



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

"دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی"

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M/A)
رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد
سازمانی
دبیران دبیرستان های دخترانه ناحیه ۱ شیراز

استاد راهنما:

دکتر مژگان امیریان زاده

استاد مشاور:

دکتر مسلم صالحی

نگارش:

آتوسا پدram نیا

تابستان ۹۱



صورت جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

با استعانت از خدای منان ، خانم آتوسا پدram نیا دانشجوی رشته ی مدیریت آموزشی در تاریخ ۹۱/۶/۱۲ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین معلمان زن مقطع متوسطه ناحیه ۱ شیراز" با درجه عالی و نمره ی دفاع نموده است .

سمت	نام و نام خانوادگی اعضای هیئت مدیره امضاء
استاد راهنما	۱- دکتر مژگان امیریان زاده
استاد مشاور	۲- دکتر مسلم صالحی
استاد داور	۳- دکتر اوجی نژاد
استاد داور	۴- دکتر معین

مراتب فوق مورد تایید است . مدیر / معاون پژوهشی مهر و امضا

با تشکر از:

دکتر مژگان امیریان زاده و دکتر مسلم صالحی که با راهنماییهای بسیار مفید و موثر، من را در به اتمام رساندن پایان نامه ، یاری کردند.

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم و همسر دلسوز و مهربانم

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش، تبیین رابطه توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان زن مقطع متوسطه ناحیه یک شیراز بود. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفت. جامعه آماری این تحقیق را تمامی معلمان مقطع متوسطه ناحیه یک شیراز در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ به تعداد ۴۰۰ نفر تشکیل می دهد که از میان این تعداد ۱۹۵ نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان حجم نمونه و به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه توانمندسازی (اسپریتزر)، عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن) و تعهد سازمانی (مایر و آلن) و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که بین توانمندسازی کارکنان و عدالت سازمانی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد که میان تمامی ابعاد توانمندسازی به جز مؤلفه مؤثر بودن با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. از میان این ابعاد، مؤلفه شایستگی قوی ترین پیش بین برای تعهد سازمانی می باشد و همچنین بین تمامی ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. بدین معنا که با افزایش عدالت توزیعی، عدالت مرحله ای و عدالت تعاملی، تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت و از میان این ابعاد، بعد عدالت توزیعی قوی ترین پیش بین برای تعهد سازمانی می باشد.

کلید واژه ها: تعهد سازمانی، توانمندسازی، عدالت سازمانی

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات طرح پژوهش

مقدمه	۲
بیان مسأله	۴
اهمیت و ضرورت پژوهش	۷
تعاریف نظری متغیرها	۱۰
تعاریف عملیاتی متغیرها.....	۱۲
اهداف پژوهش	۱۴
فرضیه ها	۱۴
سوالات پژوهشی	۱۴

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری.....	۱۶
تعهد سازمانی.....	۱۶
تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی.....	۱۷
عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....	۲۰
دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی	۲۳
دیدگاههایی درمورد تعهدسازمانی.....	۲۶
مدل ها والگوهای چند بعدی.....	۲۷

۳۳	توانمند سازی
۳۵	تعاریف و مفاهیم توانمندسازی
۳۷	جمع بندی تعاریف توانمندسازی
۴۳	ابعاد توانمندسازی روانشناختی
۴۴	مدل های توانمندسازی
۵۰	دیدگاه های مختلف توانمندسازی
۵۲	عدالت سازمانی
۵۴	مفهوم لغوی عدالت
۵۵	کانونهای عدالت سازمان
۵۶	ابعاد عدالت سازمانی
۵۹	عوامل مؤثر بر درک عدالت
۶۰	نتایج درک عدالت بر عملکرد کاری
۶۱	ساختار سازمان عدالت گرا
۶۴	دیدگاه ها و نظریه های مرتبط با عدالت سازمانی
۶۷	آثار بی عدالتی و تبعیض در سازمان
۷۰	پیشینه پژوهش

فصل سوم: روش پژوهش

۷۷	روش پژوهش
۷۷	جامعه آماری
۷۷	حجم نمونه و روش نمونه گیری

۷۷.....روش های گردآوری اطلاعات

۷۸.....ابزار گردآوری اطلاعات

۸۰.....روایی و پایایی ابزار

۸۲.....روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

۸۲.....ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۴.....داده های توصیفی

