

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به اسوه صبر و پشتکار و دریای مهر و محبت مادر عزیزم که بدون
دلسوزی ها و کمک های بی منتش عبور از این راه دشوار ممکن نبود.

تقدیم به همسرم که اگر چه وقتی که صرف این رساله شد به ایشان تعلق
داشت لکن با صبر و شکیبایی یاریم نمود و هیچ وقت اعتراضی نکرد.

و تقدیم به دختر عزیزم نیایش که وجودش آرامش بخش زندگیم است.

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

حمد و سپاس ذات قیوم سرمدی را سزااست که به انسان طریق علم آموخت.

بر خود لازم می دانم که از زحمات استاد فرزانه جناب آقای دکتر حسین پور

که با سعه صدر و راهنماییهای عالمانه و کریمانه خود و با ژرف نگری و شکیبایی

مرا در تمام مراحل این پژوهش یاری نمودند صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم. همچنین

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر سید تقوی که مشاورت این رساله را بر عهده داشتند

سپاسگزاری می نمایم.



دانشگاه علامه طباطبایی
دانشکده نیمه حضوری

رساله کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت بیمه آسیا

نگارش
الهام صبور

استاد راهنما
جناب آقای دکتر حسین پور

استاد مشاور
جناب آقای دکتر سید نقوی

استاد داور
جناب آقای دکتر شریف زاده

تابستان ۱۳۸۹

چکیده

عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. ادراک عدالت سازمانی برای اثر بخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان ضروری و اساسی است. و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد. از طرف دیگر تعهد سازمانی عامل مهمی جهت پیش بینی تمایل افراد به بقای سازمان می باشد و از ائتلاف سرمایه ها جلوگیری می کند. بنابر این مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را نسبت به سازمان حفظ کنند. بر این اساس پژوهش حاضر رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی می کند. جامعه هدف شرکت بیمه آسیا می باشد که از میان ۱۲۷۰ نفر پرسنل ساختمانهای مرکزی و شعب تهران این شرکت، ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. عدالت سازمانی متغیر مستقل و تعهد سازمانی متغیر وابسته این پژوهش است. هر یک از دو مفهوم عدالت و تعهد دارای سه بعد می باشند. این پژوهش از یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی تشکیل شده است. به منظور تحقق اهداف تحقیق، پس از انجام مطالعات کتابخانه ای، از طریق مطالعه میدانی و تهیه پرسشنامه، داده های مورد نیاز گردآوری و سپس از طریق نرم افزار آماری لیزرل و SPSS فرضیات اصلی و فرعی مورد آزمون قرار گرفتند. یافته ها نشان می دهد که فرضیه اصلی تأیید و از میان فرضیات فرعی، تنها فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار نگرفت و ۸ فرضیه دیگر تأیید شدند.

یافته های پژوهش نشان می دهد که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و هرچه التزام به رعایت عدالت سازمانی در میان مدیران بیشتر باشد، به تبع آن تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

واژگان کلیدی:

عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه ای^۲، عدالت مراوده ای^۳، تعهد عاطفی^۴، تعهد مستمر^۵، تعهد تکلیفی^۶.

^۱ Distributive justice

^۲ Procedural justice

^۳ Interactional justice

^۴ Affective commitment

^۵ Continue commitment

^۶ Normative commitment

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
	فصل اول: کلیات
۱۱	مقدمه..... (۱-۱)
۱۲	بیان مسئله..... (۲-۱)
۱۳	تاریخچه و پیشینه تحقیق..... (۳-۱)
۱۳	پیشینه داخلی..... (۱-۳-۱)
۱۹	پیشینه خارجی..... (۲-۳-۱)
۲۱	اهمیت و ضرورت تحقیق..... (۴-۱)
۲۵	اهداف پژوهش..... (۵-۱)
۲۵	اهداف اصلی پژوهش..... (۱-۵-۱)
۲۵	اهداف فرعی پژوهش..... (۲-۵-۱)
۲۵	فرضیات پژوهش..... (۶-۱)
۲۵	فرضیه اصلی پژوهش..... (۱-۶-۱)
۲۶	فرضیه های فرعی پژوهش..... (۲-۶-۱)
۲۶	روش تحقیق..... (۷-۱)
۲۶	روش گردآوری داده ها..... (۸-۱)
۲۷	روش نمونه گیری و حجم نمونه..... (۹-۱)
۲۷	قلمرو تحقیق..... (۱۰-۱)
۲۷	قلمرو موضوعی پژوهش..... (۱-۱۰-۱)
۲۷	قلمرو مکانی پژوهش..... (۲-۱۰-۱)
۲۸	قلمرو زمانی پژوهش..... (۳-۱۰-۱)
۲۸	مدل مفهومی تحقیق..... (۱۱-۱)
۲۹	تعاریف واژگان واصطلاحات تخصصی..... (۱۲-۱)

خلاصه فصل اول..... ۳۰

فصل دوم : مبانی نظری پژوهش و مروری بر تحقیقات پیشین

بخش اول : عدالت سازمانی

۱-۲) تاریخچه عدالت..... ۳۲

۲-۲) معانی عدالت..... ۳۳

۳-۲) عدالت در سازمان..... ۳۷

۴-۲) اهمیت رعایت عدالت در سازمان..... ۳۹

۵-۲) کانون های عدالت سازمانی..... ۴۱

۶-۲) عوامل موثر بر درک عدالت..... ۴۲

۷-۲) نتایج درک عدالت..... ۴۲

۸-۲) عدالت توزیعی..... ۴۴

۱-۸-۲) نظریه برابری..... ۴۵

۲-۸-۲) مدل قضاوت عادلانه..... ۴۷

۳-۸-۲) اهمیت عدالت توزیعی..... ۴۸

۴-۸-۲) عدالت توزیعی و تعهد سازمانی در جوامع جمع گرا و فردگرا..... ۴۸

۵-۸-۲) اصل مبادله در عدالت توزیعی..... ۴۹

۶-۸-۲) قواعد عدالت توزیعی..... ۴۹

۱-۶-۸-۲) اصل عدالت و انصاف..... ۵۰

۲-۶-۸-۲) اصل مساوات..... ۵۱

۳-۶-۸-۲) اصل نیاز..... ۵۱

۴-۶-۸-۲) اولویت قاعده عدالت..... ۵۲

۹-۲) عدالت رویه ای..... ۵۳

۱-۹-۲) مقدمه..... ۵۳

۲-۹-۲) معنا و مفهوم عدالت رویه ای..... ۵۴

۳-۹-۲) عدالت رویه ای عینی و عدالت رویه ای ذهنی..... ۵۵

۴-۹-۲) اهمیت عدالت رویه ای..... ۵۵

۵-۹-۲) قواعد عدالت رویه ای..... ۵۷

۶-۹-۲) مدل های عدالت رویه ای..... ۵۸

۵۹	مدل ابزارای..... (۱-۶-۹-۲)
۵۹	مدل رابطه ای..... (۲-۶-۹-۲)
۶۲	علل (عوامل شکل دهنده) عدالت رویه ای..... (۷-۹-۲)
۶۴	دامنه فردی عدالت..... (۸-۹-۲)
۶۴	نتایج عدالت رویه ای..... (۹-۹-۲)
۶۴	تشابه و تفاوت عدالت توزیعی و عدالت رویه ای..... (۱۰-۹-۲)
۶۸	عدالت مرآوده ای..... (۱۰-۲)
۶۸	مقدمه..... (۱-۱۰-۲)
۶۹	معنا و مفهوم عدالت مرآوده ای..... (۲-۱۰-۲)
۷۱	عدالت مرآوده ای: بخشی توزیعی و بخشی رویه ای..... (۳-۱۰-۲)
۷۲	دیدگاه وحدت گرا در عدالت..... (۴-۱۰-۲)
۷۲	قواعد عدالت مرآوده ای..... (۵-۱۰-۲)
۷۳	بی عدالتی در مرآوده..... (۶-۱۰-۲)
۷۶	عدالت یا بی عدالتی مورد انتظار..... (۷-۱۰-۲)
۷۸	بخش دوم: تعهد سازمانی..... (۱۱-۲)
۷۸	مقدمه..... (۱-۱۱-۲)
۷۹	معنا و مفهوم تعهد سازمانی..... (۲-۱۱-۲)
۸۱	دیدگاه دو بخشی تعهد سازمانی..... (۳-۱۱-۲)
۸۴	فرایند ایجاد تعهد سازمانی..... (۴-۱۱-۲)
۸۴	ارکان تعهد سازمانی..... (۵-۱۱-۲)
۸۶	تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی..... (۶-۱۱-۲)
۸۶	الگوهای چند بعدی تعهد سازمانی..... (۷-۱۱-۲)
۸۸	تعهد عاطفی..... (۱۲-۲)
۸۹	تعهد مستمر..... (۱۳-۲)
۹۱	تعهد هنجاری..... (۱۴-۲)
۹۲	تاریخچه تعهد هنجاری..... (۱-۱۴-۲)
۹۴	عوامل موثر در پیدایش تعهد سازمان..... (۱۵-۲)
۹۵	دیدگاه هایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی..... (۱۶-۲)

بخش سوم: جمع بندی

۹۷.....	۱۷-۲) جمع بندی.....
۱۰۱.....	۱۸-۲) مدل تحلیلی تحقیق.....
۱۰۲.....	خلاصه فصل.....

فصل سوم: روش تحقیق

۱۰۳.....	۱-۳) مقدمه.....
۱۰۳.....	۲-۳) روش تحقیق.....
۱۰۴.....	۳-۳) متغیرهای تحقیق.....
۱۰۵.....	۱-۳-۳) متغیر مستقل.....
۱۰۵.....	۲-۳-۳) متغیر وابسته.....
۱۰۵.....	۴-۳) جامعه آماری تحقیق.....
۱۰۶.....	۵-۳) روش نمونه گیری و حجم نمونه.....
۱۱۰.....	۶-۳) روش گردآوری اطلاعات.....
۱۱۱.....	۷-۳) روایی و پایایی تحقیق.....
۱۱۱.....	۱-۷-۳) روایی (اعتبار).....
۱۱۲.....	۲-۷-۳) پایایی (قابلیت اعتماد).....
۱۱۴.....	۸-۳) روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۱۵.....	۹-۳) موانع و محدودیتهای تحقیق.....
۱۱۶.....	خلاصه فصل.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

۱۱۷.....	۱-۴) مقدمه.....
۱۱۸.....	۲-۴) بخش اول: تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها.....
۱۱۸.....	۱-۲-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب جنسیت.....
۱۱۹.....	۲-۲-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب میزات تحصیلات.....
۱۲۰.....	۳-۲-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب سابقه کار.....
۱۲۱.....	۴-۲-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب وضعیت تاهل.....
۱۲۲.....	۵-۲-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب وضعیت استخدام.....
۱۲۲.....	۳-۴) بخش دوم: تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها.....

۱۲۲.....	۱-۳-۴) نتایج تحلیل عاملی اکتشافی.....
۱۲۳.....	۱-۱-۳-۴) عدالت توزیعی.....
۱۲۵.....	۲-۱-۳-۴) عدالت رویه ای.....
۱۲۷.....	۳-۱-۳-۴) عدالت مراوده ای.....
۱۲۹.....	۴-۱-۳-۴) تعهد عاطفی.....
۱۳۱.....	۵-۱-۳-۴) تعهد هنجاری.....
۱۳۲.....	۶-۱-۳-۴) تعهد مستمر.....
۱۳۴.....	۲-۳-۴) آزمون فرضیات تحقیق.....
۱۳۴.....	۱-۲-۳-۴) آزمون فرضیه اصلی.....
۱۳۷.....	۲-۲-۳-۴) آزمون فرضیات فرعی.....
۱۳۷.....	۱-۲-۲-۳-۴) آزمون فرضیات فرعی اول و دوم و سوم.....
۱۴۱.....	۲-۲-۲-۳-۴) آزمون فرضیات فرعی چهارم و پنجم و ششم.....
۱۴۴.....	۳-۲-۲-۳-۴) آزمون فرضیات فرعی هفتم و هشتم و نهم.....
۱۴۸.....	۴-۴) اولویت بندی مولفه های عدالت سازمانی از جهت تاثیرگذاری بر عدالت سازمانی.....
۱۴۹.....	۵-۴) اولویت بندی مولفه های تعهد سازمانی از جهت تاثیر گذاری بر تعهد سازمانی.....
۱۵۱.....	۶-۴) بررسی وضعیت فعلی هر کدام از مولفه های عدالت سازمانی و مولفه های تعهد سازمانی در سازمان.....
۱۵۱.....	۱-۶-۴) عدالت توزیعی.....
۱۵۱.....	۲-۶-۴) عدالت رویه ای.....
۱۵۲.....	۳-۶-۴) عدالت مراوده ای.....
۱۵۲.....	۴-۶-۴) تعهد عاطفی.....
۱۵۳.....	۵-۶-۴) تعهد هنجاری.....
۱۵۳.....	۶-۶-۴) تعهد مستمر.....
۱۵۴.....	خلاصه فصل.....

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۵۵.....	۱-۵) مقدمه.....
۱۵۶.....	۲-۵) مروری اجمالی به کل پایان نامه.....
۱۶۰.....	۳-۵) بررسی نتایج فرضیات پژوهش و مقایسه اجمالی آنها با تحقیقات مشابه.....
۱۶۰.....	۱-۳-۵) فرضیه اصلی.....

۱۶۲ فرضیات فرعی پژوهش (۲-۳-۵)
۱۶۲ فرضیه فرعی اول (۱-۲-۳-۵)
۱۶۴ فرضیه فرعی دوم (۲-۲-۳-۵)
۱۶۵ فرضیه فرعی سوم (۳-۲-۳-۵)
۱۶۶ نتیجه گیری از فرضیات فرعی اول و دوم و سوم (۴-۲-۳-۵)
۱۶۶ فرضیه فرعی چهارم (۵-۲-۳-۵)
۱۶۷ فرضیه فرعی پنجم (۶-۲-۳-۵)
۱۶۷ فرضیه فرعی ششم (۷-۲-۳-۵)
۱۶۸ نتیجه گیری از فرضیات فرعی چهارم و پنجم و ششم (۸-۲-۳-۵)
۱۶۹ فرضیه فرعی هفتم (۹-۲-۳-۵)
۱۷۰ فرضیه فرعی هشتم (۱۰-۲-۳-۵)
۱۷۱ فرضیه فرعی نهم (۱۱-۲-۳-۵)
۱۷۲ نتیجه گیری از فرضیات فرعی هفتم و هشتم و نهم (۱۲-۲-۳-۵)
۱۷۲ جمع بندی فرضیات فرعی پژوهش (۱۳-۲-۳-۵)
۱۷۵ نتایج حاصل از آزمون رتبه ای فریدمن (۴-۵)
۱۷۵ بررسی وضعیت فعلی مولفه های عدالت و تعهد سازمانی و ارائه پیشنهاد (۵-۵)
۱۷۵ وضعیت فعلی مولفه های عدالت سازمانی (۱-۵-۵)
۱۷۶ پیشنهادات مربوط به حفظ و افزایش عدالت توزیعی (۲-۵-۵)
۱۷۷ پیشنهادات مربوط به حفظ و افزایش عدالت رویه ای (۳-۵-۵)
۱۷۸ پیشنهادات مربوط به حفظ و افزایش عدالت مراوده ای (۴-۵-۵)
۱۷۹ وضعیت فعلی مولفه های تعهد سازمانی (۵-۵-۵)
۱۸۰ پیشنهادات مربوط به افزایش سطح تعهد عاطفی کارکنان (۶-۵-۵)
۱۸۱ پیشنهادات مربوط به افزایش سطح تعهد مستمر کارکنان (۷-۵-۵)
۱۸۳ پیشنهادات مربوط به افزایش سطح تعهد هنجاری کارکنان (۸-۵-۵)
۱۸۳ پیشنهاد برای محققین آتی (۶-۵)
۱۸۴ خلاصه فصل
۱۸۶ کتابنامه

فهرست جداول ونمودارها

- جدول ۱-۲) راه های هشتگانه کاهش نابرابری..... ۳۹
- جدول ۲-۲) چهار دیدگاه مختلف تعهد سازمانی..... ۹۶
- جدول ۳-۲) مدل تحلیلی تحقیق..... ۱۰۱
- جدول ۱-۳) فراوانی پرسنل ادارات و تعداد نمونه انتخاب شده..... ۱۰۷
- جدول ۲-۳) نحوه توزیع مولفه ها و سوالات پرسشنامه..... ۱۱۰
- جدول ۳-۳) امتیاز بندی و طیف سوالات پرسشنامه..... ۱۱۱
- جدول ۴-۳) خروجی آزمون آلفای کرونباخ دونیمه ای..... ۱۱۳
- جدول ۱-۴) جنسیت پاسخ دهندگان..... ۱۱۸
- جدول ۲-۴) تحصیلات پاسخ دهندگان..... ۱۱۹
- جدول ۳-۴) سابقه کار پاسخ دهندگان..... ۱۲۰
- جدول ۴-۴) وضعیت تاهل پاسخ دهندگان..... ۱۲۱
- جدول ۵-۴) وضعیت استخدام پاسخ دهندگان..... ۱۲۲
- جدول ۶-۴) آزمون کایزر برای عدالت توزیعی..... ۱۲۳
- جدول ۷-۴) اشتراکات برای عدالت توزیعی..... ۱۲۳
- جدول ۸-۴) کل واریانس تبیین شده برای شاخص های عدالت توزیعی..... ۱۲۳
- جدول ۹-۴) اشتراکات بعد از حذف سؤالات با اشتراک کم برای عدالت توزیعی..... ۱۲۴
- جدول ۱۰-۴) کل واریانس تبیین شده بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای عدالت توزیع..... ۱۲۴
- جدول ۱۱-۴) آزمون کایزر میر اولکلین وبارتلت برای عدالت رویه ای ۱۲۵
- جدول ۱۲-۴) اشتراکات برای عدالت رویه ای..... ۱۲۵
- جدول ۱۳-۴) کل واریانس تبیین شده برای شاخص های عدالت رویه ای..... ۱۲۶
- جدول ۱۴-۴) اشتراکات بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای عدالت رویه ای..... ۱۲۶
- جدول ۱۵-۴) کل واریانس تبیین شده بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای عدالت رویه ای..... ۱۲۷
- جدول ۱۶-۴) آزمون کایزر میر اولکلین وبارتلت برای عدالت مراوده ای..... ۱۲۷
- جدول ۱۷-۴) اشتراکات برای عدالت مراوده ای..... ۱۲۸
- جدول ۱۸-۴) کل واریانس تبیین شده برای شاخص های عدالت مراوده ای..... ۱۲۸
- جدول ۱۹-۴) آزمون کایزر میر اولکلین وبارتلت برای تعهد عاطفی..... ۱۲۹
- جدول ۲۰-۴) اشتراکات برای تعهد عاطفی..... ۱۲۹

- جدول ۴-۲۱) کل واریانس تبیین شده برای تعهد عاطفی.....۱۲۹
- جدول ۴-۲۲) اشتراکات بعد از حذف سؤالات با اشتراک کم برای تعهد عاطفی.....۱۳۰
- جدول ۴-۲۳) واریانس تبیین شده بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای تعهد عاطفی.....۱۳۰
- جدول ۴-۲۴) آزمون کایزر میر اولکلین وبارتلت برای تعهد هنجاری.....۱۳۱
- جدول ۴-۲۵) اشتراکات برای تعهد هنجاری.....۱۳۱
- جدول ۴-۲۶) کل واریانس تبیین شده برای تعهد هنجاری.....۱۳۱
- جدول ۴-۲۷) اشتراکات بعد از حذف سؤالات با اشتراک کم برای تعهد هنجاری.....۱۳۲
- جدول ۴-۲۸) واریانس تبیین شده بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای تعهد هنجاری.....۱۳۲
- جدول ۴-۲۹) آزمون کایزر میر اولکلین وبارتلت برای تعهد مستمر.....۱۳۲
- جدول ۴-۳۰) اشتراکات برای تعهد مستمر.....۱۳۳
- جدول ۴-۳۱) کل واریانس تبیین شده برای تعهد مستمر.....۱۳۳
- جدول ۴-۳۲) اشتراکات بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای تعهد مستمر.....۱۳۴
- جدول ۴-۳۳) واریانس تبیین شده بعد از حذف سؤالات دارای اشتراک کم برای تعهد مستمر.....۱۳۴
- جدول ۴-۳۴) شاخص های برارزش مدل برای فرضیه اصلی.....۱۳۶
- جدول ۴-۳۵) شاخص های برارزش مدل برای فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳.....۱۳۹
- جدول ۴-۳۶) شاخص های برارزش مدل برای فرضیات فرعی ۴ و ۵ و ۶.....۱۴۲
- جدول ۴-۳۷) شاخص های برارزش مدل برای فرضیات فرعی ۷ و ۸ و ۹.....۱۴۶
- جدول ۴-۳۸) آزمون فریدمن.....۱۴۹
- جدول ۴-۳۹) رتبه بندی مؤلفه های عدالت.....۱۴۹
- جدول ۴-۴۰) آزمون فریدمن.....۱۵۰
- جدول ۴-۴۱) رتبه بندی مؤلفه های تعهد.....۱۵۰
- جدول ۴-۴۲) سنجش عدالت توزیعی.....۱۵۱
- جدول ۴-۴۳) سنجش عدالت رویه ای.....۱۵۱
- جدول ۴-۴۴) سنجش مروده ای.....۱۵۲
- جدول ۴-۴۵) سنجش تعهد عاطفی.....۱۵۲
- جدول ۴-۴۶) سنجش تعهد هنجاری.....۱۵۳
- جدول ۴-۴۷) سنجش تعهد مستمر.....۱۵۳
- نمودار ۲-۱) نتایج درک عدالت.....۴۴

نمودار ۲-۲) رابطه میان ارزشهای کاری، نگرش های کاربو خلق و خوی کاری.....	۶۶
نمودار ۳-۲) عناصر تشکیل دهنده تعهد سازمانی.....	۸۱
نمودار ۴-۲) دیدگاه نگرشی.....	۸۳
نمودار ۵-۲) دیدگاه رفتاری.....	۸۳

فهرست اشکال:

شکل ۱-۱) مدل مفهومی تحقیق.....	۲۸
شکل ۱-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه اصلی.....	۱۳۵
شکل ۲-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه اصلی.....	۱۳۷
شکل ۳-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳.....	۱۳۸
شکل ۴-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۱ و ۲ و ۳.....	۱۴۰
شکل ۵-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۴ و ۵ و ۶.....	۱۴۱
شکل ۶-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۴ و ۵ و ۶.....	۱۴۳
شکل ۷-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۷ و ۸ و ۹.....	۱۴۵
شکل ۸-۴) مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات فرعی ۷ و ۸ و ۹.....	۱۴۷

ضمائم :

نسخه پرسشنامه خام.....	۱۹۲
------------------------	-----

۱-۱) مقدمه:

از دیرباز اساسی ترین مساله و مهمترین آرمان آدمی، قسط و عدل بوده که هر اندیشمندی آن را مورد توجه و عنایت قرار داده است. عدالت فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری منوط به آن است و بحث درباره آن و نیز چگونگی تحقق و اجرای آن همیشه از ضروریات اولیه زندگی بشر محسوب می شود. اما از آنجائیکه بیشتر عمر انسانها در نهادهای اجتماعی و سازمان ها سپری می شود لذا توجه به موضوع عدالت در سازمان ها نیز امری ضروری به نظر می رسد. پژوهشهای گوناگون نشان داده اند که افزایش احساس عدالت بر جنبه های متفاوت رفتار سازمانی تاثیر گذار است. از طرفی با توجه به اینکه نیروی انسانی مهمترین منابع هر سازمان محسوب می شود و تحقق اهداف سازمانی و مهمتر از آن بقاء سازمان بدون وجود آن ممکن نمی باشد، لذا وظیفه اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه و شکل دادن احساس عدالت در کارکنان و نیز افزایش درک عدالت در همه ابعاد آن در سازمان می باشد. از طرفی تحقیقات نشان داده است که نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل باقی ماندن در شغل آورده شده است. با شناخت مناسب از نوع رابطه و نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر ابعاد تعهد سازمانی، مدیران این امکان را می یابند تا اقدامات مناسب تری را جهت توسعه ابعاد عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت نمایند، و نیز در کارکنان احساس تعهد و وفاداری به سازمانشان ایجاد نموده و سطح تعهد آنان را نسبت به سازمانشان بالا برده و در نتیجه از وجود نیروی انسانی متعهد و وفادار به ارزشهای سازمان در راستای تحقق هر چه بهتر اهداف سازمانی فیض ببرند.

۲-۱) بیان مسئله :

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن است. افراد در سازمان عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنها می شود استنباط میکنند. ادارک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کارجمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی وانگیزش کارکنان راتحت الشعاع خود قرار می دهد(طاهری عطار، ۱۳۸۷). ادارک برخورد غیر منصفانه از سوی سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه ، جابجایی ، ترک شغل و حتی درموردی تقابل و رودررویی با سازمان می گردد (کولمیر و پارکر^۱، ۲۰۰۵: ۳۵۷). باتوجه به اینکه نیروی انسانی ارزشمندترین منابع درهرسازمانی می باشد و می تواند منجر به مزیت رقابتی و موفقیت مالی سازمان در مقایسه با سازمانهای رقیب گردد، به همین دلیل رعایت عدالت یکی از مهمترین عوامل موثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلند مدت است از اینرو مفهوم عدالت درسیر نظریه های سازمان مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است . نگرش تعهد سازمانی ، اخیراً عمومیت پیدا کرده و در ادبیات تحقیق به منظور درک و پیش بینی رفتار سازمانی جایگاهی رابه خود اختصاص داده است (مقیمی ۱۳۸۵ : ۳۹۲).

لوتانز به نقل از عراقی(۱۳۷۷)، اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک وفهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است (فرهنگی، ۱۳۸۴) . به همان اندازه که جذب نیروی انسانی کار آمد برای یک سازمان حائز اهمیت است ، سعی در حفظ ونگهداری نیروی انسانی کار آمد وایجاد حس وفاداری وتعهد در او به همان اندازه مهم وشایان توجه می باشد . تعهد و پایبندی مانند رضایت ، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستندکه بررفتارهای مهمی مانند جابجایی وغیبت اثر می گذارند . همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد ، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند

¹ Kohlmeier & Parker

مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. پژوهشهای انجام شده نشان می دهند که عدالت سازمانی پیش بینی کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی ، از جمله رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است (یعقوبی و همکاران ، ۱۳۸۷). باتوجه به اهمیت نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان سوال اصلی پژوهش حاضر این است که در کل چه رابطه ای بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد ؟ سپس در ادامه رابطه هر یک از مولفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه ای ، توزیعی و مراوده ای با ابعاد مختلف تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی ، مستمر و هنجاری برطبق مدل می یرو و آلن بررسی می شود .

۱-۳) پیشینه پژوهش

۱-۳-۱) پیشینه داخلی

❖ امیرخانی (۱۳۸۴)، در مقاله ای تحت عنوان "تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی" به راهنمایی دکترعلی اصغر پورعزت ، با تامل بر رابطه " ادراک کارکنان از میزان رعایت "عدالت سازمانی" و " سرمایه اجتماعی" آنان در سازمان عوامل تاثیرگذار براین رابطه را مورد بررسی قرار داده است . در این پژوهش عدالت سازمانی در سه بعد عدالت توزیعی ، رویه ای و مراوده ای مد نظر قرار گرفته و فرض شده است که این عامل می تواند بر توسعه سرمایه اجتماعی تاثیر داشته باشد . یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح ذیل تعریف شده است .

فرضیه اصلی : میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی آنان در سازمان ، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد .

فرضیات فرعی:

۱- میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد .

۲- میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مرادده ای در سازمان و سرمایه اجتماعی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد .

یافته های این پژوهش نشان می دهد که میان دو متغیر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان ها یکی از مهمترین طرقی است که سازمان ها را یاری می دهد تا علاوه بر بهره مندی از مزایای رعایت عدالت سازمانی ، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده و احتمالاً از رقبای خود موفق تر باشند و نیز اینکه افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود .

❖ سید جوادین ، فراحی و طاهری عطار(۱۳۸۷)، در پژوهشی تحت عنوان " شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی " به بررسی چگونگی ارتباط میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداخته و سعی نموده اند اثرگذاری ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی ، رویه ای و مرادده ای) را بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی کارکنان (رضایت از سازمان (تعهد سازمانی) ، رضایت کلی شغلی ، رضایت از کار ، رضایت از سرپرستان ، رضایت از همکاران ، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از ترفیع) آزمون نماید . در این پژوهش یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی به شرح ذیل وجود دارد :

فرضیه اصلی پژوهش : ادراک عدالت بر نگرشهای کارکنان در مورد سازمان ، شغل ، کار و وظیفه ، سرپرستی ، همکاران ، حقوق و مزایا ، ترفیعات و رضایت کلی شغلی اثرگذار است .

فرضیات فرعی :

- (۱) ادراک عدالت توزیعی بر نگرشهای کارکنان در مورد سازمان ، شغل ، کار و وظیفه ، سرپرستی ، همکاران ، حقوق و مزایا ، ترفیعات و رضایت کلی شغلی اثرگذار است .
- (۲) ادراک عدالت رویه ای بر نگرشهای کارکنان در مورد سازمان ، شغل ، کار و وظیفه ، سرپرستی ، همکاران ، حقوق و مزایا ، ترفیعات و رضایت کلی شغلی اثرگذار است .

۳) ادراک عدالت مرادده ای بر نگرشهای کارکنان در مورد سازمان ، شغل ، کار و وظیفه ،

سرپرستی ، همکاران ، حقوق و مزایا ، ترفیعات و رضایت کلی شغلی اثرگذار است .

یافته های پژوهش فوق الذکر نشان می دهد که تاثیرابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه های متفاوت رضایت شغلی و سازمانی ، متفاوت و با درجات گوناگون بوده است و درعین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی ، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تاثیرمعنادار داشته است . لکن ادراک عدالت در سازمان بیشتر بر جنبه هایی از رضایت شغلی و سازمانی تاثیرگذار است که بر ارتباطات کاری و سازمانی مربوط اند نه به جنبه های خاص آن شغل مانند حقوق و ارتقاها .

❖ پورعزت و قلی پور(۱۳۸۸)، در مقاله ای تحت عنوان " بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان " به بررسی مبحث عدالت در سازمان پرداخته اند . سوال اصلی پژوهش فوق آن است که عمده ترین موانع تحقق عدالت در سازمان کدامند ؟ این پژوهش بیان می کند که قبل از هرگونه اقدامی برای تحقق عدالت در سازمان باید درباره نظریه عدالت و مفاهیم و مصادیقی که از آن ساطع می گردد اجماعی نسبی حاصل آید. بنابراین در این پژوهش به تعریف ابعاد مختلف عدالت (توزیعی ، روبه ای ، مرادده ای ، اطلاعاتی ، احساسی ، مشاهده ای ، زبانشناختی) پرداخته شده و رابطه عدالت سازمانی با هر یک از عوامل ساختار سازمانی بررسی گردیده است و نتایج به شرح ذیل می باشد :

۱) تعریف نشدن اهداف و استراتژیها بر محور عدالت باعث می شود احتمال عدم رعایت عدالت در سازمان افزایش یابد .

۲) محیط : هر چه در محیط روابط عادلانه تری برقرار باشد ، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می یابد .

۳) فناوری : هر چه سطح فناوری مورد استفاده در سازمان بر میزان اشتغال تاثیر بیشتری داشته باشد و ساخت قدرت سازمان را بیشتر تحت تاثیر قرار دهد و بر حساسیت فعالیت و اعتبار تخصصی

گروهها و افراد فن آور در سازمان بیشتر تاثیر بگذارد ، بر روند رعایت عدالت در سازمان تاثیر بیشتری خواهد داشت .

۴) اندازه سازمان : هرچه اندازه سازمان افزایش یابد و بر سطح پیچیدگی آن افزوده شود احتمال رعایت عدالت در سازمان کاهش یافته و رعایت عدالت سازمانی با موانع بیشتری مواجه می شود.

۵) هرچه ساخت قدرت و کنترل متمرکزتر باشد ، احتمال توسعه عدالت سازمانی (در ابعاد اطلاعاتی ، رویه ای ، مراوده ای و حتی توزیعی) کاهش می یابد .

۶) هرچه فرهنگ و زبان رایج در سازمان (یا جامعه) بیشتر پذیرای رفتار عادلانه باشد و در برابر واژگان و اصطلاحات و گفتمان غیرعادلانه واکنش بیشتری نشان دهد ، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می یابد .

❖ یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، در پژوهشی با موضوع " رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان " به بررسی رابطه بین سه متغیر فوق پرداخته است. یافته های وی نشان می دهد که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر روی ضایع شغلی و تعهد سازمانی تاثیر می گذارد.

❖ خطیبی (۱۳۸۸)، در پژوهشی که در بین کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک انجام داده، به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پرداخته و وجود رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر را تأیید نموده است.

❖ فرهنگی و حسین زاده (۱۳۸۴) در مقاله ای تحت عنوان " مدل های جدید تعهد سازمانی " به جدیدترین دیدگاهها در مورد تعهد سازمانی اشاره کرده اند و الگوهای چند بعدی و دیدگاههای موافق و مخالف را در مورد تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده اند .

❖ زکی (۱۳۸۷)، در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی " تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را در میان معلمان زن و مرد دبیرستانهای شهر اصفهان مورد آزمون قرار داده است . سوال اصلی این تحقیق آن است که " کدامیک از ابعاد رضایت شغلی در