

فرا تحلیل پژوهش‌های رابطه‌ی رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ایران

یوسف محمدی مقدم* - جعفر عباس پور**

(تاریخ دریافت: ۹۳/۸/۲۷ - تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۲۶)

چکیده

رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی باعث شده که دانشمندان به این نتیجه برسند که تسلط بر تمام ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان پذیر نیست؛ بنابراین به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات موجود در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند. با توجه به اهمیت رابطه رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش حاضر با هدف ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارتباط رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در ایران و با استفاده از روش فراتحلیل و نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تعداد ۸ مقاله را مورد بررسی قرار داده است. نتیجه فراتحلیل نشان داد که رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط دارد (با میانگین اندازه اثر ۰/۰۶). همچنین از میان ابعاد رهبری تحول آفرین: رفتارهای آرمانی با اندازه اثر ۰/۰۶۲ دارای بیشترین اندازه اثر در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی است ملاحظاتی فردی با اندازه اثر ۰/۰۵۴ دارای کمترین اندازه اثر در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی است.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، اندازه اثر، رهبری تحول آفرین، رفتار شهروندی سازمانی، سازمان‌های ایرانی.

* استادیار دانشگاه علوم انتظامی

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

مقدمه

رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌های امروزی است. از نظر هرسی بلانچارد، سازمان‌های موفق مشخصه عمده‌ای دارند که به وسیله آن از سازمان‌های ناموفق متمایز می‌شوند؛ این مشخصه، رهبری پویا و اثربخش است (خیرگو، شکوهی و شکری، ۱۳۹۳: ۵۰). رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایف‌شان ترغیب کند (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۴۱).

موضوعی که اخیراً توجه بیشتر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع رفتار رهبری در فرایند تغییر سازمانی مفید خواهد بود. این که رهبران باید به صورتی تبدالی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا این که نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب قرار داده و در آن‌ها ایجاد انگیزه نمایند، این موضوع موجب شکل‌گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام «رهبری تحول‌آفرین»^۱ و «رهبری تبدالی»^۲ معروف هستند (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۸۵). از نظر بس^۳ (۱۹۸۵)، رهبرانی که سبک تحولی را اتخاذ می‌کنند، می‌توانند اعتماد، وفاداری و احترام زیردستان را موجب شوند، و آن‌ها را به درگیر شدن در رفتارهای سودمند در سازمان برانگیزانند؛ در حالی که آولیو^۴ و بس (۲۰۰۴) رهبران با سبک رهبری تبدالی را رهبرانی می‌دانند که زیردستان را به انجام اهداف از پیش تعیین شده بر مبنای روش‌های جبران خدمات (پاداش)، پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثناء هدایت می‌کنند (دای و همکاران^۵، ۲۰۱۳).

پادساکوف^۶ و همکاران (۲۰۰۰) رفتار رهبری را به عنوان یکی از عوامل مهم برای به‌روز کردن رفتار شهروندی سازمانی می‌دانند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۰). ارگان^۷ (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای داوطلبانه و اختیاری مرتبط با کار که در حیطه وظایف شغلی رسمی کارمند قرار نگرفته و در مجموع عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد، تعریف می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۰). رفتار شهروندی سازمانی به عنوان وضعیت مطلوب دیده

1. Transformational Leadership

2. Transactional Leadership

3. Bass

4. Avolio

5. Dai & et al

6. Podsakoff

7. Organ

می‌شود، چون که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه را می‌کاهد (ایلی و دیگران، ۱۳۸۸: ۴). رفتار شهروندی سازمانی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در نیروی انسانی هر سازمانی می‌باشد. به همین خاطر سازمان‌ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه‌های تمهیدی زیادی می‌زنند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه رفتار و فرایند عملکرد کارکنان سازمان‌ها مؤثر می‌باشد (بهلولی زیناب، علوی متین و مهربانی، ۱۳۸۹: ۷۴).

به طور کلی اهمیت دو متغیر رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در پیشرفت عملکرد سازمانی باعث شده است که امروزه به عنوان موضوع مهمی توسط پژوهشگران در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش‌های متعدد با نتایج متنوع باعث سردرگمی دانشمندان در کسب نتایج شده است. بر این اساس، دانشمندان عملاً به این نتیجه رسیده‌اند که با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تسلط بر تمام ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست؛ لذا به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات انجام شده در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵: ۲). نتایج بسیاری از تحقیقات موجود در یک موضوع خاص، متفاوت و گاه متضاد و گمراه‌کننده است (روزنتال و دیمتو^۱، ۲۰۰۱: ۷۱).

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 می‌کند (قربانی‌زاده، ۱۳۹۲: ۳۱).

به عبارت دیگر، واگرایی زیادی در نظریات علمی دیده می‌شود. مطالعات بسیاری رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی 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 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 رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی را با توجه به تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

سؤالات تحقیق

۱. آیا در تمامی تحقیقات انجام شده رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است؟
۲. میزان اثرگذاری ابعاد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی چگونه است؟

مروری بر مبانی نظری

رهبری تحول آفرین

مطالعه‌های مختلف رهبری، تعدادی از نظریه‌هایی را که رهبران می‌توانند پیروان را با نفوذ خود قرار داده و در نتیجه به انجام اهداف گسترده‌تر اهداف سازمانی شوند، بیان کرده‌اند (عارفی، حاجی خواجه لوو ابوچناری، ۱۳۹۱: ۱۴۹). در این میان، نظریه رهبری تحول آفرین، جاذبه بیشتری نسبت به هر نظریه دیگر دارد. بارلینگ^۱ و همکارانش (۲۰۰۰) اشاره می‌کنند که در میان پژوهش‌هایی که راجع به رهبری شده است، رهبری تحول آفرین که با ایجاد نوآوری و تحول و نفوذ در قلب کارکنان همراه است، بیشتر مورد توجه و بررسی بوده

1. Barling

است (ترکان و احمدی، ۱۳۸۹). این نظریه ابتدا توسط برنز^۱ (۱۹۹۸) وارد مبانی نظری حوزه رهبری شد و بعدها توسط پژوهشگرانی نظیر بس (۱۹۸۵) و بس و اولیو (۱۹۹۸) بسط یافت (خانکا، ۱۳۸۹). رهبر تحول‌آفرین، الهام‌بخش منابع انسانی سازمان در بالفعل کردن پتانسیل‌های بالقوه در جهت انجام وظایف در بالاترین سطح عملکردشان است. این نوع رهبران، در عین اینکه توسعه مسئولیت‌های کارکنان را در نظر دارند، توانایی بالقوه آنها را نیز از لحاظ برآورده کردن تعهدات جاری سازمان مورد ارزیابی قرار می‌دهند. مرور مبانی نظری حوزه رهبری تحول‌آفرین نشان می‌دهد که مشخصه اصلی رهبران تحول‌آفرین، نفوذ فوق‌العاده بر کارکنان و موفقیت در ایجاد تعهد است (موداسیر، ۲۰۰۸). رهبران تحول‌آفرین کسانی هستند که می‌توانند به کارکنان خود روحیه بدهند و در مسیری هدایت کنند که منافع سازمان تأمین شود. همچنین این افراد موجب می‌شوند که کارکنان با روحیه بالا عمل نموده و تأثیرات عمیقی بر سازمان بگذارند (ترکان و احمدی، ۱۳۸۹).

مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین

رهبری تحول‌آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده‌اند نیاز دارد. این عوامل عبارتند از:

نفوذ آرمانی^۲ (ویژگی‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی): در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. نفوذ آرمانی شامل ویژگی‌های آرمانی و رفتارهای آرمانی است (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۸۹: ۷۰).

انگیزش الهام‌بخش^۳: رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند.

ترغیب ذهنی^۴: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را برمی‌انگیزد. این رهبران پیروانشان را تشویق می‌کنند که در حل مسائل خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار

1. Burns

2. Idealized Influence

3. Inspirational Motivation

4. Intellectual Stimulation

دهند. آنها پیروان را ترغیب می‌کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند.

ملاحظات فردی^۱: رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا مهارت‌هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه‌ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (اسپکتر^۲ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۹-۱۸).

رفتار شهروندی

هر چند واژه‌ی رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به وسیله بتمن و ارگان مطرح گردید ولی این مفهوم از نوشتارهای بارنارد^۳ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتز و کان^۴ در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش^۵ و فراتر از انتظارات نقش^۶ ناشی شده است (کاخکی^۷، ۲۰۰۸: ۱۲۳). اصطلاحاتی که در دهه‌های اخیر برای تشریح چنین رفتارهایی به کار برده شده است عبارت است از: رفتار پیش اجتماعی، رفتار فرانقشی و خودجوش سازمانی و عملکرد زمینه‌ای. هر چند هر کدام از این مفاهیم خواستگاه متفاوتی داشته‌اند، ولی به طور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارند که در این مقاله تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی، طبقه‌بندی می‌شوند و منظور آن دسته از فعالیتهای مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل^۸، توسط فرد انجام می‌شود و هر چند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را را شناسایی نمی‌کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثر هستند. تحقیقات اولیه در زمینه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌های و رفتارهای کارکنان بود اما اغلب توسط ارزیابی‌های رسمی نادیده گرفته می‌شد. با وجود اینکه این رفتارها در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. انجام می‌شوند. طبق نظر ارگان، رفتار

1. Individual Consideration
2. Spector
3. Barnard
4. Katz & Kahn
5. Spontaneous Behaviors
6. Extra-role Behavior
7. Kkakra
8. Job Description

شهروندی سازمانی رفتاری است که از روی میل و اراده فردی بوده و به طور مستقیم و واضح از طریق نظام پاداش رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد، اما در مجموع، عملکرد اثربخش سازمان را ارتقاء می‌دهد (رضائیان و میرزاده، ۱۳۸۹: ۹۴).

رفتار شهروندی سازمانی، بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است که به طور مستقیم از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش‌های سازمان‌دهی نشده ولی در نهایت سطح کارایی و اثربخشی سازمانی را ارتقاء می‌دهند. تعریف مطروحه بیانگر این است که، رفتار شهروندی سازمانی باید در درجه اول داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد است. همچنین مزیت‌های رفتار شهروندی سازمانی، جنبه سازمانی دارد یعنی این مزیت‌ها به نفع سازمان هستند و رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد؛ یعنی به صورت‌های مختلفی ممکن است خود را نشان دهد. با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (رامین مهر، هادی‌زاده مقدم و احمدی، ۱۳۸۸: ۶۹). رفتار شهروندی سازمانی به عنوان وضعیت مطلوب دیده می‌شود، چون که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و دسترس را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه را می‌کاهد (ایلی و دیگران، ۱۳۸۸: ۴). رفتار شهروندی سازمانی به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از فرد خواسته نشده‌اند، ولی در کل از سازمان حمایت می‌کنند و به آن سود می‌رسانند. تعاریف فوق حاکی از آن است که رفتار شهروند سازمانی از مفاهیمی همچون تعهد سازمانی که بوسیله روانشناسان سازمانی ارائه شده متمایز است. در حالی که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است به طور تجربی با تعهد سازمانی ارتباط داشته باشد، ولی نکته مهم این است که رفتار شهروند سازمانی به دسته خاصی از رفتارهای کارکنان اشاره دارد، در حالی که مفاهیمی همچون تعهد سازمانی اساساً نگرش محور هستند (مقیم، ۱۳۸۴: ۲۱).

انواع رفتار شهروندی در سازمان

گراهام^۱ معتقد است رفتار شهروندی به سه نوع مختلف خود را نشان می‌دهند که شامل

اطاعت سازمانی، وفاداری سازمانی و مشارکت سازمانی می‌شود که در این مقاله هر یک به اختصار توضیح داده می‌شود.

۱. اطاعت سازمانی^۱: این واژه توصیف‌کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیتشان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده‌اند. شاخص‌های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیت‌ها با توجه به منابع سازمانی است.

۲. وفاداری سازمانی^۲: این وفاداری به سازمان، از وفاداری به خود سایر افراد و بخش‌های سازمانی متفاوت است؛ و بین‌کننده میزان فداکاری کارکنان در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از سازمان است.

۳. مشارکت سازمانی^۳: این واژه با مشارکت فعال کارکنان در اداره امور سازمان معنی پیدا می‌کند به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان (بینستک^۴، ۲۰۰۳: ۳۶۱).

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

وظیفه‌شناسی: بُعد وظیفه‌شناسی حالتی است که در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند و فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ی مورد نیاز برای انجام آن کار فعالیت می‌نمایند یا به عبارت دیگر افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آنهاست (شریفی، محمدی البرزی و تقی‌پور، ۱۳۹۱: ۲).

نوع دوستی: دومین بُعد رفتار شهروندی یعنی نوع دوستی^۵ به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیر مستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. البته برخی از صاحب‌نظران رفتار شهروندی مانند پودساکف^۶، ابعاد نوع دوستی و وظیفه‌شناسی را در یک

-
1. Organizational Obedience
 2. Organizational Loyalty
 3. Organizational Participation
 4. Bienstock
 5. Humanism
 6. Podsakoff

طبقه قرار می‌دهند و از آنها به عنوان «رفتارهای کمکی»^۱ نام می‌برند. (اسلامی، ۲۰۰۸: ۵۸).

فضیلت مدنی: بُعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت مدنی^۲ نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های غوق برنامه و اضافی آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. بر این اساس یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد بلکه باید درباره آن‌ها اظهار نظر کند و در حال آن‌ها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد (ارگان، ۱۹۸۸: ۲۵).

جوانمردی: جوانمردی^۳ چهارمین بُعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلابه‌مندی، اشاره می‌کند (سلاجقه، پوررشیدی و کولک، ۱۳۹۲: ۳).

احترام و تکریم: آخرین بُعد رفتار شهروندی سازمان احترام و تکریم است. این بُعد بیان‌کننده نحوه‌ی رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی متری هستند. ارگان بعد از شمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بُعد رفتار شهروندی ممکن است هم‌زمان ظهور پیدا نکنند، مثلاً افرادی که ما فکر می‌کنیم دارای بُعد وظیفه‌شناسی هستند ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشد و یا این که برخی از این ابعاد، مانند نوع دوستی و وظیفه‌شناسی تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد (کاسترو^۴، ۲۰۰۴: ۱۴۱).

پیشینه تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی یکی از متغیرهای است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد عوامل زیادی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند. چن و لی‌فار (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای در سازمان‌های چینی» نشان دادند بین رفتارهای رهبر تحول‌آفرین و رفتار

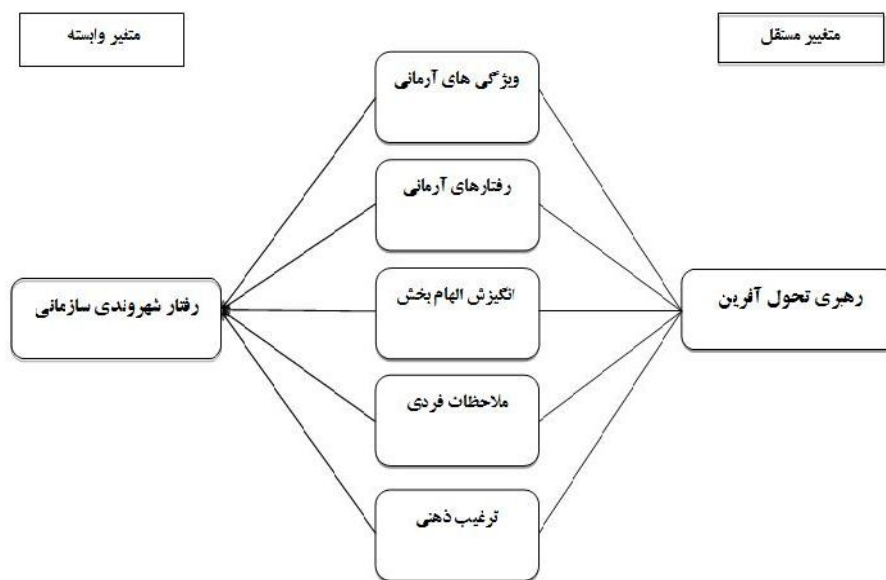
1. Helping Behavior
2. Civil Virtue
3. Sportsmanship
4. Castro

شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله‌ای رهبر و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد (چن و لی فار^۱، ۲۰۰۱). فی چن (۲۰۰۶) رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار داد که نتیجه تحقیق بیانگر این بود که سبک رهبری تحول آفرین باعث ایجاد تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بالای در اعضای سازمان می‌شود (فی چن^۲، ۲۰۰۶). توییگ^۳ و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «رهبری تحول آفرین در سازمان‌های صنعتی» بر اهمیت نقش سبک رهبری تحول آفرین در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از جانب کارگران تأکید کردند (توییگ^۴، ۲۰۰۷). پودساکوف (۲۰۰۰) در بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و رفتار شهروندی سازمانی نشان داد رفتارهای رهبری تحول آفرین با هر پنج مؤلفه رفتارهای شهروندی سازمانی مدل ارگان ارتباط معنادار مثبتی دارد (پودساکوف، ۲۰۰۰: ۵۱۸). موداسیرو و سینگه (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان رابطه هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که هوش هیجانی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد، همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد (موداسیر^۴، ۲۰۰۸). نتایج تحقیق جیاو^۵ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و پاداش مشروط با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جیاو و همکاران، ۲۰۱۰).

چهارچوب مفهومی تحقیق

برای تدیون فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدل مفهومی تحقیق است بر همین اساس در این تحقیق با توجه به مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین (ویزگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی) ارائه شده به وسیله بس و اولیو و همچنین رفتار شهروندی سازمانی که براساس الگوی دانشمندی هم‌چون باتمن و ارگان (۱۹۸۳)، اسمیت، ارگان و نیر (۱۹۸۳)، پودساکوف، مکنزی و مورمن (۱۹۹۰)، ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، فارح ارلی (۱۹۹۷) و وان دیان و لیپن (۱۹۹۸) تدوین گردیده مدل مفهومی تحقیق ارائه شده است.

1. Chen & Fahr
2. Chen fei
3. Twigg
4. Modassir
5. Jiao



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

- با توجه به مبانی نظری گفته شده و نیز مدل مفهومی تحقیق، فرضیات زیر مطرح می‌شوند:
۱. در تمامی تحقیقات بررسی شده رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار است.
 ۲. اثر ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی یکسان نیست.

روش تحقیق

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مقالات درباره رابطه رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی بوده و به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شد. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد. اطلاعات این فرم برای انجام محاسبات با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل CMA2 تجزیه و تحلیل شده است. این کار با

استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش هم‌چنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روش‌های دوال و تئیدی و N ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون نا هم‌گونی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به نتایج مهم هر یک از آنها اشاره خواهد شد.

جامعه آماری

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره موضوعی خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارتباط بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند. این جامعه به طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون (noormags.com, pdf.ir, sid.ir, ensani. ir irandoc.ir, magiran.ir,...) است که اطلاعات مختصری از آنها در قالب جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

ردیف	پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال چاپ	محل چاپ
۱	شمس السادات زاهدی و مهدی خیر اندیش	تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان	۱۳۸۷	فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت
۲	نورمحمد یعقوبی، مجید مقدمی و عالمه کیخا	بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان	۱۳۸۹	پژوهش نامه مدیریت تحول
۳	مهدی خیراندیش و امیرحسین امیرخانی	جایگاه رهبری تحول آفرین در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۸۹	فصلنامه مدیریت نظامی
۴	محمد رضا مرادی، مهرزاد حمیدی، نصرالله سجادی، اکرم جعفری و جواد مرادی چالشتی	رابطه سبک‌های رهبری تحول آفرین- تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۹۰	فصلنامه مدیریت ورزش

پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	۱۳۹۱	بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت	محمد میرکمالی، حیدر چوپانی، علی اصغر حیات و حجت غلام زاده	۵
چشم انداز مدیریت دولتی	۱۳۹۱	رهبری تحولی و نقش آن در بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی	محبوبه عارفی، صالح رشید حاجی خواجه لو و عقیل ابوچناری	۶
کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها	۱۳۹۲	تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی مشهد	ریحانه هاشم‌زهی، زینب برهانی جیلی و مهرانگیز حقگو	۷
فصلنامه مدیریت نظامی	۱۳۹۳	بررسی تطبیقی تأثیر سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادل بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی	منصور خیرگوه، جواد شکوهی و زینب شکری	۸

نمونه آماری

نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روشی از پیش تعیین شده، انتخاب می‌شود. به قسمتی که می‌توان از این بخش، استنباط‌هایی درباره کل جامعه به دست آورد. در این فرا تحلیل نتایج پژوهش‌هایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشد. یعنی از مقالات و ملاک درون گنجی را داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون گنجی^۱ این پژوهش عبارتند از: ۱- تحقیق در ایران انجام گرفته باشد. ۲- در پژوهش مربوطه، رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن به عنوان متغیر مستقل یا وابسته به کار رفته باشد. ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. بنابراین تعداد پژوهش‌های انتخاب شده برای انجام فرا تحلیل (۸) پژوهش می‌باشد.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده می‌شود. فرم کدگذاری، ابزار گردآوری اطلاعاتی است که در فراتحلیل به کار می‌رود. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات می‌باشد (درلاک و لیسلی^۱، ۱۹۹۱). 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 به دست آمده و نظایر آن می‌گردد. در این پژوهش از فرم کدگذاری شده کتاب فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری دکتر قاضی طباطبائی استفاده شده است.

اندازه اثر

در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر^۲ است. در یک تعریف فراگیر آماری، اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه (قاضی طباطبائی، و دادهیر، ۱۳۸۹: ۱۰۷). این مفهوم در سال ۱۹۷۷ میلادی توسط کوهن معرفی و بر اهمیت استفاده از آن تأکید گردید. او در کتاب خود نوشت فرضیه صفر در واقع تعیین اندازه اثر صفر است و هرگاه فرضیه صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیر صفر است. بنابراین، اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (تامپسون و اسنایدر^۳، ۱۹۹۷). هم‌چنین کوهن تمرکز صرف بر محاسبه مقادیر سطوح معنی‌داری P را در تحقیقات گمراه‌کننده دانست و تأکید کرد به دلیل آن که 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^۴، ۱۹۹۴). اگر

1. Dulark & Lipsey
2. Effect size
3. Thompson & Snyder
4. Rosenthal & Cooper

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 (بهفر، ۱۳۹۱: ۱۳۵). فراتحلیل گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروه‌ها، قادر به محاسبه اندازه اثر هستند، اما رایج‌ترین آماره‌ها در این زمینه «t» و «d» هستند که معمولاً «d» را برای تفاوت‌های گروهی و «t» را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند. از این‌رو، اگر در مطالعه‌ای از آزمون‌های «X²»، «t»، «Z» و «F» استفاده شده باشد، می‌توان اندازه اثر آنها را بر اساس فرمول‌های زیر محاسبه کرد (ولف^۱، ۱۹۸۶: ۳۵).

$$d = \frac{t}{\sqrt{df}} \quad d = \frac{\sqrt{f}}{df} \quad d = \frac{tr}{\sqrt{1-r^2}}$$

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

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

جدول ۲- حدود بالا و پایین اندازه اثر

حد 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 به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه مورد بررسی این پژوهش، مقالات موجود در پایگاه‌های معتبر علمی 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 نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تجزیه و تحلیل شده است. این کار با استفاده از تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام گردید. به این ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش هم‌چنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار 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.

تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها

از مجموع ۸ مقاله بررسی شده، ۷ مقاله به رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته، همچنین از این تعداد ۶ مقاله هم به بررسی ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است که تحقیق به طور کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در مقاله حاضر به منظور بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی آماره مرتبط با هر مقاله وارد نرم افزار گردید و اندازه اثر آن محاسبه شد. نتایج اندازه اثرهای محاسبه شده پژوهش‌های مورد بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۰	۰
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۲	۲۸/۵۷
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۵	۷۱/۴۳
جمع	۷	۱۰۰

بر اساس جدول ۳ از میان ۷ مقاله، ۲ مورد معادل ۲۸/۵۷ درصد در طبقه متوسط و بالاخره ۵ مورد معادل ۷۱/۴۳ درصد در طبقه زیاد قرار گرفته است. براساس جدول کوهن (شماره ۱) اندازه اثر به دست آمده در بازه اول (یعنی بین ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بوده و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نیست. هم چنین وقتی مقدار ۲ در بازه دوم (یعنی بین ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار ۲ در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود ۱۰۰ درصد اندازه اثرها در گروه متوسط و بالای متوسط ارزیابی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که بر اساس نتایج این فراتحلیل رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی ای بالاتر از حد متوسط داشته است. بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی همچنین نشان می‌دهد که از مجموع ۸ مقاله موجود، تنها ۶ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) با رفتار شهروندی سازمانی را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین در این ۶ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین به ترتیب ابعاد رفتارهای آرمانی با اندازه اثر ۰/۶۲، انگیزش الهام‌بخش با اندازه اثر ۰/۶۱ و ویژگی‌های آرمانی با اندازه اثر ۰/۵۶ دارای بیشترین سهم در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: در تمامی تحقیقات بررسی شده رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار است.

H0: در تمامی تحقیقات بررسی شده رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار نیست.

H1: در تمامی تحقیقات بررسی شده رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار است.

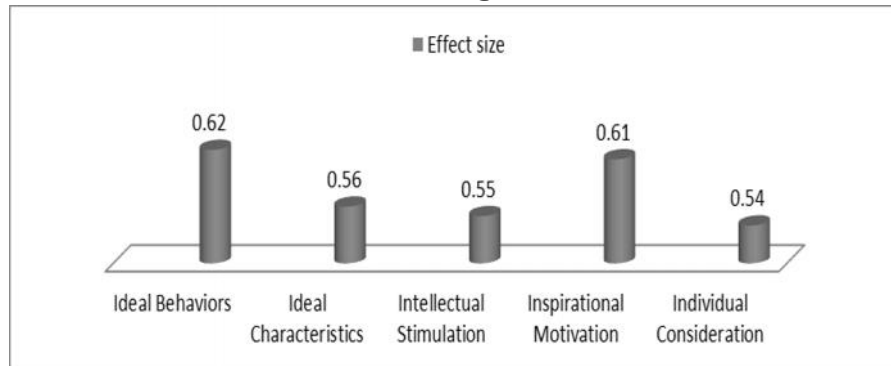
با توجه به خروجی نرم افزار فرضیه H1 تأیید می شود. این بدان معنی است که در تمامی تحقیقات رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر گذار بوده که خروجی نرم افزار با میانگین اندازه اثر ۰/۶ این موضوع را تأیید می کند. که این میزان اندازه اثر گویای تأثیر گذاری بالاتر از حد متوسط است.

فرضیه دوم: اثر ابعاد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی یکسان نیست.

H0: اثر ابعاد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی یکسان است.

H1: اثر ابعاد رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی یکسان نیست.

با توجه به اطلاعات استخراج شده از نرم افزار (CMA2) ابعاد رهبری تحول آفرین (ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی دارای اثر گذاری متفاوتی هستند که این به معنای تأیید فرضیه H1 است و رد فرضیه H0 است که نتایج این آزمون در قالب نمودار (۱) ارائه شده است.

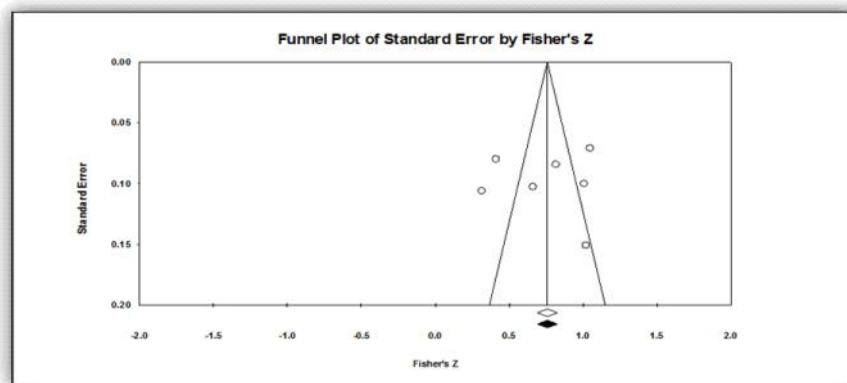


نمودار ۱- اندازه اثر رابطه بین ابعاد رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی

سوگیری (تورش) انتشار

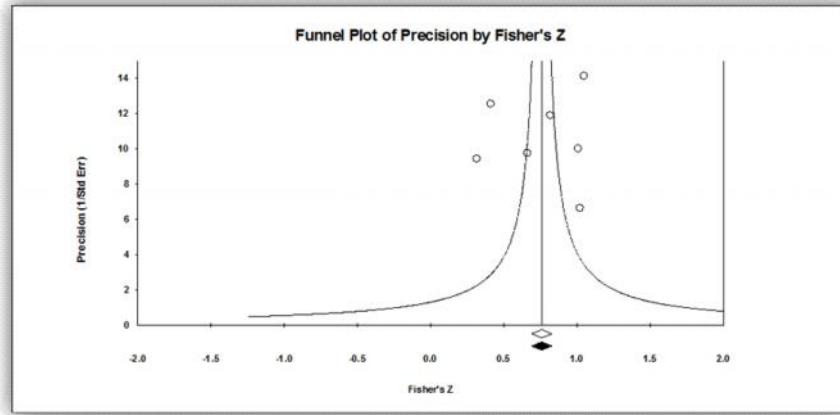
یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع

مورد بررسی نیست، ممکن است برخی از مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار گرفته و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گام‌های اولیه یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد (مکاسکیل، والتر، اروینگ، ۲۰۰۰: ۶۴۳). معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنندگی دو بعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکنندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (لیتل، کوکران، پیلائی، ۲۰۰۸). از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. هر فراتحلیلی به دلیل ملاک‌های انتخاب و حذف مطالعات، مقداری سوگیری دارد که در این مقاله توسط نمودار قیفی نشان داده شده است. بنابراین با توجه به شکل ۲ (نمودار فانل یا قیفی 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 (قیفی) تحقیقات رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی (خطای استاندارد براساس Z فیشر)

1. Macaskill & Walter & Irwig
2. Little & Corcoran & Pillai



شکل ۳- دقت استاندارد براساس Z فیشر

دوال و توثیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنتطبق از نمودار قیفی 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، کوکران، پیلای: ۲۰۰۸). جدول ۴ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۴- اصلاح و برازش دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۰							
۶۳/۵۸۳۵۹	۰/۷۵۲۵۹	۰/۴۸۱۶۰	۰/۶۳۶۳۳	۰/۶۷۸۴۳	۰/۵۹۷۸۰	۰/۶۳۹۸۷	ارزش مشاهدات
۶۳/۵۸۳۵۹	۰/۷۵۲۵۹	۰/۴۸۱۶۰	۰/۶۳۶۳۳	۰/۶۷۸۴۳	۰/۵۹۷۸۰	۰/۶۳۹۸۷	ارزش تعدیل شده

طبق داده‌های جدول ۴، این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به پژوهشی دیگر

ندارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده $0/63987$ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده $0/63987$ در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده $0/48160$ با ارزش تعدیل (اصلاح) شده $0/48160$ در مدل اثرات تصادفی، برابر می‌باشد. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید (قربانی زاده، $1392:142$). ایده اصلی N ایمن از خطای این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معنی‌داری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند. به‌طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنی‌دار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معنی‌داری مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است (وگاس^۱، $2005:55$). 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

۲۱/۱۴۵۳۲	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
۷	تعداد مطالعات مشاهده شده
۸۰۸	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۸۰۸ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از $0/05$ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۸۰۸ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۸۰۸ مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است. که این نشان دهنده دقت تجزیه و تحلیل در این تحقیق است.

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

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

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

جدول ۶- مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۱/۱۴۵۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

ناهم گونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. این ناهم گونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود. برای تشخیص دقیق‌تر ناهم گونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایشات اندازه گیری 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 ناهم گونی معنی دار 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 معنی داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معنی داری از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است، H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی فراتحلیل گران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گری را بررسی نمایند که ممکن است این ناهم گونی به علت تأثیر احتمالی آنها رخ داده باشد. این کار به وسیله طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به طور نظری برای این گروه‌بندی

مناسب هستند صورت می‌گیرد (متغیرهایی مانند جنس یا سطح تحصیلات). سپس برای هر کدام از گروه‌های فرعی فرا تحلیل‌های 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 زیر گروه‌ها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. بنابراین، محققین در شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده با محدودیت مواجه بودند.

بحث

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف، که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند، دیدگاه جامع‌تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می‌شوند. چنین یافته‌هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد مهمتر و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌ها به شیوه مناسبی برخورد کرد. یافته‌های حاصل از این فرا تحلیل نشان داد که رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها تأثیر زیادی با میانگین اندازه اثر ۰/۶۰ دارد.

یافته‌های این فرا تحلیل با پژوهش‌های قبلی از جمله: پژوهش‌های میرکمالی، چوپانی، حیات و غلام زاده (۱۳۹۱)، یعقوبی، مقدمی و کیخا (۱۳۸۹)، مرادی، سجادی، جعفری و حمیدی (۱۳۸۹) در مورد تأثیر رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها در ارتباط است.

در این فرا تحلیل سعی شد تا با یکپارچه کردن میزان اندازه اثر، رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در سازمان‌ها بررسی گردد. اما تنها یک بررسی در این رابطه کافی نبوده و لازم است که این پژوهش در سازمان‌های داخلی و خارجی به صورت مقایسه‌ای و با استفاده از ابزارهایی به غیر از پرسشنامه و ترجیحاً به صورت کیفی نیز صورت گیرد. تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های دیگر در این است که جامعه آماری در این گونه پژوهش‌ها، پژوهش‌های قبلی است و واحد پژوهش آن، هر یک از پژوهش‌های اولیه و مستقل پیشین است. در این پژوهش به اطلاعاتی دست می‌یابیم که اطلاعات اولیه موجود در

پژوهش‌های گذشته آن را نشان نمی‌دهد. ابزارهای به کار گرفته شده در تمامی این پژوهش‌ها پرسشنامه و حجم نمونه آماری متفاوت بوده، اما در فراتحلیل از چک لیست فراتحلیل استفاده شده و حجم نمونه آماری را نیز پژوهش‌های انجام گرفته در یک محدوده زمانی خاص تشکیل می‌دهد. در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته روش‌های تحلیل آماری، روش‌هایی همچون روش t ، z ، t و بعضاً مدل معادلات ساختاری بوده اما در فراتحلیل روش برآورد اندازه اثر که رایج‌ترین آن r ، d است، استفاده شده، از جمله محدودیت‌های انجام چنین فراتحلیل‌هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر پژوهش‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و پژوهش‌هایی است که در حیطه‌ی مشخص انجام شده است.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر رابطه بین رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد که رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط دارد. یعنی در حدود ۷۲ درصد اندازه اثرهای محاسبه شده در طبقه بالای متوسط قرار می‌گیرد (با میانگین اندازه اثر ۰/۶۰). همچنین، بررسی مقالات صورت گرفته در زمینه رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که از مجموع ۸ مقاله موجود، تنها ۶ مقاله به صورت مجزا ارتباط ابعاد رهبری تحول آفرین (ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) با رفتار شهروندی سازمانی را سنجیده است. بنابراین اندازه اثر هر یک از ابعاد عدالت سازمانی در این ۶ مورد محاسبه و با یکدیگر مقایسه گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان ابعاد رهبری تحول آفرین به ترتیب ابعاد رفتارهای آرمانی با اندازه اثر ۰/۶۲، انگیزش الهام‌بخش با اندازه اثر ۰/۶۱ و ویژگی‌های آرمانی با اندازه اثر ۰/۵۶ دارای بیشترین تأثیر و ملاحظات فردی با اندازه اثر ۰/۵۴ کمترین تأثیرگذاری در رابطه با رفتار شهروندی سازمانی را دارد.

منابع

- ازکیا، مصطفی و محمود، توکلی. (۱۳۸۵). فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی، نامه علوم اجتماعی. ۲۷.
- ابیلی، خدایار، کریم، شاطری، علیرضا، پورباشی و فرجی‌ده سرخی، حاتم. (۱۳۸۸). رفتار شهروندی سازمانی (OCB) ویژگی‌ها. ابعاد. متغیرها پیش شرط و پیامدها. *اولین کنفرانس ملی مدیریت شهروندی سازمانی*
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشرنی.
- الوانی، سید مهدی و پورعزت، عزت‌الله. (۱۳۸۲). *عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار. کمال مدیریت. دانشکده مدیریت. دانشگاه شهید بهشتی. ۲-۳*
- امیرکبیری، علیرضا و همکاران. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلگی با تعهد سازمانی کارکنان. *فرهنگ مدیریت. شماره ۱۴، سال ۴، پاییز و زمستان ۱۳۸۵، ۱۱۷-۱۴۲*
- بهنفر، سارا. (۱۳۹۱). *فرا تحلیل پژوهش‌های آمادگی الکترونیک سازمان‌ها در ایران*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی. دانشگاه علامه طباطبایی.
- بهلولی زیناب، نادر، علوی متین، یعقوب و درخشان مهربانی، عادل. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *فرا سوی مدیریت. دوره ۲، شماره ۱۴، ۱۰۸-۷۳*.
- ترکان، مرضیه و غلام رضا، احمدی. (۱۳۸۹). رابطه بین رهبری تحولی و هوش هیجانی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. *فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی. شماره ۲۵، ۱۱۹-۹۹*
- خانکا. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*. ترجمه غلام رضا شمس مورکانی. نشر آبیژ. ۳۲۶-۳۲۷
- خیرگو، منصور، جواد، شکوهی و زینب، شکری. (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی تأثیر سبک‌های تحول‌آفرین و تبادلگی بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: یکی از مراکز نظامی)، *فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۵۳، سال ۱۴، بهار ۱۳۹۳، ۷۰-۴۹*
- رامین مهر، حمید، اکرم، هادی‌زاده مقدم و ایمان احمدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین

ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول. دوره ۱، شماره ۲، ۸۹-۶۶

رضائیان، علی، میرزاده، لیلا. (۱۳۸۹). تأثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۲، شماره ۵، ۱۰۲-۹۴

سلاجقه، سنجر، پوررشیدی، رستم و کولک، عادل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۲، شماره ۸، ۹-۱

شریفی، اصغر، محمدی البرزی، اعظم و تقی پور، زهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین

عارفی، محبوبه، صالح رشید حاجی خواجه لو و عقیل، ابوچناری. (۱۳۹۱). رهبری تحولی و نقش آن در بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۲، زمستان ۱۳۹۱، ۱۶۷-۱۴۷

قاضی طباطبایی، محمود، و دادحیر، ابوعلی. (۱۳۸۹). فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری. تهران: دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران

قربانی زاده، وجه الله. (۱۳۹۲). راهنمایی کاربردی فراتحلیل یا نرم افزار CAM2. تهران: جامعه شناسان

مرادی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های رهبری تحول آفرین- تبادل و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت ورزش. شماره ۸، بهار ۱۳۹۰، ۱۵۰-۱۲۵

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۴). رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل، مجله فرهنگ مدیریت. شماره ۱۱، سال ۳، ۴۸-۱۹

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی. تهران: سمت

یعقوبی، نورمحمد، مجید، مقدمی و عالمه کیخا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهش نامه مدیریت تحول. شماره ۴، سال ۲، نیمه دوم سال ۱۳۸۹، ۹۶-۶۵

Bienstock, C. Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel. (2003) "Organizational citizenship behavior and service quality", *journal of services marketing*, Vol 17, No.4, pp. 357-378

Castro, Carmen. B & Armario, Enrique & Ruiz, David's. (2004) ," The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty " , *international journal of Service industry management*, Vol.15 No.1,pp 276-282.

Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2001)."Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan " , *Advances in Global Leadership*, Vol 2, pp 101 – 126.

Chen, M. f. (2006). "The relationship among transformational leadership, organizational commitment and organizational citizenship behavior – a study of network department in a telecommunication company",

www.sciencedirect.com

Cohen- charash, Yochi & Paul E. Spector. (2001); "The role of justice in organizations: ameta – analysis; organizational behavior and human decision processes" , Volume 86, No.2, November, pp 278-321

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

Dai, You-De; Dai, You-Yu; Chen, Kuan-Yang; Wu, Hui-Chun (2013). "Transformational vs. transactional leadership: which is better?" A study on employees of international tourist hotels in Taipei City. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Volume: 25 Issue: 5

Dulark, J.A., & Lipsey, M.W., (1991), *A practitioner's guide to metaanalysis*; American Journal of Community Psychology, Vol.19, pp. 291- 332.

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

Eslami, hasan & Sayar, abolghasem .(2008), "Organizational citizenship behavior", *ofogh journal* , No 37.

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

Jiao C., Richards D. A. , Zhang K.; *Leadership and organizational citizenship behavior: OCB-specific meanings as mediators*; *J Bus Psychol*, 2010.

Hasani Kakhki, ahmad & Gholipor, arian .(2008), "Organizational citizenship behavior , a step to improve performance of organization" , *journal of pajohesh name bazargani*, No 45, pp 115-145

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

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

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

Modassir A., Singh T.;"Relationship of emotional intelligence with transformational leadership and organizational citizenship behavior"; *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 4, Iss. 1, 2008.

Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G.; (2000)

“Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”; *Journal of Management*, Vol.26, pp.513-563

Organ, D.W. (1988), "Organizational citizenship behavior the good soldier syndrome ", Lexington book, Lexington, MA

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

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

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

Spector, P., Borman, W., and Cimino, C. (2004). "Emotional intelligence and leadership styles", Department of Psychology College of Arts and Sciences, available at Shannon Webb.

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

Twigg, N. W., Fuller, J. B., and Hester, K. (2007). "Transformational leadership in labor organizations: the effects on union citizenship behaviors", *Journal of Labor Research*, Vol 29, No 1, pp27-41.

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

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