





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

نام و نام خانوادگی دانشجو: **مجتبی پور رحیمی اردکانی** در تاریخ **۱۳۹۰/۱۱/۲۶**

رشته: **روان شناسی صنعتی سازمانی**

از پایان نامه خود با عنوان: **بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در**

بین کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد

با درجه **و نمره** دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى

۱ - دکتر عباداله احمدی

سمت

استاد راهنما

۲ - دکتر شایان جهرمی

استاد مشاور

۳ - دکتر سیامک سامانی

استاد داور

۴ - دکتر ژاله رفاهی

استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم به:

خانواده ام که هرچه دارم برای آنهاست.

باتشکراز:

اساتید محترم راهنما، مشاور و تمامی اساتید محترم دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت که بزرگترین حق را بر دانش‌افزایی بنده در این مقطع تحصیلی داشته‌اند.



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی - گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان:

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین

کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد

استاد راهنما :

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور :

دکتر شایان جهرمی

نگارش :

مجتبی پور رحیمی اردکانی

زمستان ۹۰

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان این سازمان (۱۸۰ نفر) بود. ۱۱۶ نفر به عنوان نمونه و از طریق روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی استفاده شد. داده های جمع آوری شده از طریق آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که رابطه ای بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنی دار نمی باشد. رابطه بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی معنی دار می باشد. رابطه بین تعهد سازمانی و خشنودی شغلی معنی دار می باشد. رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنی دار نمی باشد. تنها خرده مقیاسها حقوق با عدالت توزیعی رابطه معنی داری دارد و مابقی خرده مقیاسهای خشنودی با عدالت توزیعی رابطه ای ندارد، همچنین از بین خرده مقیاسهای خشنودی شغلی تنها خرده مقیاس پاداش با عدالت رویه ای رابطه ضعیف و معنی داری دارد و مابقی خرده مقیاسها رابطه ای ندارند و همچنین هیچکدام از خرده مقیاسهای خشنودی شغلی با عدالت تعاملی رابطه معنی داری ندارد. رابطه بین خرده مقیاسهای خشنودی شغلی با تعهد سازمانی معنی دار نمی باشد. و نهایتاً متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی قادر به پیش بینی خشنودی شغلی می باشند.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح کلی پژوهش

۲	مقدمه
۳	بیان مسأله
۷	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۰	اهداف تحقیق
۱۱	فرضیه های تحقیق
۱۲	تعاریف واژه ها و اصطلاحات

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۴	مقدمه
۱۴	مبانی نظری پژوهش
۱۴	مبانی نظری عدالت سازمانی
۲۳	مبانی نظری تعهد سازمانی
۲۹	مبانی نظری رضایت شغلی
۵۰	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۵۱	تحقیقات انجام شده در داخل کشور

فصل سوم: روش پژوهش

۵۴	مقدمه
----	-------

..... طرح پژوهش	۵۴
..... جامعه آماری	۵۴
..... حجم نمونه و روش نمونه گیری	۵۵
..... ابزارهای جمع آوری اطلاعات	۵۵
..... شیوه اجرای پژوهش	۶۱
..... روش تجزیه و تحلیل آماری	۶۲

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

..... مقدمه	۶۴
..... شاخص های توصیفی	۶۴
..... آمار استنباطی	۶۵

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

..... مقدمه	۷۲
..... خلاصه پژوهش	۷۲
..... نتایج	۷۳
..... محدودیت های پژوهش	۷۹
..... پیشنهادات	۷۹
..... پیشنهادات پژوهشی	۷۹
..... پیشنهادات کاربردی	۷۹
..... منابع

پیوست ها

چکیده انگلیسی

صفحه	عنوان
۷۹	جدول ۱-۳: ضرایب پایایی خشنودی شغلی کلی و نه حیطه آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی.....
۸۰	جدول ۲-۳: ضرایب پایایی خشنودی شغلی کلی و نه حیطه آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ نشان می دهد.....
۶۴	جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق.....
۶۵	جدول ۲-۴: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک جنسیت.....
۶۵	جدول ۳-۴: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی.....
۶۶	جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی.....
۶۶	جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و خشنودی شغلی.....
۶۷	جدول ۶-۴: ضرایب همبستگی بین خرده مقیاسهای عدالت سازمانی.....
۶۸	جدول ۷-۴: ماتریس همبستگی بین مقیاسهای عدالت سازمانی و خرده مقیاسهای خشنودی شغلی.....
۶۹	جدول ۸-۴: ضریب همبستگی بین خرده مقیاسهای خشنودی شغلی با تعهد سازمانی.....
۷۰	جدول ۹-۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی روی خشنودی شغلی.....

