

نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان

مرضیه حیدری*^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

[20.1001.1.26456222.1401.5.4.5.5](https://doi.org/10.26456/222.1401.5.4.5.5) 

چکیده

این مطالعه با هدف تبیین نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان شهرستان اقلید انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان اقلید تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۷۱۴ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان نمونه ۲۴۹ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورن (۱۹۹۳)، رهبری خدمتگزار از جیچول و جای (۲۰۱۷)، تعهد عاطفی از پرسشنامه سیمون و اندرو (۲۰۱۸) و تیرون و همکاران (۲۰۱۸)، قصد ترک کار از پرسشنامه تیرون (۲۰۱۸) و جیچول و جای (۲۰۱۷) و اشتیاق شغلی از پرسشنامه سیمون و اندرو (۲۰۱۷) استفاده گردید که روایی محتوایی آنها تایید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۵، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ محاسبه شد. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیات تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی؛ رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی؛ اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی؛ تعهد عاطفی و قصد ترک کار ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید که تعهد عاطفی نقش میانجی بین عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار را ایفا می‌کند.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار، اشتیاق شغلی، قصد ترک کار، تعهد عاطفی، معلمان

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: hidarym86@yahoo.com

مقدمه

معلمان به عنوان نیروهای انسانی، از مهم ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ های سازمان را به حرکت وا می دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت ها، توسعه و پیشرفت باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان های دولتی است. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه های توسعه ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه‌های برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند (طباطبایی و حیدری، ۱۳۹۷). در این راستا وجود کارکنان زبده و برخوردار از دانش و مهارت های حرفه ای و تخصصی از عوامل ایجاد کننده مزیت رقابتی برای سازمانها است. اما گاه دیده می شود که در بسیاری از سازمان ها و موسسات، کارکنان و نیروهای موجود در آن ها میل به خروج از سازمان و ترک حرفه خود دارند. ترک خدمت در سازمان ها و مؤسسات یکی از مهم ترین دغدغه های مدیران منابع انسانی است، که به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می کند. این مسئله به عنوان یکی از چالش های مهم در تمامی سازمانها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان مطرح است که با توجه به اهمیت و نقش مهم سازمان آموزش پرورش این چالش بسیار پر اهمیت می باشد. صاحب نظران علم اقتصاد و مدیریت منابع انسانی بر این باور هستند که هزینه های ترک خدمت کارکنان زبده و متخصص برای سازمان زیاد و حتی در مواردی جبران ناپذیر است. همچنین ترک خدمت به معنای خروج داوطلبانه یک فرد از یک سازمان به خاطر سازمان دیگر است. این مقوله چالشی است که در برابر مدیران واحد منابع انسانی قرار دارد. زیرا ترک خدمت ها معمولاً بدون پیش بینی است و سازمان باید به کمک برنامه های آموزش و توسعه، کارکنان را برای تصدی شغل های خالی آماده کند. باید توجه داشت در صورتی که افراد نسبت به شغل شان تعهد و علاقه ای نداشته باشند از انگیزه پائینی برخوردار می گردند و احتمال ترک سازمان افزایش می یابد. آن دسته از ترک خدمت هایی که در کنترل شاغل باشد به رضایت شغلی و سازمانی آن مربوط است و آن دسته از ترک خدمت هایی که در کنترل سازمان است به عملکرد، اثربخشی و تعهد سازمانی مرتبط می شود (مارتز و چمپیون^۱، ۱۹۹۸). از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود، مگر این که اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی کنند (شاقلی، ۱۳۸۷). بنابراین؛ می توان انتظار داشت افرادی که تعهد سازمانی بیشتری دارند تمایل به ترک خدمت در آنها کمتر است، زیرا؛ حداقل یکی از این عوامل می تواند باعث این عدم تمایل شود (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). رهبران سازمانی به درک علت این که چرا افراد شغل خود را ترک می کنند و دیدگاه هایی که می تواند برای حفظ کارکنان کمک کند، علاقه مندند. بر این اساس، محققان تلاش قابل توجهی برای توسعه و تست مدل هایی که دلایل ترک را توضیح می دهند صرف می کنند (چو و لويس^۲، ۲۰۱۲). تحقیقات آلوویهار^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد تعهد یکی از عواملی است که موجب ترک خدمت می شود. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند، با انگیزه و مشتاق بهره وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (فلکی کلوری و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین سازمان ها باید به دنبال سبک های رهبری باشند که با بهره گیری از آن نیروی انسانی خود را با انگیزه، متعهد و متمایل به ماندگاری در سازمان ساخته و به بهبود عملکرد فردی و سازمانی نائل آیند.

چارچوب نظری پژوهش

تعهد به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب شده و یک استراتژی رقابتی، می باشد (مودی^۴، ۱۹۹۸) و مولد دارایی های نامشهود بوده و نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان به شمار می رود. موضوع تعهد سازمانی طی دو دهه گذشته به طور ویژه مورد توجه محققین و دانشمندان قرار گرفته و بخش عمده ای از تحقیقات حوزه رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. یک دلیل عمده و اصلی چنین توجه و علاقه ای این است که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش از مبانی تئوریک قوی، منسجم و معناداری برخوردار بوده و قادر است برخی رفتارهای کارکنان نظیر ترک خدمت، غیبت و... را بهتر از سایر نگرش ها نظیر رضایت شغلی پیش بینی نماید. لذا تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر تمایل به ترک خدمت دارد و نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان بار و هزینه بر خواهد بود و با سنجش تعهد سازمانی و اندازه گیری میزان اثر آن بر رفتارهای شغلی کارکنان نظیر غیبت، جابجایی و ترک خدمت می توان اطلاعات مناسبی را برای تصمیم گیری مدیران، در زمینه انجام وظایف از جمله برنامه ریزی، نگهداری، بهسازی و ارزشیابی منابع انسانی فراهم کرد. اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می تواند منجر به رضایت مندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶). چنین سازمانی برای

