

A Meta-Analysis of the Impact of Employees' Work Engagement on Their Organizational Commitment

Ensiyeh Torabian¹, Jafar Rahmani^{2*}, Saifullah Fazl Elahi Ghomshi³

- 1. PhD Student, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran*
- 2. Associate Professor, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran*
- 3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran*

(Received: May 5, 2020; Accepted: June 22, 2020)

Abstract

The growth of research in the humanities is clear to everyone. According to many scientists, it is not possible to master all aspects of a subject, so it is important to do research that provides an extract of research on a particular subject in a systematic way. The aim of this study was to provide a quantitative meta-analysis of the results of research conducted in the field of employees' work engagement and their organizational commitment in Iran. The research method is meta-analysis. After reviewing a large number of related articles and researches on information databases such as SID, Magiran, Irandoc, Civilica, Rigest, Noormags, and Ensani.ir, 20 articles published between 2009 and 2019 were selected. Moreover, a checklist was used to comply with the criteria for feeding and extracting information related to each study. CMA 2analytical software was used to analyze the data. The results showed that the employees' work engagement has a moderate to high relationship with organizational commitment (with an average effect size of 0.558).

Keywords

Work engagement, Organizational commitment, Meta-analysis, Motivation, Commonsense, Leaving the organization.

* **Corresponding Author, Email:** 0384459@gmail.com

فرا تحلیل پژوهش‌های تأثیر تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی

انسویه ترابیان^۱، جعفر رحمانی^{۲*}، سیف‌الله فضل‌اللهی قمشی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۲)

چکیده

رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی بر کسی پوشیده نیست. طبق نظر بسیاری از دانشمندان تسلط بر همه ابعاد امکان ندارد. بنابراین تحقیقاتی که عصاره تحقیقات موجود را در یک موضوع خاص به روشی منظم فراهم آورند بسیار ارزشمندند. پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه تعلق خاطر کاری کارکنان و تعهد سازمانی افراد در ایران انجام شده است. روش پژوهش فرا تحلیل است که پس از بررسی تعداد زیادی از مقالات و پژوهش‌های صورت گرفته، با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی - مانند SID, Magiran, IranDoc, Civilica, Rigest, Noormags و Ensani.ir - تعداد بیست مقاله منتشر شده بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ و ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۹ انتخاب شد. همچنین جهت رعایت ملاحظات ورود و استخراج اطلاعات مربوط به هر مطالعه از چک‌لیست استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار فرا تحلیل CMA 2 کمک گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد تعلق خاطر کاری کارکنان با تعهد سازمانی با میانگین اندازه اثر ۰/۵۵۸ رابطه متوسط رو به بالا دارد.

کلیدواژه‌ها

احساس مشترک، انگیزش، تعلق خاطر کاری کارکنان، تعهد سازمانی، خروج از سازمان، فرا تحلیل.

مقدمه

سازمان‌های امروزی تمایل دارند کارمندانشان با انگیزه بیشتر و با روحیه خلاق و مسئول به شکلی به انجام وظایف خود همت گمارند که کاملاً با کارشان درگیر باشند و این انتظار را دارند که فراتر از انجام دادن وظایف شغلی خود حرکت کنند و رفتارهای مثبت بیش از گذشته در سازمان رشد پیدا کند. موسوی‌راد و کمانی (۱۳۹۷) اعلام کردند تعلق خاطر کاری نه تنها نقشی حیاتی در فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه در هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای نیز نقش مهمی دارد. سازمان‌ها در حقیقت یکی از نهادهای مهم متولی رشد و شکوفایی کشورها هستند که کارایی و توسعه آن‌ها تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. بدیهی است همه امکانات و سرمایه‌گذاری‌های سازمانی ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آن‌ها داشتن نیروی انسانی آموزش‌دیده، علاقه‌مند، و متعهد است که دل به کار دهند (Perera et al. 2018). در مبانی اسلام، شروع نهادینه شدن تعلق خاطر کاری کارکنان از حاکم شدن ارزش‌های اساسی زندگی انسان در سازمان است. هرگاه این اصول بر سازمان حاکم شود و انسان مخلوق و عبد و امین خداوند شناخته شود زمینه آماده می‌شود تا کارکنان به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصت‌ها، و منابع سازمانی، و غیر آن همگی به‌سان امانت الهی است که در برابر آن مورد بازخواست الهی قرار می‌گیرند. در نتیجه استفاده ناروا از آن‌ها حرام است (خوب‌رو و همکاران ۱۳۹۵) که مصداق آن در آیات ۷۲ و ۷۳ سوره احزاب آمده است. در این آیات به امانت بودن همه امکانات و فرصت‌های موجود اشاره شده است. از سویی دیگر، مطالعات انجام‌شده در خصوص وضعیت روحی و شغلی بیشتر کارکنان در سازمان‌های مختلف نشان داده اغلب کارکنان انگیزه لازم را برای انجام دادن وظایف شغلی خود ندارند. به همین سبب آماده‌سازی کارکنان با روحیه بالا و دارای حس تعلق قوی به رسالت کاری خود از مسائل مهمی است که رهبران وقت خود را به آن مشغول کرده‌اند. به طور کلی، می‌توان اهمیت و ضرورت این پژوهش را در مزایا و نقش تعیین‌کننده‌ای که تعلق خاطر کاری در دستیابی به اهداف سازمان

دارد خلاصه کرد. همچنین، در برخی از تحقیقات، تعلق خاطر کاری کارکنان به منزله خروجی یا پیامد تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است و در برخی تحقیقات دیگر به منزله ورودی. از سوی دیگر، تحقیق ارزشمندی که چکیده و عصاره تحقیق‌های انجام‌یافته در حوزه تعلق خاطر کاری باشد و به تعهد سازمانی به گونه‌ای نظام‌مند و جامع و علمی اشاره کرده باشد کمتر انجام شده است که در این تحقیق به طور خاص به آن اشاره می‌شود و این مهم از دستاوردهای این تحقیق است. از این رو، محققان در تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد علمی در پی آن بودند که تأثیر تعلق خاطر کاری کارکنان را بر تعهد سازمانی به صورت جامع بررسی کنند تا مبنایی برای مقایسه با مدل‌های متداول به‌کارگرفته‌شده باشد. گفتنی است مهم‌ترین سؤالات این پژوهش عبارت‌اند از:

