

فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

بهروز رضایی منش* - جعفر عباس پور**

(تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۹۴/۸/۳۰)

چکیده

با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که تسلط بر تمام ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست؛ بنابراین به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات موجود در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند. پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی سازمان‌ها در ایران و با استفاده از روش فراتحلیل نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تعداد ۱۰ مقاله را مورد بررسی قرار داده است. نتیجه فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه‌ای در حد متوسط دارد (با میانگین اندازه اثر ۰/۴۱۳). همچنین از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری: یکپارچگی و انسجام اجتماعی با اندازه بیشترین اثر ۰/۳۸۲، تأمین فرصت رشد با اندازه اثر ۰/۳۲۲، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۳۱۸، دارای بیشترین اندازه اثر در ارتباط با متغیر تعهد سازمانی هستند و بیشترین تأثیرگذاری را دارند.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، سازمان‌های ایرانی، اندازه اثر.

* استادیار دانشگاه علامه طباطبائی
** کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) jabbaspour6421@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی مهمترین بخش یک سازمان قلمداد می‌شود که شناسایی الگوهای رفتاری کارکنان و همچنین عوامل مرتبط با نگرش‌های شغلی کارکنان از عوامل مهم در تشخیص موفقیت و کامیابی سازمان‌ها به شمار می‌آید (سلمانی، ۱۳۸۴). تعهد سازمانی نوعی نگرش شغلی است که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان رفتار سازمانی و روانشناسی را به خود جلب نموده است؛ تعهد سازمانی بر متغیرهای زیادی همچون رضایت شغلی و حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی، عملکرد شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر دارد (Shuan & Relley, 2003). کارکنان متعهد معمولاً دارای رکوردهای قابل توجه، ماندگاری شغلی بالاتر و عملکرد شغلی بهتری نسبت به افراد دارای تعهد کمتر هستند. دلایل زیادی برای ضرورت توجه سازمان به تعهدات سازمانی وجود دارد. اولاً، تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند، دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل‌های مشابه‌ای را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا به عکس پیش خدمت‌های رستوران ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها به طور کلی از شغل‌شان متنفر باشند. از این رو بسیاری از اندیشمندان، به دنبال ابزارهای ارتقای تعهد سازمانی ر راستای کسب نتایج حاصل از آن بوده‌اند. یکی از سازو کارهای مهم حوزه‌ای است که نقطه آغازین بهبود تعهد سازمانی را از درون کارکنان و تغییر نگرش آنان مد نظر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر با تدارک مجموعه شرایطی در محیط‌های کاری، نگرش مساعد کارکنان به سازمان و به تبع آن بهبود تعهد کارکنان را فراهم می‌نماید. حوزه‌ای که در بهترین حالت می‌توان در مفهوم کیفیت زندگی کاری بیان نمود.

امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا تبدیل شده است، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی کاری افراد تمرکز وجود داشت اما امروزه متخصصان در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. اگر عضو سازمان واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، نیروی بیشتری برای انجام کارش می‌یابد و همین امر، خود موجب انگیزه بیشتر وی برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی بهتر می‌شود. بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گراانه از منابع انسانی است. اقداماتی همچون امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش

بهبودی و مواردی از این قبیل موجب بهبود کیفیت زندگی کارکنان می‌شود (رجبی فرجاد، رشیدپور و احمدی، ۱۳۹۱).

بیان مسئله تحقیق

اهمیت دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در پیشرفت عملکرد سازمانی باعث شده که امروزه به عنوان موضوع مهمی توسط پژوهشگران در سازمانهای مختلف مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش‌های متعدد با نتایج متنوع باعث سردرگمی دانشمندان در کسب نتایج شده است. بر این اساس، دانشمندان عملاً به این نتیجه رسیده‌اند که با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تسلط بر تمام ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست؛ لذا به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند (از کیا و توکلی، ۱۳۸۵، ۲). نتایج بسیاری از تحقیقات موجود در یک موضوع خاص، متفاوت و گاه متضاد و گمراه‌کننده است (Rosenthal & Dimatteo, 2001). امروزه حجم بسیار زیاد نوشته‌های علمی در زمینه‌های تخصصی ویژه و به‌روز شدن مستمر آنها، کاربرد آن را برای پژوهشگران دشوار ساخته است. به این دلیل تا به امروز تلاش‌های مختلفی برای جمع‌بندی و مرور یافته‌های محققان قبلی صورت گرفته است. یکی از روش‌های علمی ارائه شده برای فائق آمدن به مشکلات روش‌های سنتی، ترکیب تحقیقات یعنی فراتحلیل است. فراتحلیل روشی آماری برای استخراج و جمع‌بندی و بازنگری نظام‌مند مهم‌ترین و روزآمدترین رویکردها و روش‌های علمی است که به شکل متمایزی از روش‌های سنتی امکان تلخیص، ادغام، ترکیب و تفسیر داده‌ها، شواهد و نتایج پژوهش‌های کمی و کیفی و حتی بسط و گسترش نظریه‌ها و مدل‌های مفهومی را در بسیاری از حوزه‌های مطالعاتی فراهم می‌کنند؟ (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۳۱).