1. Maertz & Champion

2. Cho & Lewis

3. Aluwihare

4. Mowday

اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و مشارکت شغلی بیشتری داشته باشند. یکی از حوزه‌های نظری و پژوهشی در زمینه رفتار سازمانی مدارس، تعهد سازمانی مدارس است. موضوعاتی همچون خودمختاری معلمان، حمایت مدیران، کاهش مشکلات آموزشی دانش‌آموزان و الزام معلمان در فعالیت‌های آموزشی مدرسه با روحیه معلمان و تعهد سازمانی معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد (ایتیون و رامسی^۱، ۲۰۰۷). تعهد سازمانی یکی از عوامل شناخته شده در زمینه کسب موفقیت و آینده آموزش و پرورش است. تعهد سازمانی در عملکرد شغلی معلمان تأثیر مثبت و هم‌چنین در غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر منفی دارد. علاوه بر آن و مهم‌تر از آن در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان و شکل‌گیری طرز تلقی دانش‌آموزان نسبت به مدرسه نقش مهمی ایفا می‌نماید. اکنون موقعیت به صورتی درآمده که داشتن کارکنان راضی، پرنرزی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد، مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود (شاقلی، ۱۳۷۸). تعهد سازمانی یک جنبه ضروری از نگرش‌های شغلی است زیرا نشان‌دهنده تمایل کارکنان برای ماندن در سازمان و دستیابی موثر به اهداف جمعی است (سان^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در میان طرفداران رویکرد نگرشی، برخی از محققین به تعهد سازمانی با دید یک مفهوم چند بعدی می‌نگرند که عوامل مختلفی بر آن تأثیر می‌گذارد. می‌یر و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بعدی می‌باشند، مدل سه بعدی آنها از تعهد سازمانی شامل بعد عاطفی، بعد مستمر (عقلانی) و بعد هنجاری (تکلیفی) به عنوان سه بعد تعهد سازمانی مطرح می‌شود. نقطه مشترک هر سه جزء مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که اولاً روابط کارمند را با سازمان مشخص می‌نماید و ثانیاً به طور ضمنی اشاراتی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد (آلن و میر^۳، ۱۹۹۰). بر اساس تعریف آلن و میر تعهد عاطفی، وابستگی قلبی و احساسی فرد به سازمان است که با برآورده شدن انتظارات و نیازهای کارکنان، سطح آن افزایش می‌یابد. تعهد عاطفی به دل بستگی عاطفی کارکنان به، شناسایی به، و مشارکت در سازمان اشاره دارد. تعهد عاطفی نشان‌دهنده وابستگی عاطفی است و احساس کارکنان نسبت به شرکتی را که در آن کار می‌کنند نشان می‌دهد (لین^۴، ۲۰۰۴). تعهد عاطفی دل بستگی و تعلق عاطفی مثبتی است، که کارکنان نسبت به محل کار خود دارند. کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته اند خودشان را با اهداف سازمانی که در آن کار می‌کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می‌کنند. چنین کارکنانی به "خواست خود به سازمان متعهد می‌مانند (ساکسنا^۵، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر اگر کارکنان باور داشته باشند که با آنها منصفانه رفتار می‌شود نسبت به سازمان و اهدافش متعهد می‌شوند. تعهد عاطفی نسبت به اهداف خاص در سازمان‌ها نیز ممکن موجب بدست آوردن حس شناسایی تیم و تعلق که باعث تحریک رفتارهای فعال می‌گردد شود. براساس تحقیقات صورت گرفته عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. بنابراین انتظار می‌رود فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان آموزش و پرورش ایفا کنند زیرا رفتار عادلانه از سوی سیستم آموزشی با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان می‌شود. همچنین افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند (باس^۶، ۲۰۰۱). بنابراین درک این که چگونه کارکنان در مورد عدالت در سازمانی همچون آموزش و پرورش قضاوت می‌کنند و چه طور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی می‌باشد. یک سازمان معتدل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن زیباترین باشد همان طور که در حال تعادل می‌توان حرکت یا پرواز کرد یک سازمان معتدل هم، همه را به اوج می‌رساند (بارتزاچی^۷ و همکاران، ۱۹۹۷).

رهبری خدمتگزار نیز به عنوان یکی از ابعاد رهبری بر تعهد کارکنان تأثیر می‌گذارد. طبق نظریه استورات ریشه رهبری در تعهد به خدمت رسانی نهفته است (هیل، ۲۰۰۷). دان هاسر (۲۰۰۷) در بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار، تعهد و اثربخشی دریافت که ارتباط قوی تری بین تعهد عاطفی و رفتارهای رهبری خدمتگزار نسبت به تعهد هنجاری وجود دارد و این رفتارها به تمایل عاطفی و هیجانی افراد کمک می‌کند. اصطلاح رهبری خدمتگزار به مدلی از خدمت رهبری، که با فروتنی همراه است اشاره دارد. رهبری خدمتگزار مبتنی بر اصول اخلاقی است، استانداردهای اخلاقی درونی رهبران را راهنمایی می‌کند که آنها نقش اخلاق را برای پیروان خود روشن کنند. رهبری خدمتگزار به تدریج عملکرد سازمان را از طریق توسعه سطح بالایی از اعتماد بین خود و پیروانش افزایش می‌دهد. رهبری خدمتگزار رویکرد رهبری است که میل عمیقاً ریشه دار برای خدمت کردن به زیردستان دارد، افزایش سازمانها رهبرانی می‌خواهند که به سمت خدمت به مردم تحریک شوند، و متقابلاً سازمانها به دنبال راه‌هایی مطمئن برای شناختن و پیش‌بینی کردن رهبران خدمتگزار هستند که فضای موقعیت مدیریت آنها دارای ویژگی‌های یک رهبر خدمتگزار باشد

- 1 . Steven & Ramsey
- 2 . Sun
- 3 . Allen & Meyer
- 4 . Lynn
- 5 . Saxena
- 6 . Bos
- 7 . Bartezzaghi

(باربوتو و همکاران، ۲۰۱۴). ربویا (۲۰۱۶) رهبری خدمتگزار را تعهد به خدمت به دیگران، مراقبت از رفاه همه ذینفعان تعریف کرده است. بنابراین تمایل به خدمت و انگیزش زیاد برای خدمت از ویژگی‌های برتری رهبری خدمتگزار است.

یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار بر تعهد، اشتیاق شغلی می‌باشد. حیدری و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که اشتیاق تاثیر مثبتی بر تعهد کارکنان می‌گذارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود است. جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار اشاره دارد. به دلیل لذت بخش بودن تجربه کاری، فرد سرسختانه درگیر کار می‌شود که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشواری سازد (ضیاءالدینی و قوام آبادی، ۱۳۹۳). در این حالت زمان به سرعت می‌گذرد و فرد چیزهای اطرافش را نادیده می‌گیرد. نیرومندی یا شوق در کار با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کارکردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام رویارویی با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). فلکی کلوری و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین شایستگی‌های مربی‌گری و تعهدسازمانی کارکنان دریافتند اشتیاق شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر دارد. جعفری فکرت و حسینی شکیب (۱۳۹۷) در مطالعه خود به بررسی سنجش میزان تاثیر رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان شرکت صنایع هواپیمایی ایران در میان نمونه‌ای متشکل از ۳۲۰ نفر از کارکنان شاغل که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، پرداختند. نتایج حاکی از آن است که رهبری خدمتگزار رابطه مثبت و معناداری با ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، عاطفی و مستمر) دارد، رابطه تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد، نیز مثبت و معنادار است. مجیدیان فرد و رحیمیان (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویر احمد پرداختند. نتایج نشان داد، بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سلطانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی پیشایندهای قصد ترک خدمت (مطالعه‌ای در یک بیمارستان دولتی) پرداختند. نتایج نشان داد اشتیاق شغلی بر تعهد عاطفی تاثیر مثبت، و بر قصد ترک خدمت تاثیر منفی و معناداری دارد. در نهایت، تاثیر تعهد عاطفی بر قصد ترک خدمت تأیید نشد.

فرخ و مسلمانی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر عدالت سازمانی و نقش میانجی سکوت و آوای سازمانی بر تعهد کارکنان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که تمام مسیرها از عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی آوا و سکوت سازمانی به ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) معنی‌دار بوده و روابط بین آن‌ها تأیید می‌شود. همتی نژاد و حیدری (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند یافته‌ها نشان داد که بین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. این نتایج بدین معناست که هرچه فرد اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد، تعهد بیشتری نسبت به سازمان نشان می‌دهد. نوری و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی رابطه مولفه‌های اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، از میان مولفه‌های اشتیاق شغلی، مولفه وقف کار شدن بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است.

حیدری و قربانی دولت آبادی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان پرداختند. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد، همچنین عدالت سازمانی می‌تواند عامل تاثیرگذار در اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی باشد. نتایج آزمون در فرضیه دیگر بیانگر این بود که اشتیاق شغلی می‌تواند تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی کند.

سان^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی افسران پلیس نیجریه به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد. کیاتساکارد و چن^۲ (۲۰۲۱) در بررسی رابطه بین اشتیاق و فرسودگی شغلی در داوطلبان ورزشی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی دریافتند داوطلبان ورزشی که دارای اشتیاق هستند، تمایل به تعهد عاطفی بالاتری دارند. سینگ^۳ (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی تاثیر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در عملکرد سازمانی در صنعت فن‌آوری اطلاعات می‌پردازد. نتیجه نشان داد که اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی به طور قابل توجهی با یکدیگر و با عملکرد سازمانی فن‌آوری اطلاعات ارتباط دارند و به طور قابل توجهی عملکرد سازمانی فن‌آوری اطلاعات را تحت تاثیر قرار می‌دهند. فشارکی و صحت^۴ (۲۰۱۸) در مطالعه خود با هدف معرفی و ترویج مفهوم جدید مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزیابی اثرات آن بر دو رویکرد سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت. لاپوینته و وندنبرگ^۵ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به مطالعه روابط رهبری خدمتگزار به تعهد سازمانی، رفتارهای صوتی، و رفتارهای ضد اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد تعهد عاطفی یک رابطه مثبت بین رهبری خدمتگزار و رفتارهای صوتی را میانجی‌گری می‌کند. با این حال، در حالی که رهبری خدمتگزار به طور مثبت به تعهد هنجاری

1. SUN

2. Kiatsakared & Chen

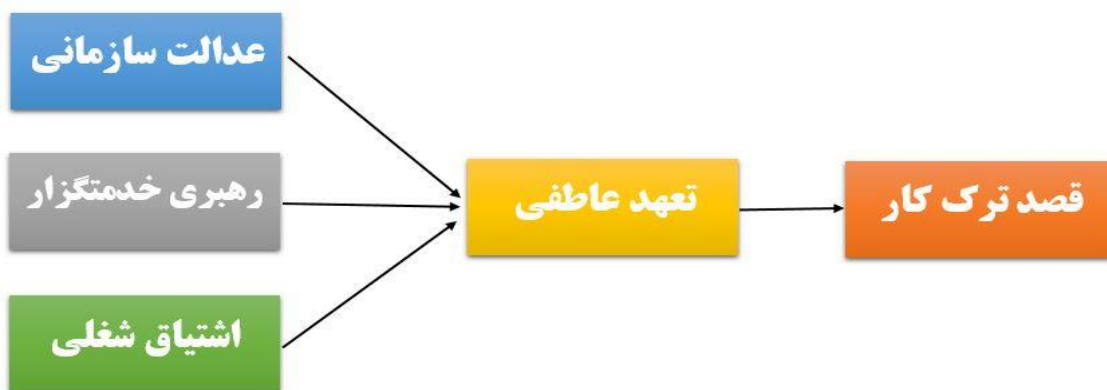
3. Singh

4. Fesharaki & Sehat

5. Lapointe & Vandenberghe

ارتباط داشت و دومی به طور منفی به رفتارهای ضداجتماعی مرتبط بود، اثر غیر مستقیم رهبری خدمتگزار بر این رفتارها از طریق تعهد هنجاری، اثری نداشت. پریرا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد عاطفی و قصد ترک کار پرداختند. نتایج نشان داد عدالت سازمانی با تعهد عاطفی ارتباط منفی دارد و عدالت سازمانی نیز به طور مستقیم و منفی با قصد قصد ترک کار ارتباط دارد. تعهد عاطفی نیز، به عنوان میانجی در رابطه بین عدالت و قصد ترک کار مورد تایید قرار گرفت. سیمونز و بوییتنداج (۲۰۱۳) در پژوهشی با هدف مشخص کردن رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان مرکز تماس پرداختند. نتایج نشان داد روابط مثبت معنی‌داری بین سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

به طور کلی با توجه به این که وزارت آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمان‌های دولتی با رسالت آموزش و پرورش و فعالیت مؤثر در حوزه تربیتی، و اخلاقی، نقشی مهم در تحقق برنامه‌های راهبردی و توسعه پایدار آموزشی و فرهنگی کشور دارد، نیازمند حفظ و نگهداشت کارکنان متخصص و با قابلیت‌های ویژه است که ضمن حفظ انگیزه در کارکنان، قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، استعداد و خلاقیت آن‌ها را در راستای تحقق سیاست‌های آموزشی چشم‌انداز بیست ساله کشور به کار گیرد. از سوی دیگر با توجه به اهمیت موضوع در تعلیم و تربیت، حساسیت و تأثیر کار معلمان در این فرایند سرنوشت ساز با وجود معلمان متمایل به ترک شغل و با احساس وفاداری و تعلق کم، نیل به اهداف غیر ممکن می‌باشد و این عدم تحقق اهداف در مدارس که سرچشمه تعلیم و تربیت نسل آینده است بسیار مهلک و غیر قابل جبران خواهد بود. در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در کشور ایران موجب ترک شغل معلمان علاقه مند و مانع جذب فارغ التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است. این واقعیت که بعضی از معلمان اوقات فراغت خود را در شغل دوم می‌گذرانند می‌تواند عواقب خطرناکی برای دانش آموزان و در نهایت جامعه داشته باشد. از طرف دیگر، دانش آموزان و اعضای جامعه به طور دائم از رفتار دبیران الگوبرداری کرده، از آن چه در رفتار، کردار، اعتقادات و نگرش‌های آنان مشاهده می‌کنند، تأثیر می‌پذیرند. بدین ترتیب مسأله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا تعهد عاطفی می‌تواند در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان نقش واسطه‌ای داشته باشد؟ همچنین عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی مستقیماً در تمایل یا عدم تمایل به ترک کار معلمان تأثیر دارد؟ شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. بین تعهد عاطفی و قصد ترک کار ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.
۵. تعهد عاطفی نقش میانجی بین عدالت سازمانی و قصد ترک کار ایفا می‌کند.
۶. تعهد عاطفی نقش میانجی بین رهبری خدمتگزار و قصد ترک کار ایفا می‌کند.
۷. تعهد عاطفی نقش میانجی بین اشتیاق شغلی و قصد ترک کار ایفا می‌کند.

¹. Simons & Buitendach

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش از آنجایی که محقق به بررسی نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان شهرستان اقلید می‌پردازد. لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان شهرستان اقلید (حدود ۷۱۴ نفر) می‌باشد. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر این اساس تعداد ۲۴۹ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. جدول ۱ تعداد جامعه و نمونه آماری معلمان با توجه به مقطع تحصیلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه آماری معلمان با توجه به مقطع تحصیلی

مقطع	جامعه	نمونه (۳۵٪)
ابتدایی	۳۴۰	۱۲۰
متوسطه اول	۱۵۶	۵۵
متوسطه دوم	۲۱۸	۷۵
جمع کل	۷۱۴	۲۴۹

ابزار اندازه‌گیری

عدالت سازمانی: برای اندازه‌گیری عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورن^۱ (۱۹۹۳) استفاده شد که عدالت سازمانی را در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در قالب ۲۰ سوال می‌سنجد.

رهبری خدمتگزار: برای اندازه‌گیری رهبری خدمتگزار از پرسشنامه موجود در مقاله جیچول و جای (۲۰۱۷) با ۱۴ سوال استفاده شد.

تعهد عاطفی: برای اندازه‌گیری تعهد عاطفی از پرسشنامه موجود در مقاله‌های سیمون و اندرو (۲۰۱۸) و تیرون و همکاران (۲۰۱۸) و با ۶ سوال استفاده شد.

قصد ترک کار: برای اندازه‌گیری قصد ترک کار از پرسشنامه موجود در مقاله تیرون (۲۰۱۸) و جیچول و جای (۲۰۱۷) با ۶ سوال استفاده شد.

اشتیاق شغلی: برای اندازه‌گیری اشتیاق شغلی از پرسشنامه موجود در مقاله سیمون و اندرو (۲۰۱۷) با ۴ سوال استفاده شد.

برای سنجش کلیه متغیرها و سنجش‌های پژوهش از طیف ۵ تایی لیکرت، بسیار مخالفم^۱ تا بسیار موافقم^۵ استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرها	سئوالات	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۶	۰/۸۵
قصد ترک کار	۶	۰/۸۶
مشارکت شغلی	۴	۰/۸۲
عدالت سازمانی	۲۰	۰/۸۹
رهبری خدمتگزار	۱۴	۰/۹۱

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و... استفاده شده است و در سطح استنباطی با توجه به ماهیت موضوع و متغیرهای تحقیق روابط بین متغیرها با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) بررسی شده و مدل علی مورد نظر مورد مطالعه و آزمون قرار گرفته است. در فرآیند تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزارهای آماری SPSS و PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار مقدار متغیرهای رهبری خدمتگزار، عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، تعهد عاطفی و قصد ترک کار در جدول ۳ گزارش شده است.

^۱. Niehoff & Moorman

جدول ۳. نتایج میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدالت سازمانی	۳.۸۳	۰.۶۶
اشتیاق شغلی	۳.۹۵	۰.۷۸
تعهد عاطفی	۳.۶۷	۰.۷۴
قصد ترک کار	۳.۸۱	۰.۶۹
رهبری خدمتگزار	۳.۷۶	۰.۶۴

جدول ۴. آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	تعهد عاطفی	قصد ترک کار	مشارکت شغلی	عدالت سازمانی	رهبری خدمتگزار
Z کولموگروف اسمیرنوف	۰.۰۷۶	۰.۰۷۰	۰.۱۲۴	۰.۱۳۷	۰.۰۵۲
سطح معناداری	۰.۲۰۸	۰.۲۶۴	۰.۰۸۶	۰.۰۷۵	۰.۴۹۵

نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها در جدول ۴ گزارش شده است. بر طبق نتایج به دلیل این که سطح معناداری همه‌ی متغیرها از $\alpha=0.05$ بزرگ تر است، پس فرض صفر مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی‌شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد. نتایج بررسی کیفیت مدل پژوهش در جدول ۵ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۸۲ درصد از تغییرات متغیر تعهد عاطفی و ۸۵ درصد از تغییرات متغیر قصد ترک کار توسط متغیرهای مستقل پیش بینی می‌شود. همچنین شاخص حسو برای متغیر تعهد عاطفی برابر 0.703 و برای متغیر قصد ترک کار برابر با 0.451 می‌باشد و با توجه به مقدار 0.522 به دست آمده، مدل مورد استفاده در این تحقیق از نیکویی برازش خوبی برخوردار است.

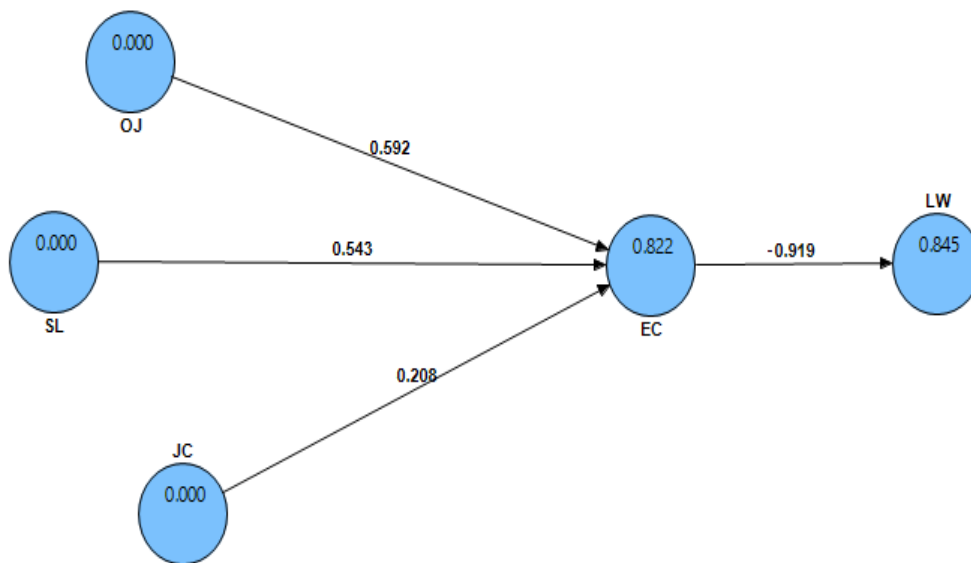
جدول ۵. شاخص‌های بررسی کیفیت مدل

کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حسو یا افزونگی	نیکویی برازش
تعهد عاطفی	۰.۸۲۲	۰.۲۰۳	۰.۵۲۲
قصد ترک کار	۰.۸۴۵	۰.۴۵۱	

