سلیمی، قاسم، ترک زاده، جعفر و دهقان فارسی، زهره. (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۲(۱)، ۷۹-۹۹. doi: 10.22034/JIPAS.2019.90542
۱۱. سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، علی و صادقی آرانی، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل فردی بر به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان: فرا تحلیل مطالعات ایران. *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۳(۱۱)، ۱-۴۴.
۱۲. شجاعی‌باغینی، احمد، برزگر، عبدالرزاق، ادیب‌زاده، عبدالرئوف و دانش‌پرور، حمیدرضا، احمدی، آرمیندخت، صابری، سید مهدی. (۱۳۹۸). ارتباط سلامت معنوی و رضایت‌مندی شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور. *مجله بهداشت کار و ارتقاء سلامت*، ۳(۳)، ۲۰۳-۲۱۴. <http://dx.doi.org/10.18502/ohhp.v3i3.1967>
۱۳. شفیع‌زاده، حمید و کامروا، هدی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۸(۲۴)، ۷۹-۸۹.
۱۴. شمس قهفرخی، مه‌ری، قاسمی، محمدرضا، شمس قهفرخی، فریده. (۱۴۰۰). رابطه شرایط فیزیکی محیط کار و فشار کار با رضایت شغلی. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۱۳(۲)، ۴۰-۵۱. <http://dx.doi.org/10.18502/tkj.v13i2.7040>
۱۵. شیرانی، فرهاد و هدایی، هانیه. (۱۳۹۶). فرا تحلیل عوامل مؤثر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اطلاعات*، ۳(۴)، ۲۳-۳۹.
۱۶. صادقی، مهدی، یزدان‌فر، سارا و سالاری، یحیی. (۱۳۹۷). بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۷(۱)، ۲۹۸-۳۱۷.
۱۷. صداقتی فرد، مجتبی، خلیج اسدی، شیدیه. (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۶)، ۵۱-۳۹.

۱۸. صفری اوجقاز، فروزان و رنگریز، حسن. (۱۳۹۹). مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل رابطه سرمایه فکری با بهره‌وری منابع انسانی. مدیریت بهره‌وری، ۴(۵۵)، ۷۱-۵۰. doi: 10.30495/qjopm.2020.1864565.2401
۱۹. عزیزی، رحمان، احمدی‌پور، لقمان و کریمی، سید بهاء‌الدین. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین حالت‌های مثبت روان‌شناختی با رضایتمندی شغلی در مدرسان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۳)، ۱۲۳-۱۳۸.
۲۰. علی‌پور، حمیدرضا و فرید، مرضیه. (۱۳۹۲). بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان. مطالعات کمی در مدیریت، ۴(۲)، ۱۱۵-۱۲۶.
۲۱. غلام‌پور، محمد طالب‌پور، مهدی، امیرنژاد، سعید و حسینی، سید عماد. (۱۳۸۹). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. پژوهشنامه‌ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۶(۱۲)، ۲۵-۳۸.
۲۲. فرامرزی، مرجان، حاجی‌یگی، بشیر، حسینی، حسن و پورمحمد، مدینه. (۱۳۹۶). مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان ستاد مرکزی سازمان انتقال خون و کارکنان پایگاه انتقال خون استان تهران. فصلنامه پژوهشی خون، ۱۴(۱)، ۸-۱۴.
۲۳. کیوانلو، زهرا، قربانی، علی‌رضا، تیره، حسین و تازه‌گل، رمضان. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار سال ۱۳۹۶. دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۶(۵)، ۶۱۹-۶۲۶.
۲۴. لیندرو، جیو آکچینو. (۱۴۰۰). متا‌آنالیز در تحقیقات علوم پزشکی. ترجمه: حیدری، محمد و محمدی، یونس. انتشارات بشری.
۲۵. مصرآبادی، جواد. (۱۳۹۵). فراتحلیل: مفاهیم، نرم‌افزار و گزارش‌نویسی. آذربایجان غربی: انتشارات دانشگاه شهید مدنی.
۲۶. ملک‌شاهی، مالک، بکری‌زاده، حکیم، ولی‌زاده، حشمت‌اله و پرماسی، داجر. (۱۳۹۴). رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن (مطالعه موردی کارکنان کادر مرزبانی استان ایلام). پژوهشنامه مطالعات مرزی، ۳(۳)، ۹۱-۱۱۶.
۲۷. موسوی بازرگانی، سید جواد و ابراهیمی، شیما. (۱۳۹۹). بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ). کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب‌وکارها.
۲۸. نخعی، زهرا، عبالرضاقره‌باغ، زهرا و جلال‌منش، شمس‌الملوک. (۱۳۹۵). بررسی رضایتمندی پرستاران از طرح تحول نظام سلامت در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم

- پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۵. *مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۲(۱۶)، ۶۱-۷۲. doi: 20.1001.1.17353165.1396.16.1.1.3
۲۹. نوغانی دخت‌بهمنی، محسن و میرمحمدتبار، سید احمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اقتصادی مؤثر بر جرم (فراتحلیلی از تحقیقات انجام‌شده در ایران). *پژوهش‌های راهبردی/امنیت و نظم اجتماعی*، ۱۱(۴)، ۸۹-۷۶. doi: 20.1001.1.23221453.1394.4.3.6.8.
30. Ayan, S. & Kocacik, F. (2010). The relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1), 26-41. doi: 10.14221/ajte.2010v35n1.4
31. Bernal, J. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
32. Brikend, A. (2011). Job satisfaction: literature review, *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
33. Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. Routledge.
34. Deng, Q., Liu, Y., Cheng, Z., Wang, Q. & Liu. (2024). Global job satisfaction and fluctuation among community general practitioners: a systematic review and meta-analysis, *BMC Health Services Research*, 1(24), 25-49.
35. Garcia-Meca, E. & Sánchez-Ballesta, J. P. (2009). Corporate Governance and Earnings Management: A Meta-Analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 17(5), 594-610. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00753.x>
36. Hedges, L. V. & Olkin, I. (1985). *Statistical Methods for Meta-analysis*. New York: Academic Press.
37. Hettiarachchi, H. A. H. (2014). Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka, *International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), 906-916.
38. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, New York: Harper and Brothers.
39. Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Zhang, A. Y & Alghadimi, A. (2023). Utilizing the Social Determinants of Health Model to Explore Factors Affecting Nurses' Job Satisfaction in Saudi Arabian Hospitals: A

- Systematic Review, *Healthcare*, 11(17), 115-147. <https://doi.org/10.3390/healthcare11172394>
40. Hur, H. & Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review*, 1(84), 115-142. <https://doi.org/10.1111/puar.13601>
41. Jessen, J. T. (2010). Job satisfaction and social rewards in the social services. *Journal of Comparative Social Work*, 1(15), 1-18.
42. Lin, J. W. & Hwang, M. I. (2010). Audit quality, corporate governance, and earnings management: a meta-analysis. *International Journal of Auditing*, 14(2), 57-77. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2009.00403.x>
43. Madigan, D. J. & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 2(105), 103-142. doi: [10.1016/j.tate.2021.103425](https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425)
44. Ndulu, T. I. & Eechkuwu, H. C. (2016). Impact of job satisfaction on employee performance: A study of Nigerian breweries PLC state branch, Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13-23
45. Porter, L.W. (1999). *Job Attitudes in Management*. New York: Human Relations.
46. Sari, W. P. (2020). Job satisfaction and job performance dalam konteks komunikasi organisasi. *Journal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 29-39. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7537>
47. Smith, P. C., Kendall, L.M. & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*: Rand McNally.
48. Thang Le, V. N., Dang, M. H., Kim, J. G., Yang, Y. M. & Lee, D. W. (2021). Dentist Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-analysis. *International Dental Journal*, 5(71), 369-377. doi: [10.1016/j.identj.2020.12.018](https://doi.org/10.1016/j.identj.2020.12.018)
49. Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective, experiences, *Human Resource Management Review*, 12(1), 173-194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

50. Wu, Y., Groth, M., Zhang, K. and Minbashian, A. (2023), "A meta-analysis of the impact of customer mistreatment on service employees' affective, attitudinal and behavioral outcomes", *Journal of Service Management*, 34(5), 896-940.
51. Yesibas, H. & Kantek F. (2024). Relationship between structural empowerment and job satisfaction among nurses: A meta-analysis, *International Nursing Review*, 35(2), 117-153. doi: 10.1111/inr.12968

References [In Persian]

1. Azkia, M. & Tavakoli, M. (2006). Meta-analysis of job satisfaction studies in educational organizations. *Social Sciences Quarterly*, 27(1), 1-26.
2. Etemadinezhad, S., Esmaili Naft Chali, N. & Yazdani Charati, J. (2018). Evaluation of Job Satisfaction and Related Factors among Employees of One of the Banks in Mazandaran Province. *Journal of Health Research in Community*, 3(4), 12-20.
3. Amiri Ghale Rashidi, N., Arab Yarmohamadi, A., Ghaderi, M. & Naderinezhad, M. (2018). Job Satisfaction, and its Influencing Factors among Tehran University of Medical Sciences Personnel. *Iranian Journal of Nursing Research*, 13(3), 70-75.
4. Arasteh, M., Moazeni, B., Mohazebi, M. & Babaei, V. (2016). Fuzzy identification and prioritization of the antecedents of job satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 139-164.
5. Bakhtiari, E., Badiei, Z. & Gharib, B. (2023). Job satisfaction and related factors among female staffs of Mashhad University of Medical Sciences. *Medical journal of Mashhad university of medical sciences*, 66(1), 11-20.
6. Beyranvand, E., Farati, H., Dehstani, A. & Dehghani, S. (2022). Evaluation and comparison of job satisfaction of public and private sector employees in Tehran. *Quarterly Scientific Journal of Human Resources & Capital Studies*, 2(2), 52-71.
7. Khorashadizade, M., Sepandasa, M. & Jalali, M. (2019). Evaluation and selection of the highest employee satisfaction factors using AHP and correlation methods (Case study one of the units IRIAF). *Strategic Defense Studies*, 17(78), 281-296.

8. Dashti, S., Faradmal, J., Soheili Zad, M., Shahrabadi, R. & Salehiniya, H. (2014). Survey of factors associated with burnout among health care staffs in Hamadan County in year 2012. *Pajouhan Sci J*, 13(1), 1-8.
9. Saedi, M. & Gorji, M. B. (2008). Investigating the factors related to the job satisfaction of Taamin-e-Ejtemaee organization employees based on the JDI model, *Educational Research Quarterly*, 14(2), 97-126.
10. Salimi, G., Torkzadeh, J., & Dehghan Farsi, Z. (2019). The Effect of Social Capital on Knowledge Sharing in Academic Knowledge Production Teams at a Public University. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 2(1), 79-95. doi: 10.22034/jipas.2019.90542
11. Sohrabi, A., Yazdkhasty, A. & Sadeqi-arani, Z. (2021). The effect of individual factors on knowledge sharing in the organization: Meta-analysis of Iranian studies. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(11), 1-44.
12. Shojaei Baghini, A., Barzegar, A., Adibzadeh, A., Daneshparvar, H.R. Ahmadi, A., Saberi, S. M. (2019). The Relationship between Spiritual Health and Job Satisfaction among the Employees of the Legal Medicine Organization, *Occupational Hygiene and Health Promotion*, 3(3), 203-214.
13. Shafieezadeh, H. & Kamrava, H. (2014). Examining the relationship between job satisfaction and life satisfaction among the employees of Semnan University of Medical Sciences, *Scientific & Research Journals Management System*, 8(2), 79-89.
14. Shams Ghahfarokhi, M., Ghasemi, M. & Shams Ghahfarokhi, F. (2021), The relationship between physical environment and work stress with job satisfaction. *Teb_e_kar Journal*, 13(2), 40-51.
15. Shirani, F. & Hodaei, H. (2018). Survey factors influencing on explicit knowledge sharing in academic area (meta-analysis), *Iranian Journal of Information Management*, 3(2), 99-120.
16. Sadeghi, M., Yazdanfar, S. & Salari, Y. (2019). The Role of predictive perception of organizational support and job satisfaction of school principals. *School Administration*, 7(1), 298-318.
17. Sedaghatifard, M. & KhalajAsadi, S. (2011). Relation with job satisfaction Index to organizational commitment in faculty members of Islamic Azad

