

فرا تحلیل عوامل همبسته با تعهد هنجاری معلمان در جمهوری اسلامی ایران^۱ رامین غریب زاده^۲، عادل زاهد بابلان^۳، مهدی معینی کیا^۴، علی خالق خواه^۵

چکیده

این پژوهش به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب ارائه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد هنجاری معلمان در جمهوری اسلامی ایران است. روش این پژوهش از نوع فراتحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را اسناد مکتوب اعم از پایان نامه‌ها، پژوهش‌ها و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی در بین سالهای ۹۵-۸۶ به موضوع عوامل همبسته با تعهد هنجاری پرداخته‌اند، تشکیل می‌داد. از بین آثار منتشر شده در دسترس که در پایگاه اطلاعاتی مگ ایران و آثار منتشر نشده بخش مرجع کتابخانه دانشگاه‌های محقق اردبیلی، تهران و ارومیه، تعداد ۱۶ سند در ۶۰ عامل پژوهشی انتخاب شد. اطلاعات جمع آوری شده از هر یک از اسناد و پژوهش‌های مورد نظر با استفاده از نرم افزار CMA-2 و SPSS 22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مقدار شاخص خی دو ۰/۰۵۳ و مقدار اندازه اثر در مدل ثابت ۰/۳۱۲ محاسبه شده است و بررسی این مطالعات ۶۰ عامل اثرگذار شناسایی و اثرگذاری آنها معنادار ارزیابی شد. کلیه مقادیر مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصدی معنادار ارزیابی شده است.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، تعهد هنجاری، معلمان، فراتحلیل.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۷/۲۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۳/۱۸

^۱ - مقاله مستخرج از پایان نامه می‌باشد

^۲ - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول)

ramingharibzadeh71@gmail.com

^۳ - دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. zahed@uma.ac.ir

^۴ - دانشیار گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. m_moeinikia@uma.ac.ir

^۵ - استادیار گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. alikhaleg@gmail.com

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 فرانشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها می‌باشد (غریب زاده، ۱۳۹۶). نظریه پردازان حوزه مدیریت معتقدند مهم‌ترین 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 تأثیر آن بر سطح تعهد کارکنان موضوعی است که در سالیان اخیر مورد توجه برخی از پژوهشگران واقع شده است (ساترلند، ۲۰۱۰؛ به نقل قلاوندی، ۱۳۹۴).

دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتز، ۱۹۹۲). یکی از انواع تعهد در سازمانی می‌تواند تعهد عاطفی افراد نسبت به سازمان باشد. معمولی‌ترین 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 می‌دانند 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 ارزش‌های آن باشد (ناظم و همکاران، ۱۳۸۷).

از منظری، تعهد عاطفی عبارت است از دل‌بستگی و علاقه‌ی قوی به سازمان و تعیین هویت با آن که از نظر مفهومی دست کم سه عامل می‌توان برای آن در نظر گرفت: (۱) پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان؛ (۲) تمایل به تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان؛ (۳) تمایل شدید به باقی ماندن و عضویت در سازمان (مؤدی، ۲۰۰۰؛ به نقل از غریب زاده، ۱۳۹۶). تعهد عاطفی بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزش‌ها و اهداف سازمان است. کارکنان در سازمان می‌مانند چرا که آنها "می‌خواهند" بمانند (ساترلند، ۲۰۱۰؛ به نقل قلاوندی،

۱۳۹۴). 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 بر سازش فرد با محیط کار تعامل فرد با محیط و نهایتاً سلامت روان افراد تأثیر گذار است (غریب زاده، ۱۳۹۶).

با عنایت به اهمیت این مساله ضروری است که سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان ببیندیشند و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند. لذا بررسی میزان تعهد هنجاری کارکنان سازمانها و مؤسسات و همچنین عوامل تأثیرگذار بر آن ضرورت می‌یابد. در این پژوهش قصد بررسی میزان تعهد هنجاری معلمان را داریم. تا با آگاه ساختن مسئولان مربوطه زمینه‌ای را برای بکارگیری، آموزش و حفظ کارکنان لایق، کارآمد و متعهد به سازمان ایجاد کنیم تا با کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، غیبت، تأخیر و غیره معلمان، بهره‌وری سازمان به حد مطلوب برسد.

در زمینه متغیر تعهد هنجاری، نتایج تحقیقات عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از آن است که بین متغیر عدالت توزیعی با تعهد هنجاری معلمان رابطه وجود دارد. ولی در تحقیق نادری (۱۳۹۱) عدم رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی گزارش شده است. همچنین در رابطه بین عدالت رویه‌ای با تعهد هنجاری، تحقیق قلاوندی و همکاران (۱۳۹۴) به وجود رابطه مثبت و معنی داری اشاره کرده؛ در حالی که در تحقیق عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) به عدم وجود رابطه بین این دو متغیر تاکید شده است. برای حل تناقض حاصل از این قبیل پژوهش‌ها که به طور مستقل و در ارتباط با تعهد سازمانی (هنجاری) انجام گرفته‌اند، می‌توان از روش‌های آماری فراتحلیل استفاده نمود. فراتحلیل 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 هنجاری نیز دیده شده است که محقق را بر آن وامی‌دارد 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 هنجاری 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 سؤالات تحقیق است.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف این پژوهش؛ توصیف، تحلیل و ترکیب مطالعات ارائه شده در زمینه عوامل همبسته با تعهد هنجاری 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 هنجاری در بین معلمان می‌باشد. این جامعه به طور دقیق‌تر 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, noormagz, magiran) و دانشگاه‌های تهران، ارومیه و اردبیل که ۶۰ عامل و فرضیه در قالب ۱۶ تحقیق شناسایی گردید؛ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار استنباطی استفاده گردید. برای بررسی اطلاعات و پاسخ گویی به سؤالات 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 g هجز، برای بررسی سوگیری انتشار از نمودارهای کیفی (فونل پلات) و آزمون اصلاح و برازش دووال تویدی، برای بررسی تعداد مطالعات گم شده از آزمون N ایمن از خطا، 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 راد	۱۳۹۳	۳۲۳
۲	علمی	۱۳۸۰	۱۸۰	۱۰	بیژن عبدالهی	۱۳۹۳	۴۸۶
۳	امین شایان جهرمی	۱۳۸۸	۱۱۸	۱۱	صفورا شورونی	۱۳۹۳	۳۸۳
۴	شریفی	۱۳۸۹	۱۷۰	۱۲	اسماعیل قدری	۱۳۹۳	۱۲۲
۵	هویدا	۱۳۹۰	۱۴۳	۱۳	عبادی	۱۳۹۴	۲۳۰
۶	رمضان نژاد	۱۳۹۰	۱۶۴	۱۴	قلاوندی	۱۳۹۴	۱۱۳
۷	نادی	۱۳۹۱	۳۵۸	۱۵	طهماسب زاده	۱۳۹۵	۱۰۰
۸	ابراهیمی	۱۳۹۲	۷۳	۱۶	سعید مرادی	۱۳۹۵	۲۰۰

یافته‌ها

بررسی تحقیقات نشان داده‌اند که در رابطه با عوامل همبسته بر تعهد هنجاری در بین معلمان درجه آماری مورد مطالعه تعداد ۶۰ عامل (فرضیه) از ۱۶ تحقیق استخراج شده است که از این بین تعداد ۸ فرضیه به عدم وجود رابطه و بقیه به وجود رابطه تاکید کرده‌اند. در واقع H_0 تحقیقات در ۵۲ تحقیق رد شده است (χ^2 برابر با ۰/۳۴۶) و بقیه تأیید شده‌اند.

جدول ۲. آمار توصیفی و محاسبه‌ی دو فرضیه‌های تحقیقات

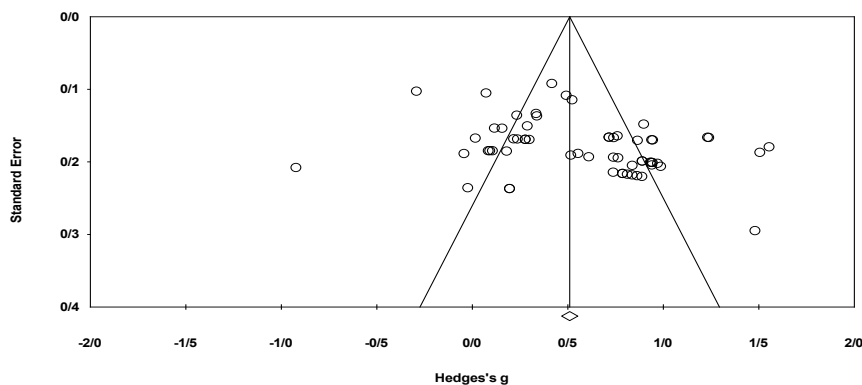
	F_0	F_e	$F_0 - F_e$	χ^2
رد شده H_0	۵۲			۰/۳۴۶
تأیید شده H_0	۸	۴/۸	۳/۲	۰/۰۵۳
۶۰ عامل وارد تحلیل شده‌اند. کل (۶۰ عامل)				

آیا معنی داری فرضیه پژوهش‌های انجام شده معنی دار است؟

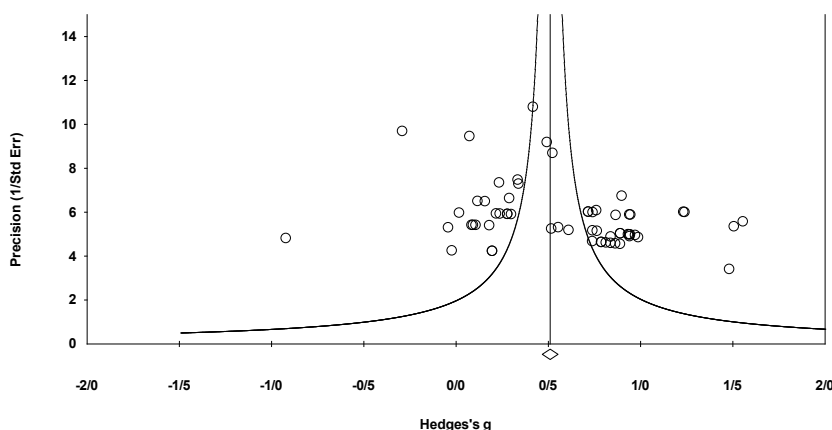
از مقایسه جدول (۲) با جدول توزیع مجذور کا (دلاور، ۱۳۹۱) نتیجه گرفته می‌شود χ^2 فرضیه‌های رد شده با مقدار ۰/۰۵۳ کوچک‌تر از χ^2 جدول توزیع مجذور کا می‌باشد، بنابراین H_0 رد می‌شود و H_1 تحقیق در سطح ۰/۰۵ تأیید می‌شود.

$$\chi^2_{\alpha} = 0.053 < \chi^2_c = 14.07$$

در این بخش ابتدا نمودار کیفی براساس شاخص‌های خطای استاندارد و دقت در هر یک از مطالعات به شکل اصلاح نشده و اصلاح شده ارائه می‌گردد پس از آنان نتایج محاسبه شده اندازه اثر برای هر یک از پژوهش‌ها گزارش شده است و همچنین به بررسی آزمون همگنی مطالعات و تعیین تعداد ناکامل بی خطر برای هر یک از پژوهش‌ها پرداخته شده است.