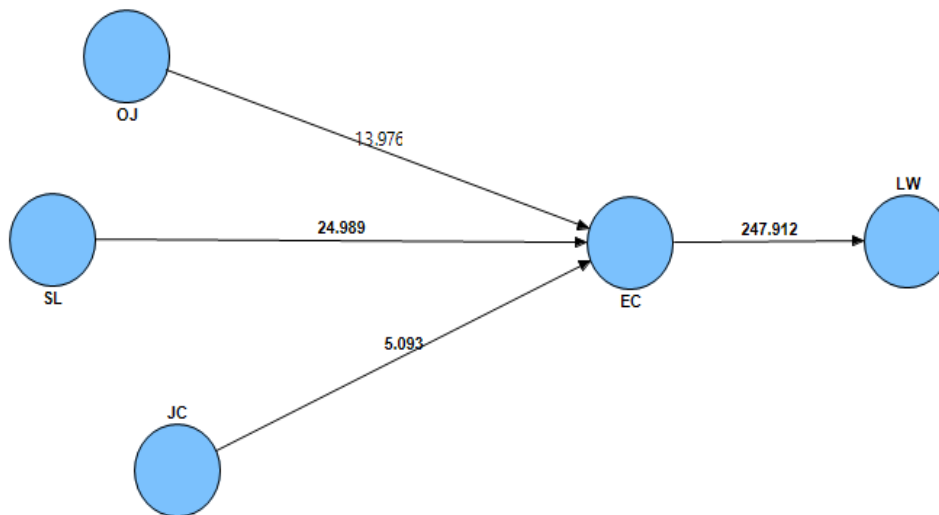
نتایج بررسی و آزمون فرضیه‌ها در حالت استاندارد و با مقادیر t در در جدول ۶ و شکل‌های ۲ و ۳ گزارش شده است. بر اساس نتایج کلیه فرضیه‌های پژوهش مورد تایید می‌باشد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	t-Value	نتیجه
۱	بین عدالت سازمانی و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.	۰.۵۹۲	۱۳.۹۷۶	تایید فرضیه
۲	بین رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.	۰.۵۴۳	۲۴.۹۸۹	تایید فرضیه
۳	بین اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.	۰.۲۰۸	۵.۰۹۳	تایید فرضیه
۴	بین تعهد عاطفی و قصد ترک کار ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد.	-۰.۹۱۹	۲۴۷.۹۱۲	تایید فرضیه
۵	تعهد عاطفی نقش میانجی بین عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت ایفا می‌کند.	-	۱۳.۹۵۴	تایید فرضیه
۶	تعهد عاطفی نقش میانجی بین رهبری خدمتگزار و قصد ترک خدمت ایفا می‌کند.	-	۲۴.۸۶۳	تایید فرضیه
۷	تعهد عاطفی نقش میانجی بین اشتیاق شغلی و قصد ترک خدمت ایفا می‌کند.	-	۵.۰۱۹	تایید فرضیه



شکل ۲. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها با مقادیر t

بحث و نتیجه گیری

یافته های فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب مسیر مستقیم عدالت سازمانی و تعهد عاطفی برابر با ۰/۵۹۲ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۱۳/۹۷۶ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود عدالت سازمانی و تعهد عاطفی رابطه دارند. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با پژوهش فرخ و مسلمانی (۱۳۹۶)؛ حیدری و قربانی دولت آبادی (۱۳۹۵)؛ سان و همکاران (۲۰۲۲)؛ فشارکی و صحت (۲۰۱۸)؛ پریرا و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت هرچه به میزان عدالت و ابعاد آن در سازمان افزوده شود و زمانی که عدالت از سوی کارکنان سازمان درک شود می توان تعهد بیشتری از کارکنان متصور بود. کارمندی که متعهد به کارش باشد در هر شرایطی خود را مقید به انجام کارش می داند و از مسئولیت شانه خالی نمی کند. افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند. وجود عدالت سازمانی در مدارس بیان کننده اهمیت دادن به معلمان است. در چنین شرایطی معلمان نیز به مدرسه متعهد می شوند. مطالعه یاوز (۲۰۱۰) بیان کننده آن است که سه مولفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) رابطه معناداری با ابعاد تعهد سازمانی دارند. در این مطالعه عدالت رویه ای پیش بینی کننده تعهد عاطفی بودند. نتایج مطالعه یادگاری (۱۳۸۸) در مدارس حاکی از آن است که تعهد سازمانی کارکنانی بیشتر است که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند. در مطالعه جمال الدین (۲۰۰۹) عدالت رویه ای به

طور قوی تعهدسازمانی مستمر و عدالت تعاملی تعهد عاطفی را تحت تاثیر قرار می دهد. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی چنانچه معلمان در توزیع، رویه های تصمیم گیری و ارتباط سرپرستان و مدیران با خود احساس کنند که عدالت و انصاف رعایت می شود با تلاش کاری و تعهد خود در جبران عدالت به کار گرفته شده و به وسیله سازمان سعی می کنند. زمانی که مدیران مدارس عادلانه با معلمان رفتار کنند و احترام را رعایت نمایند، میزان تعهد معلمان افزایش پیدا می کند.

بر اساس نتایج فرضیه دوم پژوهش ضریب مسیر مستقیم رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی برابر با $0/543$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $0/208$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی رابطه دارند. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتیجه با یافته های جانگ و همکاران (2018)؛ لاپوینته و وندنبرگ (2018)؛ مجیدیان فرد و رحیمیان (1396)؛ جعفری فکرت و حسینی شکیب (1397) همسو می باشد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت رهبران خدمتگزار از طریق تایید اندیشه ها و ارزش های تعهد معلمان و الهام بخشیدن به آنها برای اندیشیدن به مسایل با استفاده از شیوه های جدید، طوری رفتار می کنند که استاندارد بالایی از رفتارهای خدمتگزاری را نشان می دهد و انگیزه زیادی را ایجاد نمایند. معلمان با این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد، احترام و وفاداری می کنند و این نوع رفتار رهبران زمینه ساز تعهد سازمانی معلمان می باشد. بنابراین سبک رهبری خدمتگزار شرایط و بسترهای لازم را برای ارتقای تعهد سازمانی فراهم می کند.

