

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و

پرورش شهرستان نی ریز

استاد راهنما:

دکتر نادر شهامت

نگارش:

جعفر بیات

بهار ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، مادیان و انجمن و اعضاء هیئت علمی و واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تعدد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانگیختگی: التزام به برانگیختگی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شبهه های غیر علمی می

آلایند



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب: جعفر بیات دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نیریز

" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **جعفر بیات** در تاریخ **رشته: مدیریت آموزشی**

از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی**

کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نی ریز

با درجه **ونمره** دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری **سمت** امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر نادر شهامت استاد راهنما

۲ - سیروس سروقد استاد داور

۳ - دکتر احمد رضا اوچی نژاد استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است. مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزاری

سپاس بیکران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش
رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از
علم و معرفت را روزیمان ساخت.

تقدیر و تشکر فراوان به جهت زحمات، راهنمایی های ارزنده استاد راهنما

جناب آقای دکتر نادر شهامت

و همچنین از کلیه کسانی که در انجام پایان نامه اینجانب را یاری نمودند کمال
تشکر را دارم.

تقدیم به :

کسانی که سرآغاز تولد من اند،

از یکی زاده و از دیگری جاودانه،

استادی که سپیدی را بر تخته سیاه زندگیم نگاشت؛

و پدر و مادری که تار مویی از آنها، پبای من سیاه نماند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول کلیات پژوهش
۱.....	چکیده
۳.....	مقدمه
۴.....	بیان مسئله
۶.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۸.....	اهداف تحقیق
۸.....	فرضیه های تحقیق
۹.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها:
	فصل دوم - ادبیات تحقیق
۱۳.....	میانی نظری رفتار شهروند سازمانی
۱۵.....	شخصیت و رفتار شهروندسازمانی
۱۶.....	ابعاد رفتار شهروندی
۱۷.....	سیاستهای تشویق رفتار شهروندی
۲۰.....	عدالت سازمانی
۲۲.....	عدالت در مدیریت و سازمان از دیدگاه امیر المؤمنین علی (ع):
۲۳.....	مدیریت منابع انسانی و عنصر عدالت

۲۶	قانونهای عدالت سازمان
۲۷	عوامل مؤثر بروز عدالت
۲۹	عدالت توزیعی
۲۹	اهمیت عدالت توزیعی
۳۲	عدالت رویه ای
۳۳	اهمیت عدالت رویه ای
۳۳	قواعد عدالت رویه ای
۳۵	علل عدالت رویه ای
۳۶	نتایج عدالت رویه ای
۳۸	تشابه و تفاوت عدالت توزیعی و عدالت رویه ای
۴۳	نظریه های پیرامون عدالت سازمانی
۴۶	تعهد سازمانی
۴۶	مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی
۴۸	اهمیت تعهد سازمانی و ایجاد آن
۵۰	انواع تعهد
۵۱	نظریه های تعهد سازمانی
۵۴	فرایند تعهد سازمانی
۵۵	عوامل مرتبط با تعهد سازمانی
۵۸	پیشینه پژوهش
۶۴	جمع بندی

فصل سوم - روش تحقیق

۶۶	روش پژوهش
----	-------	-----------

۶۶	جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
۶۶	ابزار جمع آوری.....
۶۹	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:.....
۶۹	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۷۱	آمار توصیفی
۷۲	آمار استنباطی

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۷۸	خلاصه پژوهش.....
۷۸	بحث و نتیجه گیری.....
۸۵	پیشنهادات
۸۵	محدودیت های پژوهش
۸۶	منابع و ماخذ.....
۹۴	پیوست ها

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۶۷.....	جدول ۳-۱: پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی
۶۷.....	جدول ۳-۲: نحوه نمره گذاری پرسشنامه تعهد سازمانی
۶۸.....	جدول ۳-۳: پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی و ابعاد آن
۶۸.....	جدول ۳-۴: پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی و ابعاد آن
۷۱.....	جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی و ابعاد آن
۷۲.....	جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و ابعاد آن
۷۲.....	جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رفتار شهروندی سازمانی
۷۳.....	جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۷۳.....	جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۷۴.....	جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
	جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۷۵.....	جدول ۴-۸: ضریب همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۷۶.....	جدول ۴-۹: ضریب همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

چکیده :

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نیریز بوده. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نیریز در سال ۱۳۹۲ بوده. با توجه به اینکه تعداد کل معلمان ۱۰۰ نفر می باشد، کل جامعه افراد در این تحقیق مورد پژوهش قرار گرفت. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی بوده جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد که نتایج حاکی از آن است که بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. مولفه های تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشند. مولفه های عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشند.

کلید واژه ها : بین عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی ، رفتار شهروندی سازمانی

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

مفهوم رفتار شهروندی^۱ سازمانی اولین بار توسط بیتمن و ارگان^۲ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیتها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه گیری می شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی موثر بودند اعمال (رفتار شهروندی سازمانی) که در محل کار اتفاق می افتند را این گونه تعریف می کنند: «مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش های سازمان می شوند.» (بینستوک^۳، ۲۰۰۳).

با توجه به این تعریف از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می رود پیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثر بخشی سازمانی بهبود می یابد امروزه از جمله عامل های مهم تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می باشد. امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمانها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها، منابع انسانی هستند و توجه به این سرمایه گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تاثیر مستقیم دارد. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمانهاست. تعهد سازمانی عامل موثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده

¹ -organizational citizenship behavior

² -Bateman & Organ

³ -Bienstock

سازمانهاست و عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند (رنجبریان، ۱۳۷۵). تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهد تر، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهد کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند. تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد (باقری، تولایی، ۱۳۸۹).

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، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسا نها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصتهای ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (رنجبریان، ۱۳۷۵).

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۶).

بیان مساله :

نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه های سازمانی، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گویی سبقت را از دیگر سرمایه های سازمانی به لحاظ اهمیت ربوده است. بر همین اساس است که امروزه سازمان ها و مدیران با کاربست راهکارها و شیوه های مختلف، سعی در جذب بهترین و زبده ترین نیروی انسانی را دارند یکی از ویژگی های ارزشمند نیروی انسانی که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، رفتار شهروندی سازمانی می باشد. این متغیر با الهام از یک شهروند خوب، کارمندی را توصیف می کند که برای انجام وظایف خود و به طور کلی برای کمک به عملکرد بهتر سازمان، از هیچ تلاشی حتی افزون تر از وظایف از پیش تدوین شده خود فروگذار نیست. به بیان دیگر کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم داشتی تلاش کنند. به طور طبیعی در صورتی که سازمان ها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می کنند. یکی از عوامل تاثیر گذار بر رفتار شهروندی تعهدسازمانی می باشد تعهد رانوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظرمی گیرندویانوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است، تعهدسازمانی یک نگرش مهم شغلی وسازمانی است که در طول سال های گذشته موردعلاقه بسیاری از محققان رشته های رفتارسازمانی و روانشناسی خصوصا روانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهدسازمانی بر عملکردسازمان هادربسیاری از تحقیقات مورد تأکید قرار گرفته است افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار درآنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸) مدل سه بخشی تعهد سازمانی (مدل آلن و ما یر ۱۹۹۱) ارائه گردید، از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده اند که تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشها یی که درباره تعهد سازمانی صورت گرفته اند، معمولا به سه موضوع کلی پرداخته اند: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند. نقطه مشترک هر سه دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که: الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده و ب) به طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد. لذا با توجه به بیان مساله مطرح شده محقق به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

در بین کارکنان آموزش و پرورش پرداخته است. از آنجاکه سازمان آموزش و پرورش سازمانی مهم و تاثیرگذار می باشد و از کارکنان و مدیران آگاه و متخصص در این زمینه برخوردار است می تواند محیط مناسب جهت سنجش مقیاس و بررسی موضوع باشد که این پژوهش بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان آموزش پرورش پرداخته شده است. امید است که یافته های این پژوهش بتواند رهنمودهای کاربردی، به مدیران و دبیران و کارشناسان و برنامه ریزان ارائه دهد تا بتواند از این یافته ها در جهت افزایش ارتقاء رضایت شغلی خود و دستیابی به رسالت و هدف های تعیین شده سازمان بهره گیرند و محیط پویا جهت تلاش و کوشش افراد فراهم آوریم این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان آموزش پرورش منجر شود در ضمن از چهار چوب مورد استفاده و یافته های این تحقیق می توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها با تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار به عنوان مزایای رقابتی در سازمان های نوین قابل حل می باشد.

اهمیت و ضرورت :

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند ، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود موثر وظایف و نقش های سازمان می شوند اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان 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 سخت افزارها و تکنولوژی های 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، بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت ، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقشی اساسی داشته باشد از آنجایی که یکی از ابعاد رفتار کارکنان در هر سازمان مربوط به تعهد سازمانی است درحقیقت دستیابی به فرهنگ توانمندسازی سازمانی در گرو بوجود آمدن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به سازمان هاست در صورت عدم استقبال از کارکنان مستعد و فعال و بی توجهی به تخصص و استعداد های بالقوه آنها، زمینه کاهش تعهد انسانی در حدبایسته و مطلوب خود پایدار نمی گردد و منشا مشکلات بسیاری در ابعاد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در سازمان می گردد و بهره وری سازمانی کاهش می یابد بنابراین شناسایی عواملی که تعهد سازمانی را متاثر می سازد از اهمیت ویژه ای برخوردار است تعهد سازمانی

رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی تواند 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 می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایبندی خود و کارکنان سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است البته معمولی ترین شیوه تعهد سازمانی آن است که نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظрадیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). گرینبرگ (۱۹۹۰) در مقاله ای که عدالت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داد مطرح کرده است که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ممکن است به گونه ای بالقوه بسیاری از متغیرهای پیامدی رفتار سازمانی را تعیین کنند. فایول معتقد بود طبق انصاف رفتار مدیران بازپرستان باید مبتنی بر مقررات سازمان همراه با مقررات سازمان همراه با عدالت، انصاف و دوستانه باشد و معتقد بود که رفتار عادلانه موجب می شود که زیردستان وظایف خود را با تعهد و وظیفه شناسی انجام دهند (علاقه بند، ۱۳۷۷). آموزش و پرورش به عنوان نهادی که بنیانهای اصلی حقوق شهروندی در آن پایه ریزی می شود، می تواند جایگاهی والا برای رشد این حقوق باشد. این نهاد با اقتدار و ارزشی که باید برای مجموعه خویش قائل باشد راه پرش از سکولهای اندیشه را باز می کند و به اهالی این نهاد فرصت ابراز اندیشه و دفاع از حقوق اجتماعی خویش را اعطا می کند. معلم با آگاهی کامل از حقوق خویش و شناخت دقیق دموکراسی سعی می کند تا دانش آموز را نسبت به حقوق اجتماعی او آگاه کند و به او بیاموزد که چگونه باید طالب حقوق خویش در جامعه باشد تقویت رفتار شهروندی، مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می زند، نیاز به ترغیب و تشویق دارد. در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. به همین جهت مناسبات سطحی و غیر قابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دموکراتیک مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته اند. به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می

رسدیدی از مواردی که می تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد سیاستها و اقدامات سازمانی است. مدیران سازمانی باید با وضع سیاستها و راهبردهای مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در سازمان تلاش کنند. بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت تحقق، محقق در ایتن تحقق به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان آموزش پرورش می پردازد.

هدف کلی

تبیین رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

اهداف جزئی

۱. بررسی ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۲. بررسی ارتباط بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی
۳. بررسی میزان قدرت پیش بینی کنندگی هر یک از ابعاد تعهد سازمانی از رفتار شهروندی سازمانی
۴. بررسی میزان قدرت پیش بینی کنندگی هر یک از ابعاد عدالت سازمانی از رفتار شهروندی سازمانی

فرضیات

بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

بین ابعاد تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

هر یک از مولفه های تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشند.

هر یک از مولفه های عدالت سازمانی قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشند.

تعریف مفاهیم واصطلاحات

تعاریف نظری

رفتار شهروندی:

مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشهای سازمان می شوند (بینستوک¹، ۲۰۰۳).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آن به ماندگاری در سازمان را نشان می دهد این نگرش می تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد (آلن و مایر، ۱۹۹۳).

تعهد عاطفی

به معنی دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می ماند. چون می خواهند بمانند (آلن و مایر، ۱۹۹۱).

تعهد مداوم

دربردارنده هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی تواند انجام دهد. کارکنان در سازمان می مانند چون نیاز دارند بمانند (گیرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰).

تعهد هنجاری

الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می دهد. تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می شود اشاره دارد. کارمندان در سازمان می مانند چون که احساس می کنند باید بمانند (هانت و مورگان، ۱۹۹۴).

¹ -Bienstock