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲: دو نوع عمده عدالت سازمانی و واکنش به آنها	۱۹
نمودار ۲-۲: ویژگی های شغلی هاکنم و اولدهام	۲۰
نمودار ۳-۲: نظریه هدف گذاری	۳۶
نمودار ۴-۲: ویژگی های اصلی شغلی و نتایج عملکرد	۴۳
نمودار ۵-۲: برخی عناصر به هم پیوسته رضایت از زندگی	۴۹

فصل اول

طرح کلی پژوهش

مقدمه

در دوران کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمانها انجام می‌گیرند و زندگی بدون وجود سازمانهای گوناگون آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی، نظامی و غیره تقریباً غیر مقدور است (شکرکن و ارشدی، ۱۳۸۶).

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمانها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمانها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمانها به شکلهای مختلف و بر پایه هدفهای گوناگون تاسیس و سازمان دهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاشهای روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند (هومن، ۱۳۸۱).

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می‌نامند و میتوان 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، 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 (ادریس و رئیسی اردلی، ۱۳۸۳).

با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان ها و بخصوص سازمانهای خدماتی همچون سازمان بهزیستی شهرستان یزد و اهمیت عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان و حیطة شغلی آنها این تحقیق باهدف بررسی روابط بین این متغیر ها در سازمان نام برده انجام شد.

بیان مسأله

نظریه پردازان علوم شناختی رفتار را تابعی از باورها، انتظارات و ارزشها و سایر ادراکات ذهنی انسان می دانند، به بیان دیگر رفتار ناشی از انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری یکی از نظریه های شناختی انگیزش کاری به شمار می آید و بر این پیش فرض استوار است که شناختهای کارکنان رمز درک انگیزش آنان است. در نظریه برابری فرد ارزیابی خود را از آنکه آیا پاداش سازمان برای جبران آورده هایش کافی است یا خیر با مقایسه کارفرمای خود با سایر کارفرماها صورت می دهد (رضائیان، ۱۳۸۵). برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت^۱ نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسا نها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چطور برخورد با افراد در سازما نها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (باس^۲، ۲۰۰۱).

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

^۱ -justice

^۲ -Bos

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 (نعامی، ۱۳۸۶).

تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چطور برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش 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 انتقام جویی 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 (حسین زاده، ۱۳۸۶).

مسیر دیگری که در حوزه مطالعات و تحقیقات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده، انواع عدالت در سازمانها، پیش شرطها و پیامدهای آنهاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمانها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می شود که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی^۴ در سازمانهاست. عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند، اشاره می کند این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز^۵ (۱۹۶۵) دارد. این نظریه به نحوه پاسخدهی افراد نسبت به مداخله ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداشها در سازمانها توجه دارد. عدالت رویه ای: یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها

³ - distributinal justice

⁴ -interactional justice

⁵ - Adams

استفاده می شود در اینجا می توان این سؤال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می کند، اصلاً احساس نابرابری یا بی عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه ای پاسخ مثبت است. عدالت تعاملی: نوع سوم از عدالت در سازمانها، می باشد. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل میشود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می دهد. از این رو پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرشهای منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرشهای منفی به سازمان برمی گردد (حسین زاده، ۱۳۸۶).

تعهد سازمانی^۶ 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 پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند (یعقوبی، ۱۳۸۶).

در واقع یکی از عوامل مؤثر در عملکرد نیروی انسانی در سازمانها، داشتن تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی

⁶-organizational commitment

وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. و یا نوعی احساس وفا داری به سازمان بیان شده است (هرسکوویچ و میر^۷، ۲۰۰۲، میر و آلن^۸، ۱۹۹۷).

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی صنعتی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار و غیبت در آنها بیشتر است (آلن و میر، ۱۹۹۶، آنجل و پری^۹، ۱۹۸۱).

میر و آلن تعهد سازمانی را از سه جنبه مورد بررسی قرار می دهند. تعهد عاطفی: وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می مانند، زیرا آنها می خواهند که در سازمان بمانند. تعهد مستمر: تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند. تعهد هنجاری: احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می مانند (میر و آلن، ۱۹۹۵).

از طرفی رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد شده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می کنند. خشنودی شغلی در بردارنده ارزیابی ها و انتظارات متفاوت کاری افراد است. لاک، خشنودی شغلی را احساسات روانی مطلوب حاصل از ارزیابی یک فرد در مورد شغل و یا تجارب شغلی می داند. اسپکتور^{۱۰} (۱۹۹۷) نیز خشنودی شغلی را احساس افراد نسبت به مشاغل خود به طور کلی یا نسبت به جنبه های مختلف آن می داند. وی شش جنبه مهم خشنودی شغلی را بر می

⁷ - Herscovitch & Meyer

⁸ - Meyer & Allen

⁹ - Angle & Perry

¹⁰ - Spector

شمارد: رضایت از سازمان، رضایت از کار، رضایت از سرپرستی، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از ترفیعات و ارتقاء (اسپکتور، ترجمه محمدی ۱۳۸۷).

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. پژوهشهای انجام شده نشان می دهند که عدالت سازمانی پیش بینی کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، تعهد سازمانی، حیطة های مختلف آن و رضایت شغلی کارکنان است. تحقیق حاضر به دنبال این است که آیا رابطه ای بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می تواند متأثر از نگرشهایشان باشد، از این رو، آگاهی از آنها برای مدیران سازمانها ضروری به نظر می رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرشهای کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه ای به دانستن همه این نگرشها ندارند. درواقع مدیران بیشتر علاقه مند به دانستن آن دسته از نگرشهایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است.

طبق تحقیقات انجام گرفته سه نگرش عمده بیشترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده اند. این سه نگرش عبارتند از: ۱- رضایت شغلی، ۲- تعهد سازمانی و ۳- عدالت که هر کدام به نوبه خود از اهمیت خاصی در سازمان و در میزان کارایی و اثر بخشی سازمان برخوردارند که در زیر به ذکر دلایل اهمیت هر کدام از این نگرشها (متغیرها) پرداخته می شود:

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد. اولاً تعهدسازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و... رابطه مثبت دارد (استیرز^۱، ۱۹۷۴).

اغلب ما دچار معضل بزرگی به نام عدم رضایت شغلی در محیط کار خود هستیم. اغلب گفته می شود کارمند خوشحال یک کارمند کارا است و این مساله در مورد کارگران نیز صادق است. یک کارمند یا کارگر خوشحال باید با شغل ارضا شود. اهمیت رضایت شغلی وقتی بیشتر بر ما آشکار می شود که بدانیم تقریباً دوسوم وقت روز مره ما در محیط کار سپری می شود کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکتها و سازمانها، بزرگتر می شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند (طوسی، ۱۳۸۰). از آنجا که رضایت شغلی منجر به پیامدهای نامطلوبی از قبیل: غیبت، ترک شغل، کاهش عملکرد مطلوب و... خواهد شد، توجه به این مسئله که سلامتی جسمانی و روانی هر فرد در نتیجه اشتغال به شغلی خشنودکننده افزایش می یابد حائز اهمیت است (ایران نژادپاریزی و گهر، ۱۳۷۸).

از طرفی عدالت اقتضا می کند که میان شغل و شاغل بیشترین تناسب وجود داشته باشد، پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می گیرد، این وظایف باید متناسب با یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (ایمانی، ۱۳۸۶).

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 یابی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۶).

از آنچه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می تواند از آنها بهره گیرد.

موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی و بررسی آن در بین کارکنان سازمان بهزیستی در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز در صدد یافتن عوامل مداخله گر در این زمینه ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و خدمات انجام شده توسط سازمان بهزیستی را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با کارکنان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی آنها گردد و از طرفی عدالت اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت آوری شغل مبارزه شود. و نیز از آنجایی که افزایش عدالت و تعهد سازمانی باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت کارکنان می گردد، اهمیت آنها به وضوح دیده می شود و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می کند که عدالت و تعهد در بین آنها هر روز بیشتر احساس گردد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

تعیین رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد است.

اهداف فرعی:

۱- تعیین رابطه بین خرده مقیاس های عدالت سازمانی با خرده مقیاس های تعهد سازمانی

کارکنان

۲- تعیین رابطه بین خرده مقیاس های عدالت سازمانی با خرده مقیاس های خشنودی شغلی

کارکنان

۳- تعیین رابطه بین خرده مقیاس های تعهد سازمانی با خرده مقیاس های خشنودی شغلی

کارکنان

فرضیه های تحقیق

۱- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بهزیستی یزد رابطه ای معنادار

وجود دارد.

۲- بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان بهزیستی یزد رابطه ای معنادار

وجود دارد.

۳- بین تعهد سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان بهزیستی یزد رابطه ای معنادار

وجود دارد.

۴- بین خرده مقیاس های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه ای معنادار

وجود دارد.

۵- بین خرده مقیاس های عدالت سازمانی و خرده مقیاس های خشنودی شغلی

کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد.