

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه رازی است.



دانشکده تربیت بدنی

گروه تربیت بدنی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته‌ی تربیت بدنی

گرایش مدیریت ورزشی

عنوان پایان نامه

ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در کارشناسان

سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

استاد راهنما :

دکتر بهرام یوسفی

استاد مشاور:

دکتر سعید صادقی بروجردی

نگارش :

فریبرز ظریفی

دی ماه ۱۳۸۹

من لم يشكر المخلوق ، لم يشكر الخالق

تشکر و قدردانی

ایزد متعال را شاکرم که سایه الطاف بیکرانیش شامل حالم بوده فرصتی داد تا مرحله ای از گذراندن زندگیم را در این مقطع به پایان برسانم . بی شک موفقیت هایم در زندگی مرهون تلاش ، صبر و گذشت پدر و مادرم بوده است . اکنون که پدرم در کنارم نیست ، به یاد تمامی زحمات و تلاش هایش در طول زندگیم ، یادش را گرامی می دانم و امیدوارم روح بلندش قرین رحمت و آمرزش الهی گردد . در اینجا برخود فرض می دانم که سروران معظمی که مرا در تدوین و انجام این پایان نامه یاری رساندند تقدیر و سپاس به عمل آورم .

از استاد معزز ، چهره ماندگار ، استاد فرزانه جناب آقای دکتر بهرام یوسفی که با راهنماییهای عالمانه و دلسوزانه خویش ناپختگی حقیر را تحمل کردند، نهایت سپاس و تشکر را به عمل می آورم . از استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر سعید صادقی بروجردی که مشاوره این پژوهش را برعهده داشتند و موجبات افتخار و بالندگی این کمترین را فراهم آوردند کمال تشکر را دارم. از جناب آقای دکتر علی اشرف خزایی که در طول مقطع کارشناسی ارشد از علم و ادب خویش مرا بهره مند ساخت ، نیز تشکر می کنم . از دوستان و همکلاسیان عزیزم سرکارخانم حمزه ، خانم عسکری و آقایان علی نجفی ، حمید حیدری ، اسفندیار حیدر آبادی و علی تپه کبودی تشکر و قدردانی و از خداوند متعال سعادت ، سلامتی ، بهروزی و کامیابی برای ایشان مسئلت دارم .

ما زنده به آنیم که آرام نگیریم موجدیم که آسودگی عدم ماست

این ناچیز اگر قدریست :

به روح بلند پدرم

اولین آموزگار زندگیم و سلاله مهر و محبت ،

مادرم

گل های هستی، برادر و خواهرانم

تقدیم می کنم

چکیده

این تحقیق به منظور ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در سازمان تربیت بدنی انجام گرفت. براساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳)، پرسشنامه تعهد سازمانی (میر و آلن ۱۹۹۰) و پرسشنامه دلبستگی شغلی (کانونگو ۱۹۸۳) استفاده شد. برای تحلیل داده ها از آزمون تی استیوونت، تحلیل واریانس یک راهه، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، و برای ارائه مدل از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج آزمون تی استیوونت و تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که: در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود نداشت. اما در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد، همچنین بین میزان دلبستگی شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و سطوح تحصیلی) تفاوت معناداری وجود نداشت. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که: رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی وجود دارد. آنالیز رگرسیون چند متغیره نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی توزیعی (۰/۳۰۵) و از بین ابعاد تعهد سازمانی تعهد عاطفی (۰/۲۷۸) و تعهد مستمر (۰/۲۷۶) متغیرهای پیش بین دلبستگی شغلی می باشند. در نهایت مدل تحلیلی دلبستگی شغلی بر حسب متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارائه گردید و نتایج نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

مدل ارائه شده در این تحقیق نشان داد که، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ۰/۸۱ درصد تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می کنند. که تعهد سازمانی ضریب اثربیشتری (۰/۴۷) بر دلبستگی شغلی نسبت به عدالت سازمانی (۰/۱۶) داشت، نتایج مدل معادلات ساختاری همچنین نشان داد که ۰/۷۹ درصد تغییرات تعهد سازمانی را نیز می توان از طریق عدالت سازمانی تبیین کرد. بنابراین مدیران سازمان تربیت بدنی با به کار بردن عدالت سازمانی نه تنها می توانند ادراک کارکنان را به تعهد سازمانی افزایش دهند، بلکه می توانند بروز دلبستگی شغلی کارکنان را که در اثر بخشی سازمانی موثر است افزایش دهند.

واژه کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، سازمان تربیت بدنی.

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|--------------------------------------|
| ۱ | فصل اول : طرح تحقیق |
| ۲ | ۱-۱- مقدمه |
| ۵ | ۱-۲- بیان مسأله |
| ۷ | ۱-۳- ضرورت واهمیت تحقیق |
| ۹ | ۱-۴- چارچوب نظری تحقیق |
| ۹ | ۱-۵- اهداف تحقیق |
| ۹ | ۱-۵-۱- هدف کلی |
| ۱۰ | ۱-۵-۲- اهداف جزئی |
| ۱۰ | ۱-۶- فرضیه های تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۷- قلمرو تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۷-۱- قلمرو موضوعی تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۷-۲- قلمرو مکانی تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۷-۳- قلمرو زمانی تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۸- پیش فرض های تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۹- محدودیت های تحقیق |
| ۱۱ | ۱-۹-۱- محدودیت های قابل کنترل |
| ۱۲ | ۱-۹-۲- محدودیت غیر قابل کنترل |
| ۱۲ | ۱-۷- تعریف واژه ها و اصلاحات تخصصی |
| ۱۴ | فصل دوم: پیشینه تحقیق |
| ۱۵ | ۱-۲- مقدمه |
| ۱۵ | ۲-۲- بخش اول عدالت سازمانی |
| ۱۶ | ۲-۲-۱- تعاریف عدالت سازمانی |
| ۱۷ | ۲-۲-۲- اهمیت رعایت عدالت در سازمانها |
| ۱۸ | ۲-۲-۳- آثار و پیامدهای عدالت سازمانی |

| | |
|----|--|
| ۲۰ | ۴-۲-۲- تنوری های عدالت سازمانی |
| ۲۰ | ۱-۴-۲-۲- تنوری تساوی |
| ۲۱ | ۲-۲-۲-۲- تنوری شناخت ارجاعی |
| ۲۲ | ۵-۲-۲- انواع عدالت سازمانی |
| ۲۲ | ۱-۵-۲-۲- عدالت توزیعی |
| ۲۳ | ۱-۱-۵-۲-۲- مدل قضاوت عادلانه لونتال |
| ۲۴ | ۲-۵-۲-۲- عدالت رویه ای |
| ۲۵ | ۳-۵-۲-۲- عدالت تعاملی |
| ۲۶ | ۴-۵-۲-۲- عدالت اطلاعاتی |
| ۲۷ | ۵-۵-۲-۲- عدالت بین فردی |
| ۲۷ | ۶-۵-۲-۲- عدالت سیسماتیک |
| ۲۸ | ۶-۲-۲- عوامل موثر بر درک عدالت |
| ۲۸ | ۱-۶-۲-۲- پیامدهای سازمانی |
| ۲۸ | ۲-۶-۲-۲- رویه های سازمانی |
| ۲۸ | ۳-۶-۲-۲- خصوصیات ادراک شده |
| ۲۸ | ۷-۲-۲- نتایج درک عدالت |
| ۲۸ | ۱-۷-۲-۲- عملکرد کاری |
| ۲۹ | ۲-۷-۲-۲- رفتار خلاف انتظار و ترک شغل |
| ۲۹ | ۳-۷-۲-۲- واکنش های نگرشی واحساسی |
| ۳۰ | ۸-۲-۲- پیشینه پژوهش های مربوط به عدالت سازمانی |
| ۳۰ | ۱-۸-۲-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |
| ۳۰ | ۲-۸-۲-۲- پژوهش های انجام شده خارج کشور |
| ۳۱ | ۹-۲-۲- رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی |
| ۳۱ | ۱-۹-۲-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |
| ۳۲ | ۲-۹-۲-۲- پژوهش های انجام شده خارج کشور |
| ۳۳ | ۱۰-۲-۲- رابطه عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی |
| ۳۳ | ۱-۱۰-۲-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |

| | |
|----|---|
| ۳۴ | ۲-۱۰-۲ - پژوهش های انجام شده خارج کشور |
| ۳۵ | ۳-۲- بخش دوم تعهد سازمانی |
| ۳۶ | ۱-۳-۲- مزایا و پیامدهای تعهد سازمانی |
| ۳۷ | ۲-۳-۲- منابع تحقیق تعهد سازمانی |
| ۳۸ | ۳-۳-۲- مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی |
| ۳۹ | ۴-۳-۲- دیدگاه هایی در مورد تعهد سازمانی |
| ۳۹ | ۱-۴-۳-۲- دیدگاه ریچرز |
| ۴۰ | ۲-۴-۳-۲- دیدگاه بیکر و بیلینکس |
| ۴۱ | ۵-۳-۲- شیوه نگرشی و رفتاری در مقابل تعهد |
| ۴۱ | ۱-۵-۳-۲- تعهد نگرشی |
| ۴۱ | ۲-۵-۳-۲- تعهد رفتاری |
| ۴۲ | ۳-۵-۳-۲- تعهد برآوردی |
| ۴۳ | ۶-۳-۲- مدل سه جزئی تعهد سازمانی میر و آلن |
| ۴۴ | ۱-۶-۳-۲- تعهد عاطفی |
| ۴۵ | ۲-۶-۳-۲- تعهد استمراری |
| ۴۶ | ۳-۶-۳-۲- تعهد هنجاری |
| ۴۷ | ۷-۳-۲- تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی |
| ۴۷ | ۱-۷-۳-۲- تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی |
| ۴۸ | ۲-۷-۳-۲- تعهد سازمانی مفهوم چند بعدی |
| ۴۸ | ۱-۲-۷-۳-۲- مدل اریلی و چتمن |
| ۴۹ | ۲-۲-۷-۳-۲- مدل میر و آلن |
| ۴۹ | ۳-۲-۷-۳-۳- مدل آنجل و پری |
| ۴۹ | ۴-۲-۷-۳-۲- مدل مایر واسکومن |
| ۵۰ | ۵-۲-۷-۳-۲- مدل پنلی و گولد |
| ۵۰ | ۸-۳-۲- پیشینه پژوهش های مربوط به تعهد سازمانی |
| ۵۰ | ۱-۸-۳-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |
| ۵۱ | ۲-۸-۳-۲- پژوهش های انجام شده خارج کشور |

| | |
|----|---|
| ۵۲ | ۹-۳-۲- ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی |
| ۵۲ | ۱-۹-۳-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |
| ۵۳ | ۲-۹-۳-۲- پژوهش های انجام شده خارج کشور |
| ۵۴ | ۴-۲- بخش سوم دلبستگی شغلی |
| ۵۵ | ۱-۴-۲- انواع نگرش ها |
| ۵۶ | ۲-۴-۳- مزایا و پیامدهای دلبستگی شغلی |
| ۵۷ | ۳-۴-۲- مفاهیم و تعاریف دلبستگی شغلی |
| ۵۸ | ۴-۴-۲- نظریه های دلبستگی شغلی |
| ۶۰ | ۵-۴-۲- مولفه های دلبستگی شغلی |
| ۶۰ | ۶-۴-۲- ساختارهای دلبستگی شغلی |
| ۶۲ | ۷-۴-۲- دلبستگی شغلی در برابر دلبستگی کاری |
| ۶۳ | ۸-۴-۲- دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی |
| ۶۵ | ۹-۴-۲- پیشینه پژوهش های مربوط به دلبستگی شغلی |
| ۶۵ | ۱-۹-۴-۲- پژوهش های انجام شده داخل کشور |
| ۶۶ | ۲-۹-۴-۲- پژوهش های انجام شده خارج کشور |
| ۶۷ | ۵-۲- جمع بندی ادبیات پیشینه |
| ۶۸ | فصل سوم: روش شناسی |
| ۶۹ | ۱-۳- مقدمه |
| ۶۹ | ۲-۳- روش شناسی تحقیق |
| ۶۹ | ۱-۲-۳- روش تحقیق |
| ۶۹ | ۲-۲-۳- جامعه آماری تحقیق |
| ۷۰ | ۳-۲-۳- نمونه و روش نمونه گیری |
| ۷۱ | ۳-۳- متغیرهای تحقیق |
| ۷۱ | ۴-۳- ابزار اندازه گیری تحقیق |
| ۷۲ | ۵-۳- نحوه امتیاز گذاری و تفسیر نتایج |
| ۷۳ | ۶-۳- پایایی و روایی پرسشنامه ها |
| ۷۵ | ۷-۳- روش جمع آوری داده ها |

| | |
|-----|-----------------------------------|
| ۷۵ | ۸-۳ - روش آماری |
| ۷۷ | فصل چهارم: یافته‌های تحقیق |
| ۷۸ | ۴-۱- مقدمه |
| ۷۸ | ۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی |
| ۸۰ | ۴-۳- توصیف آماری متغیرهای تحقیق |
| ۸۰ | ۴-۳-۱- عدالت سازمانی |
| ۸۱ | ۴-۳-۲- تعهد سازمانی |
| ۸۱ | ۴-۳-۳- دلبستگی شغلی |
| ۸۱ | ۴-۴- آزمون فرضیات تحقیق |
| ۸۲ | ۴-۴-۱- فرضیه اول |
| ۸۷ | ۴-۴-۲- فرضیه دوم |
| ۸۸ | ۴-۴-۳- فرضیه سوم |
| ۹۰ | ۴-۴-۴- فرضیه چهارم |
| ۹۱ | ۴-۴-۵- فرضیه پنجم |
| ۹۵ | فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری |
| ۹۶ | ۵-۱- مقدمه |
| ۹۶ | ۵-۲- خلاصه تحقیق و یافته‌ها |
| ۹۸ | ۵-۳- یافته‌های تحقیق |
| ۹۸ | ۵-۳-۱- یافته‌های توصیفی |
| ۹۹ | ۵-۳-۲- یافته‌های استنباطی |
| ۹۹ | ۵-۴- بحث و نتیجه‌گیری |
| ۱۰۵ | ۵-۵- نتیجه‌گیری کلی |
| ۱۰۶ | ۵-۶- پیشنهادات کاربردی |
| ۱۰۸ | ۵-۷- پیشنهادات پژوهشی |

پیوست ها

| | |
|-----|------------------------------|
| ۱۱۰ | جدول گرجسی مورگان |
| ۱۱۱ | پرسشنامه ها |
| ۱۱۵ | خروجی مدل معادلات ساختاری |
| ۱۲۰ | معرفی نامه سازمان تربیت بدنی |

فهرست منابع

| | |
|-----|---------------|
| ۱۲۲ | منابع فارسی |
| ۱۲۴ | منابع انگلیسی |

فهرست شکل ها

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۹ | شکل ۱-۱- چارچوب نظری تحقیق |
| ۴۰ | شکل ۱-۲- دیدگاه بیکر و ویبلینکس درمورد تعهد سازمانی |
| ۴۵ | شکل ۲-۲- پیش شرط های تعهدعاطفی |
| ۵۶ | شکل ۳-۲- انواع نگرش ها |
| ۹۴ | شکل ۱-۴- خروجی مدل معادلات ساختاری |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۳۷ | جدول ۱-۲- پیامد های مطلوب و نامطلوب تعهد سازمانی |
| ۴۶ | جدول ۲-۲- پیش شرط های تعهد مستمر |
| ۷۰ | جدول ۱-۳- تعداد کارشناسان بخش های مختلف سازمان تربیت بدنی |
| ۷۲ | جدول ۲-۳- گویه های مربوط به عدالت سازمانی |
| ۷۳ | جدول ۳-۳- گویه های مربوط به تعهدسازمانی |

- جدول ۳-۴- سوالات معکوس مربوط به تعهد سازمانی ۷۳
- جدول ۳-۵- ظرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها ۷۴
- جدول ۳-۶- ظرایب مربوط به پایای پرسشنامه ها در تحقیقات گذشته ۷۵
- جدول ۴-۲-۱- وضعیت جنسیت نمونه تحت بررسی ۷۸
- جدول ۴-۲-۲- توصیف سن نمونه تحت بررسی ۷۹
- جدول ۴-۲-۳- توصیف سابقه کاری نمونه تحت بررسی ۷۹
- جدول ۴-۲-۴- وضعیت تاهل نمونه تحت بررسی ۷۹
- جدول ۴-۲-۵- وضعیت سطوح تحصیلی نمونه تحت بررسی ۸۰
- جدول ۴-۲-۶- وضعیت استخدامی نمونه تحت بررسی ۸۰
- جدول ۴-۳-۱- توصیف آماری عدالت سازمانی ۸۰
- جدول ۴-۳-۲- توصیف آماری تعهد سازمانی ۸۱
- جدول ۴-۳-۳- توصیف آماری دلبستگی شغلی ۸۱
- جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون گلموکروف اسمیرنوف ۸۲
- جدول ۴-۱۱- ادراک عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی ودلبستگی شغلی در میان کارشناسان مرد و زن ۸۳
- جدول ۴-۱۲- ادراک عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی ودلبستگی شغلی کارشناسان با سابقه خدمت ۸۴
- جدول ۴-۱۳- ادراک عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی ودلبستگی شغلی با سطوح تحصیلی ۸۴
- جدول ۴-۱۴- نتایج آزمون تعقیبی توکی برای یافتن تفاوت در میانگین ادراک عدالت سازمانی بر حسب تحصیل ۸۵
- جدول ۴-۱۵- مقایسه میانگین سطوح تحصیلی در ادراک عدالت سازمانی ۸۵
- جدول ۴-۱۶- نتایج آزمون تعقیبی توکی برای یافتن تفاوت در میانگین ادراک تعهد سازمانی بر حسب تحصیل ۸۶
- جدول ۴-۱۷- مقایسه میانگین سطوح تحصیلی در ادراک تعهد سازمانی ۸۶
- جدول ۴-۱۸- ادراک عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی ودلبستگی شغلی کارشناسان با وضعیت استخدامی ۸۷
- جدول ۴-۱۹- ماتریس همبستگی عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ۸۸
- جدول ۴-۲۰- ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی ۸۹

| | |
|----|--|
| ۸۹ | جدول ۴-۲۱- معادله پیشبین دلبستگی شغلی از روی ابعاد تعهد سازمانی |
| ۹۰ | جدول ۴-۲۲- ماتریس همبستگی عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی |
| ۹۰ | جدول ۴-۲۳- معادله پیشبین دلبستگی شغلی از روی ابعاد عدالت سازمانی |
| ۹۱ | جدول ۴-۲۴- اجرای برنامه با ۲۰ تکرار جهت بهینه سازی مدل |
| ۹۲ | جدول ۴-۲۵- نتایج کلی بهینه سازی |
| ۹۲ | جدول ۴-۲۶- مشخصات و شاخص های کفایت نهایی مدل |
| ۹۳ | جدول ۴-۲۷- ضرائب مدل |

فصل اول

مقدمه و طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

در عصری که در آن زندگی می‌کنیم سازمانها با تشکیلات پیچیده بزرگ و کوچک پیرامون ما را فرا گرفته‌اند و قسمت اعظم نیازهای گوناگون را تأمین می‌کنند. واژه سازمان^۱، به عنوان کلیدی ترین اصطلاح در علم مدیریت به کار رفته است، سازمانهای اجتماعی تقریباً در همه شئون زندگی ما مؤثرند. از بیمارستان محل تولد گرفته، تا گورستان محل دفن، همه به نوعی سازمان تلقی می‌گردند. اهمیت و نقش این سازمانها در جهت پیشرفت و ترقی بر هیچکس پوشیده نیست. بدیهی است تمامی جوانب ما را سازمانهای گوناگون احاطه نموده‌اند، که سرنوشت زندگی ما را رقم می‌زنند؛ توسعه روزافزون آنها در بخشهای دولتی و خصوصی عمومیت داشته و به همین واسطه میزان قابل توجهی از نیروی انسانی در سطح ملی و جهانی جهت اداره آن تجهیز شده‌اند. بنابراین یکی از عواملی که بایستی به طور جدی در سازمان مورد توجه قرار گیرد نیروی انسانی است که در سازمانها نقشی را ایفا می‌کند. نیروی انسانی به صورت رسمی یا قراردادی در مجموعه سازمان فعالیت دارند و با در نظر گرفتن نوع ساختار سازمانی روابطی به صورت رسمی یا غیر رسمی با یکدیگر خواهند داشت. حصول و نیل به اهداف سازمان مورد نظر به واسطه یک فرد محقق نمی‌گردد، مهم آن است که یک سازمان چگونه عمل می‌کند و از امکانات محدود خود در جهت تحقق اهداف و مأموریت‌های خویش و بالندگی و رشد سازمان در بلند مدت چگونه استفاده می‌نماید. چگونه می‌توان در کارکنان انگیزه و نیروی مضاعف و عشق و علاقه به کار و تلاش بیشتر ایجاد کرد، چگونه می‌توان از نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع سازمانی که نقش حداکثری در بازدهی و کارایی سازمان ایفا می‌کند استفاده کرد و با توجه به معیارهای موجود آنها را جذب و میزان تعهد و پایبندی مستخدمین را به سازمان بررسی و پایه‌های آن را محکم نمود. نقش نیروی انسانی در سازمان بر هیچ مدیری پوشیده نیست؛ بنابراین اهتمام در جهت رضایت مندی نسبی در سطوح مختلف مدیریت امری ضروری است منابع در همه سازمانها محدود و خواسته‌ها نامحدود است حال با چه مکانیزمی می‌توان با منابع محدود به خواسته

نامحدود بشری نائل شد؟ هنرمدیران در سازمانها این است که به نحوی توازن در این معادله ایجاد نماید. زمانی که سازمان بوجود می آید برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع و امکانات دارد، افرادی که وارد سازمان می شوند با تلاش، کوشش و وفاداری نسبت به سازمان انتظار دارند که به اهداف خود برسند. آنان سازمان را جای مناسب جهت دستیابی به اهداف خود می دانند، رسیدن به اهداف از طریق سازمان باعث می شود افراد به سازمان وابسته شوند و با آن به خود هویت بخشند، که علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بر می دارند و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک می شود (خوشبختی، ۱۳۸۳).

عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است، که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جامعه 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. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هراسانی از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن است و امروز زندگی بدون وجود سازمانها قابل تصور نیست، بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست و رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان احساسات، نگرشها و رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می دهد و منجر به ایجاد رفتار شهروندی در سازمان می شود، از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند 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 (باس^۱، ۲۰۰۱).

محققان تعهد سازمانی^۲ به اهمیت فاکتورهای اجتماعی و انگیزه انسانی در جهت عملکردهای موفقیت آمیز اشاره می کنند، که این عوامل منجر به ایجاد سیستم های مشارکتی و گسترش روابط فردی می شود، تعهد سازمانی بر مبنای این تئوری است که به هویت کارمندان، درگیری و رضایت آنان از سازمان، کار به عنوان فاکتورهای کلیدی در فرایند تصمیم گیری سازمان اهمیت داده شود (لاکا و ماتهبولا^۳، ۲۰۰۴).

۱ - Bos

۲ - Organizational Commitment

۳ - Laka & mathebula

دربخش مربوط به تعهد سازمانی، به طور کلی ساختار این اصطلاح رابطه روحی و روانی کارمندان با سازمان را نشان می دهد و همچنین تصمیم اعضاء را نسبت به همکاری یا عدم همکاری با سازمان تلویحا بیان می کند (میر و همکاران^۱، ۱۹۹۰).

افراد متعهد همچون منبع انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف های خویش پیش می روند. افراد متعهد به قوانین و ساختار موجود اکتفا نمی کنند و خود را درچارچوب آن محدود نمی سازد. آنها اگر قوانین یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می کنند. گروهی از انسانهای متعهد می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکن را ممکن می سازد (رابینز، ترجمه از کبیری، ۱۳۷۶).

مفهوم دلبستگی شغلی^۲، در دهه اخیر توجه نظری و تجربی گسترده ای را به خود جلب کرده است و علاقه به مفهوم دلبستگی شغلی، عمدتا بر تعیین و شناسایی تعیین کننده آن متمرکز است (فلستید و گالی^۳، ۲۰۰۴). در پژوهش های گذشته بیشتر محققان نگرش های مرتبط به کار، خصوصا دلبستگی شغلی، توجه ویژه ای داشته اند. در رابطه با دلبستگی شغلی هنوز اتفاق نظر کاملی وجود ندارد، این موضوع را می توان از میان تعاریف های متعددی را که ارائه گردیده است دریافت. فردی که به شغلش دلبستگی دارد به کارش به عنوان مهم ترین بخش زندگی می نگرد و رضایت اصلی او از انجام مؤثر وظایفش ناشی می شود (الاناکوماران^۴، ۲۰۰۴).

فردی که در کارش دلبستگی دارد از کار خود لذت می برد و خسته نمی شود، دلبستگی شغلی با هویت شغلی در ارتباط است. فردی که دارای دلبستگی شغلی است، معمولا شغلش را معرف خودش می داند و شغلش را بر حسب اجزایی چون تعلق خاطر، همنوایی، و فاداری و پذیرش اهداف میل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آنها به انجام می رسانند (پفر^۵، ۱۹۹۴).

۱ - Meyer & et al

۲ - Job Involvement

۳ - Felstead & Gallie

۴ - Elankumaran

۵ - Pfeffer