



دانشگاه بلوچستان

تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین ادراک برابری با میزان رضایت شغلی و تعهد

سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان

استاد راهنما:

دکتر عبدالوهاب پورقاز

استاد مشاور:

دکتر حسین جناآبادی

تحقیق و نگارش:

عبدالقادر نارویی

(این پایان نامه با استفاده از اعتبارات شورای تحقیقات آموزشی اداره کل آموزش و پرورش استان سیستان

و بلوچستان انجام گرفته است).

بهمن ۱۳۹۰

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان بررسی رابطه بین ادراک برابری با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی با گرایش مدیریت آموزشی توسط دانشجو عبدالقادر نارویی تحت راهنمایی استاد پایان نامه جناب آقای دکتر عبدالوهاب پورقاز تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

عبدالقادر نارویی

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور ۱:

داور ۲:

نماینده تحصیلات تکمیلی:



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب عبدالقادر نارویی تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: عبدالقادر نارویی

امضاء

تقدیم به

خسته از تمام زحمات متحمل شده در طول زندگی ام به تکیه گاهی که شانه هایش را پله

ترقی ام قرار داده به کسی که همیشه باناسازگاری ام سازگار شد و دم بر نیاورد

به پدرم

تقدیم به

دریای بیکران فداکاری و عشق او، که وجودم برایش همه رنج بود و

وجودش برایم همه مهر

تقدیم به مادرم

تشکر و قدردانی

پروردگارا به درگاهت شکرگذارم که توانایی و استقامت انجام این پژوهش را بر من ارزانی داشتی؛
خدایا تو را سپاس گزارم که مرا از دریای بی‌کران نعمت‌هایت سیراب نمودی و چراغ علم را فراری
زندگی‌ام قرار دادی؛

الهی ازساحت مقدست خواستارم، تحصیل علم را بستری برای تحکیم پایه‌های ایمانم و وسیله‌ای جهت
خدمت به مردم قرار دهی.

به مصداق حدیث شریف "من لم یشکرالمخلوق لم یشکر الخالق" و ادای وظیفه و احترام بر خود فرض
می‌دانم از همه عزیزانی که به شیوه‌های مختلف در فرآیند انجام این کار تحقیقی، مرا یاری نمودند،
کمال تشکر و امتنان را داشته باشم و اذعان نمایم که بدون بذل توجه و مساعی آن‌ها، یقیناً انجام این
کار، بسیار پرمشقت‌تر و طاقت فرساتر می‌بود. امیدوارم خداوند تمامی این عزیزان را در پناه خود مصون
داشته و توفیق روزافزون در تمامی زمینه‌ها را نصیب‌شان گرداند. از میان این عزیزان در بادی امر از
استاد گرانقدر و فرزانه جناب آقای دکتر عبدالوهاب پورقاز در مقام استاد محترم راهنما که پیوسته در
مراحل مختلف این پژوهش همانند سالیان تحصیل، با متانت و حوصله وصف‌ناشدنی در برخوردها و
راهنمایی‌های روشنگر و نکته‌سنجی‌های عالمانه، نه تنها انجام تحقیق را تسهیل نمودند بلکه چگونگی
راه و رسم معلمی دلسوز بودن را نیز به من آموختند، تشکر و سپاس فراوان دارم از استاد ارجمند و
گرانمایه جناب آقای دکتر حسین جناآبادی که در مقام استاد مشاور علی‌رغم مشغله فراوان، با مشورت-
ها و اظهار نظرهای مفید بر غنای علمی این پژوهش افزودند، صمیمانه تشکر می‌کنم.

و با سپاس مخصوص از دو وجود مقدس: آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم ...

موهایشان سپید شد تا ماروسفید شویم... و عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راهنما
باشند...

پدرم

مادرم

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین ادراک برابری با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان انجام گرفت. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ به تعداد ۲۰۳۵ نفر می‌باشند. که از بین آن‌ها ۳۵۰ نفر با روش طبقه ای - تصادفی انتخاب و تجزیه و تحلیل براساس ۳۳۵ پرسشنامه انجام گردید. در این پژوهش از پرسشنامه ادراک برابری استرون شامل ۲۱ سؤال، پرسشنامه رضایت شغلی مؤسسه تحقیقاتی سینا دارای ۳۰ سؤال و همچنین پرسشنامه تعهد سازمانی استیرز و پورتر که شامل ۱۵ سؤال است استفاده شده است. که روایی آن‌ها از نوع محتوایی و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ ، ۰/۸۱ و ۰/۷۶ برآورد گردید. برای توصیف داده‌ها از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ادراک برابری و ابعاد آن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد، همچنین در بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی معلمان، مشاهده گردید که کار و محیط کاری بیشترین پیش‌بینی را برای رضایت شغلی داشته است و در خصوص متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی معلمان، مشاهده گردید که به ترتیب کار و محیط‌کاری و احترام و توجه سازمانی، بیشترین پیش‌بینی را برای تعهد سازمانی داشته‌اند، همچنین میزان ادراک برابری در معلمان زن بیشتر از معلمان مرد می‌باشد. اما میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی در معلمان زن و مرد یکسان می‌باشد. در ارتباط با مدرک تحصیلی معلمان تفاوت معنی‌داری بین ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده نشد، اما با توجه به سابقه کار، فقط در متغیر رضایت شغلی بین معلمان تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید.

کلمات کلیدی: ادراک برابری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۱-۲- بیان مسئله
۶	۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۸	۱-۴- اهداف تحقیق
۸	۱-۵- سؤالات تحقیق
۹	۱-۶- تعریف مفاهیم
۱۱	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۲	۲-۱- مقدمه
۱۳	۲-۲- نظریه برابری
۱۴	۲-۳- انتخاب مرجع مقایسه
۱۵	۲-۴- عوامل مؤثر بر انتخاب مرجع مقایسه
۱۶	۲-۵- ادراک برابری
۱۷	۲-۶- فرآیند مقایسه برابری
۱۸	۲-۷- عکس العمل‌های افراد در قبال برابری یا نابرابری
۱۹	۲-۸- نابرابری مثبت و منفی
۱۹	۲-۹- گسترش مفهوم برابری
۲۰	۲-۹-۱- عدالت توزیعی (اجرای عادلانه قوانین و مقررات)
۲۰	۲-۹-۲- عدالت رویه‌ای (وضع قوانین بر اساس عدل و انصاف)
۲۰	۲-۹-۳- عدالت تعاملی
۲۱	۲-۱۰-۱- ابعاد ادراک برابری
۲۱	۲-۱۰-۱-۱- بعد حقوق
۲۲	۲-۱۰-۲- بعد کار و محیط کاری
۲۲	۲-۱۰-۳- بعد احترام و توجه سازمانی (مقام و ارتقاء)
۲۲	۲-۱۰-۴- بعد عدالت رویه‌ای
۲۳	۲-۱۱-۱- نگرش‌ها
۲۴	۲-۱۱-۱-۱- تعریف نگرش
۲۴	۲-۱۱-۲- عوامل مؤثر بر شکل‌گیری نگرش

۲۵	۲-۱۱-۳- اجزای نگرش
۲۵	۲-۱۱-۴- انواع نگرش
۲۵	۲-۱۲- تعریف شغل
۲۶	۲-۱۳- اهمیت کارکردن از دیدگاه فردی و اجتماعی
۲۶	۲-۱۴- علل کارکردن
۲۷	۲-۱۵- عوامل مؤثر در انتخاب شغل
۲۷	۲-۱۶- تعاریف رضایت شغلی
۲۹	۲-۱۷- رضایت و خشنودی شغلی، معیاری برای کیفیت زندگی شغلی
۲۹	۲-۱۸- اهمیت رضایت شغلی در سازمان
۳۰	۲-۱۹- انواع رضایت شغلی
۳۱	۲-۲۰- عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۳۱	۲-۲۰-۱- عوامل سازمانی
۳۲	۲-۲۰-۲- عوامل محیطی
۳۲	۲-۲۰-۳- ماهیت کار
۳۳	۲-۲۰-۴- عوامل فردی
۳۳	۲-۲۱- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۳۶	۲-۲۳- تأثیر رضایت شغلی بر سازمان
۳۶	۲-۲۴- رضایت شغلی و رفتار کاری
۳۷	۲-۲۵- نظریه‌های رضایت شغلی
۳۷	۲-۲۵-۱- نظریه نیازها
۳۷	۲-۲۵-۲- نظریه انتظارات
۳۷	۲-۲۵-۳- نظریه نقشی
۳۸	۲-۲۶- نظریه پرداززی در رضایت شغلی
۳۹	۲-۲۷- تعریف تعهد
۳۹	۲-۲۸- انواع تعهد
۴۰	۲-۲۹- تعاریف تعهد سازمانی
۴۲	۲-۳۰- ابعاد تعهد سازمانی
۴۲	۲-۳۰-۱- تعهد عاطفی
۴۲	۲-۳۰-۲- تعهد مستمر
۴۲	۲-۳۰-۳- تعهد هنجاری
۴۴	۲-۳۱- اهمیت تعهد سازمانی
۴۴	۲-۳۲- جوانب تعهد سازمانی

۴۶	۳۳-۲- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۴۶	۳۳-۲-۱- عوامل شخصی
۴۷	۳۳-۲-۲- عوامل سازمانی
۴۷	۳۳-۲-۱- عوامل برون سازمانی
۴۷	۳۴-۲- فرهنگ سازمانی و تعهد
۴۸	۳۵-۲- تعهد سازمانی و رضایت شغلی
۴۸	۳۶-۲- تعهد سازمانی و ماهیت شغل
۴۸	۳۷-۲- تعهد سازمانی و انگیزش
۴۹	۳۸-۲- تعهد در حوزه مکاتب جامعه شناسی
۵۰	۳۸-۲-۲- نظریات نوکارکردگرایی و تعهد سازمانی:
۵۲	۳۸-۳- رویکرد ستیز
۵۳	۳۸-۴- رویکرد تفهیمی
۵۴	۳۹-۲- نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۵۶	۴۱-۲- تحقیقات انجام شده
۵۶	۴۱-۱- تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۶۰	۴۱-۲- تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۶۳	فصل سوم: روش تحقیق
۶۴	۳-۱- مقدمه
۶۴	۳-۲- روش تحقیق
۶۴	۳-۳- جامعه آماری
۶۵	۳-۴- روش نمونه‌گیری
۶۵	۳-۵- حجم نمونه
۶۶	۳-۶- روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۶۷	۳-۷- روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۶۷	۳-۷-۱- روایی (اعتبار)
۶۷	۳-۷-۲- پایایی
۶۸	۳-۸- روش‌های آماری و تحلیل داده‌ها
۶۹	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
۷۰	۴-۱- مقدمه
۷۰	۴-۲- تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۱	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری
۸۲	۵-۱- مقدمه

۸۲	۵-۲- بحث
۸۶	۵-۳- نتیجه گیری
۸۸	۵-۴- پیشنهادات
۸۸	۵-۵- پیشنهاداتی برای محققین آینده
۹۹	منابع
۱۰۱	پیوست‌ها

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان جدول
۶۵	جدول ۳-۱. توزیع فراوانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان.....
۶۶	جدول ۳-۲. فراوانی حجم نمونه به تفکیک مرد و زن.....
۶۹	جدول ۳-۳. مقدار ضریب آلفا برای تعیین پایایی متغیرها.....
۶۷	جدول ۳-۴. مقدار ضریب آلفا برای تعیین پایایی ابعاد ادراک برابری.....
۷۰	جدول ۱-۴. نتایج آمار توصیفی در ارتباط با رضایت شغلی، ادراک برابری و ابعاد آن.....
۷۱	جدول ۲-۴. نتایج ضریب همبستگی در ارتباط با ادراک برابری و ابعاد آن با رضایت شغلی.....
۷۲	جدول ۳-۴. نتایج آمار توصیفی در ارتباط با رابطه تعهد سازمانی، ادراک برابری و ابعاد آن.....
۷۴	جدول ۴-۴. نتایج ضریب همبستگی در ارتباط با رابطه ادراک برابری و ابعاد آن با تعهد سازمانی.....
۷۳	جدول ۵-۴. نتایج آمار توصیفی و ضریب همبستگی رضایت شغلی و تعهد سازمانی.....
۷۳	جدول ۶-۴. خلاصه الگوی رگرسیون ابعاد ادراک برابری برای پیش بینی رضایت شغلی معلمان.....
۷۶	جدول ۷-۴. خلاصه الگوی رگرسیون ابعاد ادراک برابری برای پیش بینی تعهد سازمانی معلمان.....
۷۵	جدول ۸-۴. بررسی تفاوت ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان با توجه به جنسیت.....
۷۶	جدول ۹-۴. نتایج آمار توصیفی ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر حسب تحصیلات.....
۷۷	جدول ۱۰-۴. نتایج تحلیل واریانس ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، بر حسب تحصیلات.....
۷۸	جدول ۱۱-۴. نتایج آمار توصیفی ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر حسب سابقه خدمت.....
۷۹	جدول ۱۲-۴. نتایج تحلیل واریانس ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر حسب سابقه خدمت.....
۸۰	جدول ۱۳-۴. نتایج آزمون توکی رضایت شغلی بر حسب سابقه خدمت.....

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان شکل
۱۷	شکل ۱-۲. فرآیند ادراک برابری یا نابرابری.....
۱۷	شکل ۲-۲. فرآیند مقایسه برابری.....
۱۸	شکل ۳-۲. عکس‌العمل‌های فرد در قبال برابری و نابرابری.....
۲۱	شکل ۴-۲. ابعاد ادراک برابری.....
۴۳	شکل ۵-۲. پیش‌زمینه‌های سه جزء تعهد سازمانی.....
۵۵	شکل ۶-۲. الگوی نظری تحقیق.....
۶۲	شکل ۷-۲. چارچوب مفهومی تحقیق.....

فصل اول

کلیات تحقیق

دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند آنانند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند بدون انسان سازمان بی‌معنی است و مدیریت امری موهوم. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که ماشین‌ها جای انسان‌ها را در سازمان‌ها پر می‌کنند نقش انسان در سازمان کم‌رنگ خواهد شد اما به هیچ‌رو این گونه نخواهد شد و با خودکاری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل می‌دهد و به گفته پیتراکرا^۱، کاردستی^۲ جای خود را به کار دانشی^۳ می‌دهد. اما نقش تعیین‌کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار خواهد بود (مورهد و گریفین^۴، به نقل از الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۹: ۶).

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست و از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده‌ی وظایف خود برآیند. در این گستره، سازمان‌های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلمان نقش حیاتی در ایفای رسالت این گونه سازمان‌ها بر عهده دارند و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورد کردن هدف، کوشش می‌کنند به شمار می‌روند (صادقی و فتیحی، ۱۳۸۱).

نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند و معلم به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش، تأثیر بسزایی داشته باشد. در حال حاضر در میان دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت کمتر کسی یافت می‌شود که به اهمیت کار معلم و کیفیت آموزش توجه نداشته باشد (خوشنام، امیرتاش و هاوی، ۱۳۸۷).

^۱. Piterdraker
^۲. Hands Work
^۳. Knowledge work
^۴. Morhed & Greefine

برای اطلاع و آگاهی از وضعیت درونی سازمان‌های آموزشی و شناخت مسائل، نارسائی‌ها و آگاهی از وضع موجود سازمانی باید نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان به طور دقیق بررسی و مورد تحلیل قرار گیرد. پژوهشگران مشاهده کرده‌اند که اگر روحیه یک فرد در سازمان بالا باشد، آن فرد کارا و اثربخش خواهد بود، و چنان چه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی ایجاد نمی‌شود، در نتیجه عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود، بنابراین مهم است که از احساس ناامیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود و کارآیی^۱ و اثر بخشی^۲ افراد با تشخیص و تنظیم به موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی به حداکثر برسد (عبدالهی و رضاخانی، ۱۳۸۸).

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام به نفع فرد و سازمان است. نیروی انسانی وفادار، خشنود و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد، وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان تأخیر و غیبت، وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه‌ی سازمان فراهم می‌آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس برابری، رضایت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد (حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۷).

۱-۲- بیان مسئله

سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد، آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و همزمان با سازمان‌های متعدد، رابطه و سر و کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین، صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمان‌ها یا در رابطه با سازمان‌ها سپری

^۱ . Efficiency

^۲ . Effectiveness

می‌کنند و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است (حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۶). در واقع سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک نابرابری، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. نابرابری و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود، بنابراین رعایت انصاف، رمز بقا و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس برابری و انصاف در کارکنان است، رعایت انصاف به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان، مانند توزیع پاداش‌ها، ارتقاها و انتصاب‌ها برای کارکنان حائز اهمیت است (سیدجوادی‌ن، فراچی و طاهری‌عطار، ۱۳۷۸).

بر اساس نظریه برابری، شخص آگاهانه یا ناخودآگاه، داده‌های خود را با آن چه دیگران با خود به سازمان می‌آورند، مقایسه می‌کند وقتی برابری وجود دارد که نسبت داده‌های شخص با اشخاص دیگر برابر باشد و نابرابری نیز هنگامی وجود دارد که نسبت داده‌های فرد با آن چه دیگران به سازمان می‌آورند، برابر نباشد. باید در نظر داشت که این مقایسه ذهنی است و نگرش فرد، در این زمینه نقش فعالی دارد. به طور خلاصه اگر حاصل مقایسه برابر باشد، در این صورت شخص دچار تنش روانی نمی‌شود و کمتر مایل است داده‌های خود را به سازمان، تغییر دهد و مانند گذشته فعال خواهد بود و اگر شخص به این نتیجه برسد که داده‌های او به سازمان و در مقایسه با دیگران بیشتر است، گرفتار تنش می‌شود و این میل در او به وجود می‌آید که تنش خود را با کاهش داده‌های خود به سازمان از بین ببرد. برای مثال، اگر فرد احساس کند به اندازه‌ی کافی به او حقوق و دستمزد پرداخت نمی‌شود، از کار خود ناراضی می‌شود و احتمالاً کمتر کار خواهد کرد و در مواردی که شخص احساس کند، داده‌های او به سازمان کمتر از ستانده‌های اوست، در این صورت نیز دچار تنش می‌شود و برای رفع این تنش بیشتر فعالیت خواهد کرد. با توجه به موارد فوق می‌توان گفت که برابری مقایسه‌ای است که فرد همواره در محل کار خود به عمل می‌آورد. چنانچه نسبت بین داده‌های فرد به سازمان، اعم از مادی و معنوی به ستانده‌هایش با سایر همکاران مشابه وی، در سازمان مساوی باشد، این شخص احساس برابری می‌کند (ساعتچی، ۱۳۸۷: ۱۹۴).

رضایت شغلی نه تنها یکی از عوامل مهم انگیزشی در تدریس معلمان می‌باشد، بلکه یکی از نشانگرهایی است که معلمان با رفتار خود آن را به فراگیران منتقل می‌کنند و باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیم، ۱۳۸۵: ۱۵۵).

رضایت شغلی به مجموعه تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، اطلاق می‌شود. یعنی هرچه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، از طریق آن نیازهای خود را ارضاء نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت (مک سامویلز و الکساندر^۱، ۲۰۰۳).

تعهد سازمانی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان بوده است، تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند، معمولی‌ترین شیوهی برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأکید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آن‌ها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آن‌ها دیده می‌شود (یعقوبی، سقاییان‌نژاد اصفهانی، گرجی، نوروزی و رضایی، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان دو نگرش شغلی قابل ملاحظه‌ای در پیشرفت برنامه‌های آموزش و پرورش دارند. اگر کارکنان از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند و به سازمان خود تعهد بالایی نشان دهند می‌توانند به تحقق اهداف تعلیم و تربیت کمک نمایند. واقعیت این است که نمی‌توان از معلمان ناراضی و غیرمتعهد انتظار داشت که افرادی راضی و متعهد تربیت کنند. بنابراین داشتن آینده‌ای مطلوب در گرو توجه به نیازهای معلمان و تغییر نگرش جامعه نسبت به آموزش و پرورش می‌باشد (شکوری، ۱۳۸۵).

¹ . Macc Samuels & Alexander

رسالت هر سازمان، علاوه بر کارایی و اثربخشی، این است که اعضای سازمان در آن سازمان احساس رضایت کرده و احساس کنند که اهدافشان تحقق پیدا می‌کند. و زمانی که احساس کنند انتظارات، خواسته‌ها و امیال‌شان با خواسته‌ها و اهداف سازمان همخوانی دارد، احساس تعهد و دلسوزی در درون‌شان نسبت به سازمان ایجاد می‌شود و دلسوزانه تمام توان و خلاقیت خود را به کار می‌گیرند و تلاش و پشتکار بیشتری را جهت تحقق اهداف سازمان اعمال می‌نمایند و سازمان را ترک نمی‌کنند، در چنین وضعیتی خودشان در پی افزایش بهره‌وری و اثربخشی تلاش می‌کنند. از آن جایی که معلمان به رویدادهایی که در محل کار آن‌ها رخ می‌دهد با دیدی بی‌اعتنایی می‌نگرند، آنان از افراد و وقایع تأثیر می‌پذیرند و بر پایه ارزیابی مثبت یا منفی خود پاسخ‌های ادراکی و رفتاری از خود بروز می‌دهند. لذا لازم است که مدیران از ارزشیابی‌های ادراکی افراد آگاهی داشته و در جهت پیشگیری از ناهماهنگی شناختی، تنش و بهبود عملکرد، انگیزش، افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان اقدامات لازم به عمل آورند. یکی از اصول مدیریت اداری انصاف و برابری است و فایول معتقد است که چنانچه با کارکنان سازمان به انصاف و عدل رفتار شود، آنان نیز با جدیت در جهت کسب اهداف سازمان تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند ماند (پرنیان، ۱۳۷۸).

با توجه به مطالب فوق این تحقیق درصدد یافتن پاسخ علمی به این سؤال است که آیا بین ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟

۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

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، به طوری که یونسکو^۱ در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کند، 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 اثربخش یک سازمان آموزشی، معلمان، مهم‌ترین عامل در تعلیم و تربیت هستند و به عنوان یکی از بهترین عوامل رشد و ترقی دانش‌آموزان از جایگاهی ویژه در نظام

^۱. Unesco

آموزشی برخوردارند. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایت شغلی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان در سازمان گردد (بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶).

معلمان دارای ارزش فراگیر عدالت‌جویی در روابط اجتماعی محیط کارشان هستند، موقعیت‌هایی که در آن‌ها بی‌عدالتی و نابرابری وجود دارد معلمان را برای جبران بی‌عدالتی برانگیخته می‌کند. بنابراین اگر بتوان رویه عادلانه در سازمان به وجود آورد افراد احساس برابری خواهند کرد و افرادی که احساس برابری می‌کنند در سازمان احساس رضایت و در نهایت احساس تعهد در برابر مسئولیت‌ها و اهداف سازمان خواهند داشت (پرنیان، ۱۳۷۸).

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه‌ای است که آن‌ها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت‌افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آن‌ها، داشتن نیروی انسانی آموزش دیده و علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره‌گیری بهینه از توانمندی کارکنان مؤسسات از اهداف اولیه هر سازمان می‌باشد که جهت تحقق آن، ایجاد برابری، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می‌تواند نقشی اساسی داشته باشد (ادریس و رئسی‌اردلی، ۱۳۸۳). در عوض، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعلق و تعهد کم، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران، روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت مانع موفقیت سازمان می‌شود (جردن^۱، اشکانسی و هوپر^۲، ۲۰۰۲).

موضوع این پژوهش از این جهت مورد بررسی قرار می‌گیرد که با سنجش میزان ادراک برابری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان و بررسی آن در معلمان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند در این زمینه بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح آموزش مدارس را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای

^۱ . Jordan

^۲ . Ashkanasy & Hooper

صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با مربیان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی آن‌ها گردد و از طرفی برابری اقتضا می‌کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت‌آوری شغل مبارزه شود. و نیز از آن جایی که افزایش ادراک برابری باعث افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان می‌گردد، اهمیت آن‌ها به وضوح دیده می‌شود و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می‌کند که ادراک برابری و رضایت و تعهد در بین آن‌ها روز به روز بیشتر احساس گردد.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین ادراک برابری با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان می‌باشد. که برای نیل به آن، اهداف ویژه زیر در نظر گرفته شده است که عبارتند از:

- ۱- بررسی رابطه بین ادراک برابری و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان.
- ۲- بررسی رابطه بین ادراک برابری و ابعاد آن با تعهد سازمانی معلمان.
- ۳- بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان.
- ۴- بررسی میزان پیش بینی رضایت شغلی به وسیله ابعاد ادراک برابری.
- ۵- بررسی میزان پیش بینی تعهد سازمانی به وسیله ابعاد ادراک برابری.
- ۶- بررسی مقایسه‌ای میزان ادراک برابری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان با توجه به ویژگی‌های دموگرافیکی (جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت).

۵-۱- سؤالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین ادراک برابری با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟
جهت پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق، سؤالات فرعی زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

- ۱- آیا بین ادراک برابری و ابعاد آن با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین ادراک برابری و ابعاد آن با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