

فرا تحلیل پژوهش‌های ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های ایران

مهدی خیراندیش^۱، سارا بهفر^۲، جعفر عباس پور^{۳*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۱۱)

چکیده

رشد فزاینده پژوهش‌های انجام شده در حوزه علوم انسانی و اجتماعی نیاز به فرا تحلیل پژوهش‌های انجام شده در خصوص یک مسئله برای کسب درکی به نسبت جامع از آن را ضروری ساخته است. پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌های ایرانی پرداخته است. بدین منظور با کمک روش فرا تحلیل تعداد ۲۴ مقاله در این خصوص بررسی شده است. این فرا تحلیل با کمک نرم‌افزار جامع فرا تحلیل (CMA2) انجام شده و نتایج آن نشان می‌دهد رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط دارد (با میانگین اندازه اثر ۰/۴۹). همچنین از میان ابعاد رضایت شغلی، رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت و رضایت از همکاران با اندازه اثر به ترتیب ۰/۴۱، ۰/۳۳ و ۰/۳۲ از بیشترین سهم اثرگذاری بر تعهد سازمانی برخوردار بوده‌اند، در حالی که ابعاد رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از ارتقاء و ترفیع با اندازه اثر به ترتیب ۰/۳۱ و ۰/۲۹ کمترین سهم را در این زمینه داشته‌اند.

واژگان کلیدی: فرا تحلیل، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سازمان‌های ایرانی، اندازه اثر

۱- استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: jabbaspour6421@gmail.com

مقدمه

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).

از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن‌ها است. میزان وفاداری و تعهد کارکنان باعث می‌شود وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی‌تفاوت و بی‌مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (عباس‌زادگان، ۲۰۰۰).

بر اساس تحقیقات ویلیام و همکاران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته‌های مرتبط اما متمایز استوار است. اما به‌منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیمات مدیران نیروی انسانی در زمینه‌های برنامه‌ریزی، جذب و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان از سازمان، به‌صورت مشترک مورد استفاده قرار می‌گیرند که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (بزرگ‌زاده و سعادت‌طوسی، ۱۹۹۸).

تحقیقات نشان داده که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و ماندگاری کارکنان منجر می‌شود (رابینز، ۱۹۹۵). از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می‌سازد، این است که سازمان‌ها با اعضای در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود برخوردارند و در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارد که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر

تلاش کنند و این مهم به‌ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل نظامی، امنیتی و درمانی حائز اهمیت است (بزرگ‌زاده و سعادت‌طوسی، ۱۹۹۸). فرد لوتانز، رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبت و خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی او است. از نظر وی، رضایت شغلی، نتیجه ادراک کارکنان از آن چیزی است که به نظرشان مهم است (عباس‌زادگان، ۲۰۰۰).

رضایت شغلی، تطابق بین ادراک فرد از نیاز و دریافتی‌های آنان از شغل تعریف می‌شود و یکی از مهمترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی^۱ و همچنین به‌عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمان قلمداد شده‌است (لو و همکاران، ۲۰۰۵). همچنین رضایت شغلی به افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی^۲ سلامت فیزیکی و ذهنی فرد منجر می‌شود؛ در نتیجه روحیه فرد بهتر شده و از زندگی خود راضی می‌شود و درصدد کسب مهارت‌های جدید شغلی بر می‌آید و در نهایت عملکرد او نیز ارتقاء می‌یابد (بولینگ^۳، ۲۰۰۵، به نقل از رضایی، ۱۳۸۵).

اهمیت دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پیشرفت عملکرد سازمانی باعث شده است که امروزه به‌عنوان 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 (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵: ۲). نتایج بسیاری از تحقیقات موجود در یک موضوع خاص، متفاوت و گاه متضاد و گمراه‌کننده است (روزنتال و دی‌متئو، ۲۰۰۱).