۸۵.....یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۹۳.....خلاصه پژوهش

۹۳.....بحث و نتیجه گیری

۱۰۳.....محدودیت های پژوهشی

۱۰۳.....پیشنهاد های مبتنی بر پژوهش

۱۰۴.....پیشنهاداتی برای پژوهشهای آتی

۱۰۵.....منابع فارسی

۱۰۹.....منابع لاتین

۱۱۰.....پیوست

۱۱۱.....	- پرسشنامه توانمندسازی
۱۱۲.....	- پرسشنامه عدالت سازمانی
۱۱۳.....	- پرسشنامه تعهد سازمانی
۱۱۴.....	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

۷۸.....	جدول (۳-۱) پرسش نامه تعهد سازمانی.....
۷۹.....	جدول (۳-۲) پرسش نامه عدالت سازمانی.....
۷۹.....	جدول (۳-۳) پرسش نامه عدالت سازمانی.....
۸۰.....	جدول (۳-۴) پایایی تعهد سازمانی.....
۸۱.....	جدول (۳-۵) پایایی توانمندسازی.....
۸۲.....	جدول (۳-۶) پایایی عدالت سازمانی.....
۸۴.....	جدول (۴-۱) میانگین افتراقی و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه.....
۸۴.....	جدول (۴-۲) میانگین افتراقی و انحراف معیار ابعاد توانمندسازی.....
۸۵.....	جدول (۴-۳) میانگین افتراقی و انحراف معیار ابعاد عدالت سازمانی.....
۸۵.....	جدول (۴-۴) همبستگی متغیرهای مورد مطالعه.....

- جدول ۴-۵) همبستگی ابعاد توانمندسازی و تعهد سازمانی..... ۸۶
- جدول ۴-۶) جدول همبستگی ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی..... ۸۶
- جدول ۴-۷) نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی ابعاد توانمندسازی به شیوه همزمان..... ۸۷
- جدول ۴-۸) نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی ابعاد عدالت به شیوه همزمان..... ۸۸
- جدول ۴-۹) تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی عدالت سازمانی و توانمندسازی به شیوه همزمان..... ۸۹
- جدول ۴-۱۰) نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی ابعاد توانمندسازی به شیوه گام به گام..... ۹۰
- جدول ۴-۱۱) نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از روی ابعاد عدالت سازمانی به شیوه گام به گام..... ۹۰

فهرست اشکال

- شکل ۲-۱) مدل توانمندسازی لاوراک..... ۴۶
- شکل ۲-۲) مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس..... ۴۸
- شکل ۲-۳) مدل توانمندسازی باون ولاور..... ۴۹

فصل اول

کلیات طرح پژوهش

مقدمه:

ما در عصری زندگی می‌کنیم که تغییرات و تحولات شتابنده و روز افزون در آن امری اجتناب ناپذیر است. سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزش ناگزیرند برای دوام و بقای خود با این تغییر و تحولات هماهنگ شده و به موازات تغییرات خود را به روز نمایند. امروزه یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. وجود چنین نیروی متعهدی باعث توسعه سازمان می‌شود. همچنین تعهد موجب بهره‌وری می‌شود. زیرا افزایش تعهد موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان، بروز خلاقیت‌های فردی و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود که این همه خود افزایش بهره‌وری را موجب می‌شود. تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم سازمانی است که عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد به کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. پورتر و همکارانش اظهار می‌دارند که تعهد سازمانی می‌تواند حداقل به وسیله سه مؤلفه تعریف می‌شود:

۱- اعتقاد راسخ به هدف‌های سازمانی و پذیرش آنها

۲- تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی

۳- تمایل شدید به باقی ماندن و حفظ عضویت خویش در آن سازمان (آشناگر، ۱۳۸۶)

تعهد سازمانی را می‌توان به طور اختصار، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد که از دیدگاه آلن و مایر برای آن سه مؤلفه در نظر گرفته شده است.

۱- تعهد عاطفی^۱ ۲- تعهد هنجاری^۲ ۳- تعهد مستمر^۳

توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب و کار است که اکنون به موضوع روز بدل شده است. به رغم بحث‌های فراوان درباره فواید توانمندسازی، تا کنون بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده

^۱ Affective commitment

^۲ Normative commitment

^۳ Ongoing commitment

است. شتاب تغییرات و دگرگونی های محیطی، فضای رقابتی فشرده ای را ایجاد کرده است. سازمان ها برای بقا در عصر ناگزیر می باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند. علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم گیری، بهره مند باشند. سازمان ها نیز با بروز توانمندی های کارکنان، ارتقای این توانمندی های کارکنان را به سطوح بالاتر آماده کنند. (اردستانی، ۱۳۸۷)

توانمندسازی^۴ نیروی کار به عنوان یک سازوکار صنعتی جدید در برابر تهدیدات بومی و بین المللی به کار می رود. توانمند سازی عاملی تسهیل کننده در پاسخ به تغییرات محیطی است و توانمندسازی نتایج سودمندی به همراه دارد از جمله: افزایش وفاداری به سازمان، بهبود اثربخشی، رضایت بیشتر مشتری و بهبود در هماهنگی وظایف. (شمس السادات زاهدی، ۱۳۸۹).

سیستم اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر رویه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷)

عدالت سازمانی^۵ به عنوان پایه اساسی برای همه سازمان ها می باشد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی می باشد. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷)

گرینبرگ در مورد عدالت مطرح کرده است که عدالت سازمانی ممکن است به طور بالقوه بسیاری از متغیر های پیامد رفتار سازمانی را تبیین کند. (گرینبرگ، ۱۹۸۹). در عدالت سازمانی مطرح می شود که با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا آنها احساس کنند به طور عادلانه با آنها رفتار شده است. (شجاعی، ۱۳۸۷)

^۴ Empowerment

^۵ Organizational Justice

عدالت سازمانی شامل سه حیطه است:

۱- عدالت توزیعی^۶ ۲- عدالت رویه ای^۷ ۳- عدالت تعاملی^۸

به طور کلی فراگردها، رویه ها و نتایج منصفانه در سازمان ها می تواند مسیر دستیابی به نتایج مطلوب را هموار سازد و مدیران کاردان به جای تلاش برای در نظر گرفتن اقتضایات پیچیده، از طریق برخورد عادلانه هزینه کنترل را کم کرده، سطوح اداری را کاهش می دهند و همزمان هدف های مشخص را برای واحد یا سازمان خود تدوین می کنند و به این طریق نهایتاً بر سطح تعهد کارکنان خود می افزایند.

بیان مساله

مطالعات مختلف در سازمان های صنعتی، نظامی و آموزشی و کاری نشان می دهد برای اینکه کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قویتر به ماندن در شغل خود داشته باشند، علاوه بر اینکه خشنودی بالایی داشته باشند، باید احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند که این خود موجب احساس مسئولیت و درک عمیق از شغل می شود. (جمشیدیان ۱۳۸۶). تعهد را می توان پذیرش پیمان و قرارداد دانست که خرد خود را ملزم به انجام آن می داند. موضوع تعهد در دهه اخیر توجه قابل ملاحظه ای را در مطالعات سازمان به خود جسلب کرده است. مدیران باید به شیوه ای عمل کنند که کارکنان با شوق و علاقه کار کنند و نسبت به سازمان خود متعهد باشند (کشاورز ۱۳۸۷). منابع موجود در مورد تعهد سازمانی، دو دیدگاه کلی درباره این مفهوم را ارائه می کند. یک دیدگاه تعهد سازمانی را امری نگرشی یا عاطفی تلقی می کند که بر اساس این دیدگاه تعهد هنجاری عبارت است دلبستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت فرد با سازمان. دومین دیدگاه تعهد سازمانی را امری رفتاری تلقی می کند، این تعهد که تعهد حسابگرانه نامیده می شود بر مبنای

^۶ Distributive Justice

^۷ Procedural justice

^۸ Interactional justice

کارهای نظری بکر و هومنز استوار است. در این دیدگاه افراد به دلیل مزایا و منافی که دارند و سرمایه گذاری هایی که در سازمان ها کرده اند، به سازمان دلبسته می شوند و به عضویت خود در سازمان ادامه می دهند. (شمس السادات زاهدی، ۱۳۸۸).

وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان در اجتماع را مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. مک آلروی^۹ (۲۰۰۱) راهکارهای زیر را در بهبود تعهد سازمانی پرسنل مؤثر می داند: امنیت شغلی، تیم های خودگردان، ساختار عدم تمرکز، جبران متناسب با عملکرد سازمانی، آموزش وسیع و به اشتراک گذاشتن اطلاعات. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راه باید سازمان ها از نیروی کار توانمند بهره مند باشند. زیرا چنین کارکنانی بنیاد ثروت و دارایی های یک سازمان محسوب می شوند که می توانند در برابر تغییرات محیطی، سریع واکنش نشان دهند و به رقابت بپردازند. از سویی امروزه با سرعت فرایند تغییر در سازمان ها، مدیران به دنبال راه هایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان هستند تا از این طریق با حصول اطمینان از تعهد کارکنان و وفاداری آنها در روزهای سخت، به مزیت رقابتی دست یابند. توانمند سازی وضعیت روانشناختی کارکنان را افزایش می دهد. اگر کارکنان رفتاری را که انتظار می رود پس از انتقال قدرت انجام دهند را ارائه نکنند، یا از این حقیقت که قدرت به آنها انتقال یافته است آگاهی ندارند و یا احساس فقدان قدرت می کنند. بر اساس رویکرد ارگانیک، توانمند سازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال مدیران باید بستر و فرصت های لازم را برای توانمند شدن کارکنان فراهم کنند. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف استفاده نکند، سازمان به اهداف خود نمی رسد. بنابراین نیاز به نیروی کارآمد و متعهد دارد. بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان مؤسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن، عدالت و تعهد در مورد کارکنان می تواند نقش اساسی داشته باشد. (ادریس و اردلی، ۱۳۸۳). کانگو و کانگو^{۱۰} (۱۹۹۸) توانمند سازی را به طور کلی تر،

