



خوش فر، غلامرضا و جندقی میرمحله، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان). *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۵(۱۱)، ۹۲-۶۱

## بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان)

غلامرضا خوش فر<sup>۱</sup> و فاطمه جندقی میرمحله<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۷/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۱۷

### چکیده

یکی از نهادهای مهم اجتماعی، نهاد آموزش و پرورش است که وظیفه‌ی انتقال علم و دانش و میراث فرهنگی را بر عهده دارد و کارکرد این نهاد مهم اجتماعی وابسته به ویژگیهای سازمانی نظیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی در ساختار این نهاد است. با توجه به این مهم، هدف از این مطالعه، شناسایی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی بوده که طی آن ۱۹۹ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان (۱۱۵ نفر) و شهرستان گرگان (۸۴ نفر) با استفاده از روش تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بوده که اعتبار آن توسط محققان قبلی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، در حالیکه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. بعلاوه نتایج آزمون رگرسیون نشان داد، در مجموع ۹/۰۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی) توسط متغیر (عدالت رویه‌ای) تبیین می‌شود.

**کلید واژه‌ها:** سرمایه اجتماعی؛ عدالت سازمانی؛ تعهد سازمانی؛ آموزش و پرورش؛ گلستان.

۱- دانشیار جامعه‌شناسی، عضو هیأت علمی دانشگاه گلستان (نویسنده مسئول)، gh.khoshfar@gu.ac.ir  
۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران، Fateh8397@gmail.com



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱- مقدمه و بیان مسأله

مفهوم تعهد سازمانی در محیط‌های کاری، کماکان یکی از مفاهیم چالش برانگیز مورد تحقیق در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی است. در واقع تحقیقات قابل توجهی به مطالعه پیشایندها و پیامدهای تعهد در محیط کاری اختصاص یافته است. تعهد سازمانی نگرشی شغلی و حرفه‌ای است که به واسطه پیامدهای کاری و شغلی متعددی که برای سازمانها داشته، مورد توجه قرار گرفته است (شجاعی، ۲۰۰۹: ۱۲). تعهد عبارت از حالتی که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند و یا پیوند افراد به سازمان که به وسیله اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و یا میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود (رهنما رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷؛ لیچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). بنابراین یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان آماده می‌کند. بدین ترتیب یکی از مسائل مهمی که همواره سازمانهای دولتی بر آن تأکید دارند، میزان تعهد کارکنان در قبال سازمان و مسئولیتهای کاریشان است. بسیاری از نظریه‌پردازان تعهد سازمانی را عاملی می‌دانند که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند. اگر افراد به سازمان خود متعهد نباشند، عملکرد و قابلیت در سازمان و کارکنان کاهش می‌یابد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان که می‌تواند تقویت‌کننده تعهد سازمانی باشد، سرمایه اجتماعی کارکنان است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۸: ۱۸۸). از آنجاییکه سرمایه اجتماعی فرایندی است که به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری برای تحقق اهداف منجر می‌شود، بهترین بستر و زمینه مناسب برای تقویت تعهد سازمانی که یکی از چالش‌های مهم در سازمانهای امروزی است، می‌باشد (فیلد<sup>۲</sup>، ۱۳۸۶). شواهد تجربی هم مؤید و تأییدکننده این مطلب‌اند که عوامل بسیاری از جمله سرمایه اجتماعی که آن را می‌توان تأثیر اقتصادی مؤلفه‌های فرهنگی یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، هنجارهای حرفه‌ای، پاسخگویی و ... دانست، بر شکل‌دهی تعهد سازمانی تأثیر دارد (کلین و پارک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). فوکویاما سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی معرفی می‌کند. به

1 - Leach

2 - Fild

3 - Kelin & Park

نظر او سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (بارنس ماودی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

امروزه با سیال شدن نیروی انسانی در دهه اخیر و افزایش روند جابه‌جایی و ترک خدمت کارکنان، سازمانها تلاش می‌کنند تا با تقویت تعهد کارکنان خود از طریق بکارگیری ابعاد سرمایه اجتماعی و تأکید بر عوامل اثرگذار بر آنها، از خروج نیروهای کارکنان خود جلوگیری کنند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۸: ۱۲۰). سرمایه اجتماعی با توانایی سازمان برای ایجاد تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت دارد و سازمان می‌تواند از طریق توجه به کارکنان خود و حمایت و پشتیبانی از آنها، تعلق خاطر و دلبستگی روانی آنها را کسب کند (لئونو و ون بورن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۵۴۱). سرمایه اجتماعی این توانایی را به وجود می‌آورد که در صورت وجود آن در سازمان افراد با سوابق متفاوت به صورت یک کل منسجم و واحد در آیند و به یکدیگر متعهد و وفادار باشند و در نتیجه نوعی رابطه اختصاصی میان این کل به وجود می‌آید. یک نوع از احساس تعهد نسبت به سازمان نیز امکان وجود پیدا می‌کند (کوهن و پروساک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۳۲). تعهد سازمانی می‌تواند از طریق بذریاشی سرمایه اجتماعی پرورش و گسترش یابد. برخلاف عوامل سازمانی دیگر مانند رضایت شغلی که به وسیله موضوعات مخصوص کنترل می‌شود و تحت تأثیر اقدامات مدیریتی قرار می‌گیرد؛ سرمایه اجتماعی می‌تواند به وسیله اقدامات سازمانی و سرانجام توسط کارگزاران و کارکنان تحت تأثیر و کنترل قرار گیرد (بهارلو، ۱۳۸۷: ۵۱). بنابراین می‌توان یکی از آثار سرمایه اجتماعی را افزایش تعهد سازمانی نیروی انسانی سازمانها دانست.

یکی دیگر از متغیرهای تحقیق عدالت سازمانی است. متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی پی برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمانها امر غیرمنتظره‌ای نیست. چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (پارکر و کوهلمیرا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده‌ی آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ادراک برخورد غیر منصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، ترک شغل و حتی

1 - Barnes Mauthe

2 - Leona & Van Buren

3 - Cohen & prosak

4- Parker &Kohlmeyer

در مواردی تقابل و رودرروئی با سازمان می‌گردد (الوانی و دیگران، ۲۰۰۳).

تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است (باس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱: ۲۵۹-۲۵۴). بطوریکه حاصل این تحقیقات حاکی آنست که رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت و بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷). در حقیقت رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع، نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان، افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان شده و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می‌شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید. در این موضوع با توجه به اینکه مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است و توجه به این سرمایه گران‌بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر دارد، تلاش برای توسعه و بوجود آوردن عدالت در سازمان امر مهمی است که مدیران باید بدان توجه داشته باشند (گرینبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت سازمانها علی‌الخصوص آموزش و پرورش، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه و احساس عدالت در کارکنان است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند در محیط کاری خود عدالت اجرا نمی‌شود، به نوعی تنش دچار می‌شوند و برای کاهش این تنش، سعی می‌کنند که میزان دل‌بستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است که تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. این در حالی است که جایگزینی کارکنان از نظر عوارض استخدام مانند استخدام مجدد، کارآموزی و نگهداری مقرون به صرفه نمی‌باشد. بدین ترتیب برخورداری از کارکنان متعهد که تمامی تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمان و نیز رضایت ارباب رجوع معطوف می‌کنند، برای هر سازمان آموزشی امری ضروری به نظر می‌رسد. بدیهی است کارمند با انگیزه می‌تواند تجربه‌های با ارزش خود را به نفع سازمان تغییر دهد.

1 - Bos

2 - Greenberg

در این راستا مطالعات اکتشافی اولیه و مصاحبه با کارکنان آموزش و پرورش نشان می‌دهد که ضعف تعهدکاری به عنوان یک مسأله انکارناپذیر در هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش وجود داشته و هم‌اینک نیز بر اساس مشاهدات و گفتگو با کارکنان، این مسأله خودنمایی می‌کند. به این معنی که در کارکنان نشانه‌هایی از بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات اداره دیده می‌شود و انگیزه کافی برای انجام وظایف محوله وجود ندارد. بدین ترتیب کوتاهی در اینگونه موارد که حاکی از تعهد پایین کارکنان نسبت به محیط کاری خود است، به تبع هم کارکنان را دچار خسران می‌کند و هم عواقب ناشی از این عامل هزینه‌های جبران‌ناپذیری را برای سازمان بر جای خواهد گذاشت. با در نظر گرفتن این واقعیت که تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند از عوامل متعددی تأثیر بپذیرد، این پژوهش به شناسایی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش می‌پردازد. با توجه به موارد فوق، پرسش آغازین تحقیق، این سوال است که: آیا بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد؟

## ۲- پیشینه پژوهش

### ۲-۱- پژوهش‌های تجربی

خورشید (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان "مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک‌های دولتی شهر کرمان" بیان نمودند که سرمایه اجتماعی ارتباطی، بر تعهد سازمانی کارکنان و نیز دو بعد هنجاری و عاطفی آن در سطح  $0/01$  تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد، در حالی که تأثیر معنی‌داری بر تعهد مستمر کارکنان ندارد؛ (ب) سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی، بر تعهد سازمانی کارکنان و ابعاد آن تأثیر معنی‌داری ندارد؛ (ج) سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی، بر سرمایه اجتماعی ارتباطی در سطح  $0/01$  تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ و نیز نتایج تحلیل مسیر نشان داد که سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی از طریق سرمایه اجتماعی ارتباطی، بر تعهد سازمانی و دو بعد تعهد هنجاری و تعهد عاطفی آن، تأثیر نامستقیم و معنی‌داری دارد، در حالی که تأثیر معنی‌داری بر تعهد سازمانی مستمر کارکنان ندارد.

رجبی فرجاد و دیگران (۱۳۹۳) طی تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان" بیان نمودند که ۱- بین مؤلفه‌های سلامت و تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد. ۲- بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات امور

مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد.

محمدی و دیگران (۱۳۹۳) طی تحقیقی با عنوان "رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد" بیان نمودند که عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد. اما این معناداری تعهد در رابطه با بعد عاطفی یافت نشد. عدالت سازمانی کلی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه و همبستگی معناداری دارد. اما بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه‌ای یافت نشد که این جنبه عدالت بیان می‌دارد که کارمندان هویت خود را با سازمان ببینند که در این حالت یکنواخت شدن فعالیت‌های کارکنان در سازمان می‌تواند از طریق فعالیت‌های ورزشی و فرهنگی در سازمان بهبود یابد.

شیخ استرکی (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تعهد سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره)" بیان می‌دارد که بین سرمایه اجتماعی کل و بعد ساختاری و ارتباطی سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در حالی که رابطه معناداری بین بعد شناختی با تعهد سازمانی مشاهده نگردید.

اردلان و دیگران (۱۳۹۴) طی تحقیقی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)" بیان نمودند که اثر مستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۲۱) مثبت و معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (۰/۵۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. در نتیجه از عوامل مؤثری که هر سازمان در راستای تعهد سازمانی کارکنان باید مد نظر قرار دهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی است. در این بین ایجاد شبکه‌ها و مجاری ارتباطی و زمینه‌سازی بستری که منجر به افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان شود، می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود.

حاتم سیاهکل محله و دیگران (۱۳۹۴) طی تحقیقی با عنوان "ارتباط هوش هیجانی، عدالت سازمانی و رضایت از شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان پورسینای شهر رشت" بیان نمودند که سه متغیر پیش‌بینی‌کننده آگاهی اجتماعی، عدالت مراوده‌ای و مدت تحصیل به‌طور معنی‌داری توانستند ۱۹ درصد از واریانس مشترک نتایج تعهد سازمانی را تبیین کنند. در نهایت اینکه تعهد سازمانی عامل اساسی مؤثر بر کیفیت خدمات بیمارستانی بوده و گردانندگان این مراکز درمانی می‌توانند با تقویت آگاهی اجتماعی و رعایت عدالت مراوده‌ای بویژه در کارکنان تحصیلات بالا سطوح تعهد سازمانی را در آنان ارتقا بخشند.

خوش‌فر و جندقی میرمحله (۱۳۹۵) طی تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان"، به این نتیجه

دست یافتند که، بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن از جمله جوانمردی، وفاداری و ... که به تعهد سازمانی نزدیک می‌باشند، رابطه معناداری وجود دارد.

بخشی از مطالعات خارجی نیز به بررسی متغیرهای تحقیق بطور مستقیم و مرتبط و غیر مستقیم و نیمه مرتبط اشاره داشتند. به عنوان مثال کلنداور و دلر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی" انجام داده است. یافته این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد. کلنداور نتیجه گرفته است که اگرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشته است ولی تأثیر عدالت مروده‌ای از همه بیشتر بوده است.

بخشی و دیگران (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان "ادراک عدالت سازمانی به عنوان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی" انجام دادند. براین اساس هدف از انجام تحقیق، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان است. نمونه برای مطالعه حاضر شامل ۱۲۸ کارمند مشغول به کار در کالج پزشکی بود. تجزیه و تحلیل رگرسیون از اطلاعات به دست آمده نشان داد که عدالت توزیعی به طور قابل توجهی با رضایت شغلی در ارتباط بود. در حالی بین عدالت رویه‌ای رابطه‌ای یافت نشد. همچنین هر دو عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به طور قابل توجهی رابطه معناداری را با تعهد سازمانی نشان دادند.

پونو و چوآه<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) پژوهشی را با عنوان "بررسی رابطه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در میان کارکنان مالزی" انجام دادند. نتایج نشان داد که هر دو بعد عدالت رویه‌ای و توزیعی، اثر قابل توجهی در تبیین تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت بودند. این یافته‌ها دارای پیامدهای مهمی برای مدیران در تدوین استراتژی‌های مناسب، سیاستها و روشهای بهبود تعهد کارکنان به سازمان خود و کاهش قصد گردش مالی هستند.

غفوری و گل پرور (۲۰۱۰) پژوهشی را با عنوان "نظرسنجی از رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان" به انجام رساندند. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۲۳ کارمند شهرداری مرکزی و منطقه‌ای از شهرستان اصفهان بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت سازمانی و ابعاد

1 - Klendaure & Deller

2 - Ponnu & Chuah



آن با تعهد سازمانی وجود دارد. نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که همبستگی چندگانه معنی دار بین سه نوع عدالت سازمانی (توزیعی، روبه ای و تعاملی) با تعهد سازمانی وجود دارد.

سوات و ییلماز ترک<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق خود "رابطه بین اعتماد سازمانی، با ابعاد تعهد سازمانی و حمایت سازمانی" را در سازمان‌های آموزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده و تعهد معلمان شاغل در مدارس ابتدایی بود. نتایج تحقیق آنها نشان داد، رابطه معناداری بین اعتماد سازمانی با تعهد و حمایت سازمانی وجود دارد. همچنین بین تعهد و حمایت سازمانی معلمان مرد و زن، تفاوت معناداری مشاهده شده است که حاکی از بالاتر بودن میانگین تعهد سازمانی و حمایت سازمانی معلمان زن نسبت به معلمان مرد بود.

الینگر و دیگران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی به "بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان در ارائه خدمات" پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که هر دو مفهوم سرمایه‌گذاری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بطوریکه با افزایش توجه و اهمیت به سرمایه‌گذاری سازمانی و سرمایه اجتماعی، تعهد، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در حد مطلوبی قرار می‌گیرد.

کاراکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی را با عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی" انجام داد. او معتقد است در محیط رقابتی امروز، مهم‌ترین عامل استراتژیک برای کسب و کار، یک منبع انسانی آموزش دیده است. سازمانها نیاز به حفظ کارکنان آموزش دیده دارند، به طوری که آنها می‌توانند به اهداف خود رسیده و به رقابت بپردازند. عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان است. بطوریکه در یک سازمان، تعهد سازمانی بدون عدالت سازمانی کاهش می‌یابد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می‌باشد. به عنوان یک نتیجه از پژوهش، رابطه معنادار مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پیدا شد.

بررسی نقادانه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در مطالعات مختلف، از وجود عنصر جامعه شناختی نسبتاً جدیدی تحت عنوان «سرمایه اجتماعی» که بر اهمیت و ضرورت آن تأکید می

1 - Cevat Celep, Ozge Eler Yilmazturk

2 - Ellinger et al

3 - Karaca

شود و به عنوان دارایی و ثروت عظیم سازمانها از آن یاد می‌شود، کمتر بحثی به میان آمده و مورد کم توجهی قرار گرفته است. اگرچه تعدادی از مطالعات انجام شده رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند، لکن در سالهای اخیر نظر به تأیید نقش پررنگ عامل سرمایه اجتماعی در بسیاری از زمینه‌های توسعه و عملکرد آن به عنوان ابزاری تسهیل کننده برای به حرکت درآوردن سازمانها، در مطالعات مختلف اجتماعی و فرهنگی به این عنصر نیز در کنار سایر عوامل، توجه ویژه‌ای گردید. به طوری که به نظر می‌رسد وجود سرمایه اجتماعی در سازمانها عامل مهمی در موفقیت سازمانها به شمار می‌رود. بدین ترتیب که مشکلات سازمانهای امروزی و به طریق اولی، آموزش و پرورش؛ ناشی از فرسایش این سرمایه عظیم است. این عامل می‌تواند تأثیر زیادی در مسئولیت‌پذیری، مشارکت کارکنان و همچنین تعهد سازمانی داشته باشد. بنابراین با توجه به مباحث فوق، از آنجایی که در پژوهشهای به عمل آمده متغیرهای سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بصورت ترکیبی در سازمانهای آموزشی مانند آموزش و پرورش مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته است، لذا با انجام این تحقیق می‌توان از کاستیهای پژوهشهای قبلی مبرا بود و طبیعتاً نتایج این تحقیق می‌تواند راهگشای تحقیقات بعدی گردد.

## ۲-۲- مبانی نظری

### ۲-۲-۱- تعهد سازمانی

موضوعی که امروزه بسیاری از مدیران مؤثر در سازمان‌های موفق بدان توجه ویژه دارند، نیروی انسانی سازمان است. نیروی انسانی از جمله منابع سازمانی است که ضمن داشتن مزیت‌های رقابتی بسیار، سازمان نیز آن را به مأموریت و فلسفه وجودی خویش نزدیک می‌نماید. امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره‌وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (پورعزت و قلی پور، ۱۳۸۸). محققان تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان می‌دانند.

در مورد تعریف تعهد سازمانی بین پژوهشگران اتفاق نظری نیست (شاو و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛

سیچی و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). کانتر تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری مشارکت او با سازمان و تمایل فرد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند. یکی از معمولی‌ترین شیوه‌های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرد. براساس این شیوه، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می‌برد (موغلی و دیگران، ۱۳۸۸). در تعریف دیگری تعهد سازمانی وفاداری کارکنان به سازمان، اشتیاق آنان به کار در سازمان، هماهنگی و سازگاری با اهداف و ارزشهای سازمان و علاقه‌مندی نسبت به عضویت در سازمان بیان شده است (حضور و صالحی، ۱۳۹۱: ۵). وجه اشتراک تعریف‌های بیان شده این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و به واسطه این حالات فرد تصمیم به ماندن یا ترک سازمان می‌گیرد (زهدی، ۱۳۹۲: ۱۴).

بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (خوشنود، ۱۳۹۰؛ ان جی و فلدمن، ۲۰۱۱). بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهند بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته، و موجب ارتقا و بهره‌وری سازمان گردد (الوانی، ۱۳۸۱).

بر طبق مدل میر و آلن<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، تعهد سازمانی دارای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است.

تعهد عاطفی، شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیتهای سازمان با داشتن احساس مثبت است. تعهد هنجاری، مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه و تکلیف خود می‌داند (سی چی و دیگران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۵۵). در واقع فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف تلاش پیش از حد یا حتی ایشار از خود نشان می‌دهد (حاج کریمی و دیگران، ۱۳۸۷). کارکنانی که تعهد عاطفی از خود نشان می‌دهند احساس می‌کنند که علاقه

1 - Cichy et al

2 - Meyyer & Allen

3 - Cichy et al

دارند در سازمان بمانند. در این نوع تعهد ارزشهای کارکنان و سازمان با هم منطبق می‌شود.

دومین مؤلفه تعهد سازمانی تعهد هنجاری است. تعهد هنجاری که به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یا سازمان اشاره دارد، به سبب فشاری است که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. کسانی که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند، به شدت نگران آن بوده که اگر کار خود را ترک کنند، دیگران درباره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. به طور خلاصه، در این مفهوم سازی، کارکنان در سازمان می‌مانند، چون احساس می‌کنند که باید بمانند (مورگان و هانت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). میر و آلن (۱۹۹۱) و پیندر<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) معتقدند که تعهد هنجاری مجموعه فشارهای درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می‌داند. افرادی که از نظر هنجاری تعهد بیشتری به سازمان دارند، به احتمال بیشتر برای سازمان خود فداکاری و برای خدمت به آن تلاش بیشتری می‌کنند و مجذوب آن می‌شوند و نسبت قابل توجهی از انرژی خود را صرف تعقیب اهداف سازمان می‌کنند.

تعهد مستمر: مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود (مادی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸: ۳۹۶-۳۸۹). این بعد از تعهد سازمانی بر مبنای تئوری سرمایه‌گذاری بیکر<sup>۴</sup> (۱۹۶۰) قرار دارد. این تئوری بر این اساس است که با گذشت زمان فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند که هرچه سابقه فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر می‌شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه برتر می‌شود. این سرمایه گذاری شامل زمان، کسب مهارت‌های ویژه سازمان که قابل انتقال نمی‌باشد، رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و هزینه‌های دیگری می‌باشد که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌سازد. تعهد مستمر اشاره به میل باطنی برای باقی ماندن در سازمان دارد که در نتیجه آگاهی از هزینه ترک سازمان افزایش می‌یابد (لاباتمیدین و دیگران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

## ۲-۲-۲- سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در اواخر دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از اندیشمندان و سیاستمداران را

1 - Morgan, R. M. & Hunt

2 - Pinder

3 - Madi

4 - Becker

5 - Labatmediene

جلب کرد. این علاقه به بررسی بیشتر حوزه سرمایه اجتماعی و جنبه‌هایی از مراحل توسعه اقتصادی زندگی اجتماعی و زندگی سازمانی منجر شد (ریگیا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۸). سرمایه اجتماعی در سازمانها می‌تواند به مزایایی از قبیل پشتیبانی اجتماعی و عاطفی و همچنین، دسترسی به منابع کمیاب را منجر شود (اهن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۱۰۱).

سرمایه اجتماعی که ریشه جامعه‌شناسانه دارد، اهرمی توفیق آفرین و بستری مناسب برای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و فیزیکی، و راهی برای نیل به موفقیت و بهره‌وری عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰: ۳۹). با وجود اهمیت موضوع، یکی از مشکلات کنونی بیان تعریفی جامع از سرمایه اجتماعی است. در این زمینه، ناهاپیت و گوشال<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مجموع منابع و ارزشی در نظر گرفته‌اند که درون شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. در تعریفی دیگر، کلمن نیز سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که دو ویژگی دارد: کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کنند و برخلاف سایر اشکال سرمایه، سرمایه اجتماعی در ذات ساختار روابط بین افراد و میان افراد است (آلوارز و رومانی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷: ۵۷). برای سرمایه اجتماعی ابعاد مختلفی بیان شده است. در پژوهش حاضر بر مبنای مطالعات ویلپل و دیگران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) با رویکرد سازمانی در قالب یک مدل در سه بعد شناختی، ارتباطی و ساختاری به عنوان مؤلفه‌های سه گانه سرمایه اجتماعی در سازمان در نظر گرفته شد.

بعد ساختاری: بعد ساختاری را می‌توان با تعداد دفعات تعاملات و وجود ارتباطات در سراسر سطوح سلسله مراتب و عملکرد بین طرفین در نظر گرفت (ویلپل و دیگران، ۲۰۱۵: ۶). بولینو و دیگران<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) بعد ساختاری در سه شاخص پیوندهای شبکه‌ای، پیکربندی روابط و متناسب سازی سنجش می‌شود (بولینو و دیگران، ۲۰۰۲: ۵۰۶).

بعد رابطه‌ای: بعد رابطه‌ای بر روابط خاصی که اعضای سازمان با یکدیگر دارند، مانند احترام و دوستی که رفتارشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تمرکز دارد (لازارو و تیلاور<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹: ۱۲۳). کیل و دیگران<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) برای اندازه‌گیری بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، تعاملات نزدیک بین

1 - Righia

2 - Ahn

3 - Nahapiet & Ghoshal

4 - Alvarez & Romani

5 - Whipple

6 - Bolino et al

7 - Lazarova & Taylor

8 - Kale et al

فردی، اعتماد، دوستی، احترام و رابطه متقابل را در نظر می‌گیرند (کیل و دیگران، ۲۰۰۰: ۲۱۸). بعد شناختی: به میزان اشتراک دیدگاه و تفاهم کارکنان در یک شبکه اجتماعی مربوط می‌شود (بولینو و دیگران، ۲۰۰۲: ۵۰۶). و شامل ادراک، باورها، و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته است و میان آنها باقی می‌ماند (بیوگری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۳۳).

### ۲-۲-۳- عدالت سازمانی

اصطلاح عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ<sup>۲</sup> در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. وی عدالت سازمانی را به عنوان رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمانها با کارکنانشان تعریف می‌کند. عدالت سازمانی، احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی و تشریح می‌کند (ساندرز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶: ۱۹۱). طبق تحقیقاتی که در این حوزه انجام گرفته، عدالت سازمانی بر اساس نظریه گرینبرگ به عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای تقسیم شده که به توضیح آن می‌پردازیم.

**عدالت توزیعی:** در حدود ۴۰ سال پیش روانشناسی به نام جی استیسی آدامز، نظریه برابری‌اش را ارائه کرد که در این نظریه نشان داد که افراد مایلند در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای را دریافت کنند. به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند (گرینبرگ، ۲۰۰۴: ۶۳-۴۵). بی‌عدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی انتظار را که دارند، در مقایسه با پاداشهایی که دیگران دریافت می‌کنند، مثلاً کار جدید، مسؤولیت، قدرت، پاداش و ارتقا بدست نیاورند عدالت توزیعی در اصل بر مبنای اصل مبادله قرار می‌گیرد. افراد به آنچه با خود به سازمان آورده‌اند به منزله مبادله‌ای در قبال آنچه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (زکیانی، ۱۳۸۷). این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند (چاراش و اسپکتور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱: ۲۲۱). به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش‌بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص، ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی باید احساسات شخص (مثل عصبانیت،

1 - Beugré

2 - Greenberg

3 - Sanders

4 - Charash & Spector

رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه شناختها (مثلاً به طور شناختی تحریف ورودیها و خروجیهای خود یا دیگران) و رفتارهایشان تأثیر بگذارد (فولگر و کروپانزانو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸: ۲۴).

**عدالت رویه‌ای:** با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شوند (عدالت رویه‌ای) تغییر کرد. عدالت رویه‌ای به این موضوع اشاره می‌کند که فراگرد دستیابی افراد به به نتایج عادلانه، نباید غیر عادلانه باشد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۱۱: ۳۲۱). عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می‌شود (رابینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۱۷۰).

**عدالت مروده‌ای:** بعد سوم عدالت سازمانی، عدالت مروده‌ای است که احساس کارکنان را در مورد میزان منصفانه بودن رفتار سرپرستانشان با آنها منعکس می‌نماید. مطالعات روی عدالت مروده‌ای بر چهار عامل اولیه تمرکز نموده اند: (۱) راستگویی (صداقت). (۲) توجیه‌پذیری (قابل توجیه بودن رفتارها). (۳) احترام (ادب). (۴) مراعات. این عوامل در ایجاد این حس در کارکنان که با آنها با احترام و صمیمیت رفتار می‌شود مؤثر بوده و به احساس عدالت مروده‌ای بیشتر منجر می‌شوند (فورتین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۹۷).

## ۲-۳- چهارچوب نظری

با توجه به متون نظری و پیشینه تحقیق، می‌توان گفت که یکی از معضلات موجود در سازمانها که کارایی و عملکرد کارکنان را کاهش می‌دهد، پایین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد. چنانچه کارکنان به سازمان متعهد نباشند عملکرد در سازمان کاهش می‌یابد. همانطور که تحقیقات گذشته نشان داد، تعهد سازمانی را می‌توان از طریق ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تقویت کرد. طبق دیدگاه نظریه‌پردازانی همچون هاتمن<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) سرمایه اجتماعی فزاینده منجر به خلق یک محیط کاری یکپارچه و دوستانه می‌شود که در نهایت منجر به تقویت تعهد سازمانی خواهد شد. سرمایه اجتماعی قادر است تا اشخاص را با یکدیگر مرتبط و از طریق این ارتباط آنها را به سازمان مرتبط کند. همچنین برایاننت و پرکینزا (۱۹۸۲) خاطر

1 - Folger & Cropanzano

2 - Robbins

3 - Fortin

4 - Hatman

نشان کردند که سرمایه اجتماعی تنها یک ناحیه از درون سازمان است که می‌تواند اثرات رضایت شغلی پایین و توانمندسازی و تعهد سازمانی را بهبود بخشد. یک کارمند توانمندتر می‌تواند با دیگران پیوند برقرار کند و همچنین شخصی که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشد، متعهدتر است. در مورد یک کارمند متعهدتر نیز می‌توان گفت که احتمال بیشتری وجود دارد که از تعهد بالایی نسبت به سازمان برخوردار باشد، در سازمان ماندگار شود و غیبت و تأخیر کمتر و از رضایت فزاینده‌ای برخوردار باشد. تمایل و علاقه به تعهد سازمانی به نوبه خود ناشی از ارتباطات چندگانه مسلطی را در کاهش احتمال از دست دادن یک کارمند بازی می‌کند. کارکنانی که از سطح بالای تعهد سازمانی برخوردارند، احتمال بیشتری می‌رود که از سازمان حمایت کنند و احتمال کمتری دارد که در پی استخدام در سازمان دیگری برآیند. بنابراین نرخ ابقاء، نگهداری و وفاداری آنها افزایش می‌یابد (فرونده<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۲۷).

به لحاظ نظری رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را می‌توان از راه نظریه برابری، نظریه قراردادی و نظریه مبادله اجتماعی تبیین کرد. بر اساس نظریه برابری آدامز<sup>۲</sup> (۱۹۶۵)، درک و تصور افراد از داده‌های خود به سازمان و آنچه در راه شغل و سازمان هزینه می‌کند، با ستانده‌های او از سازمان و آنچه از شغل و سازمان دریافت می‌کند یا انتظار دریافت آنها را دارد، باید برابر، عادلانه و منصفانه باشد. کارمند وقتی از شغل و سازمان خود احساس خشنودی و رضایت می‌کند و به آن پایبند و متعهد می‌شود، که در این داد و ستد (مبادله) نوعی تعادل برقرار باشد و تا حدودی کفه ترازو به نفع کارمند باشد (عبداللهی، ۱۳۸۷). در نظریه برابری گفته می‌شود که شخص به محاسبه نسبت بین برون داده‌ها و درون داده‌ها اقدام می‌کند و حتی ممکن است با مقیاسهای متداول آن را محاسبه کند و بعد آن را با برون داده‌ها و درون داده‌های دیگران مقایسه کند. اگر این نسبت را غیر منصفانه ببیند، رضایت شغلی و انگیزه لازم برای انجام دادن کار در او ایجاد می‌شود و اگر این نسبت را غیر منصفانه ارزیابی کند، در آن صورت احساس نابرابری می‌کند و به این نتیجه می‌رسد که سازمان با او به منصفانه رفتار نکرده است و این احساس در او ایجاد تنش و بدبینی می‌کند (ساعت‌چی و عزیزپور، ۱۳۸۴).

نظریه تبادل اجتماعی به سازمانها به عنوان مکانهایی می‌نگرد که در آن تبادل متقابل و درازمدت میان کارکنان و سازمان انجام می‌شود (مسترسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). بر اساس این نظریه چنانکه کارکنان در حوزه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و ارتباط سرپرستان و مدیران

1 - Fronde

2 - Adams

3 - Masterson and et al



با خود احساس کنند که عدالت و انصاف رعایت می‌شود، با تلاش کاری و تعهد در جبران عدالت بکار گرفته شده از سوی سازمان سعی می‌کنند. در مقابل چنانچه کارکنان احساس کنند که در توزیع امکانات، فرصتها، پاداشها و مزایا در رویه‌های تصمیم‌گیری و در ارتباط سرپرستان با آنها بی‌عدالتی وجود دارد، با ایجاد تغییر در کمیت و کیفیت رفتارهای کاری و غیر کاری خود سعی در اعاده از دست رفته می‌کنند (مورمن و دیگران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸ به نقل از گل پرور و دیگران، ۱۳۹۰). نظریه رابطه قراردادی وان داین و گراهام<sup>۲</sup> (۱۹۹۴)، به نقل از شکرکن و نعمی، (۱۳۸۳) نیز حاکی از برقراری یک رابطه قراردادی میان کارکنان و سازمان می‌شود. که به افزایش رفتارهای مدنی از سوی کارکنان منجر می‌شود. بر اساس مطالعات انجام شده عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه دارد (هاندلون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). همچنین یک پیش بینی کننده مهم تعهد سازمانی است (مک فارلین و سیوثنی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲).

بدین ترتیب نیروی انسانی ماهر و کارآمد، یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدفهای سازمانهای آموزشی (آموزش و پرورش) است. بدون توجه به مفاهیمی همچون عدالت در آموزش و پرورش مشکلات اساسی در زمینه‌های انگیزش و هدایت افراد در سازمان بوجود خواهد آمد، در حالیکه درک عدالت باعث افزایش تعهد و رضایت شغلی خواهد شد.

وزارت آموزش و پرورش، همان گونه که اساسنامه‌ها و کارکردهای ماهیتی زیرمجموعه‌های آن نشان می‌دهد، وظیفه دارد آموزش و پرورش جامعه را از حیث اجتماعی و فرهنگی با برنامه‌ریزی هدایتی و نظارتی برای تأمین منابع انسانی بر عهده گیرد. حرکت اجتماع به سمت صنعتی شدن، نیاز به هدایت مدیریت منابع انسانی را در ابعاد گوناگون جامعه، بیش از پیش محسوس کرده است؛ از اینرو، شایسته است مدیران در عصر جدید به مباحث جدید و مرتبط با منابع انسانی بپردازند و در نظام‌های آموزشی، اهمیت بیشتری به آن بدهند.

هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزات منوط است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش، به عواملی گوناگونی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود بستگی دارد تا با به کار بستن تمام توان خویش در محیطی پویا و سالم، برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند (طالبپور و امامی، ۱۳۸۵).

- 1 - Moorman and et al
- 2 - Van Dyn & Graham
- 3 - Handlon
- 4 - Mcfarlin & Sweeney

با عنایت به اینکه، نیروی انسانی یکی از مهمترین سرمایه‌های سازمانها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش به شمار می‌رود و این سازمان مانند هر سازمانی دیگر، به منظور نیل و تحقق اهداف والای خود، نیازمند استفاده از نیروی انسانی با کیفیت است. لذا هر چه نیروی انسانی از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان نیز بیشتر خواهد شد؛ لذا برای بهبود کیفیت نیروی انسانی باید بسیار کوشش شود؛ که برای این مهم تعهد سازمانی از اهم ابزارها و وسایل است. با توجه مباحث فوق‌الگویی مفهومی (نمودار ۱) برای انجام پژوهش طراحی گردیده است.

## ۲-۴- فرضیه‌ها

### فرضیه کلی

بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بین سرمایه ساختاری با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بین سرمایه رابطه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

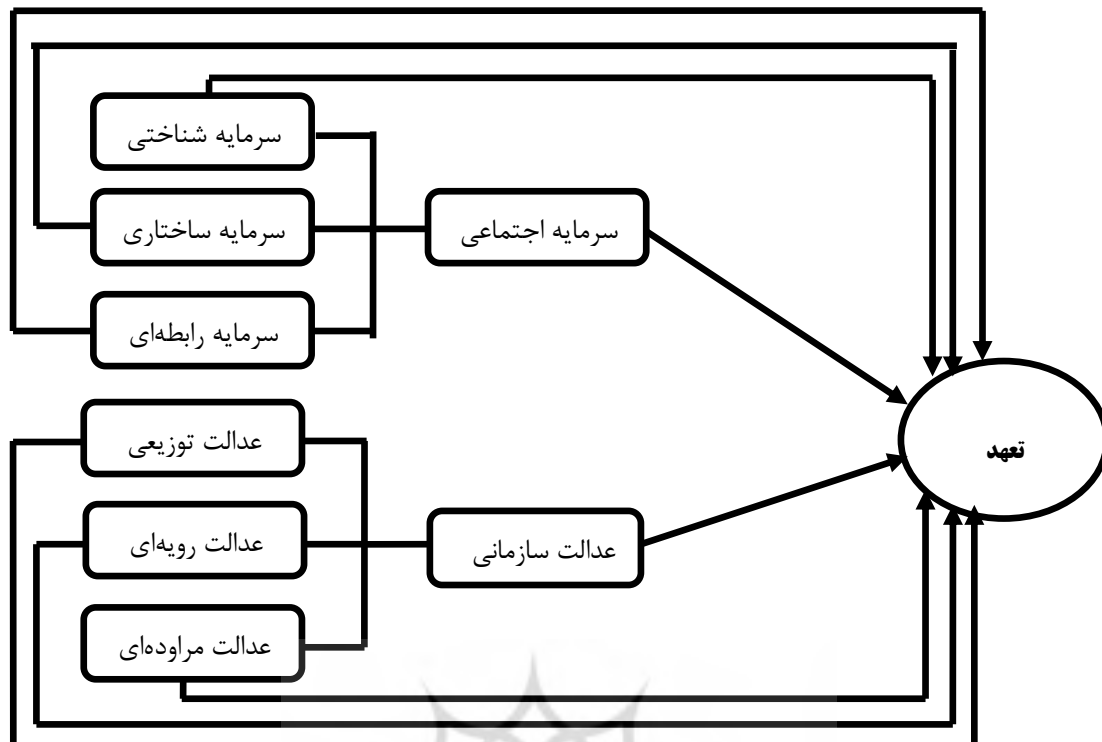
بین سرمایه شناختی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بین عدالت توزیعی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بین عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بین عدالت مروده‌ای با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.



نمودار شماره ۱: مدل پژوهش

### ۳- روش تحقیق

این تحقیق بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و روش انجام تحقیق نیز بصورت پیمایشی بوده که از این جهت قابلیت تعمیم نتایج آن بهتر است. روش تحقیق بر اساس ماهیت، روش انجام کار و از لحاظ روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته از نوع تحقیقات همبستگی است. در این پژوهش، سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) و تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان (۱۱۵ نفر) و شهرستان گرگان (۸۴ نفر) در سال ۱۳۹۶ بوده که ۱۹۹ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها متشکل از سه پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای سه مؤلفه (سرمایه ساختاری، سرمایه

رابطه‌ای و سرمایه‌شناختی)، پرسشنامه تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه (عاطفی، مستمر و تکلیفی) و عدالت سازمانی دارای سه مؤلفه (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) می‌باشد. که اعتبار آن قبلاً در تحقیقات متعدد مورد تأیید پژوهشگران مختلف مانند (میر و همکاران، ۱۳۹۴؛ جبلی، ۱۳۹۵) قرار گرفته است. با اینحال برای بررسی روایی ابزارهای پژوهش، پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید و متخصصین این حوزه قرار گرفت تا نظرات خود را در خصوص جامع بودن، در نظر گرفتن تمامی جنبه‌های موضوع، رابطه منطقی بین سوالات و همچنین مناسب بودن طراحی آن، ارائه کنند. بدین ترتیب اعتبار آن به شیوه‌ی صورتی<sup>۱</sup> تضمین گردید. از آنجایی که ضریب آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است، از این ضریب برای تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شد. جدول زیر میزان ضریب آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به شاخصهای آمار توصیفی برای متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد آیتم	میزان ضریب آلفای کرونباخ
۱	سرمایه اجتماعی	۱۷	۰/۹۲۱
۲	عدالت سازمانی	۱۹	۰/۹۰۹
۳	تعهد سازمانی	۲۴	۰/۹۲۰

نتایج محاسبات ضریب آلفای کرونباخ بیانگر این واقعیت بوده که ابزار مورد استفاده دارای پایایی مناسب و قابل قبول می‌باشد.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

بررسی سیمای جمعیت شناختی پاسخگویان نشان داد که از مجموع ۱۹۹ پاسخگوی مورد مطالعه ۳۰/۲ درصد آنان را زنان و ۶۹/۸ را مردان تشکیل می‌دهند. از این تعداد ۷/۵ درصد مجرد؛ ۸۸/۹ درصد متأهل؛ ۲ درصد مطلقه و ۳ درصد آنان همسرشان فوت نموده است. میانگین سنی، تحصیلات و سنوات خدمت اکثریت به ترتیب ۴۱ سال، ۱۸ کلاس (فوق لیسانس) و ۱۷ سال می‌باشد. و در نهایت اینکه ۹/۴ درصد وضعیت استخدامی خود را رسمی، ۱/۵ آزمایشی، ۲۷ درصد پیمانی، ۵ درصد قراردادی و ۳ درصد سایر عنوان نمودند.

به منظور انجام بررسی مقدماتی و کمک به فهم بهتر متغیرهای تحقیق، برخی شاخصهای مربوط به آمار توصیفی (فراوانی، درصدها و میانگین) برای متغیرهای سه گانه‌ی سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در قالب جدول ذیل محاسبه گردید.

#### ۴-۱- توصیف متغیرهای اصلی تحقیق

##### ۴-۱-۱- سرمایه اجتماعی

همانطور که نتایج حاصله در جدول ۲ نشان می‌دهد میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در سطح متوسط بوده است. میانگین حاصله ۳/۴۰ از ۵ نیز گویای این واقعیت می‌باشد.

جدول ۲: توزیع فراوانی سرمایه اجتماعی

ردیف	سرمایه اجتماعی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	میانگین از ۵
۱	خیلی کم	۱	۰/۵	۳/۴۰
۲	کم	۳۷	۱۸/۶	
۳	متوسط	۸۵	۴۲/۷	
۴	زیاد	۶۱	۳۰/۷	
۵	خیلی زیاد	۱۵	۷/۵	
	مجموع	۱۹۹	۱۰۰	

##### ۴-۱-۲- عدالت سازمانی

جدول ۳: توزیع فراوانی عدالت سازمانی

ردیف	عدالت سازمانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	میانگین از ۴
۱	خیلی کم	۱۳	۶/۵	۲/۶۳
۲	کم	۷۸	۳۹/۲	
۳	زیاد	۸۳	۴۱/۷	
۴	خیلی زیاد	۲۵	۱۲/۶	
	مجموع	۱۹۹	۱۰۰	

همانطور که نتایج حاصله در جدول ۳ نشان می‌دهد میزان عدالت سازمانی کارکنان در سطح

بیش از کم بوده است. میانگین حاصله ۲/۶۳ از ۴ نیز گویای این واقعیت می باشد.

#### ۴-۱-۳- تعهد سازمانی

جدول ۴: توزیع فراوانی تعهد سازمانی

ردیف	تعهد سازمانی	فراوانی مطلق	فراوانی نسبی	میانگین از ۵
۱	خیلی کم	۳	۱/۵	۳/۶۶۸
۲	کم	۲۰	۶۱/۸	
۳	متوسط	۴۵	۲۲/۶	
۴	زیاد	۱۰۳	۵۱/۸	
۵	خیلی زیاد	۲۸	۱۴/۱	
	مجموع	۱۹۹	۱۰۰	

همانطور که نتایج حاصله در جدول نشان می دهد میزان تعهد سازمانی کارکنان در سطح متوسط متمایل به زیاد بوده است. میانگین حاصله ۳/۶۶۸ از ۵ نیز گویای این واقعیت می باشد.

#### ۴-۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف

قبل از تحلیل داده ها برای اطمینان از نوع آزمون آماری که مجاز به استفاده از آن می باشیم، باید مشخص شود که داده های جمع آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال؟ به همین منظور از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده می شود که بر اساس نتایج آن می توان نسبت به انتخاب آزمون مورد نظر (پارامتری یا ناپارامتری) اقدام کرد که نتایج حاصل از آن در جدول ذیل منعکس شده است.

جدول ۵: آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	مقدار آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	تصمیم گیری
سرمایه اجتماعی	۰/۵۷۶	۰/۸۹۴	قبول فرض صفر
عدالت سازمانی	۱/۰۰۰	۰/۲۷۰	قبول فرض صفر
تعهد سازمانی	۱/۳۲۵	۰/۰۶۰	قبول فرض صفر

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده، فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید قرار می گیرد.

بنابراین مجاز به استفاده از آزمونهای پارامتریک برای تحلیل داده‌ها می‌باشیم.

#### ۴-۳- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در راستای پاسخگویی به اهداف و سوالات مطرح شده فرضیاتی مطرح گردید. در این میان استفاده درست و مناسب از آزمونهای آماری مختلف جهت تحلیل داده‌ها، متضمن شناسایی دقیق سطوح سنجش متغیرها (اسمی، ترتیبی، فاصله ای و نسبی) است. بر همین مبنا برای شناخت رابطه یا میزان اثر متغیرها بر تعهد سازمانی، با لحاظ نمودن سطح سنجش مفاهیم و متغیرهای تحقیق به فراخور از آزمونهای آماری استفاده می‌شود که در ذیل به تفکیک به بررسی نتایج محاسبات می‌پردازیم.

نتایج آزمون‌های آماری فرضیه‌های اول تا چهارم پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

متغیر	متغیر وابسته	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	تعهد سازمانی	۰/۰۹۱	۰/۲۰۳
بُعد (ساختاری)	تعهد سازمانی	۰/۱۳۷	۰/۰۵۳
بُعد (رابطه‌ای)	تعهد سازمانی	۰/۰۴۲	۰/۵۵۷
بُعد (شناختی)	تعهد سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۲۸۳

نتایج فرضیه فوق بیانگر این واقعیت است که ادعای محقق مبنی بر رابطه معنادار بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی مورد تأیید واقع نشد. لذا با این نتیجه، فرض تحقیق رد و فرض صفر مبنی بر نبود رابطه معنادار تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون‌های آماری فرضیه‌های پنجم تا هشتم پژوهش در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

متغیر	متغیر وابسته	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معناداری
عدالت سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۳۳۳**	۰/۰۰۰
بُعد (توزیعی)	تعهد سازمانی	۰/۲۲۲**	۰/۰۰۲
بُعد (رویه‌ای)	تعهد سازمانی	۰/۲۴۵**	۰/۰۰۰
بُعد (مراوده‌ای)	تعهد سازمانی	۰/۳۰۹**	۰/۰۰۰

نتایج جدول حاکی از آن است همبستگی عدالت سازمانی در تمامی ابعاد در سطح معناداری ۰/۰۱ به تأیید رسیده و نوع رابطه مثبت و مستقیم است؛ بنابراین از بین ابعاد عدالت سازمانی، عاملی که بیش از سایر ابعاد بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است، بعد تعهد مرادده‌ای با مقدار همبستگی ۰/۳۰۹ می‌باشد. و کم‌ترین همبستگی آن با بُعد توزیعی بود. بدین ترتیب با تغییرات همزمان عدالت سازمانی و ابعادش به همان میزان، تعهد سازمانی در جهت همسو و مثبت تغییر می‌یابد.

#### ۴-۴- تحلیل رگرسیون چند گانه

جهت پیش‌بینی و تبیین متغیر وابسته یعنی تعهد سازمانی به وسیله‌ی متغیرهای مستقل تحقیق از روش رگرسیون چندگانه به روش جبری استفاده شده است. بدین منظور تمام متغیرهای مستقل (سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد مدل شده و پس از تخمین و آزمون معناداری ضرایب بتا، متغیرهای مستقلی که نقش معناداری در تبیین یا پیش‌بینی متغیر وابسته داشته باشند، مورد واکاوی و تبیین قرار می‌گیرند. بدین منظور در سطور ذیل به بررسی آنها خواهیم پرداخت.

جدول ۸: خلاصه مدل رگرسیونی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد	دوربین واتسون
۰/۳۵۵	۰/۱۲۶	۹/۰۹	۱۴/۹۸۹۴۸	۲/۰۳

همانطور که ملاحظه می‌شود میزان همبستگی متغیرهای مستقل وارد شده در مدل با متغیر وابسته ۰/۳۵۵ می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی همبستگی متوسط بین متغیرهاست. همچنین بر اساس ضریب تعیین تعدیل شده ۹/۰۹ درصد از واریانس متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل وارد شده در مدل تبیین می‌شود. به علاوه مابقی تغییرات متغیر وابسته تحقیق که به مجذور کمیت خطا ( $e^2$ ) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته است.

یکی دیگر از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. با توجه به جدول فوق مقدار آماره دوربین- واتسون برای مدل رگرسیونی،



۲/۰۳ بدست آمده است که در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که بیانگر استقلال خطاها از یکدیگر است. بنابراین فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

جدول ۹: تحلیل واریانس رگرسیون چندمتغیره تعهد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۶۳۲۷/۶۳۲	۶	۱۰۳۷/۹۳۹	۴/۶۲۰	.۰۰۰۰
باقیمانده	۴۳۱۳۹/۴۵۴	۱۹۲	۲۲۴/۶۸۵		
کل	۴۹۴۶۷/۰۸۵	۱۹۸			

در جدول ۱۰، با توجه به سطوح معناداری به دست آمده برای تمامی متغیرها، نیز می‌توان گفت: برخی متغیرهای مذکور با متغیر وابسته رابطه خطی دارند. برای تعیین میزان سهم هر یک از متغیرهای مستقل در تبیین واریانس تعهد سازمانی، ضرایب بتا و سطح معناداری مورد توجه قرار گرفت و مشخص شد که تنها اثرات متغیر (عدالت مرادده‌ای) معنی‌دار می‌باشد و می‌توان گفت که تأثیر ضعیفی در پیش بینی متغیر وابسته دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که با یک واحد تغییر و به عبارت دیگر افزایش در انحراف استاندارد متغیر عدالت مرادده‌ای به اندازه ۰/۵۹۱ انحراف استاندارد تعهد سازمانی افزایش یابد.

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده در مدل تحلیل رگرسیونی

متغیرهای وارد شده	B	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۵۶/۲۱۲		۷/۵۳۴	.۰۰۰۰
سرمایه ساختاری	۰/۷۴۰	۰/۱۲۴	۱/۳۲۱	۰/۱۸۸
سرمایه شناختی	۰/۵۲۵	۰/۱۰۲	۰/۹۸۲	۰/۳۲۷
سرمایه رابطه‌ای	۰/۱۷۰	۰/۰۶۴	۰/۵۵۸	۰/۵۷۸
عدالت توزیعی	۰/۷۱۷	۰/۱۳۰	۱/۶۷۷	۰/۰۹۵
عدالت مرادده‌ای	۰/۵۹۱	۰/۲۲۸	۲/۶۰۴	۰/۰۱۰
عدالت رویه‌ای	۰/۴۰۳	۰/۰۷۸	۰/۹۰۰	۰/۳۶۹

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائل و چالش‌هایی که نهاد آموزش و پرورش همواره با آن دست و پنجه نرم می‌کند و هزینه‌هنگفت و گزافی را صرف جذب، استخدام و آموزش کارکنان می‌کند، تعهد سازمانی کارکنان است. بطوری که در صورت خروج و ترک سرمایه‌های سازمانی هزینه‌های غیر قابل جبرانی را بر پیکره این نهاد آموزشی وارد می‌کند. بنابراین ضروری است که مدیران آموزش و پرورش از میزان و عواملی که تعهد کارکنانشان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، کسب اطلاع نمایند. بطوریکه توسعه‌ی میزان سرمایه اجتماعی، رعایت عدالت سازمانی و ارتقای تعهد سازمانی، از جمله نیازهای راهبردی برای خدمت‌رسانی، موفقیت و بقا در بلند مدت است. بنابراین با شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و نیز شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر تعهد سازمانی، مدیران و مسئولان این امکان را می‌یابند که اقدامهای مناسب‌تری در جهت ارتقای تعهد سازمانی در آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند. بر همین اساس در این تحقیق تلاش شد تا رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی مورد آزمون و سنجش قرار گیرد. نتایج بررسی فرضیه اول نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان نهاد آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود ندارد. در این راستا نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات امینی و دیگران (۱۳۹۳)؛ خورشید (۱۳۹۱)؛ الینگر و دیگران (۲۰۱۳)؛ سوات ییلاز ترک (۲۰۱۲) مبنی بر رابطه معنادار بین دو مفهوم فوق، همخوانی ندارد. این ناهمسویی احتمالاً، به علت متفاوت بودن جامعه آماری، تفاوت در نحوه استفاده از ابزار و یا دیدگاه متفاوت کارکنان نسبت به احساس عدالت در سازمان بوده است.

