

فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان به عنوان یک متغیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی

رامین غریب زاده*، دکتر عادل زاهد بابلان، دکتر مهدی معینی کیا، دکتر علی خالق خواه

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۱۸، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۹)

چکیده

زمینه: تعهد سازمانی یک نگرش اخلاقی و حالت روانی است که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان هست. در این زمینه تحقیقات متناقض مختلفی در بین معلمان وجود دارد. بنابراین پژوهش حاضر به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب آرایه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد سازمانی است.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع فراتحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را اسناد مکتوب اعم از پایان‌نامه‌ها، پژوهش‌ها و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی در بین سال‌های ۹۵-۸۶ به موضوع عوامل همبسته با تعهد سازمانی پرداخته‌اند، تشکیل می‌داد. از بین آثار منتشر شده در دسترس که در پایگاه اطلاعاتی مگیران و آثار منتشر نشده بخش مرجع کتابخانه دانشگاه‌های محقق اردبیلی، تهران و ارومیه، تعداد ۵۴ سند در ۲۱۳ عامل پژوهشی انتخاب شد. اطلاعات جمع‌آوری شده از هر یک از اسناد و پژوهش‌های مورد نظر با استفاده از آزمون N ایمن از خطا، Q و I² و همچنین نمودارهای کیفی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که مقدار شاخص خی دو ۰/۲۳۳ و مقدار اندازه اثر در مدل ثابت ۰/۲۸۶ محاسبه شده است و بررسی این مطالعات عوامل اثرگذار شناسایی و اثرگذاری آن‌ها معنادار ارزیابی شد. کلیه مقادیر مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصدی معنادار ارزیابی شده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به فرا تحلیل انجام شده مشخص شد که بعضی اکثر تحقیقات صورت گرفته در محوریت تعهد سازمانی باهم همسو بوده و به جز چند مورد همگی روابط متغیرهای سازمانی با تعهد سازمانی را مورد تایید قرار داده‌اند.

کلیدواژگان: تعهد سازمانی، تعهد شغلی، ارزشهای اخلاقی، معلمان، فرا تحلیل

سر آغاز

سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و موجب ارتقا بهره‌وری سازمان گردد (۲)، از این رو رهبران سازمان‌ها باید در زمینه افزایش تعهد کارکنان تلاش نموده و عملکرد سازمان را بالا ببرند؛ لذا بر اساس تحقیقات انجام شده این پژوهش درصدد آن است که عوامل همبسته با تعهد سازمانی شناسایی و مشخص گردند.

با عنایت به اهمیت این مساله ضروری است که سازمان‌ها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان ببیندیشند و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه خاصی قرار می‌گیرد، به گونه‌ای که اصول اخلاقی به عنوان بخشی از سیاست‌ها و فرهنگ سازمان درآمده است (۱). یکی از ارزش‌های اخلاقی در سازمانی تعهد سازمانی است؛ تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان هست. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: ramingharibzadeh71@gmail.com

رامین غریب زاده و همکاران: فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان، به عنوان یک متغیر اخلاقی، در سازمان‌های آموزشی

میان بردارند. کوتاهی در این امر به افزایش هزینه‌های زیاد ناشی از ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید منجر شده و نیاز به ایجاد مکانیزم کنترل و نظارت دقیق و پیچیده‌ای دارد (۳).

لذا بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌ها و موسسات و همچنین عوامل تاثیرگذار بر آن ضرورت می‌یابد. در این پژوهش قصد بررسی و شناسایی عوامل همبسته و اثرگذار بر تعهد سازمانی معلمان را داریم، تا با آگاه ساختن مسوولان مربوطه زمینه‌ای را برای به‌کارگیری، آموزش و حفظ معلمان لایق، کارآمد و متعهد به سازمان ایجاد کنیم تا با کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، غیبت و ... کارکنان، بهره‌وری سازمان به حد مطلوب برسد.

صاحب‌نظران تعهد سازمانی را حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و الزام جهت اشتغال در سازمان (تعهد هنجاری) است، تعریف کردند (۴). سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان مرکز ثقل تربیت نیروی انسانی به‌مانند دیگر سازمان‌ها، به‌منظور تحقق اهداف والای خود، نیازمند برخورداری از کارکنانی تلاشگر و دلسوز و متعهد است تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های زاید، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند (۵).

در زمینه متغیر تعهد سازمانی، نتایج بعضی تحقیقات حاکی از آن است که بین متغیر تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد (۸-۶)، اما در مقابل در تحقیقات دیگری عدم رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی گزارش شده است (۹). علاوه بر آن‌ها در زمینه متغیر تعهد سازمانی تحقیقات مختلف به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی معتقدند ولی در مقابل دیگر پژوهش‌ها رابطه مثبت و معنی‌دار را گزارش داده‌اند (۱۱-۱۰). همچنین در پژوهشی بین وضعیت تاهل و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود نداشت ولی در پژوهشی دیگر بین دو متغیر مذکور رابطه وجود داشت (۱۴-۱۲)؛ بنابراین تناقض در تحقیقات مشاهده می‌گردد. این نتایج متناقض در بعضی تحقیقات دیگر در زمینه ارتباط سایر متغیرها با تعهد سازمانی نیز دیده شده است که محقق را بر آن وامی‌دارد تا فرا تحلیلی بر روی پژوهش‌های انجام شده انجام دهد و نتایج دقیق و یکسانی را عرضه کند.

برای حل تناقض حاصل از این قبیل پژوهش‌ها که به‌طور مستقل و در ارتباط با تعهد سازمانی انجام گرفته‌اند، می‌توان از روش‌های آماری فرا تحلیل استفاده نمود. فرا تحلیل نتایج مطالعات مختلف را به مقیاس مشترک تبدیل می‌کند و با روش‌های آماری رابطه بین ویژگی‌های مطالعات و یافته‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد.

علاوه بر اهمیت و ضرورت تحقیق مطرح شده در حوزه تعهد سازمانی ضروری دانسته شده است تا به فرا تحلیلی بر تعهد سازمانی بکار گرفته شود. دلایل این امر نیز می‌تواند موارد زیادی باشد که در ادامه تحقیق به آن‌ها اشاره خواهد شد. تفاوت در حجم نمونه، ابزارهای اندازه‌گیری، روش‌ها و موقعیت‌های پژوهشی، مقایسه یافته‌ها را دشوارتر می‌کند. بنابراین کاربرد نتایج متناقض پژوهش‌ها، انتشار، تفسیر و ارزیابی آن‌ها نیازمند راه‌حلی است که بر بازنگری و تحلیل صحیح پیشینه‌های

مطالعاتی، به‌کارگیری شواهد و استفاده از یک روش ترکیبی تمرکز داشته باشد (۲). لذا هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی فراتحلیل پژوهش‌های انجام‌گرفته داخلی در زمینه رابطه متغیرهای پژوهشی و تعهد سازمانی و ایجاد ارتباط بین مطالعات و به دست آوردن یک نتیجه منسجم از میان نتایج پراکنده با استفاده از روش‌های آماری نیرومند برای پاسخگویی به سوال اساسی تحقیق است.

روش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش؛ توصیف، تحلیل و ترکیب مطالعات ارائه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان بر اساس پژوهش‌های انجام‌یافته هست؛ روش این پژوهش فرا تحلیل است. پژوهش فرا تحلیل از نوع کاربردی است و در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد (۲). روش مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش کتابخانه‌ای است. در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره یک موضوع خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی در این تحقیق پایان‌نامه‌ها و مقالات (حاصل از پژوهش‌های انجام شده) در ارتباط با عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان در ایران هست. این جامعه به‌طور دقیق‌تر شامل پایان‌نامه‌های دانشگاه تهران، ارومیه و اردبیل و مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی هست. همچنین در این پژوهش بنا بر انجام نمونه‌گیری نبوده و تلاش محقق به بررسی کل جامعه (تمام شماری) بوده است. بنابراین اهتمام محقق بر مطالعه و گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای تلخیص و نتیجه‌گیری مناسب از تمامی آحاد جامعه است. بنابراین در مجموع تعداد ۵۴ مقاله و پایان‌نامه با موضوعات کاملاً منطبق و یا تشابه موضوعی نسبتاً بالا و مناسب برای فرا تحلیل در بین سال‌های ۹۴-۸۷ گردآوری شد و سپس از بین آن‌ها با بررسی شرایط ورود هر یک از پژوهش‌ها به فرا تحلیل تعداد ۵۳ مطالعه واجد شرایط تشخیص داده شده و آزمون‌های فرا تحلیل روی آن‌ها اجرا شد. تعداد ۱ مطالعه از نمونه پژوهش خارج گردید. لازم به توضیح است که در روش فرا تحلیل، محدودیت خاصی در ارتباط با تعداد مطالعات وجود ندارد.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فرا تحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده می‌شود. فرم کدگذاری، ابزار گردآوری اطلاعاتی است که در فرا تحلیل به کار می‌رود. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات هست. فرم کدگذاری جهت اخذ اطلاعات خاصی نظیر نام محقق، نوع مقاله و سال انتشار و اطلاعات اضافی کدگذاری شده مانند اندازه نمونه، متغیرهای اندازه‌گیری شده، سازمان اجرای پژوهش، داده‌های آماری به‌دست آمده و نظایر آن می‌گردد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌های فرا تحلیل اثرات ثابت و اثرات تصادفی و برای به دست آوردن اندازه اثر تفکیکی و کلی برای مطالعات از اندازه اثر g هجز، برای بررسی سوگیری انتشار از نمودارهای قیفی (فونل پلات) و آزمون اصلاح و برازش دووال توپیدی، برای بررسی تعداد مطالعات گم‌شده آزمون I^2 ایمن از خطا، همچنین برای بررسی ناهمگونی مطالعات آزمون Q و I^2 استفاده خواهد گردید. کلیه این

بر اساس اطلاعات به دست آمده پژوهش های حوزه متغیرهای همبسته با تعهد سازمانی در بین معلمان موجود در سه طبقه تقسیم بندی شده اند که بیشترین فراوانی مربوط به پژوهش های چهار سال اخیر معادل ۵۲/۸ درصد را به خود اختصاص داده اند. همچنین بیشترین حجم پژوهش ها مربوط به مواردی است که در آن از دو گروه مذکر و مونث بصورت همزمان برای انجام پژوهش بهره گرفته شده که معادل ۸۶/۸ درصد هست. همچنین بیشترین روش نمونه گیری در تحقیقات، روش نمونه گیری تصادفی ساده معادل ۲۸/۳ درصد و کمترین روش مورد استفاده روش نمونه گیری سهل الوصول معادل ۱/۹ درصد را تشکیل می دهد. از طرفی بیشترین روش تحقیق بکار گرفته شده در تحقیقات، روش تحقیق همبستگی معادل ۵۶/۶ درصد و کمترین روش مورد استفاده روش علی-مقایسه ای معادل ۱۸/۹ درصد بوده است. همچنین بر اساس اطلاعات به دست آمده بیشترین آزمون آماری بکار گرفته شده در تحقیقات، آزمون F معادل ۳۷/۷ درصد و کمترین آزمون آماری مورد استفاده آزمون های لامبدای ویکلز، لوین، من-وینتی و کروسکال والیس معادل ۱/۹ درصد از تحقیقات را تشکیل می دهد.

تحلیل داده ها در سوال اصلی پژوهش: عوامل همبسته بر تعهد سازمانی معلمان کدامند؟

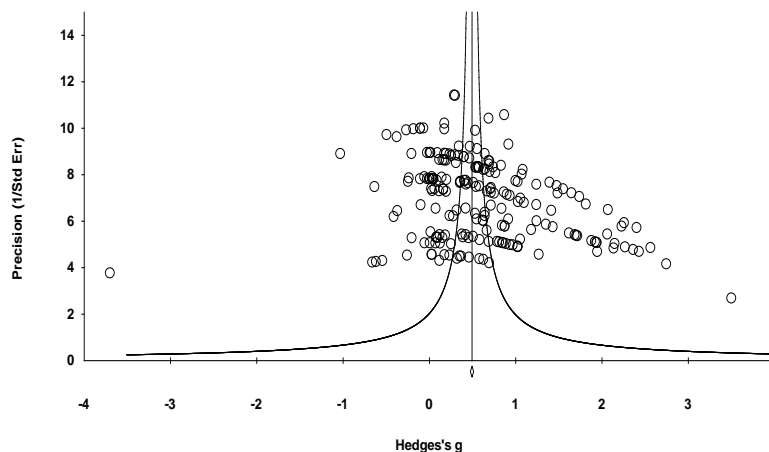
بررسی تحقیقات نشان داده اند که در رابطه با عوامل همبسته بر تعهد سازمانی در بین معلمان درجه آماری مورد مطالعه تعداد ۲۱۳ عامل (فرضیه) از ۵۴ تحقیق استخراج شده است که از این بین تعداد ۴۴ عامل به عدم وجود رابطه و بقیه به وجود رابطه تاکید کرده اند. در واقع H_0 تحقیقات در ۱۶۸ فرضیه رد شده است (χ^2 برابر با ۰/۲۳۳) و بقیه تایید شده اند.

از مقایسه جدول توزیع مجذور کا (۱۶-۱۵) نتیجه گرفته می شود که χ^2 فرضیه های رد شده با مقدار ۰/۲۳۳ کوچک تر از χ^2 جدول توزیع مجذور کا هست، بنابراین H_0 رد می شود و H_1 تحقیق در سطح ۰/۰۵ تایید می شود.

عملیات با استفاده از نرم افزار Excel و ویرایش نرم افزار جامع فرا تحلیل (CMA2) و به روش ترکیب اندازه اثر صورت گرفته خواهد شد.

یافته ها

در تعداد ۵۴ سند پژوهشی ارایه شده در این پژوهش به فاکتورهای اساسی هر مطالعه شامل روش پژوهش، جامعه آماری، نمونه آماری، ابزار جهت گردآوری داده ها و روایی و پایایی این ابزار (در صورت ارایه شدن در سند) و نیز روش تجزیه و تحلیل داده ها و دست آخر نتایج پژوهش ها در محدوده متغیرهای مورد نظر در حوزه تعهد سازمانی معلمان اشاره شده است. در وهله اول ذکر این مورد حائز اهمیت است که در تعدادی از پژوهش ها، محقق به روایی و پایایی ابزار به کار گرفته شده اشاره نکرده و یا از اعلام ضرابی بهره برده است که سایر محققان در روند اعتبار یابی و رسیدن به روایی ابزار به آن نتایج دست یافته اند به بیان دیگر خود پژوهشگر برای دستیابی به یک ضرابی که نشان دهنده اعتبار و میزان روایی آن ابزار باشد، تلاشی نکرده است. نکته دوم و قابل ذکر در مورد اسناد بررسی شده این است که در برخی پژوهش ها که به صورت آزمون های آماری پارامتریک روند پژوهش پیگیری شده است؛ مشاهده شده است که آزمون لازم برای بررسی پیش فرض های آزمون های پارامتریک در سند ارایه نشده است، بنابراین محقق جهت بهره مندی از این پژوهش ها فرض را بر این می گذارد که در تمامی اسناد مورد استفاده تمام پیش فرض های لازم توسط پژوهشگران رعایت شده است. برای مثال در تعدادی از پژوهش ها فرض نرمال بودن توزیع داده ها باید توسط آزمون مربوطه (کالموگروف-اسمیرنف) مورد بررسی قرار می گرفته است اما هیچ نتیجه ای که موید این مقصود باشد در سند مشاهده نمی گردد. پس با اندکی اغماض از کلیه اسنادی که آزمون فرض نرمال بودن توزیع داده ها را نیاورده اند همچون سایر پژوهش ها که واجد آزمون مذکور هستند بهره گرفته شده است.