به عبارت دیگر، واگرایی زیادی در نظریات علمی دیده می‌شود (اسکات، ۱۹۸۱). مطالعات بسیاری رابطه بین رضایت شغلی 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 است تا این پدیده را توجیه و 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

1 -Organizational behavior

2-Organizational commitment

3 -Bowling

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 رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با توجه به تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهش‌گر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری رضایت شغلی و تعهد سازمانی) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

مروری بر مبانی نظری

رضایت شغلی

برای اطلاع و آگاهی از وضعیت موجود سازمانی باید نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان به‌طور دقیق بررسی و مورد تحلیل علمی قرار گیرد. یکی از مهمترین موضوعات سازمانی، ادراکات کارکنان در مورد رضایت شغلی^۱ آنان است. پژوهش‌گران مشاهده کرده‌اند اگر روحیه یک فرد در سازمان بالا باشد، آن فرد کارآ و اثربخش خواهد بود، و چنانچه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی ایجاد نمی‌شود؛ در نتیجه عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود. بنابراین مهم است که از احساس ناامیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود و کارآیی و اثربخشی افراد با تشخیص و تنظیم به موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی به حداکثر برسد (نوعه و همکاران، ۱۹۹۷). مورمان رضایت شغلی را دارای دو بعد اصلی می‌داند. به نظر وی رضایت شغلی، ترکیبی از خرسندی شناختی^۲ و خرسندی احساسی^۳ فرد نسبت به شغل خود است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین، رضایت شناختی یک ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌ها است که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را در بر می‌گیرد. اما رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به‌طور احساسی نسبت به شغلش است. این رضایت، خلق و خوی خوب فرد و احساس خوب و مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کارش نشان می‌دهد (مورمان، ۱۹۹۳).

1 -Job satisfaction

2 -Cognitive contentment.

3 -Affective contentment

وروم، رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقش خود در کارشان می‌داند (وروم، ۲۰۰۱). اسپکتور معتقد است رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور، ۱۹۹۷). رضایت شغلی به تمام واکنش‌های عاطفی کارکنان نسبت به شغل و سازمان در زمانی که انتظارات و تحقق یافتن انتظارات آن‌ها مهم باشد، اشاره دارد (اریمن و سونمزر، ۲۰۰۸). تستا، رضایت شغلی را به‌عنوان اظهارات عاطفی مثبت کارکنان در مورد شغل و تجربه‌ی کاری تعریف کرده است (تستا، ۱۹۹۹). رضایت شغلی شامل حیطه‌های متفاوت سازمانی است. با توجه به نظریه اسمیت، کندال و هیولین^۱ (۱۹۶۹) حوزه‌های خشنودی شغلی شامل موارد زیر است: حقوق، ماهیت کار یا خود شغل، ترفیعات، نظارت، سرپرستی و همکاران (نقل از نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). لوسان و شن^۲ (۱۹۹۸) طبقه‌بندی تازه‌ای از نظریه‌های رضایت شغلی ارائه نمودند. آن‌ها نظریه‌ها را به دو طبقه‌ی ریز مدل و درشت مدل^۳ تقسیم می‌کنند. در ریزمدل‌ها بیش از هر چیز تأکید بر عوامل درونی و نیروهایی است که تحقق آن‌ها به رضایت افراد منجر می‌شود؛ لذا مبنای رضایت شغلی را اساساً بر ارضای نیازهای درونی فرد در محیط کار قرار می‌دهند. در حالی که تأکید نظریه‌های درشت مدل‌ها، بر سازمان و به‌ویژه بر فرایندهای سازمانی قرار دارد که برای تولید و ارائه خدمات ضروری هستند (لوسوم و شن، ۱۹۹۸). رضایت شغلی، زاییده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم کار، عوامل اجتماعی و تأثیر عوامل فرهنگی است (جنکینز و تاملینسون، ۲۰۰۰). طبق نظر پورتر و استیرز^۴ (۱۹۹۶)، عوامل اثرگذار بر نگرش‌ها، رفتار و رضایت شغلی کارکنان را می‌توان در ۴ گروه متمایز کرد که معرف ۴ سطح در سازمان هستند (نقل از جعفری، ۱۳۸۷). این ۴ سطح عبارتند از: عوامل سازمانی، عوامل مرتبط با محیط کار، عوامل مربوط به ویژگی‌های شغلی و عوامل فردی (شکل ۱).

بدون شک، اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی عوامل مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه‌ی خدمات بهتر، تولید محصولات مناسب‌تر و نهایتاً ارتقای بهره‌وری کمک خواهد کرد (حسین‌زاده و صائمیان، ۱۳۸۱). خشنودی شغلی، پیامدهای رفتاری و سازمانی زیادی دارد که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به رفتار کناره‌گیری، غیبت، ترک شغل،

1- Smit , Kendall & Hulin

2- Lovsun & Schen

3- Micro & Macro Model

4- Porter & Steirs

فرسودگی شغلی^۱، سلامت جسمانی و روان‌شناختی، رفتار پرخاشگرانه و دزدی در محل کار و خشنودی از زندگی اشاره کرد (اسپکتور، ۱۹۹۷).



شکل ۱- مدل کلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (جعفری، ۱۳۸۷، ۹۲)

دیویس و نترسون (۱۹۸۵) ویژگی زیر را در تعریف رضایت شغلی مطرح می‌کنند؛

۱- رضایت شغلی یک احساس لذت و یا احساس درد است، در حقیقت واکنش‌های کارمند را نسبت به شغلشان درک می‌کنند و تأثیر این واکنش‌ها را بر رفتارهای آینده آن پیش‌بینی کنند.

۲- هنگامی که یک کارمند به یک سازمان می‌پیوندد، با خود مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، تجربه‌ها، تخصص‌ها را به همراه می‌آورد که روی هم انتظارات او را تشکیل می‌دهند. رضایت شغلی

بیان می‌کند که بین این انتظارات و واقعیات شغل چه میزان توافق وجود دارد و این مبحث به نظریه برابر انگیزش مرتبط می‌شود.

۳- رضایت شغلی هم به نگرش شغل یک فرد اشاره می‌کند. (برای مثال مدیر اداری نتیجه بگیرد که آقای الف از ترفیع خود راضی باشد) و هم به نگرش یک گروه اشاره می‌نماید (برای مثال، رضایت شغلی یک بخش).

۴- رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات پویاست و به همان سرعتی که تحت شرایط خاصی افزایش می‌یابد، ممکن است تحت شرایطی دیگر کاهش پیدا کند. لذا لازم است هفته به هفته، ماه به ماه و سال به سال مورد اندازه‌گیری و توجه قرار گیرد (عباس پاشا، ۱۳۸۸: ۱۰۴)

فقدان رضایت شغلی نیز روحیه‌ی کارکنان را کاهش می‌دهد و روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است. بعضی شاخص‌های روحیه‌ی پایین عبارت است از: تشویش، غیبت‌کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس^۱ (کومبر و باریبال، ۲۰۰۷).

تعهد سازمانی

در فرهنگ لغات آکسفورد تعهد «الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌سازد». معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که فرد متعهد نوعی وابستگی عاطفی به سازمان داشته، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵: ۷۳).

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 (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴).

به‌طور کلی در دو دهه گذشته، تعهد سازمانی نگرش شغلی غالبی است که مورد مطالعه قرار گرفته و موضوع فراتحلیل‌های بسیاری بوده است (کوهن، ۲۰۰۷). 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 (دی و همکاران، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی باعث می‌شود کارکنان وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند. این امر، موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. برعکس، افراد بی تفاوت در برابر اعمال محوله سازمان، این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل کمی و کیفی می‌شوند (عباس زادگان، ۱۳۷۹، به نقل از نحیر و همکاران، ۱۳۸۹). آلن و میر تعهد سازمانی را نگرش یا تمایلی در فرد می‌دانند که بر اساس آن فرد برای ادامه‌ی کار و خدمت در یک سازمان احساس الزام می‌کند (آلن و میر، ۱۹۹۶).

تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمانی را، معرفی 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 (رابینز، ۲۰۰۵). ماودی، پیتر و استیرز (۱۹۹۲) تعهد سازمانی را عبارت از تعیین هویت شدن با یک سازمان می‌دانند که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌شود (به نقل از زاهدی و همکاران، ۱۳۸۹). به‌طور 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 یک‌سو و رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، وجود کارکنان متعهد را ضروری می‌سازد (ییلماز، ۲۰۰۸).

در ارتباط با تعهد سازمانی مطالعات مختلفی انجام شده است. یکی از مهم‌ترین آن‌ها، مدل سه‌بعدی «میر و آلن»^۱ است. ابعاد این مدل عبارتند از:

الف) تعهد عاطفی^۲: تعهد عاطفی نشان دهنده‌ی علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به‌عنوان 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.

1 -Meyer & Allen

2 -Affective commitment

ب) تعهد مستمر^۱: این نوع تعهد بیان‌کننده‌ی هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و 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^۲: 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 (عسگری، ۱۳۸۴).

به طور کلی ایجاد تعهد از سه مرحله زیر تشکیل شده است؛

۱) پذیرش: در این مرحله شخص نفوذ دیگران را برای به‌دست آوردن چیزی مانند حقوق می‌پذیرد.

۲) تعیین هویت: در این مرحله شخص نفوذ دیگران را به‌منظور ادامه روابط ارضاکنده و خود مطرح می‌پذیرد. افراد به‌خاطر پیوستن به سازمان احساس غرور می‌کنند.

۳) درونی شدن: در این مرحله فرد متوجه می‌شود که ارزش‌های سازمان ماهیتاً و ذاتاً پاداش‌دهنده و با ارزش‌های شخصی او منطبق می‌باشند (استرز و پورتر، ۱۹۸۳: ۳۳۲).

مروری بر تحقیقات پیشین

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 رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ایران می‌باشند. این جامعه به‌طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون (noormags.com، pdf.ir، sid.ir، irandoc.ir، magiran.ir، prozhe.com) است که اطلاعات مختصری از آن‌ها در قالب جدول زیر ارائه شده است.

1-Continuance commitment

2-Normative commitment

جدول ۱- اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی مقاله فراتحلیل پژوهش‌های ارتباط میان رضایت شغلی و

تعهد سازمانی در سازمان‌های ایران

ردیف	پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال اجرا	نوع آماره	میزان آماره	سطح معناداری	اندازه اثر
۱	سیروس قنبری، نفیسه حجازی	بررسی اثر تعاملی بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۱۳۹۱	۲	۰/۴	$p < 0.01$	۰/۴
۲	قنبر روحی، حمید آسایش، حسین رحمانی، علی عباسی	ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی	۱۳۸۷	۲	۰/۴۸	$P < 0.05$	۰/۴۸
۳	سیروس قنبری، منصور خوش خویی، سید محسن هندی، مهدی نامداری	رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر	۱۳۸۹	۲	۰/۴۵	$P < 0.01$	۰/۴۵
۴	قنبر روحی، حمید آسایش، حسین رحمانی، علی اکبر عبداللهی	مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بخش‌های ویژه و عمومی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان	۱۳۸۹	۲	۰/۴۹	$P < 0.05$	۰/۴۹
۵	سید باقر سلیمی، سلمان خوش‌آهنگ	رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان براساس مدل JDI (مطالعه در دستگاه‌های اجرایی استان گیلان)	ذکر نشده	۲	۰/۳۵	$P < 0.05$	۰/۳۵
۶	محمد قنبری	مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	۱۳۹۰	۲	۰/۴۷	$P < 0.01$	۰/۴۷
۷	مجتبی صدقاتی فرد، شدیده خلیج اسدی	ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه گرمسار	۱۳۹۰	۲	۰/۴۵	$P < 0/01$	۰/۴۵
۸	علی کبریایی، عبدالوهاب باغبانیان، راضیه کیخایی	مطالعات رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	۱۳۹۰	۲	۰/۶۳	$P < 0/0001$	۰/۶۳
۹	محمد غلامپور، طالب پور، امیر نژاد، حسینی	ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی در مدیران و معاونین تربیت بدنی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور	۱۳۸۹	۲	۰/۳۴	$P = 0/044$	۰/۳۴
۱۰	محمود علمی، کامران صداقت، میر علی اصغر	بررسی ارتباط بین تعهد کاری با رضایت کارکنان شرکت سهامی	۱۳۸۶	۲	۰/۷	$P = 0/000$	۰/۷

					بیمه ایران در استان آذربایجان شرقی	چاوشی	
۰/۳۷	P<0/0001	-۰/۳۷	r	۱۳۸۵	ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان در مدارس راهنمایی گالیکش	رضا حصاری	۱۱
۰/۳۹	P<0/01	۰/۳۹	r	۱۳۹۰	بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی میان کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم	سعید عزیزی	۱۲
۰/۱۶	P=0/000	۰/۱۶	r	ذکر نشده	بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر اصفهان	محمد علی زکی	۱۳
۰/۴۷	P=0/000	۰/۴۷	r	ذکر نشده	بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مرکزی تعاون و روستایی کشور	غلام‌رضا عباس پاشا	۱۴
۰/۳۸	P=0/000	۰/۳۸	r	۱۳۸۸	بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان	کرم الله دانش فرد، شب‌نم محبوب روش	۱۵
۰/۶۶	P=0/000	۰/۶۶	r	۱۳۸۵	بررسی رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر اسفراین	حمید شکوری	۱۶
۰/۴۹	P=0/001	۰/۴۹	r	۱۳۷۹	رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی	حسینعلی کوهستانی، حبیب الله شجاعی فرد	۱۷
۰/۷	P=0/05	۰/۷	r	۱۳۸۶	رابطه رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمانی آنان در ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران	فهیازی	۱۸
۰/۱۶	p>0/01	۰/۱۶	r	۱۳۸۹	رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه استان گیلان	سید صادق نبوی، ایرج شاکری نیا	۱۹
۰/۲۹	0/001<P	۰/۲۹	r	۱۳۹۱	بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر یزد	علی اکبر امین بیدختی، حامد کارگر	۲۰
۰/۱۶	P<0/01	۰/۱۶	r	۱۳۹۱	ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی	یزدان سبحانی، حبیب هنری، سارا کشکر، سعید حاتمی	۲۱
۰/۴۸	P<0/01	۰/۴۸	r	۱۳۹۱	رابطه میان رضایت شغلی و تعهد	امیر مولایی	۲۲