۱. در مجموع مطالعات مورد بررسی در این تحقیق، آیا تعلق خاطر کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد؟
۲. شدت و اندازه اثر تعلق خاطر کارکنان بر تعهد سازمانی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مای^۱ و همکارانش (۲۰۰۴) تعلق خاطر را استفاده از همه‌ی موجودیت خویش در ایفای نقش با بهره‌گیری از ابعاد فیزیکی و شناختی و عاطفی خویش معرفی می‌کنند. تعلق خاطر به‌کارگیری احساسات و رفتارها را علاوه بر شناخت‌ها دربرمی‌گیرد. مای همچنین بیان می‌کند تعلق خاطر ممکن است مقدمه و وابستگی شغلی باشد؛ یعنی افرادی که تجربه تعلق خاطر شدید به نقش‌هایشان دارند باید با شغل‌هایشان شناسایی شوند. اگرچه تعاریف تعلق خاطر در متون کاربردی اغلب با مفاهیم دیگر همپوشانی دارد، در متون آکادمیک مفهومی واحد و مجزاست شامل اجزای رفتار احساسی و شناختی مرتبط با عملکرد نقش فردی. به هر حال، تعلق خاطر قابل تمایز از چندین مفهوم مرتبط است، که بیشتر به طور قابل توجهی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و وابستگی شغلی مرتبط است (Erickson 2010). با تغییرات تدریجی و فزاینده در ساختار سازمانی، ریزش کاری به پدیده‌ای رایج بدل شده است. به منظور تحریک

کارمندان برای حفظ آن‌ها از چندین رویکرد برای حفظ کارمندان در محیط کاری استفاده می‌شود. تغییر رویکرد از ابقای کارمندان به ایجاد تعهد سازمانی در بین آن‌ها مثبت به نظر می‌رسد. به جای تلاش برای رفع مشکل ابقا، توسعه احساس وفاداری به سازمان و تعهد به شغل بین همه کارمندان می‌تواند پاسخ بهتری باشد (Sahu & Pathardikar 2014). در عصر نوین، که دنیای تحول و رقابت سازمانی است، اکثر مدیران به دنبال کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی تعیین شده در شرح شغل خود فعالیت کنند. آن‌ها خواهان کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند و به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزء وظایف رسمی شغلی آنان نیست (Chen et al. 2015). به مبحث تعلق خاطر کاری در طی دهه‌های گذشته بسیار توجه شده است. بر اساس تئوری‌های نظری، درگیری شغلی ممکن است فرسودگی را با گذشت زمان افزایش دهد (Junker et al. 2020). افراد بسیار متعهد به احتمال زیاد درحالی که بیمارند نیز کار می‌کنند (Kinman & Wray 2018). عملکرد خلاقانه کارمندانی که بیشتر در کار خود مشغول باشند بهبود می‌یابد (Bakker et al. 2020). تأثیر غیرمستقیم رهبری بر عملکرد از طریق تعلق خاطر وقتی رهبران سطح بالایی از مهارت‌های حرفه‌ای مبتنی بر وظیفه دارند قوی‌تر است (Kuijpers et al. 2020). بر اساس تحقیق مؤسسه جهانی مشاوره مدیریت هی گروه (۲۰۰۴) توانمند کردن کارکنان پس از تقویت تعهد و تعلق موجب افزایش ۴۰ درصدی عملکرد کارکنان و افزایش ۱۸ درصدی رضایت مشتریان می‌شود. این همه در حالی صورت خواهد گرفت که میزان خروج از خدمت کارکنان نیز ۱۴ درصد کاهش خواهد یافت (سلطانی و دل بهاری، ۱۳۹۶). ریچرز^۱، یکی از اولین محققان در زمینه قانون تعهد، بر آن است که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر درک شوند که آن‌ها را مجموعه‌ای از تعهدات در نظر گرفت. به باور او، در درون سازمان فقط درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانون‌های تعهد نیز الزامی است (Cheng et al. 2003). بکر^۲ و همکارانش (۱۹۹۶) برای طبقه‌بندی کانون‌های تعهد بین کسانی که متعهد به سطوح پایین، همچون گروه کاری و سرپرست مستقیم، هستند و کسانی که عمدتاً متعهد به سطوح بالای

1. Reichers
2. Becker

سازمان، مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل، هستند تمایز قائل شدند. با ترکیب هر یک از این سطوح بالا و پایین، آن‌ها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند: افرادی که تعهد کمی هم به گروه‌های کاری و سرپرستان هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آن‌ها عنوان «بی‌تعهد» دادند، برعکس افرادی که به هر دو گروه تعهد بالایی دارند که «متعهد» نامیده شدند، در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاری خود کاملاً متعهدند اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که افراد «متعهد جزئی» در نظر گرفته شدند و افرادی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهدند اما به سرپرست و گروه کاری خود متعهد نیستند که آن‌ها را افراد «متعهد کلی» نامیدند (Greenberg & Baron 1997).

در این قسمت به برخی پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق در قالب پیشینه اشاره می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه برخی پژوهش‌های میدانی مشابه داخلی و خارجی

نویسندگان	عنوان تحقیق	یافته‌های کلیدی
چوقتای ^۱ (۲۰۱۳)	نقش میانجی تعلق خاطر کاری بین دو متغیر تعهد عاطفی و رفتار نوآورانه	تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه تأیید شد. علت این تأثیر آن است که کارکنانی که از تعلق خاطر کاری برخوردارند بدون نگرانی به ایفای نقش‌های خود در سازمان می‌پردازند و به منظور نوآوری حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار می‌گیرند.
کیکو ^۲ و همکاران (۲۰۱۶)	تعلق خاطر کاری در حرفه پرستاری	عوامل مؤثر بر تعلق خاطر کاری در قالب منابع شغلی و فردی و حرفه‌ای و همچنین ابعاد شغلی بررسی شد.
چن ^۳ (۲۰۱۷)	تعلق خاطر کاری و پیامدهای آن و الزامات شغلی	بین خواسته‌های شغلی و منابع شغلی رابطه وجود دارد که این خود در تعلق خاطر شغلی تأثیر دارد.
بکر ^۴ و همکارانش (۲۰۲۰)	رابطه تعلق خاطر کاری با منابع، الزام‌های شغلی	الزام‌های شغلی، پیشنهاد تعلق خاطر کاری مطرح شده اند و تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است.
ساکس ^۵ (۲۰۱۹)	بررسی پیشایندها و پیامدهای تعلق	بر تعلق خاطر کارکنان و تعلق سازمانی عواملی مانند ویژگی‌های شغلی، حمایت سازمانی درک‌شده، پاداش و شناخت، عدالت، و ... تأثیرگذارند.
ملائی (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین تعهد کارمند با تعلق خاطر کاری	با افزایش تعلق خاطر کاری تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و با کاهش تعلق خاطر کاری تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. همچنین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با تعلق خاطر کاری رابطه خطی مستقیم معنادار دارد.
مشیکی و رضایی (۱۳۹۷)	تأثیر فضیلت و تعلق خاطر کاری بر تعهد	تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری و تأثیر مثبت و معنادار تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی
فانی و همکاران (۱۳۹۱)	تعلق خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد	منابع شغلی و منابع شخصی پیشایندهای تعلق خاطر کاری اند و تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد تأثیرگذار است.

1. Chughtai
2. Keyko
3. Chen
4. Bakker
5. Saks

با توجه به مبانی نظری گفته شده فرضیات زیر مطرح می‌شوند:
فرضیه اول: در همه تحقیقات بررسی شده تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی اثرگذار است.

فرضیه دوم: شدت و اثر تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی یکسان نیست.

روش‌شناسی پژوهش

این مقاله از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. برای دستیابی به تحقیقات مورد نظر، از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸ در تحقیقات به زبان فارسی و از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۹ در تحقیقات به زبان انگلیسی، کلیدواژگان تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، سنجش تعلق خاطر کاری، ارزیابی تعلق خاطر کاری، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در پایگاه‌های مجلات و نشریات معتبر داخلی چون نورمگز، سید، سیویلیکا، و مگ‌ایران و پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی چون امرالد، آکسفورد، گوگل اسکولار، ساینس دایرکت، و الزیور جست‌وجو شد تا تعداد یافته‌های اولیه (جامعه آماری) به دست آید. از آنجا که روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند بود با مراجعه به تحقیق‌های به دست آمده از فرم کدگذاری استفاده شد. سپس، برای احراز شرایط لازم از لحاظ روش‌شناختی و محتوا، فیلترهای اولیه (عنوان مقاله، چکیده، کلیدواژگان) و ثانویه (مقالات ژورنالی مربوط به ده سال اخیر) و ملاک‌های خروج (عدم روایی و پایایی مناسب در یافته‌ها، عدم ارائه آماره‌های مورد نیاز) در مطالعات اعمال شد.

تعداد یافته‌های اولیه در پایگاه‌های اطلاعات خارجی ۲۵ مورد و در پایگاه‌های اطلاعات داخلی ۵۲ مورد بود که پس از اعمال معیارهای خروج از مطالعه، از بین ۷۷ تحقیق، ۲۰ تحقیق به عنوان نمونه وارد فرایند شدند. در تحقیق حاضر، پایایی از طریق توافق داورها درباره انتخاب منابع و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر، که در زمینه مورد نظر تجارب یکسان داشتند، به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک فراتحلیل با نرم‌افزار جامع CMA2 و محاسبه اندازه اثر استفاده شد.

جدول ۲ اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های بررسی شده

پژوهشگران	متغیرهای تحقیق	سال اجرا	نوع آماره	مقدار نمونه
بشیریان و همکاران	رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغل	۱۳۹۸	r	۰,۶۹۴
حسن پور و همکاران	نگرش‌های شغلی و عملکرد کارکنان	۱۳۹۲	r	۰,۷۰۰
طیبی‌ثانی و همکاران	عدالت سازمانی، تعهد شغلی، دلبستگی شغلی	۱۳۹۷	r	۰,۹۴۰
عیسی‌خانی و همکاران	تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان	۱۳۹۲	r	۰,۵۵۹
فانی و همکاران	تعلق خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی	۱۳۹۱	r	۰,۵۵۹
فهم‌راد و همکاران	رضایت شغلی، سبک‌های دلبستگی، تعهد سازمانی	۱۳۹۸	r	۰,۴۸۲
کشتکاران و همکاران	دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی	۱۳۹۱	r	۰,۵۳۱
یارمحمدزاده و فیضی	دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی	۱۳۹۴	r	۰,۲۳۰
مشبکی اصفهانی و رضایی	فضیلت سازمانی، تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی	۱۳۹۷	r	۰,۷۰۴
یزدانی و همکاران	پایبندی سازمانی، رفتارهای انحرافی، تعلق خاطر کاری، سرمایه‌های روان‌شناختی	۱۳۹۶	r	۰,۷۸۱
ملائی	تعهد کارمند با تعلق خاطر کاری	۱۳۹۲	r	۰,۴۷۴
ورسیم ^۱	تعهد سازمانی، عزت‌نفس، تعلق خاطر کاری	۲۰۱۶	r	-۰,۴۳
سارتیکا ^۲ و امیر	تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، گردش مالی	۲۰۱۴	r	۰,۴۰۴
اقلیدی و کریمی	تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی	۲۰۱۶	r	۰,۲۵۷
لی ^۳ و همکاران	عدالت رویه، مشغله کاری، تعهد سازمانی	۲۰۱۰	r	۰,۶۰۰
ساکس ^۴	بررسی پیشایندها و پیامدهای تعلق	۲۰۱۹	r	۰,۶۴۸
لین ^۵ و همکاران	تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی	۲۰۱۹	r	۰,۶۱۶
بات ^۶	سرمایه روانی، تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی	۲۰۱۹	r	-۰,۴۴
ابومغلی ^۷	تعهد سازمانی، خوشبختی، تعلق خاطر کاری	۲۰۱۹	r	۰,۹۱۰
ون در وت ^۸ و ورمون	تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری کارمندان	۲۰۱۷	r	۰,۵۶

