

چکیده

پژوهش حاضر تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفت گانه مشهد انجام شده است. هدف از اجرای این تحقیق پاسخ به این سوال بوده که آیا تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است؟

پژوهش حاضر یک مطالعه زمینه یابی از نوع همبستگی می باشد. حجم جامعه ۳۴۰۰ نفر و حجم نمونه ۳۴۳ نفر از کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفت گانه مشهد، و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بوده است. قلمرو زمانی پژوهش نیمه نخست سال ۱۳۸۷ بوده است. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه تعهد سازمانی مودی، استیروز و پورتر با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶٪ و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷/۶۱٪ استفاده شده. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و شاخص میانه و ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون رتبه ای کروسکال والیس استفاده شده است.

طبق نتایج بدست آمده تایید شده که تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است همچنین رعایت عدالت تعاملی و عدالت رویه ای از سوی مدیران نسبت به عدالت توزیعی ارتباط بیشتری با تعهد سازمانی دارد. همچنین بین تعهد سازمانی کارکنان با سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، سمت شغلی، منطقه کاری ارتباط معناداری مشاهده نگردید.

کلید واژه:

عدالت سازمانی، عدالت تعاملی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، تعهد سازمانی، کارکنان مدیر

مقدمه

امروزه یکی از شاخصهای برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می تواند موثر باشد مهمتر از این، سازمان را در تحقق اهداف و آرمانهایش ناکام می سازد.

همچنین تعهد موجب بهره وری می شود، زیرا افزایش تعهد موجب ارتقا سازگاری فرد با سازمان، بروز خلاقیتها، فردی، و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می شود که این همه خود افزایش بهره وری را در پی دارد.

با عنایت به اهمیت این مسئله ضروری است که سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان بیندیشند و عواملی را که می تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند یکی از عوامل مرتبط با تعهد سازمانی عدالت می باشد.

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسانی از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمانها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست.

بعضی مدیران تصور می کنند که تنها از طریق اختصاص پاداشهای مالی می توانند مجری عدالت بوده و بر سطح تعهد کارکنان بیافزایند، در حالیکه باید توجه نمود که برخورد منصفانه و عادلانه با کارکنان موجب رضایت آنها و احساس برابری و افزایش خشنودی شغلی آنها می گردد.

تحلیل رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی آموزش و پرورش مشهد

دکتر حسینعلی بهرامزاده
عضو هیات علمی و استادیار
دانشگاه آزاد اسلامی واحد
مجنورد
منصوره یادگاری
دانشجوی کارشناسی ارشد
مدیریت آموزشی و دبیر آموزش
و پرورش ناحیه یک مشهد

E.mail yadegary۸۰۱۱@yahoo.com

بطور کلی فراگردها، رویه‌ها، و نتایج منصفانه در سازمان می‌تواند مسیر دستیابی به نتایج مطلوب را هموار سازد و مدیران کاردان به جای تلاش برای در نظر گرفتن، اقتضائات پیچیده، از طریق برخورد عادلانه هزینه کنترل را کم کرده، سطوح اداری را کاهش می‌دهند و همزمان هدفهای مشخصی را برای واحد یا سازمان خود تدوین می‌کنند و به این طریق نهایتاً بر سطح تعهد کارکنانشان می‌افزایند.

۱. بیان مسئله

اکثر محققین بر این باورند که از اوایل دهه ۱۹۵۰ که تعهد سازمانی در زمینه رفتار سازمانی مطرح شد این مقوله یکی از موضوعهایی بوده که همیشه در راس علاقه محققین قرار داشته است.

چرا که آنان معتقدند که مدیریت صحیح تعهد سازمانی میتواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل اثر بخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جا به جایی و همچنین کاهش غیبت شود.

تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی سازمانی 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)

کارکنانی که دارای تعهد سازمانی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند به انحاء مختلف تعهد و پای بندی کارکنان را بیشتر کنند و از راه های گوناگون آن را حفظ نمایند.

همچنین مطالعات مختلف در سازمانهای صنعتی، نظامی، اداری، آموزشی نشان می‌دهد، برای این که کارکنان بتوانند کارایی بیشتری و تمایل قوی تری برای ماندن در شغل خود داشته باشند می‌باید علاوه بر این که خشنودی بالایی از شغل خود دارند از دل بستگی شغلی نیز برخوردار باشند و همچنین احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند، که این خود نیز موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خودگذشتگی می‌شود.

در مجموع می‌توان گفت که کمال مدیریت و کارکنان از تعهدی که ویژگی مشترک تمامی مدیران و کارکنان موفق است نشأت می‌گیرد. (صادقی فرد، ۱۳۸۶).

تحقیقات نشان داده که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (فرهنگی وحسین زاده، ۱۳۸۴)

از طرفی تعهد کاری، واکنش عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است و در صورت بالابودن تعهد سازمانی مقدار تولید و قابلیت کار این افراد بالا می‌رود و در صورت نداشتن تعهد سازمانی، ناراضی شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کندکاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال سلامت روانی فرد را در پی دارد.

عوامل بسیاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذار می‌باشند از جمله عدالت سازمانی، نظریه عدالت سازمانی چهار چوب مفیدی را جهت فهم نگرش افراد نسبت به کار، رفتارهای کاری و اجرای کار فراهم می‌کند که این چهارچوب بر پایه ادراک افراد نسبت به انصاف (عدالت) در محیط کار می‌باشد.

متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه ای اساسی و ضروری برای اثر بخشی فرایندهای سازمانی پی برده اند چنین توجهی به عدالت در سازمانها امر غیر منتظره ای نیست چون ادعا شده که عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب میشود. اما در مورد عدالت در سازمانها چه تحقیقات و مطالعاتی صورت پذیرفته است؟ عدالت سازمانی به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. (پارکر و کوهلمیر، ۲۰۰۵)

تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از نقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷)

عدالت سازمانی شامل سه حیطه میباشد:

عدالت توزیعی که به عادلانه بودن پیامهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیتهای شغلی اشاره دارد. عدالت رویه ای به عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تعیین پیامد های شغلی اشاره دارد. (شکر کن ونعامی، ۱۳۸۲). عدالت تعاملی به برخورد عادلانه ای اطلاق می‌شود که با یک فرد شاغل در قالب روش های رسمی تصویب شده به عمل می‌آید. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت



تعاملی توسط رفتارمدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است.

(حسین زاده و ناصری ، ۱۳۸۷)

از نظر فردی، عدالت وانصاف رضایتمندی از کار و نیاز انسان نسبت به کنترل شدن، اعتماد به نفس، احساس تعلق و مقررات اخلاقی را ایجاد می کند.

از نظر سازمانی عدالت وانصاف ایجاد قانونمندی در مدیریت و در پی آن کاهش رفتارهای ضد شغلی، اعتماد به مدیریت را بالا برده، ترس از تحقیق و جستجو شدن در کارمندان را کاهش داده و آنها را به همکاری تشویق می کند.

ابعاد مختلف عدالت در سازمانها نتایج اصلی همچون رفتارهای سازمانی شهروندان را ایجاد می کند. رضایت مندی از شغل و اعتماد به مدیریت و از همه مهمتر تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می دهد. تعهد یعنی مسئولیت اخلاقی که کارمندان را وامی دارد با سازمان باقی بمانند. ثابت شده که تعهد سازمانی از عدالت سازمانی نتیجه شده است. (لی ، ۲۰۰۷)^۲

در آیات و روایات اسلامی نیز به مقوله انصاف توجه شده اصل انصاف ناظر بر مجموعه ای از رفتار کردار و گفتار عادلانه است که بکار گیری آن موجب افزایش روحیه وفاداری و تعهد کارکنان نسبت به سازمان و اهداف آن میشود (مسلمی زاده، ۱۳۷۸)

لذا نظر به اهمیت موضوع در این پژوهش، پژوهشگر بر آن است تا به شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پرداخته و در نهایت به دنبال یافتن پاسخ این پرسش اساسی میباشد که :

آیا تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است ؟

۲. پیشینه تحقیق

در این ارتباط تحقیقهای مختلفی در داخل و خارج از کشور انجام پذیرفته از جمله:

اندرو جی لی^۳ (۲۰۰۷) بیان نموده همه ابعاد عدالت سازمانی به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارند.

بروکنر^۴ و دیگران در سال ۱۹۹۴ طی تحقیقی رابطه عدالت تعاملی و تعهد سازمانی را بررسی کرده اند و تاثیر مثبت عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی کارکنان را بیان نموده اند.

صمد^۵ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان عدالت رویه ای و عدالت توزیعی : تاثیرات متفاوت بر بروندادهای کارکنان انجام داده است نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط قوی و مثبتی بین عدالت رویه ای و توزیعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. این بدان معنا است که اگر کارکنان سطح بالایی از عدالت رویه ای و توزیعی را تجربه کنند تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت .

همچنین والری کولینز^۶ در سال ۲۰۰۴ در پایان نامه دکتری خود به " بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت تعاملی برخوردار بوده اند و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی " پرداخته و بر خوردهای فردی میان دانشجویان و اساتید را بررسی کرده و در نهایت به این نتیجه رسیده که عدالت تعاملی تاثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش تعهد آنان نسبت به کارهای علمی داشته است .

دیانا وست^۷ (۲۰۰۶) در تز دکترای خود اظهار نموده بی عدالتی باعث یک رشته از عکس العملهایی چون رنجهای روانی ، کارشکنی ، انصراف از کار و امتناع از وظیفه می گردد .

پیلایی و همکاران^۸ (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه ای نقش مهمی تری از عدالت توزیعی در ایجاد رضایت و تعهد و اعتماد در آمریکایی ها بازی می کند و عدالت توزیعی در هند نقش بیشتری را بازی می کند.

بنابر این باید توجه داشت که در برخی فرهنگ ها ممکن است لازم باشد فقط بروندادها متناسب باشد (یعنی بر عدالت توزیعی متمرکز بود) در برخی کشور ها تاکید بر عدالت رویه ای باشد و در عین حال در برخی کشور ها نیز بر هر دو عدالت توزیعی رویه ای با ید توجه نمود نکته مهمی که حائز اهمیت است ، این است که در سازمانهایی که افراد از فرهنگهای متفاوت با یکدیگر کار می کنند مدیر باید به این تفاوتهای فرهنگی توجه نماید.

تحقیقی در سال ۱۹۹۷ توسط اندرو بلایر استالی^۹ انجام شده و در کل عدالت سازمانی را مؤثرتر تعهد سازمانی یافته اما عدالت بین فردی و عدالت تعاملی را مؤثر تر یافته است عدالت رویه ای را همچنین مؤثر در اعتماد به مدیریت دانسته است.

دشتی رحمت آبادی در پایان نامه خود به نقل از کمپل^{۱۰} ۱۹۹۶ خاطر نشان می کند زمانی که مدیر با انصاف و صمیمیت و علاقه با کارکنان برخورد نماید باعث تعهد بالای آنان نسبت به سازمان و رضایت ایشان از شغلشان می گردد.

بیچ^{۱۱} اظهار می دارد که بی شک پول انگیزه بزرگی است ولی نمی تواند تنها محرک باشد. به سختی می توان مشخص کرد که پول تا چه اندازه در افزایش بازده، عملیات موثر است. معمولاً تغییر دادن محرک با دگرگونیهای همراه است و افزایش کارائی ممکن است معلول یک یا چند انگیزه باشد. (سرمد، ۱۰۱)

حسین مدنی (۱۳۸۳) در نتایج تحقیقات خود بیان نموده که متغیر درک حمایت سازمانی با تأثیرپذیری از سایر متغیرهای الگوی تحلیل مسیر، به ویژه مشارکت سازمانی و احساس عدالت سازمانی، بیشترین میزان اثر مستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است. احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و فرصتهای ارتقای شغلی بعد از درک حمایت سازمانی بیشترین اثر غیرمستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است.

محمد سلطان حسینی (۱۳۸۲) به این نتیجه رسیده که بین تعهد سازمانی و ابعاد آن در هر یک از دو گروه مدیران و اعضای هیأت علمی تفاوت معنی داری وجود داشته است. بی شل^{۱۲} (۱۹۹۴)

اظهار می دارد که متغیرهای سابقه خدمت در ناحیه، اندازه ناحیه و سابقه ی کار پیش بینی کننده هایی برای تعهد سازمانی مدیران ارشد هستند.

اجلایی (۱۳۷۲) در تحقیقی که تحت عنوان "بررسی شرایط مدیران آموزشی برای یافتن ویژگیهای مدیران و تاثیر آن در موفقیت آنان" می باشد نیز نتیجه گرفت که یک مدیر باید در محیط آموزشگاه صمیمیت زیادی به وجود آورد. از تبعیض قائل شدن بین کارکنان خودداری کند و عوامل موفقیت کارکنان را مشخص نماید به موقع آنان را مورد تشویق قرار دهد و اعتماد متقابلی را ایجاد کند. به نقاط ضعف و قدرت خود آگاه باشد و به تفاوتهای فردی و انگیزه ای کارکنان توجه نماید و از خود رائی و خودکامگی اجتناب ورزد و کارکنان را در اتخاذ تصمیم ها و اداره امور دخالت دهد. (جنتی، ۱۳۷۸)

مریم حاجی بابایی در سال ۱۳۷۹ در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تاثیر سابقه کار و نوع استخدام بر تعهد سازمانی کارکنان را رد کرده است. جعفر آذین (۱۳۷۹) در پایان نامه خود بیان نموده که بین تعهد سازمانی دبیران بر حسب مدرک تحصیلی و سنوات خدمتی آنان تفاوت معناداری وجود ندارد، همچنین مسعود حافظی (۱۳۷۶) در پایان نامه خود بیان نموده که بین سابقه خدمت و مدرک تحصیلی با تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود ندارد

محمد علی زکی ۱۳۸۴ بیان نموده که متغیرهای سنوات شغلی و سن معلمان با تعهد سازمانی روابط معناداری نداشته است. صادقی فرد (۱۳۸۶) پیرو نتایج تحقیقات استیبرز^{۱۳} (۱۹۷۹) هاربیناک و آبیوتو^{۱۴} (۱۹۷۲) اظهار میدارد که بین تعهد سازمانی با متغیرهایی مثل (جنس، سطح تحصیلات و سن) رابطه بین تعهد سازمانی و سن مثبت، اما با سطح تحصیلات منفی بوده است قربانی و چتر سیماب، ۱۳۸۶ اظهار کردند "سطح شغلی با تعهد سازمانی ارتباط ضعیفی دارد." با توجه به موضوع پژوهش و زمینه نظری و بازنگری پیشینه آن فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشند

فرضیه اصلی تحقیق حاضر این است که :

تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است .

بر اساس فرضیه فوق سوالهای فرعی ذیل مطرح است :

- ۱- آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت تعاملی بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند ؟
- ۲- آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت رویه ای بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند ؟
- ۳- آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت توزیعی بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند ؟
- ۴- آیا بین تعهد سازمانی با سابقه خدمت رابطه معنا داری وجود دارد ؟
- ۵- آیا بین تعهد سازمانی با سطح تحصیلات رابطه معنا داری وجود دارد ؟
- ۶- آیا بین تعهد سازمانی و سمت و حیطة شغلی رابطه معنا داری وجود دارد ؟
- ۷- آیا بین تعهد سازمانی کارکنان نواحی برخوردار، نیمه برخوردار و محروم تفاوت معناداری وجود دارد ؟

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه زمینه یابی از نوع همبستگی می باشد. قلمرو زمانی پژوهش نیمه نخست سال ۱۳۸۷ بوده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی می باشد. حجم جامعه آماری ۳۴۰۰ نفر و حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۴۳ نفر از کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفت گانه مشهد بوده شامل (دبیر، دفتردار، مشاور، معاون آموزشی، معاون پرورشی) که با توجه به آمار کارکنان در نواحی هفت گانه و با رعایت تناسب افراد به مدارس مراجعه شده و پرسشنامه

توزیع گردیده است. یاد آور می گردد که پرسشنامه عدالت سازمانی دارای سه مولفه عدالت توزیعی با ضریب آلفای کرونباخ $0.83/0.69$ و عدالت رویه ای با ضریب آلفای کرونباخ $0.89/0.10$ و عدالت تعاملی با ضریب آلفای کرونباخ $0.91/0.32$ می باشد. در کل ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عدالت سازمانی $0.87/0.61$ می باشد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی 0.96 گزارش شده است. در ضمن هر دو پرسشنامه از نظر اساتید علوم تربیتی، روانشناسی و مدیریت مورد تایید بوده و از روایی لازم برخوردار بوده و بارها در انواع پژوهشها مورد استفاده قرار گرفته اند.

۴. یافته های پژوهش فرضیه اصلی

تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است. برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می کنیم. که این آزمون هم مقدار ضریب همبستگی موجود بین دو متغیر تعهد سازمانی و عدالت سازمانی را به ما می دهد و هم یک مقدار sig به ما می دهد که مربوط است به آزمون اینکه آیا عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط می باشد یا خیر. پس از انجام مراحل خاص نتیجه زیر حاصل شده است:

جدول ۱ رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

عدالت سازمانی		تعهد سازمانی
۰.۱۰۸	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰.۰۴۶	Sig	
۳۴۳	تعداد	

با توجه به خروجی بالا متوجه می شویم مقدار sig کوچکتر از 0.05 است بنابراین می گوئیم فرض عدم ارتباط دو متغیر بر هم رد می شود بنابراین با دقت 95% می توان گفت بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ارتباط وجود دارد. و از آنجاییکه مقدار ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی برابر 0.108 می باشد و چون علامت آن مثبت است می توان نتیجه گرفت بین این دو متغیر رابطه مستقیم برقرار است به طوری که با زیاد شدن یکی دیگری هم زیاد میشود و با کم شدن یکی دیگری هم کم می شود. بنابراین فرضیه اصلی این رساله در سطح 95% پذیرفته می شود.

۴.۱ سوال ۱ :

آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت تعاملی بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند ؟ برای آزمون سوال مطرح شده باز از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون مختص به خودش استفاده می کنیم که نتایج زیر حاصل شده است:
جدول ۲ رابطه عدالت تعاملی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
۰/۱۴۶	ضریب همبستگی اسپیرمن	عدالت تعاملی
۰/۰۰۷	Sig	
۳۴۳	تعداد	

در خروجی بالا به کمک sig ها مشخص می شود بین عدالت تعاملی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و از آنجاییکه ضریب همبستگی بین آنها برابر 0.146 شده است و این مقدار مثبتی می باشد نشانگر این است که بین عدالت تعاملی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم برقرار است به طوریکه با بالا رفتن یکی دیگری نیز بالا می رود.

۴. ۲. سوال ۲ :

آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت رویه ای بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند؟ برای آزمون سوال مطرح شده باز از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون مختص به خودش استفاده می کنیم که نتایج زیر حاصل شده است:

جدول ۳ رابطه عدالت رویه ای با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
۰/۱۱۷	ضریب همبستگی اسپیرمن	عدالت رویه ای
۰/۰۳۰	Sig	
۳۴۳	تعداد	

چون مقدار sig بدست آمده برابر ۰/۰۳۰ می باشد و این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است. و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی می توان اظهار نمود که بین عدالت رویه ای و تعهد سازمانی رابطه مستقیم برقرار می باشد.

۴. ۳. سوال ۳ :

آیا کارکنانی که مدیرانشان عدالت توزیعی بیشتری را در مورد آنها رعایت می کنند از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند؟ برای آزمون سوال مطرح شده فوق باز از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون مختص به خودش استفاده می کنیم که نتایج زیر حاصل شده است:

جدول ۴ رابطه عدالت توزیعی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
۰/۰۸۱	ضریب همبستگی اسپیرمن	عدالت توزیعی
۰/۱۳۵	Sig	
۳۴۳	تعداد	

چون مقدار sig بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین می توان گفت بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

۴. ۴. سوال ۴ :

آیا بین تعهد سازمانی با سابقه خدمت رابطه معنا داری وجود دارد؟ در اینجا هم چون تعهد سازمانی دارای مقیاس رتبه ای می باشد برای آزمون وجود رابطه بین تعهد سازمانی با سابقه خدمت از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کمک می گیریم. که نتیجه به صورت زیر است:

جدول ۵ رابطه تعهد سازمانی با سابقه خدمت

تعهد سازمانی		سابقه خدمت
۰/۰۵۹	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۲۷۶	Sig	
۳۴۳	تعداد	

از خروجی بالا و بزرگ بودن sig این نتیجه حاصل می شود که با دقت ۹۵٪ می توان گفت سابقه خدمت رابطه معنی داری با تعهد سازمانی ندارد.



۴. ۵. سوال ۵ :

آیا بین تعهد سازمانی با سطح تحصیلات رابطه معنا داری وجود دارد ؟
چون داده های تعهد سازمانی از نوع رتبه ای می باشند و سطح تحصیلات دارای ۵ سطح است برای آزمون رابطه سطح تحصیلات با تعهد سازمانی آزمون می کنیم که : آیا میانگین رتبه های تعهد سازمانی برای هر سطح از تحصیلات با هم برابر است یا خیر که برای آزمون این فرضیه از آزمون رتبه ای کروکسال والیس استفاده می کنیم که نتیجه زیر حاصل شده است:

جدول ۶ رابطه تعهد سازمانی با سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	میانگین رتبه عدالت سازمانی
دیپلم	۶	۱۹۲/۶۷
فوق دیپلم	۱۲۷	۱۸۷/۷۵
لیسانس	۲۰۵	۱۶۲/۰۳
فوق لیسانس	۵	۱۵۵/۸۰
دکتری	۰	
کل	۳۴۳	
sig	۰/۰۶۰	

با توجه به sig بدست آمده و بیشتر بودن این مقدار از ۰/۰۵ می توان گفت در سطح ۹۵٪ سطح تحصیلات رابطه ای با تعهد سازمانی ندارد .

۴. ۶. سوال ۶ :

آیا بین تعهد سازمانی و سمت و حیطة شغلی رابطه معنا داری وجود دارد ؟
چون داده های تعهد سازمانی از نوع رتبه ای می باشند و سمت شغلی دارای ۵ سطوح مختلف می باشد برای آزمون رابطه سمت شغلی با تعهد سازمانی آزمون می کنیم که آیا میانگین رتبه های تعهد سازمانی برای هر سمتی با هم برابر است یا خیر که برای آزمون این فرضیه از آزمون رتبه ای کروکسال والیس استفاده می کنیم که نتیجه زیر حاصل شده است:

جدول ۷ رابطه تعهد سازمانی با سمت شغلی

سمت شغل	تعداد	میانگین رتبه عدالت سازمانی
دبیر	۲۸۹	۰۹/۱۶۴
معاون آموزشی	۲۰	۱۰/۱۷۲
معاون پرورشی	۲۰	۴۳/۱۹۰
مشاور	۲	۲۵/۱۳۶
دفتر دار	۱۲	۴۲/۴۵۱
کل	۳۴۳	
sig	۰/۵۶۳	

با توجه به sig بدست آمده و بیشتر بودن این مقدار از ۰/۰۵ می توان گفت در سطح ۹۵٪ سمت شغلی رابطه معنا داری با تعهد سازمانی ندارد .

۴. ۷. سوال ۷ :

آیا بین تعهد سازمانی کارکنان نواحی برخوردار نیمه برخوردار و محروم تفاوت معناداری وجود دارد ؟
چون داده های تعهد سازمانی از نوع رتبه ای می باشند و نواحی مختلف دارای ۳ سطح می باشد برای آزمون رابطه نواحی مختلف با تعهد سازمانی آزمون می کنیم آیا میانگین رتبه های تعهد سازمانی برای هر ناحیه با هم برابر است یا خیر که برای آزمون این فرضیه از آزمون رتبه ای کروکسال والیس استفاده می کنیم که نتیجه زیر حاصل شده است:

جدول ۸ رابطه تعهد سازمانی با منطقه کاری

نواحی مختلف	تعداد	میانگین رتبه عدالت سازمانی
محروم	۱۴۶	۱۷۵/۲۶
نیمه برخوردار	۶۴	۱۷۲/۷۲
برخوردار	۱۳۳	۱۶۸/۰۷
کل	۳۴۳	
sig		۰/۷۸۵

با توجه به sig بدست آمده و بیشتر بودن این مقدار از 0.05 می توان گفت در سطح 95% بین تعهد سازمانی کارکنان نواحی مختلف تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد.

نتیجه گیری

آنچه که امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمانهاست. نیروی انسانی کارآمد، خودانگیخته و متعهد می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد.

در صورت بالابودن تعهد سازمانی مقدار تولید و قابلیت کار این افراد بالا می رود و در صورت نداشتن تعهد سازمانی، نارضایتی شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کندکاری و غیبتهای مکرر در سازمان و اختلال سلامت روانی فرد را در پی دارد. عوامل بسیاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذار می باشند از جمله عدالت سازمانی. عدالت سازمانی نقش مهمی در تقویت تعهد ایفا می کند، عدالت سازمانی راه ممکن است برای توسعه روندهای اخلاقی و تعهد سازمانی، و برای کارکنان مشخص می کند که آیا در کار با آنها منصفانه برخورد شده است یا خیر و این برداشتها و بر سایر کارهای آنها و به طور کل بر تعهد سازمانی آنها تأثیر گذار می باشد. (جانسون^{۱۵}، ۲۰۰۷).

نظر به اهمیت آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان آموزشی بسیار مهم لازم شد تا موضوع عدالت سازمانی که توسط مدیران اعمال می گردد و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان بررسی گردد، در پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ به این سوال مهم بودیم که آیا بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد ؟

فرضیه اصلی :

تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است.

نتیجه : جدول نشان می دهد که بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ارتباط وجود دارد. همچنین می توان نتیجه گرفت بین این دو متغیر رابطه مستقیم برقرار است به طوری که با زیاد شدن یکی دیگری هم زیاد میشود و با کم شدن یکی دیگری هم کم می شود.

بنابراین فرضیه اصلی این پژوهش پذیرفته می شود.

بحث و تفسیر :

در تحقیقی که توسط اندرو جی لی^{۱۶} در سال ۲۰۰۷ انجام شده بیان گردیده که همه ابعاد عدالت سازمانی به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارند. این نتیجه با نظر اندرو بلایر استالی^{۱۷} در سال ۱۹۹۷ مطابقت دارد که در کل عدالت سازمانی را موثر بر تعهد سازمانی یافته



است، همچنین دشتی ۱۳۸۶ در پایان نامه خود به نقل از کمپل^{۱۸} ۱۹۹۶ بیان می کند که در تجزیه و تحلیل اطلاعات این نتیجه به دست آمده که اگر مدیر با انصاف و صمیمیت و علاقه با کارکنان برخورد نماید باعث تعهد بالای آنان نسبت به سازمان و رضایت ایشان از شغلشان می گردد.

همچنین دیانا وست^{۱۹} (۲۰۰۶) اظهار نموده بی عدالتی باعث یک رشته از عکس العملهایی چون رنجهای روانی، کارشکنی، انصراف از کار و امتناع از وظیفه می گردد.

حسین مدنی (۱۳۸۳) در نتایج تحقیقات خود بیان نموده که متغیر درک حمایت سازمانی با تأثیرپذیری از سایر متغیرهای الگوی تحلیل مسیر، به ویژه مشارکت سازمانی و احساس عدالت سازمانی، بیشترین میزان اثر مستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است. احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و فرصتهای ارتقای شغلی بعد از درک حمایت سازمانی بیشترین اثر غیرمستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است.

جنتی (۱۳۷۸) به نقل از اجلالی (۱۳۷۲) بیان می دارد که یک مدیر باید در محیط آموزشگاه صمیمیت زیادی به وجود آورد. از تبعیض قائل شدن بین کارکنان خودداری کند و عوامل موفقیت کارکنان را مشخص نماید به موقع آنان را مورد تشویق قرار دهد و اعتماد متقابلی را ایجاد کند. به نقاط ضعف و قدرت خود آگاه باشد و به تفاوتهای فردی و انگیزه ای کارکنان توجه نماید و از خود رایی و خودکامگی اجتناب ورزد و کارکنان را در اتخاذ تصمیمها و اداره امور دخالت دهد.

در این پژوهش نیز مطابق نظر پژوهشگران قبلی نشان داده شده که بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد بنابراین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات اندرو جی لی ۲۰۰۷، دیانا وست ۲۰۰۶، اندرو بلایر استالی ۱۹۹۷ و کمپل ۱۹۹۶ و مدنی ۱۳۸۳ و اجلالی ۱۳۷۲ وزکی ۱۳۸۴ مطابقت دارد.

از نظر سازمانی عدالت و انصاف ایجاد قانونمندی در مدیریت و در پی آن کاهش رفتارهای ضد شغلی به همراه داشته، اعتماد به مدیریت را بالا برده، ترس از تحقیق و جستجو شدن در کارمندان را کاهش داده و آنها را به همکاری تشویق می کند. ابعاد مختلف عدالت در سازمانها نتایج اصلی همچون رفتارهای سازمانی شهروندان را ایجاد می کند. عدالت سازمانی رضایت مندی از شغل و اعتماد به مدیریت و از همه مهمتر تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می دهد. تعهد یعنی مسئولیت اخلاقی که کارمندان را وامی دارد با سازمان باقی بمانند. ثابت شده که تعهد سازمانی از عدالت سازمانی نتیجه شده است بنابراین نتایج فرضیه اصلی تحقیق هم راستا با نظریات و پژوهشهای فوق می باشد.

منابع

- آذین، جعفر (۱۳۷۹) بررسی تاثیر جو سازمانی مدارس راهنمایی بر تعهد سازمانی دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
- بروکنر، جوئل، فیلیپس، سی گل (۱۳۸۳)، سیر تاریخی نظریه ها و تحقیقات در باره عدالت سازمانی [مترجم] محمد ازگلی، فصلنامه مصباح شماره ۴۶، صفحه ۱۲۲
- جنتی، مهدی (۱۳۷۸). رابطه احساس برابری و رضایت شغلی کارکنان اداری سازمان مرکزی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد
- حاجی بابایی، مریم (۱۳۷۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی پرسنل شرکت سهامی بیمه آسیا در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- حافظی، مسعود (۱۳۷۶) بررسی رابطه بین جهت گیری ارزشی و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان
- حسینی، محمد سلطان (۱۳۸۳) بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران دانشکده ها و گروههای آموزشی با کنون کنترل و تعهد سازمانی خود و اعضای هیات علمی رشته تربیت بدنی در دانشگاههای تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (پایان نامه دکتری)
- حسین زاده، علی، ناصری، محسن (۱۳۸۷) عدالت سازمانی و انواع آن، اینترنت
- دشتی رحمت آبادی، مرضیه (۱۳۸۶) مقایسه احساس برابری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی مشهد براساس سبک رهبری مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، صفحه ۷۳

زکی ، محمد علی (۱۳۸۴) بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان ، مجله مصباح - مدیریت ، شماره ۵۱ ، سال سیزدهم ، صفحه ۴۸-۵۴

ساروقی ، احمد (۱۳۷۵) تعهد سازمانی ، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

سرمد ، غلامعلی (۱۳۸۰) ، روابط انسانی در سازمانهای آموزشی چاپ دوم تهران سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها سمت مرکز چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه

شکر کن ، حسین ، عبد الزهرا نعامی (۱۳۸۲) بررسی روابط ساده و چند گانه عدالت سازمانی و خشنودی شغلی ، نشریه کار و جامعه صادقی فرد ، جعفر (۱۳۸۶) ارزش های فردی و تعهد سازمانی ، چاپ نوید شیراز

فرهنگی ، علی اکبر، علی حسین زاده (۱۳۸۴) دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی ، تدبیر ۱۵۷ ، خرداد ماه

مدنی ، حسین (۱۳۸۳) " تعیین میزان تعهدسازمانی کارکنان شرکتهای گاز فجر و بیدبلند، اولویت بندی عوامل مؤثر بر تعهدسازمانی و استفاده از نتایج پژوهش برای افزایش تعهدسازمانی کارکنان" پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه پیام نور ، دانشکده علوم انسانی ، گروه جامعه شناسی

مسلمی زاده ، طاهره (۱۳۷۸) مدیریت رشد در آیین اندیشه ها ، موسسه پژوهش و مطالعات عاشورا .

Beischel , Karen , M.(۱۹۹۴)." Peredicting Organizational Commitment of Superintendent " .(demographics) :

The University of Wisconsin Madison. Oct

Brockner .J.et al (۱۹۹۵) " Decision Frame .Procedural Justice and Suruiuors Reactions to Job Layoffs" ,

Organizational Behavior Human Decision Processes .

Blair Staley Andrew , (۱۹۹۷) The Contribution of Organizational Justice in Budget Decision Making to

Organizational Commitment And Trust in Superior Submitted to School of Business And Enterpren Urship

Nova Southeastern University , in Partial Fulfillment of the Business Administration.

Collins Wherley Valerie (۲۰۰۴) , The Relation of Undergraduate Students Perception of Interactional Justice to

Academic Performance ,Organizational Commitment , and Organizational Trust at the University of Connecticu

Johnson Jennie Susan (۲۰۰۷)" Organizational Justice ,Moral Ideology , and Moral Evaluation as Antecedents of

Moral Intent" , Dissertation Submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University

in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy in Human Development.

Lee , Andrew J .(۲۰۰۷)" Organizational Justice : A Madiated Model From Individual Weel-Being and Social

Exchange Theory Perspectives " , Touro University International – The Degree of Doctor of Philosophy.

Parker,P.J&Kohlmeyer,J.M(۲۰۰۵) "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: a

Research Note",Accounting, Organizations and Socity, Vol ۳۰, pp:۳۵۷-۳۶۹

Pillai , Rajnandini & William ,Eric S.& Tan ,J.Justin,(۲۰۰۱) ." Are the Scales Tippes in Favor of Procedural or

Distributive Justice ? An Investigation of the U.S.,India , Germany and Hongkong (China)". California State

University . San Marcos. The international Journal of Conmmflict Management.Vol.۱۲, No.۴,PP.۳۱۲-۳۳۲.

Samad , Sarminah (۲۰۰۶)." Procedural and Distributive Justice : Differential Effects on Employees Work

Outcomes" . The Business Review , Cambridge ,Vol .۵.No.۲.

West Diane , (۲۰۰۶) " the Impact of Commitment to Supervisor on Organizational Justice , Citizenship , and

Intentions to Leave" Sandiego Alliant International University in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree Doctor of Philosophy in Industrial / Organizational Psycholig



- ^۱ Parker & Kohlmeyer
- ^۲ Lee
- ^۳ Andrew J. lee
- ^۴ Brockner
- ^۵ Samad
- ^۶ Valerie Collins
- ^۷ Diane West
- ^۸ Pillai et al
- ^۹ Andrew Blair Staley
- ^{۱۰} Campbell
- ^{۱۱} Beech
- ^{۱۲} Beischel
- ^{۱۳} Steeres
- ^{۱۴} Harbiniak & Alutto
- ^{۱۵} Johnson
- ^{۱۶} Andrew J. lee
- ^{۱۷} Andrew Blair Staley
- ^{۱۸} Campbell
- ^{۱۹} Diane West

Archive of SID