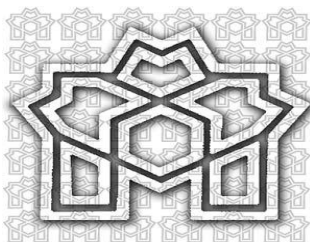


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد

رشته ی مشاوره شغلی

بررسی رابطه ی بین اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در بین دبیران زن و مرد

شهر ارومیه

استاد راهنما: دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور: دکتر یحیی مهاجر

استاد داور: دکتر عبدالله شفیع آبادی

نگارش: فریبا اقبال

زمستان ۱۳۹۱

چکیده:

این تحقیق با هدف بررسی رابطه ی بین اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در بین معلمان انجام شد. جامعه ی آماری این تحقیق کلیه معلمان دبیرستان های دخترانه و پسرانه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بود. در این تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا از بین دبیرستان های مختلف، ۱۵ دبیرستان به صورت تصادفی انتخاب شد. آزمودنی ها بر اساس نواحی پنج گانه انتخاب شدند. (در کل ۱۵ مدرسه، از هر ناحیه ای ۳ مدرسه) انتخاب گردید. بر اساس جدول مورگان تعداد اعضای نمونه ۲۸۰ نفر انتخاب شد که در کل ۲۷۰ پرسشنامه جمع آوری گردید. ابزار مورد استفاده ۳ پرسشنامه ی اخلاق سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۵، پرسشنامه ی عدالت سازمانی با ضریب پایایی ۰/۸۱ و پرسشنامه ی بهره وری نیروی انسانی با ضریب پایایی ۰/۸۲ بود. داده های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس چند متغیره یکراهه تجزیه و تحلیل شد. نتایج به دست آمده نشان داد که: (۱) بین اخلاق سازمانی و بهره وری نیروی انسانی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. (۲) بین عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. (۳) اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی پیش بینی کننده هایی برای بهره وری نیروی انسانی می باشند. (۴) بین اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه ها: اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی، بهره وری نیروی انسانی

شکر و سپاس

محمد و سپاس پروردگار مهربان را سزا است که پر تو الطاف الهی بی شمارش، همواره بر زندگی ام آشکار بوده و دست
باعرض امتنان از الطاف بی پایان استاد گرانقدر

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

و

استاد بزرگوارم

جناب آقای دکتر محی مهابر

که زحمت و راهبانی های بی دریغ آنها، باعث بهواری این راه بر من گردید و
این بنده می ستیغ همیشه مرهون تعالیم استاذانه ای ایشان خواهم بود.

پنجین بر خود لازم می دانم از

جناب آقای دکتر عبدالله شنج آبادی

پدر مشاوری ایران

که با تعالیم خویش و پنجین داوری خود باعث غنای حربه بیشتر این تحقیق شرف شکر و قدر دانی نمایم.

تقدیم ہے:

تمام عزیزانم

فهرست مطالب:

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه.....	۹
بیان مسئله.....	۱۰
اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۱۳
اهداف، فرضیه و متغیرهای تحقیق.....	۱۴
تعریف نظری مفاهیم.....	۱۶
تعریف عملیاتی مفاهیم.....	۱۶

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش

مقدمه.....	۱۹
مبانی نظری تحقیق.....	۱۹
الف)اخلاق سازمانی	
اخلاق سازمانی.....	۱۹
تعریف اخلاق.....	۱۹
قلمرو علم اخلاق.....	۲۱
نظریه های اخلاقی.....	۲۲

۲۵	جایگاه اخلاق در اسلام.....
۲۶	اخلاق سازمانی.....
۲۷	اهمیت اخلاق سازمانی.....
۳۰	رویکردهای اخلاق سازمانی.....
۳۰	تاثیر اخلاق بر کسب و کار.....
۳۳	اهداف اخلاق سازمانی.....
۳۴	آثار مسئولیت پذیری اخلاقی سازمان ها.....
	ب) عدالت سازمانی
۳۵	تعریف عدالت.....
۳۷	اهمیت عدالت از منظر اسلام.....
۳۸	مفهوم عدالت سازمانی.....
۴۰	نظریه های عدالت سازمانی.....
۴۳	اهمیت عدالت در سازمان.....
۴۵	سیر تحول مفهوم عدالت سازمانی در جهان.....
۴۶	سیر تحول مفهوم عدالت در ایران بعد از انقلاب.....
۴۷	مولفه های عدالت سازمانی.....
۴۸	منابع عدالت در سازمان.....
۴۸	انواع عدالت در سازمان.....
۴۹	عدالت توزیعی.....
۵۱	عدالت توزیعی و بهره وری نیروی انسانی.....
۵۲	عدالت رویه ای.....
۵۳	عدالت رویه ای و بهره وری نیروی انسانی.....
۵۴	عدالت تعاملی.....
۵۵	عدالت تعاملی و بهره وری نیروی انسانی.....
۵۷	عدالت سیستماتیک.....
۵۶	کارکردهای عدالت.....

۵۷	عوامل ایجاد کننده ی بی عدالتی در سازمان.....
۵۷	آثار بی عدالتی و تبعیض در سازمان ها.....
	(ج) بهره وری نیروی انسانی
۵۹	تاریخچه ی بهره وری.....
۶۰	معنی لغوی بهره وری.....
۶۱	مفهوم علمی بهره وری.....
۶۲	تفاوت های بهره وری با اثربخشی و کارایی.....
۶۳	اهمیت بهره وری.....
۶۶	ویژگی های بهره وری.....
۶۷	مهم ترین عوامل موثر بر کاهش بهره وری.....
۶۸	مخالفت با بهره وری.....
۶۹	سازمان ها و نهادهای مرتبط با بهره وری.....
۷۰	رابطه ی بهره وری با دیگر مسایل.....
۷۰	بهره وری و مدیریت.....
۷۱	بهره وری و توسعه ی تکنولوژی.....
۷۱	بهره وری و آموزش.....
۷۲	بهره وری و اقتصاد.....
۷۳	بهره وری و انرژی.....
۷۳	بهره وری و نیروی انسانی.....
۷۴	نقش منابع انسانی و نیروی کار.....
۷۵	بهره وری نیروی انسانی چیست؟.....
۷۵	عوامل موثر بر بهره وری کارکنان از دید دانشمندان علوم رفتاری.....
۷۷	عوامل افزایش بهره وری نیروی انسانی.....
۷۸	ملاک های تخصصی میزان بهره وری.....
۷۹	اندازه گیری بهره وری.....
۷۹	سیر تاریخی اندازه گیری بهره وری.....

۷۹	ضرورت اندازه گیری بهره وری
۸۰	روش های اندازه گیری بهره وری
۸۱	بخش دوم: مطالعه ی تحقیقات تجربی گذشته
۸۱	تحقیقات داخلی
۸۷	تحقیقات خارجی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۹۳	مقدمه
۹۳	روش تحقیق
۹۳	جامعه ی آماری
۹۴	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۹۴	ابزار و روش گردآوری اطلاعات
۹۴	پرسشنامه ی اخلاق سازمانی
۹۵	پرسشنامه ی عدالت سازمانی
۹۶	پرسشنامه ی بهره وری نیروی انسانی
۹۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۰۰	مقدمه
۱۰۲	تجزیه و تحلیل داده های تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۲۵	مقدمه
۱۲۵	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۱ و بحث در مورد آن
۱۲۷	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۲ و بحث در مورد آن
۱۲۷	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۳ و بحث در مورد آن
۱۲۹	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۴ و بحث در مورد آن
۱۳۰	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۵ و بحث در مورد آن
۱۳۰	خلاصه یافته های حاصل از فرضیه ی ۶ و بحث در مورد آن

۱۳۰	نتیجه گیری کلی
۱۳۱	محدودیت های تحقیق
۱۳۱	پیشنهادات کاربردی
۱۳۱	پیشنهادات برای تحقیقات آینده
۱۳۴	منابع فارسی
۱۴۱	منابع لاتین

