

عدالت سازمانی و تعهد به تغییر به واسطه تعهد سازمانی آموزگاران

غفار کریمیان پور^{۱*}، قادر رضایی^۲، سید محمد جابر باقری^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۰۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی بود. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی (۳۱۰ نفر) بود که با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی طبقه‌ای ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده از پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، تعهد سازمانی آلن و می‌یر و تعهد به تغییر براتی و همکاران استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۳ و ۰/۹۱ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند عدالت سازمانی به صورت مستقیم بر تعهد سازمانی و تعهد به تغییر معلمان و به صورت غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر معلمان تأثیر دارد. همچنین، اثر مثبت و مستقیم تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر معنادار بود.

واژه‌های کلیدی: آموزگاران شهرستان ثلاث باباجانی، تعهد سازمانی، تعهد به تغییر، عدالت سازمانی

۱. *دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی. karimiangh@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد، برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور کرمانشاه

۳. دکتری، جامعه‌شناسی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران

مقدمه

در سال‌های اخیر موضوع عدالت و بررسی و مطالعه آن در محیط‌های کاری، رشد فزاینده و چشمگیری داشته است (کوهن، اسپکتور^۱، ۲۰۰۱) و محققان سازمانی مدت‌ها پیش به عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی پی برده‌اند (خوش فر و جندقی میر محله، ۱۳۹۷). به طوری که سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، سازمانی و تیمی مدیریت کرده و تلاش می‌کنند عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آن‌ها را توانمند می‌سازد. (یارمحمدیان، شفیع پورمطلق، ۱۳۹۰). نادری و تنووا^۲ (۲۰۱۰) عدالت سازمانی را ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به چنین ادراکی توصیف می‌کنند. در تحقیقات سازمانی غالباً سه شکل از عدالت سازمانی بررسی شده است. عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و تعاملی یا مراوده‌ای (دکونینک^۳، ۲۰۱۰). تحقیقات اولیه درباره عدالت سازمانی بر عدالت توزیعی متمرکز بود. عدالت توزیعی به معنای رعایت انصاف به هنگام توزیع نتایج و پیامدها در میان کارمندان سازمان است (اوتارخانی، ۱۳۸۸). عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که از طریق آن در باب تخصیص و توزیع منابع تصمیم‌گیری می‌شود. و عدالت تعاملی، رفتار مدیر با کارمندان را دربر می‌گیرد. مانند میزان صداقت، میزان توجه و حساسیت و احترامی که در هنگام تعامل از سوی مدیر ابراز می‌شود (امیرکافی، هاشمی‌نسب، ۱۳۹۲). وجود عدالت سازمانی در سازمان و ادراک آن از سوی کارکنان منجر به پیامدهای مثبتی همچون اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، تعهد به تغییر می‌شود (عریضی و براتی، ۱۳۹۲). همچنین خوش فر و جندقی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به نقش عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اشاره داشته‌اند.

-
1. Cohen, Spector
 2. Nadiri, Tanova
 3. Deconinck

تعهد سازمانی^۱ یکی از مهم‌ترین نگرش‌های سازمانی است. برای دستیابی به عملکرد مطلوب در هر سازمانی، توجه به رفتار افراد در هر سازمان و نیز عوامل مؤثر بر رفتار، مهم و ضروری است (رابینز^۲، ۲۰۰۲، ترجمه پارسائیان، ۱۳۹۴). امروزه تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی مؤثر بر انگیزش و بهره‌وری سازمان‌ها مطرح است زیرا دستیابی به اهداف و بهره‌وری سازمان‌ها بستگی زیادی به وفاداری و تعهد کارکنان سازمان دارد (عبداللهی، یوسلیانی، حاتمیان، ۱۳۹۳). در واقع سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف، به دنبال افزایش تعهد سازمانی کارکنان به‌عنوان یک استراتژی رقابتی هستند (قهرمانی، عدنان راد، ابراهیمی، ۱۳۹۰). صاحب‌نظران مختلف تعاریف زیادی از تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند. آلن و می‌یر تعهد سازمانی را نوعی نگرش می‌دانند که میزان علاقه، دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (آلن، می‌یر^۳، ۱۹۹۰). از نظر واگنر و هلن بک^۴ (۲۰۱۴) تعهد سازمانی قدرت و توانایی واقعی است تا کارکنان خود را نسبت به سازمان ملتزم و سازمان را معرف خود بدانند. در واقع تعهد سازمانی به معنای تمایل فعال و بسیار مثبت اعضای سازمان نسبت به سازمان و تمایل او به شناسایی اهداف سازمان، تعهد به کار و وفاداری به سازمان است (موسوی جراحی، عزیزی، ۱۳۹۷). در مورد تعهد سازمانی مدل‌های زیادی ارائه شده است. از جمله مدل‌های مشهور در این زمینه مدل آلن و می‌یر است (آلن، می‌یر، ۱۹۹۰). این مدل تعهد سازمانی را به سه بعد تعهد عاطفی که دربرگیرنده وابستگی روانی و عاطفی کارکنان به سازمان است به‌طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌نمایند، تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد و تعهد هنجاری که به باورها و ارزش‌های افراد مبنی بر مطلوب بودن ماندن در سازمان تقسیم کرده است (زارعی‌متین، ۱۳۹۵). فرد متعهد به سازمان به سازمان وابستگی دارد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی با

-
1. Organizational Commitment
 2. Robbins
 3. Allen, Meyer
 4. Wagner, Hollenbeck

پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور در محل کار، رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد (چنگ، جیانگ، رایلی^۱، ۲۰۱۲)، زیرا یک نگرش و حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است (پرورین و کارگذاری، ۱۳۹۵). از طرف دیگر تعهد سازمانی خود متأثر از عوامل و پیشایندهایی است. عبدالهی، یوسلیانی و حاتمیان (۱۳۹۳) در پژوهش خود به نقش عدالت سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند.

در محیط پیچیده و متلاطم امروزی اجتناب از تغییر ممکن نیست و تغییر و مدیریت آن اصلی بنیادی در توسعه سازمانی و مدیریت کنونی سازمان‌ها محسوب می‌شود. زیرا هر سازمانی که تغییر را نادیده انگارد، خود را به‌طور جدی به مخاطره انداخته است (سینگ، سورا^۲، ۲۰۰۶). در واقع، سازمان‌ها برای اینکه اثربخش باشند نیاز به تغییر و وفق دادن خود با شرایط متغیر محیطی دارند (راینز، ۲۰۰۲، ترجمه پارسائیان، ۱۳۹۴). و ادامه حیات سازمان‌ها در گرو تطابق با شرایط متغیر محیطی بوده و رشد و پیشرفت آن‌ها تا حد زیادی بستگی به میزان موفقیت در تطبیق با عوامل متغیر محیطی دارد (ایران نژادپاریزی، ساسان‌گهر، ۱۳۸۲). تغییر پایدار در سازمان بیش از هر چیزی متکی بر پذیرش آن از سوی کارکنان است و چنانچه این پذیرش نباشد، تغییر عقیم می‌ماند، به همین دلیل تعهد کارکنان متأثر از تغییر به آن، امری حیاتی است (زاهدی، مرتضوی، ۱۳۸۷). کانر^۳ (۱۹۹۲) تعهد به تغییر^۴ را به‌عنوان عاملی توصیف کرده است که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد می‌کند و معتقد است مهم‌ترین عامل دخیل در شکست پروژه‌های تغییر، فقدان تعهد افراد است (نقل از نینگ، جینگ، ۲۰۱۲). دالکورت و زوکرمن^۵ (۲۰۰۳) نشان دادند که تعهد به تغییر می‌تواند انگیزش و تلاش کارکنان در راستای تغییر را بالا برد و احتمال غیبت، ترک شغل و نارضایتی آنان بعد از اعمال تغییر را کاهش دهد. همچنین تعهد به تغییر آموزش‌ها را تسهیل

-
1. Cheng, Jiang, Riley
 2. Singh, Shura
 3. Connor
 4. Commitment To Chang
 5. Dolcourt, Zuckerman

می‌کند. کانینگ‌هام (۲۰۰۲) نشان داد که هنگامی که تعهد به تغییر بیشتر است، سازگاری با تغییر بیشتر می‌شود و تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد (کانینگ‌هام، آیلز، ۲۰۰۲). کامینگر و اورلی (۱۳۸۵) نشان دادند فعالیت اساسی در هر نوع تلاش جهت تغییر، شناسایی چگونگی کسب تعهد افراد است زیرا چنانچه تعهد نباشد، خروج از موقعیت قبلی بسیار دشوار خواهد بود و هیچ برنامه تحولی موفق نخواهد شد؛ مگر اینکه از جانب کارکنان مورد درک و تعهد قرار گیرد (نقل از زندیان، ۱۳۹۴). در یک پژوهش، مایر و هرزکویچ^۲ (۲۰۰۱) تعهد به تغییر را به عنوان نیرویی تعریف نمودند که فرد را در دوره‌هایی از عمل درگیر می‌کند که برای اجرای موفق یک تغییر لازم است. نیرویی که فرد را در دوره‌هایی از عمل درگیر می‌سازد که منعکس‌کننده سه بعد الف) تمایل به ارائه حمایت از تغییر بر اساس باور به مزایای ذاتی تغییر باشد (تعهد عاطفی) ب) شناخت هزینه‌هایی باشد که همراه با شکست یا برای ارائه حمایت از تغییر وجود دارد (تعهد مستمر) ج) احساس اجبار برای ارائه حمایت از تغییر (تعهد هنجاری) است (می‌یر، هرزکویچ، ۲۰۰۱). ایجاد و حفظ تعهد به تغییر مستلزم فعالیت‌های آگاهانه و مبتنی بر اتخاذ رویه‌های برنامه‌ریزی شده است و غفلت از آن‌ها تغییر را با موانع جدی روبرو می‌سازد. همچنین اگر تغییر به عنوان یک رویداد مهم در عرصه‌های سازمانی تلقی شود، وقوع این رویداد در آغاز به یک واکنش عاطفی در افراد منتهی می‌شود که این واکنش عاطفی می‌تواند مثبت یا منفی باشد و به نوبه خود بر فرایند شناختی افراد اثر گذارد و در نهایت رفتار عینی افراد را شکل دهد (لاندربرگ و و یانگ، ۲۰۰۱). بنابراین لازم است تا با اتخاذ رویکرد مناسب در مورد تغییر، تمهیداتی اندیشیده شود که رفتار افراد همسو با برنامه‌های تغییر شکل و جهت گیرند (زاهدی، مرتضوی، ۱۳۸۷). مرور پیشینه پژوهشی در زمینه تعهد به تغییر نشان می‌دهد که تعهد سازمانی از عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان به تغییر است (عریضی و براتی، ۱۳۹۲).

-
1. Cunningham, Iles
 2. Meyer, Herscovitch
 3. Lundberg, Young

در رابطه با متغیرهای پژوهش مطالعاتی انجام گرفته است. جزئی، سلطانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم دارد. روح‌الهی، مفتخری تبریزی و اسدی (۱۳۹۴) در پژوهشی بررسی روابط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان فرودگاه به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. عبداللهی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عریضی و براتی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان اعتماد به سرپرست میانجی بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر رابطه مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد و اعتماد به سرپرست نیز می‌تواند نقش واسطه‌ای داشته باشد. براتی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان تعهد به تغییر: نقش حمایت، اعتماد، عدالت و عاطفه به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر تعهد هنجاری به تغییر اثر مستقیم دارند. جعفرپور، انصاری‌رنانی، صحت (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و مقاومت فردی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی، رابطه مستقیم با تعهد برای تغییرات سازمانی در جامعه موردنظر دارد. لی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین شدت تغییرات سازمانی و تعهد به تغییر به رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر اشاره کرده‌اند. محمدی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی با نقش میانجی تعهد سازمانی به رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند. لی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی با تسهیم دانش با میانجی‌گری تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. سوفتا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان مدیریت تغییرات سازمانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی در سازمان‌های هندوستان به این نتیجه رسیدند که بین

تعهد سازمانی با تعهد به تغییر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. فوستر (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان مقاومت، عدالت سازمان و تعهد به تغییر به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر رابطه وجود دارد. مطالعه یاوز^۱ (۲۰۱۰) نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی، ارتباط مثبت و معنی داری با ابعاد تعهد سازمانی دارد.

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، همانند سایر سازمان‌ها، به منظور تحقق اهداف والای خود، و بهره‌وری بیشتر نیاز به نیروی انسانی مطلوبی دارد که تحقق اهداف این سازمان را میسر سازند. در راستای تحقق اهداف سازمانی آموزش و پرورش، معلمان به عنوان نیروی انسانی این سازمان نقش حیاتی و کلیدی دارند. لذا توجه به عوامل تأثیرگذار در نگرش و عملکرد آن‌ها می‌تواند مدیران این واحد را جهت حل مسائل گوناگون سازمانی و تحقق اهداف موردنظر خود یاری کند. از آنجاکه بر اساس پیشینه موجود در این زمینه عدالت سازمانی پیش‌بین معنی دار تعهد سازمانی است و تعهد سازمانی نیز قدرت پیش‌بینی تعهد به تغییر را دارد اما روابط بین این متغیرها به صورت مدل مورد غفلت قرار گرفته است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر در بین معلمان شهرستان ثلاث باباجانی انجام گرفت و در این راستا فرضیه‌های زیر مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

- عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد.
- عدالت سازمانی بر تعهد به تغییر اثر مستقیم دارد.
- تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر اثر مستقیم دارد.
- عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر اثر غیرمستقیم دارد.

روش

روش این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی (SEM) بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی (۳۱۰ نفر) بود که با توجه به جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری

تصادفی طبقه‌ای ۱۸۰ نفر معلم (۱۴۴ نفر مرد و ۳۶ نفر زن) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) و نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

ابزارهای گردآوری داده‌ها از قرار زیر است:

پرسش‌نامه عدالت سازمانی: برای گردآوری داده‌های مربوط به عدالت سازمانی از پرسش‌نامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ گویه با سه مؤلفه عدالت توزیعی (گویه‌های ۱ تا ۵)، مؤلفه عدالت رویه‌ای (گویه‌های ۶ تا ۱۱) و مؤلفه عدالت تعاملی (۱۲ تا ۲۰) بوده و برای پاسخ دادن به آن از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن نیز توسط سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۸۹ گزارش شده است.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی: برای گردآوری داده‌های تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ گویه و سه بعد تعهد عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۸)، تعهد عقلایی (گویه‌های ۹ تا ۱۶)، تعهد هنجاری (گویه‌های ۱۷ تا ۲۴) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید صاحب‌نظران بوده و پایایی آن توسط رضائیان و کشته‌گر (۰/۷۳) گزارش شده است.

پرسش‌نامه تعهد به تغییر: برای سنجش تعهد به تغییر از پرسش‌نامه تعهد به تغییر براتی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ سؤال با سه بعد تعهد عاطفی (۱ تا ۶)، تعهد مستمر (۷ تا ۱۲)، تعهد هنجاری (۱۳ تا ۱۸) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. روایی محتوایی این پرسش‌نامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی آن را براتی و همکاران (۱۳۹۰) ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند.

یافته‌ها

جدول ۱. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
عدالت سازمانی	۸۱/۸۳	۹/۲۹	۱		
تعهد سازمانی	۹۷/۲۱	۷/۴۵	۰/۵۷**	۱	
تعهد به تغییر	۷۰/۸۱	۶/۲۸	۰/۳۲**	۰/۴۷**	۱

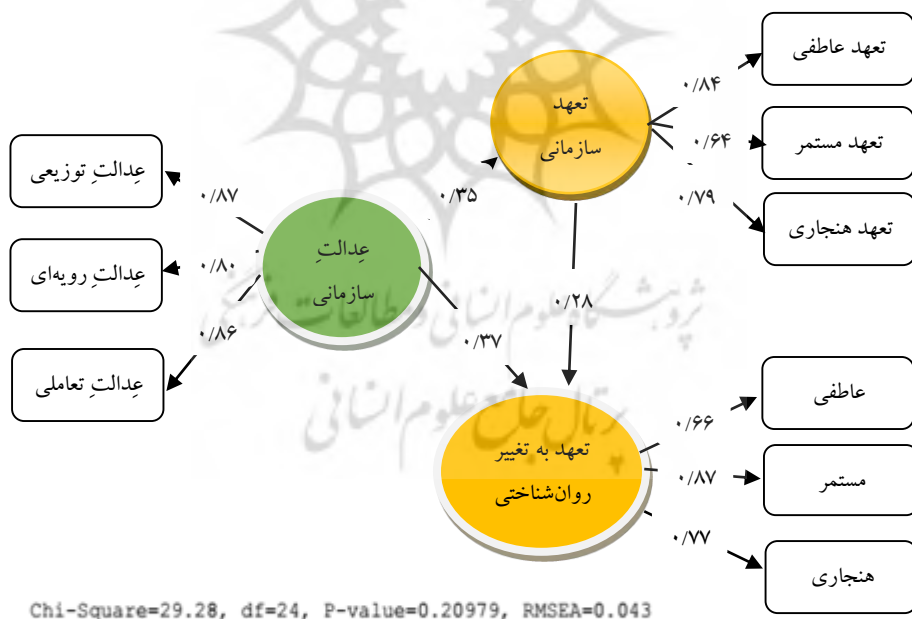
همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی به ترتیب برابر با $(۸۱/۸۳ \pm ۹/۲۹)$ ، میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی به ترتیب برابر با $(۹۷/۲۱ \pm ۷/۴۵)$ و میانگین و انحراف استاندارد تعهد به تغییر برابر با $(۷۰/۸۱ \pm ۶/۲۸)$ است. و بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی $(r=۰/۵۷, p<۰/۰۱)$ ، بین عدالت سازمانی با تعهد به تغییر $(r=۰/۳۲, p<۰/۰۱)$ و بین تعهد سازمانی با تعهد به تغییر $(r=۰/۴۷, p<۰/۰۱)$ رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول ۲. مقدار آماره آزمون کایمو و بارتلت

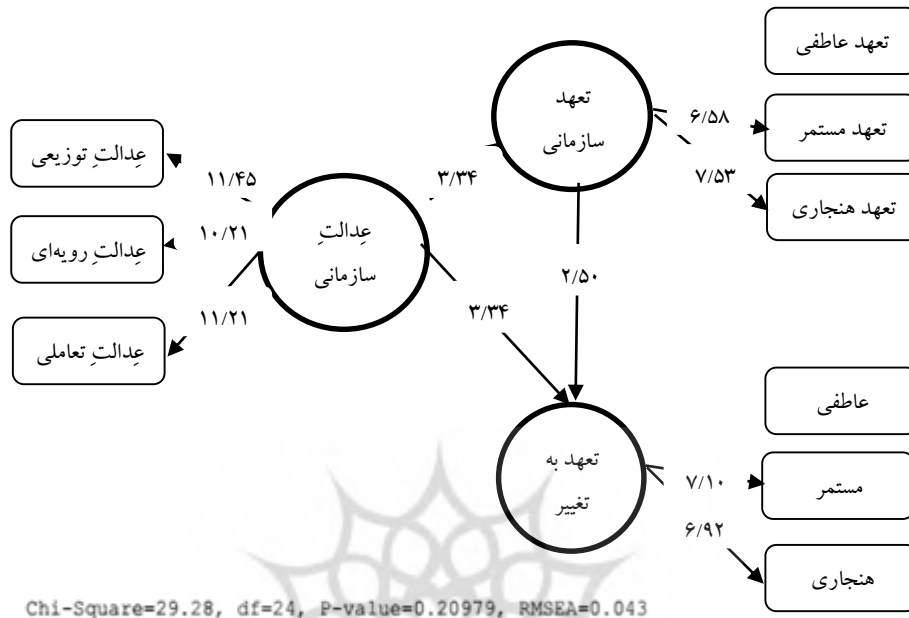
آزمون KMO		آزمون بارتلت		پرسش‌نامه عدالت سازمانی
۰/۸۵۴				
۲۷۴/۱۲	χ^2	درجه آزادی	آزمون بارتلت	
۳۶				
۰/۰۰۰	Sig			
آزمون KMO		آزمون بارتلت		پرسش‌نامه تعهد سازمانی
۰/۹۱۲				
۲۳۹/۱۴	χ^2	درجه آزادی	آزمون بارتلت	
۲۵				
۰/۰۰۰	Sig			
آزمون KMO		آزمون بارتلت		پرسش‌نامه تعهد به تغییر
۰/۷۴۵				
۲۴۱/۲۱	χ^2	درجه آزادی	آزمون بارتلت	
۲۲				
۰/۰۰۰	Sig			

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسش‌نامه‌ی عدالت‌سازمانی برابر با ۰/۸۵، پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی برابر با ۰/۹۱، پرسش‌نامه‌ی تعهد به تغییر برابر با ۰/۷۴۵ به دست آمده است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های موردنظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر چهار پرسش‌نامه همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری ارائه شده و سپس به تأیید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.