					سازمانی در بین کارکنان بخش اداری دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد		
۰/۶۱	P=0/0001	۰/۶۱	۲	۱۳۸۶	رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش	علی اکبر امین بیدختی، معصومه صالح پور	۲۳
۰/۶۳	P=0/02	۶۰	کای اسکور	۱۳۹۲	بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی در پرسنل نوبت کار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران	روح الله فتحی، سعید دلاور فرد، رسول تباشیر، قدرت الله انصاری، تولی افروغی، روح الله ناصری	۲۴

روش‌شناسی پژوهش

فرآیند ترکیب آماری نتایج پژوهش‌های مستقل و جداگانه، برای رسیدن به نتایج کلی درباره آنچه پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد، فراتحلیل نامیده می‌شود (هومن، ۱۳۸۷). ایگر و همکاران فراتحلیل را هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل تحلیل‌ها می‌نامند و در واقع روش کمی برای تلفیق نتایج تحقیقات مستقل و مشابه و ترکیب یافته‌های آن‌ها برای ارزیابی اثربخشی عمل آزمایشی است (ایگر، اسمیت و آلتمن، ۲۰۰۱). این روش رویکردی واضح، بدون ابهام و نظام‌مند دارد و سعی می‌کند پیامدهای سازگار با اهداف تحقیق را ایجاد نماید (اورتگا، ۲۰۱۱). جین گلاس^۱ واژه فراتحلیل را برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ به کار برد و از آن به‌عنوان یک فلسفه پژوهشی و روش‌شناسی یاد کرد البته سابقه علمی چنین کاری به سال ۱۹۰۴ و فعالیت علمی کارل پیرسون در حوزه اطلاعات پزشکی بر می‌گردد (هومن، ۱۳۸۷). به‌زعم گلاس، داده‌های مطالعات پیشین به‌عنوان واحد تجربی در یک مطالعه جامع محسوب می‌شود و اندازه اثر با رابطه به عنوان داده‌های این مطالعه قابل استفاده است (ورتگا، ۲۰۱۱). در تعریف دیگر، فراتحلیل رویکرد کمی/ عددی است که برای ترکیب نظام‌مند/ روش‌مند برای دست‌یابی به جمع‌بندی درباره بدنه تحقیق و کشف دانش جدید انجام می‌شود (لی^۲، ۲۰۱۰). این روش کمی می‌تواند به اثربخشی یافته‌ها، کشف خلأ علمی و برنامه‌ریزی برای پژوهش‌های جدید در زمینه موضوع کاربردی مورد نظر منجر شود.

در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر است. در یک تعریف فراگیر آماری، اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه (قاضی طباطبایی، ۱۳۸۹). این مفهوم در سال ۱۹۷۷ میلادی توسط کوهن معرفی و بر اهمیت استفاده از

1 - Glass

2 - Li

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 (تامپسون و اسنایدر^۱، ۱۹۹۷). هم‌چنین کوهن تمرکز صرف بر محاسبه مقادیر سطوح معنی‌داری P را در تحقیقات گمراه‌کننده دانست و تأکید کرد به دلیل آن‌که آزمون معنی‌داری 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 (کوهن، ۱۹۹۸).

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 (روزنتال و کوپر^۲، ۱۹۹۴). اگر چه سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری 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 معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (شکری و همکاران، ۲۰۰۳). فراتحلیل‌گران 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 »، « F »، « Z » و « F » استفاده شده باشد، می‌توان اندازه اثر آن‌ها را بر اساس فرمول‌های زیر محاسبه کرد (ولف، ۱۹۸۶).

1-Thompson & Snyder

2-Rosenthal & Cooper

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

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

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؟ به‌زعم 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 به‌دست آید. یعنی باید مقادیر اندازه اثر تحقیقاتی را که طی چندین سال انجام شده است محاسبه کرد و میانگین آن‌ها را به‌عنوان 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 ۱ آمده است (کوهن، ۱۹۹۸).

جدول ۲- حدود بالا و پایین اندازه اثر

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

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی است و به‌دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه مورد بررسی این پژوهش، مقالات موجود در پایگاه‌های علمی معتبر الکترونیک شامل noormags.com، civilica.com، sid.ir، irandoc.ir، magiran.ir می‌باشد.

در این فراتحلیل نتایج پژوهش‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشد. معیارهای درون‌گنجی این پژوهش عبارت بودند از: ۱- تحقیق در ایران انجام گرفته باشد، ۲- در پژوهش مربوطه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌کار رفته باشد و ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. بنابراین، با توجه به این معیارها تعداد پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فراتحلیل، ۲۴ پژوهش می‌باشد.

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 نرم‌افزار 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 کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روش‌های دوال و توئیدی 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.

یافته‌های پژوهش

از مجموع ۲۴ مقاله بررسی شده، در ۲۲ مقاله از آزمون همبستگی در سطح کلی متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ابعاد آن، یک مورد از آزمون همبستگی در سطح کلی متغیرهای اصلی پژوهش و آزمون تی استیودنت در سطح ابعاد متغیرها و یک مورد از آزمون کای اسکوئر به منظور بررسی ارتباط متغیرهای مورد بحث استفاده شده است. در مقاله حاضر به منظور بررسی ارتباط رضایت شغلی 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 ۲ 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	۸/۳۴
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۱۳	۵۴/۱۶
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۹	۳۷/۵
جمع	۲۴	۱۰۰

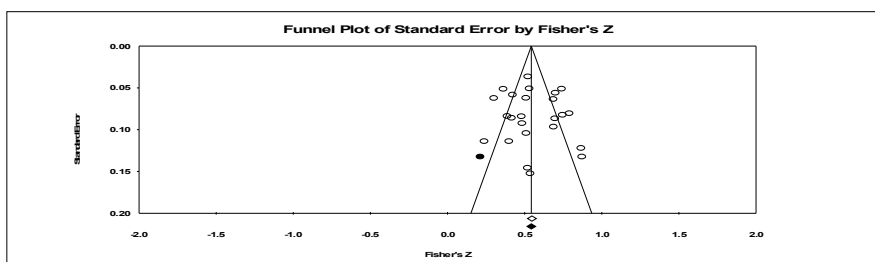
بر اساس جدول ۲ از میان ۲۴ مقاله، ۲ مورد معادل ۸/۳۴ درصد در طبقه کم، ۱۳ مورد معادل ۵۴/۱۶ درصد در طبقه متوسط و بالاخره ۹ مورد معادل ۳۷/۵ درصد در طبقه زیاد قرار گرفته است. براساس جدول کوهن (شماره ۱) اندازه اثر به‌دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. هم‌چنین وقتی مقدار I در بازه دوم (یعنی 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 کمتر از یک دهم اندازه اثرها در طبقه کم قرار

گرفته‌اند. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود بیش از ۹۰ درصد اندازه اثرها در گروه متوسط و بالای متوسط ارزیابی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که بر اساس نتایج این فراتحلیل رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط داشته است.

بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی هم‌چنین نشان می‌دهد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به‌منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۲۴ مقاله موجود، تنها ۱۲ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از ارتقاء و ترفیع) را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد رضایت شغلی در این ۱۲ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد رضایت شغلی به ترتیب ابعاد رضایت از ماهیت کار با اندازه اثر ۰/۴۱، رضایت از مدیریت با اندازه اثر ۰/۳۳، رضایت از همکاران با اندازه اثر ۰/۳۲، دارای بیشترین سهم با متغیر رضایت شغلی است و ابعاد رضایت از حقوق و مزایا با اندازه اثر ۰/۳۱ و رضایت از ارتقاء و ترفیع با اندازه اثر ۰/۲۹ سهم کمتری دارد.

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 (مک آسکیل، والتر و ایروینگ، ۲۰۰۰). معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فائل 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 (لیتل، کورکوران و پیلای، ۲۰۰۸).

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا کیفی 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 توسط نمودار کیفی نشان داده شده است. بنابراین با توجه به شکل ۲ (نمودار فانل یا کیفی پژوهش حاضر) یک تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیان‌گر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققین به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات می‌باشد.



