

رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

مسلم صالحی^۱، عباس قلتاش^۲، مرضیه طهماسبی^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش توصیف رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید تشکیل دادند که تعداد آن‌ها برابر با ۷۰ نفر بود و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۴۰ نفر می‌باشند که به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه عدالت سازمانی (مورمن)، تعهد سازمانی (آلن و مایر) و رضایت شغلی (اسمیت، کندال وهالین) بهره‌گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. تحلیل داده‌ها نشان داد که: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار بوده است. مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از این مولفه‌های سه‌گانه، تنها عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، رضایت از مافوق و رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، تنها رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین میزان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در حد متوسط و میزان تعهد سازمانی در حد زیاد می‌باشد.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، دانشگاه

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۱۰

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۰

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران (نویسنده مسئول)

mlsalehi@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران. Gholtash578@yahoo.com

۳- دانشجوی دوره کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد مرودشت. mlthmasebi@yahoo.com

مقدمه

سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و همزمان با سازمان‌های متعدد رابطه و سر کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمان‌ها یا در رابطه با سازمان‌ها سپری می‌کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

نیروهای انسانی به عنوان مهمترین و با ارزشترین سرمایه سازمان، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می‌توانند با استفاده بهینه از سایر منابع، سازمانی پویا و قدرتمند ایجاد نمایند. بدیهی است کارمند با انگیزه می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزشش همه چیز را به نفع خود، جامعه و محیط کاری تغییر دهد (ادریس و اردلی، ۱۳۸۲).

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسانها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضحترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداختها یا فرصتهای ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (نعمی و شکرکن، ۱۳۸۵). تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان

قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

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 شیوه‌های 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 رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها 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).

رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف میکند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می باشد. در جامعه امروز فشارها و تنشهای روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده ساز هر کشوری اگر در محیط کاری خود احساس نا رضایتی و بی عدالتی داشته باشند نمی توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی شود، به عکس اگر معلمی از حرفه اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد. از طرفی عدالت اقتضا می کند که میان شغل و شاغل بیشترین تناسب وجود داشته باشد، پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می گیرد، این وظایف باید متناسب با

یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (ایمانی، ۱۳۸۶). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیمی، ۱۳۸۵).

از آنچه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می‌تواند از آنها بهره‌گیرد. از گزارش‌ها و آمار چنین بدست می‌آید که در کشور ما مسأله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، شغل و رضایت شغلی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین بررسی‌ها و گزارشات حاکی از این واقعیت است که در خصوص عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در قلمرو آموزش و پرورش به خصوص آموزش و پرورش کودکان استثنایی هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است و از آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی - اسلامی نوپا و منحصر به فرد در جهان مدعی است و نیز خواهان پیاده کردن عدالت انسانی - اجتماعی است، ضروری است محققان، معلمان و دانشجویان در این زمینه‌ها دست به تحقیق و پژوهش بزنند.

وارنر^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولیکن تأثیر کمتری دارد. تامپسون^۲ (۲۰۰۱) در تحقیقی رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگو کننده رضایت می‌باشد. تار و همکاران (۱۹۹۳) نیز در پژوهشی به بررسی تعهد و رضایت در بین معلمان یک مدرسه پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که عقیده، فکر و درک معلمان در رضایت شغلی و در تعهد آنان و نیز در سلامت سازمان تأثیر دارد (به نقل از معتمد، ۱۳۸۲). رابرت بارون و جرال د گرینبرگ^۳ (۱۹۹۰) معتقد بودند که افزایش

^۱ Warner

^۲ Thompson

^۳ Baron and Greenberg

تعهد سازمانی باعث می‌شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری هم برخوردار شوند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۶).

