

چکیده

ادراک عدالت سازمانی، به منظور اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان یک ضرورت اساسی به شمار می آید و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد. از طرف دیگر تعهد سازمانی عامل مهمی جهت پیش بینی تمایل افراد به بقای سازمان می باشد و از اتلاف سرمایه ها جلوگیری می کند. پژوهش حاضر رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی می کند. جامعه هدف شرکت مخابرات استان تهران انتخاب و از میان ۶۵۰ پرسنل این شرکت ۲۴۵ نفر به عنوان نمونه آماری به شیوه تصادفی انتخاب شدند. عدالت سازمانی متغیر مستقل و تعهد سازمانی متغیر وابسته این پژوهش است. هر یک از دو مفهوم عدالت سازمانی و تعهد دارای سه بعد می باشند. این پژوهش از یک فرضیه اهم و ۱۲ فرضیه اخص تشکیل شده است. یافته ها نشان می دهد که فرضیه اهم تایید و از میان فرضیات اخص ۸ فرضیه تایید شدند. نتایج نشان می دهد که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و هرچه التزام به رعایت عدالت سازمانی در میان مدیران بیشتر باشد، به تبع آن تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

کلیدواژه:

عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مرادده ای، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری

بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان تهران)

دکتر غلامرضا طالقانی (نویسنده مسئول)

دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

ghtaleghani@yahoo.com

نرگس باطبی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع

انسانی دانشگاه تهران

علی غفاری

دانشجوی کارشناسی ارشد MBA دانشگاه تهران

پرديس ارس

مقدمه

ما در دنیایی زندگی می کنیم که در آن سازمانها همانند ارگانهای زنده به فعالیت می پردازند و کمتر کسی است بتواند ادعا کند برای کارهای روزمره خود به سازمانها نیاز ندارد و یا به آنها مراجعه نمی کند. این درحالی است که گردانندگان این سازمانها را انسانها تشکیل می دهند. انسانها هستند که به این سازمانها جان داده و در جهت حصول اهداف آنها فعالیت می کنند. نقش و اهمیت انسان در سازمان بدان اندازه ای است که می توان گفت سازمان بدون وجود انسان معنا و مفهوم نمی یابد. لذا نکته مهمی که تمام سازمانها باید به آن توجه خاص مبذول دارند. نیروی انسانی و تمایلات، انتظارات و نگرشهای کارکنان است که در آن کار می کنند. موضوع های زیادی وجود دارند که به نیروی انسانی سازمان ها مرتبط می شوند. از موضوعهایی که به نیروی انسانی هر سازمانی مربوط می شود می توان به عدالت و تعهد در سازمان اشاره کرد. این موضوع ها از آن لحاظ برای سازمان اهمیت دارد که اگر کارکنان رفتار سازمان را با خود عادلانه بدانند نسبت به سازمان و اهداف آن متعهد شده و در حصول اهداف آن تلاش بیشتری



مبذول می دارند که در نهایت منجر به افزایش بهره وری و اثربخشی سازمانها در محیط رقابتی امروز می شوند.

۱. بیان مساله

از سال ۱۹۵۰ تعهد سازمانی به یک موضوع رایج در میان محققان رشته های مدیریت رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی مبدل شد. بطوریکه محققان رشته های مدیریت و رفتار سازمانی، تعهد سازمانی را به عنوان یک عامل کلیدی در روابط میان افراد و سازمان تعریف می کنند. تحقیقات بعمل آمده در زمینه تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که عوامل متفاوتی بر تعهد سازمانی تاثیر می گذارد. مودی، استیرز، پرتز این عوامل را به چهار دسته عمده تقسیم کرده اند که عبارتند از: ویژگیهای فردی، ویژگیهای شغلی، تجربیات کاری و ویژگیهای ساختاری. عوامل سازمانی دیگر شامل اندازه و فرهنگ سازمان، ویژگیهای سازمانی سبک رهبری و مدیریت منابع انسانی میشوند.

برخی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه به بررسی رابطه اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان تعهد حرفه ای، تعامل مدیر-زیر دست و حمایتهای سازمانی با تعهد سازمانی پرداخته اند. ولی تحقیقات اندکی در مورد رابطه میان عدالت سازمانی با تعهد سازمانی انجام شده است. بویژه اینکه تحقیقات انجام شده در دیگر کشورها این رابطه را در بخش خصوصی مورد بحث قرار داده اند. این تحقیق در شرکت مخابرات استان تهران مورد بحث و بررسی قرار گرفته است که یک شرکت دولتی بوده و نزدیک به دو سال است که خصوصی شده است تا به موجب آن اولاً رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی کرده و ثانیاً این رابطه را در یک سازمان بخش دولتی تازه خصوصی شده بررسی کنیم تا مبنایی برای مقایسه بخش دولتی و خصوصی فراهم سازد و همچنین مبنایی برای مقایسه میان فرهنگی با سایر کشورها حاصل شود. مساله کلیدی که این تحقیق در پی حل آن تلاش می کند این است که آیا توسعه عدالت سازمانی منجر به افزایش تعهد سازمانی میشود یا خیر و یا به عبارت دیگر آیا بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد؟

تعاریف متعددی برای عدالت سازمانی ارائه شده است. این تعاریف اساس تئوری مدلهای متعددی هستند. از میان این مدلهای متعدد این تحقیق مدل ۳ بعدی نیهوف و مورمن را مورد استفاده قرار داده است. این مدل شامل ۳ بعد است:

۱- عدالت توزیعی

۲- عدالت رویه ای

۳- عدالت مرابده ای

همچنین مدلهای متعددی برای تعهد سازمانی استفاده شده است که در این تحقیق از مدل سه بعدی تعهد سازمانی آلن و میر استفاده شده است که شامل سه بعد ۱- تعهد عاطفی، ۲- تعهد پایدار و ۳- تعهد هنجاری می شود.

این تحقیق همچنین بر آن است تا تاثیر برخی از مشخصه های جمعیت شناختی نظیر جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت، نوع استخدام و سطح شغل را بر رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات استان تهران بررسی کرده و در نهایت سهم هر یک از مولفه های عدالت سازمانی را در توسعه تعهد سازمانی ارزیابی می کند.



۲. مروری بر پیشینه و مفاهیم تحقیق

۱.۲. مفاهیم عدالت سازمانی

تحقیقات انجام گرفته متعددی را برای عدالت سازمانی بیان داشته اند. این تنوع به علت جنبه هایی از عدالت بود که آنها بر آن تاکید داشته اند برخی از این تحقیقات واکنش افراد نسبت به آورده ها و دریافتی های خود از سازمان را موضوع محتوای پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت می دانند. این تحقیقات اذعان می کنند که افراد روش های توزیع حقوق و پاداش و مزایا و همچنین ماهیت آن ها را ارزیابی می کنند و ادراکاتی را از عادلانه و یا نا عادلانه بودن آن ها شکل می دهند. این ادراکات از انصاف، زمینه ساز پیش بینی درآمد های اجتماعی آتی و نحوه برخورد سازمان با آنها در آینده را فراهم می سازد. به عنوان مثال اگر سازمانی پاداش ها را ناعادلانه توزیع کند آنگاه افراد فرایند توزیع پاداش ها در آینده را نیز پیش بینی می کنند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۲)

برخی دیگر از محققان بر جنبه های رفتاری عدالت توجه داشته اند آنها اذعان می دارند که رفتار عادلانه چیزی است که افرادی که وقت و انرژی خود را در سازمان گذاشته اند "انتظار" آن را دارند. این انتظارات موجب می شود که کارکنان به رفتاری که سرپرست با زیردستانش دارد توجه خاصی مبذول دارند. حال سؤالی که پیش می آید آن است که اگر مدیران انتظار کارکنان از عدالت و انصاف را برآورد سازند چه اتفاقی خواهد افتاد؟ گرینبرگ متوجه شد که اگر سازمان به انتظارات کارکنان از عدالت و انصاف در سازمان توجه نکند، آنگاه واکنش های منفی از کارکنان خود دریافت می کند (ابرلین ۲۰۰۵: ۱۰۴۱)

برای افزایش عدالت سازمانی در سازمان تلاش های زیادی شده است که یکی از این روش ها به "نگرش" افراد در مورد عدالت سازمانی برمی گردد. بدین معنی که یکی از روش های افزایش رضایت از عدالت سازمانی این است که موقعیت ها و اقدامات انجام شده در زمینه عدالت را در مقایسه با اقدامات انجام نشده بیشتر مورد تاکید قرار می دهیم (افجه ۱۳۸۵: ۳۷۷)

به طور کلی چنانچه جنبه های خوب و بد زندگی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد متعهد تر شده، تمایل بیشتری به فداکاری برای سازمان نشان خواهند داد. در مقابل هنگامیکه رخدادها ناعادلانه دیده شود. افراد تلاش کمتری در جهت دستیابی به اهداف سازمان از خود بروز داده و حتی ممکن است که به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳)

۲.۲. مفهوم و جایگاه عدالت در اندیشه های اسلامی

در فرهنگ شیعه، عدل بر مبنای حق تعریف می شود و عدل و حق، هر دو مفاهیمی اصیل بوده، از ثبات معنایی برخوردارند و اختلاف در معنی آنها راه ندارد. بنابر روایت حق مدار، عدالت یعنی اعاده حقوق همه انسانها. بدیهی است که تعریف دقیق این حقوق به اطلاعاتی فرازمانی نیاز دارد. اطلاعاتی درباره حقوق اولین انسانها و آخرین آنها. اما در چهارچوبی منطقی می توان استدلال کرد که هر انسانی به مثابه مخلوقی از مخلوقات خداوند، از حق حیات انسانی برخوردار است و حق حیات انسانی مستلزم برخورداری از رفاه نسبی، آگاهی کافی و امنیت کامل است. بنابر این می توان حداقل حقوق حقه هر انسان را صرفاً در چهارچوب گفتمانی منطقی تعریف کرد. (پورعزت، ۱۳۸۷، ۳۲).

خرده سیستم قانون گذاری سیستم حکومتی حق مدار باید همواره معطوف به تحقق حق و عدل باشد. زیرا وجه ممیز و شاخص هویت حکومت حق مدار، التزام دایمی به احقاق حقوق مردم و توسعه عدالت اجتماعی است.

بنابر این، دستور کارهای سیستم خط مشی گذاری عمومی باید به گونه ای تدوین شوند که امکان هرگونه سوء استفاده را از گروه های ذی نفوذ سلب نموده، منافع عامه مردم جامعه را مدنظر قرار دهند. منافعی که در تحصیل و توزیع آنها هیچ امتیازی بین طبقات اجتماعی فرض نمی شود و همه آحاد جامعه، با حقوقی کاملاً برابر در آنها ذی نفع محسوب می شوند. بدین ترتیب

زمینه تحقق عدالت توزیعی فراهم می آید. ضمن اینکه سیستم خط مشی گذاری باید به تحقق عدالت رویه ای و مراوده ای نیز پایبند باشد و شرایطی را ایجاد کند که در آن امکان دسترسی همه آحاد جامعه به سیستم های قانون گذاری فراهم نشود. علاوه بر سیستم قانون گذاری، خرده سیستم های اجرایی و قضایی نیز باید بطور جدی خود را به رعایت الزامات عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای ملتزم سازند. ضمن اینکه اکنون به طور جدی سخن از رفتار عادلانه در توزیع اطلاعات و حتی احساسات به میان میاید (پورعزت و دیگران، ۱۳۸۷). بدین ترتیب ممکن است بر ابعاد عدالت همچنان افزوده شود. بطوریکه بتوان از عدالت مشاهده ای و عدالت زبان شناختی نیز سخن به میان آورد یا عدالت در برخورد با محیط زیست را بطور جدی در معرض توجه و انظار قرار داد.

۳.۴. ابعاد مفهومی عدالت سازمانی

تعریف متعددی برای عدالت سازمانی ارائه شده است. این تعاریف زمینه ساز وجود مدل های متنوعی برای عدالت سازمانی هستند. بطور مثال، آدامز عدالت سازمانی را به عنوان مفهومی یک بعدی در نظر گرفته است و صرفاً بر توزیع درآمدها تاکید داشت. با گسترش و توسعه تعاریف ارائه شده برای عدالت سازمانی، مدل های متنوعی نیز برای عدالت سازمانی مطرح گردید که دو بعدی، سه بعدی، و چهار بعدی بودند. یکی از این مدلها - که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است - متعلق به نیهوف و مورمن است.

نیهوف و مورمن یک تعریف گسترده ای از عدالت سازمانی ارائه کردند. تعریف آنها به انصاف ادراک شده در مبادلات اجتماعی و اقتصادی است که در سازمان صورت می گیرد. این مبادلات شامل مبادلات دو جانبه بین افراد با سرپرستانشان، زیردستان، همکاران و سازمان - به عنوان یک نهاد اجتماعی است. این تعریف بر این مطلب دلالت دارد که موضوع عدالت را باید در تعامل میان افراد (عدالت مراوده ای)، منصفانه بودن پاداشهای دریافت شده (عدالت توزیعی)، و رویه های رسمی و ابزارهای استفاده شده برای توزیع این پاداشها (عدالت رویه ای) توصیف کرد (کانشیرو، ۲۰۰۸: ۱۶).

۴.۲. مفهوم تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به عنوان یک کل دلالت داشته، دربرگیرنده پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می باشد. تعهد سازمانی شامل سه مولفه شناختی، عاطفی و رفتاری است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۲۶)

الف - مولفه شناختی: به معنای پذیرش اهداف و ارزش های سازمان است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۲۷) و به باورها و اعتقادات فرد بر می گردد و با بایدها و نبایدهای فرد، و درستی یا نادرستی آنها در ارتباط است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۰۹).

ب - مولفه عاطفی: به معنای احساس تعلق به سازمان است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۲۷) و به ارزیابی مثبت یا منفی در مورد محرک های محیطی بر می گردد (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۰۹).

ج - مولفه رفتاری: به معنای تلاش برای سازمان و قصد ماندن در آن (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۲۷) و بیان می دارد که نگرش های افراد نسبت به عوامل مختلف، منجر به شکل گیری نیت رفتاری می شوند (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۱۰).

تعهد سازمانی عموماً به معنای وفاداری نسبت به سازمان و احراز هویت کردن نسبت به آن (یعنی افتخار به سازمان و نهادینه کردن اهداف سازمان در خود) و مشارکت در سازمان (یعنی تلاش فردی برای سازمان) مودی و همکارانش ۴ ادعا کردند که تعهد چیزی بیشتر از وفاداری انفعالی بوده، بلکه شامل پیوند فعال با سازمان است که در آن کارکنان مشتاقند تا تلاشهای



چشمگیری را برای نائل آمدن به رفاه سازمانی از خود بروز دهند (اسلکمبی و روقرتی، ۱۹۹۸: ۴۷۰-۴۶۹) تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمان کار کند. یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد و سازنده همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای دستیابی به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد (قلی پور، ۱۳۸۶: ۳۷۵) تعهد سازمانی را افراد به سازمان نمی آورند بلکه تعهد سازمانی نگرشی است که در فرآیند مبادله اجتماعی بین فرد و سازمان شکل می گیرد (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۲۸) تعهد سازمانی زمانی به وجود می آید که افراد اهداف و ارزش های سازمان را درونی کرده (نهادینه کرده) و نسبت به سازمان احساس وفاداری کنند. بنابراین می توان گفت که تعهد یک عامل انگیزشی درونی است (بهاماند - گوین، ۲۰۰۰: ۲۰) افراد متعهد یک سازمان کارهای اخلاقی را به عهده گرفته و رضایت خودشان از سازمان را با منافع شخصی خود از کار، درآمد، و کارهایی که بالنفسه پاداش را در بر دارد توسعه می دهند (سمبرت و دیگران، ۲۰۰۸: ۸۵)

نکته حائز اهمیت این است که تعهد سازمانی به معنای التزام و میثاق با کل سازمان است نه با شغل، گروه کاری و یا با مزایای شغل (سمبرت و دیگران، ۲۰۰۸: ۸۵)

یکی از مشکلاتی که در اکثر سازمانها رخ می دهد بروز تعهد بخشی یا واحدی به جای تعهد سازمانی است که منجر به بهینه سازی بخشی و جزئی می شود که برای سازمان مطلوب نیست لذا باید این نوع تعهد را در سازمان تضعیف کرد و تعهد به سازمان به عنوان یک کل تقویت شود (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۲۸) اهمیت فرایند تعهد سازمانی منجر به توسعه مهمی در تئوریها و تحقیقات در زمینه تعهد سازمانی شده است و سیر و آین مدلی سه بعدی برای تعهد سازمانی قائل شدند. این سه بعد عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر (پایدار) و هر یک از این ابعاد ماهیت وابستگی روانی و احساسی افراد را نسبت به سازمان منعکس می کنند. افرادی که تعهد عاطفی بالایی دارند بدین علت در سازمان باقی می مانند که آنها «می خواهند»، افرادی که تعهد هنجاری بالایی دارند بدین علت در سازمان باقی می مانند که آنها «نیاز دارند» که در سازمان باقی بمانند. (اف سی چی و دیگران، ۲۰۰۸: ۱)

۵.۲. تحقیقات انجام شده

کانشیرویه در سال ۲۰۰۸ پایان نامه ای را تحت عنوان رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی انجام داد. این مطالعه به بررسی ارتباط بین دو متغیر مستقل یعنی عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی و یک متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی پرداخت. در این تحقیق نمونه ای ۷۰ نفری از کارکنان یک سازمان انتخاب شدند و ابزار این تحقیق پرسشنامه ای ۶۵ سوالی بود که سوالات آن ترکیبی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، پرسشنامه اعتماد سازمانی نیهانی و مارلو و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر بود. نتایج حاصل از آمار توصیفی این تحقیق سطح متوسطی از عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی نشان داد. این تحقیق نشان داد که میزان تعهد عاطفی نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی در آن سازمان بیشتر است و سپس تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب اولویت بندی می شوند. همچنین این تحقیقات نشان داد که عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی ارتباط زیادی با تعهد سازمانی بویژه با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارند اما ارتباط چندانی بین عدالت سازمانی با تعهد مستمر مشاهده نشده است. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه قابل ملاحظه ای وجود دارد. بویژه ارتباط بین عدالت سیستماتیک، رویه ای و مرادوه ای با اعتماد سیستمی و مرادوه ای بسیار چشمگیر بود.



والری کولینز(۲۰۰۴) در پایان نامه دکتری خود به بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت مرادده ای برخوردار بوده اند و تاثیر آن بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته و برخوردهای فردی میان دانشجویان و اساتید را بررسی کرده و در نهایت به این نتیجه رسیده که عدالت مرادده ای تاثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش تعهد آنان نسبت به کارهای علمی داشته است.

بروکنز و دیگران در سال ۱۹۹۴، طی تحقیقی رابطه عدالت تعاملی و تعهد سازمانی را بررسی کرده اند و تاثیر مثبت عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی کارکنان را بیان نموده اند.

صمد(۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان عدالت رویه ای و عدالت توزیعی: تاثیرات متفاوت بر برون دادهای کارکنان انجام داده است. نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط قوی و مثبتی بین عدالت رویه ای و توزیعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. این بدان معناست که اگر کارکنان سطح بالایی از عدالت رویه ای و توزیعی را تجربه کنند، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت.

کراپانزونا و فلگر(۱۹۹۱) استدلال کردند که عدالت توزیعی خوشنودی از پیامدها (مانند خشنوری از حقوق) را پیش بینی می کند. در مقابل عدالت رویه ای بر ارزیابی افراد از سازمان و سرپرستان (مانند اعتماد به سرپرست و تعهد سازمانی) اثر گذار خواهد بود. بعلاوه، اگر کارکنان رویه های سازمانی را بصورت عادلانه ای ادراک کنند، احتمالاً به سازمان وفادار تر می شوند که این نشانه ای از عدالت سازمانی است.

سویینی و مک فارلین(۱۹۹۳) دریافتند که عدالت توزیعی پیامدهای سطح فردی (مانند خشنودی از پرداخت) را پیش بینی می کند درحالیکه عدالت رویه ای پیامدهای سطح سازمانی (مانند تعهد سازمانی) را پیش بینی می کند.

جفری ام باک و جان واتسون ۷ تحقیقی را در سال ۲۰۰۲ انجام دادند که به بررسی رابطه بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی می پردازد. داده های این تحقیق از بررسی اقدامات انجام گرفته توسط مدیران منابع انسانی ۳۴ موسسه آموزش عالی اخذ شد و ۶ موسسه از این ۳۴ موسسه برای انجام این تحقیق انتخاب شدند که حدود ۴۵۲ نفر بودند. این تحقیق به بررسی میزان تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر کارکنان این ۶ سازمان پرداخته و تاثیر استراتژیها و اقدامات منابع انسانی را بر انواع تعهد (عاطفی، هنجاری، مستمر) مورد بررسی قرار داد. برای تعیین این رابطه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده بود. این تحقیق نشان داد که استراتژیهای منابع انسانی ارتباط چشمگیری با میزان تعهد عاطفی کارکنان ندارد. اما برخی از مولفه های استراتژی های منابع انسانی رابطه قابل توجهی با تعهد عاطفی دارند. بدین معنی که این تحقیق نشان داد که بین حقوق و دستمزد و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد. این تحقیق نشان داد که استراتژیهای منابع انسانی ارتباط چشمگیری با میزان تعهد مستمر (پایدار) کارکنان ندارد. علاوه بر این استراتژیهای منابع انسانی ارتباط چشمگیری با میزان تعهد هنجاری کارکنان ندارد. اما برخی از مولفه های استراتژی های منابع انسانی رابطه قابل توجهی با تعهد هنجاری دارند. بدین معنی که این تحقیقات نشان داد که ۱- رابطه مثبت و معناداری بین غنی سازی شغل و تعهد هنجاری وجود دارد. ۲- رابطه منفی و معناداری بین آموزش عمومی و تعهد هنجاری وجود دارد.

۲.۵. فرضیات تحقیق

با توجه به آنچه گفته شد فرضیات این تحقیق عبارتند از:

فرضیه ۱: (فرضیه اصلی) بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.



- فرضیه ۲: بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین عدالت رویه ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین عدالت مراوده ای و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۵: بین عدالت توزیعی و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۶: بین عدالت توزیعی و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۷: بین عدالت توزیعی و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۸: بین عدالت رویه ای و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۹: بین عدالت رویه ای و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱۰: بین عدالت رویه ای و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱۱: بین عدالت مراوده ای و تعهد عاطفی رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱۲: بین عدالت مراوده ای و تعهد هنجاری رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۱۳: بین عدالت مراوده ای و تعهد مستمر رابطه وجود دارد.

۳. روش تحقیق

این تحقیق از منظر روش در زمره تحقیقات توصیفی انواع همبستگی قرار می گیرد. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که تلاش می کند رابطه بین متغیرهای مختلف را با استفاده ضریب همبستگی کشف و تعیین کند.

۱.۳. حجم نمونه

یکی از سئوالاتی که در جریان تحقیق پیش می آید این است که محقق چه تعداد از افراد جامعه مورد مطالعه را می تواند به عنوان نمونه تعیین کند یا به عبارتی حجم و تعداد افراد نمونه چند نفر باید باشد تا محقق بتواند با اطمینان خاطر نتایج حاصل و شاخص های محاسبه شده را به جامعه مورد مطالعه تعمیم دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۶: ۱۳۷-۱۳۶). اندازه نمونه در نتایج تحقیق اثر تعیین کننده دارد و قانون کلی در این مورد بر انتخاب بزرگترین اندازه نمونه تاکید دارد. هدف محققان از مطالعه نمونه انتخاب شده کسب اطلاع در مورد جامعه ای است که نمونه را از آن انتخاب کرده ایم ، لذا هرچه نمونه بزرگتری را انتخاب کنیم شاخص آماری محاسبه شده برآورد دقیق تری از پارامتر جامعه را فراهم می آورد (دلاور، ۱۳۷۶: ۱۲۵-۱۲۴).

محقق می تواند به یکی از دو روش زیر نسبت به تعیین حجم نمونه اقدام کند:

روش اول: در این روش از تخمین مشخصی استفاده می شود یعنی اینکه محقق با در نظر گرفتن عوامل مشخص نسبت به برآورد حجم نمونه یا تعیین درصد مشخصی در جامعه اقدام می کند (حافظ نیا، ۱۳۸۶: ۱۳۷).

روش دوم: از تکنیک و روشهای آماری استفاده می شود. کرجسی و مورگان و کوهن با استفاده از تحلیل های انجام گرفته مدل خوبی را برای تعیین حجم نمونه بر اساس حجم جامعه مشخص کردند. (سکاران، ۱۳۸۰: ۳۳).

از آنجا که جامعه آماری این تحقیق جامعه ای محدود است ، لذا در این تحقیق از فرمول نمونه گیری جامعه محدود برای نمونه گیری استفاده شده است.

$$n = \frac{N(z_{\alpha/2})^2 \sigma^2}{e^2 (N-1)(z_{\alpha/2})^2 \sigma^2}$$



$$t^2 = \frac{650(1.96)^2 0.632^2}{0.07^2 (649 - 1)(1.96)^2 0.632^2}$$

$$N = 211$$

که در این تحقیق با توجه به احتمال عدم برگشت پاسخ نامه ها ۲۸۰ پرسشنامه توزیع و ۲۴۵ پرسشنامه قابل استفاده قرار گرفت.

۴. یافته های پژوهش

۴.۱. تحلیل رگرسیونی فرضیات تحقیق

در زیر ابتدا به تحلیل رگرسیونی متغیرهای عدالت سازمانی با متغیر تعهد سازمانی پرداخته می شود. ضرایب رگرسیونی و آماره های آماری به همراه عدد معنا داری و آماره آزمون آورده شده اند.

جدول ۱. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۲,۰۶۴	۰,۱۴۶	۱۴,۱۳۴	۰,۰۰۰
	عدالت سازمانی	۰,۴۶۴	۰,۰۴۸	۹,۷۳۱	۰,۰۰۰

*متغیر وابسته: عدالت سازمانی

همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیر عدالت سازمانی ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی دارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۲ خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	۰,۵۳ ^a	۰,۲۸۰	۰,۲۷۷	۰,۶۶۳۵۹

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید تغییرات متغیرهای عدالت سازمانی، حدود ۲۸ درصد تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را توضیح می دهند.

در این قسمت، به تحلیل رگرسیونی متغیرهای عدالت توزیعی با متغیر تعهد سازمانی پرداخته می شود. ضرایب رگرسیونی و آماره های آماری به همراه عدد معنا داری و آماره آزمون آورده شده اند.

جدول ۳. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۲,۳۵۷	۰,۱۴۸	۱۵,۸۷۹	۰,۰۰۰
	عدالت توزیعی	۰,۳۷۰	۰,۰۴۹	۷,۵۳۸	۰,۰۰۰

*متغیر وابسته: عدالت توزیعی



همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیر عدالت توزیعی ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی دارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۴. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۴۳۵ ^a	.۱۹۰	.۱۸۷	.۷۰۴۲۶

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید تغییرات متغیرهای عدالت توزیعی، حدود ۱۹ درصد تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را توضیح می دهند.

در این قسمت، به تحلیل رگرسیونی متغیرهای عدالت رویه ای با متغیر تعهد سازمانی پرداخته می شود. ضرایب رگرسیونی و آماره های آماری به همراه عدد معنا داری و آماره آزمون آورده شده اند.

جدول ۵. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۲,۲۹۲	.۱۳۰	۱۷,۵۸۵	.۰۰۰
	عدالت رویه ای	.۳۹۵	.۰۴۳	.۵۰۸	.۰۰۰

*متغیر وابسته: عدالت رویه ای

همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیر عدالت رویه ای ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی دارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۶. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۵۰۸ ^a	.۲۵۸	.۲۵۵	.۶۷۳۹۷

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید تغییرات متغیرهای عدالت رویه ای، حدود ۲۵ درصد تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را توضیح می دهند.

در این قسمت، به تحلیل رگرسیونی متغیرهای عدالت مروده ای با متغیر تعهد سازمانی پرداخته می شود. ضرایب رگرسیونی و آماره های آماری به همراه عدد معنا داری و آماره آزمون آورده شده اند.

جدول ۷. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۲,۲۶۳	.۱۳۵	۱۷,۴۵۱	.۰۰۰
	عدالت مروده ای	.۳۵۳	.۰۴۳	.۴۶۹	.۰۰۰

*متغیر وابسته: عدالت سازمانی



همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیر عدالت مراوده ای ارتباط معنی داری با تعهد سازمانی دارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۸. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۴۶۹ ^a	.۲۲۰	.۲۱۷	.۶۹۰۸۵

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید تغییرات متغیرهای عدالت مراوده ای، حدود ۲۲ درصد تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را توضیح می دهند.

در این قسمت، به تحلیل رگرسیونی متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت مراوده ای و عدالت رویه ای با متغیر تعهد عاطفی پرداخته می شود. ضرایب رگرسیونی و آماره های آماری به همراه عدد معنا داری و آماره آزمون آورده شده اند.

جدول ۹. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۱,۴۵۹	.۱۸۹	۷,۷۰۵	...۰
	عدالت توزیعی	.۱۸۶	.۰۷۲	.۱۶۹	.۰۱۱
	عدالت رویه ای	.۳۱۵	.۰۹۸	.۳۱۴	.۰۰۲
	عدالت مراوده ای	.۱۶۲	.۰۹۱	.۱۶۷	.۰۷۵

*متغیر وابسته: تعهد عاطفی

همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت رویه ای ارتباط معنی داری با تعهد عاطفی دارند. ولی عدالت مراوده ای ارتباط معنی داری با عدالت مراوده ای ندارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۱۰. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۵۸۱ ^a	.۳۳۷	.۳۲۹	.۸۳۳۷۳

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید تغییرات متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت رویه ای، حدود ۳۴ درصد تغییرات مربوط به تعهد عاطفی را توضیح می دهند.

برای بررسی رابطه بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت مراوده ای و عدالت رویه ای با متغیر تعهد هنجاری، مقادیر مربوط به ضرایب رگرسیونی را بصورت زیر در نظر می گیریم.



جدول ۱۱. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.
	B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	عدد ثابت	۱,۴۹۳	.۱۷۱	۸,۷۳۹	.۰۰۰
	عدالت توزیعی	.۲۸۶	.۰۶۵	.۲۸۹	.۰۰۰
	عدالت رویه ای	.۲۵۲	.۰۸۹	.۲۷۹	.۰۰۰۵
	عدالت مراوده ای	.۰۸۰	.۰۸۲	.۰۹۱	.۹۷۰
۲	عدد ثابت	۱,۵۲۸	.۱۶۷	۹,۱۵۷	.۰۰۰
	عدالت توزیعی	.۲۹۳	.۰۶۵	.۲۹۶	.۰۰۰
	عدالت رویه ای	.۳۱۶	.۰۵۹	.۳۵۰	۵,۳۲۶

*متغیر وابسته: تعهد هنجاری

همانطور که از عدد معناداری و آماره آزمون مشخص است، متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت رویه ای ارتباط معنی داری با تعهد هنجاری دارند. ولی عدالت مراوده ای ارتباط معنی داری با عدالت هنجاری ندارد. در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۱۲. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۵۸ ^a	.۳۳۷	.۳۲۹	.۷۴۳۲۷
۲	.۵۷۸ ^b	.۳۳۴	.۳۲۹	.۷۴۳۱۸

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید، تغییرات متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت رویه ای، حدود ۳۴ درصد تغییرات مربوط به تعهد هنجاری را توضیح می دهند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت مراوده ای و عدالت رویه ای با متغیر تعهد مستمر، مقادیر مربوط به ضرایب رگرسیونی را بصورت زیر در نظر می گیریم:

جدول ۱۳. ضرایب همبستگی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	معنی داری.	
	B	انحراف استاندارد	Beta			
۱	عدد ثابت	۳,۱۲۲	.۱۸۸	۱۶,۶۲۱	.۰۰۰	
	عدالت توزیعی	.۰۲۴	.۰۷۲	.۰۲۶	.۳۳۲	
	عدالت رویه ای	.۱۰۲	.۰۹۸	.۱۲۴	۱,۰۴۷	.۲۹۶
	عدالت مراوده ای	.۰۴۳	.۰۹۰	.۰۵۴	.۴۸۲	.۶۳۱
۲	عدد ثابت	۳,۱۵۱	.۱۶۶	۱۹,۰۳۹	.۰۰۰	
	عدالت رویه ای	.۱۱۳	.۰۹۲	.۱۳۷	۱,۲۱۸	.۲۲۴
	عدالت مراوده ای	.۰۴۷	.۰۸۹	.۰۵۹	.۵۲۲	.۶۰۲
۳	عدد ثابت	۳,۱۷۷	.۱۵۸	۲۰,۱۶۱	.۰۰۰	



۰۰۴	۲,۹۳۳	۰.۱۸۵	۰.۰۵۲	۰.۱۵۲	عدالت رویه ای
-----	-------	-------	-------	-------	---------------

در ادامه خلاصه مدل به همراه ضرایب همبستگی و ضرایب تعیین آورده شده است.

جدول ۱۴. خلاصه مدل

مدل	R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۱۸۹ ^a	.۰۳۶	.۰۲۴	.۸۱۷۳۷
۲	.۱۸۸ ^b	.۰۳۵	.۰۲۷	.۸۱۵۸۷
۳	.۱۸۵ ^c	.۰۳۴	.۰۳۰	.۸۱۴۶۴

همان طور که از جدول بالا و مقادیر بدست آمده برای ضریب تعیین بر می آید، تغییرات متغیرهای عدالت رویه ای حدود ۳ درصد تغییرات مربوط به تعهد مستمر را توضیح می دهند.

نتیجه گیری:

نتایج حاصل از فرضیات تحقیق و مدل پژوهش

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان دهنده این مطلب است که از ۱۳ فرضیه مطرح شده در این تحقیق ۴ فرضیه رد می شود و ۹ فرضیه پذیرفته می شود. همانطور که در فصل چهارم گفته شد فرضیه اول، دوم، سوم، چهارم، پنجم، ششم، هشتم و نهم و سیزدهم تایید شده اند. این بدان معناست که عدالت رویه ای بیشترین ضریب را بر روی تعهد عاطفی داشته و عدالت توزیعی و رویه ای بیشترین ضریب را بر روی تعهد هنجاری داشته اند و از بین ابعاد سه گانه عدالت تنها عدالت رویه ای با تعهد مستمر رابطه معنی داری داشته است.

نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق

یافته های حاصل از بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان می دهد که میان عدالت توزیعی و تعهد سازمانی در جامعه آماری تحقیق رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی میان این دو متغیر ۰,۴۳۵ بدست آمده است. لذا می توان گفت که رابطه میان این دو متغیر مورد تایید قرار می گیرد (جدول ۴-۹). اما با توجه به ضریب تعیین (۰,۱۸۹) متوجه می شویم که رابطه بین این دو متغیر مثبت و ضعیف است.

عدالت توزیعی دارای سه مولفه است که عبارتند از حقوق، پاداش و مزایا، ترفیع که یافته های این تحقیق بیانگر این مطلب است که در صورتیکه افراد حقوق، پاداش و مزایا، ترفیع را عادلانه بدانند، آنگاه خود را با سازمان تعیین هویت کرده، برای دستیابی به اهداف سازمان تلاش کرده و تمایل زیادی برای باقی ماندن در سازمان از خود بروز می دهند. لذا در نهایت به افزایش اثربخشی، کارایی و بهره وری سازمان منجر شده و همچنین موجب کاهش رفتارهایی از قبیل جابجایی و غیبت می شود. بیگیری معتقد است که زمانیکه کارکنان احساس کنند با آنها عادلانه رفتار شده است، آنگاه تعهد عاطفی بیشتری از خود نشان می دهند. از طرف دیگر لوی و ودانویچ^۸ متوجه شدند که عدالت توزیعی رابطه چشمگیری با تعهد سازمانی دارد و اذعان داشتند که پیامد های منصفانه منجر به رضایت از رویه های سازمانی شده و در نهایت منجر به افزایش تعهد سازمانی می شود.



منابع:

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۱) مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمانهای دولتی صنعتی و بازرگانی/تهران موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت چاپ دوم).
- اسفندیاری، فروزان (۱۳۸۲) رابطه تعهد سازمان با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد شغل هنرآموزان شهرستان یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- افجه سید علی اکبر (۱۳۸۵) مبانی فلسفی و تئوریهایی رهبری و رفتار سازمانی. تهران، سمت.
- امراهی بیوکی ناهید (۱۳۸۰). بررسی موانع رفتار کارآمد نیروی انسانی (مطالعه موردی در سازمان فروش شرکت ایران خودرو) پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- پازارگادی، مهرنوش و جهانگیر، فریدون (۱۳۸۵) تعهد سازمانی پرستاران و عمل مرتبط با آن. نشریه دانشگاه پرستاری و مامایی شهید بهشتی. سال ۱۶ شماره ۵۴.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). چاپ نخست، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی.
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۶). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ ۱۳، تهران، انتشارات سمت
- رابینز، اسفین پی (۱۳۸۷). رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها و کاربرد ها، ترجمه علی پارساییان، محمد اعرابی، تهران، مرکز پژوهشهای فرهنگی
- حسینیان، شهنام و مجیدی، عبدا... و حبیبی، صفر (۱۳۸۶) "عوامل درون سازمانی موثر بررسی ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتریهای تهران بزرگ" فصلنامه ارتش انتظامی سال نهم شماره دوم.
- خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۸۵). روشهای تحقیق در علوم انسانی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات یادواره کتاب.
- دلاور علی (۱۳۷۹) روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، چاپ هشتم، تهران، موسسه نشر ویرایش.
- دواس، دی ای. (۱۳۷۶) پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییبی، چاپ اول تهران نشر نی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸) رفتار سازمانی. مفاهیم نظریه ها، کاربردها. ترجمه علی پارساییان، محمد اعرابی، تهران مرکز پژوهش های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، چاپ اول
- رضاییان، علی (۱۳۸۴) انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، سمت، چاپ اول.
- سکاران، اوما (۱۳۸۰) روشهای تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صائبی، محمود شیرازی، چاپ اول تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.



- شیفر, ریچارد و مندهال, ویلیام و اوت, لایمن. (۱۳۸۵) مقدمه ای بر بررسی های نمونه ای, ترجمه ناصر رضا ارقامی و سنجری و ابوالقاسم بزرگ نیا. چاپ چهارم, انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- فرهنگی علی اکبر و حسین زاده, علی. (۱۳۸۴) "دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی" تدبیر. شماره ۱۵۷.
- قانع, محمد حسین (۱۳۸۳). بررسی مرتبط با میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت های مخابراتی شهید قندی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی یزد.
- قلی پور, آریز (۱۳۸۶) مدیریت رفتار سازمانی در رفتار فردی, تهران, سمت, چاپ اول.
- گریتنر, رابرت و کینیکی, آنجلو (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم) مهارت ها و کاربردها. ترجمه علی اکبر فرهنگی, حسین صفرزاده, تهران, پیام نو.
- مدنی, حسین و زاهدی, محمد جواد. (۱۳۸۴) "تعیین اولویت عوامل موثر بر بررسی تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بیدبند)" مجله جامعه شناسی ایران, دوره ششم, شماره ۱.
- مهرداد, علی. (۱۳۸۴) روانشناسی صنعتی و سازمانی, اصفهان, انتشارات جنگل, چاپ چهارم
- میلر, دلبرت چارلز. (۱۳۸۴) راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی, ترجمه هوشنگ ناییبی, چاپ دوم, تهران, نشرنی.
- هرسی, بلانچارد و کنت, ایچ بلانچارد. (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی, ترجمه قاسم کبیری, تهران, چاپ چهارم, موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجع).
- هومن, حیدر علی. (۱۳۷۴). پایه های پژوهش در علوم رفتاری, جلد سوم چاپ دوم, تهران, انتشارات دیبا
- Bahamond-Gunnel, Mayday. (۲۰۰۰). *teachers perceptions of school culture in relation to job satisfaction and commitment, for degree of doctor of education, wester mishigan university.*
- Beam kay, min (۲۰۰۷). *the effect of prior commitment on group conflict in judgmental tasks, thesis for degree of master of applied science in management sciences, university of waterloo.*
- Bernardi, Richard A & Guptill, Steven T. (۲۰۰۸). "social Desirability Response Bias, Gender, & FACTORS influencing organizational commitment: A minter natial study" *Journal of Business Ethics*, vd, ۸۱, ISS. ۴. Dordrecht
- Bibby, courney L. (۲۰۰۸). "should I stay & should I leave? Perceptions of Age Discrimination, organizational justice, And Employee Attitudes on intentions to leave" *Journal of Applied Management and Enterepreneurship*, vol. ۱۳. ISS. ۲. fort louderdale.
- Blair staley, Andrew. (۱۹۹۷). "the countribution of organizational justice in budget decision making to organizational commitment and trust in superior", *dissertation for degree of doctor of philosophy, Nova southeastern university.*
- Buck, Jeffrey M; Watson, john L. (۲۰۰۲). "retaining staff employees the relationship between human resources management strategies and organizational commitment", *Innovative higher education*, vol, ۲۶. NO. ۳



Cullinan, C. Blaine, Dennis, Farrar, Robert, Lowe, Dana. (۲۰۰۸). "organization-Harm VS. organization-Gain Ethical ISSUES: An Exploratory Examination of the Effect of organizational commitment" *Journal of BUSINESS Ethics*, vol. ۸۰, ۲, Dordrecht.

Carroll M. Graham and Aaron J. Scott. (۲۰۰۸). "work climate, organizational commitment, and highway safety in the trucking industry: toward causal modeling of large truck crashes" *Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas, Panama City*.

Christian Vandenberghe, MICHEL Tremblay. (۲۰۰۸). "The Roles of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study" *Journal of Business Psychology* vol. ۲۲, ISS. ۲, New York

Cremer David De (۲۰۰۵). "procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification" *Journal of Managerial Psychology* vol. ۲۰, Iss. ۱

Eberlin Richard J. (۲۰۰۸). "Making just Decisions: organizational Justice Decision Making, and leadership" *Management Decision*, vol. ۴۶, ISS. ۲.

Eberlin, Richard. (۲۰۰۵). "conceptual paper organization Justice AND Decision Making Good Intentions Are not Enough" *Management Decision*, vol. ۴۳, ISS. ۷/۸.

Eberlin, Richard J. and Tatum, B. Charles. (۲۰۰۸). "Making just Decisions : organizational Justice, Decision Making, and leadership" *Management Decision*, London.

Eric Lambert & Nancy Hogan & Shannon M. Barton & Shanhe Jiang & David N. Baker. (۲۰۰۸). "the impact of punishment and Rehabilitation Views on organizational commitment Among correctional staff: A preliminary study" *American Journal of Criminal Justice: A J C J*. vol. ۳۳, ISS. ۱, Louisville

Forret, Munica. (۲۰۰۸). "employee justice perceptions and coworker relationships" *Leadership & Organization Development Journal*, vol. ۲۹, Iss. ۲.

Graham, Carroll M AND Scott Aaron J. (۲۰۰۸). "work climate, organizational commitment and highway safety in the trucking industry: toward causal modeling of large truck crashes" *Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas, Panama City*.

Thomas W. H. Ng A, Daniel C. Feldman (۲۰۰۸). "can you get a better deal elsewhere? the effects of psychological contract replicability on organizational commitment overtime" *Journal of Vocational Behavior* Vol. ۱۳, ISS. ۲, Orlando.

J. Lee, Andrew. (۲۰۰۸). "organizational Justice: A mediated model From individual Well-Being and social Exchange Theory perspectives" *Dissertation for doctor of philosophy, California*.



Kang, Dae_seok. (۲۰۰۸) "The Impact of organizational Justice And leader member Exchange Quality on motivation to participate in training: centered on mediating to participate in training Dissertation for Degree of doctor of philosophy, university of Minnesuta.

Karthik Namasivayama ,Xinyuna Zhoo. (۲۰۰۷). "An Investigation of the moderating Effect of organizational commitment on the Relationships Between work –family conflict And job satisfaction Among Hospitality employees in India "Tourism Management V, ۲۸.

.Kathleen Toll, Melly. (۲۰۰۶)

Liu yufan. (۲۰۰۵). Investigating turnover intention among emergency communication specialists, thesis of phd, university of south florida, <http://scholarcommons.usf.edu/etd/v44>

پی نوشت

^۱ interactional justice

^۲ distributive justice

^۳ procedural justice

^۴ Mowday et al

^۵ Paul Kaneshiro

^۶ Nyhan & Marlow

^۷ Jeffrey M. Buck & John L. Watson

^۸ Lowe & Vodanovich