

## بررسی رابطه‌ی بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه

دکتر سپیدمهدی حسینی قادیکلایی\* دکتر محسن محمدیان ساروی\*\* حسین ابو\*\*\*

\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، گروه مدیریت دولتی، فیروزکوه، ایران.

\*\* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، گروه مدیریت دولتی، فیروزکوه، ایران.

\*\*\* دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، گروه مدیریت دولتی، فیروزکوه، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۵/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۰۹/۰۶

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ می‌باشد. نوع تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی است که با استفاده از مطالعات میدانی به بررسی وضعیت موجود پرداخته است. جامعه‌ی آماری مورد نظر کلیه دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه شامل ۷۰۰ نفر است، که از این تعداد بر اساس فرمول محاسبه حجم نمونه کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه ۱۶ سوالی محقق ساخته که به ترتیب ۵ سؤال اول مربوط به رضایت شغلی، ۳ سؤال دوم مربوط به ادراک برابری، و مابقی سؤالات مربوط به تعهد سازمانی بوده است. که با ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۵ پایایی آن اثبات و روایی آن نیز طبق نظر اساتید فن مورد تأیید واقع شده است. در این پژوهش سؤال‌های مورد بررسی عبارت‌اند از: (۱) آیا بین ادراک برابری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟ (۲) آیا بین ادراک برابری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟ (۳) آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟ روش تحقیق در این پژوهش توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است در تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل: جدول‌های توزیع فراوانی، روش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و در بخش استنباط‌های آماری از (ضریب همبستگی ساده، روش غیرپارامتریک آزمون اسپیرمن) استفاده شده است. نتایج نشان داد که رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و رابطه بین ادراک برابری و رضایت شغلی معنادار می‌باشد؛ ولی رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی معنادار نیست.

واژه‌های کلیدی: ادراک برابری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

## مقدمه

رفتار نکرده است. این احساس در او تنش ایجاد می‌کند و انگیزه می‌شود تا کمتر کار کند. مقایسه‌ی اجتماعی یک واقعیت است و اساس نظریه برابری نیز معتبر به نظر می‌آید (ساعتچی، ۱۳۸۴).

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه می‌باشد.

جامعه‌ی امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده‌ی زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. خصوصاً دانش‌آموزان که می‌توان گفت بیشتر وقت خود را در مدارس و با معلمان سپری می‌کنند. از این رو، تعلیم و تربیت و مسائل وابسته به آن خصوصاً ادراک برابری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان نقش به‌سزایی در ترسیم آینده دانش‌آموزان و جامعه خواهد داشت. برخورداری سازمان‌ها از نیروی انسانی متعهد به این معنا است که افراد شاغل تمام تلاش و کوشش خود را به عنوان عضوی وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان در نیل به این اهداف به‌کار بسته و همواره در جهت کسب موفقیت و بهبود بهره‌وری سازمان خود اقدام نمایند. یکی از عواملی که باعث تعهد و رضایت کارکنان می‌شود ادراک برابری است.

در این تحقیق سعی شده است که عوامل تاثیرگذار بر ادراک دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه مورد شناسایی قرار گرفته و به این سؤال پاسخ داده شود: آیا بین ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه رابطه وجود دارد؟

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد، بخش مهمی از فعالیت‌های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد. در گزارشی جهانی اعلام شده، تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کنند یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند. اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، می‌توان گفت معلمان، یکی از مهم‌ترین عوامل

استفاده‌ی بهینه از منابع موجود در یک سازمان به خصوص نیروی انسانی، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب‌نظران علم مدیریت می‌باشد و بقای دائمی یک موسسه و سازمان را منوط به بهره‌برداری مناسب از این منابع می‌دانند و معتقدند که وجود یک محیط کاری متعالی بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد (سعیدی و نظری، ۱۳۸۶).

هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد؛ این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آنند که به وسیله‌ی یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشد. از این رو، گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنها است. مردم از طریق سازمان‌ها، کارها را مؤثرتر انجام می‌دهند و چگونگی عملکرد آنها، کیفیت فعالیت‌های سازمان‌ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (علاقه‌بند، ۱۳۸۳).

یکی از نظریه‌های انگیزشی شغلی که در آن به طور مفصل در زمینه‌ی تعادل بحث شده است، نظریه‌ی برابری<sup>۱</sup> است. نظریه‌های عدالت از سایر نظریه‌ها کاملاً متفاوت بوده و به‌جای اینکه با نیازها، باورها و یا تقویت‌ها مرتبط باشد، با ارزش‌های افراد مرتبط می‌باشد (مهرداد، ۱۳۸۶).

در نظریه‌ی برابری گفته می‌شود که شخص به محاسبه‌ی نسبت بین برون‌داده‌ها و درون‌داده‌ها می‌پردازد و حتی ممکن است با مقیاس‌های متداول به محاسبه‌ی آن اقدام کند و بعد آن را با برون‌داده‌ها و درون‌داده‌های افراد دیگر، مقایسه نماید. اگر این نسبت را برابر (منصفانه) ببیند، رضایت شغلی و انگیزه‌ی لازم برای انجام دادن کار در او ایجاد می‌شود و اگر این نسبت را غیرمنصفانه ارزیابی کند، یعنی متوجه شود که دیگری با درون‌داد کمتر، برون‌داد مشابه او را دارد؛ در آن صورت، احساس نابرابری می‌کند و به این نتیجه می‌رسد که سازمان با او منصفانه

1. Equity theory

مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند.

ادراک برابری به عنوان یکی از اصول رفتار سازمانی، در دهه‌های اخیر موضوع بسیاری از متون رفتار سازمانی و مورد توجه تعداد زیادی از محققان در این زمینه بوده است. آنها همواره سعی نموده‌اند مسأله فوق را از ابعاد مختلف بررسی و اثر آن را بر روی عملکرد سازمان اندازه‌گیری نمایند. کارکنانی که به بررسی نسبت بین برون‌داده‌ها و درون‌داده‌های خود با دیگران می‌پردازند، اگر این نسبت را برابر (منصفانه) ببینند، رضایت شغلی و انگیزه‌ی لازم برای انجام‌دادن کار در آنها ایجاد می‌شود و اگر این نسبت را غیرمنصفانه ارزیابی کنند، یعنی متوجه شوند که دیگران با درون‌داد کمتر، برون‌داد مشابه آنها را دارند، در آن صورت، احساس نابرابری کرده و به این نتیجه می‌رسند که سازمان با آنها منصفانه رفتار نکرده است. در این هنگام است که ممکن است تعهد خود را نسبت به کار از دست بدهند و از آنجایی که آموزش و تربیت کودکان امری مهم می‌باشد، لذا باید به این نکته توجه بیشتری شود. به این ترتیب بررسی رابطه‌ی بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان محترم آموزش و پرورش شهرستان و نیز دیگر مدیران ارشد آموزش و پرورش فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور اثربخشی نظام آموزش و پرورش میهن اسلامی مان گردد.

این مقاله از این جهت دارای نوآوری می‌باشد که تا به حال اکثر عوامل نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و امثال آن بررسی شده، اما تعداد معدودی از پژوهشگران به بررسی ادراک کارکنان و تأثیر آن بر روی دیگر عوامل پرداخته‌اند.

در این تحقیق ما سه فرضیه را دنبال می‌کنیم که شامل موارد ذیل می‌شود:

**فرضیه ۱:** بین ادراک برابری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

**فرضیه ۲:** بین ادراک برابری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

**فرضیه ۳:** بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

در ادامه پس از معرفی مباحث نظری و پیشینه‌ی تحقیق، روش تحقیق معرفی می‌گردد. سپس فرضیه‌ها مورد آزمون قرار می‌گیرند و نتایج آن به تحلیل در می‌آید.

### مباحث نظری و پیشینه‌ی تحقیق

در اینجا ابتدا مباحث نظری و مفاهیم به کار رفته در تحقق معرفی می‌شوند و سپس پیشینه تحقیق مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

**ادراک برابری:** آدامز نخستین بار این نظریه را نام‌گذاری کرد. اساس این نظریه این است که کارکنان خواهان رفتار برابر با خودشان می‌باشند. بدین مضمون نخست شخص نوع رفتار سازمان را بررسی می‌کند و سپس رفتار سازمان را با دیگری ارزیابی می‌نماید و بعد از ارزیابی سازمان، با خود، شخص و دیگری در نهایت نتیجه ارزیابی با یکدیگر مقایسه می‌شود که البته موقعیت‌ها نیز به مقایسه کشیده می‌شوند. سرانجام، این مقایسه‌ها برای شخص ممکن است احساس برابری یا نابرابری ایجاد کند. احساس نابرابر به ۲ شیوه احساس منفی نابرابری و احساس مثبت نابرابری بروز می‌کند. احساس منفی نابرابری وقتی بروز می‌کند که فرد احساس کند بر مبنای تلاش و کوشش صرف شده برای انجام‌دادن کار در مقایسه با دیگران پاداش‌های کمتری دریافت می‌کند. برعکس، احساس مثبت نابرابری وقتی بروز می‌کند که فرد احساس می‌کند که بر اساس تلاش و کوشش انجام شده در مقایسه با دیگران پاداش بیشتری دریافت می‌کند که هر دو احساس نابرابری موجب انگیزش بیشتر می‌شود.

**تعهد سازمانی:** تعهد عبارت است از میزان برآورده‌نمودن انتظارات دیگران توسط افرادی که در موقعیت‌های مختلف قرار می‌گیرند (کریم زاده، ۱۳۷۸).

تعهد سازمانی: عبارت است از التزام برای انجام کامل یک وظیفه یا عمل برای شخص و یا چیزی در آینده

(زنگرر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

تعهد سازمانی: عبارت است از وابستگی و پیوستن فرد به سازمان به نحوی که ارزش‌های آن سازمان را پذیرا بوده و به عضویت و باقی ماندن در آن سازمان تمایل دارد (سامرز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵).

تعهدسازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

پورتر<sup>۳</sup> و همکارانش "۱۹۷۴" تعهدسازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایلی "۱۹۶۸" تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن "وسيله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف می‌کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان "نه شغل" است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون، ۱۳۷۶).

**رضایت شغلی:** اغلب گفته می‌شود که "کارمند خوشحال یک کارمند کارا است" و یک کارمند خوشحال باید با شغلش ارضا شود. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی عبارت است

از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، به معنای آن است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی در باره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (طالب‌پور، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه‌ی شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (طالب‌پور، ۱۳۸۶).

### پیشینه‌ی تحقیق

پیشینه تحقیق شامل دو بخش تحقیقات خارجی و تحقیقات داخلی به صورت زیر مورد مطالعه قرار گرفته است.

**تحقیقات خارجی:** آلنجار<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) موضوع رابطه‌ی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان کشور امارات متحده عربی را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که بین روابط مدیران و همکاران، حقوق و امتیازات شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در سال ۲۰۰۱ بر اساس مطالعاتی که طی سه دهه در آمریکای شمالی در مورد ادراک بین فرهنگی از ادراکات سازمانی انجام گرفته بود اسکارلیکی<sup>۵</sup> به این نتیجه رسید که عدالت و انصاف سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی برون‌دادهای سازمانی است و با وفاداری کارکنان، تعهد آنها و رفتارهای فرانش آنها تاثیر مثبت دارد (اسکارلیکی،

1. Zengrer
2. Samerz
3. porter

4. Alnajjar
5. Skarlicki

۲۰۰۱).

مقوله‌ی حقوق نسبت به سه مقوله‌ی دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و اما در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند. در نهایت در زمینه‌ی احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند (نجیب زاده، ۱۳۸۵).

نتایج پژوهش سماواتیان (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که بین ادراک برابری و نوع استخدام، سطح درآمد و محل سکونت کارکنان رابطه‌ی معناداری مشاهده شد. از طرفی متغیرهای سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان تفاوت معناداری را در ارتباط با ادراک برابری، ادراک شده نشان ندادند.

### روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است. علت انتخاب این روش آن است که این تحقیق به توصیف شرایط موجود و در پی بررسی رابطه بین ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین دبیران آموزش و پرورش می‌باشد و محقق صرفاً به دنبال بررسی و توصیف وضعیت موجود آن‌گونه که هست می‌باشد. علاوه بر آن با توجه به اینکه پژوهشگر در پی شناسایی روابط بین متغیرها است، تحقیق حاضر از نوع همبستگی نیز می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از روش میدانی و توزیع پرسشنامه محقق ساخته، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است که به ترتیب ۵ سؤال اول مربوط به رضایت شغلی، ۳ سؤال دوم مربوط به ادراک برابری، و مابقی سؤال‌ها مربوط به تعهد سازمانی می‌باشد.

اعتبار و دقت ابزار اندازه‌گیری بر اساس روایی و پایایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بخش روایی و پایایی وسیله اندازه‌گیری متغیرها، مرحله اساسی در اندازه‌گیری برای کسب اطمینان در مورد آنها است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر و نه خصیصه‌ی دیگری را اندازه بگیرد. در این پژوهش

در تحقیقی که به وسیله ساکز و همکارانش (۱۹۹۶) صورت گرفت، رابطه بین ادراک برابری و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمان‌های خدماتی مورد بررسی قرار گرفت؛ یافته‌ها نشان داد، که ادراک برابری به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد، و به طور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد.

در پژوهشی که توسط اکپرا و وین در سال (۲۰۰۸) در رابطه با تأثیر ادراک برابری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت، نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه‌ی معنادار بین ادراک برابری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

نتیجه‌ی مطالعات آنجار (۱۹۹۶) تحت عنوان "رابطه‌ی بین ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان امارات متحده عربی" که بر پایه عوامل امنیت شغلی، انضباط و ارتباط مدیران و همکاران انجام گردیده است، نشان می‌دهد که بین ادراک برابری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

**تحقیقات داخلی:** در تحقیقی که توسط استرون (۱۳۷۰) با موضوع بررسی رابطه‌ی بین ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان انجام گرفت، بین ادراک برابری و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار پیدا کرد. ادراک برابری با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۳۶ دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی یافت، اما بین ادراک برابری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری پیدا نکرد. ادراک برابری با دلبستگی شغلی ضریب همبستگی ۰/۱ دارد که در سطح ۰/۲۲۰ معنادار نیست.

در پژوهشی نجیب زاده (۱۳۸۵) تحت عنوان بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه‌ی برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد لارستان به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه‌ی

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد جامعه براساس سن

سن	تعداد	درصد
زیر ۲۵ سال	۵	۲
بین ۲۵-۳۵	۷۸	۳۱/۲
بین ۳۵-۴۵	۱۲۲	۴۸/۸
بین ۴۵-۵۵	۴۱	۱۶/۴
بیشتر از ۵۵	۴	۱/۶
جمع	۲۵۰	۱۰۰

جدول ۳: توزیع فراوانی افراد جامعه براساس سطح تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد
زیر دیپلم	۱	۰/۴
دیپلم	۷	۲/۸
فوق دیپلم	۴۷	۱۸/۸
لیسانس	۱۵۹	۶۳/۶
فوق لیسانس	۳۳	۱۳/۲
P.H.D	۳	۱/۲
جمع	۲۵۰	۱۰۰

### یافته‌های تحقیق

در این بخش فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به نوع متغیر و مقیاس اندازه‌گیری از روش غیرپارامتریک آزمون اسپیرمن استفاده شده است.

**فرضیه اول:** بین ادراک برابری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش غیرپارامتری اسپیرمن استفاده شده است. نتیجه‌ی به دست آمده از انجام این آزمون نشان می‌دهد که در سطح معنادار ۰/۰۱ بین ادراک برابری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بین ادراک برابری و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.  $H_0$ :

بین ادراک برابری و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.  $H_1$ :

برای روایی با توجه به نظر اساتید از روش قضاوتی استفاده شده است (حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۸۵).

پایایی ابزار سنجش، به این معنی است که اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفت ساخته شده، در شرایط مشابه و در زمان و مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود (حسینی و مهدی‌زاده ۱۳۸۵). در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و با توجه به نتیجه آن بالاتر از ۰/۷۵ بوده دارای پایایی مورد قبول بوده و نهایتاً پرسشنامه بین نمونه‌ی آماری توزیع گردید.

جامعه آماری این تحقیق شامل دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه و شامل ۷۰۰ نفر می‌باشد.

