



۱۳۱۲۷۴

۱۳۱۲۷۴



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

گروه مدیریت دولتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
(گرایش مدیریت سیستم های اطلاعاتی)

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران

استاد راهنما:

آقای دکتر لاجوردی

استاد مشاور:

آقای دکتر رضائیان

دانشجو:

احمد کاویانی

از اطلاعات درج شده در این سند
استفاده نمی‌گردد

۱۳۸۸/۱۲/۲

تابستان ۱۳۸۸

۱۳۱۶۷۲

برگ تائید پایان نامه

عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران.

نام دانشجو: احمد کاویانی

دوره: کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش سیستم های اطلاعاتی

این پایان نامه در تاریخ ۱۳۸۸ / ۶ / ۲۳ با نمره ۱۹,۲۵ و درجه عالی مورد تائید
اعضاء کمیته پایان نامه متشکل از اساتید زیر قرار گرفت.

استاد راهنما : جناب آقای دکتر لاجوردی امضاء:

استاد مشاور : جناب آقای دکتر رضائیان امضاء:

استاد داور: جناب آقای دکتر حقیقی امضاء:

استاد داور: جناب آقای دکتر قوچانی امضاء:

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم که تمامی عمر مدیون زحمات بی دریغشان خواهم بود.

همسر مهربانم که همواره انگیزه بخشم بود و لحظات با او بودن را صرف نگارش این پژوهش نمودم.

تمامی کسانی که از ابتدای تحصیل تا به امروز، روشنگر راهم بوده اند.

تشکر و قدردانی

با این که مسئولیت هر اثری بر عهده نویسنده آن می باشد؛ اما بدون تردید، در امر تحصیل علم و دانش و به ویژه تحقیق و پژوهش، همراهی و دلگرمی خیل عظیمی از انسانها دخیل می باشد. آنها همواره همراه نویسنده، به عنوان یک انسان معمولی می باشند، و در شکل دادن اثر و مهمتر از آن شخصیت وی نقش مهمی بر عهده دارند. من نیز، تحصیلات و هدفمند شدن مطالعات خود را تا حد زیادی مدیون این بزرگواران هستم:

قبل از هر کس از پدر، مادر و همسر تشکر می کنم؛ کسانی که محبت هایشان به راستی به کلام و قلم نمی آید، و سخا و صفای وجودشان حدی نمی شناسد؛ از اساتید فرزانه؛ آقای دکتر لاجوردی، که با سعه صدری ستودنی، همواره مرا با دلداری ها و راهنمایی های فاضلانه خود مستظهر نموده اند؛ آقای دکتر ضیائی که نظم و جدیت را به من آموختند، و نکته های ارزشمندی را برای بهتر شدن تحقیق با من در میان گذاشتند؛ و از آقای دکتر عالم تبریز که نظرات و پیشنهادهای ارزنده ایشان در مباحث آماری نقش بسزایی در انجام بهتر کار ایفا نمودند، و از آقای دکتر حقیقی و آقای دکتر قوچانی، که با گشاده رویی داوری رساله را پذیرفتند؛ صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می کنم.

در کنار اینها انسانهایی بودند، که تجارب روزمره خود را با آنها پشت سر گذاشته ام؛ و در این مسیر کمکهای فراوانی به من کردند. ذکر اسامی آنها در اینجا ممکن نیست؛ اما، باید از کلیه کارکنان آموزش، کتابخانه و تحصیلات تکمیلی دانشکده مدیریت و حسابداری که در طول مدت تحصیل اینجانب زحمات فراوانی را متحمل شده اند، سپاسگزاری می نمایم. آقایان، رنجبر، رجایی نیا، صادقی، موذن، احمدی، صادقیان، میلانی، ایمانی دلشاد، پورشجاعی، مرادی، رحیمی، مداحی که از دوستان کارشناسی ارشد و دکتری بوده و هستند؛ سپاسگزاری می کنم. و دست کلیه استادانم، هم کلاسی هایم، همه این افراد و نیز آنهایی که اسمشان را فراموش کرده ام، را صمیمانه می فشارم.

نام خانوادگی: کاویانی

نام: احمد

دانشکده: مدیریت و حسابداری

رشته تحصیلی: مدیریت دولتی

استاد راهنما: دکتر لاجوردی

تاریخ فراغت از تحصیل: تابستان ۱۳۸۸

عنوان: بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران است. عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای منجر گردید. تعهد سازمانی نیز بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه و اشتغال در یک سازمان و اعتقاد به اهداف و ارزشهای آن می باشد و بر اساس تئوری آلن و مایر تعهد سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر می باشد. بر این اساس پژوهش را در قالب یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی مورد بررسی قرار دادیم.

روش تحقیق، توصیفی و از نوع پیمایشی است و با استفاده از پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری کسب گردید و برای بررسی فرضیات تحقیق، از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار spss استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران می باشند و ۷۵ نفر بعنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب گردیدند یافته های پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد و فرضیات اصلی و فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای،

تعهد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری

امضاء استاد راهنما

فهرست

فصل اول کلیات

۲(۱-۱) مقدمه
۲(۲-۱) اهمیت موضوع
۳(۳-۱) بیان مساله
۳(۴-۱) اهداف تحقیق
۳(۱-۴-۱) اهداف اصلی
۴(۲-۴-۱) اهداف فرعی
۴(۵-۱) متغیرهای تحقیق
۵(۶-۱) سوالات تحقیق
۵(۱-۶-۱) سوال اصلی
۵(۲-۶-۱) سوالات فرعی
۵(۷-۱) فرضیات تحقیق
۵(۱-۷-۱) فرضیه اصلی
۵(۲-۷-۱) فرضیه های فرعی
۶(۸-۱) نتایج مورد انتظار از اجرا و استفاده کنندگان از نتایج تحقیق
۷(۹-۱) جامعه آماری
۷(۱۰-۱) روش تحقیق
۷(۱۱-۱) قلمرو تحقیق
۷(۱-۱۱-۱) قلمرو مکانی
۷(۲-۱۱-۱) قلمرو زمانی
۸(۳-۱۱-۱) قلمرو موضوعی
۸(۱۲-۱) تعریف عملیاتی متغیرها
۸(۱-۱۲-۱) عدالت سازمانی
۹(۲-۱۲-۱) تعهد سازمانی

۱۰محدودیت های پژوهش (۱۳-۱)
	فصل دوم ادبیات تحقیق
۱۲مقدمه (۱-۱-۲)
۱۲عدالت (۲-۱-۲)
۱۵معانی عدل (2-1-3)
۱۵موزون بودن (۱-۳-۱-۲)
۱۶تساوی و نفی هرگونه تبعیض (۲-۳-۱-۲)
۱۶رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق (۳-۳-۱-۲)
۱۸رعایت استحقاقها در افاضه وجود (۴-۳-۱-۲)
۱۸اهمیت عدالت (۴-۱-۲)
۲۱عدالت و نظریه برابری (۵-۱-۲)
۲۳ابعاد عدالت (۶-۱-۲)
۲۳عدالت رویه ای (۱-۶-۱-۲)
۲۸عدالت مراوده ای (۲-۶-۱-۲)
۲۹عدالت توزیعی (۳-۶-۱-۲)
۳۵دیگر ابعاد عدالت (4-۶-۱-۲)
۳۵پیامدهای ادراک از عدالت (۷-۱-۲)
۳۵تعهدسازمانی (۱-۷-۱-۲)
۳۷عجین شدن با شغل (۲-۷-۱-۲)
۳۸بهره وری فردی و عملکرد شغلی (۳-۷-۱-۲)
۴۰رفتار شهروندی و ضد شهروندی سازمانی (۴-۷-۱-۲)
۴۱رضایت شغلی و رضایت مشتری (۵-۷-۱-۲)
۴۴هویت سازمانی (۶-۷-۱-۲)
۴۵ترک خدمت و غیبت (۷-۷-۱-۲)