به عبارت دیگر، واگرایی زیادی در نظریات علمی دیده می‌شود. مطالعات بسیاری رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند که تفاوت‌های موجود در نتایج این مطالعات، به استفاده از رویکرد جدیدی در حوزه علوم رفتاری منجر گردیده تا این پدیده را تبیین نماید. رویکرد فراتحلیل با ترکیب نتایج مطالعات انجام شده، نگرشی جامع‌تر به موضوع دارد و عوامل تفاوت در نتایج را شناسایی و توجیه می‌نماید. متأسفانه تحقیقاتی که تاکنون در این زمینه انجام شده است با نگرشی محدود به موضوع، صرفاً در شرایطی خاص (جامعه آماری، زمان و معیارهای خاص و ...) این رابطه را اندازه‌گیری نموده‌اند. رویکرد فراتحلیل در این پژوهش با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر به موضوع، عوامل تفاوت در نتایج مطالعات گذشته را بررسی خواهد نمود. به بیان ساده‌تر، فراتحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و

تعهد سازمانی را با توجه به تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد لذا در این تحقیق هیچ‌گونه تفکیکی بین سازمانهای مورد بررسی صورت نگرفته است و به صورت کلی تحت عنوان سازمان‌های ایران مورد بررسی قرار گرفته است.

مروری بر میانی نظری

کیفیت زندگی کاری

بیش از یک دهه از طرح مفهوم کیفیت زندگی کاری می‌گذرد. در طول این مدت، این رویکرد جدید، موضوع بسیاری از تحقیقات علمی کشورهای غربی بوده و با وجود این که مدیران سازمان‌ها به تازگی به آن توجه کرده‌اند، تأثیرات شگرفی در بهبود وضعیت رضایت شغلی کارکنان، همچنین کاهش غیبت و تأخیر برجای گذاشته است (Dolan & et al, 2007). و این واژه دامنه‌ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی را در بر می‌گیرد (Martel & Dupuis, 2006). کیفیت زندگی کاری برنامه‌ی جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه‌ی کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان را در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (حاتمی، میرجعفری و مجاهدی جهرمی، ۱۳۹۰: ۲۶).

کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از روشها و اقداماتی است که به افزایش و رضایت کارمندان کمک می‌کند و هدف آن بهبود شرایط کاری آنان و افزایش کارایی سازمان است (میرکمالی و نارنجی‌ثانی، ۱۳۸۷). مروری بر ادبیات موجود نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته‌شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد و متغیرهای مختلفی از قبیل خط‌مشی سازمانی، سبک‌های رهبری، روشها و عملیات بر روی نگرش کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارند (Lewis et al, 2001). در طی چند دهه گذشته دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص کیفیت زندگی کاری مطرح شده‌است، مانند کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر^۱، به عنوان یک رویکرد^۲، به عنوان یک مجموعه روشها^۳، به عنوان یک

1. Variable
2. Approach
3. Methods

جنبش^۱، به عنوان همه چیز^۲، و به عنوان یک موضوع اخلاقی^۳.

از کیفیت زندگی کاری تعاریف متعددی توسط صاحب نظران ارائه شده است، از جمله آن «کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و امینی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع غنی بودن مشاغل» (سلطانزاده، قلاوندی و فتاحی، ۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از نتایج مثبت زندگی کاری برای فرد، سازمان و جامعه است (Gangne & Desi, 2005). در تعریف کلی، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (مهدی زاده اشرفی و ایللیکا، ۱۳۸۸).

اهداف اساسی یک برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری اثربخش، بهبود شرایط کاری (به طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخش سازمان (دیدگاه کارفرمایان) می‌باشد. نتایج مثبت برنامه یاد شده به وسیله‌ی شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل کاهش غیبت در سازمان، افزایش رضایت شغلی، ایجاد تعامل بین زندگی شخصی و زندگی کاری، ایجاد رقابت مفید و سازنده بین کارکنان، عملکرد، امنیت شغلی و اعتماد به مقامات بالاتر بیان شده است (Lau, 2000). بنابراین، هدف برنامه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت خدمات از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و درگیر ساختن و مشارکت آنان در رابطه با کار، شرایط کار و محیط کارشان می‌باشد. امروزه کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه‌ی مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ی سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقای آن کلید اصلی موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود.

کاسیو (Cassio, 1998) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن را بدین شرح برشمرده است: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخار آمیز (Mirkamali, 2005). طور کلی مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند، اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش

1. Movement
2. Every Thing
3. Subject-Ethical

دهند (شهبازی، واعظی و ثنایی پور، ۱۳۸۸).

والتون (Walton, 1993) نیز کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. والتون الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۱: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار؛

۲. محیط کار ایمن و بهداشتی^۲: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی؛

۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳: فراهم کردن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛

۴. قانون گرایی در سازمان^۴: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی؛

۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۵: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛

۶. فضایی کلی زندگی^۶: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است؛

۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۷: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند؛

۸. توسعه قابلیت های انسانی^۸: فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی با اطلاعات متناسب با کار (Moorhed & Griffien, 1998).

در بین سال های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۶ پژوهش های فراوانی در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام

1. Adequate and Fair Compensation
2. Safe and Healthy Working
3. Opportunity for Continued Growth and Security
4. Constitutionalism in the Work Organization
5. The Social Relevance of Work Life
6. Total Life Space
7. Social Integration in the Work Organization
8. Human Progress Capabilities

شده که نتایج آنها نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی با سایر متغیرهای موجود در سازمان (تعهد سازمانی، عملکرد، بهره‌وری و ...) دارد که می‌توان از جمله آنها به تعهد سازمانی اشاره کرد.