نمودار ۱. نمودار کیفی بر اساس شاخص خطای استاندارد در مطالعات انجام شده



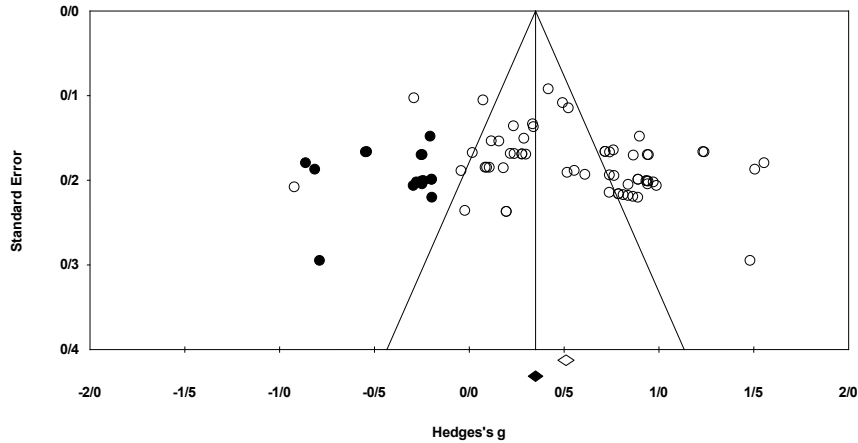
نمودار ۲. نمودار کیفی بر اساس شاخص دقت

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 نشده‌اند و پراکندگی مطالعات حول یک طرف میانگین نمایانگر وجود سوء گیری در مطالعات می‌باشد. مطالعات بزرگ در بالای نمودار و مطالعات کوچک در پایین نمودار ظاهر می‌گردند. جهت بررسی و به طبع آن رفع این سوء گیری از روش چینش و تکمیل دووال توفیدی 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.

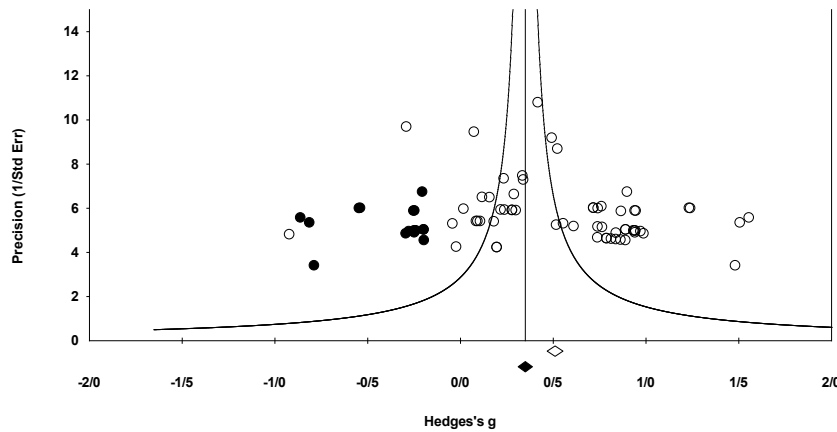
جدول ۳. روش چینش و تکمیل دووال و توفیدی

ارزش Q	اثرات تصادفی			اثرات ثابت			مطالعات اضافه شده	شاخص‌ها
	حد بالا	حد پایین	نقطه تخمین	حد بالا	حد پایین	نقطه تخمین		
۳۹۸/۲۸۲۸۱	۰/۶۸۵۶۳	۰/۴۶۰۵۷	۰/۵۷۳۱۰	۰/۵۵۲۴۶	۰/۴۶۷۱۵	۰/۵۰۹۸۱		ارزش مشاهده شده‌ها
۷۱۹/۶۶۲۶۹	۰/۴۸۹۱۷	۰/۲۴۹۳۴	۰/۳۶۹۲۵	۰/۳۸۷۷۹	۰/۳۱۰۶۶	۰/۳۴۹۲۳	۱۷	ارزش تعدیل شده‌ها

بر اساس نتایج مندرج در جدول (۳) تعداد ۱۷ مطالعه گمشده منظور گردیده است. و میزان برآوری نقطه‌ای در مدل اثرات ثابت با استفاده از روش چینش و تکمیل دووال و توفیدی از مقدار ۰/۵۰۹۸۱ به مقدار ۰/۳۴۹۲۳ شده است، همچنین بر آورد نقطه‌ای در مدل اثرات تصادفی از مقدار ۰/۵۷۳۱۰ به مقدار ۰/۳۶۹۲۵ تغییر یافته است. به بیان دیگر با اضافه کردن ۱۷ مطالعه به سمت چپ میانگین اندازه اثر، در این نمودار حالت تقارن ایجاد می‌گردد.



نمودار ۳. نمودار کیفی اصلاح شده براساس شاخص خطای استاندارد در سؤال پژوهش



نمودار ۴. نمودار کیفی اصلاح شده براساس شاخص دقت

براساس نتایج نمودارهای (۳) و (۴) با اضافه شدن تعداد ۱۷ مطالعه به سمت چپ میانگین نمودار تورش موجود رفع می گردد و توزیع مطالعات از حالت نامتقارن به حالت متقارن تغییر شکل می یابد. مطالعات اضافه شده به شکل دایره های توپر نمایش داده شده اند.

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

جدول ۴. نتایج آزمون همگنی مطالعات

مدل	مقدار Q	df	مقدار p	I^2
ثابت	۷/۰۰۰	۵۸	۰/۰۰۰	۲/۳۳۶۸۳

همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می‌گردد مقدار Q برابر با ۷ 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 ۲/۳۳۶۸۳ درصد از تغییرات اندازه اثر در کلیه مطالعات به سبب ناهمگنی مطالعات می‌باشد.

محاسبه مقادیر اندازه اثر هر یک از مطالعات: برای هر یک 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 قاصله 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 براساس مقادیر اندازه اثر)

ردیف	نام متغیرها	شاخص‌های آماری			
		g هجز	حد پایین	حد بالا	مقدار Z
۱	قلاوندی	۰/۹۱۹	-۱/۳۲۸	-۰/۵۱۰	-۴/۴۰۵
۲	شورونی	۰/۲۸۸	-۰/۴۹۱	-۰/۰۸۶	-۲/۷۸۸
۳	قلاوندی	۰/۰۴۰	-۰/۴۱۱	۰/۳۳۲	-۰/۲۱۰
۴	ابراهیمی	۰/۰۲۰	-۰/۴۸۳	۰/۴۴۴	-۰/۰۸۴
۵	هویدا	۰/۰۲۰	-۰/۳۱۰	۰/۳۴۹	۰/۱۱۸
۶	نادی	۰/۰۷۶	-۰/۱۳۲	۰/۲۸۴	۰/۷۱۶
۷	شایان جهرمی	۰/۰۸۸	-۰/۲۷۶	۰/۴۵۱	۰/۴۷۲
۸	شایان جهرمی	۰/۰۹۵	-۰/۲۶۸	۰/۴۵۹	۰/۵۱۵
۹	شایان جهرمی	۰/۱۰۹	-۰/۲۵۴	۰/۴۷۳	۰/۵۹۰
۱۰	شریفی	۰/۱۲۰	-۰/۱۸۳	۰/۴۲۲	۰/۷۷۵
۱۱	شریفی	۰/۱۶۰	-۰/۱۴۳	۰/۴۶۳	۱/۰۳۴
۱۲	شایان جهرمی	۰/۱۸۴	-۰/۱۸۱	۰/۵۴۸	۰/۹۸۷
۱۳	ابراهیمی	۰/۱۹۹	-۰/۲۶۷	۰/۶۶۵	۰/۸۳۷
۱۴	ابراهیمی	۰/۱۹۹	-۰/۲۶۷	۰/۶۶۵	۰/۸۳۷
۱۵	هویدا	۰/۲۲۰	-۰/۱۱۱	۰/۵۵۲	۱/۳۰۲
۱۶	محمدی	۰/۲۳۷	-۰/۰۳۱	۰/۵۰۵	۱/۷۳۴
۱۷	هویدا	۰/۲۴۰	-۰/۰۹۱	۰/۵۷۲	۱/۴۲۰
۱۸	هویدا	۰/۲۸۱	-۰/۰۵۲	۰/۶۱۴	۱/۶۵۷
۱۹	علمی	۰/۲۹۲	-۰/۰۰۵	۰/۵۸۸	۱/۹۲۹
۲۰	هویدا	۰/۲۹۲	-۰/۰۰۵	۰/۵۸۸	۱/۹۲۹
۲۱	هویدا	۰/۳۰۲	-۰/۰۳۱	۰/۶۳۵	۱/۷۷۵
۲۲	عابدی	۰/۳۳۸	۰/۰۷۵	۰/۶۰۱	۲/۵۱۶
۲۳	محمدی	۰/۳۴۲	۰/۰۷۲	۰/۶۱۱	۲/۴۸۴
۲۴	عبداللهی	۰/۴۲۰	۰/۲۳۸	۰/۶۰۲	۴/۵۲۷
۲۵	نادی	۰/۴۹۶	۰/۲۸۲	۰/۷۱۰	۴/۵۴۱

۰/۰۰۷	۲/۷۱۳	۰/۸۹۵	۰/۱۴۴	۰/۵۲۰	ملاحظه گری	شایان جهرمی	۲۶
۰/۰۰۰	۴/۵۶۲	۰/۷۵۲	۰/۳۰۰	۰/۵۲۶	سرمایه اجتماعی	راد	۲۷
۰/۰۰۳	۲/۹۴۵	۰/۹۲۸	۰/۱۸۶	۰/۵۵۷	فناوری	قدری	۲۸
۰/۰۰۲	۳/۱۶۴	۰/۹۹۴	۰/۲۳۳	۰/۶۱۳	اعتماد	شایان جهرمی	۲۹
۰/۰۰۰	۴/۳۱۴	۱/۰۴۷	۰/۳۹۳	۰/۷۲۰	استشهاد غیر فعال	رمضان نژاد	۳۰
۰/۰۰۰	۴/۳۱۴	۱/۰۴۷	۰/۳۹۳	۰/۷۲۰	سبک عملگرایی	رمضان نژاد	۳۱
۰/۰۰۱	۳/۴۴۷	۱/۱۶۳	۰/۳۲۰	۰/۷۴۲	معناداری	طهماسب زاده	۳۲
۰/۰۰۰	۳/۸۱۸	۱/۱۲۴	۰/۳۶۱	۰/۷۴۳	فکری	قدری	۳۳
۰/۰۰۰	۴/۴۴۱	۱/۰۷۲	۰/۴۱۶	۰/۷۴۴	پاداش مشروط	رمضان نژاد	۳۴
۰/۰۰۰	۴/۶۲۶	۱/۰۸۷	۰/۴۴۰	۰/۷۶۳	همسازی	شریفی	۳۵
۰/۰۰۰	۳/۹۲۷	۱/۱۵۰	۰/۳۸۴	۰/۷۶۷	اخلاقی حرفه‌ای	قدری	۳۶
۰/۰۰۰	۳/۶۴۴	۱/۲۱۶	۰/۳۶۵	۰/۷۹۰	چشم انداز سازمان	طهماسب زاده	۳۷
۰/۰۰۰	۳/۶۴۴	۱/۲۱۶	۰/۳۶۵	۰/۷۹۰	عضویت	طهماسب زاده	۳۸
۰/۰۰۰	۳/۷۴۳	۱/۲۴۲	۰/۳۸۸	۰/۸۱۵	باز خورد عملکرد	طهماسب زاده	۳۹
۰/۰۰۰	۳/۸۴۱	۱/۲۶۹	۰/۴۱۲	۰/۸۴۱	نوع دوستی	طهماسب زاده	۴۰
۰/۰۰۰	۴/۰۹۰	۱/۲۴۴	۰/۴۳۸	۰/۸۴۱	عدالت رویه‌ای	قلونندی	۴۱
۰/۰۰۰	۳/۹۴۰	۱/۲۹۷	۰/۴۳۵	۰/۸۶۶	ایمان	طهماسب زاده	۴۲
۰/۰۰۰	۵/۰۷۵	۱/۲۰۴	۰/۵۳۳	۰/۸۶۹	استشهاد فعال	رمضان نژاد	۴۳
۰/۰۰۰	۴/۰۳۸	۱/۳۲۵	۰/۴۵۹	۰/۸۹۲	تعهد سازمانی	طهماسب زاده	۴۴
۰/۰۰۰	۴/۴۷۳	۱/۲۸۵	۰/۵۰۲	۰/۸۹۳	صلاحیت حرفه‌ای	قدری	۴۵
۰/۰۰۰	۴/۴۷۳	۱/۲۸۵	۰/۵۰۲	۰/۸۹۳	تدریس	قدری	۴۶
۰/۰۰۰	۶/۰۵۵	۱/۱۹۳	۰/۶۰۹	۰/۹۰۱	وفاداری	محمدی	۴۷
۰/۰۰۰	۴/۶۴۷	۱/۳۳۱	۰/۵۴۱	۰/۹۳۶	آموزشی	قدری	۴۸
۰/۰۰۰	۴/۶۶۹	۱/۳۳۶	۰/۵۴۶	۰/۹۴۱	توسعه حرفه‌ای	قدری	۴۹
۰/۰۰۰	۵/۵۳۱	۱/۳۷۷	۰/۶۰۹	۰/۹۴۳	وظیفه شناسی	شریفی	۵۰
۰/۰۰۰	۴/۶۰۱	۱/۳۴۶	۰/۵۴۲	۰/۹۴۴	نشاط	شایان جهرمی	۵۱
۰/۰۰۰	۴/۶۹۱	۱/۳۴۲	۰/۵۵۱	۰/۹۴۷	شخصیتی	قدر	۵۲
۰/۰۰۰	۵/۵۵۷	۱/۲۸۳	۰/۶۱۴	۰/۹۴۸	برون گرایی	شریفی	۵۳
۰/۰۰۰	۴/۸۰۰	۱/۳۷۱	۰/۵۷۶	۰/۹۷۴	رفتاری	قدری	۵۴
۰/۰۰۰	۴/۷۸۳	۱/۳۹۶	۰/۵۸۴	۰/۹۹۰	صمیمیت	شایان جهرمی	۵۵
۰/۰۰۰	۷/۳۹۷	۱/۵۶۳	۰/۹۰۸	۱/۲۳۵	مهارت	مرادی	۵۶
۰/۰۰۰	۷/۴۲۵	۱/۵۷۰	۰/۹۱۴	۱/۲۴۲	نگرش	مرادی	۵۷
۰/۰۰۰	۵/۰۲۰	۲/۰۶۴	۰/۹۰۵	۱/۴۸۴	اختلال افسردگی	ابراهیمی	۵۸
۰/۰۰۰	۸/۰۳۶	۱/۸۷۷	۱/۱۴۱	۱/۵۰۹	رابطه مدار	علمی	۵۹
۰/۰۰۰	۸/۶۴۶	۱/۹۱۱	۱/۲۰۵	۱/۵۵۸	دانش	مرادی	۶۰

در جدول (۵) ستون اول نشان دهنده نام محقق می‌باشد، در ستون دوم زیر متغیرها برای پژوهش‌ها گزارش شده است. شاخص g هجرت که در ستون بعدی ارائه شده به عنوان اندازه اثر در هر مطالعه در نظر گرفته شده است که با بهره‌گیری از نرم افزار CMA-2 محاسبه شده است. ستون‌های بعدی دارای مقادیر حدود پایین و بالا در فاصله اطمینان ۹۵ درصدی، برای Z برای هر

مطالعه و همچنین سطح احتمال مطالعات اختصاص یافته است. همانگونه که در جدول مشاهده می‌گردد، به استثنای مطالعات هویدا (زبان، سیاست، اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه و همکاران)، شایان جهرمی (مانع، کناره جویی، تاکید بر تولید و تظاهر بر تولید)، ابراهیمی (اختلال جسمانی، اختلال خواب و اختلال کارکردی)، شریفی (روان‌جور خوبی و تجربه گرایی) و قلاوندی (عدالت تعاملی) 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 (۶) قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۶. نتایج ترکیب اندازه اثر مطالعات و معنی داری آنها

مدل	شاخص‌های آماری			محاسبه میانگین اثرات	
	ع	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
ثابت	۰/۳۱۲	۰/۲۶۱	۰/۳۰۹	۳۴/۴۸۳	۰/۰۰۰
تصادفی	۰/۵۱۰	۰/۴۶۷	۰/۵۵۲	۲۳/۴۲۵	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود مقدار اندازه اثر کلی برای مطالعات در مدل اثرات ثابت بر اساس شاخص g هجز ۰/۳۱۲ با ۹۵ درصد اطمینان در فاصله ۰/۲۶۱ تا ۰/۳۰۹ و برای مدل اثرات تصادفی ۰/۵۱۰ با اطمینان ۹۵ درصدی در فاصله ۰/۴۶۷ تا ۰/۵۵۲ برآورد شده است. **بررسی سوگیری انتشار مطالعات:** جهت بررسی و تعیین سوگیری انتشار مطالعات ترکیب شده از شاخص تعداد نا کامل بی خطر استفاده شده است. جدول (۷) نتایج سوگیری انتشار را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج سوگیری انتشار مطالعات

Z مطالعات مشاهده شده	مقدار P	مقدار آلفا	Z آلفا	تعداد مطالعات مشاهده شده	تعداد مطالعات گم شده
۲۶/۱۱۰۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۵۰۰	۱/۹۵۹۹۶	۶۰	۵۸۹

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که تعداد ۵۸۹ 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 سؤال پژوهش: بررسی شاخص χ^2 سؤال سوم پژوهش: عوامل همبسته با تعهد هنجاری کدامند؟

جدول ۸. پژوهش‌های مرتبط با سؤال سوم پژوهش

ردیف	نام و نام خانوادگی	سال	حجم نمونه	عوامل	شاخص آماری	مقدار شاخص	معنای داری				
۱	صلاح‌الدین محمدی	۱۳۸۶	۲۱۹۰	دلبستگی	بنا	B=۰/۱۱۸	تأیید				
				وفاداری	بنا	B=۰/۴۱۲	تأیید				
				شباهت	بنا	B=۰/۱۶۹	تأیید				
۲	علمی	۱۳۸۸	۱۸۰	رابطه مدار	همبستگی	R=۰/۶۰۴	تأیید				
				وظیفه مدار	همبستگی	R=۰/۱۴۵	رد				
۳	امین شایان جهرمی	۱۳۸۸	۱۱۸	جمعیت	همبستگی	R=۰/۴۴۶	تأیید				
				نشاط	همبستگی	R=۰/۴۲۹	تأیید				
				مانع	همبستگی	R=۰/۰۹۲	رد				
				کناره جویی	همبستگی	R=۰/۰۵۵	رد				
				ملاحظه گری	همبستگی	R=۰/۲۵۳	تأیید				
				اعتماد	همبستگی	R=۰/۲۹۵	تأیید				
				تاکید بر تولید	همبستگی	R=۰/۰۴۴	رد				
				تظاهر بر تولید	همبستگی	R=۰/۰۴۸	رد				
				۴	شریفی	۱۳۸۹	۱۷۰	روانجور خوبی	همبستگی	R=۰/۰۸	تأیید
								برون گرایی	همبستگی	R=۰/۴۳	تأیید
تجربه گرایی	همبستگی	R=۰/۰۶	تأیید								
همسازی	همبستگی	R=۰/۳۵۸	تأیید								
وظیفه شناسی	بنا	B=۰/۴۲۸	تأیید								
۵	هویدا	۱۳۹۰	۱۴۳	وظیفه	بنا	B=۰/۱۴	تأیید				
				زبان	بنا	B=۰/۱۵	رد				
				سیاست	بنا	B=۰/۱۱	تأیید				
				اهداف ارزش‌ها	بنا	B=۰/۰۱	تأیید				
				تاریخچه	بنا	B=۰/۱۲	تأیید				
				همکاران	بنا	B=۰/۱۴	رد				
				۶	رمضان نژاد	۱۳۹۰	۱۶۴	پاداش مشروط	همبستگی	R=۰/۳۵	تأیید
استشهاد فعال	همبستگی	R=۰/۴۰	تأیید								
استشهاد غیر فعال	همبستگی	R=۰/۳۴	تأیید								
فعال	همبستگی	R=۰/۳۴	تأیید								
سبک عمل گرای											
۷	نادی	۱۳۹۱	۳۵۸	سرمایه اجتماعی	بنا	B=۰/۲۴۱	تأیید				
				عدالت سازمانی	بنا	B=۰/۰۳۸	تأیید				
۸	ابراهیمی	۱۳۹۲	۷۳	اختلال جسمانی	بنا	B=-۰/۰۱	رد				
				اختلال خواب	بنا	B=۰/۱۰	تأیید				
				اختلال کارکرد	بنا	B=۰/۱۰	تأیید				
				اختلال افسردگی	بنا	B=۰/۶۰	تأیید				
۹	فیروز راد	۱۳۹۳	۳۲۳	سرمایه اجتماعی	بنا	B=۰/۲۵۵	تأیید				
۱۰	بیژن عبداللهی	۱۳۹۳	۴۸۶	عدالت تعاملی	بنا	B=۰/۲۰۶	تأیید				
۱۱	صفورا شورونی	۱۳۹۳	۳۸۳	فروزدگی شغلی	همبستگی	R=-۰/۱۴۳	تأیید				
۱۲	اسماعیل قدری	۱۳۹۳	۱۲۲	رفتاری	همبستگی	R=۰/۴۴	تأیید				

تأیید	R=۰/۴۲۶	همبستگی	آموزشی			
تأیید	R=۰/۴۲۸	همبستگی	توسعه حرفه‌ای			
تأیید	R=۰/۳۶	همبستگی	اخلاق حرفه‌ای			
تأیید	R=۰/۲۷	همبستگی	فناوری			
تأیید	R=۰/۴۱	همبستگی	تدریس			
تأیید	R=۰/۴۳	همبستگی	شخصیتی			
تأیید	R=۰/۳۵	همبستگی	فکری			
تأیید	R=۰/۴۱	همبستگی	صلاحیت حرفه‌ای			
تأیید	R=۰/۱۶۷	همبستگی	احساس شایستگی	۲۳۰	۱۳۹۴	عابدی
تأیید	B=-۰/۰۲	بتا	عدالت توزیعی	۱۱۳	۱۳۹۴	غلاوندی
تأیید	B=-۰/۴۲	بتا	عدالت رویه‌ای			
تأیید	B=۰/۳۹	بتا	عدالت تعاملی			
تأیید	R=۰/۳۷	همبستگی	چشم انداز	۱۰۰	۱۳۹۵	طهماسب زاده
تأیید	R=۰/۳۹	همبستگی	سازمان			
تأیید	R=۰/۴۰	همبستگی	نوع دوستی			
تأیید	R=۰/۳۷	همبستگی	ایمان			
تأیید	R=۰/۳۸	همبستگی	عضویت			
تأیید	R=۰/۴۱	همبستگی	بازخورد عملکرد			
تأیید	R=۰/۳۵	همبستگی	تعهد سازمانی			
تأیید	R=۰/۶۱۶	همبستگی	دانش	۲۰۰	۱۳۹۵	سعید مرادی
تأیید	R=۰/۵۲۹	همبستگی	نگرش			
تأیید	R=۰/۵۲۷	همبستگی	مهارت			

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه عوامل همبسته با تعهد هنجاری در بین معلمان، ۶۰ عامل در نمونه آماری بوده است، که متغیرهای اثرگذار و همبسته با تعهد هنجاری مورد تحقیق در آنها عبارتست از دل‌بستگی، وفاداری، جو سازمانی (صمیمیت، نشاط، مانع، کناره جویی، ملاحظه‌گری، اعتماد، تاکید بر تولید و تظار بر تولید)، رابطه مدار، وظیفه مدار، برونگرایی، همسازی، وظیفه شناسی، پاداش مشروط، استشهاد فعال و غیرفعال، توسعه حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای، بازخور عملکرد، آموزشی، رفتاری، اعتماد، اهداف، سرمایه اجتماعی، پاداش، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی). در بین این متغیرها فرض صفر در فرضیه‌های مربوط به وظیفه مدار (علمی، ۱۳۸۰)؛ مانع، کناره جویی، تاکید بر تولید و تظاهر بر تولید (شایان جهرمی (۱۳۸۸)؛ زبان و همکاران (هویدا، ۱۳۹۰)؛ اختلال جسمانی (ابراهیمی، ۱۳۹۲)؛ 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 $0/053$ می‌باشد که با توجه به کمتر بودن این مقدار از χ^2 دو بحرانی، مقدار محاسبه شده در سطح $0/05$ 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 مؤثر است، لذا در این پژوهش به یکی از ضرورت‌های اساسی سازمانی یعنی (تعهد هنجاری) 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 قوانین سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است. در نتیجه این عامل، نوعی اخلاق قانون مداری در فرد شکل می‌گیرد که او را مایل به بقاء و اطاعت از مقررات در سازمان می‌کند. محقق در این تحقیق به دنبال فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد هنجاری در سازمان‌های آموزشی می‌باشد.

موضوع پژوهش حاضر فراتحلیلی بر عوامل همبسته با تعهد هنجاری است. برای این منظور ۱۶ سند با ۶۰ عامل و فرضیه پژوهشی از پایگاه‌های اطلاعاتی SID، Magiran، 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 بطوری که فرض صفر آزمون تعداد ناکامل بی خطر بیانگر وجود ناهمگنی در مطالعات است و این ناهمگنی نشان دهنده وجود متغیر تعدیل گر است (ضیغمیان، ۱۳۹۵). لذا در صورتی که مقدار معناداری از ۰/۰۵ تجاوز نکند، خطا رخ می‌دهد و این خطا که در تماماً سؤالات پژوهشی 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 مطالعات نشان داده است که از تعداد ۶۰ عامل همبسته، مطالعات هویدا (زبان، سیاست، اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه و همکاران)، شایان جهرمی (مانع، کناره جویی، تاکید بر تولید و تظاهر بر تولید)، ابراهیمی (اختلال جسمانی، اختلال خواب و اختلال کارکردی)، شریفی (روانجور خویی و تجربه گرایی) و قلاوندی (عدالت تعاملی)؛ اثرات غیر معنادار داشته‌اند و برای باقی مطالعات اثرات معنادار گزارش شده است.

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

امروزه در سازمان‌ها به منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سازمان نگریسته 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 هنجاری یک نگرش است. یک حالت رفتاری 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 هنجاری (سازمانی) نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد هنجاری (سازمانی) «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 (مجیدی، ۱۳۷۶)». نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تحقیقات فوق قدرت تبیین و پیش بینی تعهد هنجاری را دارند و این نتایج می‌تواند راهکاری جدی در جهت بهبود تعهد در بین معلمان باشد. لذا در اینجا منطقی به نظر می‌رسد که نتایج این یافته با نظریه‌های مؤدی (۲۰۰۰) همسو باشد. براساس دیدگاه مؤدی که تعهد هنجاری را بعنوان امری نگرشی یا عاطفی می‌نگرد، دل‌بستگی و علاقه قوی به سازمان عامل تعهد می‌نامد. همچنین می‌توان نتایج تحقیق فوق را با نظریه بکرو هومنز (۱۹۶۰) همسو دانست. بکرو و همونز تعهد سازمانی را تعهد حساب‌گرایانه یا بعنوان امری رفتاری در نظر می‌گیرند و معتقدند که تعهد فرد به سازمان در گروه مزایا و منافع است که از آن حاصل می‌شود. بنابراین در سؤال اصلی تحقیق نیز نتایج بر این قرار بود که حقوق و مزایا در تعهد هنجاری معلمان نقش داشته و پیش بینی کننده آن بود.

همچنین نتایج تحقیق حاضر با دیدگاه هانت و مورگان، بیکر، باره‌ایم و برمن، بالفور و کسلر، مدل اتزیونی، مدل کانتر، مدل استا و سالانسیک و مدل اورسون روی نیز همسو و همخوان می‌باشد. و نظریه‌های مطرح شده در این زمینه حاکی از قابل اعتماد بودن نتایج تحقیق حاضر در راستای عمل به آن است.

بالفور و کسلر (۱۹۹۶) در طبقه بندی نسبتاً جدید خود سه نوع تعهد "تعهد مبادله‌ای"، "تعهد همانند سازی شده" و "تعهد پیوستگی" را معرفی نموده‌اند. "تعهد مبادله‌ای" به عنوان یکی از ابعاد تعهد سازمانی از یک فرایند محاسباتی که از آن طریق، فرد اقدام به محاسبه منافع خود نیز حقوق و مزایا، ترفیعات، پایگاه اجتماعی و دسترسی به شبکه‌های اجتماعی که وی را به سازمان پیوند زده، می‌پردازد؛ در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می‌افتد (پاول و می‌یر، ۲۰۰۴؛ به نقل از فتح الله زاده هاجه سو، ۱۳۸۸). "در تعهد

همانند سازی شده"، میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقش جدی را بازی می‌کند. و این نوع تعهد سازمانی، کارکنان در همه سطوح تمایل دارند در تصمیمات مربوط به کار و نقش آن در سازمان مشارکت داده شوند. بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان "مشارکتی" می‌باشد و به سخنان کارکنان گوش فرا داده می‌شود کارکنان احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دارند و بنابراین، تعهد همانند سازی شده آن‌ها افزایش می‌یابد. "تعهد پیوستگی" احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود و در واقع در تعهد پیوستگی، پیوند فرد با سازمان از طریق فرایندهای منطقی و عقلانی مطرح است (عریض سامانی، ۱۳۸۶؛ به نقل از فتح الله زاده هاجه سو، ۱۳۸۸).

در بحث از نتایج تحقیق حاضر و تطبیق آن با نظریه‌های مطرح شده در گذشته، نزدیک‌ترین و مشابه‌ترین نظریه در این مورد، نظریه مؤدی، پورتر و استرز (۱۹۸۲) می‌باشد. مؤدی، پورتر و استرز (۱۹۸۲) مطالعه‌ای در زمینه تعهد هنجاری انجام دادند. این پژوهشگران، عوامل مؤثر بر تعهد هنجاری را به چهار دسته ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مرتبط با نقش، و 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 مؤدی، پورتر و استرز (۱۹۸۲) ذکر می‌کند.

در زمینه عوامل شخصیتی همبسته با تعهد هنجاری، مؤلفه‌های 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. در زمینه عوامل و ویژگی‌های مرتبط با نقش همبسته با تعهد هنجاری، مؤلفه‌های نفس کار، توسعه حرفه‌ای، صلاحیت‌های کار، اخلاق کار، فرسودگی شغلی و مهارت اثرگذار هستند. در زمینه عوامل و ویژگی‌های ساختاری همبسته با تعهد هنجاری، مؤلفه‌های رابطه مدار، وظیفه مدار، تاریخچه سازمان، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، فناوری، مهارت‌های حرفه‌ای، بازخورد عملکرد و چشم انداز سازمان اثرگذار هستند. در زمینه تجربیات کاری همبسته با تعهد هنجاری، مؤلفه‌های ارتباط با همکاران، ملاحظه‌گری، کناره جویی، تظاهر به

کار، تاکید بر تولید، تجربه گرایی، تاریخچه، اختلالات فردی، مهارت، چشم انداز سازمانی، تفکر، اعتماد و آموزش اثرگذار هستند. براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش مهمترین عامل اثرگذار تعهد هنجاری عامل سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعامل گرایی می‌باشد که براساس این یافته توصیه می‌شود سازمان آموزش و پرورش توجه بیشتری را به این عامل در جهت پیشبرد اهداف مرتبط با متغیر مذکور به کار ببندد. بنابراین امید است که 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 هنجاری معلمان مبذول بدارند. با توجه به فراتحلیل صورت گرفته، مشخص گردید که توجه بیشتر پژوهشگران به مسائل دانش، حقوق و مزایا و اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی 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 هنجاری بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که محققان بعدی عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر را دسته بندی کرده و با ابزار محقق ساخته جدید به سنجش میزان تعهد هنجاری و همبستگی بین متغیرهای سازمانی و تعهد هنجاری بپردازند.

منابع

- ابراهیمی، احمد؛ زینالی، شبنم؛ دودمان، محمدخالد و حسنلویی، فخرالدین (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت روان با ابعاد تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دبیران مدارس دولتی پیرانشهر)**، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین استان گلستان.
- راد، فیروز و شریفی، عالیہ (۱۳۹۳). **واکاوی نقش سرمایه اجتماعی در تعهد سازمانی معلمان شهر مرند در سال تحصیلی ۹۱-۹۲، پژوهش‌های جامعه شناختی**، سال ۸، شماره ۱، صص ۱۲۴-۱۱۱.
- رضضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ اندام، رضا؛ زارع، صبا و صادق پور، نعمت الله (۱۳۹۰). **رابطه سبک‌های رهبری تحول گرا و عمل گرای مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش)**، دوره ۹(۱)، شماره ۱، صص ۷۲-۶۳.
- شریفی، سمانه؛ سلیمی، قربانعلی و احمدی، احمد (۱۳۸۹). **بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در ندریان و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال ۱، شماره ۴، صص ۱۰۶-۸۱.
- شورونی، صفورا (۱۳۹۳). **بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در میان معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان کرج**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.

- ضیغمیان، سیده فاطمه (۱۳۹۵). **فرا تحلیل عوامل اثر گذار بر راهبردهای انگیزشی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- طهماسب زاده شیخ لار، داود و درویشی، بختیار (۱۳۹۵). رابطه سبک رهبری معنوی مدیران نظام آموزشی با تعهد سازمانی معلمان، **نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، سال ۱۱، شماره ۴ (مسلسل ۴۴)، صص ۳۶-۲۲.
- عابدی، احیا؛ رضوی، محمدحسین؛ فرزانه، فرزانه و امیررضا خادم (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی معلمان و تربیت بدنی. **پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، سال ۱۱، شماره ۲۲، صص ۴۵-۳۰.
- عبداللهی، بیژن؛ یوسفیانی، غلامعلی و حاتمیان، جمال (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، **اندیشه‌های نوین تربیتی** دانشکده علوم تربیتی دانشگاه الزهراء، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۱۱۸-۹۲.
- قلاوندی، حسن؛ علی زاده، سیما و علی زاده، معصومه (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده، **مجله روان شناسی مدرسه**، دوره ۴، شماره ۱۱۱-۱۲۴/۴، صص ۱۲۴-۱۱۱.
- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷). **بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغل و تعهد سازمانی کارکنان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- محمدی، صلاح‌الدین (۱۳۸۶). **بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنندج**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.
- مرادی، سعید و طالع پسند، سیاوش (۱۳۹۵). روابط چند گانه آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی و تعهد سازمانی، **مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی**، دوره ۹، شماره ۱۶، صص ۶۸-۴۹.
- نادی، محمد علی؛ مولوی، حسین و طغریایی، بنت‌الهدا (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان، **رویکردهای نوین آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشکده اصفهان**، سال ۷، شماره ۲، صص ۱۲۰-۹۷.
- ناظم، فتاح و قائد محمدی، محمدجواد (۱۳۸۷). **تعهد سازمانی مدیران و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی**، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۱-۲۸.
- هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول و مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰). رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان، **جامعه شناسی کاربردی**، سال ۲۲، شماره سوم، صص ۸۲-۶۳.
- Moody, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1992). The Measurement of Organizational Commitment, **Journal of Vocational Behavior**, 14, pp. 224-247.