همچنین نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد ضریب مسیر مستقیم اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی برابر با $0/208$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $5/093$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی رابطه دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتیجه با یافته های فلکی کلوری و همکاران (1399)؛ سلطانی و همکاران (1396)؛ همتی نژاد و حیدری (1396)؛ نوری و همکاران (1396)؛ حیدری و قربانی دولت آبادی (1395)؛ سینگ (2019)؛ سیمونز و بوییتنداج (2013) همخوانی دارد. این نتایج بدین معناست که معلمان هر چه اشتیاق بیشتری نسبت به شغل وجود داشته باشد، تعهد بیشتری نسبت به سازمان آموزش و پرورش و مدرسه نشان می دهند. در تبیین نتایج می توان گفت وقتی معلمان از انجام شغلشان احساس غرور می کنند، تعهد بیشتری نسبت به شغل خود و مدرسه نشان می دهند. مدیران مدارس باید با تاکید بر ایجاد اشتیاق در معلمان نسبت به شغل شان پیامدهای مثبت حاصل از آن را به خود و سازمان هایشان باز گردانند.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم ضریب مسیر مستقیم تعهد عاطفی و قصد ترک کار برابر با $0/919$ - می باشد. مقدار آماره t برابر $247/912$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود تعهد عاطفی و قصد ترک کار رابطه دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با مطالعات جانگ و همکاران (2018)؛ پیرا و همکاران (2018)؛ صایب نیا و همکاران (1396)؛ همخوانی دارد ولی سلطانی و همکاران (1396) همسو نیست. در تبیین نتایج می توان گفت معلمان متعهد اشتیاق بیشتری می توانند داشته باشند و به سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. معلم متعهد به اهداف و ارزش های سازمان تمایل بیشتری به ماندن دارد. به عبارتی با بهبود اجزای تعهد میزان تمایل به ترک کار کاهش می یابد. اگر معلمان تعهد به کارشان داشته باشند و احساس افتخار بابت کار در مدرسه کنند، احساس تعلق به مدرسه دارند.

علاوه بر این بر اساس نتایج فرضیه پنجم در بررسی اثر میانجی تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت با استفاده از آزمون سوبل نیز در می یابیم که مقدار آماره t برابر با $13/954$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود تعهد عاطفی نقش میانجی را بین عدالت سازمانی و قصد ترک کار ایفا می کند و فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش های پیرا و همکاران (2018)؛ همسو می باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت در سطوح بالاتر ادراک افراد از این که مدیران و مجریان یک سازمان دارای خصلت های مثبتی هستند و مابین آنها تبعیضی قائل نمی شوند و حقوق یکسانی را برایشان در نظر می گیرند نیز در افزایش تعهدشان نقشی مؤثر دارد.

همچنین وقتی کارکنان احساس کنند با آنها عادلانه رفتار می شود انگیزش آنها نسبت به شغل و سازمان پایدار می شود، در حالی که وقتی احساس کنند با آنها ناعادلانه رفتار می گردد درصدد بر می آیند تا این نابرابری و بی عدالتی را کاهش دهند که یکی از واکنش های آنها در مقابل بی عدالتی، ترک شغل می باشد.

بر اساس نتایج فرضیه ششم پژوهش در بررسی اثر میانجی تعهد عاطفی بین رهبری خدمتگزار و قصد ترک کار با استفاده از آزمون سوبل نیز در می یابیم که مقدار آماره t برابر با $24/863$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود تعهدعاطفی نقش میانجی بین رهبری خدمتگزار و قصد ترک کار ایفا می کند و فرضیه ششم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش های جانگ² و همکاران (2018) همسو می باشد. در تبیین نتایج می توان گفت رهبران خدمتگزار به

¹ Lapointe & Vandenberghe

² Jang

دلیل صفات و ویژگی‌های رهبری خدمتگزار اثربخشی کارکنان را توسعه می‌دهند. آنها اگر در دسترس کارکنان خود باشند و به نظرات آنها گوش دهند، رفتارشان باعث تقویت اعتماد و تعهد آنها به سازمان می‌شود و با افزایش تعهد کارکنان به سازمان ماندگاری آنها در سازمان افزایش می‌یابد.

