



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

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

رشته: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی در بین معلمان

مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر

استاد راهنما:

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

داود رحمانی

دی ماه ۱۳۹۰



(M.A در مدیریت آموزشی (صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

نام و نام خانوادگی دانشجو: داود رحمانی در تاریخ: ۱۳۳۹۰/۱۰/۱۵ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی در بین معلمان

مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر

با درجه عالی و نمره ۱۸ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| ۱- دکتر شاپور امین شایان جهرمی | استاد راهنما |
| ۲- دکتر مژگان امیریان زاده | استاد مشاور |
| ۳- دکتر عباداله احمدی | استاد داور |
| ۴- دکتر زهرا خدادادی | استاد داور |

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به پدرم

او که توانش رخت تا به توانایی برسم.

تقدیم به مادرم

او که با زحمات بی‌دریغش، افتخار حضورش و گرمی پرمهرش، امید و آرامشی ستودنی برایم به ارمغان آورد.

تقدیم به

همسر خداکار و دو فرزند فردسالام

تقدیم به

تمامی معلمان صبور و دلسوز به ویژه معلمانی که وظیفه تعلیم و تربیت دانش آموزان ابتدایی را بدون هیچ چشم داشتی انجام می دهند.

تقدیر و تشکر

به نام خداوند بخشنده مهربان، یکتایی که جز در سایه رحمتش توان ره بردن به آستان مقصود نبود، ثنا و ستایش بیکران پروردگارم را که به موهبتش تحصیل و تحقیق برابم میسر شد و سپاس پدر و مادر عزیزم را که به برکت وجودشان - عمرشان دراز باد - و به یمن دعای خیرشان حصول مطلوب فراهم آمد.

تشکر بسیار دارم اندیشمندانی که با نور دانش و تذکرات حکیمانه خود مرا در تارکهای خیمه برافراشته بر این راه، رهنمون بوده‌اند. همچنین با تشکر از جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی و سرکار خانم مژگان امیریان زاده که راهنمایی و مشاورت این تحقیق را بر عهده گرفته و با سعه صدر مرا از دریای علم و معرفتشان برخوردار ساختند. شایسته است قدردانی صمیمانه خود را بابت همه راهنماییهای ارزنده‌ای که به عمل آوردند و زحمات بی‌شائبه‌ای که متحمل شدند ابراز دارم.

چکیده

هدف از این تحقیق تبیین رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر بوده است این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر که تعداد آنها در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، ۴۲۹ نفر بوده که از این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای و طبق جدول مورگان ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت اندازه گیری متغیرها از سه پرسشنامه تعهدسازمانی آلن ومایر (۱۹۹۰)، عدالت سازمانی نیهوف ومورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه جوسازمانی سوسمان دیپ (۱۹۸۹) استفاده شده است.

برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی، آزمون t مستقل و رگرسیون چند گانه استفاده شده است. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی و جوسازمانی باتعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین ابعاد جو سازمانی شامل وضوح و توافق اهداف، رضایت از پاداش و وضوح و توافق نقش با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. و از بین ابعاد جو سازمانی مولفه های وضوح و توافق اهداف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش و در بین ابعاد عدالت سازمانی عدالت تعاملی، رویه ای و توزیعی پیش بین کننده متغیر تعهد سازمانی می باشند.

کلید واژه ها : تعهد سازمانی ، عدالت سازمانی، جو سازمانی



Islamic Azad University

Marvdasht Branch

Faculty of psychology and educational sciences

Thesis on M.A

Educational Administration

Subject:

**An investigation between organizational Justice and
organizational climate with organizational commitment among
primary school teacher in Iranshahr city**

:supervisor

Dr.shapor amin shayan jahromi

:Advisor

Dr.mozhgan amiriyane zade

:by

Davod rahmani

Summer 2011



Islamic Azad University

Marvdasht Branch

Faculty of psychology and educational sciences

Thesis on M.A

Educational Administration

Subject:

**An investigation between organizational Justice and
organizational climate with organizational commitment among
primary school teacher in Iranshahr city**

:by

Davod rahmani

Thesis committee members:

Shapor amin shayan jahromi . Ph. D - ۱

mozhgan amiriyane zade . Ph. D - ۲

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل یک: کلیات پژوهش
۱	مقدمه
۴	بیان مسئله
۷	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱	اهداف تحقیق
۱۱	سوال های تحقیق
۱۲	تعاریف اصطلاحات و واژه ها
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۸	مبانی نظری پژوهش
۱۸	معنا و مفهوم تعهد سازمانی
۲۳	اهمیت تعهد در سازمان
۲۴	دیدگاه های متفاوت در تعهد سازمانی
۲۶	دیدگاه دو بخشی تعهد سازمانی
۳۳	نظریه های تعهد سازمانی
۴۰	الگوهای چند بعدی تعهد سازمانی
۴۶	عوامل مؤثر در پیدایش تعهد سازمانی
۴۷	دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی
۴۸	عدالت سازمانی
۵۹	قانونهای عدالت سازمان
۵۹	عوامل مؤثر بروز عدالت
۶۰	نتایج درک عدالت
۸۴	نظریه هایی پیرامون عدالت سازمانی
۸۸	جو سازمانی
۸۹	تعاریف جو سازمانی
۹۸	نظریه های جو سازمانی

۱۰۲.....	ابعاد جو سازمانی
۱۰۳.....	شاخص های جو سالم سازمانی
۱۰۴.....	جو سازمانی متعادل و عملکرد سازمانی
۱۰۵.....	مولفه های جو سازمانی
۱۰۶.....	نظریه های جو سازمانی
۱۱۳.....	تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
۱۱۹.....	جمع بندی

فصل سوم: روش تحقیق

۱۲۳.....	روش پژوهش
۱۲۳.....	جامعه آماری
۱۲۳.....	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۲۴.....	ویژگی های نمونه آماری
۱۲۵.....	ابزار اندازه گیری
۱۲۷.....	روش جمع آوری اطلاعات
۱۲۸.....	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۲۹.....	یافته های توصیفی
۱۳۱.....	یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۳۸.....	خلاصه پژوهش
۱۳۹.....	بحث و نتیجه گیری
۱۴۵.....	محدودیت های پژوهش
۱۴۵.....	پیشنهاد های پژوهش
۱۴۷.....	منابع

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس جنسیت	۱۲۴
جدول (۲-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس سابقه کار	۱۲۴
جدول (۳-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس تحصیلات	۱۲۴
جدول ۱-۴: میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و ابعاد آن	۱۲۹
جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد جو سازمانی و ابعاد آن	۱۳۰
جدول ۳-۴: میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی و ابعاد آن	۱۳۰
جدول ۴-۴: ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی	۱۳۱
جدول ۵-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی با تعهد سازمانی	۱۳۲
جدول ۶-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد جو سازمانی با تعهد سازمانی	۱۳۳
جدول ۷-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی	۱۳۵
جدول ۸-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی	۱۳۶
جدول ۹-۴: آزمون لوین تعهد سازمانی	۱۳۷
جدول ۱۰-۴: بررسی تفاوت نمرات تعهد سازمانی معلمان زن و مرد	۱۳۷

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل: مدل شکل: ایجاد جو سازمانی	۱۰۰
جو، فرهنگ و سود آوری عملکرد سازمان. (منبع اشنایدر، ۱۹۹، ۲۸۹)	۱۱۰

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۲۴	جدول (۱-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس جنسیت
۱۲۴	جدول (۲-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس سابقه کار
۱۲۴	جدول (۳-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس تحصیلات
۱۲۹	جدول ۱-۴: میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و ابعاد آن
۱۳۰	جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد جو سازمانی و ابعاد آن
۱۳۰	جدول ۳-۴: میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی و ابعاد آن
۱۳۱	جدول ۴-۴: ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی
۱۳۲	جدول ۵-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی با تعهد سازمانی
۱۳۳	جدول ۶-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد جو سازمانی با تعهد سازمانی
۱۳۵	جدول ۷-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی
۱۳۶	جدول ۸-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی
۱۳۷	جدول ۹-۴: آزمون لون تعهد سازمانی
۱۳۷	جدول ۱۰-۴: بررسی تفاوت نمرات تعهد سازمانی معلمان زن و مرد

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو، زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند در بین آنها مجموعه ای از کارکردها، باورها، هنجارها و ارزش ها میانشان پدیدار می شود که بر شیوه ی رفتاری آنها اثر می گذارد. پیداست که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمان های متشکل از هم نوعان خود زندگی کند، بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان ها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تاثیر آنهاست به همین رو، ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمان ها از موضوع های مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است (علاقه بند، ۱۳۸۱).

تعهد سازمانی مدارس دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش های متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش آموزان است. از آنجا که معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است می باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد. چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتا پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد. از طرف دیگر عدالت در سازمان می تواند اثرات مثبتی بر روحیه کارجمعی داشته باشد، زیرا اهتمام نیروی

انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، روحیه معلمان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنا براین، علاوه بر جو سازمانی، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان آموزش و پرورش است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

در جهان پیچیده ی امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه ی پایدار هستند، لزوماً از راه توسعه ی منابع انسانی می توان به این توسعه ی پایدار رسید تا انسان ها متعهد و پایدار دستاوردها و ارزش های جامعه باشند، ولی اینکه چه کسی متعهد است و این که اصولاً با چه معیارهایی شناخته می شود، از جمله مورد ها یی هستند که مستلزم پژوهش و بررسی های فراوان خواهد بود (اله دادی، ۱۳۸۲).

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت ها و سازمانها بزرگتر می شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز افزوده می شود (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

تفاوت سازمانها منحصر به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آنها محدود نمی شود. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش ها، هنجارها و روش های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آنها را براساس ویژگی ها می توان پیش بینی کرد. این فرهنگ یا خصوصیت که به ما اجازه می دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم، جو سازمانی نام گرفته است (علاقه بند، ۱۳۸۱).

محیط هر سازمانی همراه با جوی است که ممکن است آن را گرم و صمیمی یا سرد و غیرقابل تحمل سازد، هر چه جو باز و مثبت تر باشد برقراری روابط انسانی آسانتر و عملکرد فرد هم بهتر و هر چه بسته و منفی

باشد رضایت و انگیزش شغلی کمتر و ترک خدمت بیشتر را افراد هم از هم دورتر خواهند شد (میر کمالی، ۱۳۷۳).

مطالعه زمینه های اجتماعی رفتار انسان، در دهه های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ با تحقیقات کرت لوین آغاز شده است. لوین معتقد بود که رفتار انسان تابع عامل شخصیت یا نیازهای فردی با نیروهای روانی و اجتماعی محیط فرد است. از این رو توجه به توصیف و تحلیل محیط به عنوان میدان های نیروهایی که رفتار انسان را تحت تاثیر قرار می دهند، حایز اهمیت است. حاصل این اعتنا در محیط های سازمانی، مطالعات پیرامون جو سازمانی و مفاهیمی نظیر آن است (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

جو سازمانی براسا ادراک کارکنان از محیط سازمان سنجیده می شود بطور کلی جو سازمانی برای توصیف ویژگیهای سازمان و واحدهای مربوطه استفاده می شوند. بنابراین می توان خاطر نشان ساخت جو سازمانی بخ طور نسبی یک خصوصیت احاطه کننده و در بردارنده یک سازمان است (اسلامیه و فاطمه، ۱۳۸۶).

کمپل و همکارانش (۱۹۸۰) درباره جو سازمانی اظهار می دارند که جو سازمانی شیوه برخورد سازمان را با اعضاء را نشان می دهد و بنابراین می توان آن را شخصیت سازمان فرض کرد. مکنزی نیز (۱۹۸۳) پیرامون محیط سازمانی بیان می دارد که جو سازمانی بطور کلی می تواند به عنوان منبعی برای کارایی کارکنان که در آن محیط کار می کنند در نظر گرفته شود (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

بیان مسئله

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمانها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها، منابع انسانی هستند و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تاثیر مستقیم دارد . از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها ، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمانهاست. تعهد سازمانی عامل موثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانهاست و عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند (رنجبریان، ۱۳۷۵).

تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند . افراد متعهد تر ، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهد کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند . تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان ،توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد (باقری ، تولایی ، ۱۳۸۹).

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمانهای مهم که وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون علمی ، فرهنگی ، اجتماعی و اقتصادی است برای تحقق هدفهای خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد ، متعهد ، علاقمند و برخوردار از فکر و روانی سالم نیازمند است. برای اینکه فرد بتواند سلامت خود را حفظ کند باید احتیاج به پیشرفت و فعالیت مثبت در او ارضا شود، زیرا اگر این تمایل به طور مداوم سرکوب گردد فرد دچار اختلالات روانی خواهد شد (شاملو ، ۱۳۸۳).

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، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسا نها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضحترین 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 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 و شکرکن، ۱۳۸۵).

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

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو پیوندی محکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد، ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می آورند، در مقابل آنچه به سازمان می دهند موضوع بسیاری از پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۵).

سازمان ها مانند اثرانگشتان آدمی یادانه های برف بی همتا ویگانه هستند. هر سازمان دارای آداب، رسوم، سنت ها، عقاید، نگرش ها و نیز فرهنگ خاصی است که در مجموع از آن تحت عنوان جوسازمانی یا اقلیم سازمانی نام برد (دیویس، ۱۹۵۸).

جو سازمانی عبارت است از: کیفیت پایدار محیط مدرسه که معلمان آنرا تجربه کرده و بر رفتار آنان تأثیر می گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار مدرسه است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

از آن جایی که شیوه عمل و رفتار یک فرد در محیط آموزشی و یا محل کار او تابع واکنش های متقابل شخصیت و شرایط محیط آموزشی و یا کاری است، شرایط محیطی چیزی است که با مفهوم جو و یا اقلیم سازمانی و فرهنگ آن سازمان توصیف می شود (سلطانی، ۱۳۸۷).

همانطور که فرد دارای خصوصیات و ویژگی های منحصر به فرد و مخصوص خود می باشد و ما را شخصیت او می دانیم، جو سازمانی به عنوان مجموعه ای از خصوصیات داخلی، از جهتی شبیه تعریف اولیه شخصیت است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

از عوامل سازمانی دخیل در رفتار کارکنان را می توان جو دانست. در گفتگوهای روزانه در سازمانها و نهادها، واژه های جو تشنج، جو مسموم، جو ناآرام و ... بارها بکار برده می شود. حال اینکه کمتر به مفاهیم علمی آن توجه می شود و روشهای شناخت آن نیز کمتر مورد تحقیق قرار می گیرد (اسلامیه و فاطمه، ۱۳۸۶). جو سازمانی به مجموعه ویژگی های درونی نسبت پایدار موجود در یک سازمان گفته می شود که آنرا از سایر سازمانها متمایز می کند در واقع کیفیت درونی یک سازمان به گونه ای که اعضای آن این کیفیت را ادراک و تجربه می کند (علاقه بند، ۱۳۷۷).

بنابراین محقق بر آن است تا تا رابطه بین عدالت سازمانی و جوسازمانی باتعهد سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر را مورد بررسی قرار دهد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان 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، و 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 اردلی، ۱۳۸۲).

از آنجایی که یکی از ابعاد رفتار کارکنان در هر سازمان مربوط به تعهد سازمانی است در حقیقت دستیابی به فرهنگ توانمندسازی سازمانی در گرو وجود آمدن و پایدار ماندن پیوند روانی و تعهد افراد به سازمان هاست باشد در صورت عدم استقبال از کارکنان مستعد و فعال و بی توجهی به تخصص و استعداد های بالقوه آنها، زمینه کاهش تعهد انسانی در حد بایسته و مطلوب خود پایدار نمی گردد و منشا مشکلات بسیاری در ابعاد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در سازمان می گردد و بهره وری سازمانی کاهش می یابد بنابراین شناسایی عواملی که تعهد سازمانی را متاثر می سازد از اهمیت ویژه ای برخوردار است (دهقانی، ۱۳۸۵).

تعهد سازمانی 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 پایداری 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 سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است البته معمولی ترین شیوه تعهد سازمانی آن است که

تعهدسازمانی رانوعی وابستگی عاطفی به سازمان درنظرمی گیرندویانوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است، تعهدسازمانی یک نگرش مهم شغلی وسازمانی است که درطول سال های گذشته موردعلاقه بسیاری ازمحققان رشته های رفتارسازمانی وروانشناسی خصوصاروانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیرمثبت تعهدسازمانی برعملکردسازمان هادربسیاری ازشقیقات مورد تأکید قرارگرفته است افرادی که دارای تعهدکمتری هستندخروج ازکاردرا نهاییشتربوده وغیبت ازکارنیزدرا نهاده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸) مدل سه بخشی تعهد سازمانی (مدل آلن وما یر ۱۹۹۱) ارائه گردید، از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده اند که تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشهایی که درباره تعهد سازمانی صورت گرفته اند، معمولاً به سه موضوع کلی پرداخته اند:

وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند. نقطه مشترک هر سه دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که: الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده و ب) به طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.

نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظردایان وفلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. برخی از صاحب نظران نظریه برابری رانظریه گسترش عدالت نام نهاده اند زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان هاممکن است باورها و احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد