

بررسی رابط عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان

مرضیه حیدری^۱

فاطمه فرخی^۲

مسعود قربانی دولت آبادی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۱

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی انجام شد. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بود که از این جامعه آماری ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه به شکل تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق از نوع همبستگی بود. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، اشتیاق شغلی شوفلی (۲۰۰۶) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۸، اشتیاق شغلی ۰/۹۲، تعهد سازمانی ۰/۸۸ بود. برای تحلیل داده‌ها در آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در استنباطی از آزمون میانگین یک جامعه مستقل و آزمون مقایسه میانگین چند جامعه و یا تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). همچنین عدالت سازمانی می تواند عامل تأثیرگذار در اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی باشد. نتایج آزمون در فرضیه دیگر بیانگر این بود که اشتیاق شغلی می تواند تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی را پیش بینی کند. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که هر چه مدیران به رعایت عدالت و انصاف در دانشگاه بیشتر و بهتر توجه کنند، کارکنان با شوق و تعهد بیشتری کار می کنند و اهداف دانشگاه به طور مؤثری تحقق می یابد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی

^۱ . استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران. (نویسنده مسئول) mhidary@iaubadeh.ac.ir

^۲ . مدرس گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

^۳ . کارشناسی ارشد مدیریت، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان هاست؛ بنابراین از اهداف اصلی هر سازمان بقا و توسعه بین سایر رقبای سازمانی است. برای رسیدن به این اهداف در محیط متغیر و پیچیده امروزی باید از سایر فرصت ها و منابع به بهترین شکل بهره برد. از اصلی ترین و حیاتی ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه تحقق اهداف سازمان را فراهم می کند. اهمیت نیروی انسانی در سازمان به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان گفت تا زمانی که این مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیرممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده نکند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. بدیهی است همه نرم افزارها، سخت افزارها و فناوری 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 نیروهاست (ادریس و اردلی، ۱۳۸۳). در میزان اثربخشی و کارآمدی این سرمایه مهم سازمانی عوامل متعددی می تواند تأثیرگذار باشد. از جمله می توان گفت نگرش افراد بر عملکرد آنها تأثیر بسزایی دارد. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار، مدیریت، واحد یا کل سازمانی که در آن کار می کنند داشته باشند، انگیزه آنها برای انجام بهتر کار بیشتر می شود و عکس این قضیه نیز صحیح است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). پیوند و نوع ارتباط اعضای سازمان در حیات و پیشرفت آن تأثیر به سزایی دارد؛ اگر نیروی انسانی در سازمان احساس بی عدالتی کند، این پیوند سست خواهد شد و در صورتی که برای رفع این رعایت نکردن عدالت اقدام مؤثری صورت نگیرد، سازمان در سراسیمگی سقوط قرار خواهد گرفت. همچنین علاقه افراد به کار و سازمان کاهش یافته و به دنبال آن، از پایداری آنها کاسته خواهد شد.

طبق مدل رابینز سه نگرش عمده شغلی عبارت است از: رضایت شغلی، پایداری شغلی و تعهد سازمانی (رابینز^۱، ۱۹۹۹). همان طور که در این مدل اشاره شده است تعهد سازمانی عاملی تأثیرگذار در عملکرد نیروی انسانی و به دنبال آن عملکرد سازمان است. 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 شود، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری 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 را به سازمان حفظ کرده و پرورش دهند (جهرمی و همکاران، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دهه هفتاد بسیار مورد توجه قرار گرفته است (حصاری، ۱۳۸۵). از این مفهوم مانند سایر مفاهیم علوم انسانی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ مودی تعهد سازمانی را به عنوان وابستگی عاطفی و روانی نسبت به سازمان در نظر می گیرد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). از نظر واگنر و هلن بک^۲ تعهد، قدرت و توانایی واقعی است تا کارکنان، خود را به سازمان ملزم و سازمان را معرف خود بدانند (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). مورو^۳ (۱۹۸۳) چندین مفهوم پردازشی متفاوت پژوهشگران را شناسایی کرده است؛ از نظر وی وجه اشتراک تمام این تعاریف آن است که همه، تعهد را نوعی پیوستگی و ارتباط با سازمان دانسته اند (بابلان و همکاران، ۱۳۸۷).

وجه اشتراک تعاریف از تعهد نشان می‌دهد که تعهد حالتی روانی است که اولاً رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند؛ ثانیاً تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین برای بررسی تعهد سازمانی الگوهای مختلفی ارائه شده است که از معتبرترین آنها الگوی مایر و آلن^۱ است؛ طبق این الگو تعهد سازمانی سه مؤلفه دارد (ساکسنا و ساکسنا^۲، ۲۰۱۵): تعهد عاطفی که اشاره بر وابستگی احساسی یا عاطفی به سازمان دارد. تعهد مستمر بر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان تأثیر دارد. فرض بر آن است که کارکنانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر باشد در سازمان باقی خواهند ماند زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها ضرورت است و به آن نیاز دارند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷). به بیان دیگر زیان‌های ناشی از ترک سازمان بیشتر از مزایای شغل فعلی است، بنابراین کارکنان از ترک سازمان منصرف می‌شوند (مایر و هرسکوویچ^۳، ۲۰۰۲). تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (چانگ^۴، ۲۰۰۷) به عبارت دیگر افرادی که تعهد هنجاری قوی دارند، در سازمان می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند که از نظر اخلاقی باید این طور باشند (نوروزی سیدحسینی، ۱۳۹۱). علاوه بر نگرش فرد به شغلش، میزان تمایل وی به انجام کار در عملکرد او مؤثر است. سازمان‌ها به کارکنان با انرژی و مشتاق نیاز دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق کاملاً مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طور مطلوبی انجام می‌دهند (رایینز، ۱۹۹۱). طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روان‌شناسی مثبت، رویکردی بدیع را برای بسیاری از روان‌شناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن^۵، ۲۰۰۳). به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری باید مورد توجه قرار گیرد. هم‌راستا با گرایش عمومی به سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود - مطرح شد. از نظر باکر و لیتز^۶ (۲۰۰۹) اشتیاق شغلی حالتی از سلامت شغلی است که خشنودکننده و برانگیزاننده است و بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و اغلب خود را وقف شغل می‌کنند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود است (مارفیتز و همکاران^۷، ۲۰۰۳). جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار اشاره دارد. به دلیل لذت بخش بودن تجربه کاری، فرد سرسختانه درگیر کار می‌شود که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشواری‌سازد (ضیاءالدینی و قوام‌آبادی، ۱۳۹۲). در این حالت زمان به سرعت می‌گذرد و فرد چیزهای اطرافش را نادیده می‌گیرد (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۳). نیرومندی یا شوق در کار با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام رویارویی با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است؛ انگیزش درونی

1. Meyer & Allen
4. Chang
7. Marfitnez & et al.

2. Saxsna & Saxsna
5. Seligman

3. Meyer & Herscovich
6. Baker & Leiter

اشاره به نیاز فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خوشنودی درونی می دهد و این پاداش دهی درونی، فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی گیرد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). سومین بعد اشتیاق شغلی وقف خود در کار است که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش نسبت به کار است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی نقاط اشتراک زیادی دارد و به درجه ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می داند، اطلاق می شود (کارملی و فرند^۱، ۲۰۰۵).

یک عامل بسیار مؤثر در عملکرد کارکنان سازمان که با دو عامل ذکر شده نیز در ارتباط است، عدالت سازمانی است. در طول تاریخ از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است؛ عدالت یکی از معیارهای مهم در زندگی اجتماعی است؛ همچنین اساس همه رفتارهای درست محسوب می شود. 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. نظریه برابری تأکید می کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می کنند. اگر افراد احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (رضائیان، ۱۳۸۷). گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام عدالت در سازمان منجر شد. واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۰). به بیانی دیگر عدالت سازمانی درجه ای است که کارکنان احساس می کنند قوانین، رویه ها و سیاست های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی مبتنی بر سه بعد است: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی یا مراوده ای. عدالت توزیعی، در مفهوم سازمانی، به ادراک افراد در سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص اشاره دارد. به طور واضح، عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از این است که آیا پاداش به طور منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاریشان با سازمان داده می شود یا خیر (مک ناب^۳، ۲۰۰۹). دومین بعد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای است. عدالت رویه ای بر این موضوع دلالت دارد که فرایند دستیابی افراد به نتایج عادلانه نباید ناعادلانه باشد (کرم^۴، ۲۰۰۱). ادراک های انصاف در سازمانها صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه از انصاف فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز متأثر است (عطافر و منصور، ۱۳۹۰).

سومین بعد یعنی عدالت مراوده ای بر این مطلب اشاره دارد که همه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراوداتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند. این نوع از عدالت با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت مرتبط است (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). بدون توجه و درک مفهوم عدالت در سازمان، مشکلات اساسی در زمینه های انگیزش و هدایت افراد در سازمان به وجود خواهد آمد، در حالی که درک عدالت در سازمان باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابه جایی و ترک خدمت تأثیرگذار خواهد بود. از طرفی مدیران برای این که بتوانند رفتارهای عادلانه و نیز احساس عدالت را در کارکنان شکل داده و توسعه دهند باید بتوانند رفتار افراد

1. Carmeli & Freund
4. Kerman

2. Greenberg

3. Mcnabb

را در سازمان پیش بینی و آن را با اهداف سازمان همسو کنند. طبق تحقیقات، تعهد سازمانی می تواند ابزار خوبی برای پیش بینی رفتار سازمانی افراد باشد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). با شناخت مناسب از نوع رابطه و نحوه تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، مدیران این امکان را می یابند تا اقدامات مناسب تری برای توسعه ابعاد عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت کنند. در کارکنان احساس تعهد و وفاداری به سازمانشان ایجاد کنند و سطح تعهد آنان را نسبت به سازمانشان بالا برده و در نتیجه از وجود نیروی انسانی متعهد و وفادار به ارزش های سازمان در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف سازمانی بهره می برند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). این ارتباط در تحقیقات متعددی ذکر شده است؛ از جمله غفوری و گل پرور (۱۳۸۸) در تحقیقی بین کارکنان شهرداری اصفهان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج پژوهش حسن^۱ (۲۰۰۲) نشان می دهد ادراک انصاف به طور مثبت با تعهد سازمانی مرتبط است. لیو و راپ^۲ (۲۰۰۵) و یونا و چاچ^۳ (۲۰۱۰) نیز در مطالعه خود نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد. وقتی ادراک کارکنان از عدالت افزایش پیدا می کند، تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می کند (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). اندرو جی لی^۴ (۲۰۰۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که همه ابعاد عدالت سازمانی به طور مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارند. همچنین عدالت سازمانی از مؤثرترین متغیرها بر میزان اشتیاق شغلی است (کیوان آرا و همکاران، ۱۳۹۳). کیوان آرا و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیق خود به این نکته دست یافتند که عدالت سازمانی که توسط مدیریت بیمارستان اجرا می شود، در دست یابی و تحقق اهداف شغلی فردی پرستاران نقش مهمی ایفا می کند؛ رسیدن به اهداف پرستاران را نسبت به شغل خود مشتاق می کند و امید و خوش بینی به شغل را در آنها افزایش می دهد. مسعودی، اعتمادی فر، افضلی، خیری و حسن پور (۱۳۸۷) تناسب نداشتن حقوق و پاداش دریافتی با میزان کار انجام شده کارکنان، که از شاخص های عدالت توزیعی است، به منزله عامل فرسودگی شغلی کارکنان یاد کرده اند. طبق نظر مسلاج و لیتر^۵ (۲۰۰۹) فرسودگی شغلی مفهوم مقابل اشتیاق شغلی است. در پژوهش مولینر و همکارانش^۶ (۲۰۰۵) رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی وجود داشت. همچنین از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای قوی ترین رابطه را با فرسودگی شغلی داشت (مشیری و همکاران، ۱۳۹۳). طبق تحقیقات می توان گفت عدالت سازمانی یک پیش آیند برای اشتیاق شغلی، و تعهد سازمانی یک پیامد از اشتیاق شغلی است. در سال های اخیر ارتباط اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بسیار مورد توجه محققان قرار گرفته است؛ هاکنن و همکاران^۷ (۲۰۰۰) در پژوهشی که بر روی ۲۳۰۸ نفر از معلمان انجام گرفت نشان دادند که اشتیاق شغلی میانجی کننده اثرات منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی است. در پژوهش دیگری که روی ۱۵۰ نفر از مأموران پلیس نیروی انجام گرفت، نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی، میانجی کننده اثرات ویژگی های شخصیتی، تقاضاهای شغلی و منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی است (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). در مطالعه چو و همکارانش^۸ بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معنادار منفی وجود دارد. در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان های مختلفی در مصر انجام شد مشخص شد که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی معناداری دارد (همان منبع).

1. Hassan
4. Andraw j lee
7. Hakanen & et al

2. LEIO & Rup
5. Maslach & Leiter
8. Cho & et al

3. Ponnu & Chuah
6. Moliner & et al

با توجه به اهمیت نیروی انسانی و تأثیرگذار بودن عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در رفتار این سرمایه های مهم سازمانی، هدف از این پژوهش بررسی ارتباط این سه متغیر در اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بوده است. بنابراین فرضیه های زیر برای انجام پژوهش مطرح شدند:

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی، بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل همه اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان است که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسش نامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) با ۲۱ سوال استفاده شده است که به وسیله آن سه بعد عدالت سازمانی توزیعی (۵ گویه)، رویه ای (۷ گویه) و تعاملی (۹ گویه) سنجش می شود. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه را تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت تأیید کردند و ضرایب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ۰/۸۷ و در پژوهش بابادی (۱۳۸۸) ۰/۹۵ گزارش شده است. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۸) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب عدالت توزیعی (۰/۷۶)، عدالت رویه ای (۰/۸۱)، عدالت تعاملی (۰/۸۵) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: در این پژوهش برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی^۲ (۲۰۰۶) با ۱۷ سؤال استفاده شده است که به وسیله آن سه بعد انرژی (۶ گویه)، فداکاری (۵ گویه)، و شیفتگی (۶ گویه) سنجش می شود. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه را تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت تأیید کردند. در این پژوهش ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۹۲) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب انرژی (۰/۸۹)، فداکاری (۰/۸۷)، و شیفتگی (۰/۹۱) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است.

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای ارزیابی میزان تعهد سازمانی از پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد که شامل ۲۴ سوال پنج گزینه ای و سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. روایی محتوایی پرسشنامه را تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت تأیید کردند. در این پژوهش ضرایب پایایی پرسشنامه بر

^۱ - Niehoff & Moorman

^۲ - Schaufeli

حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۸) به دست آمد و برای خرده مقیاس‌های آن به ترتیب تعهد عاطفی (۰/۸۵)، تعهد مستمر (۰/۸۳)، و تعهد هنجاری (۰/۸۱) محاسبه شد که نشان از پایداری و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه قبل از آزمون فرضیه‌ها مطابق جدول (۱) به بررسی طبیعی بودن مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها پرداخته شده است. برای این منظور از روش‌های مختلفی می‌توان استفاده کرد، اما بهترین و ساده‌ترین روش استفاده از آزمون ناپارامتری کلموگروف اسمیرنوف است (از آزمون خی‌دو و حتی نمودار پراکنش نیز می‌توان استفاده کرد) پس از بررسی و خروجی این آزمون در صورتی که، مقدار P این آزمون در هر مؤلفه، از خطای نرمال آزمون (۰/۰۵) کمتر شود، فرض صفر آزمون مبنی بر طبیعی بودن متغیر رد و فرض یک تأیید می‌شود و بالعکس. در صورت رد فرض صفر، روش استفاده از آزمون باید ناپارامتری بوده و آزمونی معادل با آزمون پارامتری مناسب مدنظر قرار گرفته استفاده شود.

فرض صفر (H_0): توزیع داده‌ها در رابطه بین عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی طبیعی (نرمال) است.

فرض یک (H_1): توزیع داده‌ها در رابطه بین عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی طبیعی (نرمال) نیست.

جدول (۱): نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

وضعیت مؤلفه	بیشترین اختلاف			مقدار تقریبی P
	مطلق	مثبت	منفی	
انرژی	۰/۱۱۷	۰/۱۱۶	-۰/۱۱۷	۰/۸۴
تعاملی	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	-۰/۰۶۹	۰/۵۹۶
تعهد عاطفی	۰/۱۳۰	۰/۱۳۰	-۰/۱۲۷	۰/۰۵۱
تعهد مستمر	۰/۰۸۱	۰/۰۸۱	-۰/۰۷۴	۰/۵۳۲
تعهد هنجاری	۰/۱۳۶	۰/۱۳۶	-۰/۰۷۹	۰/۰۲۹
توزیعی	۰/۱۳۶	۰/۱۲۷	-۰/۱۳۶	۰/۰۲۸
رویه ای	۰/۹۳	۰/۸۹	-۰/۹۳	۰/۲۷۰
شیفتگی	۰/۱۵۲	۰/۱۰۰	-۰/۱۵۲	۰/۱۰
فداکاری	۰/۱۷۲	۰/۰۹۲	-۰/۱۷۲	۰/۲۰

با توجه به خروجی مؤلفه‌های جدول (۱)، آزمون کلموگراف اسمیرنوف که اعداد به شکل مختلط از خطای استاندارد در سطح ۹۵ درصد بالاتر و پائین‌تر هستند. چون داده‌ها بیش از ۳۰ عدد بوده است، فرض را بر نرمال بودن گذاشته و از

آزمون آماری پارامتریک مناسب که در این پژوهش برای فرضیه های اول تا سوم فرض آزمون میانگین یک جامعه^۱ مستقل شده و فرضیه های چهارم آزمون مقایسه میانگین چند جامعه و یا تحلیل واریانس چند متغیره^۲ استفاده می شود.

فرضیه اول پژوهش: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

H_0 : میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری ندارد.

H_1 : میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه اول

مقدار آزمون = ۳					
		مقدار آزمون	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین
	حد بالا	حد پایین			
عدالت سازمانی	۵۹/۷۴۶	۰/۰۰۰	۳/۹۰۷۸	۳/۲۷۸۳	۳/۵۰۳۲
تعهد سازمانی	۷۲/۲۷۹	۰/۰۰۰	۳/۱۵۰۷۲	۳/۰۶۴۴	۳/۲۳۷۱

با توجه به جدول (۲) چون مقدار سطح معناداری آزمون یعنی مقدار ۰/۰۰۰ از مقدار خطای آزمون کوچک تر ماست فرضیه صفر رد می شود. بنابراین میانگین نمره فرضیه اول با عدد ۳ اختلاف دارد. اکنون با توجه به فاصله اطمینان اختلاف میانگین، در می یابیم که میانگین نمره فرضیه اول بیشتر از ۳ است. (البته این استنباط با توجه به اختلاف میانگین های فرضیه، که مقداری مثبت است نیز امکان پذیر است). بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر این که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می شود.

فرضیه دوم پژوهش: بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

H_0 : میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری ندارد.

H_1 : میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه دوم

مقدار آزمون = ۳					
		مقدار آزمون	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین
	حد بالا	حد پایین			

زمستان ۱۳۹۵					
بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان					
اشتیاق شغلی	۵۹/۳۷۰	۰/۰۰۰	۳/۸۷۷۵	+۳/۷۳۸۹	+۴/۰۱۶۳
تعهد سازمانی	۷۲/۲۷۹	۰/۰۰۰۰	۳/۱۵۰۷	+۳/۰۶۴۴	+۳/۲۳۷۱

با توجه به جدول (۳)، چون مقدار سطح معناداری آزمون یعنی مقدار ۰/۰۰۰ از مقدار خطای آزمون کوچک تر است فرضیه صفر رد می شود. بنابراین میانگین نمره فرضیه اول با عدد ۳ اختلاف دارد. اکنون با توجه به فاصله اطمینان اختلاف میانگین، درمی یابیم که میانگین نمره فرضیه اول بیشتر از ۳ است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه بین اشتیاق سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می شود.

فرضیه سوم پژوهش: بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.
 H0: میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری ندارد.
 H1: میانگین نمره فرضیه اول با عدد میانه (عدد ۳) اختلاف معناداری دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای فرضیه سوم

مقدار آزمون = ۳					
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین		سطح معناداری		مقدار آماره آزمون	
حد بالا	حد پایین	اختلاف میانگین	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین
+۴/۵۰۳۲	+۳/۲۷۸۳	۳/۹۰۷۸	۰/۰۰۰	۵۹/۷۴۶	۰/۰۰۰
+۳/۰۱۶۳	+۳/۷۳۸۹	۳/۸۷۷۵	۰/۰۰۰۰	۵۵/۳۷۰	۰/۰۰۰۰

با توجه به جدول (۴) چون مقدار سطح معناداری آزمون یعنی مقدار ۰/۰۰۰ از مقدار خطای آزمون کوچک تر است فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق مبنی بر این که بین عدالت سازمانی و اشتیاق سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می شود.

فرضیه چهارم پژوهش: بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی، بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول (۵): نتایج فرضیه چهارم

مشخصات	عدالت	سطح	تعهد	سطح	اشتیاق	سطح	
دموگرافیک	سازمانی	معناداری	سازمانی	معناداری	شغلی	معناداری	
جنسیت	میانگین	۰/۰۹۳	میانگین	۰/۲۱۰	میانگین	۰/۰۱۵	
مرد	۳/۳۶۰		مرد	۳/۱۵۳		مرد	۳/۸۶۱
زن	۳/۵۳۴		زن	۳/۱۵۰		زن	۳/۹۵۵

زمستان ۱۳۹۵		فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی / سال دوازدهم، شماره یک (مسلول ۴۵)			
رشته تحصیلی	آماره F	۰/۶۵۶	آماره F	۰/۰۰۵	آماره F
					۰/۵۷۵
سابقه خدمت	۰/۵۴۰	۴/۵۷۶	۰/۶۶۶	۰/۸۵۳	۱/۲۹۱
وضعیت استخدامی	۰/۵۴۷	۰/۷۴۰	۰/۳۹۲	۰/۶۳۲	۲/۹۵۲
	۰/۸۷۸	۰/۴۵۸	۰/۴۶۰	۰/۰۵۶	

با توجه به نتایج جدول (۵) سطح معناداری مربوط به آزمون برای متغیر اشتیاق سازمانی کمتر از خطای استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ است، بنابراین فرض صفر رد شده و بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی بر حسب جنسیت تفاوت وجود دارد. در مورد متغیر تعهد سازمانی این رقم بالاتر از خطای استاندارد است، پس این فرض تأیید می-شود و بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد تعهد سازمانی بر حسب جنسیت تفاوت وجود ندارد. در مورد متغیر سوم، چون رقم بالاتر از خطای استاندارد است نیز تفاوت معنادار وجود نداشته و تأیید نمی-شود. بنابراین فقط بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی بر حسب جنسیت تفاوت وجود دارد.

همچنین سطح معناداری برای متغیر اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی بالاتر از خطای استاندارد است، بنابراین فرض صفر تأیید می-شود و نشان از تفاوت بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی، بر حسب رشته تحصیلی وجود دارد. اما با توجه به رقم به دست آمده سطح معناداری برای متغیر تعهد سازمانی، چون پائین تر از رقم خطای استاندارد است، فرض صفر تأیید و تفاوت بین متغیر تعهد سازمانی بر حسب رشته تحصیلی وجود ندارد. در این جدول سطح معناداری برای سه متغیر اشتیاق شغلی، تعهد و عدالت سازمانی بالاتر از خطای استاندارد است، بنابراین فرض صفر تأیید و فرض یک رد می-شود و نشان از تفاوت بین نظرات اعضای هیئت علمی در مورد اشتیاق شغلی، تعهد و عدالت سازمانی، بر حسب وضعیت استخدامی و سابقه خدمت وجود دارد و فرضیه تأیید می-شود.

بحث و نتیجه گیری

مطابق نتایج به دست آمده در فرضیه اول این پژوهش، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. نتیجه حاصل با نتایج تحقیقات انجام شده است. از جمله اسدی دستجردی و همکارانش (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که هر چه کارکنان، برون دادهای سازمانی را عادلانه تر بدانند، تعهد آنها به سازمان بیشتر می-شود. نتایج تحقیق حسین زاده و ناصری (۱۳۸۶) نشان می دهد افرادی که احساس بی عدالتی می کنند سطوح پایین تری از تعهد را از خود نشان می دهند. یادگاری (۱۳۸۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رابطه مستقیم بین عدالت و تعهد سازمانی وجود دارد به شکلی که افزایش یکی سبب افزایش دیگری و کاهش یکی از این دو باعث کاهش متغیر دیگر می-شود. الوانی و همکارانش (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. این نتیجه همچنین با نتیجه تحقیق بلایر استالی^۱ (۱۹۹۷) که عدالت سازمانی را بر تعهد سازمانی مؤثر می داند، مطابقت دارد. لئو و کنگ^۲ (۲۰۰۹) نیز در مقاله خود به رابطه معنادار و مثبت بین عدالت و تعهد سازمانی اشاره می-کنند. غفوری ورنوسفادرانی و گل پرور (۱۳۸۸) در تحقیقی بین کارکنان شهرداری اصفهان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه ای) و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود

^۱- Blair Staley

^۲- Leow & Khong

دارد. دهقانیان و همکارانش (۱۳۹۲) نیز وجود رابطه همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را تأیید می‌کنند. نتایج بررسی محمد جواد و همکارانش (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که ابعاد عدالت سازمانی درک شده به سطح بالایی از تعهد سازمانی در کارکنان منجر می‌شود. اما لویز^۱ و همکارانش (۲۰۱۵) در بررسی رابطه این دو متغیر به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه‌ای با تمام ابعاد تعهد سازمانی مرتبط است، عدالت تعاملی تنها با تعهد عاطفی ارتباط مثبت دارد و در نهایت این که عدالت توزیعی با هیچ یک از ابعاد تعهد سازمانی در ارتباط نیست. همچنین حسن (۲۰۰۲) در بررسی خود به وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با ابعاد تعهد سازمانی رسیده است. نتایج تحقیق بکیر و گونس^۲ (۲۰۱۴) که روی ۳۵۰ معلم مقطع ابتدایی در آنکارا انجام شده است، حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی است.

در تبیین نتایج فرضیه اول می‌توان گفت که افزایش یا کاهش عدالت سازمانی بر میزان افزایش و یا کاهش تعهد سازمانی تأثیر بسیاری دارد؛ به عبارت دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، بیشتر احتمال دارد سازمان را رها کنند یا تعهد سازمانی کمتری داشته باشند. این پیامد بر کل سازمان تأثیر دارد به طوری که نیروی انسانی متعهد زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌کند در حالی که نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک به سازمان، نسبت به مسائل و مشکلات سازمان احساس مسئولیت نکرده، سازمان را در تحقق اهداف و آرمان‌هایش ناکام می‌کند. بنابراین اگر مدیران خواهان داشتن کارکنان متعهد و وفادار به ارزش‌های سازمان هستند تا بتوانند به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یافته و مأموریت و فلسفه وجودی سازمان را تحقق بخشند، یکی از راه‌ها آن است که عدالت در سازمان را رعایت کرده و آن را تقویت کنند؛ اگر مدیران در برخورد با زیردستان خود عادلانه و قابل اعتماد رفتار کنند سطح تعهد کارکنان روز به روز افزایش یافته و این افزایش در عملکرد کلی سازمان و سطح بهره‌وری تأثیرگذار خواهد بود.

در فرضیه دوم ارتباط بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی، بررسی شد که نتایج تجزیه و تحلیل بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین آن‌هاست؛ یعنی هر چه قدر فرد نسبت به شغل خود تمایل و شوق بیشتری داشته باشد، وفاداری بیشتر به سازمان و وظیفه خود نشان خواهد داد. در این زمینه نوری و همکارانش (۱۳۸۹) در تحقیق خود به نتایج مشابه این نتیجه دست یافتند. همچنین نوری در این تحقیق آورده است که نتایج تحقیقات هاکنن و همکاران (۲۰۰۶) و هالسلین^۳ (۲۰۰۸) و برک و الکو^۴ (۲۰۱۰) نیز با نتیجه به دست آمده در این پژوهش همخوانی دارد. روزبان (۱۳۹۱) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود عنوان می‌کند که بین فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار، منفی و معکوس وجود دارد. کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) در بررسی انجام شده به این نتیجه رسیدند که افرادی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب می‌کنند از فرسودگی شغلی پایینی برخوردارند. همچنین حسنی و محمودی راد (۱۳۹۲) رابطه معکوس و معنادار بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی را نشان دادند و در این تحقیق اشاره می‌کنند به مطالعات جملایک^۵ که ارتباط منفی و معنادار بین فرسودگی شغلی و ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی مشاهده کرده است. از آنجایی که فرسودگی شغلی به دلیل نبود اشتیاق شغلی به وجود می‌آید می‌توان گفت وقتی در فرد فرسودگی شغلی کم است و یا وجود ندارد اشتیاق

^۱ - Iopez

^۲ - Bekir & Gunes
^۳ - Halbesleben
^۴ - El-Kot & Burke
^۵ - Gemilk

شغلی بیشتر است در نتیجه تعهد سازمانی فرد افزایش می یابد. هنگامی که کارکنان به شغل خود احساس مثبت و اشتیاق داشته باشند به همان اندازه در انجام وظایف خود کوشاتر و مصمم تر خواهند بود و سازمان و هدف های آن برای آنها الویت و ارزش خواهد داشت.

از طرفی نتیجه فرضیه سوم بیانگر وجود رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی است. کیوان آرا و همکارانش (۱۳۹۳) نیز در تحقیقی که نمونه آماری آن پرستاران بودند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با تحقق هدف های شغلی فرد، رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی رابطه مثبت دارد. یکی از پیامدهای منفی نبود اشتیاق شغلی، فرسودگی شغلی است که سبب غیبت های مکرر، ترک شغل، کم کاری در شغل و ... می گردد. یافته های مطالعه علوی و عباسی^۱ (۲۰۱۲) نشان می دهد که عدالت سازمانی نقش مهمی در ارتقای اشتیاق شغلی کارمندان بانک در پاکستان دارد. در همین ارتباط آندر و همکارانش^۲ (۲۰۰۹) بیان می کنند که هر چه قدر میزان عدالت سازمانی درک شده از طرف کارکنان بیشتر باشد، فرسودگی شغلی آنها کاهش می یابد. کیوان آرا همچنین در پژوهش خود با توجه به تحقیقات دیگر عنوان می کند که بی عدالتی در بیمارستان ها به عنوان یک حادثه عاطفی منفی بر نگرش های پرستاران نسبت به شغلشان و نیز نحوه مدیریت اثر می گذارد و از میزان اشتیاق شغلی آنان می کاهد. لاک و پاتلو^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به رابطه منفی و معنادار عدالت رویه ای و توزیعی با فرسودگی شغلی دست یافتند. زارع (۱۳۹۱) در پایان نامه اش بیان می کند از بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی بعد توزیعی در پیش بینی فرسودگی نقش داشته است. یافته های کاواکامی و همکارانش^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی که در ژاپن انجام دادند نشان می دهد که عدالت رویه ای و عدالت تعاملی رابطه مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی دارند. مشیری و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیق انجام شده به این نتیجه رسیدند که سایر ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار دارند؛ یعنی هر چه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان در مقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد، فرسودگی شغلی بین کارکنان کاهش می یابد و شوق آنها به کارشان بیشتر می شود. بنابراین نتایج می شود گفت با رعایت انصاف در پرداخت حقوق و پاداش به کارکنان، رعایت رویه اجرای قوانین در سازمان، رعایت مسائل اخلاقی، احترام و صداقت در هنگام برخورد با کارکنان و زمینه درک عدالت سازمانی از طرف کارکنان می توان زمینه را برای شور و اشتیاق شغلی کارکنان فراهم کرد تا بتوان نیروی انسانی را به طور فعال و پویا در محیط سازمان نگه داشت و وفاداری و تعهد آنها را به سازمان افزایش داد.

در فرضیه چهارم تأثیر ویژگی های جمعیت شناختی در نظرات اعضای هیئت علمی نسبت به عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی، بررسی شد؛ نتایج این بررسی حاکی از این است که بین نظرات اعضای هیئت علمی نسبت به هر سه متغیر تحقیق بر حسب سابقه خدمت، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج این تحقیق که با بسیاری از نتایج پژوهش های انجام شده همسو است به مدیران سازمان ها به ویژه دانشگاه ها پیشنهاد می شود با اجرای صحیح عدالت سازمانی، اشتیاق کاری استادان را افزایش دهند که به دنبال آن استادان با تعهد و جدیت بیشتری اهداف دانشگاه را پیگیری خواهند کرد.

1. Alavi & Abbasi
4. Kawakami & et al.

2. Andrew & etal

3. Luck and Paula

منابع

فارسی

- ادريس، محمدرضا و رئيسی، اردلی غلامعلی. (۱۳۸۳). متغیرهای موثر بر کارایی کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداختها و عدالت در پرداختها بر کارایی کارکنان. *مجله پژوهشی علوم انسانی (رویه نامه جغرافیا)*، ۱۶(۲)، ۳۷-۵۲.
- اسدی دستجردی، حسن؛ حمیدی، مهرزاد؛ خطیبی، امین جبار و پناهی شعبانی، سیف. (۱۳۸۹). ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۲۹، ۱۲۴-۱۰۹.
- الوانی، سید مهدی؛ پورعزت، علی اصغر و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. *فصل نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۲(۴)، ۳۰-۶.
- امین شایان جهرمی، شاپور؛ صالحی، مسلم و ایمانی، جواد. (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. *مجله علوم تربیتی*، ۲(۵)، ۳۳-۷.
- حسین زاده، علی و ناصری. (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. *تدبیر*، ۱۹۰، ۲۳-۱۴.
- حصاری، رضا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان با تعهد سازمانی آنان در مدارس راهنمایی گالیکش. *پژوهشهای تربیتی*، ۷، ۳۲-۱۷.
- حقیقی، محمد علی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۷(۲۰)، ۱۰۱-۷۹.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حاجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸(۲)، ۱۸۰-۱۵۳.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۹۹۱). *مدیریت رفتار سازمانی*. (ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، ۱۳۸۲)، تهران: سمت.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۷). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- روزبان، رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در بین معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان نظرآباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید رجایی*.
- زارع، شیوا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان*.

- زاهد بابلان، عادل. (۱۳۸۷). **بررسی ارتباط سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل**. مجله مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۶، ۱۴۸-۱۲۷.
- صفرزاده، سحر. نادری، فرح. عسکری، پرویز. عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدری، علیرضا. (۱۳۹۱). **رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن**. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۴(۱۴)، ۸۲-۶۹.
- ضیاء‌الدینی، محمد و رضانی قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). **الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان**. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، ۵۱، ۱۹۹-۱۷۷.
- عبداللهی، بیژن؛ یوسفیان، غلامعلی؛ حاتمیان، جمال. (۱۳۹۳). **رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی**. اندیشه های نوین تربیتی، ۱۰(۲)، ۱۱۷-۹۱.
- عطا فر، علی و منصور، حسین. (۱۳۹۰). **بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاهی شهر بندر عباس)**. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۵(۳)، ۴۱-۵۹.
- غفوری ورنوسفادزانی، محمدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۸). **بررسی ارتباط مؤلفه های عدالت ؛ سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان**. مطالعات روانشناختی، ۲، ۶۷-۴۹.
- کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان**. پژوهش های مدیریت عمومی، ۴(۱۴)، ۱۴۴-۱۲۹.
- کیوان آرا، محمود؛ شاهپوری اناری، سمیرا و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). **رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان**. نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۸۸)، ۳۳-۲۲.
- محمدی، مسعود؛ میرزایی، مسعود؛ بهرامی، محمدمین؛ محمدزاده، مرتضی. (۱۳۹۳). **رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد**. مجله مدیریت بهداشت و درمان، ۵(۲)، ۴۵-۳۳.
- محمودی راد، غلامحسین و نعیم حسنی، صدیقه. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند**. فصل نامه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۰(۴)، ۲۷۲-۲۶۴.
- مسعودی، رضا؛ اعتمادیفر، شهرام؛ افضلی، سیدمحمد؛ خیری، فریدون و حسنیور دهکردی، علی. (۱۳۸۷). **عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های خصوصی منتخب شهر تهران**. پژوهش پرستاری، ۳(۹۸)، ۸۷-۷۵.

- مشیری، کیوان؛ آقایی، نجف؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و قربانی، مهدی. (۱۳۹۳). **ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران**. *دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۴(۷)، ۶۵-۷۷.
- نوروزی سیدحسینی، رسول. (۱۳۹۱). **اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی**. *مجله مدیریت ورزشی*، ۱۵، ۸۷-۱۰۳.
- نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه و بابامیری، محمد. (۱۳۸۹). **ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی**. *فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۱(۵)، ۹-۱۵.
- یادگاری، منصوره. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفتگانه مشهد**. *مجله مدارس کارآمد*، ۷، ۹۶-۱۰۳.

انگلیسی

- Alavi, A, K & Abbasi, A, S. (2012), **Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan, Middle-East**, *Journal of Scientific Research*, 12(5), 643-649.
- Arif, Hassan. (2002). **Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave**, *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010), **Work engagement: A handbook of essential theory and research**, New York: Psychology Press.
- Bekir, B & Gunes, A. M (2014), **Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools**, *Anthropologist*, 18(1), 145-152.
- Blair Staley, A. (1997), **The Contribution of Organizational Justice in Budget Decision Making to Organizational Commitment and Trust in Superior Submitted to School of Business And Enterpren Urship Nova Southeastern University**, in Partial Fulfillment of the Business Administration.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2002), **The relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige**, *Corporate reputation review*, 2, 51-68.
- Chang, H. T., Chi, M. W, & Miao, M. C. (2007), **Testing the relationship between three component organizational/occupational commitment and organizational/ occupational turnover intention using a none-recursive model**, *journal of vocational behavior*, 2, 320-335
- Cho, J., Laschinger, H. K., & Wong, C. (2006), **Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses**, *Nurs Leadersh (Tor Ont)*. 19(3), 43-60.
- Herscovitch, L., & Meyer, JP. (2002), **Commitment to organizational change: extension of a three - component model**. *J Appl Psychol*, 3, 55-78.

- Inoue A, Kawakami N, Ishizaki M, Shimazu A, & Tsuchiya M. (2014), **Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers**, 1, 234-256.
- Kah Loong L & Kok W. Kh (2009), **Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia**. *International Journal of Business and Information*, 4(2), December 2009. 161-198.
- Lee, A, J. (2007), *Organizational Justice: A Mediated Model from Individual Well-Being and Social Exchange Theory Perspectives*, Touro University International – The Degree of Doctor of Philosophy.
- López, A, M., Cabarcos, Ana, Isabel Machado-Lopes., & Sampaio-de Pinh. (2015), **The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry**.
- Mcnabb, N. S. (2009), **The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover**, Norman, Oklahom.
- Saxena S & Saxena R (2015), **Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior**, *Int. J Manag. Bus. Res.*, 5 (1), 19-30.
- Schaufeli, W. B., Marfitnez, J, M., Pinto, A. M., Salanova, M & Bakker, A. B. (2002), **Burnout and engagement in university student**, *Journal of cross-culture psychology*, 23, 464- 481.