

فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد عاطفی معلمان جمهوری اسلامی ایران

رامین غریب زاده، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

عادل زاهد بابلان، استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

مهدی معینی کیا، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

*** سلیم بلوچ**، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

این پژوهش به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب ارائه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد عاطفی است. روش این پژوهش از نوع فراتحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را اسناد مکتوب اعم از پایان نامه ها، پژوهش ها و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی در بین سالهای ۹۵-۸۶ به موضوع عوامل همبسته با تعهد عاطفی پرداخته اند، تشکیل می داد. از بین آثار منتشر شده در دسترس که در پایگاه اطلاعاتی مگیران، جهاد دانشگاهی، ایرانداک، نورمگز و آثار موجود در بخش مرجع کتابخانه دانشگاه های محقق اردبیلی، تهران و ارومیه، تعداد ۱۶ سند در ۶۳ عامل پژوهشی انتخاب شد. اطلاعات جمع آوری شده از هر یک از اسناد و پژوهش های مورد نظر با استفاده از نرم افزار CMA-2 و SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان داد که مقدار شاخص خی دو ۰/۳۱۷ و مقدار اندازه اثر در مدل ثابت ۰/۱۵۸ محاسبه شده است و بررسی این مطالعات ۶۳ عامل اثرگذار شناسایی و اثرگذاری آنها معنادار ارزیابی شد. کلیه مقادیر مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصدی معنادار ارزیابی شده است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، معلمان، فراتحلیل.

* نویسنده مسئول: s.balouch@urmia.ac.ir

دریافت مقاله: ۹۹/۸/۲۲ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۲/۸

Meta-analysis of the factors correlated with the emotional commitment of the teachers of the Islamic Republic of Iran

Ramin Gharibzadeh, PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

Adel Zahed Bablan, Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

Mehdi Moeinikia, Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

***Salim Balouch**, PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Abstract

This study aims to describe, analyze and combine the factors associated with emotional commitment. The method of this research is meta-analysis. The statistical population of the present study consisted of written documents including dissertations, researches and articles in scientific research journals between the years 2007-2017 on the subject of factors associated with emotional commitment. Among the available published works in the database of Migiran, SID, Irandak, Noormagz and the works in the reference section of the library of Mohaghegh Ardabili, Tehran and Urmia universities, 16 documents were selected in 63 research factors. Data collected from each of the documents and research were analyzed using CMA-2 and SPSS 22 software. Findings showed that the value of chi-square index was 0.317 and the value of effect size in the fixed model was 0.158 and the review of these studies identified 63 effective factors and their effectiveness was significant. All the mentioned values have been evaluated as significant at the 95% confidence level.

Keywords: Organizational Commitment, Emotional commitment, Teachers, Meta-analysis.

* Corresponding author: s.balouch@urmia.ac.ir

Receiving Date: 12/11/2020 Acceptance Date: 26/2/2021

مقدمه

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان می‌باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرآینقی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد.

نظریه پردازان حوزه مدیریت معتقدند مهم ترین سرمایه سازمان‌ها کارکنان آن است و در همین چارچوب یافتن درک بهتری از مفهوم فرد، گروه، و فرآیندهای سازمانی در تحلیل رفتار کارمندان، سازمان‌ها و جامعه با اهمیت است. در این راستا تمرکز بر رفتار اخلاقی رهبر و تاثیر آن بر سطح تعهد کارکنان موضوعی است که در سالیان اخیر مورد توجه برخی از پژوهشگران واقع شده است (Ghalavandi et al., 2015). تعهد حالتی است که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد محدود و مقید شده و به دلیل اجام همین اقدامات، این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشد و ذرگیر موثر خویش را در انجام آنها حفظ نماید (Motahari Nejad and Gemini, 2020).

دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد اعضایش را افزایش دهد (Moody et al., 1992). سرعت تغییراتی که قابل پیش‌بینی نیستند، نیاز به کارکنان متعهد، بر انگیزخته را پیش از پیش ضروری کرده است (Ardalan et al., 2019). یکی از انواع تعهد در سازمانی می‌تواند تعهد عاطفی افراد نسبت به سازمان باشد. معمولی ترین روش برخورد با تعهد سازمانی، روشی است که تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی با سازمان در نظر گرفته می‌شود، که بر اساس آن فرد میزان تعهد بالای به سازمان داشته، خود را همراه با سازمان دارای هویت می‌بیند، در کارها درگیر می‌شود، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن سازمان لذت می‌برد. بوکانان، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌داند که این وابستگی می‌تواند نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف یا نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان و جدای از ارزش ابزاری آن باشد (Nazem and Qaed Mohammadi, 2008).

از منظری، تعهد عاطفی عبارت است از دل‌بستگی و علاقه ی قوی به سازمان و تعیین هویت با آن و درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی (Bahmani et al., 2016). تعهد عاطفی بیانگر

پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزش‌ها و اهداف سازمان است. کارکنان در سازمان می‌مانند چرا که آنها «می‌خواهند» بمانند (Ebrahimi et al., 2013). دلیل این وابستگی این است که آن را جای مناسبی برای ارزش‌ها و شخصیت خود می‌دانند و یا احساس صلاحیت در کار خود می‌کنند. آن و مایر معتقدند که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را از اهداف خود دانسته و متقاعد شود که سازمان را باید در راه رسیدن به اهدافش یاری کند (Kazemi and Zare, 2019).

مطالعه میزان تعهد افراد نسبت به سازمان متبوع خود یکی از روشهای مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می‌رود. از طرفی فقدان این عامل بر رفتار افراد عملکرد شغل و رضایت آنان تأثیر مستقیم گذارده و در نهایت برسازش فرد با محیط کار تعامل فرد با محیط و نهایتاً سلامت روان افراد تأثیر گذار است. با عنایت به اهمیت این مساله ضروری است که سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان بیندیشند و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند.

لذا بررسی میزان تعهد عاطفی کارکنان سازمانها و موسسات و همچنین عوامل تأثیرگذار بر آن ضرورت می‌یابد. در این پژوهش قصد بررسی میزان تعهد عاطفی معلمان را داریم. به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزش و پرورش باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت و بهسازی معلمان را نیز داشته باشد؛ زیرا نظام آموزشی هر کشور توسط معلمان آن کشور شکل می‌گیرد (Jahromi et al., 2009). در زمینه متغیر تعهد عاطفی، نتایج تحقیقات حاکی از آن است که بین متغیر عدالت توزیعی با تعهد عاطفی معلمان رابطه وجود دارد (Abdollahi, et al., 2012). ولی در تحقیق (Moradi and Talepasand, 2015) عدم رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی گزارش شده است. همچنین در رابطه بین عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی، تحقیق (Elmi and Mohammad Barzi, 2009) به وجود رابطه مثبت و معنی دار اشاره کرده؛ در حالی که در تحقیق (Abdollahi, et al., 2012) به عدم وجود رابطه بین این دو متغیر تأکید شده است.

برای حل تناقض حاصل از این قبیل پژوهش‌ها که به طور مستقل و در ارتباط با تعهد عاطفی انجام گرفته اند، می‌توان از روش‌های آماری فراتحلیل 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.

این نتایج متناقض در بعضی تحقیقات دیگر در زمینه ارتباط سایر متغیرها با تعهد عاطفی نیز دیده شده است که محقق را بر آن وا می‌دارد تا فراتحلیلی بر روی پژوهش‌های انجام شده انجام دهد و نتایج دقیق و یکسانی را عرضه کند.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی فراتحلیلی پژوهش‌های انجام گرفته داخلی در زمینه رابطه متغیرهای پژوهشی و تعهد عاطفی 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 سوالات تحقیق است.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش؛ توصیف، تحلیل و ترکیب مطالعات ارائه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد عاطفی معلمان بر اساس پژوهش‌های انجام یافته می‌باشد؛ روش این پژوهش فراتحلیل است. در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات انجام شده درباره یک موضوع خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی در این تحقیق پایانامه‌ها و مقالات (حاصل از پژوهش‌های انجام شده) در ارتباط با عوامل همبسته با تعهد عاطفی در بین معلمان می‌باشد. این جامعه به طور دقیق تر شامل پایانامه‌های برخی از دانشگاه‌ها، مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی و مقالات و چکیده‌های مرتبط با این موضوع در تعدادی از سایت‌های علمی معتبر و شناخته شده ایرانی (مانند sid, irandok, magiran, noormagz) و دانشگاه‌های تهران، ارومیه و اردبیل که ۶۳ عامل و فرضیه در قالب ۱۶ تحقیق شناسایی گردید؛ می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار استنباطی استفاده شد. برای بررسی اطلاعات و پاسخ‌گویی به سوالات پژوهش در بخش استنباطی از نرم افزار CMA2 استفاده شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌های فراتحلیل اثرات ثابت و اثرات تصادفی و برای به دست آوردن اندازه اثر تفکیکی و کلی برای مطالعات از اندازه اثر شاخص g هجس^۱، برای

1. Effect Size
2. Hedges

بررسی سوگیری انتشار از نمودارهای قیفی^۱ (فونل پلات)^۲ و آزمون اصلاح و برآزش دووال توییدی^۳، برای بررسی تعداد مطالعات گم شده از آزمون N ایمن از خطا^۴، همچنین برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون Q و I^2 استفاده خواهد گردید. کلیه این عملیات با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) و به روش ترکیب اندازه اثر صورت گرفته خواهد شد.

جدول (۱): نمونه آماری مورد مطالعه

ردیف	نام و نام خانوادگی	سال	حجم نمونه	ردیف	نام و نام خانوادگی	سال	حجم نمونه
۱	صلاح الدین محمدی	۱۳۸۶	۲۱۹۰	۹	فیروز زاد	۱۳۹۳	۳۳۳
۲	علمی	۱۳۸۰	۱۸۰	۱۰	بیژن عبدالهی	۱۳۹۳	۴۸۶
۳	امین شایان چهرمی	۱۳۸۸	۱۱۸	۱۱	صفورا شورونی	۱۳۹۳	۳۸۳
۴	شریفی	۱۳۸۹	۱۷۰	۱۲	اسماعیل قدری	۱۳۹۳	۱۲۲
۵	هویدا	۱۳۹۰	۱۴۳	۱۳	عابدی	۱۳۹۴	۲۳۰
۶	رمضان نژاد	۱۳۹۰	۱۶۴	۱۴	قلادوندی	۱۳۹۴	۱۱۳
۷	نادی	۱۳۹۱	۳۵۸	۱۵	طهماسب زاده	۱۳۹۵	۱۰۰
۸	ابراهیمی	۱۳۹۲	۷۳	۱۶	سعید مرادی	۱۳۹۵	۲۰۰

یافته‌های پژوهش

بررسی تحقیقات نشان داده اند که در رابطه با عوامل همبسته بر تعهد عاطفی در بین معلمان درجه آماری مورد مطالعه تعداد ۶۳ عامل در ۱۶ تحقیق شناسایی شده است که از این بین تعداد ۹ عامل به عدم وجود رابطه و بقیه به وجود رابطه تاکید کرده اند. در واقع H_0 تحقیقات در ۵۴ مورد رد شده است (χ^2 برابر با ۰/۳۱۷) و بقیه تأیید شده اند.

جدول (۲): آمار توصیفی و محاسبه خی دو فرضیه‌های تحقیقات

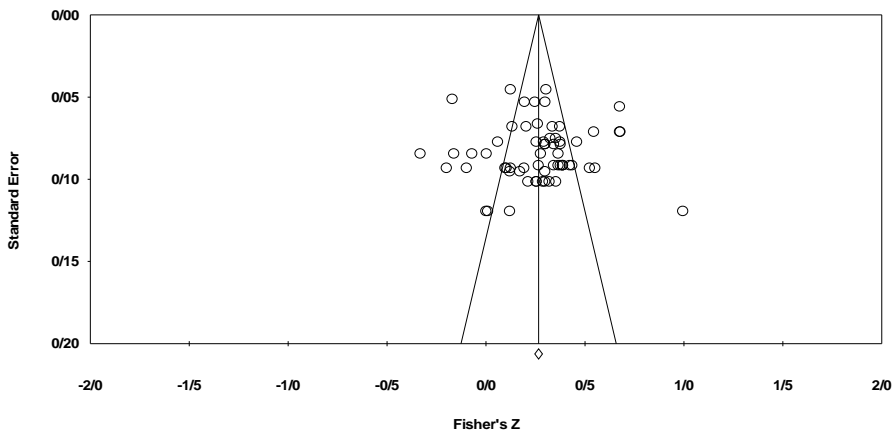
	F _o	F _e	F _o -F _e	χ^2
H ₀ رد شده	۵۴			۰/۳۱۷
H ₀ تأیید شده	۹	۵/۶۷	۳/۳۳	۰/۰۵۲
کل (۶۳ عامل)				۶۳ عامل وارد تحلیل شده اند.

1. Eggers regression intercept
2. Funnel Plot
3. Duval Tweed fitting
4. classic fail –safe N

از مقایسه جدول (۲) با جدول توزیع مجذور کا (دلاور، ۱۳۹۱) نتیجه گرفته می شود که χ^2 فرضیه های رد شده با مقدار $0/052$ کوچکتر از χ^2 جدول توزیع مجذور کا می باشد، بنابراین H_0 رد می شود و H_1 تحقیق در سطح $0/05$ تأیید می شود.

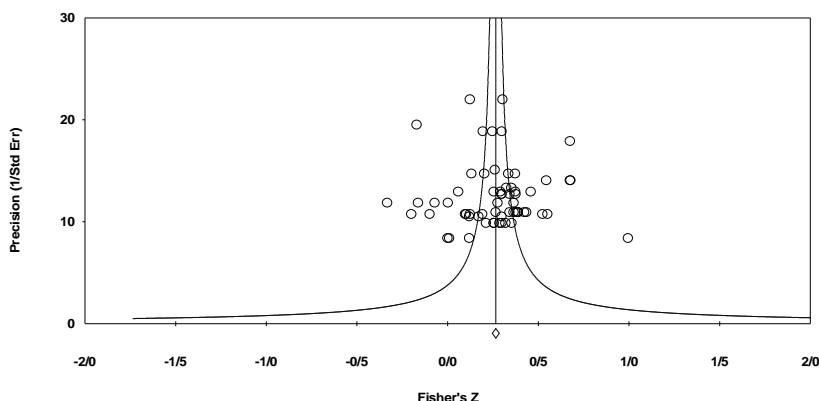
$$\chi^2_9 = 0/052 < \chi^2_C = 15/51$$

در بخش بعدی ابتدا نمودار کیفی بر اساس شاخص های خطای استاندارد و دقت در هر یک از مطالعات به شکل اصلاح نشده و اصلاح شده ارائه می گردد پس از آنان نتایج محاسبه شده اندازه اثر برای هریک از پژوهش ها گزارش شده است و همچنین به بررسی آزمون همگنی مطالعات و تعیین تعداد ناکامل بی خطر برای هر یک از پژوهش ها پرداخته شده است.



نمودار (۱): نمودار کیفی بر اساس شاخص خطای استاندارد در پژوهش های اولیه

مدیریت بر آموزش سازمانها



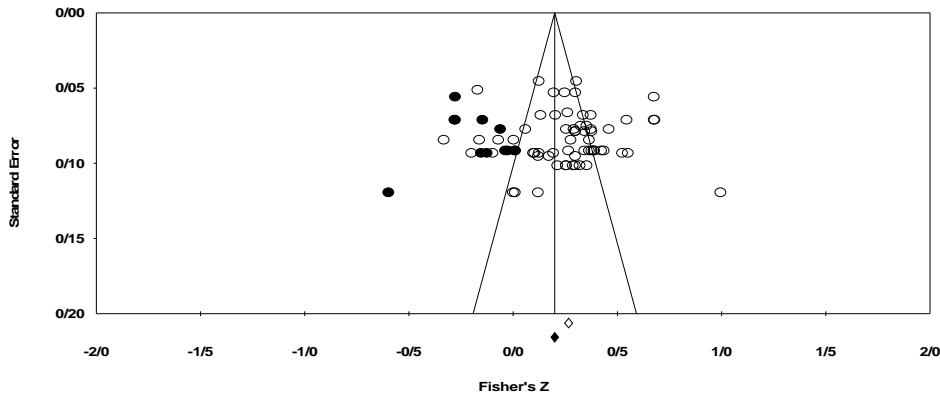
نمودار (۲): نمودار کیفی بر اساس شاخص دقت

با توجه به نمودار (۱) و (۲) مشاهده می‌گردد که مطالعات به کار گرفته شده در این پژوهش حول محور میانگین اندازه اثر به طور متقارن توزیع نشده اند و پراکندگی مطالعات حول یک طرف میانگین نمایانگر وجود سوءگیری در مطالعات می‌باشد. مطالعات بزرگ در بالای نمودار و مطالعات کوچک در پایین نمودار ظاهر می‌گردند. جهت بررسی و به طبع آن رفع این سوءگیری از روش چینش و تکمیل دووال توتیدی استفاده شده است. این روش مطالعات گم شده در سمت چپ نمودار را که ایجاد آنها حالت تورش رو از بین می‌برد، محاسبه می‌نماید. در جدول زیر نتایج بکارگیری این روش گزارش شده است.

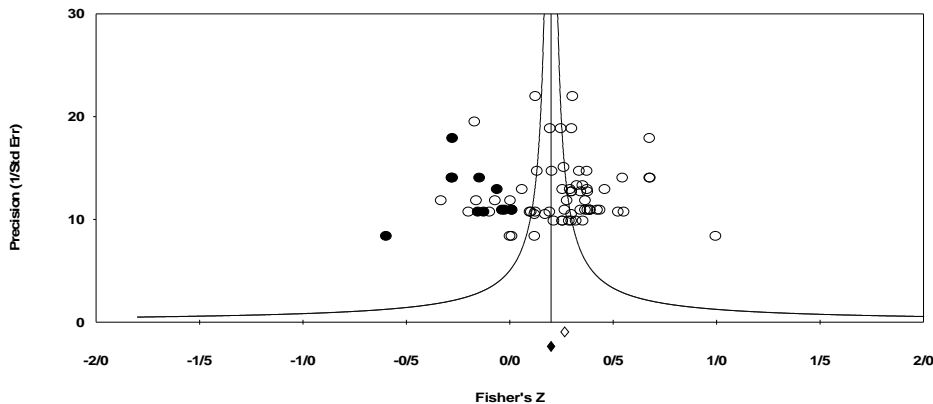
جدول (۳): روش چینش و تکمیل دووال و توتیدی

ارزش Q	اثرات تصادفی			اثرات ثابت			مطالعات اضافه شده	
	حد بالا	حدپایین	نقطه تخمین	حد بالا	حدپایین	نقطه تخمین		
۴۸۶/۶۸۴۶۹	۰/۳۱۰۹۳	۰/۳۰۹۰۲	۰/۲۶۰۷۰	۰/۳۷۷۵۰	۰/۲۴۱۶۰	۰/۲۵۹۶۴		ارزش مشاهده شده ها
۸۳۱/۵۹۵۴۳	۰/۲۵۳۳۷	۰/۱۳۷۶۸	۰/۱۹۵۶۹	۰/۳۱۳۹۴	۰/۱۷۹۸۵	۰/۱۹۶۹۶	۱۲	ارزش تعدیل شده ها

براساس نتایج مندرج در جدول (۳) تعداد ۱۲ مطالعه گم شده منظور گردیده است. و میزان برآوری نقطه‌ای در مدل اثرات ثابت با استفاده از روش چینش و تکمیل دووال و توثیدی از مقدار ۰/۲۵۹۶۴ به مقدار ۰/۱۹۶۹۶ شده است، همچنین برآورد نقطه‌ای در مدل اثرات تصادفی از مقدار ۰/۲۶۰۷۰ به مقدار ۰/۱۹۵۶۹ تغییر یافته است. به بیان دیگر با اضافه کردن ۱۲ مطالعه به سمت چپ میانگین اندازه اثر، در این نمودار حالت تقارن ایجاد می‌گردد.



نمودار (۳): نمودار کیفی اصلاح شده براساس شاخص خطای استاندارد



نمودار (۴): نمودار کیفی اصلاح شده براساس شاخص دقت

بر اساس نتایج نمودارهای (۳) و (۴) با اضافه شدن تعداد ۱۲ مطالعه به سمت چپ میانگین نمودار تورش موجود رفع می‌گردد و توزیع مطالعات از حالت نامتقارن به حالت متقارن تغییر شکل می‌یابد. مطالعات اضافه شده به شکل دایره‌های توپر نمایش داده شده‌اند.

بررسی همگنی مطالعات

جهت بررسی میزان همگنی مطالعات از آزمون Q استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول (۴) آورده شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون همگنی مطالعات

مدل	مقدار Q	df	مقدار p	I^2
ثابت	۱۶۰	۶۱	۰/۰۰۰	۰/۲۷۲۹۰

همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می‌گردد مقدار Q برابر با ۱۶۰ می‌باشد 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 شاخص I^2 نشان می‌دهد که ۰/۲۷۲۹۰ درصد از تغییرات اندازه اثر در کلیه مطالعات به سبب ناهمگنی مطالعات می‌باشد.

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. نتایج محاسبات در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵): محاسبه اندازه اثر و آزمون معناداری آن برای هر یک از مطالعات
(رتبه بندی بر اساس مقادیر اندازه اثر): $N=63$

رتبه	نام پژوهشگر	متغیرها	شاخص های آماری			
			g هجز	حد پایین	حد بالا	مقدار Z
۱	هویدا	تاریخچه	-۰/۳۲۰	-۰/۴۶۰	-۰/۱۶۴	-۳/۹۲۴
۲	شایان چهرمی	تظاهر بر تولید	-۰/۱۹۶	-۰/۳۶۸	-۰/۰۱۶	-۲/۱۲۹
۳	شورونی	فرسودگی شغلی	-۰/۱۶۸	-۰/۲۶۴	-۰/۰۶۹	-۳/۳۰۶
۴	هویدا	همکاران	-۰/۱۶۰	-۰/۳۱۶	-۰/۰۰۴	-۱/۹۱۰
۵	شایان چهرمی	اعتماد	-۰/۰۹۷	-۰/۲۷۳	-۰/۰۸۵	-۱/۰۴۳
۶	هویدا	سیاست	-۰/۰۷۰	-۰/۲۳۱	-۰/۰۹۵	-۰/۸۳۰
۷	ابراهیمی	اختلال جسمانی	۰/۰۰۱	-۰/۲۲۹	-۰/۲۳۱	۰/۰۰۸
۸	هویدا	زبان	۰/۰۰۳	-۰/۱۶۱	-۰/۱۶۷	۰/۰۳۵
۹	ابراهیمی	اختلال خواب	۰/۰۱۰	-۰/۲۲۱	-۰/۲۴۰	۰/۰۸۴
۱۰	شریفی	تجربه گرایی	۰/۰۶۰	-۰/۰۹۱	-۰/۲۰۹	۰/۷۷۶
۱۱	شایان چهرمی	مانع	۰/۰۹۷	-۰/۰۸۵	-۰/۲۷۳	۱/۰۴۳
۱۲	شایان چهرمی	کناره جویی	۰/۱۰۳	-۰/۰۷۹	-۰/۲۷۹	۱/۱۰۸
۱۳	قالوندی	عدالت رویه ایی	۰/۱۲۰	-۰/۰۶۶	-۰/۲۹۸	۱/۲۶۵
۱۴	ابراهیمی	اختلال کارکردی	۰/۱۲۰	-۰/۱۱۳	-۰/۳۴۱	۱/۰۰۹
۱۵	عبداللهی	عدالت توزیعی	۰/۱۲۴	۰/۰۳۵	-۰/۲۱۱	۲/۷۳۹
۱۶	شایان چهرمی	تاکید بر تولید	۰/۱۲۴	-۰/۰۵۸	-۰/۲۹۸	۱/۳۳۷
۱۷	محمدی	شباهت	۰/۱۳۲	-۰/۰۰۱	-۰/۲۶۰	۱/۹۵۱
۱۸	قالوندی	عدالت تعاملی	۰/۱۷۰	-۰/۰۱۵	-۰/۳۴۴	۰/۸۰۱
۱۹	شایان چهرمی	ملاحظه گری	۰/۱۹۱	۰/۰۱۱	-۰/۳۵۹	۲/۰۷۴
۲۰	نادی	عدالت رویه ایی	۰/۱۹۳	۰/۰۹۱	-۰/۲۹۱	۳/۶۸۳
۲۱	محمدی	نفس کار	۰/۲۰۱	-۰/۰۷۰	-۰/۳۲۵	۲/۹۹۵
۲۲	طهماسب زاده	معناداری	۰/۲۱۰	-۰/۰۱۴	-۰/۳۹۰	۲/۰۹۹
۲۳	نادی	عدالت تعاملی	۰/۲۴۳	۰/۱۴۳	-۰/۳۳۸	۴/۶۷۲
۲۴	طهماسب زاده	چشم اندازه سازمان	۰/۲۵۰	۰/۰۵۶	-۰/۴۲۶	۲/۵۱۶
۲۵	طهماسب زاده	عضویت	۰/۲۵۰	۰/۰۵۶	-۰/۴۲۶	۲/۵۱۶
۲۶	شریفی	روانجور خوبی	۰/۲۵۰	۰/۱۰۳	-۰/۳۸۶	۳/۳۰۱
۲۷	عابدی	احساس شایستگی	۰/۲۵۶	۰/۱۳۱	-۰/۳۷۳	۳/۹۴۵
۲۸	قدری	فناوری	۰/۲۶۰	۰/۰۸۶	-۰/۴۱۸	۲/۹۰۳
۲۹	هویدا	اهداف و ارزش ها	۰/۲۷۰	۰/۱۱۱	-۰/۴۱۶	۳/۲۷۶

مدیریت بر آموزش سازمانها

۰/۰۰۵	۲/۸۳۳	-/۴۵۲	-/۰۸۸	۰/۲۸۰	باز خورد عملکرد	طهماسب زاده	۳۰
۰/۰۰۰	۳/۷۷۴	-/۴۱۷	-/۱۳۹	۰/۲۸۴	وظیفه شناسی	شریفی	۳۱
۰/۰۰۲	۳/۱۳۱	-/۴۵۱	-/۱۱۱	۰/۲۹۰	عدالت توزیعی	قلاوندی	۳۲
۰/۰۰۰	۳/۷۸۸	-/۴۲۴	-/۱۴۳	۰/۲۹۰	استشهاد فعال	رمضان نژاد	۳۳
۰/۰۰۰	۳/۷۸۸	-/۴۲۴	-/۱۴۳	۰/۲۹۰	استشهاد غیر فعال	رمضان نژاد	۳۴
۰/۰۰۳	۲/۹۴۱	-/۴۶۰	-/۰۹۹	۰/۲۹۰	تعهد در سازمان	طهماسب زاده	۳۵
۰/۰۰۰	۵/۶۴۶	-/۳۸۳	-/۱۹۳	۰/۲۹۱	سرمایه اجتماعی	نادی	۳۶
۰/۰۰۰	۶/۶۸۲	-/۳۷۴	-/۲۱۲	۰/۲۹۵	عدالت تعاملی	عبدالهی	۳۷
۰/۰۰۲	۳/۱۵۷	-/۴۷۷	-/۱۲۱	۰/۳۱۰	ایمان	طهماسب زاده	۳۸
۰/۰۰۰	۴/۳۲۴	-/۴۴۰	-/۱۷۶	۰/۳۱۴	وظیفه مدار	علمی	۳۹
۰/۰۰۰	۴/۹۴۰	-/۴۳۸	۰/۲۰۰	۰/۳۲۴	وفاداری	محمدی	۴۰
۰/۰۰۰	۴/۳۵۰	-/۴۶۰	-/۱۸۶	۰/۳۳۰	سبک عملگرایی	رمضان نژاد	۴۱
۰/۰۰۰	۳/۷۴۰	-/۴۸۰	-/۱۶۲	۰/۳۳۰	شخصیتی	قدری	۴۲
۰/۰۰۰	۴/۶۹۶	-/۴۶۲	۰/۲۰۳	۰/۳۳۹	رابطه مدار	علمی	۴۳
۰/۰۰۰	۳/۴۸۷	-/۵۰۳	-/۳۵۴	۰/۳۴۰	نوع دوستی	طهماسب زاده	۴۴
۰/۰۰۰	۳/۹۸۷	-/۴۹۷	-/۱۸۴	۰/۳۵۰	رفتاری	قدری	۴۵
۰/۰۰۰	۴/۳۲۴	-/۴۸۶	-/۱۹۷	۰/۳۵۰	وظیفه	هویدا	۴۶
۰/۰۰۰	۵/۴۸۸	-/۴۶۷	-/۲۳۶	۰/۳۵۷	دلبستگی	محمدی	۴۷
۰/۰۰۰	۴/۸۴۱	-/۴۸۳	۰/۲۱۹	۰/۳۵۸	همسازی	شریفی	۴۸
۰/۰۰۰	۴/۱۱۱	-/۵۰۵	-/۱۹۵	۰/۳۶۰	آموزشی	قدری	۴۹
۰/۰۰۰	۴/۷۸۲	-/۴۸۶	۰/۲۱۹	۰/۳۶۰	پاداش مشروط	رمضان نژاد	۵۰
۰/۰۰۰	۴/۲۳۷	۰/۵۱۴	۰/۲۰۶	۰/۳۷۰	اخلاق حرفه ای	قدری	۵۱
۰/۰۰۰	۴/۲۳۷	۰/۵۱۴	۰/۲۰۶	۰/۳۷۰	فکری	قدری	۵۲
۰/۰۰۰	۴/۲۳۷	۰/۵۱۴	۰/۲۰۶	۰/۳۷۰	توسعه حرفه ای	قدری	۵۳
۰/۰۰۰	۴/۶۲۱	-/۵۳۹	-/۲۳۹	۰/۴۰۰	تدریس	قدری	۵۴
۰/۰۰۰	۴/۷۵۲	-/۵۴۸	-/۲۵۰	۰/۴۱۰	صلاحیت حرفه ای	قدری	۵۵
۰/۰۰۰	۵/۹۴۳	-/۵۴۵	-/۲۹۹	۰/۴۳۰	برون گرایی	شریفی	۵۶
۰/۰۰۰	۵/۶۲۲	-/۶۰۹	-/۳۲۹	۰/۴۸۱	نشاط	شایان چهرمی	۵۷
۰/۰۰۰	۷/۶۵۴	-/۵۹۵	-/۳۸۵	۰/۴۹۷	نگرش	مرادی	۵۸
۰/۰۰۰	۵/۹۱۹	-/۶۲۶	-/۳۵۳	۰/۵۰۲	صمیمت	شایان چهرمی	۵۹
۰/۰۰۰	۹/۴۹۰	-/۶۷۳	-/۴۹۰	۰/۵۸۹	دانش	مرادی	۶۰
۰/۰۰۰	۱۲/۰۹۵	-/۶۵۶	۰/۵۱۳	۰/۵۸۹	سرمایه اجتماعی	راد	۶۱
۰/۰۰۰	۹/۵۳۳	-/۶۷۴	-/۴۹۳	۰/۵۹۱	مهارت	مرادی	۶۲
۰/۰۰۰	۸/۳۳۵	-/۸۴۳	-/۶۴۲	۰/۷۶۰	اختلال افسردگی	ابراهیمی	۶۳

در جدول (۶) ستون اول نشان دهنده نام محقق می باشد، در ستون دوم زیر متغیرها برای پژوهش ها گزارش شده است. شاخص g هجز که در ستون بعدی ارائه شده به عنوان اندازه اثر در هر مطالعه در نظر گرفته شده است که با بهره گیری از نرم افزار $CMA-2$ محاسبه شده است. ستون های بعدی دارای مقادیر حدود پایین و بالا در فاصله اطمینان ۹۵ درصدی، برای Z و برای هر مطالعه و همچنین سطح احتمال مطالعات اختصاص یافته است. همانگونه که در جدول مشاهده می گردد، به استثنای مطالعات هویدا (سیاست و زبان)، چهرمی (اعتماد، مانع، کناره جویی، تأکید بر تولید)، ابراهیمی، شریفی (تجربه گرایی)، عبدالهی (عدالت توزیعی) و قلاوندی (عدالت تعاملی و رویه ای) 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 (۷) قابل مشاهده می باشد.

جدول (۷): نتایج ترکیب اندازه اثر مطالعات و معنی داری آنها

محداسه میانگین اثرات		شاخص های آماری					مدل
		مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	g هجز	
منفی	مثبت	۰/۰۰۰	۲۰۸۳۹	۰/۲۱۴	۰/۰۸۶	۰/۱۵۸	ثابت
۰/۱۶۸	۰/۲۸۷	۰/۰۰۰	۰۵۴۲۷	۰/۲۷۸	۰/۲۴۲	۰/۲۶۰	تصادفی

همانطور که در جدول (۷) مشاهده می شود مقدار اندازه اثر کلی برای مطالعات در مدل اثرات ثابت بر اساس شاخص g هجز ۰/۱۵۸ با ۹۵ درصد اطمینان در فاصله ۰/۰۸۶ تا ۰/۲۱۴ و برای مدل اثرات تصادفی ۰/۲۶۰ با اطمینان ۹۵ درصدی در فاصله ۰/۲۴۲ تا ۰/۲۷۸ برآورد شده است.

بررسی سوگیری انتشار مطالعات

جهت بررسی و تعیین سوگیری انتشار مطالعات ترکیب شده از شاخص تعداد ناکامل بی خطر استفاده شده است. جدول (۸) نتایج سوگیری انتشار را نشان می دهد.

جدول (۸): نتایج سوگیری انتشار مطالعات

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۲۶/۳۹۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۰۵۰۰۰	۱/۹۵۹۹۶	۶۳	۱۳۶۱

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که تعداد ۱۳۶۱ مطالعه گمشده با اندازه اثر برابر با صفر نیاز است تا نتیجه معنادار فوق به نتیجه غیر معنادار بدل گردد و مقدار P بدست آمده به مرز آلفا برسد.

ترکیب احتمالات مطالعات در پژوهش

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه عوامل همبسته با تعهد عاطفی در بین معلمان، ۶۳ پژوهش در نمونه آماری بوده است، که متغیرهای اثرگذار و همبسته با تعهد عاطفی مورد تحقیق در آنها عبارتست از رضایت شغلی (دلبستگی، وفاداری، شباهت، نفس کار)، سن، سابقه کار، تحصیلات، جو سازمانی (صمیمیت، نشاط، مانع، کناره جویی، ملاحظه گری، اعتماد، تاکید بر تولید و تظار بر تولید)، برونگرایی و درونگرایی، همسازی، وظیفه شناسی، پاداش مشروط، استشهاد فعال و غیرفعال، توسعه حرفه ای، اخلاق حرفه ای، صلاحیت‌های حرفه ای، بازخور عملکرد، آموزشی، رفتاری، توانمندسازی (موثر بودن، معناداری، شایستگی)، اعتماد، اهداف، سرمایه اجتماعی، پاداش، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی (عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی). در بین این متغیرها فرض صفر در فرضیه‌های مربوط به وظیفه مدار (Elmi and Mohammad Barzi, 2009)؛ مانع، کناره جویی، ملاحظه گری، اعتماد، تاکید بر تولید (Jahromi Shayan et all, 2009)؛ زبان (Ghalavandi et all, 2015)؛ اختلال جسمانی و اختلال خواب (Ebrahimi et all, 2013) تأیید شده و در سایر موارد فرض پژوهشی مورد تأیید قرار گرفته و فرض صفر رد شده است. در تجزیه و تحلیل نتایج رد یا تأیید H_0 در پژوهش‌های موجود با استفاده از شاخص آماری χ^2 دو مقدار محاسبه شده برابر ۰/۰۵۲ می‌باشد که با توجه به کمتر بودن این مقدار از χ^2 بحرانی، مقدار محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارآیی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است در این زمینه موثر است، لذا در این پژوهش به یکی از ضرورت‌های اساسی سازمانی یعنی (تعهد عاطفی) پرداخته شده است. این مفهوم که امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات مذکور از آن خود ساخته است، بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این دو عامل، نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می‌گیرد که او را مایل به بقاء در سازمان می‌کند. محقق در این تحقیق به دنبال فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزشی می‌باشد.

موضوع پژوهش حاضر فراتحلیلی بر عوامل همبسته با تعهد عاطفی است. برای این منظور ۱۶ سند با ۶۳ عامل و فرضیه پژوهشی از پایگاه‌های اطلاعاتی Magiran، SID و نیز بخش مرجع کتابخانه‌های دانشگاه‌های تهران، ارومیه و محقق اردبیلی انتخاب و اطلاعات مورد نیاز آنها در چک لیست فراتحلیل ثبت شد. تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA-2 تحلیل شد. در این بخش به مقادیر محاسبه شده اندازه اثر و نتایج بدست آمده از آزمون‌های مرتبط با سوگیری انتشار و دست آخر به نتایج احتمالات در پژوهش اشاره می‌نماییم. بطور کلی مقدار Z محاسبه شده برای کلیه تعهدها در سطح $\alpha < 0.05$ معنادار است.

بررسی آزمون Q نشان داد که مطالعات تحت ترکیب ناهمگن می‌باشند. شاخص تعداد ناکامل بی خطر نشان داد که در مطالعات سوگیری وجود دارد. در خصوص بررسی آزمون تعداد ناکامل بی خطر جهت رفع سوگیری انتشار در مطالعات به کار گرفته شده، ذکر یک نکته حائز اهمیت است؛ آن هم توجه به فرض صفر در این آزمون می‌باشد به طوری که فرض صفر آزمون تعداد ناکامل بی خطر بیانگر وجود ناهمگنی در مطالعات است و این ناهمگنی نشان دهنده وجود متغیر تعدیل گر است (Zeighamian, 2015). لذا در صورتی که مقدار معناداری از 0.05 تجاوز نکند، خطا

رخ می‌دهد و این خطا که در طول تحقیق مشهود است به سبب نامحتمل بودن افزودن تعداد بالایی از اسناد پژوهشی با اندازه اثر صفر به مطالعات بکار گرفته شده، بالاجبار معناداری را پذیرفته و با فرض ناهمگن بودن مطالعات به نتایج اخذ شده اعتماد شده است.

بررسی تحقیقات نشان داده‌اند که در رابطه با عوامل همبسته بر تعهد عاطفی در بین معلمان تعداد ۶۳ عامل و فرضیه در قالب ۱۶ کار پژوهشی صورت گرفته است. بررسی مطالعات نشان داده است که از تعداد ۶۳ عامل همبسته، مطالعات هویدا (سیاست و زبان)، جهرمی (اعتماد، مانع، کناره جویی، تأکید بر تولید)، ابراهیمی، شریفی (تجربه گرایی)، عبدالهی (عدالت توزیعی) و قلاوندی (عدالت تعاملی و رویه ای)؛ اثرات غیر معنادار داشته اند و برای باقی مطالعات اثرات معنادار گزارش شده است.

بطور کلی از نتایج فراتحلیل مطالعات حوزه تعهد عاطفی نشان داد که متغیرهای اثرگذار و همبسته با تعهد عاطفی مورد تحقیق که رابطه مثبت و معنی دار در آنها تأیید شده اند عبارتند از: عدالت توزیعی (در ۲ مورد)، عدالت تعاملی (در ۳ مورد)، عدالت رویه‌ای (در ۳ مورد)، دانش (در ۳ مورد)، حقوق و مزایا (در ۲ مورد)، سلامت روان (در ۳ مورد)، اعتماد (در ۲ مورد)، سرمایه اجتماعی (در ۲ مورد)، اخلاق حرفه‌ای (در ۲ مورد)، دلبستگی (در ۲ مورد)، همکاران (در ۳ مورد)، آموزش (در ۳ مورد)، مهارت (در ۳ مورد)، اختلالات فردی (در ۴ مورد).

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریده می‌شود و مدیران به خوبی دریافته‌اند که عامل کسب مزیت رقابتی، منابع سازمان می‌باشند، از این رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد. تعهد عاطفی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسوولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد عاطفی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی و عاطفی «یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند» (Majidi, 1998).

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 (۱۹۸۲) می‌باشد. (Moody et al, 1992) مطالعه‌ای در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند. این پژوهشگران، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را به چهار دسته ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری تقسیم کردند. برای تطبیق این عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر با نظریه مذکور محقق عوامل شناسایی شده را در قالب چهار عامل ذکر شده توسط مودی، پورتر و استرز (۱۹۸۲) ذکر می‌کند.

همانطور که در قسمت نتایج تحقیق مشخص شده در زمینه عوامل شخصیتی همبسته با تعهد عاطفی مولفه‌های دلبستگی، وفاداری، شباهت، نفس کار، حقوق و مزایا، روانجور خوبی، صمیمیت، نشاط، اعتماد، زبان، اهداف و ارزشها، اختلال جسمانی، اختلال خواب، اختلال کارکرد، اختلال افسردگی، نگرش به کار، استرس شغلی، هوش سازمانی، امید، خوش بینی، دانش، مهارت‌های فردی، اخلاق و فکری اثرگذار هستند.

همچنین در زمینه عوامل و ویژگی‌های مرتبط با نقش همبسته با تعهد عاطفی مولفه‌های نفس کار، توسعه حرفه‌ای، صلاحیت‌های کار، اخلاق کار، فرسودگی شغلی و مهارت اثرگذار هستند. در زمینه عوامل و ویژگی‌های ساختاری همبسته با تعهد عاطفی، مولفه‌های رابطه مدار، وظیفه مدار، تاریخچه سازمان، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، فناوری، مهارت‌های حرفه‌ای، بازخورد عملکرد و چشم انداز سازمان اثرگذار هستند.

در نهایت در زمینه تجربیات کاری همبسته با تعهد عاطفی، مولفه‌های ارتباط با همکاران، ملاحظه‌گری، کناره‌جویی، تظاهر به کار، تاکید بر تولید، تجربه‌گرایی، تاریخچه، اختلالات فردی، مهارت، چشم انداز سازمانی، تفکر، اعتماد و آموزش اثرگذار هستند.

براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش مهمترین عامل اثرگذار تعهد عاطفی عامل سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی می‌باشد که براساس این یافته توصیه میشود سازمان آموزش و پرورش توجه بیشتری را به این عامل‌ها در جهت پیشبرد اهداف مرتبط با متغیر مذکور به کار گیرد.

بنابراین امید است که مسئولان و مدیران آموزش و پرورش با استناد و اکتفاء به ابزارها و منابع مختلف از جمله تحقیقات و بویژه تحقیق حاضر اقداماتی در جهت افزایش و ارتقاء تعهد عاطفی معلمان مبذول بدارند.

با توجه به فراتحلیل صورت گرفته، مشخص گردید که توجه بیشتر پژوهشگران به مسائل رضایت شغلی، حقوق و مزایا و اخلاق حرفه‌ای 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.

محدودیت ها

یکی از اصلی ترین محدودیت‌های این تحقیق که پژوهشگر را در بسیاری از موارد با شک و تردید مواجه کرده؛ وجود یکی سری تبیین‌ها و نتایج غیر واضح آماری و نتایج نامرتبط با شیوه تحلیل بوده است.

محدودیت دیگر تحقیق عدم گزارش شاخص‌ها و آماره‌های مورد نیاز برای برآورد اندازه اثر در برخی از مطالعات بوده است.

از دیگر محدودیت‌های این پژوهش عدم انجام یا عدم گزارش پیش شرط‌های لازم برای اجرای برخی تکنیک‌های تحلیلی برای تحلیل فرضیه‌ها در پژوهش‌های مورد بررسی بود که استخراج نتایج آنها جهت ورود به فراتحلیل را با احتیاط ممکن می‌نمود. از محدودیت دیگر این تحقیق وجود سوگیری انتشار در پژوهش‌ها و مقالات است و این سبب می‌شود تا تعمیم یافته‌ها با احتیاط انجام گیرد.