کیمیل وایلز طی تحقیقات خود که چهار سال به طول انجامید، عوامل زیر را بیش از همه در رضایت شغلی معلمان موثر می‌داند: ۱- خاطر جمعی و آسایش در زندگی، ۲- رفتار عادلانه و منصفانه، ۳- احساس علاقه و دلبستگی، ۴- شرکت در تعیین خط مشی کار، ۵- شرایط مطلوب کار، ۶- حمایت و یاری مدیران از کارکنان، ۷- تقدیر و تشکر از خدمات انجام شده، ۸- احساس موفقیت و رشد. فرضیات تحقیق فوق همگی با ضریب همبستگی‌های متفاوتی مورد تایید قرار گرفتند (ایمانی، ۱۳۸۶).

النجار (۱۹۹۶) پژوهشی با موضوع رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارمندان کشور امارات متحده عربی را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که بین روابط مدیران و همکاران، حقوق و امتیازات شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (نقل از ایمانی، ۱۳۸۶).

گل پرور و ناد (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر شیراز" به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و سه مولفه آن همبستگی مثبت و معناداری با هریک از حیطه‌های تعهد سازمانی یعنی تعهد سازمانی عاطفی، هنجاری و مستمر داشتند.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی نشان دادند: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه وجود دارد. علاوه بر آن، عدالت تعاملی با ابعاد رضایت از قبیل مزایا، پاداش‌ها، حقوق و دستمزد و سرپرستی رابطه معناداری دارد. عدالت توزیعی نیز با ابعاد سرپرستی، شرایط کاری و همکاران، مزایا و پاداش‌ها، حقوق و دستمزد رابطه معناداری نشان می‌دهد، همچنین در خصوص رابطه عدالت رویه‌ای، این نوع از عدالت با ابعاد شرایط کار و همکاران رابطه معناداری دارد.

ایمانی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان، به این نتیجه رسید که بین ابعاد عدالت با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز در

صدد یافتن عوامل مداخله گر در این زمینه‌ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح دانشگاه را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با کارکنان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی آنها گردد و از طرفی عدالت اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت آوری شغل مبارزه شود. و نیز از آنجایی که افزایش عدالت و تعهد سازمانی باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت کارکنان می گردد، اهمیت آنها به وضوح دیده می شود و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می کند که عدالت و تعهد در بین آنها هر روز بیشتر احساس گردد. در همین راستا، سوالات پژوهش به شکل زیر مطرح شده است:

- ۱) بین مولفه‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲) بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۳) رضایت شغلی و عدالت سازمانی تا چه اندازه می توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند؟

روش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی (همبستگی) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید به تعداد ۷۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری بر طبق جدول مورگان ۴۰ نفر برآورد گردید و از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از سه مقیاس رضایت شغلی (اسمیت، کندال وهالین) و تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و عدالت سازمانی (مورمن، ۱۹۹۱) به شرح زیر استفاده شده است. ۱. **پرسشنامه رضایت شغلی:** این پرسشنامه توسط اسمیت کندال وهالین و بر اساس پنج مولفه (رضایت از ماهیت کار، مافوق، همکاران، نحوه ارتقاء در سازمان و رضایت از میزان حقوق و مزایا) طراحی شده است. این ابزار در ابتدا شامل ۷۲ سوال بود که به علت تعداد زیاد سوالات از کارآیی لازم برخوردار نبود محققان در سال ۱۹۸۷ در تحقیقی سعی در کاهش تعداد سوالات پرسشنامه نمودند و تعداد سوالات را به ۳۰ سوال کاهش دادند در این پرسشنامه، پاسخ دهنده پس از مطالعه هر گویه نظر خود را در قالب یک طیف ۵ درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) بیان می کند. پایایی کل پرسشنامه رضایت شغلی برابر با ۰/۹۵ گردیده که این مقدار پایایی از لحاظ

آماري قابل قبول است. ۲. **پرسشنامه تعهد سازمانی:** این پرسشنامه توسط آلن و مایر در سال ۱۹۹۱ و بر اساس سه مولفه (تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و در قالب ۱۸ گویه طراحی گردیده است در این پرسشنامه، پاسخ دهنده پس از مطالعه هر گویه نظر خود را در قالب یک طیف ۵ درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) بیان می‌کند. ضریب پایایی بدست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۸۵ بوده است. ۳. **پرسشنامه عدالت سازمانی:** این پرسشنامه توسط مورمن در سال ۱۹۹۱ و بر اساس سه مولفه (عدالت توریعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و در قالب ۲۰ گویه طراحی گردیده است در این پرسشنامه، پاسخ دهنده پس از مطالعه هر گویه نظر خود را در قالب یک طیف ۵ درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) بیان می‌کند. ضریب پایایی بدست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۶ بوده است. برای تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها

سوال اول: وضعیت رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید چگونه است؟ جهت پاسخ به این سوال ابتدا میانگین افتراقی متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (جمع نمرات تقسیم بر تعداد سوالات) به صورت جداگانه محاسبه گردید، و سپس با میانگین طیف پنج تایی لیکرت (۳) و استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای این دو میانگین مقایسه شد که نتیجه آن در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار متغیرهای تحقیق و نتایج آزمون t برای مقایسه آنها با میانگین نظری ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۴۰	۲/۸۳	۰/۵۷	-۱/۵۵	۳۹	۰/۱۳
تعهد سازمانی	۴۰	۳/۴۶	۰/۵۹	۴/۲۹	۳۹	۰/۰۱
عدالت سازمانی	۴۰	۲/۷۹	۰/۸۹	-۱/۲۶	۳۹	۰/۲۱

همان گونه که مشاهده می‌شود در متغیر رضایت شغلی، مقدار تی برابر (-۱/۵۵) گردیده این مقدار با درجه آزادی ۳۹ در سطح (۰/۱۳) معنادار شده است و از آنجا که سطح قابل قبول معناداری کمتر یا مساوی (۰/۰۵) می‌باشد بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین میانگین محاسبه شده

(۲/۸۳) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود ندارد، به عبارتی سطح رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید در حد متوسط می باشد. در متغیر تعهد سازمانی، مقدار تی برابر (۴/۲۹) گردیده این مقدار با درجه آزادی ۳۹ در سطح (۰/۰۱) معنادار شده است و از آنجا که سطح قابل قبول معناداری کمتر یا مساوی (۰/۰۵) می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۴/۲۹) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، به عبارتی سطح تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید بیش از حد متوسط و در حد زیاد می باشد. علاوه بر این مقدار تی در متغیر عدالت سازمانی برابر (۱/۲۶-) گردیده این مقدار با درجه آزادی ۳۹ در سطح (۰/۲۱) معنادار شده است و از آنجا که سطح قابل قبول معناداری کمتر یا مساوی (۰/۰۵) می باشد بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۲/۷۹) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود ندارد، به عبارتی سطح ادراک کارکنان از عدالت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید در حد متوسط می باشد.

سوال دوم: آیا بین مولفه های رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. همبستگی بین مولفه های رضایت شغلی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		مولفه های رضایت شغلی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۲۲	۰/۲۲	ماهیت کار
۰/۰۰۶	۰/۴۸	مافوق
۰/۴۶	۰/۱۴	همکاران
۰/۰۰۱	۰/۵۹	نحوه ارتقاء
۰/۶۷	۰/۰۷	میزان حقوق و مزایا
۰/۰۱	۰/۴۶	رضایت شغلی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی بین رضایت از مافوق و رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه با تعهد سازمانی در سطح (۰/۰۰۶، ۰/۰۰۱) معنادار شده و چون این مقادیر از (۰/۰۵) کمتر است ($p < 0.05$)، لذا بین این ابعاد و تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد، از این رو فرض فوق تأیید می گردد بدین معنا که با افزایش سطح رضایت کارکنان از مافوق خود و رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه سطح تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می یابد.

فرضیه دوم: بین مولفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی بین مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		مولفه‌های عدالت سازمانی
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۳۷	۰/۰۴	عدالت توزیعی
۰/۴۳	۰/۰۱	عدالت رویه‌ای
۰/۶۱	۰/۰۰۱	عدالت تعاملی
۰/۸۰	۰/۰۰۱	عدالت سازمانی

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی در سطح (۰/۰۴، ۰/۰۱، ۰/۰۰۱) معنادار گردیده و چون این مقادیر از (۰/۰۵) کمتر است ($p < ۰/۰۵$)، لذا بین مولفه‌های سه گانه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد از این رو فرض فوق تأیید می‌گردد، بدین معنا که با افزایش میزان عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در دانشگاه سطح تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: رضایت شغلی و عدالت سازمانی می‌توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند.

جدول رضایت شغلی و عدالت سازمانی با هم تلفیق شود و فقط یک جدول منعکس شود

جدول ۴. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	بتا	T	p	R	R ²	F	DF	P<
عدالت سازمانی	۰/۵۶	۳/۶	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۳۱	۱۲/۹۷	۱،۲۸	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۲/۹۷) گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۱،۲۸) در سطح (۰/۰۰۱) معنادار شده و چون این مقدار از (۰/۰۵) کمتر است لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرها رابطه خطی وجود دارد و حداقل یکی از متغیرهای پیش بین توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارند و از طرفی مشاهده می‌شود که تنها عدالت سازمانی توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارد. همچنین میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۳۱ گردیده، بدین معنا که ۳۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی به عدالت سازمانی بر می‌گردد و میزان بتای عدالت سازمانی برابر با ۰/۵۶ است.

سوال پنجم: مولفه‌های رضایت شغلی تا چه اندازه می‌توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند؟ جهت پاسخ به این سوال از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده گردید که همبستگی این متغیرها در فرض اول مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین میزان پیش‌بینی متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط متغیرهای پیش بین (مولفه‌های رضایت شغلی) از

تحلیل واریانس، ضریب تعیین و ضرایب بتا استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مولفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیرهای پیش بین	بتا	T	p<	R	R ²	F	DF	p<
رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان	۰/۵۹	۳/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۵۹	۰/۳۵	۱۵/۴۲	۱،۲۸	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۵/۴۲) گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۱،۲۸) در سطح (۰/۰۰۱) معنادار شده و چون این مقدار از (۰/۰۵) کمتر است لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرها رابطه خطی وجود دارد و حداقل یکی از متغیرهای پیش بین توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارند و از طرفی مشاهده می‌شود که تنها بعد رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان، توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارد. همچنین میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۳۵ گردیده، بدین معنا که ۳۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی به رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان بر می‌گردد و میزان بتای رضایت از نحوه ارتقاء در سازمان برابر با ۰/۵۹ است.

سوال ششم: مولفه‌های عدالت سازمانی تا چه اندازه می‌توانند تعهد سازمانی را پیش بینی

نمایند؟

جهت پاسخ به این سوال از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده گردید که همبستگی این متغیرها در فرض اول مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین میزان پیش بینی متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط متغیرهای پیش بین (مولفه‌های عدالت سازمانی) از تحلیل واریانس، ضریب تعیین و ضرایب بتا استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۶. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مولفه‌های عدالت و تعهد سازمانی

متغیرهای پیش بین	بتا	T	p<	R	R ²	F	DF	p<
عدالت تعاملی	۰/۶۱	۴/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۳۷	۱۶/۹۱	۱،۲۸	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۶/۹۱) گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۱،۲۸) در سطح (۰/۰۰۱) معنادار شده و چون این مقدار از (۰/۰۵) کمتر است لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرها رابطه خطی وجود دارد و حداقل یکی از متغیرهای پیش بین توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارند و از طرفی مشاهده می‌شود که تنها مولفه عدالت تعاملی، توانایی پیش بینی تعهد سازمانی را دارد. همچنین میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۳۷ گردیده، بدین معنا که

۳۷ درصد تغییرات تعهد سازمانی به عدالت تعاملی بر می‌گردد و میزان بتای عدالت تعاملی در دانشگاه برابر با ۰/۶۱ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی است که نتایج حاصل از آن بدین شرح اند: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار بوده مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از این مولفه‌های سه گانه، تنها عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، رضایت از مافوق و رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، تنها رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد.

نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و از طرفی نتایج نشان داد که عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص وجود رابطه معنی‌دار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نتایج تحقیقات وارنر (۲۰۰۵)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، شکرکن و نعمی (۱۳۸۵)، ایمانی (۱۳۸۶) همخوانی دارد و در خصوص وجود رابطه معنی‌دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نتایج پژوهش شهبازی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در تحلیل یافته فوق می‌توان چنین بیان کرد که جامعه در تعیین نگرشها و چگونگی برخورد کارکنان در سازمان و در نهایت رضایت شغلی آنان نقش بسزایی دارد. جامعه می‌تواند با فراهم آوردن امکانات آموزشی کافی، کاهش فشارهای شغلی باعث به وجود آمدن شرایط مناسب روحی و روانی در کارکنان و در نتیجه افزایش علاقه آنان و رضایت شغلی گردد. همچنین برقراری عدالت سازمانی از طریق شایسته‌سالاری، رعایت حقوق افراد، پرهیز از تبعیض، ایجاد فرصت‌های یکسان برای رشد کارکنان، تشویق کارکنان بر اساس ملاک مشخص، مدیریت عملکرد، اصلاح قوانین و مقررات و اقدامات و ضرایب پرداخت حقوق و مزایا و... در میزان رضایت شغلی معلمان تاثیر گذار می‌باشند.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که تمامی ابعاد عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار دارند. از طرفی جداول شماره ۶ نشان می‌دهد که تنها مولفه عدالت تعاملی قادر به پیش

بینی تعهد سازمانی می‌باشد. نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات وارنر (۲۰۰۵)، و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در تحلیل یافته فوق می‌توان چنین بیان کرد که افزایش حمایت و پشتیبانی از اقدامات و فعالیتهای کارکنان و توجه به مشکلات فردی، خانوادگی و سازمانی آنان و نیز مشارکت دادن آنها در فرایند تصمیم‌گیری، توزیع پاداشها و سایر امکانات بر اساس ضوابط معین و روش‌های عادلانه‌تر، توجه بیشتر به رعایت اصل شایسته‌سالاری در نقل و انتقالها و انتصابها و به کارگیری مدیران متخصص و با تجربه در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان تاثیر گذار می‌باشند، از طرف دیگر، میان اعضای یک محیط آموزشی هر قدر ارتباط کلامی و عاطفی بیشتر باشد، روابط اعضای آن مرکز آموزشی سالمتر، بانشاط تر و محکمتر می‌گردد. بنابراین وجود مدیران مراکز آموزشی که در هر فرصتی که پیش می‌آید با کارکنان صحبت می‌کنند و با آنها در یک فضای محبت آمیز، محرمانه و دوستانه و صمیمانه ارتباط کلامی و عاطفی برقرار می‌کنند نیز باعث ایجاد رضایت و خشنودی در بین آنان و به تبع آن افزایش تعهد سازمانی آنان می‌شود.

رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، ریشه در نظریه‌هایی دارد که می‌توان آنها را تحت عنوان نظریه‌های محتوایی واکنشی قرار داد (گرینبرگ ۱۹۸۷). این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه توجه می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند که مردم در برابر روابط غیر عادلانه، هیجانات منفی معینی نشان می‌دهند، بنابراین برانگیخته می‌شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی‌عدالتی تجربه شده است از آن حالتها اجتناب کنند. نظریه‌های محتوایی واکنشی از لحاظ مفهومی ریشه در نظریه‌های معروف سنتی موازنه سالهای ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ دارند که عدالت را در قالب برابری یا توزیع کامل روابطی که در آن بین نسبت مشارکت شخصی و نتایجی که فرد دریافت می‌کند، و در آن نوعی برابری باید وجود داشته باشد، تبیین می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند توازن که معمولاً در موقعیتهایی ایجاد می‌شوند که کارکنان احساس می‌کنند در مقایسه با دیگران که مشارکت و سرمایه‌گذاری مشابهی داشتند، درآمد عادلانه‌ای به دست آوردند، منجر به ایجاد تغییر در رضایت شغلی و عملکرد می‌گردد.

رابینز (۱۹۹۱) مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقای کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به بار خواهد آورد. بدیهی است که هر کس به هر قیمتی در پی

کسب پول بر نخواهد آمد. بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می‌پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می‌خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد، یا در جاهایی که احساس می‌کنند تبعیض کمتر است. رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می‌کند، بلکه این امر در گرو برداشت یا ادراکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه کارکنان دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاست‌های مربوط به شغل آنان عدل و انصاف را رعایت کند. بنابراین، کسانی که چنین بیندیشند که سیاست‌های سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

از یافته‌های پژوهش حاضر چنین استنباط می‌شود که به منظور افزایش بیشتر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی و عدالت سازمانی کارکنان منجر به مشکلات عدیده‌ای برای سازمان می‌شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص می‌باشد. به نظر می‌رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای‌ها و معیارهای توزیع پاداشها، بستگی دارد. برای حرفه‌ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه‌ای‌ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداشها استفاده نمی‌شود، تعهدشان به سازمان کمتر خواهد شد. هر چند دستیابی به اهداف سازمان صرفاً منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است. اما پویایی نظام اداری وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خوشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند.

در نهایت امروزه سازمانها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمانها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در آن سازمانها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت

افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می باشد.

منابع

- ادریس محمدرضا و رئیسی اردلی غلامعلی (۱۳۸۳). متغیرهای موثر بر کارایی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداختها و عدالت در پرداختها بر کارایی کارکنان. **مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی) ویژه نامه جغرافیا**، جلد ۱۶، شماره ۲.
- ایمانی، جواد (۱۳۸۶). **بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- حسین زاده علی، ناصری محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. **ماهنامه علمی آموزشی تدبیر**، سال هجدهم، شماره ۱۹۰، صص: ۲۳-۱۸.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۷). **مدیریت رفتار سازمانی** (ترجمه علی پارسایان، محمد اعرابی). تهران، انتشارات وزارت امور خارجه و موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. سال تالیف اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). **رفتار سازمانی**، (ترجمه علی پارسایان، محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. سال تالیف اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶.
- شکرکن حسین، نعیمی عبدالزهرا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی، **ماهنامه کار و جامعه**، شماره ۵۱، صص: ۳۴-۲۷.
- شهبازی، محمد و همکاران. (۱۳۸۷). تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**، سال پنجم، شماره ۱۹، صص: ۴۷-۲۵.
- گل پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر شیراز. **فصلنامه تحقیقات فرهنگی، شماره ۹**، صص: ۲۸-۴۶.
- عموزاده، محمد. (۱۳۸۶). **بررسی میزان رضایت، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی**. اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی. گزارش منتشر نشده.
- معمد، حمیدرضا. (۱۳۸۲). **بررسی تاثیر رشته تحصیلی مدیران آموزشی دبیرستان‌ها و مراکز پیش دانشگاهی شهر شیراز بر تعهد سازمانی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵). **سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی**. تهران: انتشارات ترمه.
- نعیمی عبدالزهرا، شکرکن حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز**، دوره سوم، سال ۱۳، صص: ۹۲-۷۹.

یعقوبی، مریم و همکاران. (۱۳۸۸)، رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت**، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص: ۳۲-۲۵.

Allen,N,J & Meyer,J,P. (1990).Tree Component of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, V.1, N.1, pp: 61-88.

Greenberg,J.(1987).At Taxonomy of Organizational Justice Theories, **Academy of management Review**, Vol.12, pp.9-22.

Somers,M,J.(1995).Organizational Commitment. **Journal of Organizational Behavior**. Vol 116, pp: 46-58

Thompson S.(2005). The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. **Journal of Distribution Management**, Vol, 29(2): pp109-24.

Vroom,V,H.(1970).**Industrial Social Psychology**. Hand book of Social Psychology.

Will,A,L& Nye,L.(1992),Gender and the relationship between Perceived fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction, **Journal of Applied Psychology** ,Vol.11,no,6, pp 910-917.