۴۸ عوامل مؤثر بر حساسیت افراد به رعایت عدالت..... (۸-۱-۲)
۴۸ پیامدهای سازمانی..... (۱-۸-۱-۲)
۴۸ اعمال سازمانی..... (۲-۸-۱-۲)
۴۹ ویژگی‌های دریافت کننده..... (۳-۸-۱-۲)
۵۱ ساختار سازمان عدالت گرا..... (۹-۱-۲)
۵۲ مهمترین عوامل مؤثر بر عدم موفقیت سازمانها در تحقق عدالت..... (۱۰-۱-۲)
۵۲ تعریف نشدن اهداف و استراتژیها بر محور عدالت..... (۱-۱۰-۱-۲)
۵۲ محیط و تأثیر آن بر رفتارهای عادلانه..... (۲-۱۰-۱-۲)
۵۳ فناوری و عدالت سازمانی..... (۳-۱۰-۱-۲)
۵۴ اندازه سازمان و امکان اجرای عدالت در آن..... (۴-۱۰-۱-۲)
۵۴ ساخت قدرت و کنترل، و عدالت سازمانی..... (۵-۱۰-۱-۲)
۵۵ فرهنگ و زبان..... (۶-۱۰-۱-۲)
۵۶ موانع ادراکی اجرای عدالت..... (۱۱-۱-۲)
بخش دوم	
۷۴ مفاهیم و تعاریف تعهد..... (۱-۲-۲)
۷۶ دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی..... (۲-۲-۲)
۷۸ انواع تعهد..... (۳-۲-۲)
۸۰ تعهد بیرونی و درونی..... (۴-۲-۲)
۸۱ تعهد کار..... (۵-۲-۲)
۸۴ دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی..... (۶-۲-۲)
۸۴ دیدگاه ریچرز..... (۱-۶-۲-۲)
۸۴ دیدگاه بکر و بیلینگس..... (۲-۶-۲-۲)
۸۵ تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی؟..... (۷-۲-۲)
۸۶ مدل اریلی و چتمن..... (۱-۷-۲-۲)

۸۶ مدل پنبلی و گولد. (۲-۷-۲-۲)
۸۷ مدل آنجل و پری. (۳-۷-۲-۲)
۸۷ مدل مایر و شورمن. (۴-۷-۲-۲)
۸۸ مدل می یو و آلن. (۵-۷-۲-۲)
۹۱ عوامل موثر بر انواع تعهد سازمانی. (۸-۲-۲)
۹۱ مطالعه آلن و میر. (۱-۸-۲-۲)
۹۳ مدل استیریز و همکاران. (۲-۸-۲-۲)
۹۵ مدل ماتیو و زاجاک. (۳-۸-۲-۲)
۹۹ مطالعه کری و همکاران. (۴-۸-۲-۲)
۱۰۰ فرایند ایجاد تعهد سازمانی. (۹-۲-۲)
۱۰۱ نتایج مثبت و منفی تعهد سازمانی. (۱۰-۲-۲)
۱۰۹ سابقه مطالعات و تحقیقات پیشین. (۳-۲)
۱۰۹ پژوهش های داخلی. (۱-۳-۲)
۱۱۱ پژوهش های خارجی. (۲-۳-۲)
	فصل سوم: روش تحقیق
۱۱۴ مقدمه. (۱-۳)
۱۱۵ روش تحقیق. (۲-۳)
۱۱۵ انواع روش تحقیق بر مبنای هدف. (۱-۲-۳)
۱۱۷ طبقه بندی تحقیق بر حسب روش تحقیق. (۲-۲-۳)
۱۲۲ متغیرهای تحقیق. (۴-۳)
۱۲۳ مدل تحقیق. (۵-۳)
۱۲۳ تعریف و تعیین جامعه آماری. (۶-۳)
۱۲۴ تاریخچه اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران. (۷-۳)

۱۲۴ ۳-۷-۱) تشکیل اولین اتاق تجارت.....
۱۲۵ ۳-۷-۲) قانون تشکیل اتاق بازرگانی.....
۱۲۵ ۳-۷-۳) تشکیل اتاق صنایع و معادن.....
۱۲۶ ۳-۷-۴) تشکیل اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران.....
۱۲۷ ۳-۷-۵) وظایف و مأموریت های اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران
۱۲۸ ۳-۸) روشهای نمونه گیری و نمونه آماری تحقیق.....
۱۳۱ ۳-۹) ابزارهای اندازه گیری (روش گردآوری داده ها).....
۱۳۴ ۳-۱۰) روایی پرسش نامه.....
۱۳۷ ۳-۱۱) پایایی پرسشنامه.....
۱۴۰ ۳-۱۲) روش تحلیل داده ها.....
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۴۴ ۴-۱) مقدمه.....
۱۴۶ ۴-۲) انواع روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۴۶ ۴-۲-۱) تحلیل توصیفی.....
۱۴۶ ۴-۲-۲) تحلیل استنباطی.....
۱۴۷ ۴-۳) داده های توصیفی سوالات جمعیت شناختی.....
۱۴۷ ۴-۳-۱) داده های توصیفی جنسیت کارکنان.....
۱۴۸ ۴-۳-۲) داده های توصیفی سن افراد.....
۱۵۰ ۴-۳-۳) داده های توصیفی سابقه خدمت.....
۱۵۱ ۴-۳-۴) داده های توصیفی میزان تحصیلات.....
۱۵۲ ۴-۴) داده های توصیفی متغیرها.....
۱۵۲ ۴-۴-۱) عدالت توزیعی.....

۱۵۳ عدالت رویه ای (۲-۴-۴)
۱۵۴ عدالت مراوده ای (۳-۴-۴)
۱۵۵ عدالت سازمانی (۴-۴-۴)
۱۵۵ تعهد عاطفی (۵-۴-۴)
۱۵۶ تعهد هنجاری (۶-۴-۴)
۱۵۷ تعهد مستمر (۷-۴-۴)
۱۵۷ تعهد سازمانی (۸-۴-۴)
۱۵۹ آزمون فرضیات (۵-۴)
۱۵۹ آزمون فرضیه اصلی تحقیق (۱-۵-۴)
۱۶۰ آزمون فرضیه فرعی اول (۲-۵-۴)
۱۶۱ آزمون فرضیه فرعی دوم (۳-۵-۴)
۱۶۲ آزمون فرضیه فرعی سوم (۴-۵-۴)
۱۶۳ آزمون فرضیه فرعی چهارم (۵-۵-۴)
۱۶۴ آزمون فرضیه فرعی پنجم (۶-۵-۴)
۱۶۵ آزمون فرضیه فرعی ششم (۷-۵-۴)
۱۶۶ آزمون فرضیه فرعی هفتم (۸-۵-۴)
۱۶۷ آزمون فرضیه فرعی هشتم (۹-۵-۴)
۱۶۸ آزمون فرضیه فرعی نهم (۱۰-۵-۴)
۱۶۹ سوال پژوهشی (۶-۴)

فصل پنجم

۱۷۴ مقدمه (۱-۵)
۱۷۵ نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق (۲-۵)
۱۷۹ ارائه پیشنهادات بر مبنای یافته های تحقیق (۳-۵)
۱۸۰ پیشنهاد برای تحقیقات آتی (۴-۵)

فصل اول:

کلیات

(۱-۱) مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. عدم رعایت عدالت می تواند موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته های پیوند میان این اجزا را بگسلد؛ در واقع می توان گفت که عدالت نقش یک انسجام بخش را در سازمان ایفا می کند. در سازمانهای ناهماهنگ و از هم گسیخته، اگر کارکنان ملاحظه کنند که تلاش هایشان بی نتیجه است و ارتباطی میان تلاش و ترقی خویش ادراک نکنند، و از شغل خویش و روابط حاکم بر محیط کاری رضایت نداشته باشند، ممکن است نوعی رخوت و ناامیدی در سازمان تسری یابد. در واقع، ادراک بی عدالتی اثر مخربی بر روند توسعه سازمانی دارد؛ زیرا اهتمام و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (طاهری، ۱۳۹۷، ص ۸).

(۲-۱) اهمیت موضوع

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمانهایی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می گشاییم، در سازمانهای متعدد آموزش می بینیم و بموقع در یک سازمان مشغول کار می شویم و همزمان با سازمانهای متعدد رابطه و سر کار داریم و سرانجام در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین صحنه نمایش جهانی را ترک می کنیم (اسکات، ۱۳۷۵، ص ۱۸). بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می کنند و این موضوع نشاندهنده اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است. اما در مورد عدالت در سازمانها چه تحقیقات و مطالعاتی صورت پذیرفته است؟ عدالت سازمانی به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می شود. از سوی دیگر 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 و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند. 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.

۱-۳) بیان مساله

نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و برخوردار از اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی هر سازمانی می باشد. تعهد سازمانی به صورت گسترده ای در متون مدیریتی و علوم رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی در روابط بین افراد و سازمان توصیف شده است. تعهد سازمانی در برگزیده اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان و پذیرش آنها و میل به تلاش در حق سازمان و تمایل زیاد به حفظ عضویت در سازمان است. محققین معتقدند که تعهد سازمانی می تواند به نتایج مفیدی مثل افزایش اثر بخشی، عملکرد و بهره وری و کاهش ترک خدمت و غیبت در هر دو سطح فردی و سازمانی شود. در متون مدیریتی تعدادی از متغیرهای پیش زمینه که ممکن است منجر به تعهد سازمانی شوند شناسایی شده اند. پژوهش حاضر متمرکز بر عامل عدالت سازمانی است. عدالت در سازمان بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد های منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای منجر گردید (علی رضائیان ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و همچنین رابطه اجزاء آنها با هم بررسی می شود.

۱-۴) اهداف تحقیق

در این تحقیق با توجه به موضوع بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، اهداف زیر مورد نظر می باشد.

۱-۴-۱) اهداف اصلی

۱) بررسی این مسأله که آیا عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه دارد؟

(۲) بررسی این مسأله که آیا اجزاء عدالت سازمانی با اجزاء تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه دارد؟

۱-۴-۲) اهداف فرعی:

(۱) ارائه راه حلها و پیشنهادها جهت بهبود عدالت و تعهد سازمانی با توجه به یافته های تحقیق .

(۲) کمک به گسترش آگاهی در زمینه اهمیت توجه به عدالت سازمانی و تعهد سازمانی.

(۳) تولید و بکارگیری دانش در حوزه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی.

۱-۵) متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل

عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل مورد توجه قرار می گیرد. عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای منجر گردید (رضائیان، 1384 ، ص ۴۱).

متغیر وابسته

تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می گیرد. مورهد و گریفین^۱ تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته اند. تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارد و می تواند پی آمدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند (گریفین ۱۳۷۴ ص ۸۱).

¹ Moorhead & griffin

۱-۶) سوالات تحقیق

۱-۶-۱) سوال اصلی:

آیا بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟

۱-۶-۲) سوالات فرعی

- ۱) آیا بین عدالت رویه ای با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۲) آیا بین عدالت رویه ای با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۳) آیا بین عدالت رویه ای با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۴) آیا بین عدالت مراوده ای با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۵) آیا بین عدالت مراوده ای با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۶) آیا بین عدالت مراوده ای با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۷) آیا بین عدالت توزیعی با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۸) آیا بین عدالت توزیعی با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟
- ۹) آیا بین عدالت توزیعی با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد؟

۱-۷) فرضیات تحقیق

۱-۷-۱) فرضیه اصلی:

بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.

۱-۷-۲) فرضیات فرعی:

۱) بین عدالت رویه ای با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.

- ۲) بین عدالت رویه ای با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۳) بین عدالت رویه ای با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۴) بین عدالت مراوده ای با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۵) بین عدالت مراوده ای با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۶) بین عدالت مراوده ای با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۷) بین عدالت توزیعی با تعهد هنجاری در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۸) بین عدالت توزیعی با تعهد عاطفی در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.
- ۹) بین عدالت توزیعی با تعهد مستمر در اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران رابطه ای وجود دارد.

۸-۱) نتایج مورد انتظار از اجرا و استفاده‌کنندگان (مستقیم و غیرمستقیم) از نتایج

تحقیق

نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به توجه بیشتر به تعهد سازمانی و درک بهتری از رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی شود و درک بهتر از عدالت سازمانی نیز می‌تواند به مدیران در توجه به ضرورت بکارگیری برنامه‌های توزیع عادلانه حقوق و مزایا کمک کند و یک زمینه نظری را برای محققانی که مایل به ادامه تحقیق در زمینه بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی هستند را ارائه دهد.

استفاده‌کنندگان (مستقیم و غیرمستقیم) از نتایج تحقیق:

۱) مدیران اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران

۲) مدیران سازمانهای مشابه

۳) کلیه دانش پژوهان و علاقمندان به بررسی موضوعات مرتبط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

(۹-۱) جامعه آماری

در این تحقیق داده ها را از ادراکات کارکنان و مدیران اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران در مورد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی جمع آوری خواهد شد. که روش جمع آوری این داده ها به صورت زیر می باشد:

(۱) پرسشنامه مهمترین و عمده ترین روش جمع آوری اطلاعات در تحقیق حاضر است، پرسشنامه از نوع سئوالهای بسته می باشد.

(۲) بعضاً برای غنا بخشیدن به تحقیق از مصاحبه حضوری استفاده خواهد شد.

(۱۰-۱) روش تحقیق

روش آماری در این تحقیق آمار توصیفی و استنباطی می باشد واز آنجائیکه تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه بین دو متغیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می باشد از روش تحلیل همبستگی استفاده خواهد شد واز آمار توصیفی برای نمایش اطلاعات جمعیت شناختی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی استفاده می شود و بمنظور تحلیل و ترسیم داده ها از نرم افزار آماری کمک گرفته خواهد شد.

(۱۱-۱) قلمرو تحقیق**(۱-۱۱-۱) قلمرو مکانی**

قلمرو مکانی تحقیق حاضر اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران می باشد.

(۲-۱۱-۱) قلمرو زمانی

با در نظر گرفتن مطالعات اولیه تحقیق، قلمرو زمانی تحقیق از دی ماه ۸۷ آغاز گردید و تا شهریور ۸۸ ادامه یافت.