

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**دانشگاه پیام نور**

**واحد تهران غرب**

**بخش حسابداری اقتصاد و مدیریت**

**پایان نامه**

**برای دریافت درجه کارشناسی ارشد**

**رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)**

**عنوان پایان نامه**

**تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت**

**اسناد و املاک شهر قزوین**

**پژوهشگر:**

**محمد اردکانی**

**استاد راهنما:**

**جناب آقای دکتر مجید ضماهی**

**استاد مشاور:**

**جناب آقای دکتر رضا رسولی**

**بهمن ماه ۱۳۹۱**



**دانشگاه پیام نور**

**واحد تهران غرب**

**بخش حسابداری اقتصاد و مدیریت**

**پایان نامه**

**برای دریافت درجه کارشناسی ارشد**

**رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)**

**عنوان پایان نامه**

**تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت**

**اسناد و املاک شهر قزوین**

**پژوهشگر:**

**محمد اردکانی**

**استاد راهنما:**

**جناب آقای دکتر مجید ضماهنی**

**استاد مشاور:**

**جناب آقای دکتر رضا رسولی**

**بهمن ماه ۱۳۹۱**

## گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب محمد اردکانی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام بانقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تایید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب محمد اردکانی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش تحول گواهی می نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضا

کلیه حقوق مادی مرتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

بهمین ماه ۱۳۹۱

## تقدیم به

این اثر را اگر قدر و منزلتی باشد تقدیم میکنم به:

وجود نازنین حضرت ولی عصر(عج) منجی عالم بشریت که همه مظلومان و ستم دیدگان جهان به  
انتظارش نشسته اند .

و

مادرم، اسوه عشق و محبت

پدرم ، نماد ایثار و تلاش

## سپاسگذاری:

خداوند متعال را شاکرم که مرا توفیق داد تا مرحله ای دیگر از زندگیم را در راه کسب دانش طی نمایم. و با تشکر از زحمات بی دریغ استاد ارجمندم جناب آقای دکتر ضماهنی که در همه حال و هر وقت راهنمای کامل و جوابگوی سوالات و مشکلات اینجانب بوده و همچنین جناب آقای دکتر رسولی که قبول زحمت مشاوره این پایان نامه را نمودند و کارکنان محترم اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین که با اینجانب همکاری لازم را مبذول نمودند.

## چکیده

عدالت یکی از نیازهای فطری و اساسی انسان می باشد و هدف از این پژوهش بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین می باشد. این تحقیق شامل یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی می باشد. فرضیه اصلی این تحقیق بدین شرح می باشد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد. در این تحقیق تاثیر سه بعد از عدالت سازمانی مشتمل بر عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی بر سه بعد تعهد سازمانی مشتمل بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در اداره ثبت اسناد و املاک قزوین مورد بررسی قرار گرفت. روش انجام تحقیق به صورت میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. جامعه آماری این تحقیق اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین می باشد. تعداد جامعه آماری این تحقیق ۱۰۰ نفر و تعداد نمونه که با استفاده از جدول مورگان و فرمول کوکران محاسبه شد ۸۰ نفر می باشد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است. این پژوهش با توجه به ذات و ماهیت آن از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی در قالب سه بخش که بخش اول به آمار توصیفی سوالات پرسشنامه، بخش دوم به توصیف آماری متغیرهای تحقیق و بخش سوم به تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری (آزمون آماری فرضیه های تحقیق) با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون چند گانه پرداخته شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، مشاهده شد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و مستقیم دارد و براساس آزمون معنادری T ضرایب رگرسیون چند متغیره مشخص گردید عدالت تعاملی به میزان ۴۷ درصد و عدالت توزیعی به میزان ۴۲ درصد بر تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد. در مورد عدالت رویه ای رابطه معناداری با تعهد سازمانی مشخص نگردید. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد مدیران سعی در افزایش عدالت تعاملی و عدالت توزیعی نمایند تا از این طریق بتوانند تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند و البته توجه به عدالت رویه نیز به دلیل زمینه سازی جهت افزایش عدالت توزیعی نیز بی ثمر نمی باشد.

