

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۴	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت تحقیق
۹	اهداف تحقیق
۹	فرضیه های تحقیق
۱۰	تعاریف واژه ها و اصطلاحات
۱۰	تعاریف نظری
۱۲	تعاریف عملیاتی

فصل دوم: پیشینه نظری و پژوهشی تحقیق

۱۴	پیشینه نظری تعهد سازمانی
۱۶	نظریه های تعهد سازمانی
۱۹	اهمیت تعهد سازمانی
۲۰	انواع تعهد
۲۲	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۲۳	نظریات مختلف درباره تعهد سازمانی
۲۶	مدل تعهد سازمانی می یو و آلن
۲۹	مدل ماتیو و زاجاک
۳۰	مدل مودی و همکاران

۳۲	مدل تعهد سازمانی هانت و مورگان
۳۲	ویژگی های شخصیتی موثر بر تعهد سازمانی
۳۳	خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی
۳۳	کاهش وفاداری کارکنان به سازمان
۳۴	تأثیر روابط گروهی و روابط رهبری و تعهد سازمانی
۳۵	راهکارهای موثر در افزایش تعهد سازمانی
۳۶	پیشینه نظری سبک های رهبری
۳۶	رهبری
۳۹	نظری های هدایت و رهبری
۴۱	مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۴۲	مطالعات دانشگاه میشیگان
۴۳	شبکه مدیریت
۴۴	سبک سنج مدیریت
۴۵	سبک های چهارگانه لیکرت
۴۶	نظریه های موقعیتی و اقتضایی
۴۶	الگوی رهبری فیدلر
۴۷	تئوری رهبری مبتنی بر موقعیت
۴۹	تئوری مسیر - هدف
۵۰	تئوری رهبری مشارکتی
۵۱	تئوری های جدید در حوزه رهبری
۵۴	چالشهای رهبری سازمانی
۵۵	پیشینه نظری عدالت سازمانی
۶۰	اهمیت عدالت
۶۲	مدیریت منابع انسانی و عنصر عدالت

۶۳	علل توجه کارکنان سازمانها به عدالت
۶۵	ابعاد عدالت سازمانی
۶۹	عوامل موثر در عدالت
۷۳	عوامل موثر بر درک عدالت
۷۴	دیدگاه های نظری عدالت سازمانی
۷۴	نظریه برابری
۷۵	واکنش های اشخاص در مقابل برابری و نابرابری
۷۶	مدل ارزش های گروه
۷۷	پیامدهای عدالت سازمانی
۷۹	تحقیقات پیشین
۷۹	پیشینه پژوهشی خارجی
۸۲	پیشینه پژوهشی داخلی
۸۵	جمع بندی

فصل سوم: روش پژوهش

۸۷	روش تحقیق
۸۷	جامعه آماری
۸۷	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۸۸	ابزار گردآوری اطلاعات
۹۲	روش گردآوری داده ها
۹۲	روش اجرای پژوهش
۹۲	روش آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- یافته های توصیفی ۹۴
- یافته های استنباطی ۹۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- خلاصه پژوهش ۱۰۳
- بحث و نتیجه گیری ۱۰۴
- محدودیت های پژوهش ۱۰۷
- پیشنهادات ۱۰۸
- فهرست منابع فارسی ۱۰۹
- فهرست منابع انگلیسی ۱۱۳

پیوست ها

الف) پرسشنامه عدالت سازمانی

ب) پرسشنامه سبک مدیریت

ج) پرسشنامه تعهد سازمانی

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: اعتبار و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی	۸۱
جدول ۳-۲: ضرایب پایایی و اعتبار پرسشنامه رفتار شهروندی	۸۴
جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی و ابعاد آن	۹۴
جدول ۴-۲: میانگین سبک مدیریت و میانگین ابعاد آن	۹۵
جدول ۴-۳: میانگین تعهد سازمانی و میانگین ابعاد آن	۹۵
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	۹۶
جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	۹۶
جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین سبک مدیریت رابطه مدارو تعهد سازمانی	۹۷
جدول ۴-۷: ضریب همبستگی بین سبک مدیریت وظیفه مدار و تعهد سازمانی	۹۷
جدول ۴-۸: ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی تعهد سازمانی	۹۸
جدول ۴-۹: آزمون معناداری رگرسیون چندگانه	۹۸
جدول ۴-۱۰: پیش بینی کننده های تعهد سازمانی براساس ابعاد عدالت سازمانی	۹۹
جدول ۴-۱۱: ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان	۱۰۰
جدول ۴-۱۲: آزمون معناداری رگرسیون چندگانه	۱۰۰
جدول ۴-۱۳: پیش بینی کننده های تعهد سازمانی کارکنان براساس ابعاد سبک های مدیریت	۱۰۱

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۸.....	نمودار ۱-۲: مدل سه بخشی تعهد سازمانی می یو و آلن
۳۰.....	نمودار ۲-۲: عوامل ضروری به عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی
۳۱.....	نمودار ۳-۲: عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی مودی و همکاران
۳۹.....	نمودار ۴-۲: رابطه قدرت و نفوذ رهبر
۴۴.....	نمودار ۵-۲: شبکه مدیریت بر مبنای نوع نگرش مدیر نسبت به افراد و تولید
۷۵.....	نمودار ۶-۲: خلاصه ای از نتایج مقایسه برابر را نشان می دهد

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

در سالهای اخیر به نیروی انسانی سازمان ها توجه بسیاری شده و بدین منظور گام های موثری نیز در جهت نهادینه کردن این حرکتها آغاز گردیده که باید از زوایای مختلف به آن نگاه کرد و ارتباط آنها را با هم کشف نمود، چرا که عواملی مانند عدم ارتباط موثر مدیر با کارکنان، عدم ارزشیابی صحیح، کاهش حقوق، عدم رشد، ارتقاء و غنای شغلی می تواند این محیط را از حالت تعادل خارج سازد به عبارت دیگر تا زمانی که نیروی انسانی از عدالت، رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیتهای سازمان نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت (ایمانی، ۱۳۸۹).

یکی از متغیرهایی که می تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی^۱ است و 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 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. 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 که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روان شناسی خصوصا روان شناسی اجتماعی 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 در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

^۱ - organizational commitment

عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، شهروندمداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (کل کوایت^۱، ۲۰۰۲).

برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۴).

در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجه اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی^۲ به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روان شناسی صنعتی و سازمانی بوده است (گرینبرگ^۳، ۱۹۹۰).

عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد (کورپانزو^۴، ۱۹۹۷).

عدالت در سازمانها نباید فقط به یک شعار تبدیل شود بلکه باید به طور عملی به اجرا درآید، در غیر این صورت تعهدات سازمانی کارگران و کارمندان نیز کاهش می یابد و به سلامت و انسجام سازمان خلل وارد می کند و وظیفه خود را به بهترین نحو انجام می دهند و با انجام وظایف فرآینقی به بهره وری سازمان خود کمک می کنند، بدیهی است که بهره وری هر سازمان نیز به نوبه خود به بهره وری ملی و بقای هر کشور کمک خواهد کرد.

رهبری فرآیندی آنچنان رمزآلود است که از زمان های دور به یک نسبت مورد توجه افراد عادی، دانشمندان و پژوهشگران قرار گرفته است. لیکن افراد عادی در جستجوی رهبری بوده اند تا با تمسک به او از ظلمات زندگی خاکی به سرچشمه حیات جاودانگی رسند، ولی دانشمندان اغلب سعی داشته اند جنبه ها و عوامل متفاوت رهبری را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند تا شاید از این رهگذر بتوانند ویژگی های رهبری مورد نیاز مردمان زمانه خویش را برشمارند. همچنین جوهر بسیاری از اسطوره ها و افسانه های ملل مختلف حضور، کاردانی و قدرت تصمیم رهبرانی شجاع و زیرک بوده است که توانسته اند در لحظاتی حساس، ملتها، گروهها و سازمانها را از لبه ی پرتگاه حوادث به سلامت عبور داده و به سرمنزل مقصود رسانند. تاثیر رهبری آنچنان قاطع و پر اهمیت است که اغلب در ذهن آدمی جایی برای اندیشیدن به سایر عوامل توفیق یا شکست

^۱ - Colequeite
^۲ - organizational justice
^۳ - Greenberge
^۴ -Corpanzo

باقی نمی گذارد(مردای،۱۳۸۷). رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می کند عنوان بسیار مشهوری در مبحث مدیریت منابع انسانی است و از آنجا که موضوع رهبری، انسانها را طی اعصار گوناگون مفتون خود کرده است، تعاریف فراوانی از آن شده است(رضائیان،۱۳۸۳).

بیان مسأله:

سازمانها به ویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه بایستی زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با طیب خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند، این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به تعهد سازمانی، سبک مدیریت، عدالت سازمانی و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه رفتارها فراهم گردد.

یکی از مشکلات شهرداری شیراز در سالهای گذشته مشکلات متعددی است که این سازمان در خصوص منابع انسانی در پیش داشته است، بطوریکه بسیاری از کارکنان با وجود آنکه مسیر سخت و طولانی استخدام از جمله آزمون ورودی، مصاحبه تخصصی، گزینش و... را طی کرده و مشغول کار شده اند اما در زمانی بسیار کوتاه با به دست آمدن کوچکترین فرصتی این سازمان را ترک کرده و جذب سایر سازمان ها و یا بخش خصوصی و حتی بازار آزاد کسب و کار شده اند، تا آنجا که مسؤولین مربوطه از این مشکل به عنوان فرار مغزها از این سازمان یاد کرده اند. برخی از کارکنانی که موفق به ترک سازمان نشده اند مشکلاتی را برای آن ایجاد کرده اند که با شناختی اندک و بررسی اولیه علل این مشکلات را میتوان در عدم تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، استرس شغلی، رضایت شغلی و ... جستجو کرد.

نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می تواند موثر باشد. مهمتر از این سازمان را در تحقق اهداف و آرمانهایش ناکام می سازد به طوری که دیاناوست^۱ (۲۰۰۳) در تز

^۱-Diane west

دکترای خود اظهار نموده بی عدالتی باعث یک رشته از عکس‌العملهایی چون رنج‌های روانی و کارشکنی، انصراف از کار و امتناع از وظیفه می‌گردد.

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان با نقض آن مواجه هستند، واضح‌ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد، او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصتهای ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی 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).

در طرف دیگر عدالت سازمانی قرار دارد. 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 و بعضی مدیران تصور می‌کنند که تنها از طریق اختصاص پاداش‌های مالی می‌توانند مجری عدالت بوده و بر سهم تعهد کارکنان بیفزایند. در حالی که باید توجه نمود که برخورد منصفانه و عادلانه با کارکنان موجب رضایت آنها و احساس برابری و افزایش خشنودی آنها می‌گردد. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، شهروندی، رضایت شغلی در عملکرد، اهمیت زیادی پیدا کرده است (کلکوایت^۱، ۲۰۰۲).

از گزارش‌ها و آمار و با توجه به آنچه که ذکر شد چنین بدست می‌آید که در کشور ما مسأله سبک‌مدیریت، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

^۱ - Colequeite

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 سازمان 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 نقش اساسی داشته باشد (ادریس و اردلی ، ۱۳۸۳ به نقل از امین شایان جهرمی و همکاران ، ۱۳۸۸).

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا میکنند و چطور برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. (غفوری، ۱۳۸۸). رفتار عادلانه از سوی مدیران سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان میشود.

از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران، و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت بویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد انگیزش حائز اهمیت است. (سید جوادین، فراخی، طاهری عطار ۱۳۸۷) در بحث مدیریت، رعایت و برقراری عدالت یکی از مهم ترین وظایف هر مدیر و انسان در هر شرایطی است. عدالت از با ارزش ترین معیارهای زندگی اجتماعی است. عدالت مبنای همه ی حرکت های صحیح است. در اثر وجود عدالت همه چیز در جای

خود قرار می‌گیرد و هر کس کارش را به درستی انجام می‌دهد. وقتی عدالت برقرار نشود، مردم ناچار می‌شوند که خواسته‌ها و حتی حقشان را با رشوه و حيله بدست آورند. (مشرّف جوادی، دلوی، عبدالباقي؛ ۱۳۸۵) در دهه‌های اخیر توجه پیرامون عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و حوزه تحقیقاتی در روانشناسی سازمانی و صنعتی، افزایش یافته است. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان بر می‌گردد. رفتار منصفانه بعضی از چیزهایی است که کارکنان به عنوان کسانی که زمان و انرژی‌شان را در سازمان سرمایه‌گذاری کردند، انتظار دارند. این انتظارات نگرانی رهبران برای تمرکز بر انصاف دریافتی بوسیله کارکنانشان را افزایش می‌دهد. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ی ۱۹۷۰ بیان گردید. فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد. (امیرخانی، پور عزت؛ ۱۳۸۷)

بسیاری از تصمیماتی که رهبران نیاز دارند در سازمان اتخاذ کنند پیرامون سیاست و موضوعات رفتار عادلانه و منصفانه با کارکنان می‌چرخد. به طور کلی عدالت سازمانی دارای اهمیت است به خاطر اینکه با فرایندهای بحرانی سازمان از قبیل تعهدات، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط شده است و پیشینه‌ها یک ارتباط معنی‌داری بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری، و عدالت سازمانی را ارائه می‌کند. هم‌چنین ادراک عدالت سازمانی می‌تواند روی نگرش‌ها و رفتارهای محیط‌کاری تأثیر بگذارد. ادراک رفتار غیر منصفانه منجر به عملکرد شغلی پایین، اخلاق پایین، ترک شغل بیشتر و رفتارهای انتقام‌جویی بیشتری در جهت سازمان می‌شود. افراد سازمان یک حس قوی از انصاف و عدالت دارند و رهبران نیاز دارند که ادراک آنان را در هنگام اتخاذ تصمیم مورد ملاحظه قرار دهند.

امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می‌باشد. و سازمان‌ها باید هر چه بیشتر عادلانه باشند و تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند باید رفتارهای منصفانه را منعکس کند. مدیران در نقش‌شان به عنوان

رهبر، با تصمیمات سازمانی زیادی روبرو هستند که بر سیاست‌ها و رویه‌های روزانه تأثیر می‌گذارد و اینکه کارکنان تا چه اندازه این سیاست‌ها و موضوعات سازمانی را منصفانه درک می‌کنند یک نگرانی بزرگ است. از طرفی تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند 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 می‌مانند و کار می‌کنند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

متخصصان منابع انسانی و دانشگاهیان به بررسی تعهد سازمانی علاقه مند هستند زیرا تعهد سازمانی با پیامد‌های مطلوبی مانند کاهش غیبت از کار و بهبود عملکرد شغلی رابطه دارد (مشیو و زاجاک ۱، ۱۹۹۰؛ ایورسون و باتیگیگ ۲، ۱۹۹۹؛ جارامیلو ۳ و همکاران، ۲۰۰۵).

در نتیجه باید توجه داشت که توسعه و حفظ رفتارهای عادلانه، و ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان، برای افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان، تعهد و وفاداری، انگیزه‌های تلاش و عملکرد فردی و جمعی آنان، ضروری است.

با توجه به مطالبی که تا کنون بیان گردید می‌توان به رابطه عدالت سازمانی و سبک مدیریت بر تعهد سازمانی پی برد. پژوهش حاضر جهت بررسی همین موضوع و نیز بر اساس نیاز احساس شده در شهرداری شیراز تدوین گردیده است. طبق گفته مسئولین شهرداری، نتایج حاصل از نظر سنجی‌ها در مناطق شهرداری حکایت از ضعف تعهد سازمانی در بین کارشناسان مناطق دارد. لذا با وجود مسائل اشاره شده بر آن شدیم تا پژوهش حاضر را به منظور رسیدن به پاسخ این سوال که آیا بین سبک مدیریت و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شیراز رابطه وجود دارد، بررسی نماییم.

^۱ - Mathieu & Zajac

^۲ - Iverson & Battgieg

^۳ - Jaramillo

اهداف تحقیق:

هدف اصلی:

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سبک مدیریت و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شیراز می باشد.

اهداف فرعی:

- ۱- تبیین رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان می باشد.
- ۲- تبیین رابطه بین سبکهای مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان می باشد.
- ۳- پیش بینی تعهد سازمانی از طریق متغیرهای عدالت سازمانی و سبکهای مدیریت در کارکنان می باشد.

فرضیه های تحقیق:

- ۱- بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین سبک مدیریت رابطه مدار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین سبک مدیریت وظیفه مدار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- ابعاد عدالت سازمانی بطور معناداری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان می باشد.
- ۵- سبکهای مدیریت بطور معناداری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان می باشد.

تعریف واژه ها و اصطلاح ها

تعاریف نظری :

عدالت سازمانی^۱ : متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موفقیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود و در آن مطرح می شود که به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (مورمن^۲، ۱۹۹۱).

عدالت سازمانی بر فرایندها و پروسه هایی تمرکز دارد که کارکنان مشخص می کنند که آیا در شغلشان با آنها منصفانه رفتار می شود و آیا فرایندهایی که بر بازده ها و نتایج اثر می گذارد، منصفانه و عادلانه است یا خیر (الکساندر^۳، رودرمن^۴، ۱۹۸۷؛ به نقل از پیلای^۵ و همکاران، ۲۰۰۱).

عدالت سازمانی شامل سه مولفه است که عبارتند از :

۱- عدالت توزیعی^۶ : به عدالت و برابری در بازده ها و عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند اشاره می کند (مورمن، ۱۹۹۱).

۲- عدالت آیین نامه ای^۷ : عدالتی است که عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تعیین پیامدهایی که کارکنان دریافت می کنند را بیان می کند (گرینبرگ^۸، ۲۰۰۳).

۳- عدالت تعاملی^۹ : شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود (اسکاندارا^{۱۰}، ۱۹۹۹).

^۱ - organizational justice

^۲ - moorman

^۳ - S.Alexander

^۴ -M.Ruderman

^۵ - pillai

^۶ - Distributive justice

^۷ -Procedural justic

^۸ - Greenberge

^۹ - Interactional justice

^{۱۰} - Scandura

سبک مدیریت: تعریف لغوی رهبری عبارتست از : پیشوایی، راهنمایی، هدایت، پیشقدمی، سردستگی (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱، ۳۴۴). رهبری عبارت است از توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت کسب اهداف معین، یا فعالیت‌هایی که مردم را برای تلاش مشتاقانه در جهت کسب اهداف گروهی تحت تأثیر قرار می‌دهد. در تعریف وسیع‌تر رهبری یعنی نفوذ در دیگران جهت کسب هدف (مقیم، ۱۳۸۶)

تعهد سازمانی^۱ : تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندگاری در سازمان را نشان می‌دهد این نگرش می‌تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد (آلن و مایر، ۱۹۹۳).

تعهد سازمانی از نظر آلن و مایر (۱۹۹۳) شامل سه مولفه است که عبارتند از :

- الف) تعهد عاطفی^۲ : احساس تعلق و وابستگی به سازمان و احساس هویت با آن (خواستن و میل باطنی).
- ب) تعهد هنجاری^۳ : احساس وفاداری به سازمان و الزام اخلاقی به ماندن در سازمان و ادای دین به آن (باید یا نوعی التزام اخلاقی).
- ج) تعهد مستمر^۴ : محاسبه سود و زیان و هزینه‌های ناشی از ترک سازمان (نیاز به ماندن در سازمان).

^۱ - Organizational commitment
^۲ - Affective commitment
^۳ - Normative commitment
^۴ - Continuance commitment

تعریف عملیاتی متغیرها:

عدالت سازمانی:

عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه ۲۰ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بدست می آورد که شامل سه مولفه می باشد:

۱- عدالت توزیعی : دارای ۵ ماده که ماده های ۱-۵ را در بر می گیرد.

۲- عدالت رویه ای : دارای ۶ ماده که ماده های ۶-۱۱ را در بر می گیرد.

۳- عدالت تعاملی : دارای ۹ ماده که ماده های ۱۲-۲۰ را در بر می گیرد.

از جمع این سه حیطه عدالت سازمانی کلی به دست می آید (شکرکن، نعیمی، ۱۳۸۵).

سبک مدیریت:

نمره ای است که فرد بر اساس پرسشنامه سبک رهبری مدیران (فرد لوتانز^۱) بر اساس دیدگاه مبتنی بر رفتار رهبر، در دو سبک رابطه مدار و وظیفه مدار کسب می کند. (حسینی و دیگران، ۱۳۸۷)

تعهد سازمانی:

عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه ۲۴ سوالی می یو و آلن (۱۹۹۰) بدست می آورد.

^۱ - Fred Luthans

فصل دوم

پیشینه نظری و پژوهشی

تحقیق

در این فصل که به ادبیات تحقیق موسوم است دیدگاه های نظری و سوابق پژوهشی متغیرهای عدالت سازمانی، سبک مدیریت و تعهد سازمانی بررسی می گردد. تعهد سازمانی، متغیر شناخته شده تری است که تحقیقات زیادی را در ایران و خارج از کشور به خود اختصاص داده است و دیدگاه نظری متعدد در مورد آن مطرح شده است. اما مبحث عدالت سازمانی از آنجایی که جزء موضوعات جدید سازمانی می باشد و در چند دهه اخیر موضوع بحث تحقیقات روان شناسی صنعتی و سازمانی بوده است، هنوز زوایای ناشناخته و مجهول زیادی دارد و در تحقیقات زیادی لازم است تا متغیرهای اثرگذار بر این مقوله را شناسایی کند. در این بخش ادبیات نظری و تحقیقات انجام شده ارائه می گردد. تا نتایج پایداری برای بررسی و نتیجه گیری در مورد سوالات پژوهش باشد.

پیشینه نظری تعهد سازمانی :

در تعریف و سنجش تعهد سازمانی به شکل قابل ملاحظه ای اختلاف نظر وجود دارد، اگر چه تعاریف متعددی از تعهد سازمانی در ادبیات موضوع یافت می شود ولی هر یک از آن ها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف را منعکس می کند. معمول ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات موضوع، شیوه ای است که تعهد سازمانی به عنوان وابستگی هیجانی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود و بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می کند. در سازمان مشارکت و درگیری دارد و از عضویت در سازمان لذت می برد.

تعهد سازمانی^۱ عبارت است از گرایش کارمند به سازمان بر حسب وفاداری وی به سازمان، تعیین هویت با آن و میزان چالش وی در سازمان (سامرز، ۱۹۹۵).

شلدون، تعهد سازمانی را چنین تعریف می کند : نگرش یا جهت گیری که هویت فردی به سازمان مرتبط یا وابسته می کند (ساروقی، ۱۳۸۷).

^۱ - Organization commitment