بر اساس نتایج فرضیه هفتم در بررسی اثر میانجی تعهد عاطفی بین اشتیاق شغلی و قصد ترک کار با استفاده از آزمون سوبل نیز در می‌یابیم که مقدار آماره t برابر با $5/019$ است که بیشتر از 1.96 می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می‌باشد. لذا می‌توان استنباط نمود تعهد عاطفی نقش میانجی بین اشتیاق شغلی و قصد ترک کار ایفا می‌کند و فرضیه هفتم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش‌های آلبرچت و مارتی (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت آموزش و پرورش نیاز به معلمان با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغل‌شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، معلمان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. همچنین باید توجه داشت که در هر حرفه و شغلی، افرادی وجود دارند که احساس وابستگی و تعهد به شغل خود ندارند و محیط کار برای آنها لذت بخش نیست. آنها تا آخرین روزهای شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و مؤثر به رسالت خود لطمه وارد می‌کنند. از آنجا که وجود نیروی انسانی متعهد و مسؤلیت‌پذیر یکی از اهداف ایده‌آل برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، رعایت انصاف در تصمیمات سازمانی باعث می‌شود کارکنان درک مثبت و خوشایندی نسبت به سازمان و مدیریت داشته باشند و تلاشی مضاعف در جهت رشد و بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان از خود نشان دهند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مسوولان آموزش و پرورش دوره‌هایی در زمینه عدالت سازمانی برای مدیران مدارس برگزار و مدیران در زمینه چگونگی تعامل و رفتار عادلانه با معلمان آموزش ببینند. همچنین در توزیع امکانات رفاهی، پرداخت حقوق، ارتقاء و ترفیع معلمان، تنظیم و تدوین مقررات و رویه‌ها و تصمیم‌گیری عدل و انصاف را رعایت نمایند و با اتخاذ شیوه‌های مؤثر رهبری با حمایت و توجهی که به تامین نیازهای فردی و شغلی معلمان می‌شود زمینه رشد و توسعه آنها برای مشارکت مؤثر در جهت دست‌یابی به اهداف سازمانی فراهم شود. علاوه بر این جهت ارتقای دانش و مهارت‌های علمی و تخصصی خود و معلمان جدید نشان دهند و در شیوه رهبری راه کارهای توسعه عواطف و افزایش دلبستگی روحی معلمان و ایجاد جو حمایتی و دوستانه را مدنظر داشته باشند و با توجه به قوی‌تر بودن انگیزه‌های عاطفی در معلمان بیشترین تلاش را در حفظ و تقویت این مولفه به کار گیرند و با تاکید بیشتر برای ایجاد اشتیاق در معلمان نسبت به شغل‌شان پیامدهای مثبت حاصل از آن را به خود و مدارس باز گردانند و از طریق مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها، اعطای تسهیلات، غنی‌سازی شغلی، توجه به مسایل و مشکلات شخصی و اجتماعی معلمان، توجه به وابستگی جغرافیایی و محل سکونت حس تعلق، وابستگی، تعهد، وفاداری و میل به ماندگاری در معلمان را افزایش دهند.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهدسازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو ماهنامه دانش رفتار، ۱۴(۲۶)، ۳۸-۳۱.
- جعفری فکرت، امین و حسینی شکیب، مهرداد. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان. مطالعات منابع انسانی، ۸(۲۹)، ۴۵-۶۸.
- حیدری، مرضیه؛ فرخی، فاطمه؛ قربانی دولت آبادی، مسعود. (۱۳۹۵). بررسی رابط عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۲۱-۳۶.
- حیدری، مرضیه و طباطبایی، راضیه. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی آباده.
- رهنمای رودپشتی، فریدون، و محمودزاده، نصرت‌اله. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی (تعلق و تعهدسازمانی و رقابت‌پذیری). چاپ اول، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل؛ خمویی، فرشید؛ پسندیده، پوریا. (۱۳۹۶). بررسی پیشایندهای قصد ترک خدمت (مطالعه‌ای در یک بیمارستان دولتی). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵، ۵۵۱-۵۳۷.
- شاقلی، ریحانه. (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهدسازمانی دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی، عادی و نواحی ۲ و ۴ مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- صایب‌نیا، سمیه؛ جمشیدی، ندا؛ برنک، سجاد؛ ارژنگ، سولماز. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل و عملکرد سازمان در دانشگاه‌های شهر اردبیل. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع تهران، دانشگاه مقدس اردبیلی.
- ضیاءالدینی آورانی، محمد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ویژگی‌های نقش کارکنان با تمایل به ترک خدمت آنان در ادارات دولتی شهر رفسنجان، (پژوهشگر) فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، ۳(۶/۱)، ۷۹-۸۹.
- فرخ، مجتبی؛ مسلمانی، غلامحسین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق نقش میانجی آوا و سکوت سازمانی در بانک‌های تجاری. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۱(۴)، ۷۳-۹۹.

- فلکی کلوری، سیده زبیده؛ تدبیری، سیروس؛ افشارنژاد، علیرضا؛ و مجیدی، مریم. (۱۳۹۹). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین شایستگی‌های مربیگری و تعهد سازمانی: شواهدی از یک بانک خصوصی، دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۳)، ۱۱۵-۱۳۷.
- محمیدیان فرد، محمدباقر و رحیمیان، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویر احمد. مجله مطالعات آموزشی نما، ۵(۱)، ۱۱-۲۰.
- نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه؛ بابامیری، محمد. (۱۳۸۹). ارتباط مولفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی. فصلنامه روان شناختی تحلیلی شناختی، ۱(۵)، ۹-۱۵.
- همتی نژاد، ارسلان و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۶). رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان. اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده.
- Aluwihare-Samaranayake, D., Gellatly, I., Cummings, G., & Ogilvie, L. (2018). A Contextual Work-Life Experiences Model to Understand Nurse Commitment and Turnover. *Journal of advanced nursing*, 74(9), 2053-2063.
- Allen, Natalie. J., & Meyer, John. P. (1990). The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupation Psychology*, 63(1), 1-18.
- Barbuto, J., Gottfredson, R., & Searle, T. (2014). An Examination of Emotional Intelligence as an Antecedent of Servant Leadership. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 21(23), 315-323.
- Fesharaki, F., & Sehhat, S. (2018). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: Case of a Qard al-Hasan bank in Iran. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204-218.
- Kiatsakared, P., & Chen, K. Y. (2021). A Study on the Relationship between Passion and Burnout in Sport Volunteers: The Mediating Role of Organizational Commitment, *Journal of Sport and Recreation Management*, 18(2), 92-113.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99-115.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, *Human resource management review*, 8(4), 387-401.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention. *Journal of clinical nursing*, 27(7-8), 1451-1461.
- Ruwhiu, D, Elkin, G. (2016). Converging pathways of contemporary leadership: In the footsteps of Maori and servant leadership, *Leadership Journal*, 12(3), 308-323.
- Steven. X. S., & Ramsey, L. J. (2007). Teachers job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000-2001, *Teaching and Teacher Education*, 1-12.

نحوه استناد به مقاله:

مرضیه؛ حیدری. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی در رابطه عدالت سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان. https://jhce.rasht.iau.ir/article_696949.html. ۳۳۹-۳۳۹، (۴)، ۵.