

فرا تحلیل پژوهش‌های مرتبط با عوامل مؤثر بر عملکرد

کارکنان نیروی انتظامی^۱حسین بجانی^۲ و داریوش رحمتی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: همه سازمان‌ها، عملکرد منابع انسانی سازمان را حیاتی قلمداد کرده و برای آن برنامه‌ریزی می‌کنند و هزینه‌های زیادی صرف می‌کنند. با توجه به ضرورت افزایش عملکرد کارکنان به‌عنوان عامل اساسی تعالی سازمان، یکی از معضله‌های اساسی سازمان‌ها تعیین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. روش: پژوهش حاضر با توجه به هدف آن، از نوع کاربردی است. جامعه مورد مطالعه شامل ۸۰ پژوهش مرتبط با عملکرد کارکنان نیروی انتظامی است. برای نمونه‌گیری از جامعه یادشده، از طریق نمونه‌گیری هدفمند، ۶۸ پژوهش که حائز شرایط و ملاک‌های انتخاب باشد، با رویکرد فرا تحلیل انتخاب شد. جمع‌آوری اطلاعات از طریق سامانه جامع اطلاعات پژوهشی و سامانه نشریات نیروی انتظامی انجام شد. اطلاعات مورد نیاز از هر پژوهش شامل عنوان، سال، جامعه و نمونه، روش نمونه‌گیری و آزمون‌های مورد استفاده در قالب جدولی تنظیم و سپس در نرم افزار CMA۲ وارد و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از مجموع متغیرهای بررسی شده به‌عنوان متغیر مستقل عملکرد، متغیر ویژگی‌های شخصیتی با فراوانی ۸، انگیزش با فراوانی ۶، آموزش با فراوانی ۵، تعهد سازمانی با فراوانی ۵، سبک رهبری با فراوانی ۵، تحصیلات با فراوانی ۴، رضایت شغلی با فراوانی ۴، هوش هیجانی با فراوانی ۴، فرسودگی شغلی با فراوانی ۳ و کیفیت زندگی کاری با فراوانی ۳، بیش از دو بار تکرار شده است که قابلیت آزمون فرا تحلیل را دارد. نتایج: براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای کیفیت زندگی کاری، آموزش و تحصیلات، تعهد سازمانی و نگرش شغلی، شدت تأثیر زیاد؛ متغیرهای مدیریت استعداد، هوش هیجانی، انگیزش، فرسودگی شغلی، وظیفه‌شناسی، هوش معنوی و مدیریت دانش، شدت تأثیر متوسط و متغیرهای فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، سبک رهبری و شخصیت، شدت تأثیر کمی بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی دارند.

کلیدواژه‌ها: فرا تحلیل، عملکرد شغلی، عوامل مؤثر بر عملکرد، کارکنان نیروی انتظامی

□ استناد: بجانی، حسین؛ رحمتی، داریوش. (۱۳۹۸). فرا تحلیل پژوهش‌های مرتبط با عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی. فصلنامه

پژوهش‌های مدیریت/انتظامی، ۱۴(۴)، صص ۶۳۵-۶۵۶.

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان فرا تحلیل مطالعات مرتبط با عملکرد کارکنان ناجا است که در سال ۱۳۹۷ در مرکز تحقیقات کاربردی معاونت نیروی انسانی نیروی انتظامی انجام شده است.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

و عضو هیات علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی (نویسنده مسئول). رایانامه: bejani.hossein@gmail.com

۳. دانشیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشکده علوم و فنون انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

drahmati_46@yahoo.com

مقدمه

یکی از دغدغه‌های مهم مدیران منابع انسانی سازمان‌ها، گزینش افراد مناسب برای تصدی موقعیت‌های شغلی مختلف و رضایت کارکنان است. فردی که به درستی توانایی و استعداد و ظرفیت‌هایش به لحاظ هوش، استعداد، روحیات، تجربیات و تحصیلات مورد ارزیابی قرار نگرفته است و به صرف داشتن دانش عمومی یا حافظه مناسب در بخاطر سپردن اطلاعات توانسته در آزمون علمی موفق شود و از سوء پیشینه و ابتلا به بیماری‌های روحی و جسمی خاصی نیز برخوردار نبوده است، توانسته به استخدام سازمان درآید. این در حالی است که نسبت به محیط سازمان مدنظر و همین‌طور شغلی که به آن مشغول خواهد شد و مسئولیت‌هایی که به ایشان محول می‌شود و انتظاراتی که مسئولان سازمان و مراجع‌کنندگان از او خواهند داشت، آگاهی لازم و کافی را ندارد؛ تا جایی که پس از اشتغال متوجه می‌شود روحیاتش با آن حرفه سازگار نیست یا مهارت‌های لازم برای انجام شغل خود را ندارد و یا تحصیلات و تخصص او در شغلش کاربردی ندارد. پس در این حالت چه انتظاری می‌رود جز اینکه انگیزه فرد کاهش یابد و به لحاظ روحی نشاط و شادابی خود را از دست بدهد، در عملکرد خود دچار افت شود و با بی‌علاقگی در کار حاضر شود و سرخوردگی و حتی در برخی مواقع دچار افسردگی شود و یا پرخاشگر و تندخو شود که به‌طور قطع این مسایل به خانواده فرد نیز انتقال خواهد یافت و در خانواده نیز تأثیرات منفی خود را خواهد گذاشت. از همه مهم‌تر اینکه توانایی، تخصص و تحصیلات ایشان ناکارآمد می‌ماند و هزینه و زمانی را که صرف به‌دست آوردن آن کرده است، بیهوده تلقی می‌شود (ایران پور انارکی، ۱۳۹۲، ص ۱۴). کارایی ناکافی کارکنان پیامدهای منفی داشته و این مسئله بسیار پرهزینه، مشکل‌آفرین و عواقب تهدیدکننده‌ای برای بهره‌وری سازمان به‌دنبال دارد. به همین دلیل است که سیر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در سال‌های متمادی ادامه داشته است (اسپکتور و جکس^۱، ۲۰۰۹، ص ۸۵؛ چن^۲، ۲۰۱۰، ص ۵۲). بر مبنای پژوهش‌های انجام شده در کشور انگلستان فقط ۱۷ درصد از کارکنان با همه توان و استعداد و انگیزه خود در کارها درگیر هستند و ۶۳ درصد در حد معمول و متعارف و در چارچوب حداقل انتظارات کار می‌کنند و ۲۰ درصد بقیه به دلیل تناسب نداشتن استعداد، علاقه و شخصیت خود با شغل، نه تنها ناراضی و ناراحت هستند،

1. Spector & jex

2. Chen

بلکه اصرار دارند این نارضایتی را به دیگران نیز انتقال دهند (اسنل و بولندر^۱، ۲۰۰۹، ص ۱۲۰).

نیروی انتظامی به عنوان یک سازمان مهم و تأثیرگذار در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به ویژه عرصه «نظم و امنیت» از قواعد ارزیابی و مقایسه عملکرد سازمانی مستثنی نبوده و توجه خاصی نیز به این حوزه داشته و دارد و در گزینش و ارزیابی نیروهای خود به قواعد آن عمل می‌کند. با بررسی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به این نتیجه رسید که متغیرهای مستقل مختلفی با اندازه اثر متفاوت برای پیش‌بینی عملکرد کارکنان نیروی انتظامی در سال‌های مختلف و با روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری متفاوتی انجام شده است که یک نوع پراکندگی و تفاوت‌هایی در نتیجه‌گیری هریک از پژوهش‌ها وجود دارد. یکی از روش‌های مناسب برای جمع‌بندی و نتیجه‌گیری جدید از این پژوهش‌ها، روش فراتحلیل است. با توجه به بررسی پژوهش‌های مختلف در حوزه عملکرد کارکنان نیروی انتظامی، متغیرهای زیادی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش، آموزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری، تحصیلات، رضایت شغلی، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان مؤثر هستند. بنابراین در این پژوهش برای پرهیز از مطول شدن، به فراتحلیل دو متغیر اصلی و ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی که نسبت به سایر متغیرها بیشترین تکرار را در پژوهش‌ها داشتند پرداخته شد و پرسش‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شد:

۱. پژوهش‌های موجود در حوزه عملکرد کارکنان از نظر (عنوان، سال و تعداد) چگونه هستند؟
 ۲. روش‌شناسی پژوهش‌های موجود در حوزه عملکرد کارکنان چگونه است؟
 ۳. متغیرهای مستقل عملکرد کارکنان و میزان اندازه اثر آنها چقدر است؟
 ۴. فراتحلیل رابطه متغیر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد کارکنان چگونه است؟
 ۵. فراتحلیل رابطه متغیر هوش هیجانی با عملکرد کارکنان چگونه است؟
 ۶. ترکیب و جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های مرتبط با عملکرد کارکنان چگونه است؟
 ۷. پیشنهاد‌های علمی و کاربردی در پژوهش‌های مرتبط با عملکرد کارکنان کدامند؟
- پیشینه: محمدی مقدم و عباس پور (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در سازمان‌های ایران» که جامعه آماری آن ۹ پژوهش براساس معیارهای

درون گنجی بود به این نتایج رسید که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه بالاتر از حد متوسط وجود دارد. همچنین از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۵۳۶، توسعه قابلیت‌های انسانی با اندازه اثر ۰/۴۹۹، وابستگی اجتماعی زندگی کاری با اندازه اثر ۰/۴۴۲، دارای بیشترین اندازه اثر در ارتباط با متغیر عملکرد کارکنان هستند و بیشترین تأثیرگذاری را دارند. جوادی پور (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «فرا تحلیل رابطه فرهنگ و جو سازمانی با بهره‌وری و عملکرد سازمان» که جامعه آماری آن ۷۶ پژوهش براساس معیارهای درون گنجی بود به این نتایج رسید که اندازه اثرهای به دست آمده طبق شاخص کوهن در سطح متوسط و نزدیک به بالا قرار دارد و متغیر جنسیت نیز به عنوان متغیر تعدیل کننده در رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری و عملکرد سازمان شناسایی شد. جزینی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد مدیران در پلیس پیشگیری (مورد مطالعه: کلانتری)» که جامعه آماری آن خبرگان ستادی و فرماندهان ناجا بود به این نتایج رسیدند که وضع موجود شاخص‌ها نامناسب و میزان اهمیت تمام ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بالاست. براساس نتایج، از بین مؤلفه‌ها، انسان محوری نسبت به مؤلفه‌های دیگر اهمیت کمتری دارد. از بین شاخص‌های نتایج عملکردی نیز کیفیت خدمات، اعتماد مردم به پلیس و ارتباطات درونی نسبت به سایر شاخص‌ها اهمیت کمتری دارند. قدردان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه مدیریت استعدادها با بهبود عملکرد فرماندهان و مدیران یگان ویژه نیروی انتظامی» که جامعه آماری آن فرماندهان و مدیران یگان ویژه نیروی انتظامی بود به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت استعدادها با بهبود عملکرد فرماندهان و مدیران یگان ویژه نیروی انتظامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در بین چهار بعد مدیریت استعدادها، بیشترین تأثیر به ترتیب مربوط به نگهداری استعدادها، پرورش استعدادها، به کارگیری استعدادها و شناسایی استعدادها است. اوبان و جیوبرت^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «مطالعه چند بعدی و مقایسه‌ای رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی» که جامعه آماری آن چندین سازمان دولتی در آفریقای جنوبی بود به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی وجود دارد. یافته‌ها نشان داد یک سازمان برای بهینه سازی سرمایه ساختاری خود، که منجر به عملکرد بالاتر می شود، استفاده از سرمایه انسانی خود بسیار

حیاتی است. مات سوها و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه تأثیر کار، احساس جامعه و معنویت فردی نسبت به عملکرد سازمانی» که جامعه آماری آن معلمان مدارس ایالت شمالی مالزی بود به این نتیجه رسیدند که کار، احساس جامعه و معنویت فردی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. **مبانی نظری:** بی‌شک یکی از مهمترین اهداف هر سازمانی رسیدن به بیشینه کارایی، اثربخشی و بهره‌وری است و این امر محقق نخواهد شد مگر آنکه با بهره‌مندی از سیستم‌ها و ابزار ارزیابی و نظارت که جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت امروزی است، بتوان به این مهم دست یافت. امروزه مدیریت یک سازمان بدون اندازه‌گیری عملکرد همانند هدایت یک کشتی بدون ابزار ناوبری است (عظیمیان، ۱۳۸۹، ص ۲۸). از نظر کاسیو^۲ عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و ارزیابی عملکرد را توصیف نظام‌دار قوت و ضعف فرد یا گروه در ارتباط با وظایف محوله تعریف می‌کند (کاسیو، ۲۰۰۹، ص ۲۷۵). به عقیده رابینز^۳ (۱۳۹۳) توانایی‌های فرد شامل دو مهارت هوشی و جسمی (فیزیکی) است. توانایی‌های ذهنی مربوط به عملکرد مغز انسان است که می‌توان میزان این توانایی را با آزمون بهره‌هوشی اندازه‌گیری کرد (مشبکی، ۱۳۹۴، ص ۲۹). بیارس و رو^۴ (۲۰۱۱، ص ۱۵۰) معتقد است نوع شغل می‌تواند تعیین‌کننده میزان توانایی‌های هوشی داوطلبی باشد که متقاضی احراز آن شغل است و هرچه افراد در سلسله مراتب سازمانی مقام یا شغل بالاتری را احراز کنند، باید از نظر توانایی کلامی و میزان هوش در سطح بالاتری باشند. بر همین اساس رابینز معتقد است توانایی‌های هوشی در صحنه عملکرد فرد و به هنگام ارتقاء مقام و احراز مشاغل بالای سازمانی، نقش مهمی را ایفا می‌کنند.

به همان اندازه که توانایی‌های ذهنی نقش مهمی در عملکرد افراد دارد، توانایی جسمی نیز برای کسب موقعیت در رسیدن به اهداف (سطوح پایین سلسله مراتب سازمانی) یک سازمان که به مهارت کمتری نیاز دارد دارای اهمیت است. مانند شرایطی که نوع کار به گونه‌ای است که تنها آن عده از افراد که مهارت دست، قدرت کار و استعدادهای مشابهی دارند، از عهده انجام دادن آن برمی‌آیند. مدیریت سازمان باید افرادی را به آن مشاغل بگمارد که از توانایی‌های بالای فیزیکی و جسمی برخوردار است. نکته جالب توجه این که توانایی‌ها هیچ رابطه معقول و منطقی با یکدیگر ندارند. اگر کسی در یکی از این توانایی‌ها

1. Mat Soha

2. Cassio

3. Robbins

4. Byars & Rue

نمره بسیار بالایی بگیرد نمی‌تواند نشان‌دهنده توان و استعداد وی در سایر موارد دیگر باشد. همچنین عملکرد کارکنان هنگامی عالی خواهد بود که دستگاه مدیریت سازمان بتواند میزان توانایی‌های لازم را تعیین کند (رابینز، ۱۳۹۳، ص ۷۱).

عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. اما عملکرد زمینه‌ای به‌عنوان رفتاری تعریف می‌شود که بر زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (شامل کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار برای رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمانی و مانند آن) تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند کار کردن سخت، کمک به دیگران) که به‌طور غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به‌طور رسمی به‌عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۸۵). عوامل کلی در بهبود عملکرد کارکنان عبارتند از:

تناسب شغل با شخصیت: بدون آگاهی دقیق نسبت به شخصیت افراد قادر نخواهیم بود بین شخصیت و شغل هماهنگی ایجاد کنیم و این مشکلی است که سازمان‌های بسیاری با آن دست به‌گریبان هستند» (مشبکی، ۱۳۹۴، ص ۱۲۷).

واگذاری شغل براساس شایستگی: هرچند که رشد شغلی کارکنان و آگاهی مدیر از کم و کیف آن، تشخیص کارکنان شایسته و تفویض مسئولیت به آنان را برای مسئولان هموار می‌سازد، اما سرپرستان با اجرای طرح‌های خاص و بهره‌گیری از روش‌های گوناگون در پی شناخت شایستگی کارکنان برمی‌آیند تا بتوانند مشاغل را براساس شاخص شایستگی واگذار کنند و شاید مؤثرترین نحوه ارزیابی در این خصوص مشاهده رفتار فرد در محیط کار باشد. به‌ویژه از نظر شاخص‌های مناسب مشاغلی که بنا است به افراد محول شود (دولان، ۱۳۹۶، ص ۱۲۳).

پاداش متناسب با عملکرد: همه افراد در قبال کاری که انجام می‌دهند انتظار پاداش دارند. به بیان دیگر پاداش همان چیزی است که مستخدم در قبال زحماتی که تقبل کرده است انتظار دریافت آن را دارد (میری، ۱۳۹۰، ص ۲۸).

توجه به ماهیت رفتار کارکنان در سازمان: بسیاری از مفاهیم و دیدگاه‌هایی که در کوشش برای درک

رفتار افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها بکار می‌رود مبتنی بر آگاهی‌های به‌دست آمده از علوم رفتاری است و در این راستا نقش رفتار سازمانی در تفسیر، تعبیر و پیش‌بینی رفتار کاری افراد بسیار قابل توجه می‌باشد (برناردین^۱، ۲۰۱۴، ص ۱۴۲).

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف آن، از نوع کاربردی است. در این پژوهش به تجزیه و تحلیل و ترکیب داده‌های موجود درخصوص عملکرد کارکنان نیروی انتظامی پرداخته شد و برای این منظور از روش فراتحلیل استفاده شد. جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر شامل ۸۰ پژوهش مرتبط با عملکرد کارکنان نیروی انتظامی است. برای نمونه‌گیری از جامعه یادشده، از طریق نمونه‌گیری هدفمند که حائز شرایط و ملاک‌های انتخاب مانند داشتن ضریب همبستگی بین ابعاد و عوامل مؤثر با ارزیابی عملکرد کارکنان نیروی انتظامی، سطح معناداری، مشخص بودن حجم نمونه و سایر ملاحظات مهم نظری و اصول روش‌شناختی، برای تحلیل و ترکیب نتایج و نقد و ارزیابی با رویکرد فراتحلیل، ۶۸ پژوهش انتخاب شد. جمع‌آوری اطلاعات بصورت کتابخانه‌ای و از سامانه جامع اطلاعات پژوهشی و سامانه نشریات نیروی انتظامی انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها فیش‌برداری بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار CMA۲ استفاده شد. روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که پس از تبدیل آماره‌ها به شاخص (I) و برآورد اندازه اثر مورد استفاده قرار می‌گیرد (روزنتال^۲، ۲۰۰۹، ص ۱۴۸). در این پژوهش، آماره‌های پژوهشی با استفاده از رویکرد هانتر و اشمیت^۳ به شاخص (I) تبدیل شد (عشایری و نامیان، ۱۳۹۸، ص ۲۲۱). برای تحلیل استنباطی داده‌ها نیز ابتدا به بررسی مفروضات فراتحلیل پرداخته شد، بخش مهمی از فراتحلیل با آزمون‌های آماری احتمالی پژوهش‌ها سروکار دارد. برای تحلیل پژوهش‌ها ابتدا شناسایی و کدگذاری داده، سطوح معناداری و اندازه اثر هر پژوهش محاسبه و در مرحله ارزش‌یابی، تصحیح و مقایسه نتایج انجام شد. سپس پایایی تحلیل واریانس و مؤلفه‌های اصلی برای پژوهش‌ها، انجام شد و در نهایت براساس سطح معناداری و اندازه اثر، پژوهش‌ها با یکدیگر ترکیب و تحلیل شدند. در مرحله پایانی، بازنگری در کار

1. Bernardin

2. Rosenthal

3. Hunter & Schmidt

انجام و خطاهای احتمالی تصحیح شدتند. به عبارت دیگر به کمک نمودار جنگل و همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدار به بررسی خطای انتشار و با آزمون Q به بررسی ناهمگونی پژوهش‌ها پرداخته شد، سپس با توجه به ناهمگونی احتمالی بین پژوهش‌های مورد بررسی، مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر استفاده شد. در این مدل، تغییرات عوامل در بین پژوهش‌ها نیز در محاسبات در نظر گرفته شد. بنابراین می‌توان گفت نتایج حاصل از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگنی، قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل با اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج، از سیستم تفسیری کوهن استفاده شد.

یافته‌ها

در طول فرایند پژوهش در مجموع تعداد ۸۰ پژوهش با موضوع منطبق با عملکرد کارکنان نیروی انتظامی یافت شد. از مجموع این پژوهش‌ها، با توجه به معیارهای درون گنجی، ۶۸ پژوهش از همه جهات برای استفاده در این پژوهش مناسب تشخیص داده شد.

پرسش ۱. پژوهش‌های موجود در حوزه عملکرد کارکنان نیروی انتظامی از نظر (عنوان، سال و تعداد) چگونه هستند؟ در جدول ۱ پژوهش‌ها براساس بازه زمانی طبقه‌بندی شده است. نکته قابل توجه در این بخش تعداد نزدیک به هم پژوهش‌هاست؛ یعنی بیشتر پژوهش‌ها در محدوده زمانی بین سال‌های ۸۷ تا ۹۶ با بیشترین فراوانی در سال‌های ۹۲، ۹۳، ۹۴ و ۹۵ انجام شده است.

جدول ۱. پژوهش‌های انجام شده براساس بازه زمانی

| سال انجام پژوهش | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| سال ۹۶ | ۳ | ۴ |
| سال ۹۵ | ۱۴ | ۲۱ |
| سال ۹۴ | ۱۲ | ۱۸ |
| سال ۹۳ | ۱۲ | ۱۸ |
| سال ۹۲ | ۱۳ | ۱۹ |
| سال ۹۱ | ۶ | ۹ |
| سال ۹۰ | ۲ | ۳ |

| سال انجام پژوهش | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| سال ۸۹ | ۴ | ۶ |
| سال ۸۸ | ۱ | ۱ |
| سال ۸۷ | ۱ | ۱ |
| مجموع | ۶۸ | ۱۰۰ |

پرسش ۲. روش‌شناسی پژوهش‌های موجود در حوزه عملکرد کارکنان نیروی انتظامی چگونه است؟ همان‌گونه که در جدول ۲ آمده است، روش تحقیق ۶۲ درصد پژوهش‌ها توصیفی پیمایشی و ۳۵ درصد توصیفی-همبستگی است.

جدول ۲. پژوهش‌های انجام شده بر اساس روش تحقیق

| روش انجام پژوهش | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|
| توصیفی-همبستگی | ۲۴ | ۳۵ |
| توصیفی-پیمایشی | ۴۲ | ۶۲ |
| توصیفی-تحلیلی | ۲ | ۳ |
| مجموع | ۶۸ | ۱۰۰ |

پرسش ۳. متغیرهای مستقل در حوزه عملکرد کارکنان نیروی انتظامی و میزان اندازه اثر هر کدام به تفکیک کدامند؟ رایج‌ترین شاخص‌ها که توسط فراتحلیل گران استفاده می‌شود r و d نامیده می‌شود. غالباً d برای تفاوت‌های گروهی و r در پژوهش‌های همبستگی استفاده می‌شود.

$$d = \frac{2y}{\sqrt{1-y^2}}$$

$$r = \frac{d}{\sqrt{d^2 + \frac{1}{pq}}}$$

در رابطه بالا p برابر است با نسبت گروه اول در جامعه و q مساوی $1-q$ است. رابطه (r) در شرایطی استفاده می‌شود که بین نسبت‌های گروه اول و دوم به‌طور طبیعی نابرابری وجود دارد. جدول ۳ میزان اندازه اثر متغیرهای مستقل به تفکیک هر پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. پژوهش‌های انجام شده به تفکیک متغیرها و اندازه اثر هر متغیر

| اندازه اثر | متغیر مستقل | کد پژوهش | اندازه اثر | متغیر مستقل | کد پژوهش |
|------------|-------------------------------|----------|------------|------------------------------|----------|
| ۰/۷۴۰ | عملکرد مدیران ارشد | EPR.45 | ۰/۶۷۰ | هوش هیجانی | EP.R.01 |
| ۰/۳۲۰ | ساختار سازمانی | EPR.46 | ۰/۱۶۱ | آلودگی صوتی | EP.R.02 |
| ۰/۸۷۰ | تعهد سازمانی | EPR.47 | ۰/۱۹۷ | گردش شغلی | EP.R.03 |
| ۰/۸۲۰ | دانش زبان انگلیسی افسران ارشد | EPR.48 | ۰/۴۰۰ | کیفیت برنامه درسی | EP.R.04 |
| ۰/۲۲۰ | دانش زبان انگلیسی افسران جز | EPR.48 | ۰/۸۹۰ | آموزش‌های ضمن خدمت | EP.R.05 |
| -۰/۳۵۴ | سبک رهبری | EPR.49 | ۰/۷۹۵ | ارزیابی عملکرد | EP.R.06 |
| ۰/۳۸۱ | وابستگی شغلی | EPR.50 | -/۶۹۰ | فرسودگی شغلی | EP.R.07 |
| -۰/۰۵۳ | رضایت شغلی | EPR.50 | -۰/۴۳۵ | ویژگی‌های شخصیتی | EP.R.08 |
| ۰/۱۵۳ | تعهد سازمانی | EPR.50 | -۰/۴۶۰ | روان رنجور خویی | EP.R.08 |
| ۰/۳۶۵ | مدیریت انضباط | EPR.51 | -/۳۵۰ | برون گرایی | EP.R.08 |
| ۰/۳۰۲ | مدیریت استعداد | EPR.52 | -/۳۶۰ | بازبودن به تجربه | EP.R.08 |
| ۰/۴۶۲ | جو عاطفی | EPR.53 | -۰/۵۷۰ | مسئولیت‌پذیری | EP.R.08 |
| -۰/۳۱۶ | انتقالات | EPR.54 | ۰/۵۹۰ | نشاط | EP.R.09 |
| ۰/۳۲۰ | آموزش فناوری اطلاعات | EPR.55 | ۰/۷۲۰ | نگرش | EP.R.09 |
| ۰/۴۱۰ | سرمایه اجتماعی پلیس | EPR.55 | ۰/۶۵۰ | سلامت عمومی | EP.R.09 |
| ۰/۳۷۵ | آمادگی جسمانی | EPR.56 | ۰/۷۰۰ | کیفیت زندگی کاری | EP.R.10 |
| ۰/۲۱۹ | ویژگی‌های روان شناختی | EPR.56 | ۰/۱۹۴ | فرهنگ سازمانی | EP.R.11 |
| -۰/۴۲۰ | استرس محیط کار | EPR.57 | ۰/۳۵۰ | فرسودگی شغلی | EP.R.12 |
| ۰/۲۵۵ | مهارت‌های مدیریتی مدیران | EPR.58 | ۰/۴۰۰ | تعهد سازمانی | EP.R.13 |
| ۰/۲۴۳ | الگوهای رفتاری مدیران | EPR.58 | ۰/۴۳۰ | مدیریت دانش | EP.R.14 |
| ۰/۳۰۵ | بومی و غیربومی بودن مدیران | EPR.58 | ۰/۴۴۰ | ظرفیت یادگیری | EP.R.14 |
| ۰/۳۰۲ | تحصیلات مدیران | EPR.58 | ۰/۶۷۰ | مدیریت کیفیت جامع | EP.R.15 |
| -۰/۰۰۹ | سبک رهبری وظیفه‌گرا | EPR.59 | ۰/۳۱۰ | ویژگی‌های روان‌شناختی - شغلی | EP.R.16 |
| ۰/۲۲۲ | سبک رهبری رابطه‌گرا | EPR.59 | ۰/۷۸۵ | تعهد سازمانی | EP.R.17 |
| ۰/۶۶۰ | آموزش | EPR.60 | ۰/۷۰۷ | وظیفه شناسی | EP.R.18 |
| ۰/۶۴۰ | کیفیت زندگی کاری | EPR.44 | ۰/۱۷۵ | سرمایه اجتماعی | EP.R.19 |
| ۰/۷۴۰ | عملکرد مدیران ارشد | EPR.45 | ۰/۳۵۰ | آموزش مهارت‌محور | EP.R.20 |
| ۰/۳۲۰ | ساختار سازمانی | EPR.46 | ۰/۶۶۰ | تعدد مأموریت‌ها | EP.R.21 |
| ۰/۸۷۰ | تعهد سازمانی | EPR.47 | ۰/۸۵۱ | تشویق | EP.R.22 |
| ۰/۸۲۰ | دانش زبان انگلیسی افسران ارشد | EPR.48 | ۰/۷۹۴ | تنبیه | EP.R.22 |
| ۰/۲۲۰ | دانش زبان انگلیسی افسران جز | EPR.48 | ۰/۲۸۳ | انگیزاننده‌های بیرونی | EP.R.23 |
| -۰/۳۵۴ | سبک رهبری | EPR.49 | ۰/۱۶۰ | انگیزاننده‌های درونی | EP.R.23 |

| اندازه اثر | متغیر مستقل | کد پژوهش | اندازه اثر | متغیر مستقل | کد پژوهش |
|------------|----------------------------|----------|------------|------------------|----------|
| ۰/۳۸۱ | وابستگی شغلی | EP.R.50 | ۰/۱۸۷ | رضایت شغلی | EP.R.23 |
| ۰/۰۵۳ | رضایت شغلی | EP.R.50 | ۰/۵۴۰ | ارزش محوری | EP.R.24 |
| ۰/۱۵۳ | تعهد سازمانی | EP.R.50 | ۰/۵۴۰ | هوش هیجانی | EP.R.25 |
| ۰/۹۶۵ | مدیریت انضباط | EP.R.51 | ۰/۴۳۰ | کیفیت زندگی کاری | EP.R.26 |
| ۰/۳۰۲ | مدیریت استعداد | EP.R.52 | ۰/۵۴۸ | دافوس کوتاه‌مدت | EP.R.27 |
| ۰/۴۶۲ | جو عاطفی | EP.R.53 | ۰/۶۷۰ | فناوری اطلاعات | EP.R.28 |
| -۰/۳۱۶ | انتقالات | EP.R.54 | ۰/۱۴۴ | عوامل انگیزشی | EP.R.29 |
| ۰/۳۲۰ | آموزش فناوری اطلاعات | EP.R.55 | ۰/۱۷۵ | عوامل بهداشتی | EP.R.29 |
| ۰/۴۱۰ | سرمایه اجتماعی پلیس | EP.R.55 | ۰/۳۴۰ | انسان محوری | EP.R.30 |
| ۰/۳۷۵ | آمادگی جسمانی | EP.R.56 | ۰/۳۲۵ | سبک رهبری | EP.R.30 |
| ۰/۲۱۹ | ویژگی‌های روان‌شناختی | EP.R.56 | ۰/۴۸۰ | انگیزش | EP.R.30 |
| -۰/۴۲۰ | استرس محیط کار | EP.R.57 | ۰/۳۶۵ | آموزش | EP.R.30 |
| ۰/۲۵۵ | مهارت‌های مدیریتی مدیران | EP.R.58 | ۰/۲۳۰ | مراقبت | EP.R.30 |
| ۰/۲۴۳ | الگوهای رفتاری مدیران | EP.R.58 | ۰/۷۸۰ | الگوی غذایی سالم | EP.R.31 |
| ۰/۳۰۵ | بومی و غیربومی بودن مدیران | EP.R.58 | ۰/۴۸۱ | مدیریت استعداد | EP.R.32 |
| ۰/۳۰۲ | تحصیلات مدیران | EP.R.58 | ۰/۳۲۰ | فضیلت سازمانی | EP.R.33 |
| -۰/۰۰۹ | سبک رهبری و وظیفه‌گرا | EP.R.59 | -۰/۶۹۰ | فرسودگی شغلی | EP.R.34 |
| ۰/۲۲۲ | سبک رهبری رابطه‌گرا | EP.R.59 | ۰/۱۶۷ | اعتماد به مدیر | EP.R.35 |
| ۰/۶۶۰ | آموزش | EP.R.60 | ۰/۰۸۳ | شخصیت | EP.R.36 |
| ۰/۴۶۰ | ویژگی‌های شخصیتی | EP.R.61 | ۰/۲۳۸ | نگرش شغلی | EP.R.36 |
| ۰/۴۱۲ | توانمندسازی سازمانی | EP.R.62 | ۰/۰۵۹ | انگیزش شغلی | EP.R.36 |
| ۰/۳۵۸ | اخلاق سازمانی | EP.R.62 | ۰/۲۸۰ | هوش هیجانی | EP.R.37 |
| ۰/۵۰۷ | رشته تحصیلی | EP.R.63 | ۰/۴۴۰ | هوش هیجانی | EP.R.38 |
| ۰/۳۸۶ | معدل تحصیلی | EP.R.63 | ۰/۲۱۷ | هوش معنوی | EP.R.39 |
| ۰/۲۱۷ | رضایت شغلی | EP.R.64 | ۰/۶۳۰ | هوش معنوی | EP.R.40 |
| ۰/۳۷۰ | سبک مدیریت | EP.R.64 | ۰/۲۳۱ | ویژگی‌های شخصیتی | EP.R.41 |
| ۰/۳۷۲ | حقوق و مزایا | EP.R.64 | ۰/۶۳۰ | روان‌نژندی | EP.R.41 |
| ۰/۵۰۲ | ارتباط مناسب با همکاران | EP.R.64 | -۰/۰۰۹ | برون‌گرایی | EP.R.41 |
| ۰/۴۵۷ | رفتار شهروندی سازمانی | EP.R.65 | ۰/۰۳۶ | انعطاف‌پذیری | EP.R.41 |
| ۰/۵۶۱ | شخصیت | EP.R.66 | ۰/۱۸۰ | دلپذیری | EP.R.41 |
| ۰/۲۲۸ | رضایت شغلی | EP.R.66 | ۰/۲۳۰ | مسئولیت‌پذیری | EP.R.41 |
| ۰/۰۱۲ | تعهد سازمانی | EP.R.66 | -۰/۰۳۵ | کفایت | EP.R.42 |
| ۰/۱۷۸ | فرهنگ سازمانی | EP.R.66 | ۰/۲۰۱ | نظم و ترتیب | EP.R.42 |
| ۰/۱۴۱ | عدالت سازمانی | EP.R.66 | ۰/۱۳۲ | وظیفه‌شناسی | EP.R.42 |

| کد پژوهش | متغیر مستقل | اندازه اثر | کد پژوهش | متغیر مستقل | اندازه اثر |
|----------|------------------|------------|----------|------------------|------------|
| EPR.42 | توفیق گرایی | ۰/۱۹۷ | EPR.66 | جو سازمانی | ۰/۱۸۳ |
| EPR.42 | خود کنترلی | -۰/۰۵۹ | EPR.66 | رهبری اثربخش | ۰/۱۸۵ |
| EPR.42 | محناط بودن | ۰/۲۳۲ | EPR.66 | نقش‌های مدیریتی | ۰/۴۸۵ |
| EPR.43 | مدیریت دانش | ۰/۳۹۰ | EPR.67 | ویژگی‌های شخصیتی | ۰/۰۷۲ |
| EPR.44 | کیفیت زندگی کاری | ۰/۶۴۰ | EPR.68 | سبک رهبری | ۰/۲۰۳ |

پرسش ۴. ترکیب و جمع بندی نتایج پژوهش‌های مرتبط با عملکرد کارکنان چگونه است؟ از مجموع متغیرهای بررسی شده به عنوان متغیر پیش بین عملکرد شغلی، ۱۷ متغیر بیش از دو بار تکرار شده است که قابلیت بررسی‌های تکمیلی دارد. متغیرهای پیش بین بیش از دو بار تکرار شده به همراه فراوانی و میانگین اندازه اثر آن در قالب جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. متغیرهای مستقل ارزیابی عملکرد کارکنان نیروی انتظامی به همراه میانگین اندازه اثر آنها

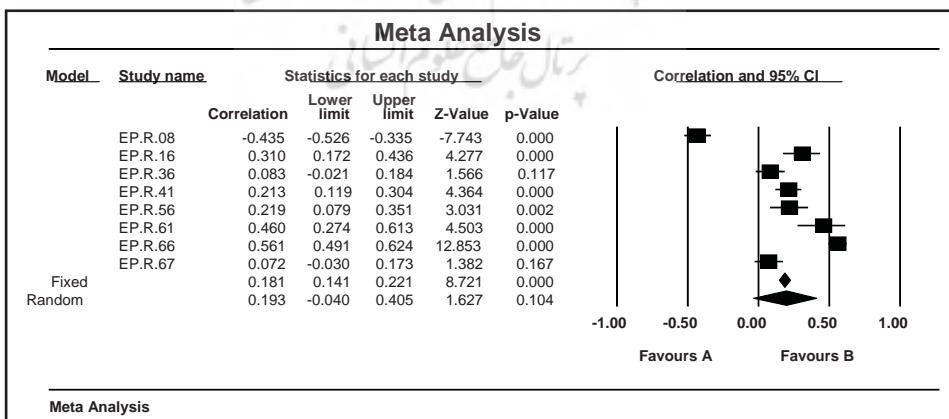
| ردیف | عنوان متغیر مستقل | فراوانی متغیر | میانگین اندازه اثر متغیرهای با فراوانی بیشتر از ۲ |
|------|-------------------|---------------|---|
| ۱ | ویژگی‌های شخصیتی | ۸ | ۰/۱۸۵ |
| ۲ | انگیزش | ۶ | ۰/۲۷۸ |
| ۳ | آموزش | ۵ | ۰/۳۸۳ |
| ۴ | تعهد سازمانی | ۵ | ۰/۴۴۴ |
| ۵ | سبک رهبری | ۵ | ۰/۰۴۷ |
| ۶ | تحصیلات | ۵ | ۰/۴۶۲ |
| ۷ | رضایت شغلی | ۵ | ۰/۱۷۱ |
| ۸ | هوش هیجانی | ۵ | ۰/۴۸۳ |
| ۹ | فرسودگی شغلی | ۵ | -۰/۳۴۳ |
| ۱۰ | کیفیت زندگی کاری | ۳ | ۰/۵۹۰ |
| ۱۱ | سرمایه اجتماعی | ۲ | ۰/۲۹۳ |
| ۱۲ | فرهنگ سازمانی | ۲ | ۰/۱۸۶ |
| ۱۳ | مدیریت استعداد | ۲ | ۰/۳۹۲ |
| ۱۴ | مدیریت دانش | ۲ | ۰/۴۱۰ |
| ۱۵ | نگرش شغلی | ۲ | ۰/۴۷۹ |
| ۱۶ | هوش معنوی | ۲ | ۰/۴۲۴ |
| ۱۷ | وظیفه‌شناسی | ۲ | ۰/۴۲۰ |

بر اساس جدول ۵ از میان میانگین اندازه اثر با فراوانی بیش از ۲، معادل ۲۹ درصد کمتر از ۰/۳ و در طبقه کم، ۷ مورد معادل ۴۲ درصد بین ۰/۳ و ۰/۵ و در طبقه متوسط و بالاخره ۵ مورد معادل ۶ درصد در طبقه بالاتر از ۰/۵ قرار گرفتند. بر اساس جدول کوهن اندازه اثر به دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و متغیرهای مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. همچنین وقتی مقدار I در بازه دوم (بین ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار I در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بر طبق این طبقه‌بندی ۴۲ درصد اندازه اثرها در پژوهش حاضر در طبقه متوسط قرار گرفته‌اند.

جدول ۵. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرهای پیش‌بین عملکرد

| دامنه تغییر شدت تأثیر | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------------------|---------|--------------|
| شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم) | ۵ | ۲۹ |
| بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط) | ۷ | ۴۲ |
| ۰/۵ و بالاتر (زیاد) | ۵ | ۲۹ |
| جمع | ۱۷ | ۱۰۰ |

پرسش ۵. فراتحلیل رابطه متغیر ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد کارکنان چگونه است؟ در شکل ۱، نمودار استخراج شده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل برای ۸ متغیر ویژگی شخصیتی نمایش داده شده که شامل اطلاعات با جزئیات و دقت بیشتری است.



شکل ۱. اندازه اثر متغیرها با فاصله اطمینان ۹۵ درصد و وزن نسبی هر پژوهش در مدل اثرات ثابت و تصادفی

با توجه به شکل ۱ در فراتحلیل انجام شده بر روی پژوهش‌های عملکرد کارکنان نیروی انتظامی، اندازه اثر در مدل ثابت ۰/۱۸۱ و در مدل تصادفی ۰/۱۹۳ با فاصله اطمینان ۹۵ درصد است. در این شکل همچنین نمودار جنگل نشان‌دهنده پراکندگی اندازه اثر بر مبنای فاصله اطمینان است. آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ^۱: آزمون همبستگی رتبه‌ای بگ، همبستگی رتبه‌ای (تاو کندال) بین اندازه اثر استاندارد و واریانس یا خطای استاندارد این اثرات را گزارش می‌کند. ضریب همبستگی تاو تا حد بسیار زیادی همانند هر نوع همبستگی دیگر تعبیر و تفسیر می‌شود که در آن مقدار صفر دال بر نبود رابطه بین اندازه اثر و دقت است و انحراف از صفر از وجود رابطه حکایت می‌کند. اگر عدم تقارن ناشی از سوگیری انتشار باشد، انتظار این است که در ارتباط با اندازه‌های اثر بزرگ‌تر، خطای استاندارد بیشتری مشاهده شود. اگر اثرات بزرگ‌تر با مقادیر کوچک نشان داده شود، تاو مثبت خواهد بود. درحالی که اگر اثرات بزرگ‌تر با مقادیر بزرگ نشان داده شود، تاو منفی خواهد شد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۱۳۹).

جدول ۶. همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدر

| P-Q) آزمون کندال | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ۲/۰۰۰۰۰ | |
| تاو کندال بدون تصحیح مداوم | |
| ۰/۰۷۱۴۳ | تاو |
| ۰/۲۴۷۴۴ | برای تاوZ ارزش |
| ۰/۴۰۲۲۹ | سطح معناداری (یک دامنه) |
| ۰/۸۰۴۵۷ | سطح معناداری (دو دامنه) |
| تاو کندال با تصحیح مداوم | |
| ۰/۰۳۵۷۱ | تاو |
| ۰/۱۲۳۷۲ | برای تاوZ ارزش |
| ۰/۴۵۰۷۷ | سطح معناداری (یک دامنه) |
| ۰/۹۰۱۵۴ | سطح معناداری (دو دامنه) |

در این پژوهش تاو کندال (اصلاح شده برای زوج‌ها در صورت وجود) برابر با ۰/۰۳۵۷۱ با مقدار P یک دامنه ۰/۴۵۰۷۷ یا دو دامنه ۰/۹۰۱۵۴ است. در اینجا تاو مثبت است به این معنا که اثرات

بزرگ‌تر با مقادیر کوچک نشان داده شده است.

بررسی ناهمگونی داده‌های پژوهش؛ ناهم‌گونی عبارت از تفاوت بین نتایج پژوهش‌ها است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلفی ایجاد شود، برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایش‌ها اندازه‌گیری می‌کند و می‌گوید که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه (قربانی‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۵۵). بنابراین در این پژوهش، علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های پژوهش با توجه به سطح معنادار به دست آمده (P)، آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شد.

فرض صفر: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود ندارد.

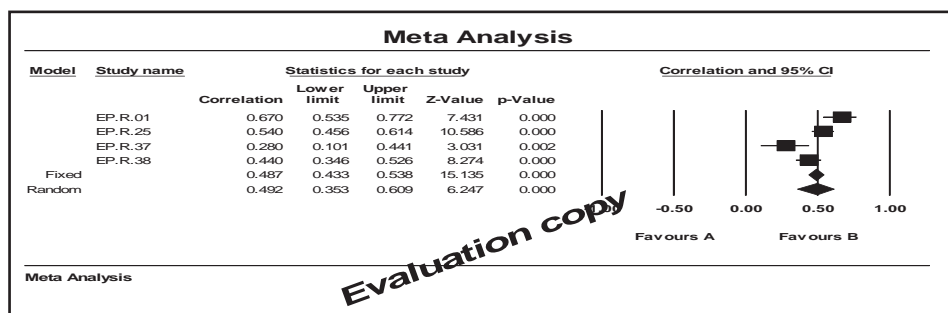
فرض یک: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۷. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

| نتیجه آزمون | سطح خطا | سطح معنادار | آماره Z |
|-------------|---------|-------------|----------|
| رد H_0 | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۰/۹۱۱۷۲ |

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معنادار از میزان خطا (۵٪) کوچکتر است، H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است.

پرسش ۶. فراتحلیل رابطه متغیر هوش هیجانی با عملکرد کارکنان چگونه است؟ در شکل ۲، نمودار استخراج شده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل برای ۴ متغیر هوش هیجانی نمایش داده شده که شامل اطلاعات با جزئیات و دقت بیشتری است.



شکل ۲. اندازه اثر متغیرها با فاصله اطمینان ۹۵ درصد و وزن نسبی هر مطالعه تحت مدل اثرات ثابت و تصادفی با توجه به شکل ۲، اندازه اثر در مدل ثابت ۰/۴۸۷ و در مدل تصادفی ۰/۴۹۲ با فاصله اطمینان ۹۵ درصد است. در این شکل همچنین نمودار جنگل ۱ مشاهده می‌شود که این نمودار نشان دهنده پراکندگی اندازه اثر بر مبنای فاصله اطمینان است.

همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدر:

جدول ۸. همبستگی رتبه‌ای بگ و مزومدر

| | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ۱/۰۰۰۰۰ | (P-Q) آزمون کندال |
| تاو کندال بدون تصحیح مداوم | |
| ۰/۱۶۶۶۷ | تاو |
| ۰/۳۳۹۶۸ | برای تاو Z ارزش |
| ۰/۳۶۷۰۵ | سطح معناداری (یک دامنه) |
| ۰/۷۳۴۱۰ | سطح معناداری (دو دامنه) |
| تاو کندال با تصحیح مداوم | |
| ۰/۰۰۰۰۰ | تاو |
| ۰/۰۰۰۰۰ | برای تاو Z ارزش |
| ۰/۵۰۰۰۰ | سطح معناداری (یک دامنه) |
| ۱/۰۰۰۰۰ | سطح معناداری (دو دامنه) |

در این پژوهش تاو کندال (اصلاح شده برای زوج‌ها در صورت وجود) برابر با ۰/۰۰۰ با مقدار P یک دامنه ۰/۵ یا دو دامنه ۱ است. در اینجا تاو مثبت است به این معنا که اثرات بزرگ‌تر با مقادیر کوچک نشان داده شده است.

بررسی ناهمگونی داده‌های پژوهش: در این پژوهش علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های پژوهش با توجه به سطح معنادار به دست آمده (P)، آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته می‌شود.
فرض صفر: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود ندارد.
فرض یک: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

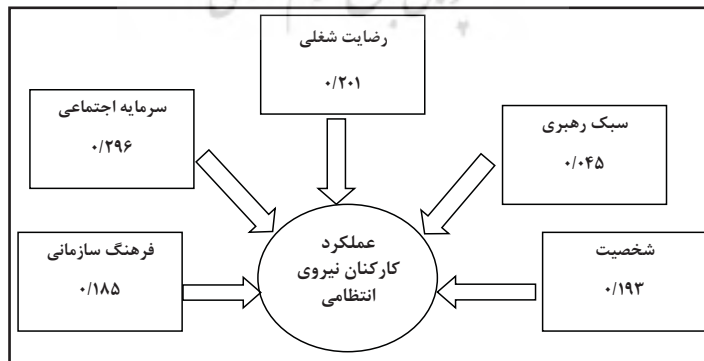
جدول ۹. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

| نتیجه آزمون | سطح خطا | سطح معنادار | آماره Z |
|-------------------|---------|-------------|----------|
| H ₀ رد | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۶/۸۱۲۴۳ |

با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معنادار از میزان خطا (۵٪) کوچکتر است، H₀ رد و H₁ پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است.

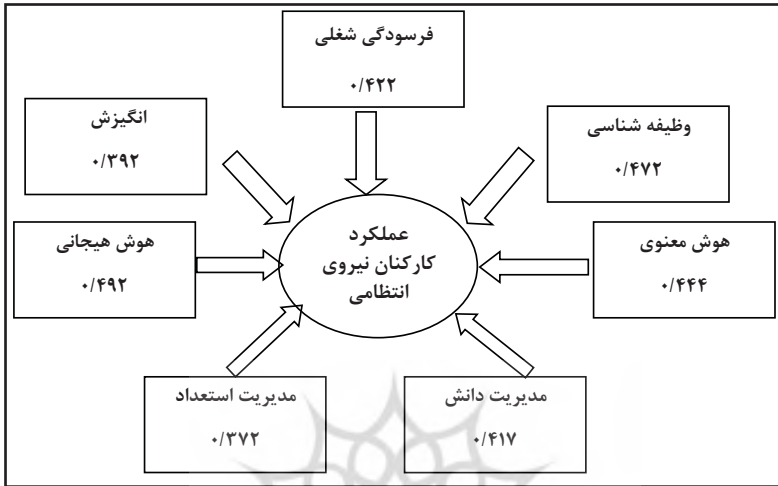
بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد اندازه اثر ۵ متغیر شخصیت، سبک رهبری، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی در بازه کم (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) قرار داشته و متغیرهای مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیستند.



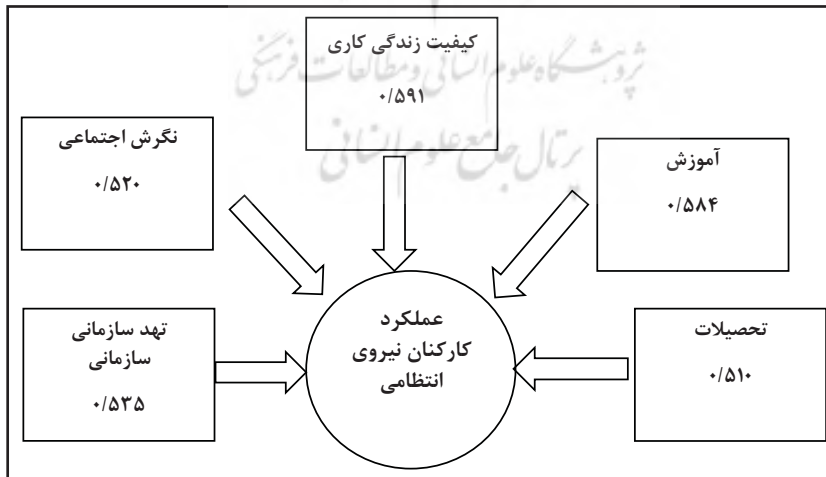
شکل ۳. متغیرهای پیش‌بین عملکرد کارکنان نیروی انتظامی با شدت اثر کم

- نتایج پژوهش نشان می‌دهد اندازه اثر ۷ متغیر انگیزش، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، مدیریت استعداد، مدیریت دانش، هوش معنوی، و وظیفه‌شناسی در بازه متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) قرار دارد.



شکل ۴. متغیرهای پیش‌بین عملکرد کارکنان نیروی انتظامی با شدت اثر متوسط

- نتایج پژوهش نشان می‌دهد اندازه اثر ۵ متغیر آموزش، تعهد سازمانی، تحصیلات، کیفیت زندگی کاری، نگرش اجتماعی در بازه زیاد (بین ۰/۵ تا ۱) قرار دارد.



شکل ۵. متغیرهای پیش‌بین عملکرد کارکنان نیروی انتظامی با شدت اثر زیاد

این پژوهش به این دلیل انجام شد که در ارتباط با عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی طرح‌ها و پایان‌نامه‌های متعددی انجام شده است که در هر یک از پژوهش‌ها تأثیر چند متغیر بر عملکرد کارکنان بررسی شده است و هر کدام نتایج خاصی را به دنبال داشته است. این پژوهش با استفاده از رویکرد فراتحلیل، جمع‌بندی جدیدی نسبت به نتایج پژوهش‌های قبلی ارائه کرد. نتایج نشان داد که متغیرهای زیادی با اندازه اثرهای متفاوتی بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی تأثیر دارد. متغیرهای شخصیت، سبک رهبری، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، انگیزش، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، مدیریت استعداد، مدیریت دانش، هوش معنوی، وظیفه‌شناسی، آموزش، تعهد سازمانی، تحصیلات، کیفیت زندگی کاری و نگرش شغلی بر عملکرد نیروی انتظامی تأثیر دارند که متغیر آموزش و کیفیت زندگی کاری بالاترین و متغیر سبک رهبری کمترین میزان اندازه اثر را داشته است. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش محمدی مقدم و عباسپور (۱۳۹۳) است که تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی را در سطح بالایی گزارش داده‌اند. همچنین نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های جوادی پور (۱۳۹۲) و طولابی (۱۳۹۳) که گزارش کرده‌اند متغیرهای فرهنگ سازمانی، آموزش، توانایی کارکنان، سطح تحصیلات، ارتباطات و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارند همسو است.

پیشنهادها: در این پژوهش فراتحلیل تأثیر متغیرهای ویژگی شخصیتی و هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی بررسی شد و با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱- ویژگی‌های شخصیتی: شخصیت از طریق پنج عامل می‌تواند تمام ویژگی‌های افراد را پوشش دهد. این پنج عامل شامل برون‌گرایی، روان‌رنجور خویی، دلپذیری، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری است. افراد بسیار مایلند که دلپذیر بودن را هم به عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی مطلوب است و هم از لحاظ روانی حالت سالم‌تری است، ببینند. این امر نیز حقیقت دارد که افراد دلپذیر مطلوب‌تر و محبوب‌تر از افراد ستیزه‌جو هستند، ولی باید توجه داشت که آمادگی برای جنگیدن در برابر منافع خود، یک امتیاز است و بنابراین دلپذیر بودن در میان جنگ یا در صحن دادگاه فضیلتی محسوب نمی‌شود. به هر حال به نظر می‌رسد مدیران و یا فرماندهانی که دارای چنین ویژگی هستند با توجه به شرایط و جو حاکم بر محیط‌های کاری، این‌گونه ویژگی‌ها را در محل کار خود و در تعامل با کارکنان خود بروز ندهند. همچنین ضرورتی

ندارد که افراد پلیس در برخورد با بزهکاران و افراد مجرم از این نوع صفت برخوردار باشند. همچنین:

- صفت کلی مسئولیت‌پذیری لازمه موفقیت پلیس بوده و نزدیکی زیادی با موفقیت شغل پلیس دارد و لازم است همواره مسئولان نیروی انتظامی بر ضرورت آن تأکید کنند؛
- معطوف کردن توجه کارکنان به قوانین، آیین‌نامه‌های انضباطی و مانند آن؛
- توجه به انضباط ظاهری و معنوی کارکنان؛
- اعتماد و اطمینان لازم به افسران جوان و سپردن امور و مشاغل حساس به آنها؛
- تشکیل کلاس‌های توجیهی برای بالابردن عزت نفس، توانایی و آمادگی کارکنان؛
- انتقال تجربیات خدمتی کارکنان قدیمی به کارکنان کم‌سابقه؛
- شناسایی و تشویق افراد وظیفه‌شناس و افرادی که پایبند اصول سازمانی و فردی بوده و برای موفقیت در کار تلاش می‌کنند؛
- پرهیز از هرگونه باندبازی در سازمان و معرفی افراد وظیفه‌شناس و موفق به‌عنوان کارکنان ساعی برای ترغیب سایر کارکنان؛
- تنبیه و در حد امکان انتقال کارکنان فاقد کارایی و وظیفه‌شناس؛
- سپردن مشاغل حساس و مهم به افرادی که نمره بالایی در این مقیاس را دارا هستند؛
- مدنظر قراردادن موضوع سلامت و توانمندی روانشناختی قبل از استخدام؛
- تأکید بر صحت و دقت در کنار سرعت در انجام فعالیت‌ها.

۲- **هوش هیجانی:** کارکنان با سطح بالای هوش هیجانی در حل خلاقانه مشکلات، تکمیل کارهای شناختی خود و تعامل با همکاران در محیط کار، از کارکنان با سطوح پایین هوش هیجانی موفق‌تر هستند، همچنین در سطوح بالای هوش هیجانی توانایی کارکنان برای مدیریت احساسات خود و دیگران می‌تواند نقشی مهم در ایجاد شیوه‌های ارتباط سازنده با دیگر کارکنان و سازمان‌های جامعه ایفا کند. کنترل هیجانی در برگزیده شاخص کنترل عواطف، حفظ آرامش در شرایط پرفشار و انعطاف‌پذیری در تطبیق با موقعیت‌های جدید است. به همین دلیل کارکنان می‌توانند با استفاده از این شاخص‌ها، درصد تحمل ابهام و افزایش مهارت‌های فردی، برای بهبود عملکرد خویش برآیند. بنابراین پیشنهاد می‌شود:

- مدیران، در تصمیم‌گیری‌های خود از طریق تشکیل گروه‌های کاری به ایجاد ارتباطات مؤثر و همه

جانبه، میان بخش‌های مختلف سازمان و ارتباط مؤثرتر با محیط خارجی مبادرت ورزند.

- مدیران از تساهل هیجانی برای همسویی بیشتر، میان اهداف فردی و سازمانی استفاده کنند و زمینه‌ای را فراهم کنند که کارکنان قادر باشند ضمن ابراز نظرات و عقاید خود در هدف‌گذاری‌ها مشارکت بیشتری داشته باشند تا به این شکل، تعهد و تلاش آن‌ها نسبت به تحقق این اهداف بیشتر شود.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از زحمات کارکنان مرکز تحقیقات کاربردی معاونت نیروی انسانی نیروی انتظامی و پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی نیروی انتظامی به دلیل همکاری صمیمانه‌شان، تقدیر و تشکر کنند.

فهرست منابع

- ایران پور انارکی، سینا. (۱۳۹۲). بررسی شیوه‌گزینش نیروی انسانی در سازمان، جام‌جم، شماره ۱۸۲۹. قابل‌بازیابی از: <http://www.mgtsolution.com/show/444980654>
- جزینی، علیرضا؛ ابطی، سید حسین؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۹۱). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد مدیران در پلیس پیشگیری (مورد مطالعه: کلانتری). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۷(۴)، صص ۶۵۰-۶۱۹. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_91895.html
- جوادی پور، فاطمه. (۱۳۹۲). فراتحلیل رابطه فرهنگ و جو سازمانی با بهره‌وری و عملکرد سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان شرقی.
- دولان، شیمون و شولر، رندال، ال. اس. (۱۳۹۶). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. محمدعلی طوسی و محمد صائبی، مترجمان. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی؛ مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها (چاپ پنجم). علی پارسا بیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن. (۱۳۹۳). مبانی مدیریت. سیدمحمد اعرابی و محمدعلی حمید رفیعی، مترجمان. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۰). مبانی مدیریت و رفتار سازمانی. چاپ ششم. تهران: انتشارات سمت.
- عشاری، طاها و نامیان، فاطمه. (۱۳۹۸). فراتحلیل عوامل مؤثر بر پیشگیری از وقوع جرم. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی. ۱۴(۱)، صص ۲۱۱-۲۳۲. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_20354_5efee413b8f4e8fc1fe40faeb5cd1275.pdf
- قدردان، کامران؛ بختیاری، حسن و جان‌نثاری، حبیب‌ا... (۱۳۹۶). رابطه مدیریت استعدادها با بهبود عملکرد فرماندهان و مدیران یگان ویژه نیروی انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی. ۱۲(۳)، صص ۴۰۵-۴۲۶. قابل‌بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_18360.html
- قربانی زاده، و جه‌اله. (۱۳۹۳). روش تحقیق فراتحلیل. تهران: انتشارات بازتاب.

محمدی‌مقدم، یوسف و عباسپور، جعفر. (۱۳۹۳). فراتحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در سازمان‌های ایران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲(۱)، صص ۹۷-۱۲۶. قابل‌بازرسی از:

http://journals.police.ir/article_17733.html

مشبکی، اصغر. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسان). تهران: نشر ترمه

Bernardin, H.J. (2014). *Human Resource Management: an experiential approach*, 3th Edition. New York: Mc GrawHill.

Byars, L.I & Rue, L.W. (2011). *Human Resource Management*, 9th Edition. New York: Mc GrawHill.

Cassio, S. (2009). Public Service motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), pp 722-14. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/01437720610713521>

Chen, L. A. (2010). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computer in Human Behavior* 24(1), pp 105-118. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2007.01.012>

Mat Soha, H, Osman, A, Salahuddin .S.N, Abdullaha .S , Ramleea.N.F.(2016). The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance, *Procedia Economics and Finance* 35 .P: 591 – 596. Retrieved from: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00072-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00072-1)

Rosenthal, R. (2009). *Meta-analytic procedures for social research*. 2nd ed. London: Sage Publications.

Snell, S. A & Bohlander, G.W. (2009). *Managing human resources*. Thomson publishing company.

Spector, P & Jex, S. (2009). Relations of job Characteristics From Multiple Data Sources With Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), pp 46-53. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.46>

Urban, B., & Joubert, G. C. D. S.(2017). Multidimensional and comparative study on intellectual capital and organisational performance. *Journal of Business Economics and Management*. 18 (1), pp 84-99. Retrieved from: <https://doi.org/10.3846/16111699.2016.1255990>