





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت ، گروه مدیریت دولتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مدیریت نیروی انسانی

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی

جهاد دانشگاهی شهید بهشتی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر محمود محمدی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر محمد رضا ربیعی مندجین

پژوهشگر:

حسن خسروی لرگانی

تابستان 1392

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم

و

همسر فداکار و مهربانم

سپاس

اکنون که پایان‌نامه حاضر به اتمام رسید، پس از حمد و ستایش بیکران به درگاه خداوند منان لازم می‌دانم از زحمات کلیه اساتید و عزیزانی که در مراحل تحصیل اینجانب را یاری نمودند، قدردانی نمایم؛ همچنین لازم است تشکر ویژه داشته باشم از:

جناب آقای دکتر محمود محمدی استاد راهنمای گرانقدر، که حمایت‌ها و تشویق‌های ایشان، مرا به ادامه راه دلگرم نمود و اینجانب از راهنمایی‌های ارزنده ایشان بهره‌های بسیار بردم؛

جناب آقای دکتر محمد رضا ربیعی مندرجین در مقام استاد مشاور که با صبر و حوصله، ادامه راه را برای من هموار نمودند؛

جناب آقای دکتر عبدالله کولوبندی استاد داور گرانقدر که در جهت تکمیل پایان‌نامه، راهنمایی‌های ارزنده‌ای ارائه نمودند؛

همچنین خانواده، دوستان و همکاران عزیزم که مایه دلگرمی بودند.

از خداوند متعال، موفقیت روز افزون همگی ایشان را خواستارم.

حسن خسروی لرگانی - تابستان 1392

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب حسن خسروی لرگانی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی 900753580 در رشته مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی که در تاریخ //1392 از پایان نامه خود تحت

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی با کسب نمره و درجه دفاع نموده‌ام بدینوسیله متعهد می‌شوم:

1- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و رویه‌های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده‌ام.

2- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین‌تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

3- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره‌برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

4- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی‌ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: حسن خسروی لرگانی

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ :
دانشجوی کارشناسی ارشد آقای/خانم
بحروف و با درجه
از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره
مورد تصویب قرار گرفت .

امضاء استاد راهنما :

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات تحقیق	
1-1-1- مقدمه	2
1-2-1- بیان مسئله	3
1-3-1- اهمیت انجام تحقیق	4
1-4-1- اهداف تحقیق	5
1-5-1- چارچوب نظری تحقیق	6
1-5-1-1- دیدگاه های نظری عدالت سازمانی	7
1-5-2- دیدگاه های نظری تعهد سازمانی	8
1-6-1- مدل مفهومی تحقیق	8
1-7-1- فرضیات تحقیق	9
1-8-1- جامعه آماری	9
1-9-1- قلمرو تحقیق	10
1-9-1-1- قلمرو موضوعی	10
1-9-2- قلمرو زمانی	10
1-9-3- قلمرو مکانی	10
1-10-1- برآورد حجم نمونه و روش نمونه گیری	10
1-11-1- روش تحقیق	10
1-12-1- ابزار گردآوری داده ها	11
1-13-1- پیشینه تحقیق	11
1-14-1- تعاریف متغیرها و داده ها	13

فصل دوم: مطالعات نظری

بخش اول: عدالت سازمانی

1-2-1- مقدمه	16
1-2-2- تعریف و مفهوم عدالت سازمانی	17

- 19.....3-2- اهمیت عدالت سازمانی
- 21.....4-2- ابعاد عدالت سازمانی
- 22.....1-4-2- عدالت توزیعی
- 23.....2-4-2- عدالت رویه ای
- 24.....1-2-4-2- مدل های عدالت رویه ای
- 25.....2-2-4-2- علل (عوامل شکل دهنده) عدالت رویه ای
- 25.....3-2-4-2- نتایج عدالت رویه ای
- 25.....4-2-4-2- تشابه عدالت توزیعی و رویه ای
- 26.....3-4-2- عدالت مراوده ای
- 27.....1-3-4-2- عدالت مراوده ای: بخشی رویه و بخشی نتیجه
- 27.....2-3-4-2- دیدگاه وحدت گرا در عدالت
- 28.....3-3-4-2- بی عدالت در مراوده
- 29.....5-2- کانون های عدالت سازمانی
- 30.....6-2- مزایای عدالت سازمانی
- 30.....7-2- عوامل موثر بر درک عدالت در سازمان
- 32.....8-2- نتایج حاصل از درک عدالت در سازمان
- 34.....9-2- قوانین شش گانه استقرار عدالت سازمانی
- 34.....10-2- عدالت در مدیریت
- 35.....11-2- مدیریت منابع انسانی و عنصر عدالت
- 35.....1-11-2- عدالت در استخدام افراد سازمان
- 35.....2-11-2- عدالت در طراحی نظام جبران خدمات
- 36.....3-11-2- عدالت در آموزش کارکنان
- 37.....4-11-2- عدالت در طراحی سیستم های انضباطی
- 37.....5-11-2- عدالت در اخراج کارکنان
- 38.....6-11-2- عدالت در طراحی نظام ارزیابی کارکنان (تعیین شایستگی)
- 39.....12-2- نظریه های عدالت سازمانی
- 39.....1-12-2- نظریه برابری

- 40-1-1-12-2- کاربردهای مدیریتی نظریه برابری.....
- 41-2-12-2- نظریه انتظار.....
- 41-13-2- مهمترین عوامل موثر برای تحقق عدالت در سازمان ها.....
- 43-14-2- نگاهی اجمالی به سازمان ها و ادارات کشور.....

بخش دوم: تعهد سازمانی

- 44-15-2- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی.....
- 46-16-2- اهمیت تعهد سازمانی.....
- 48-17-2- تعهد از دیدگاه اسلام.....
- 48-18-2- انواع تعهد.....
- 48-1-18-2- انواع تعهد سازمانی از نظر آلن و می یر.....
- 50-2-18-2- بلانچارد و هرسی.....
- 51-3-18-2- روانشناسان صنعتی/ سازمانی.....
- 52-19-2- عوامل موثر بر تعهد سازمانی.....
- 52-1-19-2- ویژگیهای شخصی موثر بر تعهد سازمانی.....
- 53-2-19-2- ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی.....
- 54-3-19-2- تاثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر و تعهد سازمانی.....
- 54-4-19-2- ویژگیهای سازمان و تعهد سازمانی.....
- 54-5-19-2- وضعیت نقش و تعهد سازمانی.....
- 55-20-2- مراحل تعهد سازمانی.....
- 55-21-2- دیدگاه های تعهد سازمانی.....
- 55-1-21-2- دیدگاه اول: تعهد سازمانی در دنیای امروز چیز بی ربطی است.....
- 57-2-21-2- دیدگاه دوم: تعهد سازمانی واقعاً مهم است.....
- 58-22-2- دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی.....
- 58-1-22-2- دیدگاه ریچرز.....
- 58-2-22-2- دیدگاه بکر و بیلینگس.....
- 59-23-2- راههای ایجاد تعهد در سازمان.....
- 60-24-2- شیوه های تقویت تعهد سازمانی.....

- 25-2- نتایج مطلوب و نامطلوب تعهد سازمانی در سطوح سازمانی.....60
- 26-2- تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی؟.....61
- 27-2- نقد تعهد سازمانی.....65
- 28-2- تعهد سازمانی و عدالت سازمانی.....65

بخش سوم: پیشینه تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق (متدولوژی)

- 3-1- مقدمه.....72
- 3-2- روش تحقیق.....73
- 3-3- روش جمع آوری اطلاعات.....75
- 3-4- ابزار جمع آوری اطلاعات.....75
- 3-5- مدل مفهومی تحقیق.....76
- 3-6- متغیرهای پژوهش.....77
- 3-7- جامعه آماری.....78
- 3-9- روایی پژوهش.....78
- 3-9- پایایی پژوهش.....79
- 3-10- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....80
- 3-11- معرفی جامعه آماری.....81

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

- 4-1- مقدمه.....84
- 4-2- اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی.....84
- 4-3- شاخص های آمار توصیفی و استنباطی.....91
- 4-4- فرضیه اصلی پژوهش.....93
- 4-5- فرضیه های فرعی پژوهش.....94
- 4-5-1- فرضیه فرعی اول.....94
- 4-5-2- فرضیه فرعی دوم.....96

98.....4-5-3- فرضیه فرعی سوم.....

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

101.....5-1- مقدمه.....

101.....5-2- بررسی نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق.....

101.....5-2-1- نتیجه‌گیری از فرضیه اصلی.....

102.....5-2-2- نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی اول.....

102.....5-2-3- نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی دوم.....

103.....5-2-4- نتیجه‌گیری از فرضیه فرعی سوم.....

103.....5-3- پیشنهادات.....

103.....5-3-1- ارائه پیشنهادات بر مبنای یافته‌های تحقیق.....

104.....5-3-2- ارائه پیشنهادات برای تحقیقات آتی.....

105.....5-4- محدودیت‌های تحقیق.....

منابع و ماخذ

108..... منابع فارسی.....

112..... منابع انگلیسی.....

فهرست جداول

- جدول 3-1- پایایی هریک از مؤلفه‌های پرسشنامه‌ی رضایت شغلی و پرسشنامه تعهد سازمانی.....80
- جدول 3-2- آزمون کالموگروف اسمیرنف (فرض نرمال بودن داده‌ها)81
- جدول 4-1- توزیع فروانی طبقه‌ای و نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر جنسیت.....85
- جدول 4-2- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر وضعیت تأهل.....86
- جدول 4-3- توزیع فروانی طبقه‌ای و نمودار میله‌ای متغیر سن87
- جدول 4-4- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر سطح تحصیلات.....88
- جدول 4-5- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر سابقه کار89
- جدول 4-6- توزیع فروانی طبقه‌ای، نمودار میله‌ای و دایره‌ای متغیر پست سازمانی.....90
- جدول 4-7- مولفه‌های مورد نیاز برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون.....91
- جدول 4-8- شاخصه‌های آمار توصیفی و برآورد فاصله‌ای برای هریک از متغیرها.....92
- جدول 4-9- شاخصه‌های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر اصلی.....93
- جدول 4-10- شاخصه‌های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر اصلی.....94
- جدول 4-11- شاخصه‌های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد سازمانی.....95
- جدول 4-12- شاخصه‌های آمار استنباطی برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد سازمانی.....96
- جدول 4-13- شاخصه‌های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد سازمانی.....96
- جدول 4-14- شاخصه‌های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عدالت رویه‌ای و تعهد سازمانی97
- جدول 4-15- شاخصه‌های آمار توصیفی و نمودار پراکنش رابطه بین دو متغیر عدالت مرآوده‌ای و تعهد سازمانی98
- جدول 4-16- شاخصه‌های آمار استنباطی مورد استفاده برای محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عدالت مرآوده‌ای و تعهد سازمانی99

فهرست نمودارها

- نمودار 1-1- مدل مفهومی تحقیق 9
- نمودار 1-3- مدل مفهومی تحقیق 76
- نمودار 2-3- چارت تشکیلاتی پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی 82

پیوست ها و ضامم

- پیوست الف: پرسشنامه مشخصات فردی 115
- پیوست ب: پرسشنامه عدالت سازمانی 117
- پیوست ج: پرسشنامه تعهد سازمانی 118

فصل اول

کلیات

1-1- مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، 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 کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، 1، 1387).

بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تاثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی و از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید و انگیزش حائز اهمیت است. لذا با دست یابی به شناخت مناسب از نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و حیطة های آن، مدیران این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان ها به عمل آورند.

به این ترتیب ملاحظه می شود که عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است. عدالت یک مفهوم چند وجهی و گسترده است. و در رشته ها و شاخه های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت ها می باشد. عدالت به این معنا نیست که به طور اجباری استاندارد واحدی برای تمام افراد داشته باشیم، بلکه به این معنا است که مسئولیت مهمی را با شرایط معین بپذیریم و منصفانه به آن عمل کنیم. بطور قطع، ساختار بی ثبات

نابرابری، مثل هر ساختار غیر محکم دیگری، باید از پایه اصلاح شود و عدالت‌گریزی در فرهنگ جامعه امری ناپسند تلقی می‌شود که بدون مشارکت عادلانه و آگاهانه جامعه تحقق عدالت در بین انسان‌ها امر محال به نظر نمی‌رسد.

1-2- بیان مساله

در تحقیقات علوم سازمانی، عدالت سازه‌ای تلقی می‌شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد. مطالعه درباره عدالت سازمانی¹ درسی سال اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است و مجموعه‌ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می‌گیرد.

گرین برگ² (1970) معتقد است که عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را بکارگیرد (Greenberg, 1987, 14).

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، علاوه بر افزایش رضایت کارکنان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، موجب افزایش تعهد کارکنان، و در نهایت موجب موفقیت سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (رضائیان، ۱۳۸۴، ۴۰).

با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گرانه‌ها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تاثیر دارد، تلاش برای نهادینه شدن عدالت سازمانی و توسعه تعهد کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (الوانی، پورعزت و سیار، ۱۳۸۸، ۲).

¹ Organization Justice

² Greenberg

با توجه به مطالب ارائه شده، رعایت عدالت رمز بقا و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است و مدیران باید شناخت مناسبی از نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی¹ را بیابند و اقدامات مناسبی را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان ها بعمل آورند.

بر این اساس می توان گفت این تحقیق تلاش دارد به این سوال پاسخ دهد که:

آیا بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان پژوهشگر علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد؟

1-3- اهمیت انجام تحقیق

بیشتر عمر انسان در نهادهای اجتماعی نظیر سازمان و غیره صرف می شود. به منظور انجام وظیفه اثربخش در نهادهای اجتماعی، تعلق و همکاری در روابط میان فردی باید ایجاد شود و هر عضوی از نهاد باید هزینه معینی را از نظر زمان تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می دهند که پژوهشگران بطور کلی آنها را در دو دسته اقتصادی و احساسی / اجتماعی طبقه بندی می کنند (Coleman, 1993, 58). مزایای اقتصادی با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد و مزایای احساسی / اجتماعی به جایگاه فرد و هویت وی در گروه بر می گردد. چگونگی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. اعضای نهادها روشی که مزایا توزیع می شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می کنند و ادراکاتی از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها را در ذهن شکل می دهند. چنانچه این توزیع منصفانه باشد باعث می شود افراد متعهدتر شوند و تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان دهند. در مقابل اگر توزیع ناعادلانه باشد، افراد به تعهد و تلاش و فداکاری کمتر، تمایل نشان می دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند (Cropanzano, 1997, 18).

¹Organization Commitment

بنابراین معیار عدالت، چیزی است که شخص با در نظر گرفتن آنچه که دیگران برای همان کار دریافت می دارند، احساس می کند باید دریافت کند (سید جوادین، ۱۳۸۳، ۳۶۵).

دومین متغیر مورد بررسی در این پژوهش، تعهد سازمانی می باشد که بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان محل استخدام اوست. 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. در واقع یکی از عوامل موثر در عملکرد نیروی انسانی داشتن تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است و تاثیر مثبت آن بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تایید قرار گرفته است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ۲۷).

بنابراین از آنجائیکه پژوهشکده علوم پایه کاربردی با دیگر مراکز پژوهشی در داخل و خارج از کشور در ارتباط است، ضروری است جهت جلوگیری از ترک کارکنان پژوهشی و جذب نیروهای کارآمد از سایر مراکز علمی و پژوهشی به مسئله عدالت سازمانی و ارتباط آن با تعهد سازمانی بعنوان یک موضوع مهم توجه شود.

1-4- اهداف تحقیق

هدف محقق از ارائه این موضوع به شرح ذیل می باشد:

هدف اصلی:

1) تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد

دانشگاهی شهید بهشتی

اهداف فرعی:

- 1) تعیین سطح عدالت سازمانی فعلی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
- 2) تعیین سطح تعهد سازمانی فعلی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
- 3) اولویت بندی بین مولفه های عدالت سازمانی در پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
- 4) اولویت بندی بین مولفه های تعهد سازمانی در پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی
- 5) ارائه راهکارهایی جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان پژوهشکده علوم پایه کاربردی جهاد دانشگاهی شهید بهشتی با بهره گیری از عدالت سازمانی

5-1- چهارچوب نظری تحقیق

1-5-1- دیدگاه های نظری عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه 1970 بیان گردید. فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می دارند که عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی¹، عدالت رویه ای² و عدالت مراوده ای³ منجر گردید (امیرخانی و پورعزت، 19، 1387).

عدالت توزیعی، بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش ها است. به بیان دیگر حدی که افراد پاداش ها را با عملکرد مرتبط می دانند، عدالت توزیعی می گویند.

¹ Distributive Justice

² Procedural Justice

³ Interactional Justice

(Tyler,1984,18). عدالت رویه ای، در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (Folger,1989,32).

و در نهایت افراد عدالت را از برخوردی که در روابط شخصی با آنان می شود نیز استنباط می کنند که این پدیده تحت عنوان، عدالت مراوده ای بررسی شده است که برای نخستین بار دو پژوهشگر به نامهای بایاس و مواگ¹ در سال 1986 بکار بردند (رضائیان، 1384، 59).

هرکس خود را با یکی از چهار چیز یا مرجع زیر مقایسه می کند:

- 1) خودش را با خودش درکار دیگری در همین سازمان
- 2) خودش را با خودش در وضعیتی بیرون سازمان یعنی در سازمان دیگری
- 3) خود را با فرد مشابه در سازمان
- 4) خود را با فرد یا گروهی از افراد خارج سازمان (نبوی، 112، 1387)

1-5-2- دیدگاه های نظری تعهد سازمانی

در دهه های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. با وجود این، توافق، اجماع و اتفاق نظر درباره چگونگی تعریف تعهد و تعیین شاخصهای آن وجود ندارد. بعلاوه استفاده از واژه های متعدد برای توصیف این پدیده واحد بر این آشفتگی می افزاید.

پورتر² (1974) و همکارانش تعهد سازمانی را بر حسب میزان شدت هویت یک فرد با سازمان خاص و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان مذکور تعریف نموده اند.

مدل سه بخشی تعهد سازمانی (آلن و می یر)

این مدل که توسط می یر و آلن³ (1997) 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

¹ Bias and Moag

² Porter et Al

³ Allen and Meyer