شکل ۱. الگوی برازش‌شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد



شکل ۲. الگوی برازش شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد

جدول ۳. ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

t	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۳/۳۴	-	۰/۳۷	تعهد به تغییر	عدالت سازمانی
۳/۳۴	-	۰/۳۵	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی
۲/۵۰	-	۰/۲۵	تعهد به تغییر	تعهد سازمانی
۳/۳۴	$۰/۳۵ \times ۰/۲۵ = ۰/۰۸$	-	تعهد به تغییر	عدالت سازمانی

مطابق با خروجی‌های معادلات ساختاری در شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۳ رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر در سطح اطمینان (۹۵٪) با بتای (۰/۳۷، $t=۳/۳۴$) معنی‌دار است. که بر اساس آن می‌توان نتیجه گرفت عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر تعهد به تغییر دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. همچنین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) با بتای (۰/۳۵، $t=۳/۳۴$) معنی‌دار است که بر اساس آن می‌توان نتیجه

گرفت عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد رابطه بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر در سطح اطمینان (۹۵٪) با بتای (۰/۲۵، $t=2/50$) معنی دار است. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

برای بررسی تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تعهد به تغییر با نقش میانجی تعهد سازمانی باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در اثر مستقیم تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تعهد به تغییر ۰/۰۸ است که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنی دار است بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

جدول ۴. برازش الگوی پژوهش بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	Model fit	مقدار	مقادیر ایده‌آل	وضعیت
خی‌دو	X2	۲۹/۲۸	> ۰/۵۰	مطلوب
درجه آزادی	df	۲۴	-	-
خی‌دو/درجه آزادی	X2/df	۱/۲۳	< ۳	مطلوب
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۴	< ۰/۰۸	مطلوب
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۹۲	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش مقایسه‌ای	CFI	۰/۹۴	> ۰/۹۰	مطلوب
برازش افزایشی	IFI	۰/۹۵	> ۰/۹۰	مطلوب

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهند که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۴)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۵ و شاخص خی‌دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۲۳، دلالت بر برازش مناسب و خوب الگو دارد.

بحث

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش واسطه‌ی تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ثلاث باباجانی بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان دادند که عدالت بر تعهد به تغییر معلمان اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عریضی و براتی (۱۳۹۲)، جعفرپور، انصاری‌رنانی و صیحت (۱۳۸۸) و فوستر (۲۰۱۰) همسو است. در رابطه با تأیید این رابطه می‌توان گفت که امروزه تغییر و مدیریت آن اصلی بنیادی در توسعه سازمانی و مدیریت محسوب می‌شود. هر سازمانی که تغییر را نادیده انگارد بقای خویش را به مخاطره انداخته است. در واقع، سازمان‌ها برای اثربخش بودن نیاز به تغییر و وفق دادن خود با شرایط متغیر محیطی دارند و در این راستا تعهد کارکنان به تغییر و اجرای تغییرات لازم برای سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است. میزان پذیرش تغییر از سوی کارکنان به متغیرهای درون سازمانی و برون سازمانی بستگی دارد و متغیر عدالت سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای درون سازمانی که به ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به چنین ادراکی اطلاق می‌شود می‌تواند بر میزان پذیرش و انگیزه کارکنان در جهت پذیرش و اجرای تغییرات تأثیر بگذارد. در واقع، معلمانی که احساس می‌کنند در مدرسه و سازمان به نحو منصفانه‌ای با آنان برخورد می‌شود تمایل آن‌ها به اجرای تغییرات سازمانی و پذیرش آن‌ها بیشتر می‌شود. بر اساس نتایج این پژوهش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن می‌توانند میزان تعهد به تغییر را در بین معلمان افزایش دهد و به تبع آن، بقای سازمان را نیز افزایش دهند. لذا می‌توان با فراهم ساختن زمینه عدالت و تساوی بیشتر در سازمان جایی برای تغییرات پیش روی سازمان و مدارس باز کرد و این تغییرات را پذیرفت و در بین معلمان تعهد اجرای آن‌ها را ایجاد کرد.

همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های جزنی و سلطانی (۱۳۹۵)، روح الهی و همکاران (۱۳۹۴)، عبد‌الهی و همکاران (۱۳۹۳)، عریضی و براتی (۱۳۹۲)، براتی و همکاران

(۱۳۹۳)، لی و همکاران (۲۰۱۶) و مطالعه یاوز (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین وجود رابطه معنی‌دار بین عدالت سازمانی و تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، می‌توان گفت که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رعایت عدالت در سازمان نگرش مثبتی نسبت به سازمان ایجاد می‌کند و تمایل و اشتیاق فرد را برای حضور فعال‌تر در سازمان و انجام وظایف شغلی خود بیشتر می‌کند. توزیع منابع سازمانی به صورت عادلانه و ارتباطات مناسب و همراه با عدالت در سازمان کارکنان را به این باور می‌رساند که در سازمان عدالت وجود دارد. این عدالت ادراک شده به صورت عاملی انگیزشی در کارکنان عمل کرده و می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. ادراک عدالت و رفتارهای عادلانه در مدارس و در بین معلمان می‌تواند به صورت منبع انگیزشی جهت افزایش اشتیاق شغلی و شور و شوق کارکنان عمل کرده و میزان تعهد سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد. در واقع، تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد که می‌تواند تحت تأثیر ادراک فرد از عدالت سازمانی قرار گرفته و افزایش یابد. یعنی با افزایش میزان ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

همچنین، نتایج تحلیل داده‌ها نشان دادند که تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عریضی و براتی (۱۳۹۲) و سوفا و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. در رابطه با تبیین این رابطه و اثر مستقیم می‌توان به اثرات و پیامدهای مثبت تعهد سازمانی اشاره کرد. در واقع، کارکنان متعهد هم به لحاظ شناختی، هم به لحاظ رفتاری و هم به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده و هزینه ماندن در سازمان را قبول می‌کنند. از طرف دیگر، تغییرات بخشی از زندگی هر سازمانی است و سازمان‌ها نمی‌توانند نسبت به تغییرات محیطی بی‌توجه باشند و پژوهش‌های انجام شده در این حیطه نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل پذیرش تغییرات سازمانی و سازگاری سازمان با تغییرات منابع انسانی و کارکنان آن هستند. لذا، برای افزایش تغییرپذیری سازمانی، وجود کارکنان متعهد به سازمان اصلی اساسی محسوب می‌شود. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت که مدیران

می‌توانند با بهبود شرایط سازمانی، تعهد معلمان به سازمان را افزایش و زمینه افزایش تعهد آن‌ها به تغییرات و اجرای تغییرات را افزایش دهند.

نتایج تحلیل داده‌ها نیز نشان دادند که عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی بر تعهد معلمان به تغییر اثر غیرمستقیم دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های جعفرپور، (۱۳۸۸) و فوستر (۲۰۱۰) همسو است. با توجه به تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و از طرف دیگر تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر تعهد به تغییر این رابطه نیز قابل تبیین است.

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با تعهد به تغییر هستند، بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش و مدیران مدارس، با توجه به ضرورت تغییرات سازمانی و انطباق سازمان با آن‌ها، به متغیرهایی درون سازمانی همچون عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان توجه ویژه داشته باشند.

منابع

- امیرکافی، مهدی و هاشمی‌نسب، فخرالسادات (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، مجله مسائل اجتماعی ایران، ۴(۱). ۶۲-۳۳.
- اوتارخانی، علی (۱۳۸۸). عدالت و انصاف در همکاری مبتنی بر اعتماد، چشم‌انداز مدیریت. ۳۳، ۴۷-۲۹.
- ایران نژادپاریزی، مهدی و ساسان‌گهر، پرویز. (۱۳۸۲). سازمان و مدیریت و تئوری تا عمل، تهران. موسسه عالی بانکداری.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و دری، بهروزی (۱۳۹۳). تعهد به تغییر، نقش حمایت، اعتماد، عدالت، عاطفه، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۴(۲)، ۲۳-۱.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). پایایی سنجی و اعتباریابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز، مجله مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۶). ۴۶-۲۷.