University- Garmsar Branch, *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 2(6), 39-51.

18. Safari ojghaz, F. & Rangraz, H. (2020). A study on the meta-analysis of the relationship between intellectual capital and human resources productivity, *Productivity Management Journal*, 4(55), 50-71.
19. Azizi, R., Ahmadipour, L. & Karimi, S.B. (2015). A Study of the Relationship between Positive Psychological States and Job Satisfaction of University Instructors, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 7(23), 123-138.
20. Alipour, H. R. & Farid, M. (2003). Investigating the job satisfaction of Lahijan Keshavarzi Bank employees, *Quantitative Researches in Management*, 4(2), 115-126.
21. Gholampour, M., Talebpour, M., Amirnejhad, S. & Hosseini, S.E. (2010). The Relationship between Job Satisfaction Whit Organizational Commitment in directories and vice-principals of physical education of universities and institute of higher education of the country, *Journal of sport management and action behavior*, 6(12), 25-38.
22. Faramarzi, M., Hajibeigi, B., Hosseini, H. & Pourmohammad, M. (2017). A comparative assessment on job satisfaction among the staff of the headquarters of Iranian Blood Transfusion Organization and Tehran Blood Transfusion Center, *Sci J Iran Blood Transfuse Organ*, 14(1), 8-14.
23. Keyvanlo, Z., Ghorbani, A., Tireh, H. & Tazegole, R. (2019). A survey of Relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment and its Influencing Factors in Employees of Sabzevar University of Medical Sciences, *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 26(5), 619-626.
24. Gioacchino, L. (2021). *Meta-analysis in Medical Research*, Translation: Heidari, M, & Mohammadi, Y. Boshra, Tehran.
25. MesrAbadi, J. (2015). *Meta-Analysis Concepts, Software & Reporting*, Azarbaijan: Shahid Madani University.
26. Malekshahi, M., Bekri zadeh, H., Allah valizadeh, H. & parmasi, D. (2015). Career satisfaction and related factors to that (Case Study: The Personnel of Ilam Province Border Policing Command Cadre). *Journal of border studies*, 3(3), 93-120.

27. Mosavi Bazargani, S. J. & Ebrahimi, S. (2021). Analyzing the Relationship between Job Satisfaction and Job Performance of Employees (Case study: University of Science and Culture's employees), *National conference on Improvement and Rebuilding of Organization and businesses*.
28. Nakhaei, Z., Abdolreza Gharehbagh, Z. & Jalalmanesh, S. (2017). A survey on Nurses' Satisfaction Concerning the Health System Reform Plan in Hospitals Affiliated to Birjand University of Medical Sciences in 2016, *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 16(1), 61-72.
29. Noghani Dokht Bahmani, M. & Mir Mohamad Tabar, S.A. (2016). Study of Economic Factors Affecting the Crime (Meta-analysis of Research Conducted in Iran). *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 4(3), 85-102.

استناد به این مقاله: تقی‌زاده، امیر عباس، نیک منش، شمس‌الدین و هاشم‌نیا، شهرام. (۱۴۰۲). رضایتمندی شغلی در حوزه بهداشت و سلامت در نظام اداری ایران طی یک دهه اخیر. *مطالعات مدیریت خدمات عمومی*، ۱(۲)، ۱۳۹-۱۶۸.

doi: 10.22054/spsa.2024.78673.1037



Studies in Public Service Administration is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International