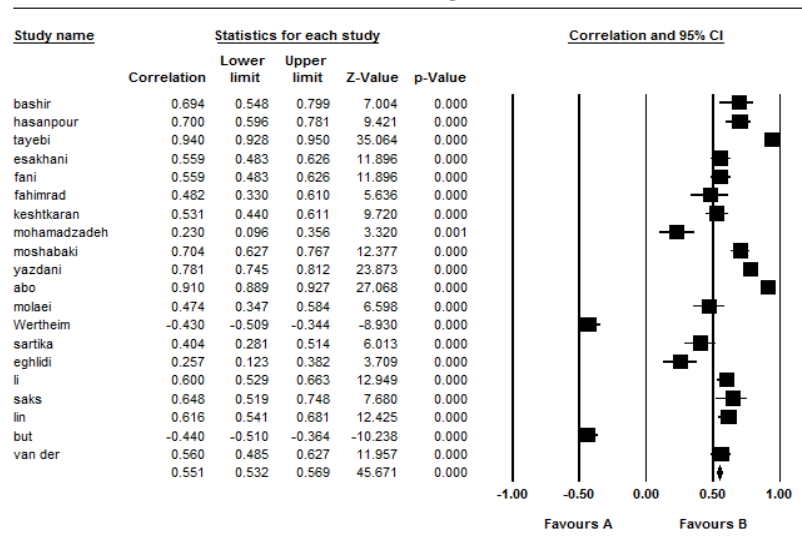
1. Wertheim
2. Sartika
3. Li
4. Saks
5. Lin
6. Butt
7. Abou-Moghli
8. Van der Voet

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

از مجموع ۲۰ مقاله بررسی شده، در همه آن‌ها از آزمون همبستگی استفاده شده و در سطح کلی به بررسی دو متغیر تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی پرداخته شده است. در مقاله حاضر آماره مرتبط با هر مقاله وارد نرم‌افزار شد و اندازه اثر آن به دست آمد. آزمون فرضیه‌ها به این صورت است:

فرضیه اول: در همه تحقیقات بررسی شده تعلق خاطر کارکنان بر تعهد سازمانی اثرگذار است. در جهت آزمون‌پذیری فرضیه اول، پراکنندگی اندازه اثرهای نقطه‌ای و حدود بالا و پایین آن‌ها در نمودار فارست پلان نسبت به میانگین اندازه اثر کل در حالت اثرات ثابت و اثرات تصادفی در نمودار ۱ قابل مشاهده است. گفتنی است در مدل اثرات ثابت فرض می‌شود یک اندازه اثر واقعی وجود دارد و هر مطالعه سهمی متفاوت در این اندازه اثر واقعی خواهد داشت. در مدل اثرات تصادفی اندازه اثر مشخص و معینی به علت وجود متغیرهای تعدیلگر وجود ندارد.

Meta Analysis



Meta Analysis

نمودار ۱. نمودار درختی پراکنندگی اندازه اثرهای تحقیقات مستقل

جدول ۳ تخمین اندازه اثرات کل در مدل‌های فراتحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۳. تخمین اندازه اثرات کل در مدل‌های فراتحلیل

نوع مدل فرا تحلیل	تخمین نقطه‌ای اندازه اثر کل	حد پایین	حد بالا	شاخص Z- سطح معناداری p-value
اثرات ثابت	۰,۵۵۱	۰,۵۳۲	۰,۵۶۹	۴۵,۶۷۱
اثرات تصادفی	۰,۵۵۸	۰,۳۴۴	۰,۷۱۷	۴,۵۴۳

نتایج ترکیب اندازه اثرها با رویکرد ترکیب fisher z- در مدل اثرات ثابت نشان می‌دهد اندازه اثر میانگین ۲۰ پژوهش ۰/۵۵۱ است که با خطای تعمیم آن به جامعه با حد پایین ۰/۵۳۲ و حد بالای ۰/۵۶۹ این تخمین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، با توجه به مقادیر Z که خارج از بازه ۱/۹۶ است و sig که کمتر از ۰/۰۵ است، معنادار است. از طرفی در مدل اثرات تصادفی اندازه اثر کل در تخمین نقطه ای ۰/۵۵۸ گزارش شده است و این تخمین نقطه‌ای نیز با حد پایین و بالای ۰/۳۴۴ و ۰/۷۱۷ با توجه به مقادیر Z و sig به احتمال ۹۹ درصد معنادار است. نتایج دو مدل ترکیب اندازه اثرها در یافته‌های نهایی ما تفاوتی ایجاد نمی‌کند. بهترین معیار برای تفسیر و قضاوت درباره مقدار اندازه اثر، به زعم کوهن^۱، معیارهایی است که در جدول ۴ آمده است (قاضی طباطبایی و ودادهیر ۱۳۸۹: ۱۲۲).

جدول ۴. 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

اما برای تشخیص اینکه کدام مدل نتایج واقعی تری را از نظر تخمین نقطه‌ای گزارش کرده است باید همگونی یا همجنس بودن تحقیقات را بررسی کنیم. با توجه به عرف

1. Cohen

علمی پژوهش‌های فراتحلیل در پایگاه‌های علمی معتبر، آزمون Q value و I Squire و T squire نتایج، را گزارش می‌کند تا نتایج مذکور، این سه مهر تأییدی بر همجنس بودن یا غیرهمجنس بودن مطالعات بزند.

آزمون همگنی

آزمون Q value - شبیه آزمون کای اسکووار در مطالعات کمی است. بنابراین وقتی همجنس بودن مطالعات مشاهده شده با آنچه مورد نظر است تطابق داشته باشد این آزمون از نظر آماری معنادار خواهد شد. به این صورت که H_0 : همگن هستند و H_1 : همگن نیستند. جدول ۵ مقادیر همگنی داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۵. مقادیر همگنی داده‌ها

آماره	مقدار آماره	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
Z	۴,۵۴۳	۰,۰۰۰	۰,۰۵	رد H_0
Q value	۱۹۵۹,۴۹۴	۰,۰۰۰	۰,۰۵	رد H_0
I Squire	۹۹,۰۳۰	۰,۰۰۰	۰,۰۵	رد H_0
T squire	۰,۳۸۰	۰,۰۰۰	۰,۰۵	رد H_0

به دلیل اینکه sig کمتر از ۰/۰۵ است در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود. بنابراین، این آزمون نشان می‌دهد مطالعات همگن نیستند. همچنین آزمون I Squire با سه مقدار ۰/۲۵ و ۰/۵ و ۰/۷۵ درصد به ترتیب ناهمگونی کم و متوسط و زیاد را نشان می‌دهد که در اینجا I Squire مساوی ۹۹/۰۳۰ است و این مقدار به ما نشان می‌دهد که ناهمگونی زیاد است. آزمون T squire همبستگی رتبه‌ای بین تحقیقات با یکدیگر است که با سه عدد ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ همبستگی مطالعات را کم، متوسط و زیاد مقایسه می‌کند. از آنجا که نتیجه آزمون فوق در اینجا ۰/۳۸۰ است و از ۰/۳۳ بزرگ‌تر است روشن می‌شود همبستگی مطالعات متوسط است و زمانی که مطالعات همبستگی متوسط داشته باشند یعنی ناهمگون اند. جمع‌بندی نشان می‌دهد مطالعات در سطحی از ناهمگونی قرار دارند. بنابراین مدل اثرات تصادفی نتایج واقعی تری را نشان می‌دهد. از

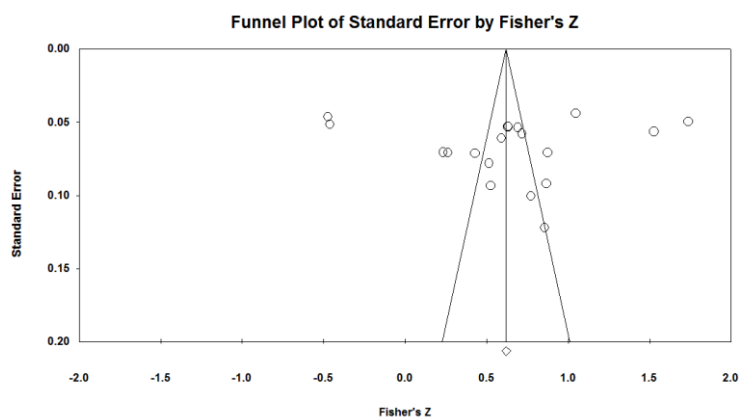
طرفی این ناهمگونی می‌تواند به دلیل ابزار اندازه‌گیری متفاوت، حجم نمونه متفاوت، روش نمونه‌گیری متفاوت، و به‌خصوص متغیر تعدیلگر باشد. با توجه به خروجی نرم‌افزار و توضیحات فوق، فرضیه اول محقق تأیید می‌شود. این بدان معناست که در همه تحقیقات تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی اثرگذار است که خروجی نرم‌افزار با میانگین ۰/۵۵۸ این موضوع را تأیید می‌کند که این میزان اندازه اثر گویای تأثیرگذاری در حد متوسط به بالاست.

سوگیری (تورش) انتشار

منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه مطالعات انجام‌شده درباره موضوع مورد بررسی نیست. ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشند یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشند. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار می‌گیرد و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهند بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد (Macaskill et al. 2000). معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر مداخله برآورده 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 et al. 2008). از لحاظ تفسیری در نمودارهای قیف 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. نمودار ۲ قیف پژوهش را نشان می‌دهد.

همان‌طور که نمودار قیفی نشان می‌دهد اکثر تحقیقات در بالای قیف تجمع پیدا کرده‌اند و این نشان‌دهنده آن است که این تحقیقات وزن بیشتری در اندازه اثر کل دارند. از طرفی تحقیقاتی که سهم کمتری در اندازه اثر کل دارند به دلیل اینکه در این تحقیقات خطا

افزایش می‌یابد در بخش‌های پایینی قیف قرار دارند. 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 قیفی حذف می‌شوند. 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 بر سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (Little et al. 2008).



نمودار ۲. نمودار قیفی تحقیقات رابطه تعلق خاطر کاری کارکنان و تعهد سازمانی خطای استاندارد

جدول ۶ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر تصادفی		اثر ثابت		تخمین نقطه‌ای	تخمین حد پایین	تخمین حد بالا	مقدار Q
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	تخمین حد پایین				
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۷								
۱۹۵۹,۴۹۴۲۱	۰,۷۱۷۴۹	۰,۳۴۳۸۳	۰,۵۵۸۳۶	۰,۵۶۹۱۵	۰,۵۳۲۱۱	۰,۵۵۰۹۰	۰,۵۵۰۹۰	ارزش مشاهدات
۴۰۷۰,۶۶۴۸۱	۰,۵۶۸۶۷	۰,۰۶۱۹۸	۰,۳۳۹۷۴	۰,۳۳۹۲۸	۰,۲۹۷۶۵	۰,۱۸۶۲	۰,۱۸۶۲	ارزش تعدیل شده

بر اساس نتایج، ۷ مطالعه گم‌شده وجود دارد که اگر انتشار می‌یافت، اندازه اثر کل در حالت اثرات ثابت از ۰/۵۵۰۹۰ به ۰/۳۱۸۶۲ کاهش می‌یافت و اندازه اثر مدل تصادفی را از ۰/۵۵۸ به ۰/۳۳۹ کاهش می‌یافت. همچنین، آزمون همبستگی بگ و مازومدار با عددهای ۰/۱۵۸۷ و ۰/۱۰۵۸ نشان داد در نواحی پایین قیف همبستگی کندال ضعیف‌تر است. به باور روزنتال^۱ (۱۹۹۴) آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید (قربانی‌زاده ۱۳۹۲). ایده اصلی N ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم. به طور واضح، اگر تعداد مطالعات غیرمعنادار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معناداری مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است (Vegas 2005).

جدول ۷ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۷. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

۴۴,۵۹۵۸۰	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰,۰۵۰۰۰	آلفا
۲,۰۰۰۰	باقی مانده (دنباله)
۱,۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۲۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۳۳۵,۰۰۰	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۷، باید تعداد ۳۳۵ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معناست که باید ۳۳۵ 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.

فرضیه دوم: شدت و اثر تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی یکسان نیست.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق با توجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده (P) از جدول‌های N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توییدی همراه آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح فرضیه دوم به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست‌آمده پرداخته شد. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود. برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکوتر میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایش‌ها اندازه می‌گیرد و نشان می‌دهد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون مشکلاتی دارد؛ از جمله اینکه زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ است ممکن است ناهمگونی معنادار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت بین آثار کوچک باشد و در بسیاری از موارد این آزمون قدرت کمتری دارد و احتمال اشتباه در رد فرضیه صفر وجود دارد (کوهن ۱۹۹۸). در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معناداری اندازه اثرهای به‌دست‌آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده دلالت دارد. با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵ درصد سطح معناداری از میزان خطای ۰/۰۵ درصد کوچک‌تر است، فرض ۰ رد و فرض ۱ پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست‌آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست‌آمده است. به زعم رضایی‌منش و عباس‌پور (۱۳۹۴) ناهمگونی یافته‌ها از وجود تغییری تعدیل‌کننده نیز حکایت می‌کند که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست‌آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیلگران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی کنند 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 اند صورت می‌گیرد. سپس، برای هر یک از گروه‌های فرعی فراتحلیل‌های جداگانه‌ای انجام می‌شود (رضایی‌منش و عباس‌پور ۱۳۹۴).

بحث و نتیجه

همان‌طور که اشاره شد هدف از انتخاب روش فراتحلیل برای تحقیق این است که فراتحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های کمی مختلف دیدگاهی جامع‌تر و کامل‌تر از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌آورد. یافته‌های حاصل از این فراتحلیل نشان داد تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها، با میانگین اندازه اثر ۰/۵۵۸، تأثیر زیادی دارد. در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر رابطه تعلق خاطر کاری کارکنان و تعهد سازمانی بررسی شود. نتایج فراتحلیل نشان داد تعلق خاطر کاری کارکنان با تعهد سازمانی رابطه‌ی زیادی دارد. همسان با نتایج اندازه اثر تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی نتایج تحقیق فانی و همکارانش (۱۳۹۱) است که نشان داد تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی مؤثر است و همچنین همسان با نتایج این تحقیق نتیجه تحقیق بکر^۱ و همکارانش (۲۰۲۰) است که نشان داد تعلق خاطر کاری به طور مثبت بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است و البته الزام‌های شغلی پیشایند تعلق خاطر کاری هستند. همچنین از آنجا که در نتایج این تحقیق اندازه اثر مثبت به دست آمد نتیجه ناهمسان با نتایج ورسیم^۲ (۲۰۱۶) و بات^۳ (۲۰۱۹) است که تأثیر منفی تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی را به دست آوردند. در نهایت، می‌توان گفت اهمیت کاربردی این تحقیق، که به تحلیل تعلق خاطر کاری کارکنان بر تعهد سازمانی آن‌ها پرداخت، پیش‌تر از گذشته در انتظارات رهبران و مدیران سازمان متجلی می‌شود؛ چون آن‌ها تمایل دارند با توجه به تغییرات محیطی روزافزون کارکنانی داشته باشند که تمایل به ترک خدمت آن‌ها و همچنین فرسودگی شغلی آن‌ها به مرور زمان دستخوش تغییرات نشود. همچنین می‌توان گفت تعلق خاطر کاری کارکنان، که مجموعه‌ای است از بعد رفتاری آن‌ها- شامل تلاش مضاعف، خلاقیت، استقامت و پایداری، انعطاف‌پذیری- می‌تواند کارکنان را به تعهد سازمانی سوق دهد. همچنین تعلق خاطر کاری کارکنان با خلق نشاط روانی و احساس تمرکز بر شغل

-
1. Bakker
 2. Wertheim
 3. Butt

تعهد سازمانی کارکنان را بهبود می‌بخشد. چون تعهد سازمانی به نگرش و پیوند فرد به سازمان اشاره دارد و شوق زیاد به کار کارکنان در آن تجلی پیدا می‌کند. با توجه به موارد یادشده، صرف فراگیر بودن یک مدل نباید مبنای عمل محققان و رهبران سازمان‌ها قرار گیرد، بلکه باید بستر واقعیات محیطی، از جمله زیست طبیعی یک کشور، ملاک صحت عمل باشد. همان‌طور که در قسمت یافته‌ها بیان شد، نتایج حاکی از نوعی ناهمگونی است که به دلیل متغیرهای تعدیل‌کننده است. بنابراین، لازم است محققان متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای را که می‌توانند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند شناسایی و در فرایند تجزیه و تحلیل وارد کنند و سپس بار دیگر نتایج را بررسی و مقایسه کنند.

در تحقیق حاضر، با توجه به اینکه ویژگی‌های نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک‌شده و شفاف نبودند، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیلگر وجود نداشت. بنابراین، محققان در شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده با محدودیت مواجه بودند.

منابع

- بشیریان، هادی؛ روح‌الله دابی؛ محسن بختیاری؛ رضا شهبازی (۱۳۹۸). «ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با دلبستگی به شغل در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اراک»، *تحقیقات کاربردی علوم ورزشی*، آموزش بدون مرز، ۴ (۱۱) ۴۴-۵۹.
- حسن پور، اکبر؛ غلام‌رضا معمارزاده؛ مونا انبارلویی (۱۳۹۲). «رابطه تأثیر و تأثری نگرش‌های شغلی و ارتباط آن‌ها با عملکرد کارکنان»، *مدیریت توسعه و تحول*، ۱۲(۲۸-۲۱).
- خوب‌رو، محمدتقی؛ حبیب‌الله سعیدی؛ علی صفری؛ سید رضا سیدجوادین (۱۳۹۵). «رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی، و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی»، *مدیریت اسلامی*، ۲۴(۴) ۱۳۶-۱۰۹.
- رضایی منش، بهروز؛ جعفر عباس‌پور (۱۳۹۴). «فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۴ (۷۸) ۶۵-۸۸.
- سلطانی، ایرج؛ وحیده دل‌بهار (۱۳۹۶). *مدیریت اشتیاق شغلی سرمایه انسانی*، تهران، ارکان دانش.
- طیبی‌ثانی، سید مصطفی؛ محمد سیاوشی؛ حسین عامریان (۱۳۹۷). «طراحی و برآزش الگوی ساختاری تأثیر عدالت بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی»، *علوم حرکتی و رفتاری*، ۲(۱) ۴۵-۶۰.
- عیسی‌خانی، احمد؛ اصغر فانی؛ حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۲). «تبیین پیشایندهای تعلق خاطر کاری با استفاده از طرح پژوهش ترکیبی»، *مدیریت تحول*، ۵(۱۰) ۲۴-۱.
- فانی، علی‌اصغر؛ احمد عیسی‌خانی؛ حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۱). «تبیین پیشایندهای تعلق خاطر کاری و تأثیر آن بر تعهد سازمانی»، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۶(۲) ۱۶۶-۱۵۱.
- فهم‌راد، داود؛ طهمورث آقاجانی؛ نصرالله انصاری‌نژاد (۱۳۹۸). «بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۱) ۱۵۸-۱۳۵.
- قاضی طباطبایی، محمود؛ ابوعلی و دادهیر (۱۳۸۹). *فرا تحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتار*، تهران، دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.

قربانی زاده، وجه‌الله (۱۳۹۲). راهنمایی کاربردی فراتحلیل یا نرم‌افزار CMA2، تهران، جامعه‌شناسان.

کشتکاران، علی؛ زهرا کاوسی؛ آرین قلی‌پور؛ ساناز سهرابی زاده؛ زهرا شرفی (۱۳۹۱). «دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز»، *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۶ (۲) ۱۵۶-۱۴۷.

مشبکی اصفهانی، اصغر؛ زینب رضایی (۲۰۱۴). «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق‌خاطر کاری بر تعهد سازمانی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۳) ۲۳-۱.

موسوی‌راد، سیده طاهره؛ محسن کمانی (۱۳۹۷). «نقش تعلق‌خاطر کاری در انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان خمین»، *چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران*، تهران، انجمن توسعه ترویج علوم و فنون بنیادین.

یار محمدزاده، پیمان؛ ایوب فیضی (۱۳۹۴). «نقش ویژگی‌های شغل در دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه»، *رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار*، ۶ (۲) ۱۵۳-۱۳۵.

یزدانی، نرجس؛ علی‌رضا خوراکیان؛ فریبرز رحیم‌نیا (۱۳۹۶). «تأثیر پابندی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق‌خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۸ (۳) ۳۹-۱۵.

References

- Abou-Moghli, A. A. (2019). Using self-determination theory (SDT) to investigate the relationship between organizational commitment, happiness and work engagement in service industry. *Journal of Business Administration Research*, 8(1), 29-39.
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). "Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation", *Applied Psychology*, 69 (2) 351-378.
- Bashirian, Hadi; Ruhollah Daei; Mohsen Bakhtiari; Reza Shahbazi (2019). "Relationship between job satisfaction and organizational commitment with job attachment in the staff of the Department of Sports and Youth of Arak Province", *Applied Research in Sports Science, Education without Borders*, 4 (11) 59-44. (in Persian).
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). "Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance", *Academy of*

- Management Journal*, 39(2) 464-482.
- Butt, A. (2019). *The Impact of Psychological Capital on Work Engagement, Affective Organizational Commitment and Burnout*, COMSATS University Islamabad, Lahore Campus.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., ... & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC health services research*, 15(1), 1-17.
- Chughtai, A. (2013). "Linking affective commitment to supervisor to work outcomes", *journal of managerial psychology*, Vol. 28, pp. 606-627.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(3), 313-334.
- Cohen, J. (1998). Statistical power analysis for the behavioral sciences (second edition), *Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates*.
- Eghlidi, F. F. & Karimi, F. (2016). "The relationship between components of work engagement and organizational commitment of female employees of University", *International Journal of Human Resource Studies*, 6 (3) 63-73.
- Erickson, M. S. (2010). Investigating community impacts of a university outreach program through the lens of service-learning and community engagement, *Lowa State University*.
- Fahimurad, David; Tahmour Aghajani; Nasrullah Ansari Nejad (2019). "Study of the mediating role of job satisfaction in the relationship between attachment styles and organizational commitment in the staff of Shahriar Welfare Office", *Job and Organizational Counseling*, 11 (41) 158-135. (in Persian).
- Fani, Ali Asghar; Ahmad Issa Khani ;Hassan Danaei Fard (2012). "Explaining the Prerequisites of Belonging to Work Memory and Its Impact on Organizational Commitment", *Management Research in Iran*, 16 (2) 166-151. (in Persian).
- Ghazi Tabatabai, Mahmoud; Abu Ali Vaddahir (2010). Meta-analysis in social and behavioral research, Tehran, Tehran Municipality Office of Social and Cultural Studies. (in Persian).
- Ghorbanizadeh, The Face of God (2013). Practical guidance of meta-analysis or CMA2 software, Tehran, Sociologists. (in Persian).
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). *Behavior In Organizations*, Prentic-Hall, Inc, 6th Ed.
- Hasanpour, Akbar; Gholamreza Memarzadeh; Mona Anbarlooi (2013). "The relationship between the impact and effectiveness of job attitudes and their relationship with employee performance", *Development and Transformation Management*, (12) 28-21. (in Persian).
- Issakhani, Ahmad; Asghar Fani; Hassan Danaei Fard (2013). "Explaining the Prerequisites of Belonging to Work Memory Using a Combined Research Plan", *Transformation Management*, 5 (10) 24-1. (in Persian).

- Junker, N. M., Kaluza, A. J., Häusser, J. A., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E. (2021). Is work engagement exhausting? The longitudinal relationship between work engagement and exhaustion using latent growth modeling. *Applied Psychology, 70*(2), 788-815.
- Keshtakaran, Ali; Zahra Kavousi; Arian Gholipour; Sanaz Sohrabizadeh; Zahra Sharafi (2012). "Job attachment and its effective factors in nurses of general education hospitals of Shiraz University of Medical Sciences", *Journal of Paramedical School of Tehran University of Medical Sciences, 6* (2) 156-147. (in Persian).
- Khobro, Mohammad Taqi; Habibullah Saeedi; Ali Safari; Seyed Reza Seyed Javadin (2016). "Spiritual leadership, social capital, and belonging to work; A Study Using the Impact of Islamic Components ", *Islamic Management, 24* (4) 136-109. (in Persian).
- Kinman, G., & Wray, S. (2018). Presenteeism in academic employees—occupational and individual factors. *Occupational Medicine, 68*(1), 46-50.
- Kuijpers, E., Kooij, D. T., & van Woerkom, M. (2020). Align your job with yourself: The relationship between a job crafting intervention and work engagement, and the role of workload. *Journal of occupational health psychology, 25*(1), 1.
- Li, S., Li, X., & Shi, K. (2010, August). The influence of procedure justice on work engagement: The mediating role of organizational commitment. In *2010 IEEE 2nd Symposium on Web Society* (pp. 632-636). IEEE.
- Lin, W. Q., Yuan, L. X., Kuang, S. Y., Zhang, X. X., Lu, C. J., Lin, T. T., ... & Wang, P. X. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. *Psychology, health & medicine, 25*(6), 666-674.
- Little, J.H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic Reviews and Meta-Analysis*, Published by Oxford University Press.
- Macaskill, P., Walter, S. D., & Irwig, L. (2001). A comparison of methods to detect publication bias in meta-analysis. *Statistics in medicine, 20*(4), 641-654.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology, 77*(1), 11-37.
- Meshbaki Esfahani, Asghar; Zeinab Rezaei (2014). "Study of the effect of organizational virtue and belonging of work memory on organizational commitment", *Management Studies (Improvement and Transformation), 23* (73) 23-1. (in Persian).
- Mousavirad, Seyedeh Tahereh; Mohsen Kamani (2018). "The role of work memory in job motivation of physical education teachers in Khomein city", 4th National Conference on Sports Science and Physical Education of Iran, Tehran, Association for the Development of Fundamental Science and Technology. (in Persian).
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job

- satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Rezaei Manesh, Behrooz; Jafar Abbaspour (2015). "Meta-analysis of the relationship between quality of work life and organizational commitment", *Improvement and Transformation Management Studies*, 24 (78) 88-65. (in Persian).
- Rosenthal, R., Cooper, H., & Hedges, L. (1994). Parametric measures of effect size. *The handbook of research synthesis*, 621(2), 231-244.
- Sahu, S., & Pathardikar, A. D. (2014). Job cognition and justice influencing organizational attachment: An assessment through SEM. *SAGE Open*, 4(1), 2158244014524210.
- Saks, A. M. (2019). "Antecedents and consequences of employee engagement revisited", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), pp. 19-38.
- Sartika, D., & Amir, M. T. (2014). The Influence of work engagement toward organizational commitment and turnover intention. *Jurnal Bina Manajemen*, 3(01), 41-55.
- Taybiyasani, Seyed Mostafa; Mohammad Siavashi; Hossein Amerian (2018). "Designing and fitting a structural model of the effect of justice on job commitment with the mediating role of job attachment in employees of sports federations", *Motor and Behavioral Sciences*, 2 (1) 60-45. (in Persian).
- Van der Voet, J. & Vermeeren, B. (2017). "Change management in hard times: Can change management mitigate the negative relationship between cutbacks and the organizational commitment and work engagement of public sector employees?", *The American Review of Public Administration*, 47 (2), pp. 252-230.
- Vegas, K. C. (2005). "The Effectiveness of Functional Behavior Assessment Based behavioral Interventions for Reducing Problem Behaviors: A Metaanalysis", *Doctoral Dissertation of Philosophy*, University of Utah.
- Wertheim, V. V. (2016). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Based Self Esteem and Work Engagement on Nurses' Perception of Medication Errors.
- Yar Mohammadzadeh, Peyman; Ayub Faizi (2015). "The role of job characteristics in job attachment and organizational commitment in the university", *Leadership and Educational Management*, Islamic Azad University, Garmsar Branch, 6 (2) 153-135. (in Persian).
- Yazdani, Narjis; Alireza Khorakian; Fariborz Rahimonia (2017). "The Impact of Organizational Adherence on Deviant Behaviors in the Workplace in the Light of Belonging to Mindfulness and Psychological Capital", *Public Management Perspectives*, 8 (3) 15-39. (in Persian).