تعارض منافع/مالی حمایت

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول مقاله از دانشگاه محقق اردبیلی اردبیل می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Abdollahi, B., Yousefiani, Gh. A. & Hatamian, J. (2012). The Relationship between Components of Organizational Justice and Organizational Commitment in Elementary School Teachers, New

- Educational Thoughts, Faculty of Educational Sciences, Al-Zahra University, Vol 10, No 2, pp. 118-92. [in Persian]
2. Abedi, R., Razavi, M. H., Farzan, F & Khadem, A. (2015). Investigating the relationship between competency and components of teachers' organizational commitment and physical education. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, Vol 11, No 22, pp. 45-30. [in Persian]
 3. Ardalan, M., Tajbi, M & Majouni, H. (2019). The role of ethical leadership in organizational citizenship behaviors mediated by organizational justice and organizational commitment. *Management on training organizations*. Eighth Year, No. 2, pp. 11-46. [in Persian]
 4. Bahmani, A., Mahdavi Rad, M. R., & Balouchi, H. (2016). The Effect of Organizational Cynicism on the Quality of the Offered Services with Organizational Commitment Moderated. *Management Researches*, 9(31), 161-185.)in Persian).
 5. Chevroni, Safara (2014). Investigating the relationship between job burnout and organizational commitment among primary school teachers in district 2 of Karaj, Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran. [in Persian]
 6. Ebrahimi, A., Zainali, Sh., Dodman, M. K., & Hassanloui, F (2013). Investigating the Relationship between Mental Health Components and Dimensions of Organizational Commitment (Case Study: Piranshahr Public School Teachers), The Second National Conference on Modern Management Sciences in Golestan Province. [in Persian]
 7. Elmi, M & Mohammad Barzi, A. (2009). Investigating the Relationship between Managers' Management Style and Organizational Commitment of Buchanan Secondary Education Teachers, *Sociology* 1, No. 3, pp. 50-27. . [in Persian]
 8. Ghalavandi, H., Alizadeh, S & Alizadeh, M. (2015). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment: A Case Study of Female Teachers in Naghadeh, *Journal of School Psychology*, Vol 4, NO 4, PP 11-124. [in Persian]
 9. Ghanizadeh Graili, M., Jafari, P & Ghorchian, N. G. (2017). The effect of professional competencies on the improvement of high school teachers in Tehran province. *Management on training organizations*. Sixth Year, No. 1, pp. 51-72.
 10. Hoveida, R., Jamshidian, A & Mokhtarifar, H. (2011). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Hamadan, *Applied Sociology*, Volume 22, Number 3, pp. 82-63. [in Persian]

11. Jahromi Shayan, A., Shapoor, A., Ahmadi, E & Darvishpour Faragheh, S. (2009). Investigating the Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment and Morale from the Perspective of Middle School Teachers in Marvdasht in the Academic Year of 2008-2009, A New Approach in Educational Management, Vol 2, No 3, pp. 130-109. [in Persian]
12. Kazemi, F & Zare, A. (2019). The Relationship between Offensive Supervision of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Emotional Commitment: Explaining the Mediating Role of Employees' Perception of Interactive Justice. A New Approach in Educational Management, Vol 10, No 4, pp. 233-210. [in Persian]
13. Majidi, A. (1998). Investigating the Impact of Job Transfer on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees, M.Sc. Thesis, Tehran, Tarbiat Modares University. [in Persian]
14. Mohammadi, S. (2007). Investigating the Relationship between Organizational Identity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among High School Teachers in Sanandaj, M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran. [in Persian]
15. Moody, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1992). The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, 14, pp. 224-247.
16. Moradi, S & Talepasand, S. (2015). Multiple Relationships of In-Service Training, Empowerment and Organizational Commitment, Management and Planning in the Educational System, Vol 9, No 16, pp. 68-49. [in Persian]
17. Motahari Nejad, H & Gemini, H. (2020). Analysis of structural relationships of professional learning community and teachers' commitment with the mediating role of collective efficiency. Management on training organizations. Ninth Year, No. 1, pp. 91-113. [in Persian]
18. Nadi, M., Rumi, H & Toghraei, B. (2012). The Relationship between Social Capital and Organizational Justice with Organizational Commitment Based on the Structural Equation Model among Female Teachers in Isfahan Girls' High Schools, New Educational Approaches, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University, Volume 7, Number 2, pp. 120-97. [in Persian]
19. Nazem, F & Qaed Mohammadi, M. (2008). Organizational Commitment of Managers and Its Components in Islamic Azad University, Quarterly

- Journal of New Thoughts in Educational Sciences, Fourth Year, First Issue, pp. 11-28. [in Persian]
20. Qadri, I (2014). The Study of the Relationship between Professional Qualifications and Organizational Commitment of High School Teachers in Chabahar, Master's Degree, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran. [in Persian]
 21. Rad, F & Sharifi, A. (2014). Analysis of the role of social capital in the organizational commitment of teachers in Marand in the academic year 91-92, Sociological Research, Vol 8, No 1, pp. 124-111. [in Persian]
 22. Ramezani Nejad, R. H.,mmatinejad, M. A., Andam, R., Zare, S & Sadeghpour, N. (2011). Relationship between normative and pragmatic leadership styles of school principals with organizational commitment of physical education teachers, research in sports management and motor behavior (motor sciences and sports), Vol 1 (9), No. 1, pp. 72-63. [in Persian]
 23. Sharifi, S., Salimi, Gh. A. & Ahmadi, A. (2010). Investigating the Relationship between Personality Traits and Organizational Commitment in Principals and Teachers of Elementary, Middle and Secondary Schools in Khansar County, Quarterly Journal of New Approach in Educational Management, Voume 1, No4, pp. 106-81. [in Persian]
 24. Shuroni, S. (2014). Investigating the Relationship between Burnout and Organizational Commitment among Primary School Teachers in District 2 of Karaj, M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tehran. [in Persian]
 25. Tahmasebzadeh Sheikh Lar, D and Darwishi, B (2016). The Relationship between Spiritual Leadership Styles of Educational Managers with Organizational Commitment of Teachers, Educational Management Innovations, Vol. 11, No. 4 (44), pp. 36-22. [in Persian]
 26. Zeighamian, S. (2015). Meta-Analysis of Factors Affecting Motivational Strategies, M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University. [in Persian]