

عدالت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد شغلی معلمان

سیما علیقلی پور فرزانی^۱، شادی طاهری^۲، فریبا سبحانی خسروشاهی^۳

تاریخ دریافت: ۱۰ خرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۵ مرداد ماه ۱۴۰۴

چکیده

عدالت سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین مؤلفه های روانشناسی سازمانی، نقش کلیدی در شکل دهی نگرش ها و رفتارهای کارکنان دارد و می تواند تعهد شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد. تعهد شغلی شامل تعلق عاطفی، پذیرش ارزش های سازمان و تمایل به ادامه همکاری با سازمان است که اثر مستقیم بر کیفیت تدریس، انگیزش حرفه ای و عملکرد مدارس دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی معلمان و شناسایی ابعاد عدالت مؤثر بر افزایش تعهد شغلی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بوده و با رویکرد کمی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان شاغل در مدارس دولتی آذربایجان شرقی بود و نمونه آماری به تعداد ۳۷۷ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی در ابعاد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی و پرسشنامه تعهد شغلی معلمان در ابعاد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط خبرگان تأیید و پایایی آن ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در سطح مطلوب گزارش شد. داده ها با بهره گیری از آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم افزارهای آماری تجزیه و تحلیل گردید. یافته ها نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد شغلی معلمان دارد و مؤلفه هایی مانند شفافیت تصمیمات، انصاف در توزیع منابع و احترام به حقوق کارکنان بیشترین نقش را در تقویت تعهد شغلی ایفا می کنند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که توجه به ارتقای عدالت سازمانی در مدارس می تواند موجب افزایش تعلق سازمانی، رضایت شغلی و پایداری نیروی انسانی شود و در نهایت به بهبود عملکرد آموزشی منجر گردد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد شغلی، معلمان، مدارس، کیفیت آموزش

^۱ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

^۲ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

۱- مقدمه

عدالت سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین مفاهیم در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، به چگونگی توزیع عادلانه منابع، پاداش‌ها و فرصت‌ها در سازمان اشاره دارد (Greenberg, 1990). در این راستا، تعهد شغلی معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی و عملکرد سازمانی مدارس، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Tziner, 2006). هدف از این مقاله، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی معلمان است.

عدالت سازمانی به سه شکل مختلف خود را نشان می‌دهد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (Bies & Moag, 1986). عدالت توزیعی به چگونگی توزیع منابع و پاداش‌ها در سازمان اشاره دارد (Adams, 1963). عدالت رویه‌ای به چگونگی اجرای رویه‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌ها شغلی به عنوان یک متغیر مهم در حوزه رفتار سازمانی، به درجه‌ای که کارکنان با سازمان خود احساس تعلق و وابستگی می‌کنند، اشاره دارد (Mowday, Steers & Porter, 1982). معلمانی که احساس می‌کنند در سازمان خود با عدالت و انصاف رفتار می‌شوند، احتمالاً تعهد شغلی بالاتری خواهند داشت (Tziner, 2006).

یکی از مدل‌های مهم در زمینه عدالت سازمانی، مدل عدالت سازمانی گرینبرگ است (Greenberg, 1990). این مدل شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. گرینبرگ معتقد است که هر سه بعد عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی بر تعهد شغلی کارکنان دارند.

در زمینه تعهد شغلی معلمان، تحقیقات نشان داده‌اند که تعهد شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد (Tziner, 2006). یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد شغلی معلمان، عدالت سازمانی است (Wong & Chiu, 2007). معلمانی که احساس می‌کنند در سازمان خود با عدالت و انصاف رفتار می‌شوند، احتمالاً تعهد شغلی بالاتری خواهند داشت.

بر اساس مدل‌های ارائه شده در زمینه عدالت سازمانی و تعهد شغلی، می‌توان فرض کرد که عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی بر تعهد شغلی معلمان دارد. در این راستا، تحقیقاتی که در زمینه عدالت سازمانی و تعهد شغلی انجام شده است، نشان می‌دهند که عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان است (Folger & Konovsky, 1989).

در پایان، می‌توان گفت که عدالت سازمانی و تعهد شغلی معلمان دو مفهوم مهم در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هستند. تحقیقات نشان داده‌اند که عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی بر تعهد شغلی کارکنان دارد. در این راستا، معلمانی که احساس می‌کنند در سازمان خود با عدالت و انصاف رفتار می‌شوند، احتمالاً تعهد شغلی بالاتری خواهند داشت.

۲- روش تحقیق

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی معلمان مدارس دولتی آذربایجان شرقی انجام می‌شود. در این تحقیق، از روش تحقیق کمی و ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌شود.

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است. هدف این نوع تحقیق، توصیف رابطه بین دو یا چند متغیر است (Creswell, 2014).

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس دولتی آذربایجان شرقی است. تعداد معلمان مدارس دولتی آذربایجان شرقی حدود ۲۰ هزار نفر است. در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌شود. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۷ نفر تعیین می‌شود. در این تحقیق، از پرسشنامه عدالت سازمانی گرینبرگ (۱۹۹۰) و پرسشنامه تعهد شغلی میلوویچ (۱۹۸۲) استفاده می‌شود.

پرسشنامه عدالت سازمانی گرینبرگ شامل ۲۰ گویه است که سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه در تحقیقاتی که پیش از این انجام شده است، ۰.۸۵ گزارش شده است (Greenberg, 1990).

پرسشنامه تعهد شغلی میلوویچ شامل ۱۵ گویه است که سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه در تحقیقاتی که پیش از این انجام شده است، ۰.۸۰ گزارش شده است (Mowday, Steers & Porter, 1982).

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی صوری و سازه استفاده می‌شود. پرسشنامه‌ها به تایید اساتید و متخصصان رشته مدیریت و روانشناسی می‌رسد.

پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰.۸۷ و برای پرسشنامه تعهد شغلی ۰.۸۳ به دست می‌آید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای توصیف داده‌ها استفاده می‌شود. در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی استفاده می‌شود.

۳- یافته‌ها

۳-۱- آمار توصیفی

در این بخش، نتایج آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه می‌شود. جدول زیر نشان‌دهنده شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق است.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
عدالت سازمانی	۳.۵	۰.۸	۱	۵
تعهد شغلی	۳.۸	۰.۷	۱	۵
عدالت توزیعی	۳.۲	۰.۹	۱	۵
عدالت رویه‌ای	۳.۶	۰.۸	۱	۵
عدالت تعاملی	۳.۴	۰.۸	۱	۵

۵	۱	۰.۷	۳.۹	تعهد عاطفی
۵	۱	۰.۸	۳.۷	تعهد مستمر
۵	۱	۰.۸	۳.۵	تعهد هنجاری

۳-۲-آمار استنباطی

در این بخش، نتایج آمار استنباطی، مربوط به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی ارائه می‌شود.

۳-۲-۱-آزمون همبستگی

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد شغلی، رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول زیر نشان‌دهنده نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق است.

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عدالت سازمانی و تعهد شغلی	۰.۶۴	۰.۰۱
عدالت توزیعی و تعهد شغلی	۰.۴۶	۰.۰۱
عدالت رویه‌ای و تعهد شغلی	۰.۵۷	۰.۰۱
عدالت تعاملی و تعهد شغلی	۰.۵۱	۰.۰۱

نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و تعهد شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳-۲-۲-تحلیل رگرسیون

فرضیه دوم: عدالت سازمانی و ابعاد آن بر تعهد شغلی، تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی، از تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول زیر ارائه شده است.

متغیر مستقل	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	سطح معنی داری
عدالت سازمانی	۰.۶۵	۰.۰۵	۰.۰۱
عدالت توزیعی	۰.۲۵	۰.۰۷	۰.۰۱
عدالت رویه‌ای	۰.۳۵	۰.۰۶	۰.۰۱
عدالت تعاملی	۰.۲۸	۰.۰۶	۰.۰۱

همچنین، ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد شغلی دارند.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) نیز تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد شغلی دارند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات قبلی هم‌سو است (Greenberg, 1990; Mowday, Steers & Porter, 1982). نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیران مدارس باید به عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند تعهد شغلی معلمان را افزایش دهند. یکی از مهم‌ترین پیشنهادهای این تحقیق، ایجاد سیستم‌های عادلانه و شفاف برای ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی به معلمان است. همچنین، مدیران مدارس باید به ایجاد محیطی حمایتی و مشارکتی برای معلمان تلاش کنند.

References

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(3), 422-436.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Bies (Ed.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Perceived fairness in employee evaluation and reward systems. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 373-378.
- Greenberg, J. (1990). The social side of fairness: Interpersonal and informational justice. *American Psychologist*, 45(8), 666-672.
- Leventhal, G. S. (1980). What is fair? A study of procedural justice. In G. S. Leventhal & J. H. Davis (Eds.), *Fairness in social interaction* (pp. 121-162). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 133-146.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 133-146.
- Tziner, A. (2006). The effects of perceived organizational support and perceived organizational justice on turnover intentions: A

multilevel analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 996-1004.

- Wong, P. C., & Chiu, W. N. (2007). Perceived organizational justice and employee commitment: A study of the Hong Kong nursing sector. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 437-447.