نگاره ۱: نمودار کیفی بر اساس شاخص دقت

و پراکنندگی مطالعات حول یک طرف میانگین نمایانگر وجود سوء گیری در مطالعات هست. مطالعات بزرگ در بالای نمودار و مطالعات کوچک در پایین نمودار ظاهر می‌گردند. جهت بررسی و به طبع آن رفع این سوگیری از روش چینش و تکمیل دووال تویدی استفاده شده است. این روش مطالعات گم‌شده در سمت چپ نمودار را که ایجاد آن‌ها حالت تورش رو از بین می‌برد، محاسبه می‌نماید. در جدول زیر نتایج به کارگیری این روش گزارش شده است.

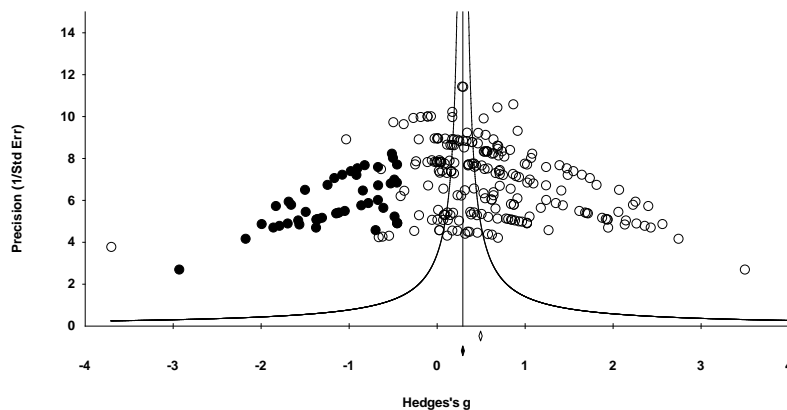
در این بخش ابتدا نمودار کیفی بر اساس شاخص‌های خطای استاندارد و دقت در هر یک از مطالعات به شکل اصلاح‌نشده و اصلاح‌شده ارایه می‌گردد؛ پس از آن نتایج محاسبه‌شده اندازه اثر برای هر یک از پژوهش‌ها گزارش شده است و همچنین به بررسی آزمون همگنی مطالعات و تعیین تعداد ناکامل بی‌خطر برای هر یک از پژوهش‌ها پرداخته شده است. با توجه به نگاره ۱ مشاهده می‌گردد که مطالعات به کار گرفته شده در این پژوهش حول محور میانگین اندازه اثر به طور متقارن توزیع نشده‌اند

جدول ۱: روش چینش و تکمیل دووال و تویدی

ارزش Q	اثرات تصادفی			اثرات ثابت			مطالعات اضافه‌شده	
	حد بالا	حد پایین	نقطه تخمین	حد بالا	حد پایین	نقطه تخمین		
۴۱۶۶/۱۷۸۶	۰/۶۸۰۴۴	۰/۵۱۰۲۵	۰/۵۹۵۳۴	۰/۵۱۲۵۳	۰/۴۷۴۵۲	۰/۴۹۳۵۲		ارزش مشاهده‌شده‌ها
۷۷۲۰/۵۲۱۱	۰/۳۸۹۳۱	۰/۱۹۴۹۱	۰/۲۹۲۰۶	۰/۳۰۹۵۴	۰/۲۷۴۲۱	۰/۲۹۱۸۸	۴۷	ارزش تعدیل‌شده‌ها

مقدار ۰/۵۹۵۳۴ به مقدار ۰/۲۹۲۰۶ تغییر یافته است. به بیان دیگر با اضافه کردن ۴۷ مطالعه به سمت چپ میانگین اندازه اثر، در این نمودار حالت تقارن ایجاد می‌گردد.

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱ تعداد ۴۷ مطالعه گم‌شده منظور گردیده است. و میزان برآوری نقطه‌ای در مدل اثرات ثابت با استفاده از روش چینش و تکمیل دووال و تویدی از مقدار ۰/۴۹۳۵۲ به مقدار ۰/۲۹۱۸۸ شده است، همچنین برآورد نقطه‌ای در مدل اثرات تصادفی از



نگاره ۲: نمودار کیفی اصلاح‌شده بر اساس شاخص دقت

جدول ۲: نتایج آزمون همگنی مطالعات

مدل	مقدار Q	df	مقدار p	I^2
ثابت	۵۴۶۶/۰۰۰	۲۱۰	۰/۰۰۰	۶/۲۰۳۳۰

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد مقدار Q برابر با ۵۴۶۶ هست که این مقدار با احتمال کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین فرض صفر مبتنی بر همگنی مطالعات رد می‌شود و این موضوع بیانگر آن است که گروه مطالعات تحت بررسی ناهمگن می‌باشند. همچنین

بر اساس نتایج نگاره ۲ و با اضافه شدن تعداد ۴۷ مطالعه به سمت چپ میانگین نمودار تورش موجود رفع می‌گردد و توزیع مطالعات از حالت نامتقارن به حالت متقارن تغییر شکل می‌یابد. مطالعات اضافه‌شده به شکل دایره‌های توپر نمایش داده شده‌اند.

بررسی همگنی مطالعات

جهت بررسی میزان همگنی مطالعات آزمون Q استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۲ آورده شده است.

همکار، سن، اخلاق فایده محور، اخلاق وظیفه‌ای، اخلاق فرد محور و اخلاق حقوق، جابجایی شغل، عاطفی بودن و انتخاب شغل، رضایت رویه‌ها، رضایت درونی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی، فرزند، درآمد و سابقه، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، اندازه، انگیزه مدیران، ماهیت کار، پرداخت حقوق و روش ارتقاء، شنود موثر مدیران، تاکید بر تولید و کناره‌جویی که اثرات غیر معناداری برای آن‌ها ارزیابی شده است؛ برای باقی مطالعات اثرات معنادار گزارش شده است.

برای بررسی معناداری کلی اندازه اثر بعد از ترکیب مطالعات، با استفاده از دو مدل ثابت و تصادفی پرداخته شده است که نتایج آن در جدول ۳ قابل مشاهده هست.

جدول ۳: نتایج ترکیب اندازه اثر مطالعات و معنی داری آن‌ها

مدل	شاخص‌های آماری			محاسبه میانگین اثرات	
	g هجز	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار p
ثابت	۰/۲۸۶	۰/۱۹۶	۰/۳۸۷	۶۴/۱۱۹	۰/۰۰۰
تصادفی	۰/۴۹۴	۰/۴۷۵	۰/۵۱۳	۵۰/۹۰۱	۰/۰۰۰

برونگرایی و درون‌گرایی، همسازی، وظیفه‌شناسی، پاداش مشروط، استشهاده فعال و غیرفعال، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای، بازخور عملکرد، آموزشی، رفتاری، توانمندسازی (موثر بودن، معناداری، شایستگی)، اعتماد، اهداف، سرمایه اجتماعی، پاداش، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی)، کسب مدیریت، هوش هیجانی، سلامت روان، توانمندسازی، اخلاق فایده محور، اخلاق فرد محور، خلاق وظیفه محور، اخلاق عدالت، اخلاق حقوق، گرانباری نقش، خلاقیت در شغل، اثربخشی ارتباط، وضوح نقش، احساس توانمندی، سطح تحصیلات، تعهد حرفه‌ای، تمرکز، صلاحیت حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی، مدیریت قدرت، اثربخشی، قدرت قانونی، کارگروهی، رسمیت، جابجایی شغل، امنیت شغلی، حمایت مدیر، آموزش ضمن خدمت، ویژگی‌های شخصیتی، خودمختاری، خودکارآمدی، لذت بردن از کار، سرسختی روانی و جامعه‌پذیری. در بین این متغیرها فرض صفر در فرضیه‌های مربوط به سابقه و فرزند؛ ماهیت کار؛ کناره‌جویی، تظاهر به کار و تاکید بر تولید؛ سن؛ تعامل گرا، ملاحظه فردی، تحریک ذهنی، پاداش مشروط و مدیریت استثنا؛ ثبات شغلی، رضایت مادی، شکایت، امنیت شغلی، قدرت تصمیم، کنترل رضایت، ابهام نقش، کمبود ارزش، حمایت مدیر، حمایت همکار، استرس شغلی و فشار کاری؛ اخلاق فایده محور و اخلاق عدالت؛ عدالت تعاملی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای؛ رضایت رویه‌ها؛ جوسازمانی و رسمیت؛ کارایی و قوانین حرفه‌ای؛ قدرت پاداش؛ رضایت درونی، رضایت بیرونی و رضایت عمومی؛ جابجایی شغل، انتخاب شغل، عاطفی بودن و احساس آرامش؛ آگاهی متعالی؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ تایید شده و در سایر موارد فرض پژوهشی مورد

شاخص F^2 نشان می‌دهد که ۶/۲۰۳۳۰ درصد از تغییرات اندازه اثر در کلیه مطالعات به سبب ناهمگنی مطالعات هست.

محاسبه مقادیر اندازه اثر هریک از مطالعات

برای هریک از مطالعات مقادیر اندازه اثر بر اساس شاخص g هجز (نظم یافته از کوچک‌ترین تا بزرگ‌ترین)، حد پایین، حد بالا، مقادیر Z و p در فاصله اطمینان ۹۵ درصدی محاسبه و ارزیابی معناداری آن‌ها از طریق آزمون Z فیشر صورت گرفته است.

بر اساس نتایج به دست آمده، به استثنای بعضی مطالعات - علاقه‌مندی، قوانین حرفه‌ای، کارایی، علاقه‌مندی فردی، معنویت فردی، قوانین سازمانی و کار گروهی، احساس موثر و معناداری، کنترل، ساختار، رهبری و ارتباطات، مدیریت استثنا، پاداش مشروط، تعامل گرا و تحریک ذهنی، قدرت قانونی، اثربخشی، قدرت اجبار و مدیریت قدرت، موثر بودن، تحصیلات، معنا، شایستگی و سن، کمبود ارزش، ابهام نقش، ثبات شغلی، کنترل رضایت، حمایت مدیر، عاطفی بودن، فشار کاری و حمایت

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار اندازه اثر کلی برای مطالعات در مدل اثرات ثابت بر اساس شاخص g هجز ۰/۲۸۶ با ۹۵ درصد اطمینان در فاصله ۰/۱۹۶ تا ۰/۳۸۷ و برای مدل اثرات تصادفی ۰/۴۹۴ با اطمینان ۹۵ درصدی در فاصله ۰/۴۷۵ تا ۰/۵۱۳ برآورد شده است.

بررسی سوگیری انتشار مطالعات

جهت بررسی و تعیین سوگیری انتشار مطالعات ترکیب شده از شاخص تعداد ناکامل بی‌خطر استفاده شده است. جدول ۴ نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول ۴: نتایج سوگیری انتشار مطالعات

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۵۴/۷۱۳۵۲	۰/۰۰۰۰۰	۰/۰۵۰۰۰	۱/۹۵۹۹۶	۲۱۲	۴۹۹۶

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تعداد ۴۹۹۶ مطالعه گم شده با اندازه اثر برابر با صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق به نتیجه غیر معنادار بدل گردد و مقدار P به دست آمده به مرز آلفا برسد.

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه عوامل همبسته با تعهد سازمانی در بین معلمان، ۲۱۱ عامل از ۵۴ پژوهش در نمونه آماری بوده است، که متغیرهای اثرگذار و همبسته با تعهد سازمانی مورد تحقیق در آن‌ها عبارت است از رضایت شغلی (دل‌بستگی، وفاداری، شباهت، نفس کار)، سن، سابقه کار، تحصیلات، جوسازمانی (صمیمیت، نشاط، مانع، کناره‌جویی، ملاحظه گری، اعتماد، تاکید بر تولید و تظاهر بر تولید)،

رامین غریب زاده و همکاران: فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان، به عنوان یک متغیر اخلاقی، در سازمان‌های آموزشی

تایید قرار گرفته و فرض صفر رد شده است. در تجزیه و تحلیل نتایج رد یا تایید H_0 در پژوهش‌های موجود با استفاده از شاخص آماری χ^2 دو مقدار محاسبه شده برابر ۰/۲۳۳ هست که با توجه به کمتر بودن این مقدار از χ^2 بحرانی، مقدار محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ معنادار هست.

بحث

در خصوص بررسی آزمون تعداد ناکامل بی‌خطر جهت رفع سوگیری انتشار در مطالعات به کار گرفته شده، ذکر یک نکته حایز اهمیت است؛ آن‌هم توجه به فرض صفر در این آزمون هست به طوری که فرض صفر آزمون تعداد ناکامل بی‌خطر بیانگر وجود ناهمگنی در مطالعات است و این ناهمگنی نشان دهنده وجود متغیر تعدیل گر است (۱۷). لذا در صورتی که مقدار معناداری از ۰/۰۵ تجاوز نکند، خطا رخ می‌دهد و این خطا که در تمام سوالات پژوهشی مشهود است به سبب نامحتمل بودن افزودن تعداد بالایی از اسناد پژوهشی با اندازه اثر صفر به مطالعات بکار گرفته شده، بالا جبار معناداری را پذیرفته و با فرض ناهمگن بودن مطالعات به نتایج اخذ شده اعتماد شده است.

بررسی تحقیقات نشان داده که در رابطه با عوامل همبسته با تعهد سازمانی در بین معلمان ۲۱۱ فرضیه و عامل در قالب ۵۴ کار پژوهشی صورت گرفته است. نتایج حاکی از آن است که از تعداد ۲۱۱ عامل همبسته، در بعضی مطالعات که به آن‌ها در بحث تحلیل‌ها اشاره شد اثرات غیر معنادار داشته‌اند و برای باقی مطالعات اثرات معنادار گزارش شده است.

به طور کلی از نتایج فرا تحلیل مطالعات حوزه تعهد سازمانی نشان داد که متغیرهای اثرگذار و همبسته با تعهد سازمانی مورد تحقیق که رابطه مثبت و معنی‌دار در آن‌ها تایید شده‌اند عبارت‌اند از: رضایت شغلی (در ۱۴ مورد)، حقوق و مزایا (در ۸ مورد)، اخلاق حرفه‌ای (در ۸ مورد)، مشارکت (در ۶ مورد)، عدالت سازمانی (در ۶ مورد)، احساسات و عواطف (در ۵ مورد)، موثر بودن (در ۵ مورد)، توانمندسازی (در ۵ مورد)، معناداری بودن در سازمان (در ۵ مورد)، همکاران (در ۴ مورد)، سبک‌های رهبری (در ۴ مورد)، قوانین (در ۴ مورد)، سن (در ۳ مورد)، هویت سازمانی (در ۳ مورد)، جوسازمانی (در ۳ مورد)، هوش سازمانی (در ۴ مورد)، سابقه کار (در ۳ مورد)، سرمایه اجتماعی (در ۳ مورد)، امنیت شغلی (در ۳ مورد)، آموزش‌های ضمن خدمت (در ۳ مورد)، ویژگی‌های شخصیتی (در ۳ مورد)، خودکار آمدی (در ۳ مورد)، ویژگی‌های شغلی (در ۳ مورد)، سلامت سازمانی (در ۲ مورد)، تحصیلات (در ۲ مورد)، صلاحیت حرفه‌ای (در ۲ مورد)، جامعه‌پذیری (در ۲ مورد)، تعهد حرفه‌ای (در ۲ مورد).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تحقیقات فوق قدرت تبیین و پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند و این نتایج می‌تواند راهکاری جدی در جهت بهبود تعهد در بین معلمان باشد. لذا در اینجا منطقی به نظر می‌رسد که نتایج این یافته با نظریه‌های گذشته همسو دانست و

نظریه‌های مطرح شده در این زمینه حاکی از قابل اعتماد بودن نتایج تحقیق حاضر در راستای عمل به آن است (۲۰-۱۸).

در بحث از نتایج تحقیق حاضر و تطبیق آن با نظریه‌های مطرح شده در گذشته، نزدیک‌ترین و مشابه‌ترین نظریه در این مورد، نظریه مودی، پورتر و استرز هست که مطالعه‌ای در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند. نظریه مذکور، عوامل موثر بر تعهد سازمانی را به چهار دسته ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری تقسیم کرده است (۱۹). برای تطبیق این عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر با نظریه مذکور، محقق عوامل شناسایی شده را در قالب چهار عامل ذکر شده، ذکر می‌کند.

همان‌طور که در قسمت نتایج تحقیق مشخص شده در زمینه عوامل شخصیتی همبسته با تعهد سازمانی، مولفه‌های سن، درآمد، سابقه، فرزند، دل‌بستگی، وفاداری، شباهت، نفس کار، حقوق و مزایا، روحیه، برخورد همکاران، هوش هیجانی، سلامت روان، صمیمیت، نشاط، اعتماد، عاطفی بودن، نگرش به کار، استرس شغلی، هوش سازمانی، امید، خوش‌بینی، سطح تحصیلات، تمرکز، معنویت فردی، دوستی، خلاقیت فردی، تیپ‌های شخصیتی، تفکر انتقادی، لذت بردن از کار و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی اثرگذار هستند.

همچنین در زمینه عوامل و ویژگی‌های مرتبط با نقش همبسته با تعهد سازمانی، مولفه‌های نفس کار، نوع و ماهیت کار، حقوق و مزایای کار، ثبات شغلی، فشار کاری، فناوری، اخلاق کار و ویژگی‌های شغلی اثرگذار هستند.

در زمینه عوامل و ویژگی‌های ساختاری همبسته با تعهد سازمانی، مولفه‌های سرپرست، همکاران، ارتقاء در سازمان، یگانگی نهادی، ساخت دهی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، تغییرات فنی، تغییرات اداری، تاکید بر تولید، شنود موثر مدیران، عدالت توزیعی، عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی)، عدالت بین فردی، رهبر خودکامه، رهبری فداکارانه، توانمندسازی، رهبری فرمند، مدیریت استثنا، سرمایه اجتماعی، اهداف و چشم‌انداز سازمانی، فرهنگ مدرسه، آموزش‌های ضمن خدمت، قوانین سازمانی، قوانین حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی، کار گروهی، مدیریت قدرت، ارتباطات، ساختار، کنترل، سبک رهبری، سیستم پاداش و الگوهای ارتباطی اثرگذار هستند.

در زمینه تجربیات کاری همبسته با تعهد سازمانی، مولفه‌های ارتباط با همکاران، ملاحظه‌گری، تاکید علمی، کناره‌جویی، تظاهر به کار، تاکید بر تولید، شکایت، ابهام نقش، کنترل رضایت، قرارداد درونی، اخلاق فایده محور، اخلاق وظیفه، احساس موثر بودن، وضوح و توافق، اثربخشی ارتباط، تاب‌آوری، آگاهی متعالی، تفکر انتقادی، تحصیلات، اعتماد و آموزش‌های ضمن خدمت اثرگذار هستند.

نتیجه‌گیری

با توجه به فرا تحلیل صورت گرفته، مشخص گردید که توجه بیشتر پژوهشگران به مسایل رضایت شغلی، حقوق و مزایا و اخلاق حرفه‌ای

References

1. Montakhab Yeganeh M, Arshadi N, Nisi A. (2015). The relationship of organizational ethics with psychological well-being, organizational commitment, job stress and vacation intention: the moderating role of self-evaluation. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1): 18-9. (In Persian).
2. Gharibzadeh R, Zahed Babelan A, Moinikia M, Khaleghkoh A. (2017). Meta-analysis of factors correlated with the normative obligation of teachers in the Islamic Republic of Iran. *Leadership and Educational Management*; 3 (11): 86-69. (In Persian).
3. Ashrafi B. (1996). Explaining the factors affecting the organizational commitment of managers and employees of the eastern alborz coal company. [MA. Thesis]. Tehran: Tarbiat Modares University. (In Persian).
4. Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of effective, continuous and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63: 1-18.
5. Gharibzadeh R, Zahed Babelan A, Moinikia M, Khaleghkoh A. (2017). A Meta-analysis of the relationship between job satisfaction components with teacher's organizational commitment. Tehran: 3rd Conference on Knowledge and Technology of Educational Sciences, Social Studies and Psychology. (In Persian).
6. Lavasani G, Keyvanzadeh M, Arjomand N. (2008). Spirituality, job stress, organizational commitment and job satisfaction in nurses in Tehran. *Contemporary Psychology*; 6(2, 3): 73-61. (In Persian).
7. Aqdasi M, Bakhrooy M. (2008). Comparative comparison of organizational learning capabilities from nurses' point of view as the source of organizational knowledge between public and private hospitals of Tehran. *Iran Journal of Nursing*; 21 (56): 79-69. (In Persian).
8. Yaghubi M, Soghayeyn Nezhad Esfahani S, Abolghasem Gorji H, Norouzi M, Rezaei F. (2009). Organizational justice relationship job satisfaction and organizational commitment among the staffs of selected hospitals of Isfahan University of medical sciences, *Health Management*; 12(35): 32-25. (In Persian).
9. Golparvar M, Rafizadeh P. (2010). The Relationship between sedition and autocorrelation of managers with teachers' commitment regarding the role of organizational justice. *Journal of Educational Management Leadership*; 4(1): 118-103. (In Persian).
10. Enayati G, Shakari GA, Tahmasebi R, Ghaffari H, Shabani M. (2012). Study of the relationship between addiction to work and organizational commitment. *Management and Development Process*; 5(1): 114-93. (In Persian).

معطوف گردیده است و حوزه‌های مربوط به سایر متغیرهای مدیریتی مغفول مانده است. لذا بهتر است محققان دیگر به بررسی همبستگی در حوزه‌های دیگر مدیریت با تعهد سازمانی بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که محققان بعدی عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر را دسته‌بندی کرده و با ابزار محقق ساخته جدید به سنجش میزان تعهد سازمانی و همبستگی بین متغیرهای سازمانی و عهد سازمانی بپردازند. از طرفی بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش مهم‌ترین عامل اثرگذار بر تعهد سازمانی عامل رضایت شغلی، سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، توانمندسازی، اخلاق حرفه‌ای، سطح تحصیلات، سرمایه اجتماعی، جو سازمانی و تعامل و همکاری هست که بر اساس این یافته توصیه می‌شود سازمان آموزش و پرورش توجه بیشتری را به این عامل در جهت پیشبرد اهداف مرتبط با متغیر مذکور به کار ببندد. بنابراین امید است که مسوولان و مدیران آموزش و پرورش با استناد و اکتفا به ابزارها و منابع مختلف از جمله تحقیقات و به‌ویژه تحقیق حاضر اقداماتی در جهت افزایش و ارتقا تعهد سازمانی معلمان مبذول بدارند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاقی علمی نیز رعایت شده است.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری بوده و بدین وسیله از تمامی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران، اردبیل و ارومیه که پژوهشگر را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Organizational commitment	تعهد سازمانی
2. Job commitment	تعهد شغلی
3. Emotional commitment	تعهد عاطفی
4. Continuous commitment	تعهد مستمر
5. Normative commitment	تعهد هنجاری
6. Teachers	معلمان
7. Work ethics	اخلاق کاری
8. Ethical criteria	ملاک های اخلاقی
9. Moral atmosphere	جو اخلاقی
10. Spirituality in the workplace	معنویت در محیط کار
11. Administrative corruption	فساد اداری
12. interest	علاقتمندی
13. Conscience	وجدان کاری
14. Values and norms	ارزش ها و هنجارها
15. Ethical fundamental	اصول اخلاقی

- Planning in the Educational System; 9(16): 68-49. (In Persian).
16. Hafeznia MR. (2009). An introduction to the research method in the humanities. Tehran: SAMT Publication. (In Persian).
17. Delaware A. (2014). Research methods in psychology and educational sciences. Tehran: Editorial Publication. (In Persian).
18. Zayghmayan S F. (2016). Meta-analysis of factors affecting motivational strategies. [MA. Thesis]. Ardebil-Iran: University of Mohaghegh Ardabili. (In Persian).
19. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior; 14: 224-247.
20. Taboli H, Moradi Shahrababak MR, Irannezhad Parizi MJ. (2017). Analysis of the relationship between organizational virtue as an ethical component with spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational commitment. Ethics in Science and Technology; 12 (1): 7-1. (In Persian).
11. Abdollahi B, Karimian H, Namardi Pejman M. (2014). Relationship organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior. Ethics in Science and Technology; 9(4): 1-10.
12. Sheikh Zakraei N, Firezadeh Shoorideh F. (2015). The relationship between professional ethics and organizational commitment among faculty members of Kurdistan University of medical sciences. Journal of Nursing and Midwifery Faculty; 25(91): 30-21. (In Persian).
13. Nabizadeh Karbuzar V, Shiridehfire F, Khazae N, Alawimajd H. (2014). Evaluation of organizational commitment in clinical nurses. Nursing Management; 2 (2): 48-41.
14. Ghadiri M, Bashlida K, Hashemishihshahbani SE, Proto-Mani F. (2013). Relationship of ethical atmosphere with job satisfaction, organizational commitment and intention to leave a job. Ethics in Science and Technology; 8(3): 67-54. (In Persian).
15. Moradi S, Tale-Pasad S. (2016). Multiple relationships in in-service training, empowerment and organizational commitment. Management and