**واژه های کلیدی:** عدالت توزیعی- عدالت رویه ای- عدالت تعاملی- تعهد عاطفی- تعهد هنجاری

- تعهد مستمر

## فصل اول: کلیات

۱-۱ مقدمه .....	۲
۲-۱ تشریح و بیان موضوع .....	۳
۳-۱ سوالات تحقیق .....	۴
۱-۳-۱ سوال اصلی تحقیق .....	۴
۲-۳-۱ سوال های فرعی تحقیق .....	۴
۴-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق .....	۵
۵-۱ فرضیات تحقیق .....	۶
۱-۵-۱ فرضیه اصلی تحقیق .....	۶
۲-۵-۱ فرضیه های فرعی تحقیق .....	۶
۶-۱ اهداف تحقیق .....	۷
۱-۶-۱ هدف اصلی تحقیق .....	۷
۲-۶-۱ اهداف فرعی تحقیق .....	۷
۷-۱ کاربردهای متصور از تحقیق .....	۸
۸-۱ سوابق و پیشینه تحقیق .....	۹
۹-۱ چهارچوب نظری تحقیق و مدل مفهومی تحقیق .....	۱۱
۱۰-۱ مدل مفهومی تحقیق .....	۱۳
۱۱-۱ قلمرو تحقیق .....	۱۴
۱-۱۱-۱ قلمرو موضوعی .....	۱۴
۲-۱۱-۱ قلمرو مکانی .....	۱۴
۳-۱۱-۱ قلمرو زمانی .....	۱۴
۱۲-۱ جامعه آماری و روش نمونه گیری .....	۱۵
۱۳-۱ روش تحقیق .....	۱۵
۱-۱۳-۱ روش گردآوری اطلاعات .....	۱۵
۲-۱۳-۱ روش تجزیه و تحلیل داده ها .....	۱۵



۱۴-۱ تعاریف نظری تحقیق..... ۱۶

۱۵-۱ تعاریف عملیاتی تحقیق ..... ۱۷

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲ مقدمه..... ۱۹

۲-۲ بخش اول: عدالت ..... ۱۹

۱-۲-۲ معنای لغوی عدالت ..... ۱۹

۲-۲-۲ تعریف ها و دیدگاه های کلی درباره ی عدالت و انواع آن در آرای اسلامی ..... ۲۰

۳-۲-۲ عدالت و تعریف های آن از نظر استاد مطهری ..... ۲۵

۴-۲-۲ نسبی یا مطلق بودن عدالت و رابطه ی آن با خاتم دین اسلام..... ۲۸

۵-۲-۲ عدالت و حق ..... ۲۹

۶-۲-۲ عدالت و محرومیت ..... ۳۰

۷-۲-۲ عدالت در قرآن و سنت نبوی..... ۳۱

۱-۷-۲-۲ عدالت در قرآن ..... ۳۱

۲-۷-۲-۲ عدالت در قرآن از دیدگاه علامه طباطبائی..... ۳۲

۳-۷-۲-۲ عدالت در قرآن از دیدگاه علامه ابن منظور ..... ۳۷

۴-۷-۲-۲ مفهوم ظلم در قرآن..... ۳۸

۵-۷-۲-۲ عدالت در سیره ی نبوی ..... ۴۰

۸-۲-۲ عدالت در اندیشه ی امام علی (ع)..... ۴۵

۱-۸-۲-۲ اهمیت عدالت..... ۴۵

۲-۸-۲-۲ تعریف های عدالت و تاکید بر ویژگی اجتماعی آن از دیدگاه امام علی (ع)..... ۴۶

۳-۸-۲-۲ رابطه ی عدالت با حق..... ۵۰

۴-۸-۲-۲ همسانی عدالت با حق و خرد عملی ..... ۵۱

۵-۸-۲-۲ الهی و ایمانی بودن پایه ها و مبانی و منابع عدالت ..... ۵۲

۶-۸-۲-۲ عدالت رمز بقای استحکام و ترقی نظام و ضامن نجات و امنیت واقعی و منافی خشونت

..... ۵۳

۷-۸-۲-۲ تاکید بر عدالت در گزینش و عملکرد کارگزاران نظام ، انتخاب اصلح به معنای عادلانه

ترین راه..... ۵۴

۸-۸-۲-۲	نهی شدید استبداد و خودکامگی و ضرورت رعایت عدالت در حقوق متقابل مردم و حکومت	۵۵
۹-۸-۲-۲	امر به مقابله با جائزین و ضرورت آن	۵۸
۱۰-۸-۲-۲	عدالت بالاترین و برترین مصلحت	۵۹
۹-۲-۲	عدالت در فلسفه ی یونان	۶۰
۱-۹-۲-۲	عدالت در فلسفه ی سیاسی افلاطون	۶۱
۱-۹-۲-۲	برخی انتقاد ها به نظریه افلاطون	۶۵
۲-۹-۲-۲	عدالت در فلسفه سیاسی ارسطو	۶۶
۱-۹-۲-۲	برخی انتقاد ها به نظریه عدالت ارسطو	۷۱
۱۰-۲-۲	نشانگرهای عدالت اجتماعی	۷۱
۱-۱۰-۲-۲	وضعیت نشانگرهای عدالت اجتماعی	۷۳
۱۱-۲-۲	علت انحراف از عدالت	۷۳
۱۲-۲-۲	حوزه های عدالت	۷۴
۱۳-۲-۲	کارکرد عدالت	۷۶
۱۴-۲-۲	نظریه برابری	۷۷
۱۵-۲-۲	زمینه های بروز نابرابری اجتماعی	۷۹
۱۶-۲-۲	پیامد های بی عدالتی	۸۰
۳-۲-۲	بخش دوم :عدالت سازمانی	۸۲
۱-۳-۲	تعریف عدالت سازمانی	۸۳
۱-۱-۳-۲	عدالت توزیعی	۸۳
۲-۱-۳-۲	عدالت رویه ای	۸۴
۳-۱-۳-۲	عدالت تعاملی	۸۷
۲-۳-۲	عوامل موثر بر درک عدالت	۸۸
۳-۳-۲	نتایج درک عدالت	۸۹
۴-۲-۲	بخش سوم : تعهد سازمانی	۹۱
۱-۴-۲	اهمیت تعهد سازمانی	۹۲
۲-۴-۲	مفهوم تعهد	۹۳

۹۳	.....انواع تعهد	۳-۴-۲
۹۳	.....هرسی و بلانچر	۱-۳-۴-۲
۹۴	.....مدل سه بخشی تعد سازمان (مدل آلن و مییر)	۲-۳-۴-۲
۹۵	.....تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی	۴-۴-۲
۹۶	.....تعهد عاطفی	۱-۴-۴-۲
۹۶	.....تعهد مستمر	۲-۴-۴-۲
۹۶	.....تعهد هنجاری یا تکلیفی	۳-۴-۴-۲
۹۷	.....عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی	۵-۴-۲

### فصل سوم: روش تحقیق

۱۰۳	.....مقدمه	۱-۳
۱۰۳	.....روش تحقیق	۲-۳
۱۰۴	.....قلمرو مکانی تحقیق	۳-۳
۱۰۴	.....جامعه آماری	۴-۳
۱۰۵	.....تعیین حجم نمونه آماری	۵-۳
۱۰۶	.....روش گردآوری داده ها	۶-۳
۱۰۶	.....پرسشنامه	۷-۳
۱۰۸	.....روایی	۸-۳
۱۰۸	.....پایایی	۹-۳
۱۰۹	.....روشهای تجزیه و تحلیل داده ها	۱۰-۳

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری داده ها (یافته های تحقیق)

۱۱۲	.....مقدمه	۱-۴
۱۱۳	.....بخش اول: آمار توصیفی سوالات پرسشنامه	۲-۴
۱۲۶	.....بخش دوم: توصیف آماری متغیرهای تحقیق	۳-۴
۱۳۵	.....بخش سوم: تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری (آزمون آماری فرضیه های تحقیق)	۴-۴
۱۳۵	.....مقدمه	۱-۴-۴

### فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات

۱۵۱	.....	۱-۵ مقدمه
۱۵۲	.....	۲-۵ نتیجه گیری
۱۵۲	.....	۱-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه اول
۱۵۲	.....	۲-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه دوم
۱۵۳	.....	۳-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه سوم
۱۵۳	.....	۴-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه چهارم
۱۵۳	.....	۵-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه پنجم
۱۵۳	.....	۶-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه ششم
۱۵۴	.....	۷-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه هفتم
۱۵۴	.....	۸-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه هشتم
۱۵۴	.....	۹-۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه نهم
۱۵۶	.....	۳-۵ نتیجه گیری کلی
۱۵۷	.....	۴-۵ پیشنهادها
۱۶۰	.....	۱-۴-۵ سایر پیشنهادها
۱۶۱	.....	۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای سایر محققان
۱۶۱	.....	۵-۵ موانع و محدودیتهای تحقیق

## فهرست شکل‌ها و نمودارها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۱ - مدل مفهومی تحقیق .....	۱۳
شکل ۱-۲ - کاهش نابرابری های مادی و توزیع متعادل درآمد .....	۷۲
شکل ۲-۲ - تأمین نیاز های اساسی برای عدالت اجتماعی .....	۷۲
شکل ۳-۲ - عدالت در سازمان .....	۸۸
نمودار ۱-۴: درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت .....	۱۱۳
نمودار ۲-۴: درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تاهل .....	۱۱۴
نمودار ۳-۴: درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سن .....	۱۱۶
نمودار ۴-۴: درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات .....	۱۱۷
نمودار ۵-۴: درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سنوات .....	۱۱۹
نمودار ۶-۴: هیستوگرام عدالت توزیعی .....	۱۲۷
نمودار ۷-۴: هیستوگرام عدالت تعاملی .....	۱۲۸
نمودار ۸-۴: هیستوگرام عدالت رویه ای .....	۱۲۹
نمودار ۹-۴: هیستوگرام تعهد مستمر .....	۱۳۰
نمودار ۱۰-۴: هیستوگرام تعهد عاطفی .....	۱۳۱
نمودار ۱۱-۴: هیستوگرام تعهد هنجاری .....	۱۳۲
نمودار ۱۲-۴: هیستوگرام تعهد سازمانی .....	۱۳۳
نمودار ۱۳-۴: هیستوگرام عدالت سازمانی .....	۱۳۴

## فهرست جداول و پیوستها

صفحه

عنوان

جدول شماره ۴-۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت.....	۱۱۳
جدول شماره ۴-۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تاهل.....	۱۱۴
جدول شماره ۴-۳: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سن.....	۱۱۵
جدول شماره ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات.....	۱۱۷
جدول شماره ۴-۵: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سنوات خدمت.....	۱۱۸
جدول شماره ۴-۶: آمار توصیفی سوالات قسمت ب) پرسشنامه.....	۱۱۹
جدول شماره ۴-۷: آمار توصیفی سوالات قسمت ج) پرسشنامه.....	۱۲۲
جدول شماره ۴-۸: شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرها.....	۱۲۶
جدول شماره ۴-۹: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک متغیره.....	۱۳۶
جدول شماره ۴-۱۰: ضریب همبستگی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی.....	۱۳۷
جدول شماره ۴-۱۱: ضریب همبستگی عدالت توزیعی و تعهد عاطفی.....	۱۳۸
جدول شماره ۴-۱۲: ضریب همبستگی عدالت توزیعی و تعهد مستمر.....	۱۳۹
جدول شماره ۴-۱۳: ضریب همبستگی عدالت توزیعی و تعهد هنجاری.....	۱۴۰
جدول شماره ۴-۱۴: ضریب همبستگی عدالت روبه ای و تعهد عاطفی.....	۱۴۱
جدول شماره ۴-۱۵: ضریب همبستگی عدالت روبه ای و تعهد مستمر.....	۱۴۲
جدول شماره ۴-۱۶: ضریب همبستگی عدالت روبه ای و تعهد هنجاری.....	۱۴۳
جدول شماره ۴-۱۷: ضریب همبستگی عدالت تعاملی و تعهد عاطفی.....	۱۴۴
جدول شماره ۴-۱۸: ضریب همبستگی عدالت تعاملی و تعهد مستمر.....	۱۴۵
جدول شماره ۴-۱۹: ضریب همبستگی عدالت تعاملی و تعهد هنجاری.....	۱۴۶
جدول شماره ۴-۲۰: متغیرهای وارد شده.....	۱۴۷
جدول شماره ۴-۲۱: خلاصه مدل.....	۱۴۷
جدول شماره ۴-۲۲: آنالیز واریانس.....	۱۴۸
جدول شماره ۴-۲۳: جدول ضرایب.....	۱۴۸
جدول شماره ۵-۱: خلاصه نتایج حاصل از فرضیه ها.....	۱۵۵
منابع فارسی.....	۱۶۲
منابع لاتین.....	۱۷۳
پیوست اول: پرسشنامه.....	۱۸۰

پیوست دوم: خروجی ها و مستندات آماری پژوهش ..... ۱۸۵

# فصل اول: کلیات



## ۱-۱ مقدمه

اساسی ترین معرفت در ادیان آسمانی ، شناخت خداوند به عنوان امر کننده به عدل و به پا دارنده ی عدل است و اساس رابطه ی انسان با خدا نیز هست . عدل در مفهوم اجتماعی ، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی مبنای معاد است . قرآن کریم در بیان هدف نبوت و رسالت پیامبران می فرماید « لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ، همانا فرستادگانمان را با دلایل روشن فرستادیم و همراه ایشان کتاب و ترازو فرود آوردیم تا مردم به عدالت قیام کنند» . (سوره حدید [۵۷]آیه ۲۵)

هدف از این فصل پرداختن به کلیات پژوهش می باشد و سعی گردیده است که به مواردی از قبیل تشریح و بیان موضوع ، سوالات تحقیق ، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق ، فرضیات تحقیق ، اهداف تحقیق ، کاربرد ها متصور از تحقیق ، سوابق و پیشینه تحقیق ، چهارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق ، قلمرو موضوعی ، مکانی و زمانی تحقیق، جامعه آماری و روش نمونه گیری و روش تحقیق و تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق مطرح گردد .

## ۱-۲ تشریح و بیان موضوع

در تحقیقات علوم انسانی، عدالت پدیده‌ای است که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد و مربوط به ادراکات افراد می‌گردد. یک رویکرد در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه تلقی نمایند در صورتی که آن عمل می‌تواند کاملاً ناعادلانه باشد. مطالعه درباره عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و مجموعه‌ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می‌گیرد. جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پرتعدادترین موضوعات مطالعه سازمانی، در دهه‌های اخیر بوده است.

گرین برگ<sup>۱</sup> معتقد است که درک عدالت سازمانی، برای کارایی بهتر عملکرد سازمانها و رضایت کارکنان ضروری است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (گرین برگ، ۱۹۸۷: ۱۴).

تعهد سازمانی<sup>۲</sup> را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب بیشتر شدن تعهد کارکنان به سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری آنها، جذب آنان به سازمان و در نهایت موفقیت و پیروزی سازمان می‌گردد که در کل نفع آن متوجه جامعه خواهد بود. به این دلیل که بعد از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن امور، سازمان‌ها به حدی توسعه یافتند که جزء جدا نشدنی از زندگی ما شده‌اند. ما در یک سازمان پزشکی متولد می‌شویم، در یک سازمان آموزشی تحصیل می‌کنیم، در یک سازمان کار می‌کنیم و در نهایت در یک سازمان مراحل تدفین خود را پشت سر می‌گذاریم. از این رو انسان‌ها بیشتر عمر خود را در سازمان‌ها و یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌کنند. این موضوع بیانگر اهمیت جایگاه سازمان در دنیای ما است.

بنابراین در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر مؤلفه‌های تعهد سازمانی بررسی گردد.

<sup>۱</sup> - Greenberg

<sup>۲</sup> - Organizational Commitment

## ۳-۱ سوالات تحقیق

### ۱-۳-۱ سوال اصلی تحقیق :

آیا عدالت سازمانی در تعهد سازمانی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟

### ۱-۳-۲ سوال های فرعی تحقیق :

- آیا عدالت توزیعی بر تعهد عاطفی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت توزیعی بر تعهد مستمر کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت توزیعی بر تعهد هنجاری کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت رویه ای بر تعهد عاطفی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت رویه ای بر تعهد مستمر کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت رویه ای بر تعهد هنجاری کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت تعاملی بر تعهد عاطفی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت تعاملی بر تعهد مستمر کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟
- آیا عدالت تعاملی بر تعهد هنجاری کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک شهر قزوین تاثیر دارد؟

## ۱-۴ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

عدالت یکی از نیازهای فطری و اساسی انسان است و امروزه با گسترش جامعه، سازمان‌ها جز جدایی ناپذیری از زندگی بشری شده‌اند بنابراین تحقق عدالت در جامعه منوط به اجرای آن در سازمان‌ها می‌باشد که در این صورت می‌توان بخش مهمی از این نیاز اساسی و فطری انسان را بر طرف نمود. دلیل اساسی که سازمان‌ها باید به این نیاز توجه نمایند این است که با گسترش سازمان‌های خدماتی و جهانی شدن و محیط رقابتی و دگرگونی سریع فناوری، نیروی انسانی تبدیل به مهمترین سرمایه هر سازمانی گردیده است و بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف و تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد. لذا سازمان برای بقاء در چنین محیطی مجبور به توجه خاص و برآورده کردن این نیازهای هستند.

به هر حال همراه یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن است و از ملزومات و سرمایه‌های گرانبهای سازمانی، داشتن کارکنان اثربخش و کارآمد و متعهد به سازمان می‌باشد تا بتوانند به توسعه همه‌جانبه دست یابند. از این رو حرکت به سوی پیشرفت عدالت سازمانی، تعهد سازمانی در بین نیروهای سازمان از وظایف اصلی و ضروری می‌باشد. طبق نظریه برابری، کارکنان خود را با یکدیگر و هم‌رتبه‌های خود در درون و برون سازمان مقایسه و اگر نابرابری و بی‌عدالتی مشاهده نمایند نسبت به آن از خود واکنش نشان داده و این واکنش بسته به شخصیت و توانایی‌های افراد متفاوت است و کمیت و کیفیت کار آنها را تحت تاثیر قرار داده و می‌تواند از کم‌کاری شروع و در نهایت به ترک سازمان منتهی شود. پس وجود عدالت می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی برای کارکنان باشد و باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان و بدنبال آن افزایش بهره‌وری در سازمان و در نتیجه بقاء آن در محیط کنونی و نیل به اهداف آن شود.