پیوست ها

۱۴۷	منشور اخلاقی سازمان آموزش و پرورش
۱۴۷	پرسشنامه ها

فهرست جدول ها و نمودارها:

۴۲	جدول (۱-۲).....
۹۹	جدول (۱-۴).....
۱۰۰	جدول (۲-۴).....
۱۰۲	جدول (۳-۴).....
۱۰۹	جدول (۴-۴).....
۱۰۲	جدول (۵-۴).....
۱۰۴	جدول (۶-۴).....
۱۰۴	جدول (۷-۴).....
۱۰۵	جدول (۸-۴).....
۱۰۷	جدول (۹-۴).....
۱۰۹	جدول (۱۰-۴).....
۱۰۹	جدول (۱۱-۴).....
۱۱۰	جدول (۱۲-۴).....
۱۱۱	جدول (۱۳-۴).....
۱۱۲	جدول (۱۴-۴).....
۱۱۳	جدول (۱۵-۴).....
۱۱۴	جدول (۱۶-۴).....
۱۱۵	جدول (۱۷-۴).....
۱۱۶	جدول (۱۸-۴).....

۱۱۸	جدول (۱۹-۴)
۱۱۹	جدول (۲۰-۴)
۱۲۰	جدول (۲۱-۴)
۱۰۰	نمودار (۱-۴)
۱۰۱	نمودار (۲-۴)
۱۰۲	نمودار (۳-۴)

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

تمام تلاش های اقتصادی بشر همواره به کسب حداکثر سود از حداقل منابع معطوف بوده و تمام ابداعات و اختراعات با هدف نهایی بهره وری از کار بوده است. صاحبانظران از جمله کاسلمن^۱، کاسیو^۲، مرتون^۳ و مهم ترین عامل افزایش بهره وری را نیروی انسانی قلمداد کرده اند و معتقدند برای رسیدن به بهره وری، نیروی انسانی باید پرورش یافته و در آنها انگیزه ایجاد شود. (اعتمادی، گنجی و کوشکی، ۱۳۸۸).

مجموعه ای از عوامل و ارزش های حاکم بر سازمان، بر روی بهره وری نیروی کار موثر هستند. مهم ترین عواملی که بر روی بهره وری نیروی کار تاثیر دارند، انگیزه ی نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه ی کار تاثیر دارند، به دو دسته ی کلی مادی و فرهنگ سازمانی وابسته هستند. عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمت ها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه ی افراد بستگی دارد و عوامل فرهنگ سازمانی به این مسئله می پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارگران چگونه است؟

¹ Caselman

² Casio

³ Merton

⁴ Walton

یعنی مدیریت سازمان امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان می دهد یا خیر؟ آیا معیار به کارگیری افراد در مشاغل بر اساس صلاحیت و شایستگی است یا اینکه معیار فقط بر اساس رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه است؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ و این تحقیق به دنبال یافتن رابطه ی بین دو مورد از عواملی که جز فرهنگ سازمانی هستند یعنی اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی است تا گامی موثر در جهت شناسایی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی برداشته شود.

عدالت سازمانی با رفتار عادلانه با مردم در سازمان ها رابطه دارد. همچنین می تواند به عنوان قسمتی بسیار محدود از عدالت اجتماعی باشد، مفهومی که توسط فلاسفه طی صدها سال بحث برانگیز بوده است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و درستی اشاره دارد که سازمان ها با کارکنان خود دارند و در واقع، به ادراکات افراد از انصاف در محل کار اشاره دارد. (یعقوبی، سقاییان نژاد، گرجی و نوروزی، ۱۳۸۷). به عبارت دیگر تلاش جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود. (کوتزی، ۲۰۰۶).

اخلاق می تواند به عنوان آیین نامه ی اصول اخلاقی که ضوابط خوب یا بد، درست یا نادرست را در انجام کاری مشخص می سازد و بدین ترتیب رفتار یک شخص یا گروه را هدایت می کند، تلقی شود. هدف اخلاق از حیث مفهوم، استقرار اصول رفتاری است که به افراد در انتخاب از میان شقوق مختلف عمل، کمک می کند. (شمرهورن، ۲۰۰۲؛ ترجمه ی ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۶). صاحب نظران اخلاق سازمانی را بیانگر قدر و منزلتی می دانند که هر فرد برای کار باور دارد. (رضائیان، ۱۳۸۴). هدف این تحقیق عبارت است از بررسی این موضوع که آیا رابطه ای بین اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی وجود دارد؟

بیان مسئله:

اخلاق به عنوان تنظیم کننده ی روابط میان انسان ها از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی در کارکنان را تضمین نموده و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است. از این رو بحث اخلاقیات در مدیریت و سازمان ها، امروزه به یکی از مباحث عمده ی رشته ی مدیریت تبدیل شده است. اخلاقی شدن سازمان ها به

افزایش کارایی و اثربخشی منجر می شود که این دو خود از پایه های اساسی بهره وری اند. رعایت اصول اخلاقی در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. (الوانی، ۱۳۸۳).

اصطلاح عدالت سازمانی^۱ برای اولین بار توسط گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۸۰ مطرح شد. واژه ی عدالت در سازمان به واسطه ی گسترش نظریه ی برابری در تشریح نگرش ها و رفتارهای کارکنان در دهه ی ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام عدالت سازمانی منجر شد. این اصطلاح بیانگر ادراکات کارکنان از برخوردهای منصفانه در محیط کار است. (رضائیان، ۱۳۸۴).

بهره وری نیروی انسانی^۳ مهم ترین معیار بهره وری است، زیرا عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری، نیروی انسانی است. آلفرد مارشال^۴ با ارزش ترین سرمایه گذاری را پرورش نیروی انسانی قلمداد می کند. (نصیر پور، ۱۳۸۲). تاکید بر نیروی انسانی به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سال های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، نیروی انسانی سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان شده و سازمان را در راستای رسیدن به اهداف خود هدایت می کند. (اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۸).

از آنجایی که یکی از زیربنایی ترین نهادهای جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است و این نهاد هر سال منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی را برای تعلیم و تربیت جامعه به کار می گیرد، بنابراین ارتقای بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه ی اقتصادی- اجتماعی کمک می کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می توان شرایط ارتقا و توسعه ی پایدار کشور را فراهم آورد. (اعظم وزیری، منصوری و ادیبان، ۱۳۸۸).

سازمان و سازمان یافتگی جز جدانشدنی زندگی ما است. ما قبل از تولد و در بطن مادر توسط سازمان هایی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می گشاییم و در سازمان های متعدد آموزش می بینیم و به موقع در یک سازمان وارد کار می شویم و هم زمان با سازمان های متعدد رابطه و سروکار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم تشییع و تدفین صحنه ی نمایش جهانی را ترک می کنیم. بنابراین افراد

¹ Organizational justice

² Greenberg

³ Human resource productivity

⁴ Marshal, A.

بیشتر عمرشان را در سازمان ها یا در رابطه با آن سپری می کنند. این موضوع نشان از اهمیت جایگاه سازمان در دنیای کنونی است. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

یکی از اساسی ترین سوال ها در زمینه استراتژی منابع انسانی که برای مدیران سازمان ها مطرح می شود این است که مدیریت منابع انسانی هر سازمان چگونه می تواند کارآمدتر شود؟ به این منظور جهت بهبود عملکرد سازمان در صنعت مربوطه و حتی به دست آوردن رقابتی پایدار چه کارهایی در مدیریت منابع انسانی می توان انجام داد؟ تا کنون برای کاهش بهره وری یک کشور، دلایل گوناگونی ارائه شده است. بعضی از این دلایل عبارتند از: ۱. اقتصاد ناکارآمد ۲. مقررات ناکارآمد دولتی ۳. نیروی انسانی ناکارآمد ۴. مدیریت ناکارآمد و ... اما مسلم است که بیش از هر عامل دیگر، این نیروی انسانی است که سهم عمده ای در افزایش بهره وری دارد. بهره وری منابع انسانی عبارت است از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی های بالفعل و بالقوه ی منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، به گونه ای که افراد ضمن ارائه ی کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب تری نیز برخوردار گردند. (ساعتچی، ۱۳۸۱).

از آنجا که در بهبود بهره وری، نیل به ترکیب خاصی از نیروی کار از لحاظ آموزش، انتظارات، پویایی، نگرش و ... که در مقابل تلاش های توسعه و بهبود بهره وری در یک سازمان پاسخگو باشند بسیار مهم است و همچنین با تکیه بر این موضوع که عدالت سازمانی می تواند انگیزاننده ی مهمی برای کارکنان باشد، شاید بتوان اظهار کرد که رعایت عدالت، یکی از عوامل توسعه ی بهره وری در ارگان های اجتماعی می باشد. (هوشیار، ۱۳۸۹).

اما هر کاری که در محیط انجام می شود، به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاق درهم تنیده اند. هر تصمیم غیراخلاقی، غیرعادلانه و غیر منصفانه می تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت کاری و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه ی یک تصمیم ناصحیح از زمان حال فراتر رفته و می تواند آینده ی کارکنان سازمان را مخدوش سازد. (زاهدی، ۱۳۸۲). در شکل گیری آموزش و پرورش پویا عوامل و متعددی دخالت دارند که یکی از مهم ترین آنها توجه به نظام ارزشی و اخلاقیات است و شرط تحقق اهداف وسیع و با اهمیت نظام آموزشی وجود کارکنانی است که علاوه بر داشتن دانش تخصصی از اصول اخلاقی نیز برخوردار باشند. (کرم دخت، ۱۳۹۰).

به طور کلی عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی عدالتی کنند، اخلاق آنها سقوط می کند. همچنین احساس بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی

انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود. بنابراین احساس می شود رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری سازمان ها و کارکنان است. (کرم دخت، ۱۳۹۰).

اگر منابع انسانی را یکی از مهم ترین ارکان اصلی ارتقا بهره وری در سازمان بدانیم واضح است که به بررسی سرمایه های واقعی دستگاه آموزش و پرورش می پردازد. این تحقیق بر آن است تا بهره وری نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش را مورد بررسی قرار داده تا مدیران اجرایی آموزش و پرورش بتوانند با کمک و استناد بر آن برای طرح ها و برنامه های خود برنامه ریزی کنند.

بر پایه نکات یاد شده، این تحقیق درصدد است تا نشان دهد که رابطه اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه چگونه است و آیا عدالت سازمانی و اخلاق سازمانی پیش بین هایی برای بهره وری نیروی انسانی هستند؟ و آیا تفاوتی بین دبیران زن و مرد از لحاظ متغیرهای اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق:

این تحقیق بنا به دلایل زیر حائز اهمیت است:

۱. امروزه در اقتصاد تمامی کشورها ارتقای بهره وری به اولیوی ملی تبدیل شده است. این نکته کاملاً روشن است که اگر سازمانی نتواند بهره وری را به طور مداوم افزایش دهد در بلند مدت از رقابت دور خواهند ماند. آن گونه که مادیسون می گوید ظهور و سقوط ملت ها در سراسر تاریخ جهان را با مشخص کردن میزان بهره وری آنها می توان تعیین یا پیش بینی کرد. (مادیسون، ۱۹۸۳؛ به نقل از حیدریان، ۱۳۸۹).

۲. از آنجایی که آموزش و پرورش اهمیت فوق العاده ای در زیر ساخت علمی جامعه دارد، توجه به عواملی که باعث تحقق موثر اهداف سازمان شود از اهمیت بسزایی برخوردار است. آموزش و پرورش برای تحقق اهداف خود باید شناخت درستی از نظام روانی انسانی داشته باشد. نظام آموزش هر جامعه ای، از یک جهت آینه ی تمام نمای روش سیاسی حاکمیت آن جامعه بوده و از طرف دیگر خود سازنده ی روش سیاسی آینده ی همان جامعه است. تحقق اهداف نظام آموزشی جامعه توسط کارکنان صورت می گیرد. (صفی خانی، ۱۳۹۰).

لذا برای ارتقای بهره وری کارکنان آموزش و پرورش بایستی شناخت کاملی در مورد عوامل تاثیر گذار بر بهره

وری آنان داشته باشیم و در برنامه ریزی هایی که توسط سازمان برای افزایش بهره وری کارکنان انجام می شود این عوامل را در نظر داشته باشیم.

۳. نظر به اینکه از راه تعلیم و تربیت می توان موجبات رشد فردی و رفاه اجتماعی را فراهم آورد، این جریان در زندگی انسان نقش مهمی دارد. معلمان یکی از مهم ترین گروه های شغلی برای آینده ی هر ملتی است و نقش بسیار ارزنده ای در آموزش و پرورش دارند. (رفیع زاده، ۱۳۸۹). با توجه به جمعیت سیزده میلیون و پانصد هزار نفری دانش آموزان و وظیفه ی خطیری که جهت آموزش و جامعه پذیر نمودن آنها بر عهده ی معلمان است، تحقیق درباره ی عوامل تاثیرگذار بر کیفیت تدریس و افزایش بهره وری معلمان از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. در بیان ضرورت و اهمیت تحقیق حاضر، این نکته قابل ذکر است که آموزش و پرورش زیربنای توسعه ی هر جامعه ای محسوب می شود زیرا تربیت نیروی کار ماهر و خلاق از طریق آموزش صورت می پذیرد و معلمان قشری هستند که بیشترین وقت خود را صرف آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان می کنند و نقش مهمی در درونی کردن ارزش های جامعه و همچنین در روند پیشرفت جامعه دارند. (گنجی، ۱۳۹۰).

۴. در تمام نظریه های تربیتی معلم هسته ی اصلی نظام آموزشی و دستگاه تعلیم و تربیت و مجری حقیقی این امر حیاتی شناخته شده است. معلم از یک سو باید محتوا و روش های دانش زمان خود را به نسل جوان منتقل سازد و آنان را آماده ی پذیرایی و کشف اندیشه های نو کند و از سوی دیگر باید رشد جسمی، شناختی و عاطفی آموزندگان را به گونه ای رهبری کند که استقلال فکری، مسئولیت اجتماعی، قدرت ابتکار، آزاداندیشی و ده ها صفت دیگر که مورد تایید مریبان است به صورت عادات پایدار در دانش آموزان به وجود آید. چنانچه تعلیم و تربیتی پویا، قوی و در خدمت توسعه می خواهیم بایستی نیازهای معقول معلمان از جمله عوامل موثر بر بهره وری معلمان را دانسته و در جهت آن گام برداریم.

اهداف تحقیق

هدف اصلی: تعیین رابطه اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه

اهداف فرعی:

- تعیین رابطه اخلاق سازمانی با بهره وری نیروی انسانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه

- تعیین رابطه عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه
- تعیین اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی به عنوان پیش‌بین‌هایی برای بهره‌وری نیروی انسانی در دبیران زن و مرد شهر ارومیه
- تعیین تفاوت اخلاق سازمانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه
- تعیین تفاوت عدالت سازمانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه
- تعیین تفاوت بهره‌وری نیروی انسانی میان دبیران زن و مرد شهر ارومیه

فرضیه‌های تحقیق

- بین اخلاق سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌هایی برای بهره‌وری نیروی انسانی دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه هستند.
- بین اخلاق سازمانی حاکم بر دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی حاکم بر دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین بهره‌وری نیروی انسانی دبیران زن و مرد شهرستان ارومیه تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیرهای تحقیق:

متغیر پیش‌بین: اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی

متغیر ملاک: بهره‌وری نیروی انسانی