

## نقدی بر پژوهش‌های کیفیت زندگی کاری در ایران با استفاده از فراتحلیل

حسن رنگریز<sup>۱</sup>، سمیه بخشنده<sup>۲\*</sup>، اسماعیل شعبانی<sup>۳</sup>

۱. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. دکتری مدیریت توسعه، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۰۲

### چکیده

تا امروز، کیفیت زندگی کاری، به منزله اساسی برای بهروزی کارکنان، در دسته‌بندی‌های گوناگون بررسی شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با ترکیب کمی نتایج تحقیقات کیفیت زندگی کاری به دنبال آن است که با شناسایی و به دست آوردن اندازه اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری استفاده شده در تحقیقات مختلف در ایران به نقد و بررسی این تحقیقات بپردازد. این تحقیق از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری شامل ۷۹ مقاله و پایان‌نامه‌هایی بود که در ایران انجام گرفته بود. تعداد ۴۰ تحقیق با استفاده از روش قضاوتی در نرم‌افزار CMA2 وارد فرایند فراتحلیل شدند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب و طبقه‌بندی تحقیق‌ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها، و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیل‌گر به دست آمد. نتایج نشان داد به ترتیب روابط اجتماعی در کار، فرصت برای رشد، فضای کلی زندگی، میزان کنترل اعمال شده در کار، رضایت از کار، قانون‌گرایی، استرس در محل کار، شرایط ایمنی و بهداشتی محیط کار، توازن بین کار و زندگی، یکپارچگی اجتماعی، و پرداخت مناسب مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری‌اند.

### کلیدواژگان

بهروزی کارکنان، فرایند فراتحلیل، کیفیت زندگی کاری، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری.

## مقدمه

از آنجا که مدیران سازمانی همواره به دنبال تحقق اهداف سازمانی با بالاترین سطح اثربخشی و کارایی در محیط رقابتی امروزه هستند، باید با ارزش‌ترین دارایی سازمانی خود را، که همان نیروی انسانی است، تقویت کنند و با حصول رضایت آنان و به وجود آوردن فضای همکاری و احساس هویت مشترک آنان را با اهداف سازمانی خود به گونه‌ای مؤثر همراه سازند. ازین‌رو، توجه به مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و کاربست آنان به طور مطلوب می‌تواند این اطمینان را به وجود آورد که رضایت کارکنان، بهره‌وری، تعهد بالا، و عملکرد مناسب کارکنان در سازمان تضمین شده است (Amiri et al 2011).

طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی مرتبط با کیفیت زندگی کاری در کشورهای مختلف، از جمله ایران، بسیار افزایش یافته است؛ طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در ارتباط با کیفیت زندگی کاری مواجه شده است. این در حالی است که با دسته‌بندی‌های متفاوت از ابعاد/ مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری روبه‌رویم که محقق را در انتخاب مؤثرترین مدل برای سنجش کیفیت زندگی کاری دچار مشکل می‌سازد. در بسیاری از موارد، تعریف دقیقی از کیفیت زندگی کاری داده نمی‌شود و مؤلفه‌های برشمرده‌شده برای آن در بسیاری از موارد ترکیبی از شاخص‌های ذهنی و عینی است که کم‌وبیش به زندگی کاری مربوط می‌شود. بسیاری از پژوهشگران همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سطح آن تفاوتی قائل نشده‌اند. مثلاً، یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری تعادل بین کار و زندگی معرفی می‌شود؛ درحالی‌که تعادل بین کار و زندگی ساختار کاملاً جداگانه‌ای دارد و نمی‌توان آن را به جای کیفیت زندگی کاری قرار داد. در برخی از تحقیقات برخی مؤلفه‌ها به منزله خروجی/ پیامد کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شوند؛ حال آنکه در تحقیقات دیگر به منزله مؤلفه کیفیت زندگی کاری برشمرده می‌شوند (Nekouei et al 2014). مثلاً رضایت شغلی گاه مؤلفه کیفیت زندگی کاری و گاه پیامد کیفیت زندگی کاری فرض شده است. از سوی دیگر، به‌رغم مفهوم پیچیده و چندبعدی کیفیت زندگی کاری، که دربرگیرنده ابعاد اجتماعی و ارتباطی و فردی و سازمانی است (Nayeri et al 2014)، کمتر دیده می‌شود که بر همه مؤلفه‌های کیفیت

زندگی کاری تأکید شود. اغلب مدلی فراگیر مبنای کار تحقیقی قرار می‌گیرد، صرف‌نظر از این نکته که مدل‌ها انتزاعی از واقعیت زیست‌بوم کشور مبدأ هستند و ازین‌رو لزوماً با واقعیات ساختاری - اجتماعی کشور مقصد همخوانی ندارند. بدین ترتیب، تحقیق ارزشمندی که چکیده و عصاره و ماحصل تحقیق‌های انجام‌یافته در حوزه کیفیت زندگی کاری را به گونه‌ای نظام‌مند و جامع و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد کمتر انجام یافته است. ازین‌رو، تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل در پی آن است که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در تحقیقات مختلف انجام‌شده در حوزه‌های مختلف در ایران را شناسایی کند و اندازه اثر هر یک را به دست آورد تا مبنایی برای مقایسه با مدل‌های متداول به‌کارگرفته‌شده در ایران باشد. چون این مهم برهانی است برای نشان دادن میزان صحت یا عدم‌کارایی این‌گونه تحقیقات که بر مبنای مدلی فراگیر در زیست‌بومی متفاوت انجام شده است.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### مفهوم کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری ریشه در تئوری‌های انگیزشی مازلو، هرزبرگ، و مک‌گریگور دارد (Srivastava et al 2014) که از حیث سلسله‌مراتب مازلو، برنامه‌ریزی مسیر شغلی در سطح پایین هرم و رشد قابلیت‌های توسعه انسانی در سطح بالای آن قرار دارند. فرضیات مرتبط با تئوری‌های X و Y مک‌گریگور نیز تغییر ارزش‌های نگرشی و فرهنگ کاری کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد. کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد همه کارکنان اساساً در تئوری Y جای می‌گیرند (Alzalabani 2017). تعاریف بسیاری از این اصطلاح ارائه شده است. مثلاً، کانایه و ساسیکومار<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) اعلام کردند کیفیت زندگی کاری به مطلوبیت و عدم مطلوبیت محیط کاری کارکنان اشاره می‌کند؛ درحالی‌که بیندو و یاشیکا<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) کیفیت زندگی کاری را مجموع کلی ارزش‌ها، مادی و غیرمادی، تعریف کردند که کارکنان در طول مسیر شغلی خود به دست می‌آورند. به واسطه کیفیت زندگی کاری است که