- پروین، احسان و کارگذاری، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان و مدیران دانشگاه رازی کرمانشاه. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۸)، ۱۴۷-۱۲۷.
- جزنی، نسرين و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مدیریت توسعه و تحول، ۲۵(۱)، ۳۶-۲۷.
- جعفرپور، محمود (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و مقاومت فردی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی. پایان‌نامه چاپ‌نشده کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. علامه طباطبایی.
- خوش‌فر، غلامرضا و جندقی میرمحله، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۵(۱۱)، ۹۲-۶۱.
- رابینز، استیفن، پی. (۲۰۰۲). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۹۴). چ ۳۸. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۷(۲۷)، ۳۹-۲۷.
- روح‌الهی، احمدعلی؛ مفتخری تبریزی، امیر و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۴). بررسی روابط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان فرودگاه. مجله طب نظامی، ۱۷(۴)، ۲۸۱-۲۷۳.
- زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: انتشارات آگاه.
- زاهدی، شمس‌السادات و مرتضوی، لایلا (۱۳۸۷). نقش واسط درگیری بین تعهد به تغییر و عامل فرآیند تغییر شرکت برق منطقه‌ای خراسان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴(۳)، ۱۴۳-۱۲۱.
- زندیان، هادی (۱۳۹۴). تغییر بنیادین: آمادگی فردی برای تغییر در سازمان‌های آموزشی. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۸(۲)، ۱۱۴-۸۹.

سلطان حسینی، محمد؛ نادریان جهرمی، مسعود و صابری، علی (۱۳۹۲). برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۹(۵)، ۱۶۰-۱۴۵.

طالب پور، مهدی (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن با جوسازمانی. پایان‌نامه چاپ‌نشده دکتری، دانشگاه تهران.

عبداللهی، بیژن؛ یوسلیانی، غلامعلی و حاتمیان، جمال (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰(۲)، ۹۲-۱۱۸.

عریضی، حمیدرضا و براتی، هاجر (۱۳۹۲). اعتماد به سرپرست میانجی بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۳(۷۲)، ۱-۲۲.

فرهنگی، عبدالحسین و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، نشریه تدبیر، ۱۵۷، ۱۷-۱۴.

قهرمانی، سعید؛ عدنان‌راد، احمد و ابراهیمی، رحمت (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران، فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی. ۲(۵)، ۶۸-۵۱.

لطیفیان، مختار؛ طولابی، زینب و لطیفیان، بهزاد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین بی‌تفاوتی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان بانک ملت استان ایلام. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.

موسوی جراحی، مهرداد و عزیزی، امیر (۱۳۹۷). بررسی گردش شغلی با توجه به ویژگی خودشیفتگی نهفته افراد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مجله مطالعات کاربردی در علوم مدیریت. ۳(۱)، ۹۴-۷۸.

نصراصفهانی، علی؛ صالحی، محمدرضا و نصراصفهانی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی در بروز بی‌تفاوتی سازمانی، (مطالعه موردی بانک ملی). اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی و آسیب‌های اجتماعی فرهنگی. تهران. یارمحمدیان، محمدحسین؛ شفیعی‌پورمطلق، فرهاد و فولادوند، مریم (۱۳۹۱). رابطه‌ی بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به‌منظور ارائه یک مدل پیش‌بین. فصلنامه علمی پژوهشی رهپافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱(۴)، ۱۸-۱.

- Abrego, L. and Osterholm, P (2008). External Linkages and Economic Growth in Colombia: Insights from A Bayesian VAR Model, IMF Working Paper.
- Amisano, G. and Serati, M (2004), Time Varying Parameters BVAR Models for Inflation Forecasting, Research Unit of the Bank of Italy.
- Borissov, B (1997), BVAR Modeling in the Presence of Outliers. A Masters thesis, University of Toledo, Department of Economics.
- Doan, T. Litterman, R and Sims, C (1984), Forecasting and Conditional Projection Using Realistic Prior Distributions, *Econometric Reviews*, 3, 1-100.
- Gower. B. (1997), Scientific Method: An Historical & Philosophical Introduction. University of Guelph. Routledge.
- Green. W.H. (1993), *Econometric Analysis* (2nd ed). Macmillan Publishing Company.
- Lee K., Sharif M., Scandura T., Kim J. (2017) Procedural justice as a moderator of the relationship between organizational change intensity and commitment to organizational change; *Journal of Organizational Change Management*, 30(4), 501-524.
- Mahmoudi Sh., Hassani M., Aghlmand S. (2017). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Nurses (Examining the Mediating Role of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Job Satisfaction. *Patient Saf Qual Improv*, 5(2):513- 520.