تعهد سازمانی

اصطلاح تعهد سازمانی موضوعی است که به نظر می‌رسد در منابع مدیریتی منابع زبان فارسی به آن توجه شده و بیش‌تر، به اشتباه به جای واژه‌ی تعهد به معنای عام آن به کار برده می‌شود (تورانلو، جمالی و منصور، ۱۳۸۸). تعهد از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی از جمله وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت‌پذیری با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با تعهد به کار برده می‌شود، به عبارتی دیگر بسیاری از مفاهیم روان‌شناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگونی اندازه‌گیری شده است (شکرزاده، ۱۳۸۱).

صاحب‌نظران علم مدیریت، تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را با سازمان مرتبط می‌سازد» (Gautam et al, 2004). می‌یر نیز تعهد را تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند (Meyer et al, 2002). در این شیوه تعهد، وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن افراد سازمان را تعیین‌کننده‌ی هویت خویش می‌دانند (Lee et al, 2001). پورتر و همکارانش، تعهد سازمانی را درجه سنی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در سازمان تعریف کرده‌اند که دارای مؤلفه‌های زیر است: ۱) اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان ۲) تمایل شدید در راه سازمان ۳) خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان (روحی و همکاران، ۱۳۹۰).

به طور کلی در دو دهه گذشته، تعهد سازمانی نگرش شغلی غالبی است که مورد مطالعه قرار گرفته و موضوع فراتحلیل‌های بسیاری بوده است (Cohen, 2007). نتایج مطالعات فراوان مؤید آن است که تعهد سازمانی یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ی مهم و پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی برای رفتارهای شغلی کارکنان است که از این طریق در اثربخشی سازمانی نقش مؤثری دارد (Dee et al, 2006). تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمانی را، معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی نوعی نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (قنبری و حجازی، ۱۳۹۰).

به طور کلی می‌توان گفت تعهد، نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکرد و وفاداری وی نسبت به سازمان تأثیرگذار است. حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی، مالی و حساسیت‌هایی روبه‌رو باشد،

اهمیت تعهد کارکنان نسبت به آن، دو چندان خواهد شد. لازمه‌ی اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، وجود کارکنان متعهد را ضروری می‌سازد (Yilmaz, 2008). در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی انجام شده است که در بین مدل‌های ارائه شده برای تعهد سازمانی، مدل آلن و می‌یر (۲۰۰۲) جامع‌تر به نظر می‌رسد و برای سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات اجتماعی مناسب است این مدل سه عنصر تعهد را متمایز می‌کند که هر سه این عناصر باعث تقویت احتمال ماندگاری کارمند در سازمان می‌شود، اما هر کدام دلیلی متفاوت از دو مورد دیگر دارند. این سه عنصر در مدل آلن و می‌یر عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری.

الف) تعهد عاطفی^۱: تعهد عاطفی نشان دهنده‌ی علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار و میل به ماندن برای ادامه‌ی این وابستگی و خدمت تعریف می‌شود، به عبارت دیگر تعهد عاطفی، پیوستگی عاطفی و تعیین هویت فرد با ارزش‌ها و اهداف سازمان است.

ب) تعهد مستمر^۲: این نوع تعهد بیان‌کننده‌ی هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار اجبار به باقی ماندن و ادامه‌ی خدمت در سازمان است. در این راستا هر چه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه‌گذاری‌های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود، به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش‌های حین خدمت و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می‌دهند.

ج) تعهد هنجاری^۳: تعهد هنجاری عبارت است از احساس مسئولیت، دین و تعهد اخلاقی در برابر سازمان را در بر می‌گیرد. در این بعد از تعهد، افراد ادامه‌ی خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه‌ی خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۲).

پیشینه تحقیق

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. تحقیقات مختلفی در زمینه ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود: نتایج پژوهشی از احمدی و همکارانش (۲۰۱۲) با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان» بیانگر آن بود که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و سه بعد تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. (Fakhrpoor et.al (2012) در

1. Affective commitment
2. Continuance commitment
3. Normative commitment

پژوهشی نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهشی از Mehdad et al (2011) با عنوان «رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن» نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن است.

فرضیات تحقیق

با توجه به مبانی نظری گفته شده فرضیات زیر مطرح می‌شوند:

۱. در تمامی تحقیقات بررسی شده کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر گذار است.
۲. اثر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی یکسان نیست.

روش تحقیق

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مقالات درباره رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بوده و به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شد. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد. اطلاعات این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل CMA2 تجزیه و تحلیل شده است. این کار با استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش هم‌چنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم شده از روش‌های دوال و تئیدی و N ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون ناهم‌گونی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به نتایج مهم هر یک از آنها اشاره خواهد شد.

جامعه آماری

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره موضوعی خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در ایران می‌باشند. این جامعه به طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون (magiran.ir, civilica.com, sid.ir, noormags.com) است که اطلاعات مختصری از آنها در قالب جدول ۱ زیر ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

ردیف	پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال اجرا	نوع آماره	میزان آماره	اندازه اثر
۱	مصطفی امامی، منیژه بهارستانی	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد کارکنان مورد مطالعه در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده- های نفتی ایران- کرمانشاه	۱۳۸۸	R	۰/۴۸۲	۰/۴۸
۲	حسین صیادی، رضا جمالی، حسین منصوری	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش یزد	۱۳۸۸	R	۰/۳۲۸	۰/۳۲۸
۳	حسین حاتمی، سید احمد میر جعفری، سعیده مجاهدی جهرمی	رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم	۱۳۹۰	R	۰/۳۷۹	۰/۳۸
۴	رقیه فخرپور، یوسف یآوری، علی محمد امیر تاش، فریدون تندنویس	رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده- های گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور	۱۳۹۱	R	۰/۴۸۰	۰/۴۸
۵	محسن کشاورز، سید حسین خادمی، نازنین شماعیان رضوی، صدیقه عباس پور	رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه	۱۳۹۲	R	۰/۵۶	۰/۵۶
۶	محمد طالقانی، سیده سمانه نگهداریان	تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی حوزه غرب مازندران	۱۳۸۹	R	۰/۱۸۳	۰/۱۸۳
۷	حاجیه رجیبی فرجاد، علی رشید پور، سید جلال احمدی	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان	۱۳۹۲	R	۰/۳۱۸	۰/۳۱۸
۸	ابوالفضل فراهانی، میر محمد کاشف، بهرام کشاورز، رضا نظری	ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی	۱۳۸۹	R	۰/۴۵۵	۰/۴۵۵
۹	محمد قصری، قادر عبدالعلی پور	نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی	۱۳۹۰	R	۰/۷۷۱	۰/۷۷۱
۱۰	محمد سلطانی حسینی، مسعود نادریان، رضا همایی، زهره موسوی	رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان	۱۳۸۸	T	۰/۱۸	۰/۰۱۵

نمونه آماری

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی از پیش تعیین شده، انتخاب می‌شود. به قسمتی که می‌توان از این بخش، استنباط‌هایی درباره کل جامعه به دست آورد. در این فراتحلیل نتایج پژوهش‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشد. یعنی از مقالات و ملاک درون گنجی را داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون گنجی^۱ این پژوهش عبارتند از: ۱- تحقیق در ایران انجام گرفته باشد. ۲- در پژوهش مربوطه، کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته به کار رفته باشد. ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. البته در این تحقیق انتخاب نمونه در مرحله اول براساس معیارهای درون گنجی صورت گرفته است. و بعد در مرحله دوم براساس وجود فرضیه‌های مشابه صورت گرفته است که این فرضیه‌ها عبارتند از: رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی که در تمام ۱۰ مقاله ذکر شده و رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امنیت شغلی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی) با تعهد سازمانی که در ۹ مقاله اشاره شده است

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده می‌شود. فرم کدگذاری، ابزار گردآوری اطلاعاتی است که در فراتحلیل به کار می‌رود. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد (درلاک و لیسلی^۲، ۱۹۹۱). فرم کدگذاری جهت اخذ اطلاعات خاصی نظیر نام محقق، نوع مقاله و سال انتشار و اطلاعات اضافی کدگذاری شده مانند اندازه نمونه، متغیرهای اندازه گیری شده، سازمان اجرای پژوهش، داده‌های آماری به دست آمده و نظایر آن می‌گردد. در این پژوهش از فرم کدگذاری شده کتاب فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری دکتر قاضی طباطبایی استفاده شده است.

اندازه اثر

در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر است.

1. Inclusive criteria
2. Dulark & Lipsey

در یک تعریف فراگیر آماری، اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی داری به حجم مطالعه (قاضی طباطبایی، ودادهیر، ۱۳۸۹، ۱۰۷). این مفهوم در سال ۱۹۷۷ میلادی توسط کوهن معرفی و بر اهمیت استفاده از آن تأکید گردید. او در کتاب خود نوشت فرضیه صفر در واقع تعیین اندازه اثر صفر است و هرگاه فرضیه صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیر صفر است. بنابراین، اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (Thompson & Snyder, 1997). هم‌چنین کوهن تمرکز صرف بر محاسبه مقادیر سطوح معنی داری P را در تحقیقات گمراه‌کننده دانست و تأکید کرد به دلیل آن که آزمون معنی داری در علوم رفتاری با درصد بالایی از خطای نوع دوم همراه است، باید جهت کاهش خطاهایی از این نوع و ارتقای توان آزمون، علاوه بر راهبردهایی که روش تحقیق در اختیار محققان قرار می‌دهد، به برآورد اندازه اثر و استفاده از آن در تصمیم‌گیری در مورد قبول یا رد فرضیه صفر پرداخته شود (Cohen, 1998). در این خصوص روزنتال نیز معتقد است که در علوم رفتاری اگر اندازه اثر محاسبه نشود احتمال بروز خطای نوع دوم از خطای نوع اول بیشتر می‌شود (Rosenthal & Cooper, 1994). اگر چه سطح معنی داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی داری، هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (شکری و همکاران، ۲۰۰۳). فراتحلیل گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروه‌ها، قادر به محاسبه اندازه اثر هستند، اما رایج‌ترین آماره‌ها در این زمینه «F» و «d» هستند که معمولاً «d» را برای تفاوت‌های گروهی و «F» را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند. از این‌رو، اگر در مطالعه‌ای از آزمون‌های « t »، « Z »، « F » استفاده شده باشد، می‌توان اندازه اثر آنها را بر اساس فرمول‌های زیر محاسبه کرد (Wolf, 1986).

$$d = \frac{\tau}{\sqrt{df}} \quad d = \frac{\sqrt{F}}{df} \quad d = \frac{\tau r}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$r = \sqrt{\frac{X^2}{n}} \quad r = \sqrt{\frac{\tau^2}{\tau^2 + df}} \quad r = \sqrt{\frac{F}{F + df}}$$

علاوه بر آماره‌های یاد شده در بالا، محققین از شاخص «g» و «z» فیشر که کاربرد کمتری دارند نیز برای ترکیب اندازه اثر استفاده می‌کنند. پس از محاسبه اندازه اثر معمولاً محقق دچار تردید و دو دلی می‌شود که آیا این مقدار اندازه اثر برای قبول یا رد فرضیه صفر مناسب است یا نه؟ به زعم اندیشمندان، بهترین معیار برای تفسیر و قضاوت در مورد مقدار اندازه اثر، چه از طریق شاخص r و چه از طریق شاخص d محاسبه شده باشد، باید از مرور پیشینه تحقیق به دست آید. یعنی باید مقادیر اندازه اثر تحقیقاتی را که طی چندین سال انجام شده است محاسبه کرد و میانگین آنها را به عنوان معیار مناسب برای مقایسه سایر اندازه‌های اثر که در آینده در آن حوزه تحقیقاتی انجام می‌شود انتخاب نمود. البته کوهن معیارهایی را برای استفاده سریع پیشنهاد می‌کند که در جدول ۲ آمده است (قاضی طباطبایی، و دادهیر، ۱۳۸۹، ۱۲۲).

جدول ۲- حدود بالا و پایین اندازه اثر

حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر	
۰/۳	۰/۱	کوچک
۰/۵	۰/۳	متوسط
۰/۸	۰/۵	بزرگ

به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فرا تحلیل از یک فرم کد گذاری استفاده شد. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد. اطلاعات این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم افزار جامع فرا تحلیل (CMA2) تجزیه و تحلیل شده است. این کار با استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش هم‌چنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم شده از روش‌های دوال و توئیدی و N ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل کننده از آزمون ناهم‌گونی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به نتایج مهم هر یک از آنها اشاره خواهد شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

از مجموع ۱۰ مقاله بررسی شده، در ۹ مقاله از آزمون همبستگی و در ۱ مورد از آزمون t - student در سطح کلی دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرداخته شده است. البته در این ۱۰ تحقیق ۹ تحقیق در سطح ابعاد نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در مقاله حاضر به منظور بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی آماره مرتبط با هر مقاله وارد نرم

افزار گردید و اندازه اثر آن محاسبه شد. نتایج اندازه اثرهای محاسبه شده پژوهش‌های مورد بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۲	۲۰
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۶	۶۰
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۲	۲۰
جمع	۱۰	۱۰۰

بر اساس جدول ۲ از میان ۱۰ مقاله، ۲ مورد معادل ۲۰ درصد در طبقه کم، ۶ مورد معادل ۶۰ درصد در طبقه متوسط و بالاخره ۲ مورد معادل ۲۰ درصد در طبقه زیاد قرار گرفته است. بر اساس جدول کوهن (شماره ۱) اندازه اثر به دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. هم‌چنین وقتی مقدار r در بازه دوم (یعنی بین ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار r در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بر طبق این طبقه‌بندی یک پنجم اندازه اثرها در طبقه کم قرار گرفته‌اند. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود و ۸۰ درصد اندازه اثرها در گروه متوسط و بالای متوسط ارزیابی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که بر اساس نتایج این فراتحلیل کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط داشته است.

بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی همچنین نشان می‌دهد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۱۰ مقاله موجود، تنها ۹ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امنیت شغلی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی) را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری در این ۹ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب ابعاد: یکپارچگی و انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۳۸۲، تأمین فرصت رشد با اندازه اثر ۰/۳۲۲، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۳۱۸، دارای

بیشترین سهم با متغیر تعهد سازمانی است و ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری با اندازه اثر ۰/۳۱۷ و قانون‌گرایی در سازمان با اندازه اثر ۰/۳۱۳ سهم کمتری دارد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: در تمامی تحقیقات بررسی شده کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر گذار است.

H0: در تمامی تحقیقات بررسی شده کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر گذار نیست.

H1: در تمامی تحقیقات بررسی شده کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر گذار است.

با توجه به خروجی نرم افزار فرضیه H1 تأیید می‌شود. این بدان معنی است که در تمامی تحقیقات کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر گذار بوده که خروجی نرم افزار با میانگین اندازه اثر ۰/۴۱۳ این موضوع را تأیید می‌کند. که این میزان اندازه اثر گویای تأثیرگذاری در حد متوسط است.

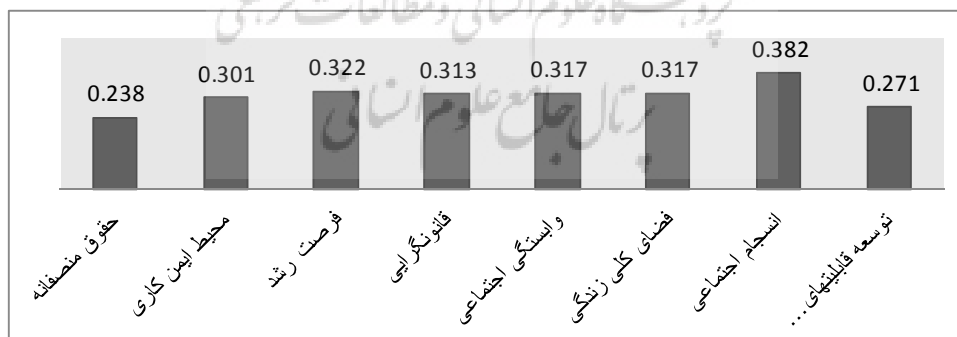
فرضیه دوم: اثر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی یکسان نیست.

H0: اثر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی یکسان است.

H1: اثر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی یکسان نیست.

با توجه به اطلاعات استخراج شده از نرم افزار (CMA2) ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امنیت شغلی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی) در رابطه با تعهد سازمانی دارای اثرگذاری متفاوتی هستند که این به معنای تأیید فرضیه H1 است و رد فرضیه H0 است که نتایج این آزمون در قالب نمودار (۱) ارائه شده است.

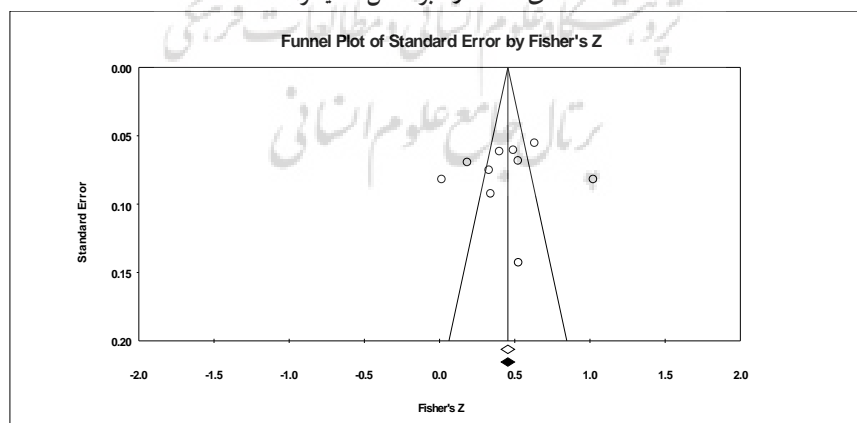
نمودار ۱- اندازه اثر رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی



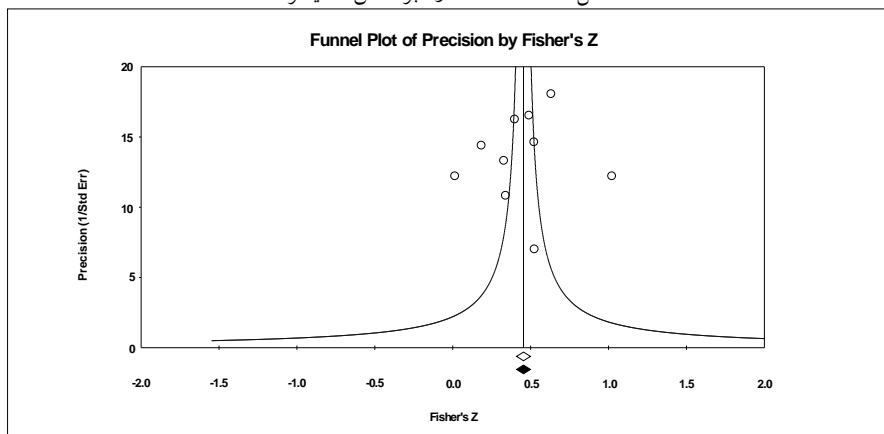
سوگیری (تورش) انتشار

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد (Macaskill & Walter & Irwig, 2000). معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (Little & Corcoran & Pillai, 2008). از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. هر فراتحلیلی به دلیل ملاک‌های انتخاب و حذف مطالعات، مقداری سوگیری دارد که در این مقاله که توسط نمودار قیفی نشان داده شده است. بنابراین با توجه به شکل ۱ و ۲ نمودار فانل یا قیفی پژوهش حاضر از آنجا که مطالعات در بالای نمودار جمع شده که بر عدم وجود سوگیری انتشار دلالت دارد.

شکل ۱- نمودار فانل (قیفی) تحقیقات رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی
(خطای استاندارد براساس Z فیشر)



شکل ۲- دقت استاندارد براساس Z فیشر



دوال و توثیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پرکردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (Little & Corcoran & Pillai, 2008). به عبارت دیگر، این روش براساس ایده کلیدی که در پس زمینه نمودار کیفی قرار دارد، انجام می‌شود؛ یعنی این ایده که در صورت نبود سوگیری، نمودار حول خلاصه اندازه اثر، حالت متقارن پیدا می‌کند. رویه چینش و تکمیل مطالعات گم شده را در نظر می‌گیرد، آنها را به تحلیل‌ها وارد می‌کند و سپس خلاصه اندازه را محاسبه می‌نماید (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۱۳۷). جدول ۴ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۴- اصلاح و برازش دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۰							
۱۰۹/۰۱۱۶۸	۰/۵۳۹۹۵	۰/۲۷۹۶۸	۰/۴۱۸۳۷	۰/۴۶۱۲۷	۰/۳۸۸۱۱	۰/۴۲۵۳۸	ارزش مشاهدات
۱۰۹/۰۱۱۶۸	۰/۵۳۹۹۵	۰/۲۷۹۶۸	۰/۴۱۸۳۷	۰/۴۶۱۲۷	۰/۳۸۸۱۱	۰/۴۲۵۳۸	ارزش تعدیل شده

طبق داده‌های جدول ۴، این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به پژوهشی دیگر ندارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده ۰/۴۲۵۳۸ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۴۲۵۳۸ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۴۱۸۳۷ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۴۱۸۳۷ در مدل اثرات تصادفی، برابر می‌باشد.

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید (قربانی زاده، ۱۳۹۲: ۱۴۱). ایده اصلی N ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معنی‌داری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند. به‌طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنی‌دار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معنی‌داری مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است (Vegas, 2005: 55). جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۵- محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۱۹/۲۰۹۸۵	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۱۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۹۵۱	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۹۵۱ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۹۵۱ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۹۵۱ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و تئیدی به همراه آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست

آمده پرداخته شده است.

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

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

جدول ۶- مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۱۹/۲۰۹۸۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج s تحقیقات است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود. برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایشات اندازه‌گیری می‌کند و نشان داد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله این که زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ است، ممکن است ناهمگونی معنی‌دار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت بین اثرات کوچک باشد و در بسیاری از موارد این آزمون دارای قدرت کمتری است و احتمال اشتباه در رد H_0 وجود دارد (Cohen, 1998). در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۰/۰۵) 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. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل گران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی نمایند که ممکن است این ناهمگونی به علت تأثیر احتمالی آنها رخ داده باشد. این کار به وسیله طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب هستند صورت می‌گیرد (متغیرهایی مانند جنس یا سطح تحصیلات). سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود. در تحقیق حاضر با توجه به این که ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نبود، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. بنابراین، محققین در شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده با محدودیت مواجه بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف، که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند، دیدگاه جامعتری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می‌شوند. چنین یافته‌هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد. مهمتر و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه، در سددست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌های به شیوه مناسبی برخورد کرد.

یافته‌های حاصل از این فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها تأثیر زیادی با میانگین اندازه اثر ۰/۴۱۳ دارد. یافته‌های این فراتحلیل با پژوهش‌های قبلی، از جمله: پژوهش‌های امامی (۱۳۸۸)، فراهانی (۱۳۸۹)، قصری و عبدالعلی-پور (۱۳۹۰)، فخرپور (۱۳۹۱) و کشاورز (۱۳۹۲) در مورد تأثیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها در ارتباط است.

در این فراتحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن میزان اندازه اثر، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها بررسی گردد. اما تنها یک بررسی در این رابطه کافی نبوده و لازم است که این پژوهش در سازمان‌های داخلی و خارجی به صورت مقایسه‌ای و با استفاده از ابزارهایی به غیر از پرسشنامه و ترجیحاً به صورت کیفی نیز صورت گیرد. تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های دیگر در این است که جامعه آماری در این گونه پژوهش‌ها، پژوهش‌های قبلی است و واحد پژوهش آن، هر یک از پژوهش‌های اولیه و مستقل پیشین است. در این پژوهش به اطلاعاتی دست می‌یابیم که اطلاعات اولیه موجود در پژوهش‌های گذشته آن را نشان نمی‌دهد. ابزارهای به کار گرفته شده در تمامی این پژوهش‌ها پرسشنامه و حجم نمونه آماری متفاوت بوده، اما در فراتحلیل از چک لیست فراتحلیل استفاده شده و حجم نمونه آماری را نیز پژوهش‌های انجام گرفته در یک محدوده زمانی خاص تشکیل می‌دهد. در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته روش‌های تحلیل آماری، روش‌های همچون روش r ، z ، t و بعضاً مدل معادلات ساختاری بوده اما در فراتحلیل روش برآورد اندازه اثر که رایج‌ترین آن r ، d است، استفاده شده است. از جمله محدودیت‌های انجام چنین فراتحلیل‌هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر پژوهش‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش‌هایی است که در حیطه‌ی مشخص انجام و منتشر شده است.

در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع تر رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه‌ی ای در حد متوسط دارد. یعنی در حدود ۶۰ درصد اندازه اثرهای محاسبه شده در طبقه متوسط قرار می‌گیرد (با میانگین اندازه اثر ۰,۴۱۳). همچنین، بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نشان داد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۱۰ مقاله انجام شده، تنها ۹ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد کیفیت زندگی کاری (حقوق منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امنیت شغلی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی) را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد رضایت شغلی در ۹ مورد محاسبه شده و با یکدیگر مقایسه گردیدند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب ابعاد: یکپارچگی و انسجام اجتماعی با اندازه اثر ۰/۳۸۲، تأمین فرصت رشد با اندازه اثر ۰/۳۲۲، فضای کلی زندگی با اندازه اثر ۰/۳۱۸، دارای بیشترین سهم با متغیر تعهد سازمانی است و ابعاد وابستگی اجتماعی زندگی کاری با اندازه اثر ۰/۳۱۷ و قانون‌گرایی در سازمان با اندازه اثر ۰/۳۱۳ سهم کمتری دارد. به طور کلی در این تحقیق ارتباط بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی بررسی شده است، لذا امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت.

منابع

- ازکیا، مصطفی و محمود، توکلی. (۱۳۸۵)، فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی، *نامه علوم اجتماعی*، ۲۷.
- تورانلو، حسین، جمالی، رضا، منصوری، حسین. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: مطالعه‌ی موردی: کارکنان آموزش و پرورش یزد، *مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روانشناسی) دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱(۵)، ۱۳۶-۱۱۳
- رجبی فرجاد، حاجیه، رشیدپور، علی، احودی، سیدجلال. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان، *فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی*، ۶(۲)، ۱۳۸-۱۱۹
- روحي، قنبر و همکاران. (۱۳۹۰)، ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان، *فصلنامه پایش*، ۲(۱۰)، ۲۹۲-۲۸۵
- حاتمی، حسین، میرجعفری، سید احمد، مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰)، رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۲)، ۴۰-۲۵
- سلمانی، داوود. (۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، تهران: دانشکده مدیریت.
- شکرزاده، صادق. (۱۳۸۱)، تعهد در سازمان‌های آموزشی، *فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش*، ۳۲(۸)، ۵۳-۴۶
- شهبازی، بهزاد، واعظی، مظفرالدین، ثنایی پور. هادی. (۱۳۸۸)، تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۳)، ۸۴-۶۹
- قاضی طباطبایی، محمود، ودادهیر، ابوعلی. (۱۳۸۹)، فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری. تهران: دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران
- قربانی زاده، وجه الله. (۱۳۹۲)، *راهنمایی کاربردی فراتحلیل یا نرم افزار CAM2*. تهران: جامعه شناسان
- قنبری، سیروس، حجازی، نفیسه. (۱۳۹۰). بررسی اثر تعاملی بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی، *مجله پژوهش علوم انسانی*، ۱۲(۲۹)، ۶۹
- کشاوری، محسن و همکاران. (۱۳۹۲)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، *فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی*

تربت حیدریه، ۱(۳)، ۵۰-۵۸

مهدی زاده اشرفی. علی، ایلیکا. حسین علی. (۱۳۸۸)، بررسی کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون، فصلنامه مدیریت، ۲۰(۷)

میر کمالی. سید محمد، نارنجی ثانی. فاطمه. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۸، ۱۰۳-۷۲

نهومن، حیدر علی. (۱۳۸۷). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی. تهران: سمت

Allen, N.J and Meyer J, P (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 525-276.

Ahmadi, F., Salavati, A. and Rajabzadeh, E. (2012). Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in Kurdistan province. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(1), 235-246.

Cassio Wayne, F. (1998); *Managing Human Resource*; Boston: Mc Graw. Hill.

Cohen, J. (1998) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (second edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Dolan, S. L.; Garcia, S.; Cabezas, C., & Tzafirir, S. S. (2008). Predictors of "quality of work" and "poor health" among primary health-care personnel in Catalonia, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21 (2), pp. 203-218.

Fakhrpoor, R., Yavari, Y., Amirtash, A.M. and Tondnevis, F. (2012). Relationship between quality of work life and organizational commitment in faculty members of physical education faculties and departments. *Sport Management*, 13, 153-168. (In Farsi).

Egger, M. Smith, G. D. and Altman, D. G. (2001) *Systematic Reviews in Health Care-Meta-Analysis in context*; BMJ Publishing Group.

Gangne, M. and Desi, E.L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organization Behavior*, 26 (4): 331-362.

Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*; 7: 301-15.

Glass, G.V. (1978), primary, secondary, and meta-analysis of research *Educational Researcher*, 5: 3-8.

Lau, R. S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An ad Hoc Investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model, *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5): 422-437.

Lee K.; Alen N. J.; Meyer J. P.; Rhee K. Y. (2001). Cross-cultural generalizability of the Three-Component Model of organizational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*,

50: pp. 596-614.

Lewis, David & et al. (2007); "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life"; *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 14.

Li, S. (2010). The effectiveness of corrective feedback in SLA: A meta-analysis. *Language Learning*, 60, 309-365

Little, J.H. Corcoran, J. & Pillai, V; *Systematic Reviews and Meta-Analysis*. (2008). Published by Oxford University Press.

Macaskill, Petra, Walter, Stephen, Irwig, Les. (2000). A comparison of methods to detect publication bias in meta-analysis; *STATISTICS IN MEDICINE*. 20,641- 654.

Martel, Jean -Pierre & Gilles Dupuis (2006); "Quality of Work Life : Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model and Measuring Instrument"; *Social Indicators Research*, Vol. 11.

Mehdad, A., Mahdavi-rad, N., and Golparvar, M. (2011). Relationship between quality of work life dimensions with organizational commitment and its components. *New findings in psychology*, 5(20), 41-53. (InFarsi).

Mirkamali, Seyed-Mohammad (2005); "The Increase of Teacher's Job Satisfaction with the Meaningfulness of Teaching Career"; *Quarterly Journal of Educational Management*, Vol. 37, 38, 39, 40 (in Persian).

Moorhed, Gregory & Ricky, Griffen (1998); *Organizationl Behavior*; Fifth Edition, Hongton, Mifflin Company, P. 550.

Ortega, L. (2011). Doing synthesis and meta- analysis in applied linguistics. Inited workshop at Tsing Hua University, Taipei, June 8, 2011.

Robbins, S. P. (1998). *Management Concepts and Applications*, 2nd Ed. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.

Rosenthal R., & Dimatteo M.R., (2001), *Meta-Analysis: Recent Developments in Quantitative Methods for Literature Review*; *Annual Review of Psychology*, 52(2), 59-82.

Rosenthal, R. (1994). Parametric measures of effect size. In *The Handbook of Research Synthesis*. Edited by Cooper, H. and Hedges, LV, eds. New York: Russell Sage Foundation., 231-44.

Shiuan. C.B & YU, J.D & Relley. J.H, "organizational commitment ,supervisory commitment and employee outcomes in the chinest context proximal phyothesis or global phyothesis", *Journal of organizational behavior*, vol 24, no1, 2003.

Thompson, B., & Snyder, P. A. (1997). Statistical significance testing practices . *Journal of Experimental Education*, 66, 75-83.

Vegas, K.C. (2005). *The Effectiveness of Functional Behavior Assessment Based behavioral Interventions for Reducing Problem Behaviors: A Meta-analysis*. Doctoral Dissertation of Philosophy, University of Utah.

Walton Richard. E. (1973). "Quality of Work Life: What is it?". *Sloan Management Review Journal*, Fall, Vol. 15, No. 1, pp. 11-21.

Wolf, F. (1986). *Meta-Analysis: Quantitative methods for research synthesis*. Beverly Hills, CA: Sage.

Yilmaz K M. (2008). Organizational justice and Organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 1, 108-126.