1. Kannaiah and Sasikumar

2. Bindu and Yashika

احساس تعلق خاطر، مسئولیت، و اعتماد به نفس کارکنان به منزله مؤلفه‌های اثرگذار بر اثربخشی سازمانی تقویت می‌شود (Jaiswal & College 2014).

### ابعاد کیفیت زندگی کاری

ابعاد/ مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دسته‌بندی‌های مختلف ارائه شده است که با مرور پیشینه پژوهش مرتبط در جدول ۱ به آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۱. ابعاد/ مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دسته‌بندی‌های مختلف

محقق (محققان)	ابعاد/ مؤلفه‌ها
والتون <sup>۱</sup> (۱۹۷۵)	جبران خدمات منصفانه و مناسب/ محیط کاری ایمن و سالم/ تأمین فرصت رشد و امنیت/ توسعه قابلیت‌های انسانی/ فضای کلی زندگی/ یکپارچگی اجتماعی/ قانون‌مداری/ وابستگی اجتماعی
کاسیو <sup>۲</sup> (۱۹۹۸)	مشارکت کارکنان/ پیشرفت شغلی کارکنان/ حل و فصل مشکلات و تضادهای کارکنان بهداشت و سلامتی/ امنیت شغلی کارکنان/ پرداخت منصفانه/ غرور و افتخار شغلی کارکنان/ ایمنی و حفاظت صنعتی و هویت سازمانی
ماتجکو <sup>۳</sup> (۱۹۸۱)	قدرت فردی/ مشارکت کارکنان در مدیریت/ انصاف و برابری/ حمایت اجتماعی/ استفاده از مهارت‌های فرد/ خودتوسعه‌دهندگی/ آینده روشن در کار/ ارتباط اجتماعی/ اثرگذاری بر فعالیت‌های مازاد بر کار
سراجی و درگاهی <sup>۴</sup> (۲۰۰۶)	پرداخت منصفانه و استقلال/ امنیت شغلی/ سیستم پاداش/ آموزش و پیشرفت شغلی/ فرصت‌ها/ مشارکت در تصمیم‌گیری/ کار جالب/ اعتماد به مدیر ارشد/ شناخت تلاش‌ها/ استانداردهای ایمنی و سلامت در کار/ توازن بین کار و زندگی/ حجم کاری
ماه‌ادزیراه <sup>۵</sup> و وان نورحیاتی <sup>۶</sup> (۲۰۱۲)	ارتباطات و فرصت برای رشد در مسیر شغلی/ تعادل بین کار و زندگی
ایستون <sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۳)	رضایت از شغل و مسیر شغلی/ بهروزی عمومی/ توازن بین کار و زندگی/ استرس در کار/ میزان کنترل/ شرایط کاری
زارع <sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۴)	پاداش‌های منصفانه و مناسب/ اختصاص زمانی برای کارهای عبادی/ نبود صدمات جسمانی و روحی/ فاصله خانه تا محل کار/ اهمیت کار/ تعاملات اجتماعی در سازمان/ یکپارچگی اجتماعی/ احترام به افراد/ احساس عزت‌نفس در سازمان/ حقوق/ خدمات درمانی/ خدمات رفاهی/ بیمه/ بازنشستگی/ امنیت شغلی/ کار تیمی/ استقلال/ مشارکت در کار/ معنادار بودن کار/ کار رقابتی/ احساس تعلق به کار/ خلاقیت/ فرصت رشد

- Walton
- Casio
- Matejko
- Saraji and Dargahi
- Mahadzirah
- Mahadzirah, M., & Wan Norhayati
- Easton
- Zare

ادامهٔ جدول ۱. ابعاد / مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دسته‌بندی‌های مختلف

محقق (محققان)	ابعاد / مؤلفه‌ها
نیری <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴)	استقلال در کار / ارتباط بین مدیر و کارکنان / حقوق و پاداش / ارتقای شغلی و شرایط کاری
رحمان <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴)	جبران خدمات و مزایا / ویژگی‌های شغل و شرایط کاری / فرصت‌های رشد مسیر شغلی / اصلاح و بهبود / استرس شغلی / یکپارچگی اجتماعی
سوجکا <sup>۳</sup> (۲۰۱۴)	پاداش مالی / حجم کار / محتوای کار / شرایط کاری / روابط اجتماعی / محلی‌سازی سازمان / جایگاه شغلی و پتانسیل برای توسعهٔ شغلی / مزایا / فرهنگ سازمانی و تصویر سازمانی
آلمارشاد <sup>۴</sup> (۲۰۱۵)	استرس در کار / تصدی کار / رضایت از مسیر شغلی و رضایت شغلی / شرایط کاری
سیتو <sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۵)	جنبه‌های اجتماعی کار / جنبه‌های مرتبط به کار / شرایط کاری / سیاست‌های منابع انسانی / حوزه‌های مرتبط با زندگی
سوامی <sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۵)	محیط کاری / فرهنگ و جو سازمانی / ارتباط و همکاری / آموزش و توسعه / جبران خدمات / پاداش و تسهیلات / رضایت شغلی / استقلال در کار / کافی بودن منابع
سریدوی <sup>۷</sup> (۲۰۱۷)	طراحی کار / تسهیلات و شرایط کاری / امنیت و استرس و سلامتی / حقوق و دستمزد / توازن بین کار و زندگی / زیبایی‌شناختی و خلاقیت / تضاد / یادگیری و توسعه / رهبری و توانمندسازی کارمند / رضایت شغلی

### روش تحقیق

هدف اصلی تحقیق شناسایی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در تحقیقات مختلف در ایران بود تا با به دست آوردن اندازهٔ اثر هر یک بتوان مؤلفه‌های با بیشترین اندازهٔ اثر را مشخص کرد و مبنایی برای مقایسه با مؤلفه‌ها و مدل‌های متداول به کار رفته در تحقیقات انجام‌شده در ایران به دست آورد و به سؤال اصلی تحقیق، یعنی «آیا مؤلفه‌ها یا مدل‌های فراگیر کیفیت زندگی کاری در تحقیقات انجام‌شده در ایران الگویی دقیق برای تحقیق در این حوزه در ایران بوده‌اند؟»، پاسخ داد. از این رو، برای ترکیب آماری نتایج پژوهش‌های مستقل و جداگانه و رسیدن به نتایج کلی دربارهٔ آنچه پیشینهٔ پژوهش نشان می‌دهد، از فراتحلیل، که هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل تحلیل‌هاست (Egger et al 2001)، استفاده شد. مقاله حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. برای دستیابی به تحقیقات مورد نظر، از سال ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۶ برای

1. Nayeri
2. Rahman
3. Sojka
4. Almarshad
5. Singh
6. Swamy
7. Sridevi

تحقیقات به زبان فارسی و از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۷ برای تحقیقات به زبان لاتین، کلیدواژه‌هایی چون «کیفیت زندگی کاری»، «سنجش کیفیت زندگی کاری»، «ارزیابی کیفیت زندگی کاری»، «بررسی کیفیت زندگی کاری»، «ابعاد کیفیت زندگی کاری»، «مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری»، «فاکتورهای کیفیت زندگی کاری»، «پیامدهای کیفیت زندگی کاری در سازمان»، «عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری»، و «اثر کیفیت زندگی کاری در سازمان» در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی TYLOR FRANCIS، SPRINGER، SIECNEDIRECT، SAGE، OXFORD، EMERALD - WILEY، ONLINE - و داخلی - SID، irandoc، magiran، noormags - و نیز مرجع پایان‌نامه‌های دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبایی، تربیت مدرس جست‌وجو شد تا تعداد یافته‌های اولیه (جامعه آماری) به دست آید. از آنجا که روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند است با مراجعه به منابع تحقیق‌های به‌دست‌آمده از یک فرم کدگذاری استفاده شد. سپس، برای احراز شرایط لازم از لحاظ روش شناختی و محتوا، فیلترهای اولیه (عنوان مقاله، چکیده، واژگان کلیدی) و ثانویه (مقالات ژورنالی مربوط به ده سال اخیر) و ملاک‌های خروج (عدم تفکیک مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در یافته‌ها، عدم ارائه آماره‌های مورد نیاز تحلیل در رابطه با هر یک از مؤلفه‌ها) در مطالعات اعمال شد. تعداد یافته‌های اولیه با جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعات خارجی ۲۵ مورد (تحقیقات لاتینی که در ایران انجام شده بودند) و در پایگاه‌های اطلاعات داخلی و مرجع پایان‌نامه‌های دانشگاه‌ها ۵۴ مورد بود که پس از اعمال معیارهای خروج از مطالعه، از بین ۷۹ تحقیق، ۴۰ تحقیق به عنوان نمونه و یافته نهایی وارد فرایند تحلیل شد. برای پایایی شناسایی در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی، توافق داوران حاصل شد. برای دستیابی به اطلاعات پایان‌نامه‌های دارای معیارهای ورود، که در دانشگاه‌های تهران امکان دسترسی به آن‌ها وجود نداشت، طی مکاتبات صورت گرفته با نویسندگان، دسترسی به برخی از آن‌ها حاصل شد. در جدول ۲ اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده قابل مشاهده است. در تحقیق حاضر، پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه

اثر بین دو فراتحلیل گر، که در زمینه مورد نظر تجارب یکسان داشتند، به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2 انجام شد.

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده در تحقیق

متغیرهای تحقیق	نویسندگان	سال	مدل استفاده شده	آماره استفاده شده در نرم‌افزار	اندازه نمونه
کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری	جان محمدی <sup>۱</sup> و همکاران	۲۰۱۵	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۵۰
کیفیت زندگی کاری و رفتار	کاشانی <sup>۲</sup>	۲۰۱۲	مدل والتون	سطح معناداری/اندازه نمونه	۱۴۵
شهروندی سازمانی	معینان	۱۳۸۹	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۳۰۲
	زارع <sup>۳</sup> و همکاران	۲۰۱۳	مدل استخراجی از پیشینه	اندازه نمونه t/	۱۷۷
	میرکمالی و نارنجی ثانی <sup>۴</sup>	۲۰۱۱	مدل والتون	اندازه نمونه/ انحراف معیار/ میانگین	۲۹۴۴
	عنایتی و همکاران	۱۳۸۹	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۳۲
	رسولی و همکاران	۱۳۹۲	مدل والتون	اندازه نمونه/ انحراف معیار/ میانگین	۳۰۹
	بزاز جزایری و پرداختچی	۱۳۸۶	مدل استخراجی از پیشینه	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۴۵۵
کیفیت زندگی کاری	عرب و همکاران	۱۳۹۱	مدل ون لار	میانگین/ انحراف معیار/ اندازه نمونه	۴۰۰
	هاشم‌زاده و علمی	۱۳۹۱	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۱۷۵
	طلایی و همکاران	۱۳۹۰	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۱۴۴
	نورشاهی و سمیعی	۱۳۹۰	مدل استخراجی از پیشینه	میانگین/ انحراف معیار/ اندازه نمونه	۶۹۳
	واسعی	۱۳۸۶	مدل والتون	میانگین/ انحراف معیار/ اندازه نمونه	۲۳۸
	شریف‌زاده و همکاران	۱۳۹۰	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۶۰
	ذبیح‌زاده باغلوبی	۱۳۹۲	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۳۸۴
	بهادری	۱۳۹۰	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۲۲۸
عدالت سازمان و کیفیت زندگی کارکنان	مقیمی و همکاران	۲۰۱۲	مدل استخراجی از پیشینه	اندازه نمونه t/	۲۶۴
کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری	ناظم	۱۳۹۱	مدل استخراجی از پیشینه	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۱۳۶۸

1. Janmohammadi
2. Kashani
3. zare
4. Mirkamali and Narenji Thani

## ادامه جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده در تحقیق

متغیرهای تحقیق	نویسندگان	سال	مدل استفاده شده	آماره استفاده شده در نرم‌افزار	اندازه نمونه
مدیریت کیفیت فراگیر و کیفیت زندگی کاری	شیرزاد کبریا و بردبار	۱۳۸۹	مدل استخراجی از پیشینه	اندازه نمونه t/	۳۸۵
رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری	شجاعی و خزایی	۱۳۹۰	مدل کاسیو	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۱۲۰
	هاشمی‌نسب	۱۳۹۵	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۴۳۰
بار کاری کارکنان و کیفیت زندگی کاری	مرزبان و همکاران	۱۳۹۳	مدل والتون	اندازه نمونه/ انحراف معیار/ میانگین	۴۱۷
ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، استرس، و رضایت شغلی کارکنان	جهانبین	۱۳۹۱	مدل استخراجی از پیشینه	اندازه نمونه t/	۱۰۷
کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی	یوسفیان و ساکی	۱۳۹۴	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۳۰۹
	عارفی کیا	۱۳۸۷	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۲۵
کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی	محمدی و حمیدی	۱۳۸۹	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۴۱۰
کیفیت زندگی کاری و عملکرد	فروتن	۱۳۸۶	مدل استخراجی از پیشینه	اندازه نمونه t/	۲۴۳
فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری	ساکی	۱۳۹۱	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۷۲
کیفیت زندگی کاری و جامعه‌پذیری کارکنان	مقدس	۱۳۹۴	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۲۸۵
کیفیت زندگی کاری و عملکرد	شهبازی	۱۳۸۶	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۶۰
کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت، و استرس شغلی	رسولی	۱۳۹۱	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۳۰۹
کیفیت زندگی کاری و تعهد فردی کارکنان	مسجودی	۱۳۸۸	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۱۱۲
کیفیت زندگی کاری و نگهداشت و حفظ نیروی انسانی	محریمی	۱۳۹۲	مدل والتون	سطح معناداری/ اندازه نمونه	۱۱۰
	دهقان	۱۳۹۴	مدل والتون	میانگین/ انحراف معیار/ اندازه نمونه	۷۰
	زهره‌وندیان	۱۳۸۹	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۱۲۵
کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی	مهمان‌دوست	۱۳۸۷	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۴۰
	نعیم‌آبادی	۱۳۸۶	مدل والتون	میانگین/ انحراف معیار/ اندازه نمونه	۴۰۶
	قمری	۱۳۹۰	مدل والتون	میانگین/ حد بالا و حد پایین/ سطح اطمینان/ اندازه نمونه	۱۲۵
	نباتی	۱۳۹۱	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۲۱۷
اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری	حسینی	۱۳۹۳	مدل والتون	اندازه نمونه t/	۳۰۶



## یافته‌های تحقیق

ساویلوسکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) و بکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در تفسیر اندازه اثر دامنه تغییر شدت تأثیر را در پنج بازه نشان داده‌اند.

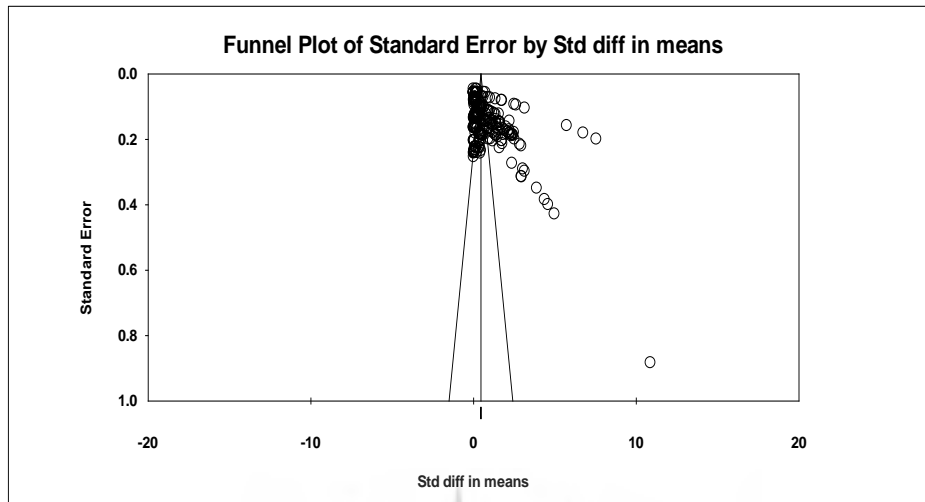
جدول ۳ توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر مؤلفه‌ها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۰/۲	۱۰۵	۳۸/۰۴۳
بین ۰/۲ تا ۰/۵	۶۵	۲۳/۵۵۰
بین ۰/۵ تا ۰/۸	۲۱	۷/۶۰۸
بین ۰/۸ تا ۱/۲	۲۶	۹/۴۲۰
بین ۱/۲ تا ۲	۵۹	۲۱/۳۷۶
جمع	۲۷۶	۱۰۰

طبق این طبقه‌بندی ۱۰۵ اندازه اثر در پژوهش حاضر در طبقه کم قرار گرفته‌اند و این بدان معناست که تأثیرگذاری آن‌ها ضعیف است. همچنین، ۲۶ اندازه اثر بین ۰/۸ تا ۱/۲ و ۵۹ اندازه اثر بین ۱/۲ تا ۲ قرار گرفته‌اند که به معنای شدت تأثیر بالاست. ازین‌رو، به ترتیب روابط اجتماعی در کار (۱/۹۸۷)، فرصت برای رشد (۱/۹۰۴)، فضای کلی زندگی (۱/۸۹۱)، میزان کنترل اعمال شده در کار (۱/۷۵۷)، رضایت از کار (۱/۷۴۵)، قانون‌گرایی (۱/۵۹۵)، استرس در محل کار (۱/۵۵۹)، شرایط ایمنی و بهداشتی محیط کار (۱/۳۸۴)، توازن بین کار و زندگی (۱/۱۶۱)، یکپارچگی اجتماعی (۱/۵۵)، و پرداخت مناسب (۱/۰۴۹) مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شمرده می‌شوند.

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. همان‌طور که در شکل ۱ دیده می‌شود، یک سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققان به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است.

1. Sawilowsky
2. Becker



شکل ۱. نمودار فانل (قیفی) پژوهش‌های بررسی‌شده (خطای استاندارد بر اساس تفاوت در میانگین)

#### جدول ۴. اصلاح و برازش دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر تصادفی		اثر ثابت		تخمین نقطه‌ای	تخمین حد بالا	تخمین حد پایین
	حد بالا	حد پایین	حد بالا	حد پایین			
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۰							
۰/۱۲۰۸۷/۶۷۳	۰/۸۵۴	۰/۶۸۴	۰/۷۶۹	۰/۴۶۲	۰/۴۳۷	۰/۴۵۰۱	ارزش مشاهدات
۰/۱۲۰۸۷/۶۷۳	۰/۸۵۴	۰/۶۸۴	۰/۷۶۹	۰/۴۶۲	۰/۴۳۷	۰/۴۵۰۱	ارزش تعدیل‌شده

جدول ۴ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی را نشان می‌دهد. طبق داده‌های جدول ۴، ارزش مشاهده‌شده ۰/۴۵۰۱ با ارزش تعدیل‌شده (اصلاح‌شده) ۰/۴۵۰۱ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده‌شده ۰/۷۶۹۵ با ارزش تعدیل‌شده (اصلاح‌شده) ۰/۷۶۹۵ در مدل آثار تصادفی برابر است. بنابراین برای کامل شدن تحقیق به پژوهش دیگری نیاز نیست. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم‌معناداری آماری اثر کلی به دست آید. با توجه به داده‌های جدول ۵، باید ۱۷۹۳۱ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد.

جدول ۵. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

۸۳/۹۵۱۵۷	مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی‌مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۴۰	تعداد مطالعات مشاهده‌شده
۱۷۹۳۱	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

جدول ۶. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۶۹/۸۷۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد $H_0$

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های پژوهش، با توجه به جدول اصلاح و برازش دوال و توئیدی، با استفاده از آزمون کوکرام (Q)، در قالب طرح یک فرضیه فرعی، همگونی و ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست‌آمده بررسی شده است.

نتیجه حاصل از جدول ۶ حاکی از پذیرش فرضیه  $H_1$  است؛ یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست‌آمده است که از وجود متغیری تعدیل‌کننده خبر می‌دهد که بر نتایج بررسی متغیرهای به‌دست‌آمده تأثیر گذاشته است.

### نتیجه

تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل در پی آن بود که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در تحقیقات مختلف در ایران را شناسایی کند و اندازه اثر هر یک را به دست آورد تا به بررسی و نقد تحقیقات داخلی انجام‌شده در این حوزه بپردازد. ابتدا، برای شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر اساس اندازه اثر به‌دست‌آمده، همه تحقیقاتی که در این حوزه به زبان فارسی و انگلیسی در ایران انجام شده

بود بررسی شد. سپس ۴۰ تحقیق با دارا بودن شرایط ورود به فرایند فراتحلیل تجزیه و تحلیل و اندازه اثر ۲۷۶ مؤلفه محاسبه شد. نتایج فراتحلیل بر اساس یافته‌های اندازه اثر و متناسب با جدول ساویلوسکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) و بکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نشان داد به ترتیب مؤلفه‌های روابط اجتماعی در کار، فرصت برای رشد، فضای کلی زندگی، میزان کنترل اعمال شده در کار، رضایت از کار، قانون‌گرایی، استرس در محل کار، شرایط ایمنی و بهداشتی محیط کار، توازن بین کار و زندگی، یکپارچگی اجتماعی، پرداخت مناسب، اعتماد سازمانی، امنیت شغلی، حمایت همکاران، تفویض اختیار، شفافیت نقش، حمایت سرپرست، اعتماد به نفس، رفع موانع کاری، رویکرد حل مسئله، توجه به ابعاد روان‌شناختی، و مشارکت در کار مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شمرده می‌شوند. همچنین جورمی<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) روابط اجتماعی و حمایت از حقوق کارکنان، پاور<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) حمایت مؤثر سرپرست، یاداو و خانان<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) رفع موانع کاری، نانجیوندسواراسوامی و سوآمی<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) امنیت شغلی را مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معرفی کردند. بورا<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) کاهش استرس در کار را نتیجه کیفیت زندگی کاری می‌داند؛ در حالی که نتیجه این تحقیق نشان داد اگرچه در نتیجه مؤلفه‌های اولویت‌دار اولیه کیفیت زندگی کاری استرس در محیط کار کاهش می‌یابد، این مؤلفه خود از مؤلفه‌های اساسی کیفیت زندگی کاری است که در اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری باید لحاظ شود. رضایت شغلی همواره مؤلفه‌ای بحث‌برانگیز در حوزه کیفیت زندگی کاری نزد پژوهشگران مختلف مطرح بوده است. در برخی تحقیقات، همچون تحقیقات میرکمالی و نارنجی ثانی<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) و ناگاراچو و مرما<sup>۹</sup> (۲۰۱۶)، رضایت شغلی مؤلفه کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته نمی‌شود و از آن به عنوان خروجی کیفیت زندگی

1. Sawilowsky
2. Becker
3. Jerome
4. Pawar
5. Yadav,R., & Khanna
6. Nanjundeswaraswamy,T.S., & Swamy
7. Bora
8. Mirkamali, S.M. & Narenji Thani
9. Nagaraju, B., & Mrema

کاری یاد می‌شود. چون آن‌ها بر آن‌اند که کیفیت زندگی کاری با بهروزی کارکنان سروکار دارد و ازین‌رو با رضایت شغلی متفاوت است. این در حالی است که ایستون، لار و وان<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، کرونکا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، و بیندو و یاشیکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) رضایت شغلی را یکی از مؤلفه‌های اساسی کیفیت زندگی کاری برمی‌شمرند. چون بر آن‌اند که کیفیت زندگی کاری هم به‌خودی‌خود یک هدف و هم فرایندی مستمر برای دستیابی به هدف است. در تحقیق حاضر، همان‌طور که اشاره شد، رضایت شغلی به عنوان مؤلفه‌ای از کیفیت زندگی کاری وارد تحقیق شده که اولویت ۵ را به خود اختصاص داده است. می‌توان هر دو بحث ارائه‌شده برای رضایت شغلی را پذیرفت. چون، با تمرکز بر اولویت‌های اولیه کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی به منزله یک مؤلفه یا خروجی به‌خودی‌خود اتفاق خواهد افتاد. همان‌طور که در جدول ۲ دیده می‌شود، در بسیاری موارد، مدل انتخابی تحقیقات انجام‌گرفته در داخل ایران مدل والتون بوده است. این در حالی است که این مدل و مؤلفه‌های در نظر گرفته‌شده در تحقیقات داخلی در ایران برخی مؤلفه‌ها - همچون استرس در کار، محتوای کار، میزان اختیار، حمایت مدیران و همکاران، معنادار بودن کار، اعتماد سازمانی، و ... - را مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نمی‌دانند. فرناندز<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۱۶) (۲۰۱۶) نیز اعلام کرده‌اند مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی مدل والتون لزوماً رابطه مثبت و معنادار با کیفیت زندگی کاری ندارد. از سوی دیگر، اگرچه شانمونگ و گاناپاتی<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در تحقیق خود حقوق و دستمزد را از عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری برشمرده‌اند، بر اساس اندازه اثرهای به‌دست‌آمده از این تحقیق، پرداخت منصفانه و کافی بین ده مؤلفه اساسی اول قرار نمی‌گیرد. بر اساس نتایج این تحقیق، تعادل بین کار و زندگی را نمی‌توان جزء مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری برشمرد. چون تعادل بین کار و زندگی ساختار کاملاً جداگانه‌ای دارد. لازم است تأکید شود مدل‌های کیفیت زندگی کاری انتزاعی از واقعیت‌اند.

1. Easton, Laar and Van
2. Korunka
3. Bindu and Yashika
4. Fernanades
5. Shhanmung and Ganapathi

ازین رو، صرف فراگیر بودن، یک مدل نباید مبنای عمل محققان و مدیران قرار گیرد؛ بلکه باید بستر واقعیات ساختاری، اقتصادی، اجتماعی، و در یک کلمه زیست‌بوم یک کشور ملاک صحت عمل قرار گیرد. همان‌طور که در قسمت یافته‌ها بیان شد، نتایج حاکی از نوعی ناهمگونی است که این ناهمگونی گاه به سبب وجود متغیرهای تعدیل‌کننده اتفاق می‌افتد. ازین رو، لازم است محققان متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای را که می‌توانند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند شناسایی و در فرایند تجزیه و تحلیل وارد کنند و سپس بار دیگر نتایج را مورد بررسی و مقایسه قرار دهند.



## منابع

۱. بهادری، فاطمه (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری دانشگران بر گرایش کارآفرینانه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۲. بزارجیاری، سید احمد و محمدحسن پرداختچی (۱۳۸۶). «تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها»، علوم مدیریت ایران، س ۲، ش ۵، صص ۱۲۳ - ۱۵۱.
۳. جهان‌بین، سید امان‌الله (۱۳۹۱). «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، و استرس با رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال‌احمر استان کهگیلویه و بویراحمد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
۴. حسینی، سید جواد (۱۳۹۳). «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۵. دهقان، سعید (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی مدیران اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی استان تهران و سازمان تأمین اجتماعی استان تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پردیس البرز، دانشگاه تهران.
۶. ذبیح‌زاده باغلویی، محمود (۱۳۹۲). «ارزیابی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شهروندان منطقه ۶ تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۷. رسولی، بهروز (۱۳۹۱). «ارتباط میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با میزان رضایت و استرس شغلی در کتاب‌داران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران: مطالعه‌ای مقایسه‌ای»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۸. رسولی، بهروز؛ نادر نقشینه؛ فاطمه فهیم‌نیا (۱۳۹۲). «مطالعه کیفیت زندگی کاری کتاب‌داران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران»، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، د ۲۰، ش ۲، صص ۳۱۷ - ۳۳۱.
۹. زهره‌وندیان، کریم (۱۳۸۹). «بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان رسمی و غیررسمی ادارات تربیت بدنی استان مرکزی»، پایان‌نامه

- کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۱۰. سکوتی، سپنتا (۱۳۹۱). «بررسی ارتباط بین ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری در شرکت‌های بزرگ عضو شهرک صنعتی آمل»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۱. شهبازی، بهزاد (۱۳۸۶). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان از نظر اعضای هیئت علمی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۱۲. شریف‌زاده، فتاح؛ علی‌رضا جزینی؛ یوسف محمدی‌مقدم (۱۳۹۰). «تعیین ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس پیشگیری ناجا»، منابع انسانی ناجا، س ۶، ش ۲۳، صص ۲۵ - ۴۰.
۱۳. شجاعی، پریسا و فرهاد خزایی (۱۳۹۱). «رابطه رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی قزوین»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، س ۱۶، ش ۴، صص ۶۲ - ۶۸.
۱۴. شیرزاد کبریا، بهارک و سیمین بردبار (۱۳۸۹). «بررسی مؤلفه‌های اصلی مدیریت کیفیت فراگیر بر کیفیت زندگی کاری معلمان»، تحقیقات مدیریت آموزشی، ش ۴، صص ۱۳۷ - ۱۶۴.
۱۵. عارفی‌کیا، ابراهیم (۱۳۸۷). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری دبیران و اثربخشی دبیرستان‌های شهر سبزوار»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۱۶. طلائی، اعظم؛ شهرام عروف‌زاده؛ مسعود نادریان جهرمی؛ محمدجواد رضوی محمودآبادی (۱۳۹۰). «تحلیل عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان یزد»، تحقیقات علوم ورزشی، س ۱، ش ۳، صص ۲۱ - ۳۲.
۱۷. عنایتی، ترانه؛ محمد صالحی؛ رحیمه خوش‌باور رستمی (۱۳۸۹). «بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش»، تحقیقات مدیریت آموزشی، ش ۳، صص ۱۵۹ - ۱۷۴.
۱۸. عرب، محمد؛ حسین شعبانی‌نژاد؛ آرش رشیدیان؛ عباس رحیمی؛ کیمیا پورکتابی (۱۳۹۱). «بررسی کیفیت زندگی کاری پزشکان متخصص بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم



- پزشکی تهران»، بیمارستان، س ۱۱، ش ۴، صص ۱۹ - ۲۴.
۱۹. فروتن، مریم (۱۳۸۶). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد دبیران شاغل در دبیرستان‌های دخترانه ناحیه ۲ رباط کریم»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
۲۰. قمری، سپیده (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مدارس کودکان استثنایی شهرستان‌های بیجار و سنندج در سال ۱۳۸۹»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.
۲۱. معینان، نجمه (۱۳۸۹). «بررسی نقش کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی در شرکت‌های بیمه دولتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۲۲. محمدی، بهرام و فریده حمیدی (۱۳۸۹). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس شهرستان‌های دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران»، اولین همایش کشوری دانشجویی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
۲۳. مقدسی، محبوبه (۱۳۹۴). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با جامعه‌پذیری کارکنان فدراسیون‌های موفق»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۲۴. مرزبان، سیما؛ مرضیه نجفی؛ سعید آصف‌زاده؛ سهیلا غلامی؛ رؤیا رجایی (۱۳۹۵). «تأثیر بار کاری کارکنان بیمارستان‌های آموزشی - درمانی شهید بهشتی تهران بر کیفیت زندگی کاری آنان (۱۳۹۳)»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، س ۲۰، ش ۱، صص ۶۴ - ۶۸.
۲۵. مهمان‌دوست، سمیه (۱۳۸۷). «ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه‌های تربیت بدنی شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۲۶. مسجودی، اکبر (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد فردی کارکنان در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت پردیس فارابی، دانشگاه تهران.

۲۷. محرمی، راحله (۱۳۹۲). «نقش بهبود کیفیت زندگی کاری با استفاده از مدل والتون در نگه‌داشت و حفظ نیروی انسانی متعهد در بانک‌های خصوصی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

۲۸. نعیم‌آبادی، احسان (۱۳۸۶). «بررسی کارایی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارگران کارخانه ادونیس»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.

۲۹. نورشاهی، نسرین و حسین سمعی (۱۳۹۰). «بررسی کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های دولتی ایران و راه‌کارهایی برای بهبود آن»، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۵۹، صص ۹۱ - ۱۱۴.

۳۰. نباتی، محمد (۱۳۹۱). «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن و تعهد سازمانی و ابعاد آن در معلمان باسابقه و جدید الاستخدام تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان مرکزی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.

۳۱. ناظم، فتاح (۱۳۹۱). «رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، د ۱۷، ش ۲، صص ۲۲۴ - ۲۴۲.

۳۲. واسعی، نازنین (۱۳۸۶). «بررسی کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی بهداشت و درمان و آموزش پزشکی بر اساس مدل والتون»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، قابل دسترس در سایت آموزش و پرورش.

۳۳. هاشم‌زاده، ابوالفضل و محمود علمی (۱۳۹۱). «بررسی کیفیت زندگی کاری دبیران زن دبیرستان‌های شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۹۰ - ۱۳۹۱»، زن و مطالعات خانواده، س ۲، ش ۶، صص ۱۵۱ - ۱۷۷.

۳۴. هاشمی‌نسب، زهرا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

۳۵. یوسفیان، زهرا و پرویز ساکتی (۱۳۹۴). «ارزیابی اثر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی

سازمانی کارکنان مرکز مدیریت حوادث فوریت‌های پزشکی فارس»، ویژه‌نامه مدیریت، ش

۱، صص ۱ - ۱۹.

36. Almarshad, S. O. (2015). "Quality of Work Life and Organizational Commitment In Saudi Arabia : The Role of Job Involvement and Sense of Efficacy", *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), pp. 141-158.
37. Alzalabani, A. H. (2017). "Arabian Journal of Business and A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction : Evidence from Saudi Arabia", *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), pp. 2-9.
38. Amiri, M., Salehi, J., Payani, N., & Shafieezadeh, M. (2011). "Developing a DEMATEL method to prioritize distribution centers in supply chain", *Management Science Letters*, 1(4), pp. 279-288.
39. Becker, L. A. (2000). "Effect Size Measures for Two Independent Groups 1", In *Effect Size* (pp. 3-10).
40. Bindu, J. & Yashika, S. (2014). "Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector", *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), pp. 14-17.
41. Bora, B. (2017). "Quality of Work Life Components: A Literature Review in Academic Sector", *International Journal of Creative Research Thoughts*, 5(4), pp. 1470-1476.
42. Casio, W.F.(1998), *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*, Irwin: McGraw-Hill.
43. Easton, S. & Laar, D. Van. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why?, 3(10), pp. 596-605.
44. Egger, M. Smith, G. D. and Altman, D. G.(2001) ,*Systematic Reviews in Health Care-Meta-Analysis in context; BMJ Publishing Group*.
45. Fernanades, R., Martins, B., Caixeta, R., Costa Filho, C., Braga, G., & Antonialli, L. (2016). "Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations", *Revista ESPACIOS*, 38(3), pp. 1-5.
46. Jaiswal, A. & College, A. M. P. G. (2014). Quality Of Work Life, 3(2), pp. 83-87.
47. Jerome, S. (2013). "A Study on Quality of Work Life of Employees at Jeppiaar Cement Private Ltd: Perambalur", *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 1(3), pp. 1-4.
48. Janmohammadi, B. Shahmandi, E. Khoravesh, M. & Ghanizadeh, P.(2015). " Study of The Dimensions of Quality of Work Life And Organizational Productivity of The Staff of tax Organization of Alborz Province, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5 (S1), 297-308.
49. Kannaiyah, D. & Sasikumar, G. (2014). "Quality of work life of Employees in Small Scale Industries", *Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2(4)*, pp. 367-372.
50. Korunka, C. Hoonakker, P. & Carayon, P. (2008). "Quality of Working Life and Turnover Intention", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18(4), pp. 409-423.
51. Kashani, F. (2012). "A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior ( Case Study : An Iranian Company)",

- Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), PP. 9523-9531
52. Mahadzirah, M. & Wan Norhayati, M. (2012). "A Model of Quality of Work Life, Life Satisfaction and Service Quality", *Asian Journal of Business Research*, 2(2), pp. 38-51.
  53. Matejko, A. (1981). *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe* (Vol. 1).
  54. Mirkamali, S.M. & Narenji Thani, F. (2011). "International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011) A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif university of Technology (SUT)", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, pp. 179-187.
  55. Nagaraju, B. & Mrema, J. (2016). "Quality of Work Life in Context: The Essential Impetus towards Job Satisfaction and Organizational Performance", *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(10), pp. 11-18.
  56. Nayeri, N. D., Salehi, T., & Asadi, A. A. (2014). "Quality of work life and productivity among Iranian nurses", *Contemporary Nurse*, 39(1), pp. 37-41.
  57. Nekouei, M. H., Masud, J. B., & Ahmad, A. B. (2014). Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1), 217-229.
  58. Nanjundeswaraswamy, T. S. & Swamy, D. R. (2013). "Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institutions", *International Journal for Quality Research*, 7(3), pp. 3-14.
  59. Pawar, A. (2013). "quality work-life and job satisfaction of employees in VTPS", *International journal of management research and review*, 3(3), pp. 2547-2556.
  60. Rahman, M., Ali, R., & Islam, F. (2014). A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Reference to State Owned Commercial Banks in the Northern Region of Bangladesh, 14(9).
  61. Sawilowsky, S. S. (2009). "New Effect Size Rules of Thumb", *Journal of Modern Applied Statistical Methods Article*, 8(2), pp. 597-599.
  62. Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). Social and A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University, 0, pp. 1555-1560.
  63. SHhanmung, B. & Ganapathi, R. (2017). A STUDY ON FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN AUTOMOBILE INDUSTRIAL UNITS, *International Journal of Multidisciplinary Research and Modern Education*, 3(1), pp. 158-162.
  64. Singh, T., Nandan, S., & Chawla, G. (2015). "HR service dimensions of quality of work life factors: IT enabled services perspectives in", *Indian Culture and Business Management*, 10(4), pp. 460-473.
  65. Sojka, L. (2014). "Specification of the Quality of Work Life Characteristics", *Sociología*, 46(3), pp. 283-299.
  66. Sridevi, C. (2017). "QUALITY OF WORK LIFE – WITH RESPECT TO JOB

- SATISFACTION AND PERFORMANCE", *International Journal OF Research In Regional Studies Law, Social Science, Journalism And Management Practices*, 2(5), pp. 49-57.
67. Srivastava, S., Kanpur, R., & Colleges, A. (2014). A Study On Quality Of Work Life : Key, Elements & It's Implications, *k/6(3)*, pp. 54-59.
68. Swamy, D. R., Nanjundeswaeaswamy, T., & Rashmi, S. (2015). "Quality of Work Life : Scale Development and Validation", *International Journal OF Caring Sciences*, 8(2), pp. 281-300.
69. Saraji, N.S. Dargahi, H. (2006). "Study of Quality of Work Life", *Iranian J Publ Health*, 35(14), 8-14.
70. Walton, R.E. (1975). "Criteria for Quality of Working Life". In: *The Quality of Working Life*, Davis, L.E. and A.B. Cherns (Eds.). The Free Press, New York, pp: 99-104.
71. Yadav, R. & Khanna, A. (2014). "Literature Review on Quality of Work Life and Their Dimensions", *Journal Of Humanities And Social Science*, 19(9), pp. 71-80.
72. Zare, H., Haghgooyan, Z., Asl, Z. K., & Campus, F. (2014). "Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University", *Iranian Journal of Management Studies*, 7(1), pp. 41-66.