در جدول کرجسی و مورگان برای جامعه‌ی آماری ۶۵۰ نفری حجم نمونه ۲۴۲ نفره و برای جامعه آماری ۷۰۰ نفری تعداد ۲۴۸ نفر تعیین شده است؛ اما محقق جهت اطمینان از نتیجه، حجم نمونه تحقیق حاضر را ۲۵۰ نفر در نظر گرفته است.

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. برای تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی مثل جداول توزیع فراوانی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی ساده، و روش غیرپارامتریک آزمون اسپیرمن) استفاده شده است.

داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده منابع خامی هستند که باید با وسایل مناسب توصیف و تشریح شوند تا بتوانند بار کاربردی اطلاعاتی خود را منتقل نمایند. در این بخش ابتدا جداول مربوط به توزیع فراوانی نمونه‌ها بر اساس جنسیت، سن و سطح تحصیلات نمایش داده می‌شود سپس به آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد جامعه براساس جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۱۱۵	۴۶
مرد	۱۳۵	۵۴
جمع	۲۵۰	۱۰۰

ادراک برابری	تعهد سازمانی		
(**) - ۰/۰۸۸	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	تعهد
۰/۱۶۵	.	سطح معناداری (دوطرفه)	سازمانی
۲۴۹	۲۴۹	تعداد نمونه	

ضریب همبستگی در سطح معنادار ۰/۰۱\*\*

**فرضیه دوم:** بین ادراک برابری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه نیز از روش غیرپارامتری اسپیرمن استفاده شده است. نتیجه‌ی به دست آمده از انجام این آزمون نشان می‌دهد که در سطح معنادار ۰/۰۱ بین ادراک برابری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0 : & \text{بین ادراک برابری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.} \\ H_1 : & \text{بین ادراک برابری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.} \end{cases}$$

ادراک برابری	رضایت شغلی		
(**) - ۰/۴۲۹	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	رضایت
۰/۰۰۰	.	سطح معناداری (دوطرفه)	شغلی
۲۵۰	۲۵۰	تعداد نمونه	

ضریب همبستگی در سطح معنادار ۰/۰۱\*\*

**فرضیه سوم:** بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه نیز از روش غیرپارامتری اسپیرمن استفاده شده است. نتیجه به دست آمده از انجام این آزمون نشان می‌دهد که در سطح معنادار ۰/۰۱ بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد.

$$\begin{cases} H_0 : & \text{بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.} \\ H_1 : & \text{بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.} \end{cases}$$

تعهد سازمانی	رضایت شغلی		
(**) ۰/۱۶۵	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	رضایت
۰/۰۰۹	.	سطح معناداری (دوطرفه)	شغلی
۲۴۹	۲۵۰	تعداد نمونه	

ضریب همبستگی در سطح معنادار ۰/۰۱\*\*

## نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها نشان دهنده آن است که:

۱. بین ادراک برابری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

۲. بین ادراک برابری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۳. بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود ندارد.

نتایج به‌دست آمده از این پژوهش در مواردی می‌تواند مورد استفاده‌ی گروه‌های مختلف از جمله مدیران مدارس، معلمان و مسئولین اداره آموزش و پرورش قرار گیرد.

با توجه به فرضیه‌ها و نتایج حاصل از آن توصیه می‌کنیم، با عنایت به این که امر تعلیم و تربیت جزو مهم‌ترین بخش‌های تربیتی فرزندان می‌باشد و از آنجایی که مدرسه به عنوان خانه‌ی دوم انسان‌ها شناخته می‌شود؛ بنابراین باید توجه بیشتری به معلمان شده و از زحمات آنها به گونه‌های مختلف تقدیر شود، تا آنها نیز با دلگرمی بیشتر به امر تربیت دانش‌آموزان مبادرت کنند.

۱. با توجه به وجود رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌گردد نظام پرداخت حقوق در آموزش و پرورش با دیگر سازمان‌ها هماهنگ گردد (نظریه برابری حقوق و دستمزد)، تا از این طریق تعهد و رضایت شغلی آنان به سازمان بیشتر گردد.

۲. با توجه به وجود رابطه بین ادراک برابری و رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود، مدیران به برقراری عدالت سازمانی از طریق: شایسته سالاری، رعایت حقوق افراد، پرهیز از تبعیض، ایجاد فرصت‌های یکسان برای رشد کارکنان، تشویق کارکنان بر اساس ملاک مشخص مدیریت عملکرد بپردازند تا به ایجاد صمیمیت و فضای دوستی و احترام متقابل بین کارکنان و مدیریت منجر شود.

۳- همچنین توصیه می‌شود با فراهم کردن شرایط کاری مناسب مثل مکان آموزشی، امکانات آموزشی و امثال آن باعث افزایش روحیه‌ی کارکنان برای داشتن

عملکرد شغلی بالا و عدم پشیمانی از انتخاب سازمان برای کار شده، که منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌گردد.

۴- با توجه به وجود رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی توصیه می‌شود سازمان با استفاده از تشویق‌های مناسب، تجلیل از معلمان، اهدای جوایز در مناسبت‌های مختلف، دادن بن کارت، رفتن به مسافرت‌های سیاحتی و زیارتی و امثال آن به نحو مناسبی زحمات آنها را جبران کند که باعث افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه تعهد سازمانی آنها می‌شود.

۵. نظر به اینکه در این تحقیق بین ادراک برابری و رضایت شغلی دبیران ارتباط وجود دارد، هرچند نمی‌توان زحمات معلمان را با عوامل مادی جبران کرد؛ اما پیشنهاد می‌شود برای افزایش میزان رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش حقوق و مزایای آنها به موقع پرداخت گردد تا باعث افزایش رضایت شغلی و دلگرمی آنان شود.

۶. همچنین پیشنهاد می‌شود پرداخت حقوق و مزایا متناسب با شرایط اقتصادی و میزان کارکرد کارکنان و هزینه‌های زندگی آنها پرداخت گردد تا رضایت شغلی و در نتیجه تعهد آنان به سازمان بیشتر گردد.

۷. با توجه به ارتباط میان ادراک برابری و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش شهرستان سوادکوه، پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش در طراحی اهداف و ارزش‌های سازمانی به اهداف و ارزش‌های دبیران توجه کنند.

در این تحقیق با محدودیت‌هایی به شرح زیر رو به رو بوده‌ایم:

۱. محدودیت‌های پژوهشگر شامل محدودیت‌های زمانی و مکانی تحقیق می‌باشد. رضایت شغلی و تعهد سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد؛ ولی در تحقیق حاضر فقط تأثیر ادراک برابری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مطالعه شده است.

۲. زمان پژوهش حاضر محدود به سال ۱۳۸۸ می‌باشد و نتایج آن در محدوده زمانی فوق باید تفسیر شود. تغییر و تحولات سازمانی و کارکنان آنچنان سریع است که نتایج چنین پژوهشی در زمان‌های دیگر می‌تواند متفاوت باشد.

۳. محدودیت در انتخاب ابزار گردآوری اطلاعات که



منحصر به پرسشنامه بود.

۴. انتخاب محل جغرافیایی پژوهش که با توجه به جامعیت موضوع و محدودیت زمان، تحقیق مورد نظر تنها در سطح شهرستان سوادکوه (استان مازندران) صورت پذیرفت که با امکانات موجود تعیین گردید.

۵. از محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر، عدم تجمع آزمودنی‌ها در محل کار است؛ زیرا کارکنان به دلیل موقعیت شغلی به صورت دائم و همه روزه در یک محل حضور نداشتند و دسترسی به آنان در یک زمان خاص برای توزیع پرسشنامه امکان پذیر نبود. بنابر این، توزیع پرسشنامه در روزهای مختلف انجام گردید و به همین خاطر ممکن است متأثر از نظرات سایرین باشد.

از آنجا که ادراک برابری بحث مهمی بوده و کمتر به وجود آن در میان کارکنان توجه شده است؛ و همچنین با توجه به محدودیت‌های تحقیق، توصیه ما به سایر پژوهشگران این است که عوامل موثر دیگر بر ادراک را نیز مورد بررسی قرار دهند و تاثیر آن بر کارکنان سایر ادارات را نیز بررسی نمایند.

با توجه به در نظر گرفتن امکانات و حمایت مسئولین، سایر پژوهشگران می‌توانند این موضوع را در سطح معلمان استان و حتی کشور مورد بررسی قرار دهند و همچنین می‌توانند علاوه بر معلمان، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش را نیز در نظر بگیرند.

## منابع و مآخذ

۱. ابطحی، حسین؛ و مولایی، ناصر (۱۳۸۵) رابطه‌ی میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۷، صص: ۶۱-۵۶.
۲. استرون، حسین. (۱۳۷۵). بررسی نگرش معلمین نسبت به زمینه‌های ادراک نابرابری منفی و پیامدهای آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز
۳. استرون، حسین (۱۳۷۷) تعهد سازمانی. مدیریت در آموزش و پرورش؛ دوره‌ی پنجم شماره مسلسل ۱۷، صص ۷۴-۷۳
۴. اسماعیلی، کوروش، (۱۳۸۶). تعهد سازمانی و

رفتار سازمانی، مجله دانش مدیریت، شماره ۱۶  
۵. پرینان، علیرضا، (۱۳۷۸)، بررسی ادراک کارکنان و رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مشهد.

۶. رابینز، پی استیفن، (۱۹۹۶)، رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی (۱۳۸۶)، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوازدهم.

۷. رضاییان، علی، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمان، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.  
۸. رضائیان، علی، (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم.

۹. رنجبریان، بهرام، (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم شماره ۱ و ۲، صص ۵۷-۴۱.

۱۰. ساروقی، احمد، (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصل‌نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.

۱۱. سعیدی، پرویز؛ نظری، محمدرضا، (۱۳۸۶)، اصول مدیریت و سرپرستی، نشر مؤسسه فرهنگی و انتشاراتی سارلی.

۱۲. ساعتچی، محمود، (۱۳۸۴)، روانشناسی بهره‌وری تهران: مؤسسه نشر ویراش، چاپ پنجم.

۱۳. طالب پور، مهدی؛ و امامی، فرشاد، (۱۳۸۶)، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه‌ی آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه‌ی مشهد. مجله پژوهش در علوم ورزشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

۱۴. عباسی، داوود، (۱۳۷۷)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه زنجان پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.

رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت

23. Allen, N.J, Meyer, I.P., (1991), *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology* 63 (1) 1-18.

24. Alnajjar, Ahmad, (1996), *The relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees in the United Arab Emirates. Journal of Applied Psychology*, 3(1), 124-130 .

25. Edwards, A. L., Kilpatrick, F.O, (1984), *A technique for the construction of attitude scales. Journal of Applied Psychology*, 32, 374-384.

26. Fingan, Joan, (2000), *The impact of person and organizational values on organizational commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149.

27. Krejcie, Robert V, Morgan, Daryle W, "Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological, measurement, 1970.

28. Robbins, S. P. (2001), *Organizational Behavior. New dehil, prentice hall, Inc.*

29. Skarlicki, D.D (2001), *Cross cultural perspective of organizational justice. International Journal of Conflict Management*, 12(4), 292-300.

۱۵. عراقی، محمود، (۱۳۷۳)، بررسی رابطه‌ی

رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.

۱۶. علاقه‌بند، علی، (۱۳۸۳)، مدیریت عمومی،

تهران: نشر روان

۱۷. مشبکی، اصغر، (۱۳۷۸)، تعهد وجدان کاری

و تحول اداری، مجله فرهنگ تعاون، صص: ۱۳ - ۱۲.

۱۸. مهداد، علی، (۱۳۸۵)، روانشناسی امور

کارکنان، اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ چهارم.

۱۹. مهداد، علی، (۱۳۸۶)، روانشناسی صنعتی و

سازمانی، اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ پنجم.

۲۰. مطهری، مرتضی، (۱۳۷۰)، مدیریت رهبری در

اسلام، تهران: ملامصدرا.

۲۱. نجیب زاده، سعید، (۱۳۸۵)، بررسی ادراک

کارکنان بر اساس نظریه‌ی برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

۲۲. یوسفی سمندی، عبدالکریم، (۱۳۸۷).

بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه فرآیندهای سازمانی و جو سازمانی نوآور در کارکنان شرکت کشت و صنعت کارون شوشتر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد،