

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: مدیریت تحول

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

در سازمان آموزش فنی و حرفه ای، استان سمنان

استاد راهنما:

دکتر رقیه جامع

نگارش:

رضا صرفی

تابستان ۱۳۹۳

تقديم به:

مادرم

که وجودش همه مهر است و مهر من به پایش همه هیچ

به همسرم،

که تبلوري است هميشگي از گذشت و فداکاري.

فرزندانم،

محمد و ريحانه

که وجودشان همواره گرمي بخش و روشني بخش زندگي ام است

تشکر و قدردانی:

سپاس بیکران ایزد منان را که در پرتو لطف او توفیق آموختن و تحصیل برایم میسر گردید. انجام این تحقیق مرهون حمایت ها، راهنمایی ها و همکاریهای، بسیاری از عزیزانی است که بر خود لازم می دانم از تمامی آنها سپاسگزاری نمایم.

از استاد راهنمای فرزانه خانم دکتر جامع که همواره با دلسوزی، صبر، حوصله فراوان مرا در تمامی مراحل انجام این پایان نامه راهنمایی و حمایت نمودند تشکر و قدردانی فراوان می نمایم.

از استاد گرانقدر آقای دکتر مهدی صانعی مدیر گروه محترم و آقای دکتر کردی که امکان بهره گیری از تجارب ارزنده شان را فراهم نمودند کمال تشکر را دارم.

در خاتمه از تمامی عزیزانی که محبت خود را در به سرانجام رسیدن پایان نامه هرگز دریغ نداشته اند و مرا مهربانانه یاری دادند کمال سپاس و امتنان را دارم.

چکیده

تحقیق حاضر نشان دهنده رابطه بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و تعیین کننده بررسی نقش رضایت شغلی در رابطه با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، ۳۲۰ نفر از کارکنان فنی و حرفه ای استان سمنان است که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۳۰ نفر برآورد گردید. از آنجا که احتمال عدم بازگشت برخی از پرسشنامه های توزیع شده وجود داشت از این رو تعداد نمونه مورد بررسی کمی بیشتر از تعداد لازم بدست آمده از جدول، بوده است. از حدود ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده، حدود ۱۴۰ پرسشنامه عودت داده شده است. از ۱۴۰ پرسشنامه عودت داده شده، در حدود ۱۰ پرسشنامه ناقص بوده و کنار گذاشته شده اند و ۱۳۰ پرسشنامه در تحلیل مورد استفاده قرار گرفته است که شامل ۳۳ خانم و ۹۷ آقا، می باشد.

وسایل تحقیق شامل پرسشنامه ۲۴ سوالی برای سنجش عدالت سازمانی و پرسشنامه ای برای سنجش بعد چهارم عدالت، برای سنجش تعهد سازمانی از مقیاس ۱۸ سوالی (قلی پور ۲۰۰۷) و برای سنجش رضایت شغلی از نظر کلی پنج ماده ای (اسمیت و همکاران ۱۹۶۹) استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان میدهد که بطور واضح بین کل سه متغیر همبستگی وجود دارد. اما نقش رضایت شغلی در رابطه با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی واضح نیست. در واقع رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نقش میانجی گرانه دارد که ضرایب همبستگی محاسبه شده در فصل چهارم موید این امر می باشد.

واژه های کلیدی:

کلیدواژه: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

Keywords: organizational justice, organizational commitment, job satisfaction

فهرست مطالب

۱	چکیده
۲	فصل ۱: کلیات تحقیق
۳	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- بیان مساله
۹	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۹	۴-۱- اهداف تحقیق
۹	۱-۴-۱- اهداف کلی
۱۰	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۱۰	۵-۱- سؤال اصلی تحقیق
۱۰	۶-۱- سوالات فرعی تحقیق
۱۰	۱-۶-۱- فرضیه اصلی تحقیق
۱۰	۲-۶-۱- فرضیه های فرعی تحقیق
۱۱	۷-۱- مراحل انجام تحقیق
۱۱	۱-۷-۱- روش تحقیق
۱۱	۲-۷-۱- روش گرد آوری اطلاعات و ابزار جمع آوری داده ها
۱۱	۳-۷-۱- قلمرو تحقیق
۱۲	۴-۷-۱- روش تحلیل داده ها
۱۲	۵-۷-۱- نتایج عملی
۱۲	۸-۱- مدل تحلیل اولیه تحقیق
۱۳	۹-۱- متغیرهای تحقیق
۱۳	۱۰-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۳	۱-۱۰-۱- تعریف مفهومی متغیرها
۱۴	۲-۱۰-۱- تعریف عملیاتی متغیرها
۱۵	۱۱-۱- ساختار تحقیق
۱۵	۱۲-۱- گزارش خلاصه تحقیق
۱۶	فصل ۲: مروری بر ادبیات تحقیق
۱۷	۱-۲- مقدمه
۱۷	۲-۲- مدل مفهومی تحقیق
۱۸	۳-۲- تعاریف و مفاهیم عدالت سازمانی
۱۸	۱-۳-۲- عدالت سازمانی
۱۹	۲-۳-۲- ابعاد عدالت سازمانی
۲۳	۳-۳-۲- تاثیرات فرهنگ بر چگونگی ادراک عدالت سازمانی در کارکنان
۲۴	۴-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
۲۴	۱-۴-۲- تعهد سازمانی
۲۵	۲-۴-۲- تعهد سازمانی و آثار آن بر کارکنان سازمان
۲۷	۳-۴-۲- تقسیم بندی تعهد سازمانی
۳۰	۵-۲- تعاریف و مفاهیم رضایت شغلی
۳۰	۱-۵-۲- رضایت شغلی
۳۲	۲-۵-۲- رضایت شغلی و آثار آن بر کارکنان سازمان
۳۴	۳-۵-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۳۵	۶-۲- پیشینه تحقیق
۳۵	۱-۶-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه عدالت سازمانی

۳۸	۲-۶-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی و ابعاد آن
۴۰	۳-۶-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی
۴۲	۴-۶-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی و رضایت شغلی
۴۴	۵-۶-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه رضایت شغلی

فصل ۳: روش تحقیق

۴۶	۱-۳- مقدمه
۴۷	۲-۳- روش تحقیق
۴۷	۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۴۷	۱-۳-۳- جامعه آماری (N)
۴۷	۲-۳-۳- نمونه آماری (n)
۴۸	۴-۳- روش نمونه گیری
۴۸	۵-۳- روش گردآوری اطلاعات
۴۸	۶-۳- ابزارهای گردآوری اطلاعات
۵۴	۷-۳- تجزیه و تحلیل داده های آماری

فصل ۴: تجزیه و تحلیل آماری داده ها

۵۵	۱-۴- مقدمه
۵۶	۲-۴- توصیف داده ها
۵۷	۱-۲-۴- شاخص سن افراد
۵۷	۲-۲-۴- شاخص نوع جنسیت افراد
۵۸	۳-۲-۴- شاخص وضعیت اقتصادی
۵۸	۴-۲-۴- شاخص وضعیت تاهل
۵۹	۵-۲-۴- شاخص میزان تحصیلات
۶۰	۳-۴- تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق
۶۳	۴-۴- تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)
۶۶	۵-۴- آزمون فرضیه ها
۶۷	۵-۴- خلاصه نتایج

فصل ۵: نتیجه گیری و پیشنهادات

۶۸	۱-۵- مقدمه
۶۹	۲-۵- بحث در چارچوب فرضیه های تحقیق
۶۹	۱-۲-۵- نتیجه فرضیه اول
۷۰	۲-۲-۵- نتیجه فرضیه دوم
۷۱	۳-۲-۵- نتیجه فرضیه سوم
۷۳	۴-۲-۵- نتیجه فرضیه چهارم
۷۳	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۷۳	۱-۳-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق
۷۴	۲-۳-۵- محدودیت های در کنترل محقق
۷۴	۴-۵- پیشنهادات تحقیق
۷۴	۱-۴-۵- پیشنهادات پژوهشی برای آیندگان
۷۴	۲-۴-۵- پیشنهادات کاربردی تحقیق برای آیندگان

فهرست منابع

۸۴	<u>منابع فارسي</u>
۸۷	<u>منابع خارجي</u>

فهرست پيوستها

۹۲	<u>پيشنامه</u>
۹۸	<u>چکيده به انگليسي</u>

فهرست جداول

۱۲	جدول (۱-۱) مدل تحلیل اولیه تحقیق
۱۷	جدول (۱-۲) مدل مفهومی تحقیق
۴۰	جدول (۲-۲) تاثیر ویژگیهای مدیریت ژائینی بر نگرش های شغلی
۵۷	جدول (۱-۴) شاخص سن افراد
۵۷	جدول (۲-۴) شاخص نوع جنسیت افراد
۵۸	جدول (۳-۴) شاخص وضعیت اقتصادی
۵۸	جدول (۴-۴) شاخص وضعیت تاهل
۵۹	جدول (۵-۴) شاخص میزان تحصیلات
۶۰	جدول (۶-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه دوم
۶۱	جدول (۷-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه سوم
۶۲	جدول (۸-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه چهارم
۶۶	جدول (۹-۴) نتایج آزمون f, T مستقل در مورد فرضیه ۵ و ۶
۶۷	جدول (۱۰-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه ۷، ۸، ۹، ۱۰

فهرست نمودارها

۴۹	(۱-۳) نمودار مدل اندازه گیری مقیاس با استفاده از تحلیل عامل تائیدی در حالت تخمین استاندارد
۵۰	(۲-۳) نمودار ضرایب معنادار T برای ضرایب مدل اندازه گیری IcT
۵۱	(3-3) نمودار مدل اندازه گیری مقیاس با استفاده از تحلیل عامل تائیدی در حالت تخمین استاندارد
۵۲	(۴-۳) نمودار ضرایب معنادار T برای ضرایب مدل اندازه گیری IcT
۵۲	(۵-۳) نمودار ضرایب معنادار T برای ضرایب مدل اندازه گیری IcT
۵۴	(۶-۳) نمودار مدل اندازه گیری مقیاس با استفاده از تحلیل عامل تائیدی در حالت تخمین استاندارد
۶۳	(۱-۴) نمودار تحلیل معادلات ساختاری
۶۴	(۲-۴) نمودار مدل معادلات ساختاری به همراه ضریب رگرسیون
۶۴	(۳-۴) نمودار مدل ساختاری تحقیق به همراه مقادیر T-value

فصل اول

کلیات طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

نیروی انسانی به همان اندازه که در حفظ موجودیت و موفقیت سازمان تعیین کننده محسوب می‌شود به همان اندازه نیز می‌تواند مساله‌ساز باشد و مدیران را در دستیابی به اهداف سازمانی با چالش مواجه سازد. یکی از این مشکلات که باعث ضرر و زیان برای سازمان می‌شود ترک خدمت و جابجایی زیاد نیروی انسانی است. اکثر سازمان‌ها هر ساله مبالغ قابل توجهی جهت جذب و نگهداری کارکنان خود هزینه می‌کنند و این در حالی است که هر سازمانی قادر است در صورت اتخاذ شیوه‌های مناسب، علاوه بر حفظ منابع انسانی موجود، زمینه‌ساز جذب تعدادی دیگر از کارکنان فعال سایر سازمان‌ها نیز باشد. علاوه بر آن تا کارکنان جدید با سازمان و امور محوله آشنا شوند و تجربه لازم را پیدا نمایند بهر موری سازمان نیز کاهش می‌یابد. بسیاری از مدیران می‌کوشند تا تمایل به ماندگاری در سازمان را افزایش دهند و تلاش‌های وسیعی را در این زمینه آغاز نموده‌اند. به عقیده آنان یک کارمند معتقد به ماندگاری، منافع بی‌شماری را نصیب سازمان می‌کند. برای مثال، اولین مزیت وجود تمایل به ماندگاری آن است که اگر گروهی کارمند متخصص و ماهر که تجربه‌ای در کار اندوخته‌اند، در سازمان گرد هم آیند، این اجتماع بزرگترین گنجینه برای سازمان محسوب می‌شود. در صورتی که اگر این تمایل وجود نداشته باشد کارکنان پس از تجربه‌اندوزی، به مجرد یافتن کار دیگری که مزایای بیشتری داشته باشد سازمان را ترک می‌کنند. مزیت دیگر تمایل به ماندگاری، به وجود آمدن محیطی صمیمانه در سازمان است. در چنین محیطی که افراد با یکدیگر در طول زمان آشنا شده‌اند انجام کارها بسیار ساده‌تر است و فعالیت‌های گروهی به خوبی و با سرعت پیشرفت می‌نماید. به این خاطر است که حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیتی دو چندان پیدا می‌کند (فولادی، ۱۳۹۰، ص ۶۴). تعهد^۱ سازمانی متغیری است که در پژوهش‌های تجربی به عنوان متغیر قابل اندازه‌گیری و مشابه میل به ماندگاری مطرح و مورد توجه قرار گرفته است. متغیرهای متعددی به عنوان متغیرهای موثر برای تعهد سازمانی بررسی و شناسایی شده است. یکی از محوری‌ترین این عوامل رضایت شغلی و عدالت سازمانی است.

1 commitment

۱-۲ بیان مساله

در واقع مسئله اصلي اين تحقيق پيدا كردن رابطه بين عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلي می باشد که بتوان با پیاده سازی عدالت در سازمان به سطح بالاتری از رضایت شغلي کارکنان و در نتیجه عملکرد بهتر دست یابیم و اقداماتی که باعث کاهش عدم رضایت و ایجاد رضایت در کارکنان می شود منجر به بهداشت سازمانی و تلاش بیشتر افراد در انجام وظایفشان می گردد. عدم توجه به مساله رضایت شغلي و تعهد سازمانی کارکنان منجر به مشکلات عدیده ای برای سازمان می شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص است.

عدالت سازمانی، به صورت احساس رضایت کارکنان سازمان از روابط بدون تبعیض و توزیع عادلانه فرصت های مادي و غیرمادي سازمان بر اساس شایستگی های افراد تعریف می شود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۳۲). در میان مفهوم سازی های صورت گرفته در ارتباط با سازه تعهد سازمانی، اکثر پژوهش های انجام شده بر روی سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و مرادده ای) تأکید دارند (گرینبرگ و لیند، ۲۰۰۰، ص ۱۹۰؛ بیرن و کروپانزانو، ۲۰۰۱، ص ۱۱۲؛ کوهن کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۲، ص ۹۰).

عدالت توزیعی به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به تخصیص منابع توسط سازمان مربوط می شود. این نوع عدالت تأکید بر خروجی ها (مثل افزایش حقوق، قوانین تشویقی، نمرات ارزیابی) دارد. عدالت رویه ای به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به رویه های به کار رفته در اتخاذ تصمیم مربوط می شود، این نوع عدالت بر رویه کار تأکید می کند (مثل چگونگی ارتقاء یا چگونگی افزایش حقوق)؛ یعنی عدالت رویه ای به کیفیت و انصاف در روابط بین کارمند و سرپرست اشاره دارد. در ادبیات عدالت رویه ای (برای مثال، کوهن کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱، ص ۱۱۳؛ کولکوئیت و دیگران، ۲۰۰۱، ص ۴۳۹)، نشان داده شده است که ادراک بهتر از عدالت رویه ای منجر به پیامدهای مناسبی در سازمان مثل تعهد بالایی سازمانی، تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان، سطح بالایی از عملکرد و رضایت شغلي می شود. سومین زیر مولفه، عدالت مرادده ای است که توسعه یافته عدالت رویه ای است. این نوع عدالت تأکید بر چگونگی رفتار مدیران با زیردستان بر اساس صداقت، بزرگداشت، احترام و... می باشد. پژوهش های بعدی (برای مثال، گرینبرگ، ۱۹۹۳، ص ۳؛ کولکوئیت و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۱۱؛ گرینبرگ و لیند، ۲۰۰۰، ص ۵۸؛ رگو و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۸۴؛ بلاکلی و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۴۹) عدالت مرادده ای را به دو جزء عدالت

بین فردی^۱ و عدالت اطلاعاتی تقسیم نموده‌اند. عدالت بین فردی بر رفتار خوب، احترام، صداقت و ... که در رویه‌ها مشهود است مربوط می‌شود و عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم‌گیرندگان در ارتباط با چرایی استفاده از رویه‌های خاص و یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا اینکه آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر، مربوط می‌شود.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فرایندهای عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار آنان را تحت‌تأثیر 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 (فرانکوئیس، ۲۰۱۱، ص ۲۰). افرادی که ادراک مثبتی نسبت به عدالت سازمانی دارند نسبت به سازمان‌شان بیشتر متعهد هستند و در حقیقت کمتر غیبت می‌کنند و عملکرد عالی دارند، شهروندان سازمانی بهتری هستند و رضایت‌مندی بیشتری دارند (کولکوئیت، ۲۰۰۱، ص ۴۰۰؛ کوهن-کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱، ص ۱۶). لیپ سینگر (۲۰۱۲، ص ۱۸۹) تأکید می‌نماید که احساس عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابجایی و ترک خدمت تأثیرگذار خواهد بود. همچنین این احساس بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش/ استرس، و ارزیابی‌ها از سرپرستان تأثیرگذار است.

دیگر پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهند، افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله، میزان تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، میزان غیبت کارکنان، میزان اعتماد آنان به مدیران، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران، تسهیم دانش و عملکرد و بهر موری سازمانی اثرگذار است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۵). از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی 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

1. Grinburg and lind
2. biren and cropanzano
3. cohen-karash and spector
4. colcuit and rego
1. francois
2- colcuit
3. lipsinger

رفتارهاي ناهنجار مثل انتقام‌جویي کنند. در اين ميان، تعهد سازماني و رضاييت شغلي از جمله متغيرهاي مهمي هستند که در نتيجه استقرار عدالت سازماني حاصل مي‌شوند.

با توجه به توضيحات فوق، به طور خلاصه مي‌توان گفت که در پژوهش حاضر، متغير هدف در بررسي ميزان رضاييت شغلي و تعهد سازماني و در نتيجه تمايل بيشتري براي ماندگاري در سازمان و عدم ترك سازمان، ميزان عدالت در سازمان يا متغير عدالت سازماني است. يعني، درك اينکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان‌شان قضاوت مي‌کنند و چطور آنها به عدالت يا بي-عدالتي درك شده پاسخ مي‌دهند که از مباحث اساسي خصوصاً براي درك رفتار سازماني است.

تعهد سازماني را مي‌توان به طور ساده، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداري به سازمان، الزام اخلاقي، تمايل قلبي و احساس نياز به ماندن در سازمان تعريف کرد که بر پايه ديدگاه آلن و مير براي آن سه مولفه در نظر گرفته شده است: تعهد عاطفي، تعهد هنجاري، تعهد مستمر.

تعهد عاطفي^۱ يعني تعلق عاطفي و احساسی فرد به سازمان. در اين حالت فرد به اين دليل در سازمان مي‌ماند که به رسالت وجودي (ماموريت)، ارزش‌ها و اهداف آن احساس و نگرش مثبتي دارد. فرد در سازمان مي‌ماند تا اين اهداف و ارزش‌ها را که باور عميق به آنها دارد را بر آورده سازد. کارمنداني که تعهد عاطفي بالاتري دارند، به ارزش‌هاي‌شان بيشتري پايبنند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد مي‌بينند (سينکلير و ديگران، ۲۰۰۶، ص ۹۳).

در تعهد هنجاري^۲ فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقيات در سازمان مي‌ماند. فرد به خاطر اينکه ديگران (به خاطر احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتي در موردش مي‌کنند، سازمان را رها نمي‌کند. طبق گفته‌هاي وينر (۱۹۸۲، ص ۳۱۶) اين گروه از کارکنان پيوند عاطفي محکمي نسبت به سازمان ندارند (ازاگ و داگوما، ۲۰۰۳، ص ۷). اين نوع تعهد بخاطر اين است که کارمند احساس مي‌کند که سازمان با او خوب برخورد نموده و بنا بر اين او به سازمان مديون است (هرسکوويچ و مي‌ير، ۲۰۰۲، ص ۹۹).

1. Lepsinger
2. Affective Commitment
3. Normative Commitment

در تعهد مستمر (استمراری)^۱ تعهد به سازمان به خاطر آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان می‌باشد. یعنی فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه - منفعت نتیجه می‌گیرد که نیاز دارد بماند (می‌پیر و آلن، ۱۹۹۱، ص ۲۵).

در بسیاری از مواقع، ماندن فرد در سازمان به خاطر این است که نمی‌خواهد به دنبال کار جدیدی برود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری است؛ یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه‌بر است (فرانکوویس، ۲۰۱۱، ص ۱۷).

آلن و میر معتقدند که نقطه مشترک ابعاد تعهد سازمانی، پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۷، ص ۷۹). از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی پیوند بین افراد در سازمان است که بوسیله سه عامل مشخص می‌شود. الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان ب) تمایل به تلاش زیاد برای سازمان ج) میل قوی برای ماندن در سازمان (تومولتی و همکاران ۱۹۹۵، ص ۱۲۴، لیچ ۲۰۰۵، ص ۷۳، به نقل از بازارگادی، جهانگیر، ۱۳۸۷، ص ۸۰). تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، تمایل به ماندگاری کارکنان را بهتر از دیگر نگرش‌های کاری حتی بهتر از رضایت شغلی پیش‌بینی می‌کند. افرادی که سطح بالایی از تعهد سازمانی را از خود نشان داده‌اند، تمایل به ترک خدمت آنها کم بوده است (کریوان، ۲۰۰۰، ص ۲۱۹؛ ایورسون، ۱۹۹۲، ص ۳۱۵؛ مولر، ۱۹۹۴، ص ۱۶؛ به نقل از پور اشرف و طولابی، ۱۳۳۸، ص ۱۱۰). دیگر اینکه عوامل گوناگونی بر تعهد کارکنان یک سازمان تاثیرگذارند، برای مثال، تعهد سازمانی از برداشت کارکنان از عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی درون سازمان متأثر است. هنگامی که آنان نتیجه کارکرد خود را عادلانه ببینند، مشتاق‌ترند که در مبادلات اجتماعی شرکت نمایند که فراتر از انتظارات عادی از نقش آنهاست (نایتس و کندي، ۲۰۰۵، ص ۵۰۲). وضعیت استخدامی کارمند نیز بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. برای مثال تعهد کارکنان پاره وقت نسبت به کارکنان تمام وقت متفاوت است. برای مثال، در پژوهشی تفاوت‌های تعهد سازمانی در یک نمونه مرکب از ۸۵۰ کارمند تمام وقت و ۱۴۹۰ کارمند پاره وقت مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان دادند که تفاوت معناداری بین آنها وجود دارد (ویلیامز، ۲۰۰۳، ص ۱۹). مطالعات صورت گرفته در سال ۱۹۹۰ نشان می‌دهد که در گروه‌های تخصصی هیچ رابطه معنی‌داری بین جنسیت و میزان تعهد وجود ندارد (متیو و زاجاکتس، ۱۹۹۰، ص ۱۵۰) و زنان و مردان طی دوران خدمت از سطح تعهد سازمانی یکسانی برخوردارند (پاول،

۱۹۹۰، ص ۵۶۰). اما مطالعات روی نیروهای پلیس با بررسی رابطه بین عامل جنسیت و میزان تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که زنان تعهد بیشتری به شغلشان دارند (متکالف و دیک، ۲۰۰۲، ص ۹۶). اگرچه مطابق با مطالعات صورت گرفته تعهد در زنان در مقایسه با مردان بیشتر است، اما برداشت سطحی بر این است که در سطوح مدیریتی، تعهد زنان به ویژه در گروه‌های تخصصی نسبت به همکاران مرد کمتر می‌باشد (مارسدن و کالبرگ، ۱۹۹۳، ص ۲۴۵). به لحاظ سلسله‌مراتب کاری نیز، افرادی که در سطوح بالایی سازمان هستند معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح پایین‌تر دارند (هربینیاک، ۱۹۷۴، ص ۱۳۹).

مطالعات به طور گسترده‌ای نشان داده است که رضایت شغلی، پاداش‌های بیرونی و درونی، خصوصیات شغل، ارتباطات رو به بالا و رو به پایین، رضایت از رهبری، رضایت از وضعیت ارتقاء، اعتماد به سرپرستان، عمر سازمان، انگیزه برای یادگیری و برداشت کارکنان از ارزش‌های سازمان با تعهد سازمانی در ارتباط است (بولون، ۱۹۹۷، ص ۵۸؛ فاستیو و دیگران، ۱۹۹۵، ص ۵۴۰؛ یانگ و دیگران، ۱۹۹۸، ص ۶۲).

رضایت شغلی نیز به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی تعریف می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲۰). شاید بتوان گفت به دلیل گستردگی جوانب شغل، رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌ها را در بر می‌گیرد؛ فرد ممکن است از یکسری مؤلفه‌های شغلی خود راضی و از یکسری ناراضی باشد (ویس، ۲۰۰۲، ص ۶۶؛ لکه، ۱۹۷۶، ص ۲۲).

رضایت شغلی دارای مؤلفه‌های گوناگونی است که از آن جمله می‌توان به: الف) عوامل سازمانی (حقوق و دستمزد، ترفیحات، خطمشی سازمانی)، ب) عوامل محیطی (سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری)، ج) ماهیت کار (محدوده شغل، تنوع کاری) و د) عوامل فردی (سن، ارشدیت، سابقه) اشاره کرد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۶۷). بنابراین رضایت شغلی یک مفهوم واحد نیست، بلکه از چندین مفهوم تشکیل یافته است. رضایت

1.muller

2.Nites and kenedy

3.mito and zajaktes

4-powel

5-Matkalef and dick

6.Marceden and colberg

7.bulon-fastio-yang

شغلی شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاران و سر

دیگران، ۱۹۶۹، ص ۳۱۵). اهمیت این پنج عامل در کشورهای مختل

کشور آمریکا میزان پرداخت اهمیت بالایی دارد ولی در کشورهای

دوستانه مدیران و کارکنان در رضایت شغلی تأثیر زیادی دارد. در پژوهش (بویل، ۲۰۱۰، ص ۱۱۴)

دلیل اصلی رضایت شغلی در دانمارک تعامل دوستانه مدیران و کارکنان، و عوامل اصلی ناراضایتی شغلی در مجارستان میزان پرداخت پابین و روابط نامناسب بین کارگر و مدیر بود. هر چند عوامل سازمانی در ایجاد رضایت یا ناراضایتی شغلی تأثیر زیادی دارند ولی رضایت شغلی علاوه بر عوامل محیطی از خصوصیات شخصی و عوامل ژنتیکی نیز تأثیر می‌پذیرد (آروی و دیگران، ۱۹۸۹، ص ۱۶). خصوصیات پایدار شخصی در تبیین رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد و برخی عقیده دارند که در حدود ۳۰ درصد از رضایت شغلی فرد به خصوصیات شخصی و عوامل ژنتیکی وی بستگی دارد (درمان و زاف، ۲۰۰۱، ص ۳۹). هر چند مطالعات کمی به این موضوع پرداخته‌اند ولی رابطه بین این عوامل و رضایت شغلی در این مطالعات اندک، قوی بوده است (استو و دیگران، ۲۰۰۵، ص ۱۶۳). در واقع برخی افراد در انواع مشاغل مرتبط و در سازمان‌های متفاوت رضایت شغلی بالایی دارند ولی برخی افراد در هر شغلی که وارد می‌شود، ناراضی هستند.

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به آنچه که گفته شد، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب و نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در دستیابی به این اهداف دچار مشکل می‌کند. ترک خدمت برای سازمان پرهزینه است، زیرا منابع زیادی در امر آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند صرف شده است و برای خود اشخاص نیز پرهزینه است، زیرا آنها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهند. تعهد سازمانی و رضایت شغلی از جمله عوامل تأثیرگذار در این مهم می‌باشند که خود نیز در سایه استقرار عدالت در سازمان حاصل می‌شوند، از این رو ضروری است که، عدالت سازمانی به عنوان یک عامل مهم در ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نتیجه تمایل به ماندگاری بیشتر کارکنان در سازمان، مورد بررسی قرار گیرد (برای مثال؛ ندیری و ناتوا، ۲۰۱۰، ص ۲۲۸؛ مک آلیف و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۲۹). تدوین و اجرای یک برنامه عملی در راستای افزایش میزان عدالت سازمانی، با هدف افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نهایت ح

زنجیره‌ای از فعالیت‌های هدفمند است که انجام مطالعات

شناسایی عوامل مداخله‌گر، می‌تواند نقطه آغازی برای آن باشد

- 1.wais
- 2.laceh
- 3.buil
- 4.aroy

پژوهش حاضر با بررسی نقش و نحوه اثر گذاری متغیر عدالت سازمانی در پیش‌بینی متغیر-

های هدف، می‌تواند مسیر را برای انجام پژوهش‌های نظری و تجربی احتمالی دیگر روشن‌تر و

هموارتر سازد. به‌ویژه اینکه، پژوهش‌های دیگر مانند پژوهش‌های علی - مقایسه‌ای، طولی، آزمایشی و پژوهش‌های ضمنی که برای تدوین یک برنامه عملی کارآمد و موثر (که غالباً، هزینه‌های مالی و معنوی زیادی بر سازمان تحمیل می‌کنند و نیازمند دقت و وسعت نظر فراوان هستند) مورد نیاز هستند، خود از جمله پژوهش‌های هزینه‌بر و مشکل هستند. از این‌رو انجام آن‌ها بایستی با توجه به پژوهش‌های اولیه مانند پژوهش حاضر صورت گیرد.

۴-۱ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ اهداف کلی

هدف عمده پژوهش حاضر، بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهدسازمانی و رضایت شغلی است. به‌طور اختصاصی‌تر نقش میانجی‌گرانه رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مدنظر است. در واقع فرض بر اینست که عدالت سازمانی به‌عنوان یک متغیر ریشه‌ای تر، با اثر بر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد.

۲-۴-۱ اهداف اختصاصی

- بررسی رابطه مشخصات جمعیت شناختی جنس، تأهل، سن، وضعیت اقتصادی، وضعیت تحصیلی و مدت اشتغال در سازمان با تعهد سازمانی
- بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی
- بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی
- بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی

۵-۱ سوال اصلی تحقیق

1.nadiri and natva
2.macalif

آیا بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای ایستگاه سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۶-۱ سوالات فرعی تحقیق

۱- آیا بین عدالت سازمانی و تعهدسازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای ایستگاه سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- آیا بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۳- آیا بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۴- آیا بین بازخور نتایج و رضایت شغلی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان سمنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۶-۱ فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه ۱: رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نقش میانجی‌گرانه ایفا می‌کند.

۱-۶-۲ فرضیه‌های فرعی تحقیق

- فرضیه ۱ بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

۱-۷-۱ مراحل انجام تحقیق

پس از مشخص شدن موضوع و اهداف تحقیق و طرح سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، باید با انجام مرحله به مرحله تحقیق، آن را به نتیجه نهایی رساند. بدین شکل که باید در ابتدا روش مورد استفاده در تحقیق را مشخص کرد، سپس به بررسی جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه پرداخته می‌شود. پس از آن به انتخاب روش مناسب گردآوری داده و ابزار جمع‌آوری آن مبادرت می‌شود. سپس به تعیین قلمرو تحقیق در سه حوزه موضوعی، زمانی و مکانی پرداخته شده، و در نهایت به کمک روش مناسب به تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و تحلیل نهایی نتایج تحقیق مبادرت می‌گردد. در ادامه توضیح اجمالی هر کدام از این مراحل آمده است.

۱-۷-۱-۱ روش تحقیق

این تحقیق، از حیث هدف یک پژوهش کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) است. روش انجام پژوهش نیز به صورت پیمایشی بوده است.