^۹ Mack Alrevi

^{۱۰} Conger & conengo

به عنوان انگیزش کار درونی که در چهار حیطة شناخت، معناداری، شایستگی، خود مختاری و اثرگذاری تجلی می یابد و جهت یابی فرد برای نقش کاری اش را منعکس می کند را تعریف می کنند. (اسپریتزر^{۱۱}، ۲۰۰۸). توانمندسازی و تعهد سازمانی دو متغیر سازمانی هستند که اثر بسزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند، که وجود جامعه ای مناسب که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآید از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت سازمانی است که این دو متغیر تعهد سازمانی مطلوب را خلق می کند. (استواری، ۱۳۸۸).

توانمند سازی حرکت از نظام سلسله مراتبی توسط مدیران به کاهش نظام سلسله مراتب کنترل و تصمیم گیری توسط رده های پایین است. اسپورن و گیلبر پیشنهاد کردند که بهترین راه برای کاهش دیوان سالاری، تأکید بر تقاضای مشتری به جای تقاضای مدیریت، از طریق توانمند سازی کارکنان است.

عوامل مؤثری بر تعهد سازمانی کارکنان اثر می گذارد از جمله عدالت سازمانی. نظریه عدالت سازمانی، چارچوب مفیدی را جهت فهم نگرش افراد نسبت به کار، رفتارهای کاری و اجرای کار فراهم آورد که این چارچوب بر پایه ادراک فرد نسبت به انصاف (عدالت) در محیط کار می باشد. متخصصان علوم اجتماعی از مدت ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی پی برده اند. عدالت در سازمان بیانگر برابری و در نظر گرفتن رفتار اخلاقی در یک سازمان است. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی، کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان می شود و جامعه را از موفقیت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. (اسپریتزر، ۱۹۹۷). افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند. حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی

^{۱۱} Spritzer

کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ دهند از مباحث اساسی خصوصاً برای درک برای درک رفتار سازمانی است. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷).

با توجه به مطالب بیان شده و نقش مهم تعهد در عملکرد سازمانی، بنابراین محقق بر آن شد و به تبیین رابطه توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مقطع متوسطه ناحیه ۱ شهرستان شیراز پرداخت. به عبارتی این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که کدامیک از ابعاد توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه دارند و بر اساس کدام یک از ابعاد توانمندسازی و عدالت سازمانی میتوان تعهد سازمانی را پیش بینی کرد.

اهمیت و ضرورت تحقیق:

هر تحقیق جایگا ویژه خود را دارد. موضوع این پژوهش از این جهت مورد استفاده قرار می گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند در این زمینه بوده و از طرفی عدالت اقتضا می کند که رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود، تا هیچکس در یک حد نماند و از آن جایی که افزایش عدالت و تعهد سازمانی، باعث افزایش کارایی می شود، اهمیت آن به وضوح دیده می شود. (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۶). وجود نیروی انسانی متعهد، در سازمان بسیار مهم بوده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه رفتار و منش مدیران در سازمانها و مؤسسات بر تعهد سازمانی افراد آن سازمان تأثیرات بسزایی دارد. تعهد سازمانی نقش مهمی در اثربخشی و کارایی سازمان دارد و در کوتاه مدت باعث دستیابی به اهداف خود می شود و در بلند مدت باعث رشد و تکامل سازمان و حفظ بقای آن می شود. مسئله تعهد سازمانی کارکنان یکی از مسائل چالشی است که امروزه سازمانها در ایران با آن دست به گریبانند و سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارمندان متخصص می نمایند که تحت عنوان سرمایه انسانی تلقی می گردند. خروج از خدمت و ترک کارکنان از سازمان، هزینه هنگفتی را به سازمان تحمیل می نماید. لذا شکی نیست

که باید تحقیقات گسترده ای در این رابطه در جهت افزایش انگیزش و احساس توانمندی کارکنان و در نتیجه آن بهبود تعهد و عملکرد، کوشید. تاثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار در آنها دیده می شود. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

عوامل بسیاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثر می گذارد از جمله عدالت سازمانی. نظریه عدالت سازمانی چارچوب مفیدی را جهت فهم نگرش افراد نسبت به کار، رفتارهای کاری و اجرای کار فراهم می آورد که این چارچوب بر پایه ادراک افراد نسبت به انصاف (عدالت) در محیط کاری می باشد. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع فراهم آورده است. (یادگاری، ۱۳۸۸). از طرفی عدالت اقتضا می کند که میان شغل و شاغلین بیشترین تناسب وجود داشته باشد. پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می گیرد. این وظایف باید با یکدیگر متناسب و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان و جامعه باشد. (ایمانی، ۱۳۸۶). عدالت در سازمان ها بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد. (کرپانزو ۲۰۰۲). رفتار منصفانه خواسته ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند و از سازمان انتظار دارند (گرینبرگ، ۱۹۹۳). می توان به این نتیجه رسید که مدیرانی که به این انتظارات توجهی ندارند و به وسیله رفتارهای غیر منصفانه آن را نقض می کنند باعث می شوند که کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم برای کارکنان به وجود آید.

متغیر توانمندسازی علاوه بر اینکه موفقیت سازمان و دسترسی آن را به اهداف تعیین شده ممکن می سازد، در حفظ و ارتقاء بهداشت و سلامت کارکنان بسیار مؤثر است. توانمند سازی باعث ارتقاء، اعتماد، خودکفایی، احساس استقلال، اعتماد به نفس و مسئولیت پذیری، مشارکت در تصمیم گیری، کنترل کار و نهایتاً اثربخشی

^{۱۲} Corpanzo

سازمان ها و کاهش تنش شغلی می شود. به کمک این پژوهش به نتایجی می توان دست پیدا کرد که با کمک آنها می توان توانمندسازی را مشخص نمود. انگوری (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان مدیریت پشت صحنه، بیان می کند که توانمند سازی کارکنان برای سازمان هایی که نیاز به واکنشی سریع نسبت به تغییرات محیطی دارند و همچنین برای کاهش ترک خدمت کارکنان ضروری می باشد (انگوری^{۱۳}، ۲۰۰۸).

امروزه اساساً عامل اصلی ثروت زایی و ایجاد ارزش افزوده در سازمان ها عبارت است از منابع انسانی صاحب دانش و یا به عبارت دیگر سرمایه های فکری توانمند. (شرکت مهندسی مهتاب قدس). بنابراین توانمند سازی یکی از مهمترین رویکردهای مدیریتی در شرایط کنونی است.

این پژوهش بوسیله فراهم آوردن گستره ای از متغیرها که بر تعهد سازمانی تأثیر گذار هستند و بررسی رابطه توانمند سازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی میتواند به محققان سازمانی کمک کند. چراکه با بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق مشخص گردید که کلیه محققان تنها روابط دو به دو میان متغیرهای موجود در این پژوهش را مورد بررسی قرار داده اند. از طرف دیگر ماهیت این پژوهش می تواند بطور مفیدی به تحقیقات آینده در بخشهای دیگر کمک نماید. همچنین این پژوهش از این لحاظ اهمیت دارد که یافته های آن می تواند داده های تجربی بوجود بیاورد که به ایجاد یک بستر دانش مدار برای مواجهه با چالشهای مدیریت منابع انسانی کمک نماید تا میزان تعهد را در محیط کاری خود بدست آورده و عوامل مؤثر بر تعهد را در محیط کاری خود شناسایی نماید و آن را بهبود بخشند.

این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش بسیار کاربردی می باشد به این دلیل که اگر عدالت در مدارس برقرار شود و معلمان از توانمندی و تعهد بالایی برخوردار باشند، به مراتب دانش آموزان بهتری نیز تربیت شده و تحویل جامعه داده خواهند شد. با توجه به مطالب ذکر شده در بالا و به دلیل اهمیتی که این موضوع دارد محقق بر آن شد و به بررسی رابطه توانمندسازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش که اساسی ترین سازمان دانش مدار است، پرداخت.

^{۱۳} Angori

هدفهای تحقیق :

هدف اصلی

تبیین رابطه توانمند سازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان

اهداف فرعی

۱) تبیین رابطه ابعاد توانمند سازی با تعهد سازمانی معلمان

۲) تبیین رابطه ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان

۳) پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد توانمند سازی معلمان

۴) پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی معلمان

۵) پیش بینی تعهد سازمانی از طریق توانمندسازی و عدالت سازمانی معلمان

فرضیه ها

فرضیه اصلی

بین توانمند سازی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱) بین ابعاد توانمندسازی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۲) بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.