

## رابطه‌ی عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده

حسن قلاوندی<sup>۱</sup>، سیما علی‌زاده<sup>۲</sup> و معصومه علی‌زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی میان دبیران زن شهر نقده بود. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران زن شهر نقده در سال ۱۳۹۲ که در مجموع ۲۱۶ نفر بوده که ۱۱۳ نفر به‌طور تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه عدالت سازمانی کالکیت و پرسش‌نامه تعهدسازمانی می‌یر و آلن استفاده شد. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری براساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نشان داد که مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی و ابعاد تعهدسازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین بر اساس نتایج این پژوهش، ابعاد عدالت سازمانی منجر به افزایش تعهد سازمانی شده است.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمانی، دبیران زن

(galavandi@gmail.com)

۱. نویسنده‌ی رابط: دانشیار علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه

۲. مربی علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۸/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۲/۲۱

## مقدمه

رفتار کارکنان سازمان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. از این رو، آگاهی از نگرش‌های کارکنان، در زمینه کار سازمان، برای مدیران ضروری به نظر می‌رسد، براساس پژوهش‌ها، سه نگرش عمده رضایت‌شغلی، وابستگی‌شغلی و تعهد سازمانی بیشترین توجه را به خود جلب کرده است و از این میان، در طول دو دهه‌ی گذشته، تعهد سازمانی، نگرش غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده و موضوع فرا تحلیلهای زیادی قرار گرفته است (آرزو و استی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

در مورد تعریف تعهد سازمانی بین پژوهشگران اتفاق نظری نیست (شاو، دلری، محامد و عبدالله<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). اگر چه تعاریف متفاوتی از تعهد سازمانی در ادبیات موضوع یافت می‌شود، ولی هر یک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف را منعکس می‌کند (رضائیان و کشته گر، ۱۳۸۷). بنابراین، تعهد سازمانی درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می‌باشد. در این تعریف تعهد سازمان سه عامل را شامل می‌شود: ۱. اعتقاد قوی به اهداف و ارزشهای سازمان؛ ۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان؛ ۳. آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان (موغلی، حسن‌پور و حسن‌پور، ۱۳۸۸؛ آکروید، جک و سکی و آدامز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). می‌یر و آلن<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه زیر تقسیم نموده اند:

تعهد عاطفی<sup>۵</sup>: همان دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد که توسط خشنودی از سازمان و تمایل به ماندن در آن شخص می‌شود.

1. ArzuWasti
2. Shaw, Delery, Mohamed & Abdulla
3. Akroyd, Jackowski & Adams
4. Mayer & Allen
5. Affect Commitment

تعهد مستمر<sup>۱</sup>: به میزانی که کارکنان می‌فهمند که ترک سازمان هزینه بر است، بر می‌گردد.  
تعهد هنجاری<sup>۲</sup>: به احساس کارکنان از الزام و اجبار برای ماندن در سازمان و این که معتقدند ماندن در سازمان کار درستی است، بر می‌گردد. (می‌یر و آلن، ۱۹۹۱؛ هاندلون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ ماکانجی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخورد منصفانه در کار است که خود به شناسایی چند جزء متفاوت از عدالت در سازمان منجر می‌گردد: عدالت توزیعی<sup>۵</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۶</sup>، عدالت تعاملی<sup>۷</sup> که محققان در بررسی‌های اخیر عدالت تعاملی را به دو جزء متفاوت عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی<sup>۸</sup> تقسیم کرده‌اند (عزیزی، ۲۰۱۰).

در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است، عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است، عدالت سازمانی با فرآیندهای حیاتی سازمان مثل تعهد و عملکرد مرتبط است (کالکیت<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱؛ وانگ، هانگ و وانگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶). براساس تحقیقاتی موجود، تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب‌نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است (جیمز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰).

عدالت توزیعی و عناصر آن: به نگرش‌ها و تفکرات کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده‌ها

1. Continuous Commitment
2. Normative Commitment
3. Handlon
4. Makanjee
5. Distributive Justice
6. Procedural Justice
7. Interactional Justice
8. Informational Justice
9. Colquite
10. Wong, Hong & Wong
11. James

و دریافتی‌هایشان اشاره دارد، عدالت توزیعی بر طبق ارزشها پیش بینی می‌شود (آمبروس و آرنود<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). محققین اتفاق نظر دارند که اثر بخشی سازمانی نتیجه عدالت توزیعی است. به عبارتی، عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشها است. سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است: ۱. مساوات - هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت کند؛ ۲. نیاز - نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت کند؛ ۳. عدالت و انصاف - جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد (عزیزی، ۱۳۸۹؛ هامبورگ، فارست و کوسچت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

عدالت رویه‌ای و عناصر آن: در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس العمل‌ها به ادراکات آنها در زمینه عدم عدالت، مطرح شد این نوع عدالت، به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد (کاراتپ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). نظریه عدالت رویه‌ای در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه‌ها و آثار ناشی از آن، از سوی افراد است (جورج و جونز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). طبق پژوهش‌هایی افراد رویه‌هایی را عادلانه می‌دانند که با قواعد شش گانه سازگار باشد: ۱. متناقض یکدیگر نباشند؛ ۲. از تعصب به دور باشند؛ ۳. دقیق باشند؛ ۴. قابل اصلاح باشند؛ ۵. بیانگر تمام نظرات افراد ذینفع باشند؛ ۶. مبتنی بر استانداردهای اخلاقی باشند (رضائیان و گشته‌گر، ۱۳۸۷).

عدالت تعاملی و عناصر آن: بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی همچنین رفتار سازمان توأم با احترام باشد، تعریف می‌شود (ابرلین و تاتوم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). مطالعات تجربی گوناگونی نشان می‌دهند که: ۱. افراد

1. Ambrose & Arnaud
2. Homburg, Furst & Koschate
3. George & Tones
4. Eberlin & Tatum

منصفانه بودن رویه‌های رسمیرا از منصفانه بودن برخوردها از روابط متقابل شخصی تمیز می‌دهند؛

۲. عدالت تعاملی بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارند (بیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱)

در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و... مورد بررسی قرار گرفته است. امین‌شایانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی گزارش کردند که بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داده است که مؤلفه‌های عدالت سازمانی به‌طور معنی‌داری ابعاد تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند.

بر پایه پژوهش عریضی و همکاران (۱۳۸۸) نتایج حاصل شده نشان می‌دهد بین عدالت توزیعی با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای رابطه معنی‌دار وجود دارد، همچنین رابطه بین عدالت و عملکرد برای زنان معنی‌دار بوده ولی در مردان معنی‌دار نبوده است. خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی که در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم صورت دادند گزارش کردند که در هر دو سازمان میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار گزارش کردند. بهروان و سعیدی (۱۳۸۸) در پژوهشی که در میان کارکنان شرکت گاز اداره مرکزی استان خراسان رضوی انجام دادند گزارش کردند که عدالت سازمانی مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار مستقیم و مثبت بر میزان تعهد سازمانی محسوب می‌شود.

در برخی از پژوهش‌ها نشان داده شده است که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن به عنوان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی هستند (کومار، بخشی و رانی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ یانگ، موشولدر و پنگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ خان، مختار و نیازی، ۲۰۱۰).

باسول و بوردیو<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد خود گزارشی را مورد بررسی

1. Bies
2. Kumar, Bakhshi & Rani
3. Yang, Mossholder & Peng
4. Buswell & Bourdreau

قرار دارند و رابطه معنادار بین عملکرد شغلی با عدالت رویه ای و عدالت توزیعی به دست آورند. کوهن و اسپکتور<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در فراتحلیل نقش عدالت سازمانی گزارش کردند که عملکرد شغلی و رفتار ضد تولید از پیامدهای عدالت سازمانی به ویژه عدالت رویه ای هستند. ویزوسوارن و وانز<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش خود دریافتند که رابطه بین عدالت رویه ای با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری قوی‌تر از عدالت توزیعی با این متغیر است. آنها همچنین دریافتند که روابط بین عدالت توزیعی با نگرش‌ها و رفتارهای کاری بوسیله ادراکات عدالت رویه ای تعدیل گردید. با عنایت به مبانی نظری و پژوهشی که ذکر شد هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی میان دبیران زن شهر نقده است.

## روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است.

**جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:** جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه دبیران زن مدارس متوسطه دخترانه شهر نقده که در مجموع ۲۱۶ در سال ۱۳۹۲ است. نمونه پژوهش را ۱۱۳ نفر از معلمان زن تشکیل می‌دهند که به روش نمونه تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و گرجسی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

**پرسش‌نامه عدالت سازمانی:** در این پژوهش از پرسش‌نامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل موارد، عدالت توزیعی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، عدالت رویه ای (سؤال‌های ۶ تا ۱۰) و عدالت تعاملی (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۸) است. این پرسش‌نامه در برگیرنده ۱۸ گویه است و به گونه تفکیکی وبا استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت عدالت سازمانی ادراک شده را

- 
1. Cohen & Spector
  2. Vieswesvaran & Ones

مورد سنجش قرار می‌دهد، پایایی این پرسش‌نامه  $\alpha=0/913$  گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه عدالت سازمانی سه مؤلفه مورد نظر را بدست آورد که در آن  $0/62$  درصد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO=0/913$  و بارتلت ( $P<0/001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از  $0/3$  با چرخش متعامد، سه مؤلفه مورد نظر را بدست آورد.

**پرسش‌نامه تعهد سازمانی:** در این پژوهش از پرسش‌نامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل موارد تعهد عاطفی (سؤال‌های ۸ تا ۱) تعهد مستمر (سؤال‌های ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری (سؤال‌های ۱۷ تا ۲۳) است. این پرسش‌نامه در برگیرنده ۲۳ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تعهد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسش‌نامه  $\alpha=0/924$  گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسش‌نامه تعهد سازمانی سه بعد مورد نظر را بدست آورد که در آن  $0/73$  درصد واریانس سؤال‌ها استخراج شده بود. آزمون  $KMO=0/918$  و بارتلت ( $P<0/001$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از  $0/3$  با چرخش متعامد، سه مؤلفه مورد نظر را بدست آورد.

## نتایج

نمونه این تحقیق شامل ۱۱۳ نفر از دبیران زن مدارس متوسطه شهر نقره بود. از بین پاسخ دهندگان ۹۰٪ لیسانس و ۱۰٪ نیز فوق لیسانس بودند. اکثریت دبیران در این نمونه (۴۸/۳٪) دارای سابقه تدریس ۲۰-۱۶ سال بودند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	M	SD
عدالت توزیعی	۳/۸۲	۱/۱۱
عدالت رویه ای	۴/۱۱	۱/۳۳
عدالت تعاملی	۳/۷۷	۱/۰۴
تعهد عاطفی	۲/۸۲	۰/۸۸
تعهد مستمر	۳/۰۱	۰/۹۴
تعهد هنجاری	۲/۴۱	۰/۷۶

جدول ۲. خلاصه نتایج رگرسیون چند متغیری (به روش چندگانه) مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	P
عدالت توزیعی						۰/۲۹	۲/۸۸	۰/۰۰۵
عدالت رویه ای	تعهد عاطفی	۱۱/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۸۸	۰/۳۷
عدالت تعاملی						۰/۱۷	۱/۸۲	۰/۰۷

بر اساس نتایج جدول ۲ مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد عاطفی برابر ۱۱/۲۸ در سطح  $P=0/001$  معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۰/۲۴ درصد از واریانس تعهد عاطفی توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که زیر مقیاس عدالت توزیعی ( $\beta = 0/29$ ) می‌تواند تعهد عاطفی را به‌طور مثبت و معنی دار پیش بینی کند.



جدول ۳. نتایج رگرسیون چند متغیری (به روش چندگانه) مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد

مستمر							متغیرهای پیش	متغیر ملاک
P	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	بین	
۰/۰۷	۱/۸۲	۰/۲۰					عدالت توزیعی	
۰/۰۱	۲/۳۷	۰/۳۴	۰/۱۳	۰/۳۶	۰/۰۱	۵/۲۴	تعهد مستمر	
۰/۸۷	-۰/۱۵	۰/۰۱					عدالت تعاملی	

بر اساس نتایج جدول ۳ مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد مستمر برابر ۵/۲۴ در سطح ( $P=۰/۰۰۱$ ) معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۰/۱۳ درصد از واریانس تعهد مستمر توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که زیر مقیاس عدالت رویه ای ( $\beta=۰/۳۴$ ) می‌تواند تعهد مستمر را به‌طور مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چند متغیری (به روش چندگانه) مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد هنجاری

هنجاری							متغیرهای پیش	متغیر ملاک
P	t	$\beta$	$R^2$	R	P	F	بین	
۰/۵۶	-۰/۵۸	-۰/۰۲					عدالت توزیعی	
۰/۱۲	-۹/۲۸	-۰/۴۲	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۰۰۱	۳۷۵/۲۹	تعهد هنجاری	
۰/۰۰۱	۳۳/۴۸	۰/۳۹					عدالت تعاملی	

بر اساس نتایج جدول ۴ مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد هنجاری برابر ۳۷۵/۲۹ در سطح ( $P=۰/۰۰۱$ ) معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که ۰/۹۱ درصد از واریانس تعهد هنجاری توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که عدالت تعاملی ( $\beta=۰/۳۹$ ) می‌تواند تعهد هنجاری را به‌طور مثبت و معنی دار پیش بینی کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از موضوعات نسبتاً جدیدی است که در این پژوهش مورد بررسی شده است. نتایج این پژوهش حاکی از این است که عدالت سازمانی کلی و مؤلفه‌های آن با ابعاد مختلف تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) همبستگی مثبت و معنی داری دارند و در پژوهش حاضر در جدول نشان داده شده است. نتایج حاصل با پژوهش‌های ذکر شده در پیشینه تحقیق هماهنگ است. این یافته‌ها بویژه با نتایج پژوهش‌های کومار و همکاران (۲۰۰۹)، ویزوسوارن و انز (۲۰۰۰) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) هماهنگ است. در اغلب پژوهش‌های انجام شده به نقش مهم عدالت سازمانی توجه شده و لازم است مدیران سازمان‌ها بویژه مدیران آموزشی این متغیر مهم را مد نظر قرار دهند.

با توجه به نتایج پژوهش، رابطه پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش‌های امین شایان جهرمی و همکاران (۱۳۸۸)، کومار و همکاران (۲۰۰۹)، یانگ و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ است. هنگامی که کارکنان ادراک می‌کنند که سطح حقوق و برنامه کاری منصفانه است، قبل از تصمیمات شغلی همه نگرانیهای کارکنان توسط مدیریت سازمان شنیده شده است و برای کارکنان اطلاعات جزئی و کاملی در رابطه با تصمیمات گرفته شده داده می‌شود. به تصمیمات گرفته شده در مورد شغلشان با اعتماد و احترام نگریسته می‌شود، مدیر محترمانه و با رعایت شئون انسانی و اصل احترام متقابل با کارکنان رفتار می‌کند و از اظهار نظرهای نا مناسب در مورد کارکنان پرهیز و خودداری می‌کند و در ارتباط خود با کارکنان سازمان صادق است. نتیجه چنین رفتارهایی، اعتقاد و وفاداری کارکنان به سازمان، عدم ترک سازمان، مشکلات سازمان را مشکل خود دانستن، همانند سازی بیشتر با سازمان، ادامه دادن به کار و وظیفه، تکلیف و مسئولیت داشتن و صرف تلاش و انرژی مضاعف برای رسیدن به اهداف سازمان را باعث شده است.

براساس نظریه عدالت می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. چنانچه نادى و گل پرور (۱۳۸۹) به آن اشاره کردند و آنها معتقد هستند، افزایش تعلق و وابستگی به سازمان یکی از این واکنشها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود. به نوع تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند، در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. بر عکس کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد آنها برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را پذیرا باشند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند و لذا تعهد سازمانی آنها افزایش خواهد یافت.

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان دهنده ارتباط دو ویژگی عدالت سازمانی و مؤلفه آن (عدالت توزیعی، ذویه ای و تعاملی) با تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) بود. بنابراین، با توجه با نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب و به ویژه تعهد سازمانی، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه بکارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران تشویق شوند تا در تعامل با زیر دستان خود، عملاً از اصول و یافته‌های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند: از برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است و نیز از روش‌های دیگر مثل مصاحبه و مشاهده استفاده نشده است. همچنین از آنجائیکه جامعه آماری پژوهش فقط دبیران زن می‌باشد، لذا در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

## منابع

امین شایان جهرمی، شاپور؛ صالحی، مسلم و ایمان، جواد (۱۳۸۸). رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندر عباس. *مجله علوم تربیتی*، ۲ (۵)، ۳۲-۷.

بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۶(۲)، ۱۹۹-۱۸۱.

خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلام رضا و زروندی، نفیسه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم، *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۳)، ۱۸-۳.

رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهدسازمانی. *پیام مدیریت*، ۷ (۲۷)، ۳۹-۲۷.

عریضی، حمیدرضا؛ براتی، هاجر و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آن اصفهان، *چشم‌انداز مدیریت*، ۳۳(۲)، ۲۸-۹.

عزیزی، آمنه (۱۳۸۹). بررسی عدالت سازمانی و وجدان کاری و دلبستگی شغلی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر و حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۲)، ۱۳۲-۱۱۹.

نادی، محمدعلی و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی وانصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، ۳(۹)، ۲۲۸-۲۰۷.

Akroyd, D., Legg, J, Jackowski, M. B. & Adams, R. D. (2009), The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists 'organizational commitment. *Radiography*, 15, 113-120.

Ambrose, M. L. & Arnaud, A (2005) Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct, *Handbook of organizational justice*.

AminShayan Jahromy, Sh. Salehi, M & Iman, J (2010). The relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among

- teachers in the exceptional city of Bandar Abbas. *Journal of Education*, 2 (5), 32-7.(Persian).
- Arizi, H, Barati, H. & Noori, A. (2010). The relationship of multiple simple organizational justice and job performance of the enterprise melting. *Journal of management perspective*, 33 (2), 28-9. (Persian).
- Wast, S. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behaviors*, 67 , 290 - 308.
- James, B. D. (2010) The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employess level of trust. *Journal of Business Research*, doi 10.1016 lj.jbusers. 2010.01.003.
- Behravan, H. & Saidi, R. (2010). Factors affecting the level of organizational commitment Gas Company Case Study: Central Bureau of Khorasan Razavi, Mashhad. *journal of Faculty of Social Sciences and Humanities University of Mashhad*, 6 (2), 199-181. (Persian).
- Bies, R. J. (2001) Interactional justice: The sacred and the profaning: Jerald Greenberg and RusselCropanzano (Eds), advance in organizational justice, Standford California: Standford University.
- Buswell, W. & Bourdreau, J. (2000), Employee satisfaction with performance appraisers: The role of perceived appraisal use. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 383-299.
- Cohen, C.Y. & Spector, P. E. (2007), The role of justice in organization: A meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001) On the dimensionality of organizational justice :A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386 – 400.
- Eberlin, R. & Tatum, C. B. (2008) Making justice decisions: Organizational justice, decision making, and leadership ,*Management Decision* ,46(2), 310- 329.
- George, J. M. & Jonse, G. R. (1999) Understanding and managing organization behavior, Cali.Addison Wesley.
- Handlon, R. L. (2009) The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have an intent to leave in the insurance industry, Ph.D. Dissertation, Capalla University.
- Homburg, C., Furst, A. & Koschate, N. (2010) on the importance of complaint handling design: Amulti – level analysis of the impact in specific complaint situations. *journal of the Academy Marketing Science* ,38(3), 265-286.
- Karatepe, O. M. (2006) Customer complaints and organizational responses: The effect of complaints perceptions of justice on satisfaction and loyalty, *International Journal of Hospitality Management* , 25(1) ,69-90.
- Khan, S., Mukhtar, S. & Niazi, M. A. (2010), Link between organizational justice and employee job performance in the work place. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(3), 121-132.

- Khanifar, H., Moqimi, M., Jandaghi, G. & Zarvandi, N. (2010). The relationship between the components of trust and commitment in the organization of agriculture and education in Qom. *Journal of Public Administration*, 1 (3), 3-18. (Persian).
- Kumar, K., Bakhshi, A. & Rani, E. (2009), Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *The IUP Journal of management Research*, 8(10), 24-37.
- Makanjee, C. R., Hartzler, Y. F. & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers, *Radiography*, 12, 118e126.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1, 61 – 89.
- Mooghali, A., Hassanpour, A & Hassanpour, M. (2010). The relationship between empowerment and organizational commitment in nineteen children education organization in Tehran. *Journal of Public Administration*, 1 (2), 132-119. (Persian).
- Nadia, M. & Golparvar, M. (2011). Cultural values and equitable: organizational justice, job satisfaction and turnover, *Cultural Research Journal*, 3 (9), 228-207. (Persian).
- Rezaeian, A. & koshtegar, A. (2009). examined the relationship between emotional intelligence and commitment. *Journal of message management*, 7 (27), 39-27. (Persian).
- Shagholi, R. (2011), The consequences of organizational commitment in education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 246–250. (Persian).
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Mohamed, H. & Abdulla, A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business*, 56, 1021 – 1030.
- Wong, T., Hang, Y.N. & Wong, C. S. (2006) Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state – owned enterprises, *Journal of World Business*, 41, 344 -355.
- Yang, J., Mossholder, K. W. & Peng, T. K. (2009). Supervisory procedural justice effect: The mediating roles of cognitive and affective trust. *The Leadership Quarterly*, 20, 143-154.

## **Relationship perceived organizational justice with organizational commitment: A case study of female teacher's city of naghadeh**

**H. Galavandi<sup>1</sup>, S. Alizadeh<sup>2</sup> & M. Alizadeh<sup>3</sup>**

### **Abstract**

The aim of this investigation was to determine the relationship perceived organizational justice with organizational Commitment female teacher's city of Naghadeh. This is a descriptive – correlation study. The sample included 114 Female teacher's which were selected randomly. Two questionnaires were used for data collection. The questionnaires validity were determined based on viewpoints of experts in management and educational sciences. The reliability of questionnaire esteemed through Cronbach alpha coefficient,  $\alpha=0/913$  and  $\alpha=0/924$  for perceived Organizational Justice and organizational Commitment. The data was analyzed through MANOVA and Multiply Regression analysis. The results showed that There is a positive and significant relationship each component with all dimension organizational Commitment. and there is a significant foreseen relationship distributive justice, procedural justice and interactional justice with affect commitment, continuous commitment and normative commitment.

**Keywords:** perceived organizational justice, organizational commitment, female teacher's

---

1. Corresponding Author: Associate Professor of educational sciences, University of Urmia (Galavandi@gmail.com)

2. Instructor, University of Piamenoor, Tehrans

3. M.A Student educational Administration, University of Urmia.