شکل ۲- نمودار فانل (کیفی) تحقیقات رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی

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 پر کردن 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 (لیتل، کورکوران و پیلای، ۲۰۰۸). جدول ۳ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی را نشان می‌دهد. طبق داده‌های جدول ۴، این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به پژوهش‌های دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده ۰/۴۹۸۴۶ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۴۹۵۵۱، در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۵۰۴۹۴ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۴۹۷۴۴ در مدل اثرات تصادفی، برابر نمی‌باشد. این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است.

جدول ۴- اصلاح و برازش دوال و تئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۱							
۱۰۹/۵۵۱۸۴	۰/۵۵۱۹۹	۰/۴۵۴۶۹	۰/۵۰۴۹۴	۰/۵۱۹۴۱	۰/۴۷۶۹۰	۰/۴۹۸۴۶	ارزش مشاهدات
۱۱۵/۸۲۷۹۱	۰/۵۴۵۰۹	۰/۴۴۶۵۸	۰/۴۹۷۴۴	۰/۵۱۶۴۲	۰/۴۷۴۰۰	۰/۴۹۵۵۱	ارزش تعدیل شده

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 به‌دست 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 به‌دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است (وگاس، ۲۰۰۵). جدول ۴ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

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

۳۵/۸۵۶۰۲	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
۲۴	تعداد مطالعات مشاهده شده
۸۰۰۹	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۸۰۰۹ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۸۰۰۹ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به‌دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۸۰۰۹ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست 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 به‌دست آمده پرداخته

شده است (آماره $Z = ۳۵/۸۵۶۰۲$ ، سطح معناداری $۰/۰۰$ ، سطح خطا $۰/۰۵$). ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج 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 (کوهن، ۱۹۹۸). در اینجا فرضیه صفر بیان‌گر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به‌دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به‌دست 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 به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به‌معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل‌گران 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 به‌طور 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

در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد که رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط دارد. یعنی در حدود ۹۰ درصد اندازه اثرهای محاسبه شده در طبقه بالای

متوسط قرار می‌گیرد (با میانگین اندازه اثر ۰.۴۹). همچنین، بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داد که پژوهش‌های موجود در مورد سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع اولویت‌های مختلفی را ارائه می‌دهند. بنابراین، به‌منظور اولویت‌بندی سهم ابعاد رضایت شغلی در مجموع بررسی دیگری صورت پذیرفت. لازم به ذکر است از مجموع ۲۴ مقاله انجام شده، تنها ۱۲ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیریت، رضایت از همکاران رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از ارتقاء و ترفیع) را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد رضایت شغلی در ۱۲ مورد محاسبه شده و با یکدیگر مقایسه گردیدند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از میان ابعاد رضایت شغلی به ترتیب ابعاد رضایت از ماهیت کار با اندازه اثر ۰/۴۱، رضایت از مدیریت با اندازه اثر ۰/۳۳، رضایت از همکاران با اندازه اثر ۰/۳۲، دارای بیشترین سهم با متغیر رضایت شغلی است و ابعاد رضایت از حقوق و مزایا با اندازه اثر ۰/۳۱ و رضایت از ارتقاء و ترفیع با اندازه اثر ۰/۲۹ سهم کمتری دارد. لازم به ذکر است در پژوهش‌های مورد بررسی به جز یک مورد، ارتباط متغیرهای اصلی تحقیق (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) در سطح مؤلفه‌ها به‌صورت جزئی با یکدیگر مورد بررسی قرار نگرفته است.

پیشنهادها

با توجه به اینکه در برخی از پژوهش‌ها تحصیلات و جنسیت از نظر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای تفاوت معنادار گزارش شده است و به جز یک مورد در سایر موارد به‌منظور بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی جامعه آماری به تفکیک زن و مرد مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و در صورت بررسی و تفکیک بر اساس جنسیت و تحصیلات، صرفاً ارتباط این متغیرها با رضایت شغلی و یا تعهد سازمانی بررسی شده‌اند، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. زیرا با توجه به اینکه موضوع این فراتحلیل بررسی میزان ارتباط میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی است، نقش متغیرهای تعدیل‌گر صرفاً در اثرگذاری بر یکی از متغیرهای تحقیق و نه ارتباط بین آن‌ها سنجیده شده است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده این موضوعات مورد توجه قرار گیرند.

منابع

- ازکیا، مصطفی و محمود توکلی (۱۳۸۵)، فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی؛ نامه علوم اجتماعی؛ شماره ۲۷.
- رضایی، اسماعیل (۱۳۸۵)، بررسی رابطه‌ی بین رضایت شغلی و جو سازمانی و سبک‌های مقابله با استرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم
- عباس پاشا، غلام‌رضا (۱۳۸۸)، بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مرکزی تعاون روستایی کشور، تعاون روستای، ۱۰۴ ص، ۱۳۸۸
- عسگری، محمدرضا (۱۳۸۴)، تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی، بصیرت، سال یازدهم، شماره‌ی ۳۳، ۳۲
- قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۲)، راهنمایی کاربردی فرا تحلیل یا نرم افزار CAM2. تهران جامعه شناسان
- نحریر، بتول و همکاری (۱۳۸۹)، ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌ها، مجله‌ی طب نظامی، دوره‌ی ۱۲، شماره‌ی ۱
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷). راهنمای عملی فرا تحلیل در پژوهش علمی. تهران: سمت
- Robins E. Organizational behavior management. Parsaeiyan A, Arabi M, translators. Tehran: Department of Commerce Publication; 1995. [Persian]
- Abbaszadegan M. Management organizations calm. Tehran: Kavir Publication; 2000. [Persian]
- 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, vol.49, No.3, pp:225-276.
- Bangert- Dronwns, R.L. (1991). Meta- Analysis in Research. Retrieved July 13, 2012 eb Eric Digest web site: [http://www.ericfacility.net /databases/ERIC Digests/ed339748.html](http://www.ericfacility.net/databases/ERIC_Digests/ed339748.html)
- Bozorgzade M, Sadat-Tosi A. Review job satisfaction and organizational commitment managers and Sepah trainingcenters. Tehran: Setad Moshtarak Sepah Publication; 1998. [Persian]
- Coomber, B & Barriball, K. L, (2007). Impact of Job Satisfaction Components on Intent to leave and Turnover for Hospital-based Nurses, A Review of the Research Literature, International Journal of Nursing Studies, No 44, PP: 297–314.
- Cohen, J.(1998) Statistical power analysis for the behavioral sciences (second edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- egger, M. Smith, G. D. and Altman, D. G.(2001) ,Systematic Reviews in Health Care- Meta-Analysis in context; BMJ Publishing Group.
- Glass , G.V. (1978), primary , secondary , and meta – analysis of research Educational Researcher, 5: 3-8 .
- Higgins, J. P. T. et al. (2003) measuring inconsistency in meta-analysis. BMJ.3, 27: 557-560
- Kulik , J.A and kulik C.C.(2003). The concept of meta-analysis. international Journal of Education Research vol.13, no.3, p: 11

- Kulik, J. A. (2003) Effects of Using Instructional Technology in Elementary and Secondary Schools: What Controlled Evaluation Studies Say. Retrieved July 10, 2012 from SRI web site: <http://www.Sri.Com/policy/csted/reports/sandt/it/>
- 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.
- Lu H, While A, Barriball L.(2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. In *J Nurs Stud*.vol, 42No2pp :211-27.
- Macaskill, Petra, Walter, Stephen, Irwig, Les.(2000). A comparison of methods to detect publication bias in meta-analysis; *STATISTICS IN MEDICINE*. Vol 20:641- 654, 2000.
- Mair, C, Shepperd, M.(2011). *Meta-analysis issues: international conference on software metrics and estimating*. UK.
- Miller, N. & Pollock, V. E.(1994). Meta- analytic synthesis for theory development In. H Moorman, R.H.(1993) The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior, *Human Relations*, vol.46, no.6, pp. 759-775.
- Ortega, L. (2011). Doing synthesis and meta- analysis in applied linguistics. Invited workshop at Tsing Hua University, Taipei, June 8, 2011
- Robbins SP.(2005). *organizational behavior*. New Delhi: Prentice-Hall.
- Rosenthal R., & Dimatteo M.R., (2001), *Meta-Analysis: Recent Developments in Quantitative Methods for Literature Review*; *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 59-82.
- Scott, W. Richard, (1981), *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*; Prentice-Hall International Corporation.
- Vegas, K. (2005). *The Effectiveness of Functional Behavior Assessment – Based behavioral Interventions for Reducing Problem Behaviors: A Meta-analysis*. Doctoral Dissertation of Philosophy, University of Utah.
- Yilmaz K M. (2008). Organizational justice and Organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 1,pp:108-126.
- 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, pp. 231-44.
- Thompson, B., & Snyder, P. A. (1997). Statistical significance testing practices . *Journal of Experimental Education*, 66, 75-83.