

Research Paper

The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment with Moderating Role of primary schools principals' Positive Organizational Behavior

Mohammad Bounyadi¹, Vali Mehdinezhad^{2*}

1. M.A in Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

2. Associate Professor, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

Received:2020/8/6

Accepted:2021/10/6

PP:100-114

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25653.5117](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25653.5117)

Keywords:

Organizational Justice,
Organizational Commitment,
Positive Organizational Behavior,
Primary Schools' Principals

Abstract

Introduction: In order to achieve greater efficiency and effectiveness and finally achieve the set goals, organizations must pay enough attention to their human resources and take the most effective step in realizing the goals of the organization by respecting the values and needs of the employees.

research methodology: The aim of this study was to investigate the effect of organizational justice on organizational commitment with the mediating role of positive organizational behavior of primary school principals. The present study was quantitative in terms of data collection method. The target population of this study was all principals of primary schools in Zahedan that 114 people were selected as a sample by stratified sampling method. Data were collected using three questionnaires of organizational justice, organizational commitment and positive organizational behavior. Content validity was used to determine the validity of research instruments and Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability, which was estimated to be 0.93, 0.85 and 0.91, respectively. Stepwise regression test and structural equation modeling (SEM) were used for statistical analysis of data.

Findings: The results showed that organizational justice has a positive and significant effect on the organizational commitment of primary school principals at 99% confidence level ($P < 0.01$). The results also showed that positive organizational behavior in the relationship between organizational justice and organizational commitment at the 95% confidence level plays a mediating role ($P < 0.05$). The results of stepwise regression test showed that among the components of organizational justice, the component of interactive justice was able to predict organizational commitment and also among the components of positive organizational behavior, the component of self-efficacy is able to predict organizational commitment of primary school principals.

Conclusion: It seems that effective steps can be taken to improve the level of organizational justice in offices and schools by examining structural obstacles such as by-laws and instructions that contradict organizational justice.

Citation: Bounyadi Mohammad, Mehdinezhad Vali.(2022)The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment with Moderating Role of primary schools principals' Positive Organizational Behavior.Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(3): 100-114

Corresponding author: Vali Mehdinezhad

Address: Associate Professor, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

Tell: +98 915 192 3719

Email: valmeh@ped.usb.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

In order to achieve greater efficiency and effectiveness and finally achieve the set goals, organizations must pay enough attention to their human resources and take the most effective step in realizing the goals of the organization by respecting the values and needs of the employees. Today, the human factor is considered as the most key and sensitive organizational element, and most of the new theories of organization and management have also pointed to such a sensitive factor. Because it is clear that today's organizations can improve their activities by relying on human resources within the organization. Today, if there is an organization that considers the traditional attitudes of its employees as a tool, it certainly has no place inside or outside the organization. Human performance within the organization is a reflection of his knowledge, skills and values and indicates whether an employee does his job well or not. Among these, one of the most important organizations in any country is the education organization.

Context:

The most important progress of a society is the presence of motivated and effective teachers, teachers who, as the main element of the teaching and learning process, can guarantee the effectiveness of a country's education system by having a high level of motivation, spirit and enthusiasm.

Goal:

The aim of this study was to investigate the effect of organizational justice on organizational commitment with the mediating role of positive organizational behavior of primary school principals.

Method:

The present study was quantitative in terms of data collection method. The target population of this study was all principals of primary schools in Zahedan that 114 people were selected as a sample by stratified sampling method. Data were collected using three questionnaires of organizational justice, organizational commitment and positive organizational behavior. Content validity was

used to determine the validity of research instruments and Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability, which was estimated to be 0.93, 0.85 and 0.91, respectively. Stepwise regression test and structural equation modeling (SEM) were used for statistical analysis of data.

Findings:

The results showed that organizational justice has a positive and significant effect on the organizational commitment of primary school principals at 99% confidence level ($P < 0.01$). The results also showed that positive organizational behavior in the relationship between organizational justice and organizational commitment at the 95% confidence level plays a mediating role ($P < 0.05$). The results of stepwise regression test showed that among the components of organizational justice, the component of interactive justice was able to predict organizational commitment and also among the components of positive organizational behavior, the component of self-efficacy is able to predict organizational commitment of primary school principals.

Results:

Paying attention to the components of organizational justice and planning regarding their promotion will be useful on organizational justice and ultimately on their positive organizational behavior. Because if employees have a positive perception of the behavior of their supervisors, they will show a positive reaction to their performance in the organization, and transactional justice has an important contribution in predicting the organizational commitment of employees, and we expect managers to pay more attention to this component. Collecting the required information about the level of justice and organizational commitment of employees in other education departments and investigating the behaviors of employees and applying in-service and in-service training for employees in order to increase the efficiency and effectiveness of employees, especially the managers of the organization.

مقاله پژوهشی

تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری رفتار مثبت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی

محمد بنیادی^۱، ولی مهدی نژاد^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول داشته و با ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان مؤثرترین گام را در تحقق اهداف سازمان بردارند. این پژوهش بدنبال بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی بود.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها کمی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر زاهدان بودند که ۱۱۴ نفر به روش طبقه‌ای متناسب با حجم و نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار مثبت سازمانی جمع‌آوری شده و برای تعیین روابط ابزارهای پژوهش از روایی محتوایی و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۵ و ۰/۹۱ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام و مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج نشان داد که رفتار سازمانی مثبت در رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند ($P < 0/05$). نتایج آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، مؤلفه عدالت مراوده‌ای توانست تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند و همچنین از میان مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی، مؤلفه خود کارآمدی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران بود.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد با بررسی موانع ساختاری از جمله آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مغایر با عدالت سازمانی، می‌توان گام‌های مؤثری برای بهبود سطح عدالت سازمانی در ادارات و مدارس برداشت.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۵/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۴

شماره صفحات: ۱۱۴-۱۰۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2022.25653.5117](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.25653.5117)

واژه‌های کلیدی:

عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار مثبت سازمانی، مدیران مقطع ابتدایی

استناد: بنیادی محمد، مهدی نژاد ولی (۱۴۰۱). تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری رفتار مثبت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۳): ۱۱۴-۱۰۰

* نویسنده مسئول: ولی مهدی نژاد

نشانی: دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

تلفن: ۰۹۱۵۱۹۲۳۷۱۹

پست الکترونیکی: valmeh@ped.usb.ac.ir

مقدمه

سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول داشته و با ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان مؤثرترین گام را در تحقق اهداف سازمان بردارند (Cho & Lewis, 2012). امروزه عامل انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین و حساس‌ترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود و بیشتر تئوری‌های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده‌اند. زیرا واضح مشخص است که، سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی در داخل سازمان می‌توانند باعث بهبود هر چه بیشتر فعالیت‌های خود شوند. امروزه اگر سازمانی پیدا شود که نگرش‌های سنتی کارکنان خود را به‌عنوان ابزار تلقی کند مطمئناً جایگاهی در داخل و خارج از سازمان ندارد. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است و اشاره دارد به اینکه آیا یک کارمند کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهد یا نه (Mousavi & Allahyari, 2013). در این میان یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهم‌ترین پیشرفت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش هست، معلمانی که به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند (Hajlou, Sobhi & Amel, 2015).

عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت سازمانی که بیان‌کننده شیوه رفتار با کارکنان هست اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (Seyedin, Ahadinezhad, Tourani & Rajabifard, 2014). عدالت سازمانی عبارت است از اینکه با چه شیوه‌های با کارکنان رفتار شود که احساس کنند به‌صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است که شامل ادراک از منصفانه بودن پرداخت‌ها و برابری در رویه‌های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی در سازمان هست (Bohlouli, Alavi & Derakhshan, 2010). از طرفی لزوم توجه به انسان و ابعاد وجودی او و مطرح‌شدن بحث مدیریت روابط انسانی در سازمان‌ها، تحقیقات مربوط به روابط انسانی را هر چه بیشتر وسعت بخشید و دریچه‌های تازه‌ای به روی اندیشمندان اجتماعی گشود که یکی از آن‌ها تعهد سازمانی است. این مفهوم امروزه جایگاه مهمی از تحقیقات مذکور را از آن خودساخته است و بیش از هر چیز، ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش برای رسیدن به آن اهداف است (Khanifar, Jandaghi, Shariati & Zarvandi, 2009).

تعهد سازمانی از متغیرهای مهم سازمانی است که عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد به‌کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. این متغیر را می‌توان به‌طور اختصار، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، تمایل قلبی، و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (Pedramnia, 2012). امروزه با سرعت فزاینده‌ی تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد کارکنان هستند، تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (Ansari, Bagheri & Salehi, 2010). آگاهی از نگرش‌های کارکنان درباره سازمان و شغل به دلیل تبدیل آن‌ها به نیت رفتاری و تأثیرگذاری بر رفتار، برای مدیران ضروری است (Hajikarimi, Rezaeiyan, Alem Tabriz & Soltani, 2012). آرمسترانگ معتقد است که طبق تحقیقات صورت گرفته، رفتار کارکنان در سازمان، می‌تواند متأثر از نگرش‌های آنان باشد. بدیهی است که مدیران، بیش‌تر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مربوط است (Khanifar et al., 2009). ده‌ها پژوهش پیوسته بر روی نگرش‌های منفی گرایانه و مشکلات در اصول اساسی رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و همچنین روانشناسی یا جامع‌شناسی، در درک بهتر نقاط قوت، رشد و عملکرد بهینه منابع انسانی نتیجه‌بخش نبوده است (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). در مطالعه‌ای والش و همکاران نشان داده‌اند که در ادبیات سازمانی ده‌های اخیر، کلمات با رویکرد منفی مانند برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و... رشد چهار برابری نسبت به کلمات مثبت‌گرایانه مانند شفقت، پرهیزکاری و... داشته است. بنابراین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعات مثبت‌گرایانه نسبت به موضوعات منفی‌گرایانه مورد بی‌توجهی واقع شده‌اند (Bakker & Schaufeli, 2008).

رفتار سازمانی مثبت‌گرا رویکرد جدیدی است که در راستای مدیریت و کنترل عوامل منفی کاری و افزایش بهره‌وری سازمانی، شکل گرفته است و تأکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط‌های کاری دارد (Fayyzi, Simar-asl & Kaveh, 2010). در جهان پیچیده امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه‌ی پایدار هستند، لزوماً از راه توسعه منابع انسانی می‌توان به این توسعه‌ی پایدار رسید تا انسان‌ها متعهد و پایدار دستاوردها و ارزش‌های جامعه باشند، ولی اینکه چه کسی متعهد است و این‌که اصولاً با چه معیارهایی شناخته می‌شود، از جمله موردهایی است که مستلزم پژوهش و بررسی‌های فراوان خواهد بود (Allahdadi, 2010). سازمان‌ها به‌عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی به‌سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای مرتبط با آن از لحاظ پژوهشی اهمیتی دوچندان

دارد (Hosseini & Karimi, 2012). یکی از مشکلات عمده سازمان‌ها، جابه‌جایی کارکنان، کم‌کاری، عدم دل‌بستگی و غرور سازمانی، انگیزه پایین و در نهایت، ترک سازمان توسط کارکنان است. این امر، هزینه‌های بالایی برای سازمان به همراه دارد؛ از جمله می‌توان به پایین آمدن بهره‌وری و هزینه‌های آموزشی، توانمندسازی، استخدام و به‌کارگیری و نیز از دست دادن دانش سازمانی اشاره کرد، که بسیار گراف و سنگین است (Ansari, Bagheri & Salehi, 2010).

از طرفی نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد (Hosseiniyan, Majidi & Habibi, 2007). آموزش و پرورش نیز به‌عنوان یک سازمان دولتی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت خود به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد (Zeki, 2001). سازمان آموزش و پرورش به‌منظور دستیابی به اهداف خود به همکاری و تعهد معلمان نیاز دارند، تعهد موضوعی است که منعکس‌کننده‌ی نظم میان نیازها و ارزش‌های درونی سازمان است (Meskini Sartipabadi, 2009).

یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها در مورد این سرمایه‌ی عظیم تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یکی از موضوعات مهم و فراگیر رفتار سازمانی در آموزش و پرورش است که موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی مدارس می‌شود (Zeki, 2008). مدیران ارشد سازمان باید دارای اطلاعاتی باشند تا بتوانند با راهکارهای مناسب تعهد کارمندان را در سطح مطلوبی نگه دارند. سه بعد برای تعهد سازمانی تحت عنوان تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری قائل شده‌اند. تعهد عاطفی: وابستگی عاطفی فرد به سازمان، همخوانی با آن و مشارکت در فرایندهای سازمانی را اشاره می‌کند. تعهد مستمر: آگاهی به هزینه‌هایی که در هنگام ترک خدمت باید به آن‌ها پرداخت. تعهد هنجاری: این نوع تعهد به احساس اجبار به ماندن در سازمان معطوف است. با توجه به ابعاد مدل یاد شده آن و میر، معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است (Goudarzvand Chegini & Aminroudoshty, 2012). تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش و طرز تلقی قادر است اطلاعات مفیدی را در جهت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا و کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد. کوتاهی در جهت ایجاد تعهد، تعلق و وابستگی بین اعضای سازمان مستلزم افزایش هزینه‌های هنگفتی جهت ایجاد دستگاه‌های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده خواهد بود. در نتیجه بدیهی است که شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و روش‌های بهبود آن و زمینه‌سازی برای به کار بستن آن‌ها می‌تواند موجب رضایت و تعهد کارکنان شده و کارایی و اثربخشی سازمان و در نهایت بهره‌وری سازمان را افزایش دهد (Hasheminasab, 2010). در واقع، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است و تعهد سازمانی یک عنصر کلیدی برای سنجش تناسب میان افراد و سازمان هست (Feizi Dolatabadi, 2012). تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران سازمان‌ها باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (Bagheri & Tavallaee, 2010). بنابراین مدیران سازمان‌ها به‌ویژه مدیران حاضر در سازمان آموزش و پرورش باید برای توسعه و پیشرفت سازمان نسبت به متعهد کردن کارکنان خود به‌عنوان یک عنصر کلیدی برنامه داشته باشند.

عدالت و اجرای آن نیز 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 به‌موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (Yaghoubi, Saghaeianezhad Eshahani, Ghourji, Nourozi & Rezaei, 2009). در نگاه قرآن کریم نیز عدالت ذاتاً و فی‌نفسه دارای ارزش است و به سخن دیگر، ارزش ذاتی دارد و سلامتی و امنیت همه امور به آن وابسته است (Peirouz, 2012). عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، شهروندمداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (Colquitt, 2001). عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد (Jazani & Soutani, 2016). سه نوع عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی وجود دارد. عدالت رویه‌ای به معنای عادلانه بودن رویه‌های تخصیص است. عدالت توزیعی به‌منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان هست و کارکنان عدالت تعاملی را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود، استنباط می‌کنند (Ghasemi, 2014). عدالت سازمانی به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره می‌کند که تقریباً همه اعضای سازمان می‌خواهند کارکنان خوبی باشند و به‌احتمال زیاد کارکنان وقتی احساس می‌کنند سازمانشان عاری از تبعیض است، رفتار مناسب‌تری

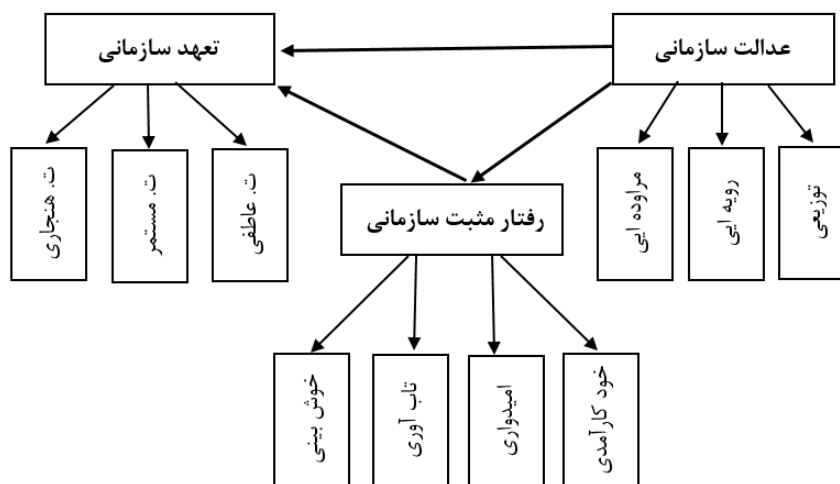
خواهند داشت (Zareh, 2012). با این تفاسیر رفتار عادلانه از سوی سازمان‌ها با کارکنان سازمان موجب افزایش تعهد در بین کارکنان می‌شود و تلاش برای عادلانه رفتار کردن موجب افزایش اثربخشی در بین کارکنان می‌شود.

یکی از متغیرهای دیگر که می‌تواند بر تعهد سازمان و عادلانه رفتار کردن کارکنان مؤثر باشد رفتار مثبت سازمانی هست. روانشناسی مثبت یک موضوع پژوهشی جدید است که بر رفتار سازمانی تمرکز دارد. در گذشته، رویکرد بسیاری از روانشناسان و محققان به سازمان رفتاری بر ضعف‌های کارکنان و آسیب‌شناسی رفتارهای آنان تأکید داشتند تا راه‌حل‌های مناسب برای کاهش نقاط ضعف خود و عدم توجه به توانایی‌های مثبت و جنبه‌های رفتار کارکنان را در نظر بگیرند با رویکرد مثبت جنبش روان‌شناختی، این رویکرد به مثبت‌گرایی تبدیل شده و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتار و رویکرد رفتار سازمانی مطرح شده است (Debra & Cary, 2007). این متغیر سازه‌های مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که چهار سازه خود کارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری را تحت پوشش خود دارد (Luthans, Carolyn & Youssef, 2013). رفتار مثبت سازمانی به‌عنوان حوزه‌ای جدید در سازمان و مدیریت، دارای اهمیت زیادی هست. زیرا توجه به نقاط مثبت و خوبی‌های رفتار آدمی است که در سازمان می‌تواند منشأ اثرات مثبتی بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد (Alvani, 2012). بنابراین انتظار می‌رود که کارکنانی که از چهار مؤلفه رفتار مثبت سازمانی، شامل خود کارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری بهره‌مند باشند و همچنین با در نظر گرفتن متغیر عدالت سازمانی و توجه به عادلانه برخورد کردن با کارکنان از طرف سازمان، انگیزه بهتری برای انجام تعهدات خود دارند.

در کنار مباحث فوق، تحقیقات مرتبط با متغیرهای پژوهش نیز انجام شده است. به‌عنوان نمونه Cagliyan, Attar and Derra (2017) نشان دادند که از نظر آماری بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌ها این محققان همچنین نشان داد که تعهد سازمانی را می‌توان با ابعاد عدالت سازمانی توضیح داد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه هم نشان داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی ندارند، درحالی‌که بعد عدالت تعاملی تأثیر بسیار مهمی دارد. در این راستا نتایج پژوهش Bazgir, Vahdati and Mousavi Nejad (2018) نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را در تعهد سازمانی و پس از آن عدالت تعاملی و عدالت توزیعی دارد و تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأیید شده است. در یک مطالعه مروری (Kaul and Singh, 2017) صد تحقیق در مورد عدالت سازمانی را مرور کرده‌اند تا چگونگی افزایش تعهد سازمانی را در محل کار بررسی کنند. نتایج نشان می‌دهد که بیشترین مطالعات اخیر سه شکل عمده عدالت سازمانی را پیشنهاد کرده‌اند: عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی و اینکه این اشکال عدالت سازمانی چگونه بر تعهد سازمانی در بخش‌های مختلف تأثیر می‌گذارد. (Ghasemiyani, Pourreza and Froutan, 2014) به بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان پرداخته که نتایج نشان داد که میان تعهد سازمانی کارکنان و عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری برقرار است. بنابراین لازم است هرچه بیشتر به مقوله عدالت سازمانی توجه شود و مدیران در جهت ارتقای سطح عدالت سازمانی تلاش کنند. در یک پژوهش دیگر (Hadadnia, Shahidi and Hashemi, 2013) به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج نشان داد: الف) بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. ب) بین عدالت سازمانی، رفتار مدنی سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. ج) بین بعد نوع‌دوستی و احترام، وظیفه‌شناسی، فضیلت و جوانمردی از ابعاد رفتار مدنی سازمانی با عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. د) بین بعد تعهد عاطفی و بعد تعهد هنجاری و تعهد مستمر از ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. (Amirkafi and Hesheminasab, 2012) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، به این نتایج دست یافتند: عدالت سازمانی به شکل غیرمستقیم، از طریق دو متغیر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر تعهد تأثیر می‌گذارد. نتایج حاکی است که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر تعهد دارد؛ تأثیر غیرمستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد و نهایتاً تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعهد بیشتر از تأثیر متغیرهای دیگر است. (Dehghaniyan, Sabour & Hojati, 2011) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی و مراوده‌ای با هر سه مؤلفه تعهد سازمانی، رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و نیز بین عدالت رویه‌ای با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Park and Yoon, 2009) نیز نشان دادند که سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان تأثیر زیادی داشته‌اند. نتایج مطالعه Pan, Chen, Hao, and Bi (2018) در مورد تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت نشان داد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده رفتار سازمانی مثبت است. همین‌طور نتایج مطالعه نشان داد که عدالت سازمانی اثرات قابل توجهی بر رفتار سازمانی مثبت داشته است. عدالت رویه‌ای اختلاف معنی‌دار بیشتری نسبت به عدالت توزیعی در رفتار سازمانی مثبت کارکنان داشت.

تجزیه و تحلیل مسیر نشان داد که تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت نسبت به اثر غیرمستقیم آن کمتر است. بنابراین، بسیاری از تأثیرات واسطه‌ای ممکن است بین آن‌ها باشد.

با توجه به مباحث مطرح شده، سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین منبع تربیت نیروی انسانی برای پاسخگویی به نیازهای روزافزون جامعه نقش مهمی را بر عهده دارد. لذا در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر روی تعهد سازمانی با نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی پرداخته شده است تا بتوان از نتایج حاصله در جهت ارتقای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین ترویج رفتارهای مثبت در سازمان‌های آموزشی و پرورشی استفاده کرد. در واقع پژوهش‌هایی که تاکنون انجام شده‌اند بیشتر بر رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی متمرکز بوده‌اند، اما رفتار مثبت سازمانی در نقش میانجی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می‌تواند این پژوهش را با سایر پژوهش‌ها متمایز کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

سوالات پژوهش

- آیا عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی تأثیر مثبت دارد؟
- آیا عدالت سازمانی از طریق رفتار مثبت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی اثر مثبت دارد؟
- کدام یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای تعهد سازمانی است؟
- کدام یک از مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای تعهد سازمانی است؟

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی هست، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها کمی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران مقطع ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۱۶۴ مدیر (۷۵ مرد و ۸۹ زن) تشکیل می‌دهند. حجم نمونه در این پژوهش، با مراجعه به جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان و با توجه به حجم جامعه تعداد ۱۱۴ مدیر (به تفکیک ۵۲ مدیر مرد و ۶۲ مدیر زن) مشخص شد. در این پژوهش نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و نمونه‌گیری در دسترس انجام گرفته است. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه عدالت سازمانی (Niehoff and Moorman (1993)، تعهد سازمانی (Allen and Meyer (1991) و رفتار مثبت سازمانی (Luthans, Youssef, and Avolio (2007) جمع‌آوری شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی دارای ۲۰ گویه بوده و هدف آن سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای) است. طیف پاسخگویی آن از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱) بوده است. روایی پرسشنامه مزبور از نوع محتوایی هست. نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه‌ای) و پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت مرادده‌ای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی با به‌کارگیری آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در جدول ۱ تشریح شده است:

جدول ۱- میزان پایایی عدالت سازمانی به روش همسازی درونی (آلفای کرونباخ)

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
عدالت توزیعی	۵	۰/۷۱
عدالت رویه‌ای	۶	۰/۸۹
عدالت مراوده‌ای	۹	۰/۹۲
عدالت سازمانی	۲۰	۰/۹۳

پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۲۴ سنجه بوده و هدف آن سنجش تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) است. طیف پاسخگویی آن نیز از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱) بوده است. روایی پرسشنامه مزبور از نوع محتوایی و صوری بوده است. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تأکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هر یک از خرده مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ هست. ضرایب اعتبار به دست آمده با تأکید بر ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرد (Saatchi, Kamkari & Askariyan, 2010). در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در جدول ۲ تشریح شده است:

جدول ۲- میزان پایایی تعهد سازمانی به روش همسازی درونی (آلفای کرونباخ)

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۸	۰/۶۹
تعهد مستمر	۸	۰/۶۵
تعهد هنجاری	۸	۰/۶۹
تعهد سازمانی	۲۴	۰/۸۵

پرسشنامه رفتار مثبت سازمانی دارای ۲۰ گویه بوده و هدف آن سنجش رفتار مثبت سازمانی و ابعاد آن (خود کارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی) است. طیف پاسخگویی این ابزار نیز از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱) بوده است. روایی پرسشنامه مزبور از نوع محتوایی هست. در مطالعه‌ای توسط (Sarmad, Hejazi and Bazarghan (2011) انجام گرفت ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۰) برای پرسشنامه به دست آمد. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی با محاسبه آلفای کرونباخ صورت گرفت که در جدول ۳ تشریح شده است:

جدول ۳- میزان پایایی رفتار مثبت سازمانی به روش همسازی درونی (آلفای کرونباخ)

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
خود کارآمدی	۵	۰/۷۲
امیدواری	۵	۰/۶۸
تاب‌آوری	۵	۰/۸۳
خوش‌بینی	۵	۰/۷۰
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۲۰	۰/۹۱

پژوهش داده‌ها به در این کمک نرم‌افزار SPSS22 و LISREL8.80 تحلیل شدند و علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی (همچون میانگین، انحراف معیار و...) آماره‌های استنباط از جمله ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون گام‌به‌گام و مدل معادلات ساختاری (SEM) مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون سؤالات اصلی پژوهش و تعیین مسیر تحلیل‌های آماری (پارامتریک یا غیر پارامتریک) باید ابتدا نرمال بودن یا نبودن سازه‌ها و ابعاد آن‌ها بررسی شود. بدین منظور آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) که شرح آن در جدول ۴ آمده است استفاده شده است.

جدول ۴- آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	رفتار مثبت سازمانی
Test-statistic	۰/۱۷۵	۰/۱۴۵	۰/۲۰۴
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج این آزمون مشخص شد که توزیع داده‌ها به ازای کلیه متغیرها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند و لذا اقدام به به‌کارگیری و تجزیه و تحلیل داده‌های غیرنرمال با استفاده از آزمون‌های غیر پارامتریک شد. تحلیل همبستگی برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. در پژوهش حاضر از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است. جدول ۵ ماتریس همبستگی اسپیرمن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵- همبستگی متغیرهای پژوهش

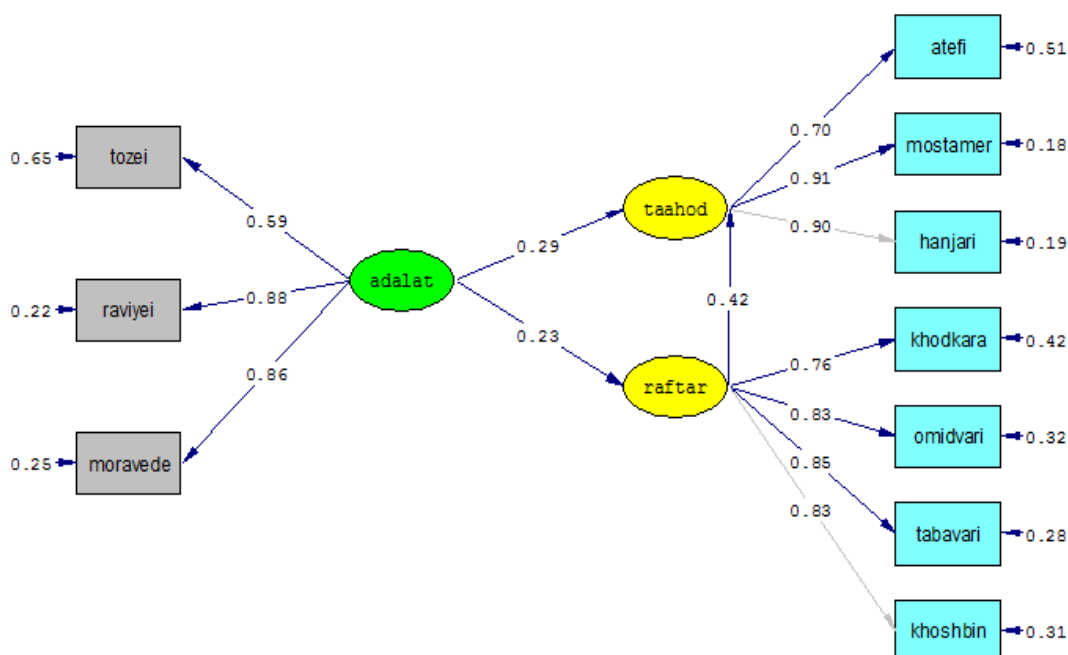
متغیرها	۱	۲	۳
عدالت سازمانی	۱		
تعهد سازمانی	۰/۳۳۷**	۱	
رفتار مثبت سازمانی	۰/۱۹۹*	۰/۴۱۹**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

عناصر قطری موجود در خانه‌های قطر ماتریس همبستگی هر متغیر با خودش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که نتایج جدول بالا نشان می‌دهد، بین تعهد سازمانی با عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r_s = 0.337$ ، $N = 114$ و $P < 0.01$). بین رفتار مثبت سازمانی با عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($r_s = 0.199$ ، $N = 114$ و $P < 0.05$). همچنین بین رفتار مثبت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r_s = 0.419$ ، $N = 114$ و $P < 0.01$).

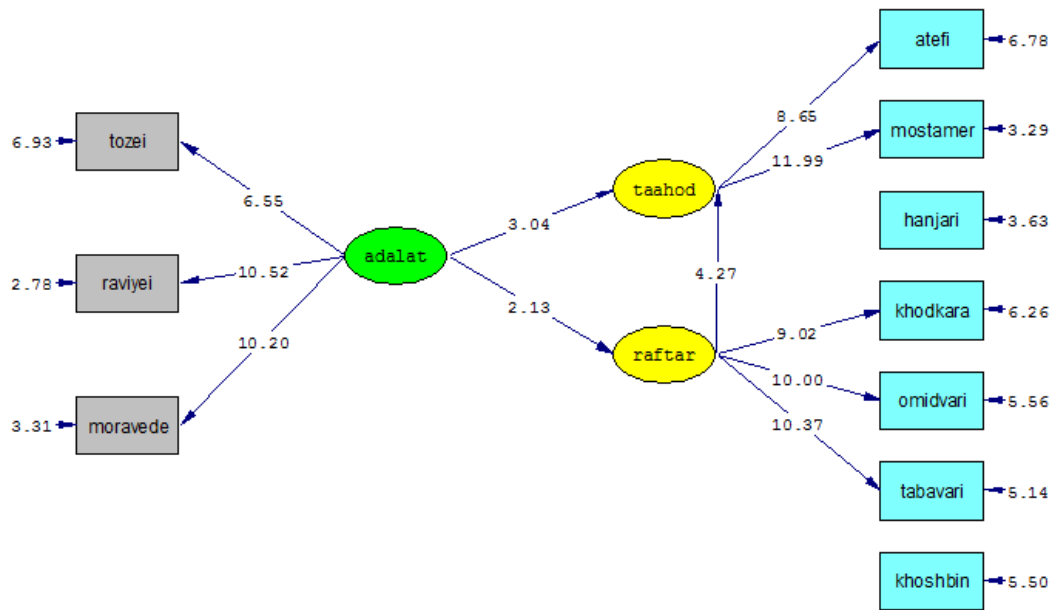
سؤال اول: آیا عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی تأثیر مثبت دارد؟

به‌منظور پاسخ به این سؤال و ارزیابی الگوی پیشنهادی از جزء ساختاری الگوی معادلات ساختاری بهره‌برده شد و این کار به کمک نسخه هشت نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. جهت آزمون برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی، مورد استفاده قرار گرفتند: شاخص هنجار شده کای (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازش فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA). شکل‌های برون‌داد مدل پیشنهادی پژوهش حاضر را در دو حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نشان می‌دهد.



Chi-Square=53.67, df=32, P-value=0.00957, RMSEA=0.077

شکل ۲- مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=53.67, df=32, P-value=0.00957, RMSEA=0.077

شکل ۳- مدل سازی معادلات ساختاری در حالت اعداد معناداری

همچنین در جدول برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۶- برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده مدل پیشنهادی پژوهش

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی تعهد سازمانی از عدالت سازمانی	۰/۲۹**	۰/۱۰*	۰/۳۹	۰/۳۲
رفتار مثبت سازمانی	۰/۴۲**	-	۰/۴۲	
به روی رفتار مثبت سازمانی از عدالت سازمانی	۰/۲۳*	-	۰/۲۳	۰/۰۵

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

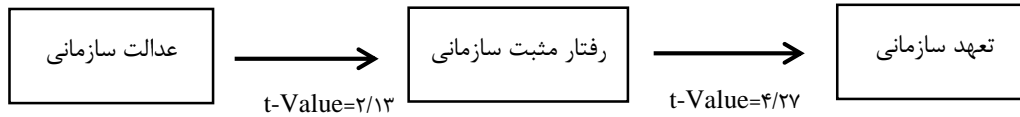
نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد عدالت سازمانی ($\beta=۰/۲۹$; T-Value=۳/۰۴) در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانسته است بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بگذارد. ضریب مسیر رفتار مثبت سازمانی بر تعهد سازمانی (۰/۴۲) است که ضریب مثبت است و آزمون معناداری t نیز نشان داد که این مقدار به لحاظ آماری معنادار است (T-Value=۴/۲۷). همچنین عدالت سازمانی ($\beta=۰/۲۳$; T-Value=۲/۱۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد توانسته است بر رفتار مثبت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بگذارد. همچنین بر اساس نتایج جدول فوق ۳۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی و ۵ درصد از واریانس رفتار مثبت سازمانی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول نشان داده شده است.

جدول ۷- برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص برازش مدل	مقدار به دست آمده	مقدار مناسب مشخص	وضعیت
مجذور کای	۵۳/۶۷		
درجه آزادی مدل	۳۲	+	مناسب
سطح معنی‌داری مجذور کای	۰/۰۰۹۵۷	۰/۰۵>	نامناسب
مجذور کای تقسیم بر درجه آزادی	۱/۶۷	۳<	مناسب
GFI	۰/۹۱	۰/۹۰>	مطلوب
CFI	۰/۹۷	۰/۹۰>	مطلوب
IFI	۰/۹۷	۰/۹۰>	مطلوب
NFI	۰/۹۳	۰/۹۰>	مطلوب
RMSEA	۰/۰۷۷	۰/۱۰<	مطلوب

همان گونه که جدول فوق نشان می‌دهد الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است و ساختار کلی روابط مورد آزمون، از طریق داده‌های به‌دست آمده تأیید می‌شود و در میان شاخص‌ها به‌غیر از شاخص مجذور کای که تحت تأثیر حجم نمونه است و از آن به‌عنوان شاخص بد یاد می‌شود، دیگر شاخص‌ها مناسب است.

سؤال دوم: آیا عدالت سازمانی از طریق رفتار مثبت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی اثر مثبت دارد؟ بر اساس شکل (حالت استاندارد) عدالت سازمانی با نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس تأثیر غیرمستقیم دارد. نمودار زیر نشانگر این نتیجه است.



شکل ۴- حالت استاندارد عدالت سازمانی با نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی بر تعهد سازمانی

با تأیید نقش میانجی رفتار مثبت سازمانی، عدالت سازمانی دارای اثر غیرمستقیم مثبت و معناداری برابر با $0/10$ و ضریب معناداری $1/96$ بر روی تعهد سازمانی مدیران مدارس هست ($P < 0/05$; $\beta = 0/10$).

سؤال سوم: کدامیک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای تعهد سازمانی است؟ به‌منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی از رگرسیون چندگانه با روش گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ارائه گردیده است.

جدول ۸- رگرسیون چندگانه با روش گام‌به‌گام

مدل	متغیر	R	R ²	R ² Adj	Beta	t	Sig
گام اول	عدالت مراوده‌ای	0/314	0/098	0/090	0/314	3/49	0/001

نتایج جدول ۸ برای پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس نشان می‌دهد که در گام اول عدالت مراوده‌ای وارد معادله رگرسیون گردید و ۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی مدیران مدارس را تبیین کرد. بنابراین مؤلفه عدالت مراوده‌ای ($\beta = 0/314$ و $P < 0/01$) ارتباط مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی مدیران مدارس دارد و پیش‌بینی کننده آن است. سایر مؤلفه‌های عدالت سازمانی نتوانسته‌اند وارد معادله رگرسیون شوند، لذا نقشی در پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس ندارند.

سؤال چهارم: کدامیک از مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای تعهد سازمانی است؟ به‌منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی از رگرسیون چندگانه با روش گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ ارائه گردیده است.

جدول ۹- پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس

مدل	متغیر	R	R ²	R ² Adj	Beta	t	Sig
گام اول	خود کارآمدی	0/435	0/189	0/182	0/435	5/11	0/001

نتایج جدول برای پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس نشان می‌دهد که در گام اول مؤلفه خود کارآمدی وارد معادله رگرسیون گردید و ۱۸/۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی مدیران مدارس را تبیین کرد. بنابراین مؤلفه خود کارآمدی ($\beta = 0/435$ و $P < 0/01$) ارتباط مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی مدیران مدارس دارد و پیش‌بینی کننده آن است. سایر مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی نتوانسته‌اند وارد معادله رگرسیون شوند، لذا نقشی در پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش اثر مثبت و معنی‌دار عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی را نشان داد. این یافته‌ها با مطالعاتی حمایت می‌شود که نشان دهنده رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی است (Ghasemiyani, Pourreza & Froutan, 2014; Hadadnia, Shahidi & Hashemi, 2013; Amirkafi & Hesheminasab, 2012; Dehghaniyan, Sabour & Hojati, 2011; Chen & el al., 2015; Park & Yoon, 2009). در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که کارکنان سازمان در قبال وجود و عدم وجود عدالت سازمانی واکنش نشان می‌دهند. در واقع اگر کارکنان سازمان در سازمان خود احساس بی‌عدالتی کنند تعلق و دل‌بستگی خود را نسبت به سازمان از دست می‌دهند.

و برعکس چنانکه کارکنان در سازمان احساس کنند که با عدالت با آن‌ها رفتار می‌شود تعهد بیشتری نسبت به اهداف سازمان نشان می‌دهند. هنگامی که کارمندان عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از نقطه نظر تخصیص پاداش‌ها (عدالت توزیعی)، فرصت اظهار نظر در فرآیند ارزیابی (عدالت رویه‌ای) و برخورد عادلانه مدیر با آن‌ها (عدالت تعاملی) را درک کنند؛ رفتار و نگرش آن‌ها به سمت و سوی اهداف سازمان گرایش پیدا می‌کند و انگیزه درونی آن‌ها جهت کار بیشتر افزایش می‌یابد و به تبع آن به میزان وفاداری و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و ارزش‌های آن افزوده می‌شود.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار مثبت سازمانی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمان را متأثر می‌سازد. این یافته با مطالعاتی حمایت می‌شود که نشان دهنده رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار مثبت سازمانی است (Keyvanara, Shahpouri, Arani & Oreyzi, 2014; Pourkeyani & Gholami, 2013; Najari et al., 2013; Shah Heidari pour & Kamaliyan, 2012; Keyvanar, Shahpouri & Oreyzi, 2014, Akhtar, Ghayas & Adil, 2012; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Youssef & Luthans, 2007). در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت رفتار سازمانی مثبت یکی از عوامل ایجاد کننده اثربخشی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان است. مادامی که سطوح بالایی از منابع روانشناختی در کارکنان قرار داشته باشد افراد از نقطه نظر گرایش به رسیدن به اهداف، افرادی موفق شناخته می‌شوند و در دستیابی به نتایج مثبت خوش بینانه رفتار می‌کنند و سطوح بالایی از خودکار آمدی و تاب‌آوری را از خود نشان می‌دهند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که زمانی که کارکنان سازمان عادلانه بودن رفتارهای مدیران خود در توزیع امکانات و پاداش‌ها را در سازمان باور داشته باشند (عدالت توزیعی)، روش‌های استفاده شده توسط مدیران را برای تصمیم‌گیری درباره نتایج را عادلانه بدانند (عدالت رویه‌ای) و احساس کنند با آنان با احترام رفتار می‌شود (عدالت مراوده‌ای) بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا آن‌ها نیز افزوده می‌گردد و این روند موجب می‌شود اعتماد به نفس کارکنان افزایش یابد و احساس کنند نقششان در سازمان مفید و اثربخش است و در نتیجه بر میزان تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزوده می‌شود و انگیزه کافی برای پیشبرد اهداف سازمان خود را پیدا می‌کنند. از این رو انتظار می‌رود عدالت سازمانی از طریق افزایش در مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی موجبات افزایش تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورد.

بر اساس نتایج تحلیل‌های آماری از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی تنها عدالت مراوده‌ای توانست تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند این یافته با بخشی از نتایج پژوهش (Dehghaniyan, Sabour & Hojati (2011 همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که عدالت مراوده‌ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند (Rezaeiyan, 2003). از آنجایی که عدالت مراوده‌ای به وسیله رفتار بین شخصی تعیین می‌شود چنانچه کارکنان ادراک مثبتی از رفتار سرپرستان خود داشته باشند واکنش مثبتی از عملکرد خود در سازمان نشان می‌دهند از این رو انتظار می‌رود عدالت مراوده‌ای سهم مهمی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد.

نتایج تحلیل‌ها نشان داد از میان مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی تنها مؤلفه خود کارآمدی توانست تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. این یافته با قسمت‌هایی از نتایج پژوهش (Akhtar, Ghayas & Adil, 2012) همسو است. این یافته به این معناست که می‌توان پیش‌بینی کرد افرادی که دارای خود کارآمدی و اعتماد به نفس بالایی هستند تعهد سازمانی بیشتری خواهند داشت. از این رو برای افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان باید بر روی مؤلفه‌های رفتار مثبت سازمانی به‌ویژه خود کارآمدی آنان سرمایه‌گذاری و اهتمام ورزید. این پژوهش به لحاظ نوع و شرایط زمانی از دو محدودیت برخوردار بوده است. اولی، ذهنی بودن داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه بر عینیت آن می‌چربد و این شاید مهمترین محدودیت پژوهش‌های اینچنینی باشد. بر این محدودیت عدم برقراری ارتباط چهره به چهره، جلب اعتماد و انگیزش پاسخگوها و توزیع پرسشنامه‌ها از طریق شبکه‌های مجازی به خاطر همزمان شدن گردآوری داده با کووید-۱۹ بیشتر دامن می‌زند.

نهایتاً با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

توجه به مؤلفه‌های عدالت سازمانی و برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای آن‌ها بر عدالت سازمانی و در نهایت بر رفتار سازمانی مثبت آن‌ها مفید خواهد بود. از آنجایی که اگر کارکنان ادراک مثبتی از رفتار سرپرستان خود داشته باشند واکنش مثبتی از عملکرد خود در سازمان نشان می‌دهند و عدالت مراوده‌ای سهم مهمی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان دارد و انتظار داریم تا مدیران نسبت به این مؤلفه توجه بیشتری داشته باشند. جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در مورد میزان عدالت و تعهد سازمانی کارکنان در سایر ادارات آموزش و پرورش و بررسی رفتارهای کارکنان و به‌کارگیری آموزش‌های ضمن خدمت و حین خدمت برای کارکنان به جهت افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان به‌ویژه مدیران سازمان. مدیران با فروتنی به پاسخگویی شخصی کارکنان و بیان دلایل اقدامات خود بپردازند و از آن‌ها پنهان نشوند. با این کار از ابهامات ذهنی کارکنان کاسته می‌شود و کارکنان می‌توانند درک بهتری از اقدامات داشته باشند و بی‌عدالتی کمتری را در سازمان احساس کنند. رویه‌های ارتقاء و ترفیع در سازمان بر اساس استانداردها و ضوابط قانونی از پیش تعیین شده و مورد توافق همگان باشد و شایستگی، ملاک

ارتقاء و ترفیع باشد و همه افراد، شانس مساوی برای ارتقاء داشته باشند و رابطه مداری و خویشاوند سالاری ملاک ارتقاء در سازمان نباشد. به مدیران ادارات آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با بررسی موانع ساختاری از جمله آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مغایر با عدالت سازمانی برای بهبود سطح عدالت سازمانی در ادارات و مدارس تلاش بیشتری کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Akhtar, S., Ghayas, S. & Adil, A. (2012). Self-efficiency and optimism as predictors of organizational commitment among bank employee, *international journal of psychology*, 2(2): 33-42.
2. Allahdadi, E. (2010). Organizational Commitment. *Journal of Management* (Iranian Management Association), 78-77. [In Persian]
3. Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1991). Tree Component of organizational commitment. *Human Resource management Review*, 1(1): 61-88.
4. Amirkafi, M. & Hesheminasab, F. (2012). The effect of organizational justice on perceived organizational support and organizational trust on organizational commitment. *Social Issues of Iran*, 4 (1): 62-33. [In Persian]
5. Ansari, M., Bagheri, A., & Salehi, M. (2010). Organizational commitment from the perspective of theorists and the role of human resource management strategies in improving it. *Police Human Development*, 7 (31): 72-35. [In Persian]
6. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance, *Human Resource Development*, 22(2), pp 127-152.
7. Bagheri, M. & Tavallaei, R. (2010). Investigating the effect of organizational commitment on the performance of organizations. *Police Human Development*, 7 (30): 96-73. [In Persian]
8. Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
9. Bazgir, A., Vahdati, H., & Mousavi Nejad, S.H. (2018). A Study on the Effect of Organizational Justice and Commitment on the Organizational Citizenship Behavior. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 25(1): 8-15, DOI: [10.20476/jbb.v25i1.9628](https://doi.org/10.20476/jbb.v25i1.9628)
10. Bohlouli, N., Alavi, Y. & Derakhshan, A. (2010). Investigating the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior of the staff of Islamic Azad University, Tabriz Branch. *Beyond management*. 4 (14): 108-73. [In Persian]
11. Cagliyan, V., Attar, M., & Derra, M. (2017). The Relationship Between Organizational Justice Perception And Organizational Commitment: A Study On Doğu Otomotiv Authorized Dealers In Konya. *The Journal of Faculty of Economics*, 22(2): 599-612
12. Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*. 32- 40.
13. Colquitt JA (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86: 386-400.
14. Dehghanian, H., Sabour, A., & Hojati, A. (2011). Investigating the relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in an insurance company. *Journal of Insurance*, 28 (2): 153-180. [In Persian]

15. Fayyzi, M., Simar-asl, N. & Kaveh. M. (2010). Using Positive Psychology in Organizational Management and Leadership (Expanding Movement). *National Conference leadership and management challenges in Iranian*
16. Feizi Dolatabadi, M. (2012). Relationship between organizational trust and job satisfaction with organizational commitment of high school teachers in Shashdeh and Qarabolagh districts of Fasa city. Thesis for Master's Degree, Educational Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [In Persian]
17. Ghasemi, A.R. (2014). Investigating the mediating role of organizational citizenship behavior on organizational justice and job performance. *Organizational Culture Management*, 12 (10): 82-63. [In Persian]
18. Ghasemiyani, Sh., Pourreza, A., & Froutan, S. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment among the Employees of Shariati and Vali-e-Asr Hospitals in 2011. *Hospital Quarterly*, 3: 58-51. [In Persian]
19. Goodarzvand chegini, M., & Aminroudpashti, Z. (2012). The relationship between gender and organizational commitment regarding age. *The quarterly Journal of Women and Society*, 3 (12), 68-43. [In Persian].
20. Hadadnia, S., Shahidi, N., & Hashemi, A. (2013). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Organizational Civic Behavior from the Perspective of the Directors of the Departments of the Islamic Azad University. *A New Approach in Educational Management*, 4 (4): 165-188. [In Persian]
21. Hajikarimi, A., Rezaeiyan, A., Alem Tabriz, A. & Soltani, M. (2012). The Impact of Perceptions of Justice on Emotional Commitment, Considering the Intermediate Effect of Leadership. *Public Management Perspectives*, 9: 30-9. [In Persian]
22. Hajlou, N., Sobhi, N. & Amel, R. (2015). Predictors of teachers' job motivation. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, (6) 2: 61-75. [In Persian]
23. Hasheminasab, F. (2010). Investigating organizational commitment and the factors affecting it: Employees of Kerman organizations. Master Thesis, Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Bahonar University of Kerman. [In Persian]
24. Hosseini, S.K., & Karimi, S. (2012). Organizational justice: Providing a model for measuring extra-organizational justice. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 22 (68): 67-83. [In Persian]
25. Hosseiniyan, Sh., Majidi, A., & Habibi, S. (2007). Intra-organizational factors affecting the promotion of organizational commitment of police officers in Greater Tehran. *Law Enforcement Knowledge Quarterly*, 9 (2): 25-9. [In Persian]
26. Jazani, N. & Sultani, Sh. (2016). Investigating the Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Light of Organizational Trust. *Journal of Development and Transformation Management*, 25: 36-27. [In Persian]
27. Kaul, S. Singh, A. (2017). Organizational Justice as an Enhancer of Organizational Commitment. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2): 1-19, DIP: 18.01.086/20170402
28. Keyvanar M, Shahpouri S, Oreyzi H. (2014). The relationship between organizational justice and job motivation and positive organizational behavior of nurses with the mediating role of their individual career goals. *Iranian Journal of Nursing*, 27 (88): 32-22. [In Persian]
29. Khanifar, H., Jandaghi, Gh. Shariati, F., & Zarvandi, N. (2009). Investigating the communication role of effective listening and organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 1 (3): 170-147. [In Persian]
30. Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef. (2013). "Emerging positive organizational behavior." *Journal of management* 33.3: 321 349.
31. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior*. (pp. 9-24). California: SAGE Publications. Mather, P.C.(2010). *Positive Psychology and Student Affairs Practice: A Framework*
32. Meskini Sartipabadi, A. (2009). Investigating the relationship between principals' human skills and organizational commitment of high school teachers in Tehran. Master Thesis, Al-Zahra University. [In Persian]

33. Mousavi, D. S. M., Allahyari, M., (2013). Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs Operating Staffs in Manufacturing Companies, *American Journal of Industrial and Business Management* , 3 ,pp. 136-139.
34. Niehoff, B.R., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior *Academy of management Journal*. 36(3), 527-557.
35. Pan X, Chen M, Hao Z and Bi W. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Front. Psychol.* 8: 1-16, DOI: 10.3389/fpsyg.2017.02315
36. Park, W. Y., Yoon, S.H. (2009). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Justice and Organizational Effectiveness in Nursing Organizations, *Journal Korean Acad Nurs*, Vol. 39, No. 2, pp. 229-36.
37. Pedramnia, A. (2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment to empower girls' high school teacher Shiraz area. Master's thesis, Islamic Azad University, Shiraz. [In Persian]
38. Pourkeyani, M. & Gholami, M. (2013). *The role of positive organizational behaviors and professional ethics in the organization*. The Second National Conference on Modern Management Sciences in Golestan Province, Gorgan: 19-1. [In Persian]
39. Rezaeiyan, A. (2003). *Strategies for institutionalizing Alawite behavior in the organization*. *Proceedings of the Alavi Behavior Conference on Management*, Tehran: Shahed University. [In Persian]
40. Saatchi, M., Kamkari, K., & Askariyan, M. (2010). *Psychological tests*. Tehran, Publish editing. [In Persian]
41. Sarmad, Z., Hejazi, A., & Bazarghan, A. (2011). *Research Methods in Behavioral Sciences*. Tehran: Agah Publications. [In Persian]
42. Seyedin, S., Ahadinezhad, B., Tourani, S., & Rajabifard, F. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Productivity in Hospitals of Iran University of Medical Sciences. *Bioethics*, 4 (13): 116-97. [In Persian]
43. Shah Heidaripour, R. & Kamaliyan, A. (2012). Investigating the relationship between organizational justice and psychological empowerment. *Journal of Organizational Culture Management*, 10 (1): 201-175. [In Persian]
44. Yaghoubi, M., Saghaeianezhad Eshahani, S., Ghourji, H., Nourozi, M., & Rezaei, F. (2009). Relationship between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment among the staff of selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*, 12 (35): 32-25. [In Persian]
45. Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, *Journal of Management*, 33(5), pp 774-800.
46. Zareh, Sh. (2012). *Investigating the relationship between organizational justice and organizational health and burnout of Zahedan education staff*. Master Thesis, University of
47. Sistan and Baluchestan. [In Persian]
48. Zeki, M.A. (2008). Investigating the organizational health of Shahreza schools. *Mesbah Quarterly*, 38: 88-71. [In Persian]
49. Zeki, M.A. (2001). Teachers' organizational commitment and examining the factors affecting it. *Journal of Humanities -Islamic Education*, 17 (77): 124-97. [In Persian]