همچنین در بررسی فرضیه دوم مشخص شد که رابطه معناداری بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد. بر این اساس نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کاراکا (۲۰۱۷)؛ پونو و چوا (۲۰۱۰)؛ غفوری و گل پرور (۲۰۱۰)؛ کلنداور و دلر (۲۰۰۹)؛ بخشی و دیگران (۲۰۰۹) و سیاهکل محله و دیگران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که افزایش عدالت در سازمانها بخصوص آموزش و پرورش منجر به تغییر بینش کارکنان و به همچنین کنشهای آنها را نسبت به وظایف سازمانی دچار تغییر مثبت می‌کند. به طوریکه نگرشها و قضاوت‌های کارکنان نسبت به برابری موجب افزایش وفاداری و رضایت آنها می‌گردد که در بلندمدت ضمانت‌کننده حیات سازمان می‌گردد. بدین ترتیب نگرش یک فرد بیانگر شیوه تفکر، احساس و واکنش‌هایی است که نسبت به محیط اطراف خود دارد. و نقش اساسی در رفتارش بازی می‌کند. همچنین نگرش می‌تواند نوعی جهت‌گیری مثبت یا منفی یک شخص، یک گروه یا صورتی از الگوی اجتماعی رفتار باشد. نگرش‌ها مستقیماً مشاهده‌پذیر نیستند، ولی در

تعیین رفتارها نقش بسیار مهمی دارند. با توجه به این مهم، کارکنانی که احساس نابرابری بیشتری می‌کنند و برداشت آنها به گونه ای باشد که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، بدین ترتیب وجود چنین عاملی در او ایجاد تنش می‌کند. در نتیجه به مرور میزان دل‌بستگی و تعهدش نسبت به سازمان کاهش می‌یابد. در صورت ادامه یافتن چنین برداشتی عملکرد آنها را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف دچار مشکل می‌کنند و برعکس افرادی که عدالت بیشتری در خود احساس کنند، به شدت به سازمان خود متعهد می‌شوند و تمام تلاش خود را وقف سازمان می‌کنند.

بنابراین با توجه به مباحث فوق و ذکر این نکته که تمام موفقیت‌های آموزش و پرورش در گرو کارکنانی است که آن را به حرکت درآورده است، لذا با ارزش ترین منبع برای سازمان فوق، منابع انسانی هستند. با توجه به این مهم آموزش و پرورش به منظور بالا بردن اثربخشی کارکنان خود می‌بایست موانع پیشرفت آنها را از پیش روی بردارد. بر این اساس در راستای نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- همانطور که در مباحث پیشین بیان شد، در عدالت توزیعی افراد به نوعی انتظار دارند که به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش با بکارگیری سازوکارهایی همچون نظام ارزشیابی بر اساس عملکرد و طراحی نظام ترفیع و ارتقای مناسب موجبات توسعه و تقویت تعهد سازمانی کارکنان را فراهم کنند.

- نظر به اینکه عدالت مراوده‌ای رابطه مثبتی را با تعهد سازمانی نشان می‌دهد، از سوی دیگر بیشترین تأثیر را از بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی بر جای گذاشت، لذا به نظر می‌رسد اهمیت این بعد نزد کارکنان، از سایر ابعاد بیشتر بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش در چگونگی برخوردهای روزانه با کارکنانشان در حین ارزیابی عملکرد، انصاف و احترام پیشه کنند. تا از این طریق کارکنان تعاملات بین مدیر و خود را مثبت ارزیابی کرده، و میزان تعهد در کارکنان افزایش یابد.

## منابع

- احمدی، علی اکبر و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی در بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمانهای ستادی شهرداری تهران). فصلنامه مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۶۰-۷۸.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی راد، رقیه و نویدی، پرویز (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان

- دانشگاه رازی کرمانشاه، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۵(۱۰)، ۱۳۲-۱۰۹.
- الوانی، سید مهدی و شیروانی، علیرضا (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی اصل محور توسعه، ماهنامه تدبیر، ۱۴۷، ۲۲-۱۶.
  - الوانی، مهدی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مدیریت، ۳۴، ۲۶-۳.
  - بهارلو، علی اصغر (۱۳۸۷). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی نفت ایران (پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی).
  - پورعزت، علی اصغر و قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان، نشریه بانک اقتصاد نوین، ۸.
  - حاج کریمی، عباسعلی؛ طبرسا، غلامرضا و رحیمی، فرج‌الله (۱۳۸۷). بررسی تأثیرگذاری اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن نقش تعهد سازمانی. نشریه اندیشه مدیریت ۳، ۲(۱)، ۱۲۳-۱۰۳.
  - حاتم سیاهکل محله، علیرضا؛ رضایی، سجاد؛ یوسف زاده چاپک، شاهرخ و ریحانیان، آتوسا (۱۳۹۴). ارتباط هوش هیجانی، عدالت سازمانی و رضایت از شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان پورسینای شهر رشت. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۲۴(۹۶)، ۴۱-۳۰.
  - حسین زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۷). عدالت سازمانی، ماهنامه تدبیر، ۱۸(۱۹۰)، ۲۴-۱۸.
  - حضوری، محمدجواد و صالحی، علی (۱۳۹۱). ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۲)، ۲۲-۱.
  - جبلی، محمدعلی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان) (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات گلستان).
  - خشنود، الهام (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغلی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

- (گرایش استراتژیک)، دانشگاه سنندج).
- خورشید، صدیقه (۱۳۹۱). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانکهای دولتی شهر کرمان. *فرایند مدیریت توسعه*، ۲۵(۱) پیاپی ۷۹، ۱۴۷-۱۱۵.
  - خوش‌فر، غلامرضا و جندقی میرمحله، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان. *مجله مدیریت و سرمایه اجتماعی*، ۳(۴)، ۵۴۳-۵۶۱.
  - رجیبی فرجاد، حاجیه؛ مالمیر، آمنه و طاهری، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۹(۳۱)، ۴۴-۲۴.
  - رهنمای رودپشتی، فریدون و محمودزاده، نصرت‌اله (۱۳۸۷). *توسعه منابع انسانی، تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری*. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
  - زکیانی، شعله (۱۳۸۷). *بررسی تقویت رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بواسطه شخصیت سالم سازمانی (پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس)*.
  - زهدی، امین (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر ابعاد تعهد سازمانی کارکنان بانک قوامین استان خراسان رضوی (پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، دانشکده علوم انسانی)*.
  - ساعت‌چی، محمود و عزیزپور شویی، علی اکبر (۱۳۸۴). *طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی*. *دانشور رفتار*، ۱۸، ۱۱-۱.
  - شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۷۸). *رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد (پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد)*.
  - شکرکن، حسین و نعمی، عبدالزهرا (۱۳۸۳). *بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی*. *مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱۱(۲-۱)، ۷۰-۵۷.
  - شیخی استرکی، امیرحسین (۱۳۹۴). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تعهد سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) (پایان نامه کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور واحد کاشان)*.

- فیلد، جان (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی. ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رمضان. تهران: انتشارات کویر.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۷). عدالت سازمانی. خلاصه مقالات اولین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، ۱۰۴-۱۰۵.
- طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های هفت‌گانه مشهد (پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد).
- موغلی، علیرضا؛ حسن‌پور، اکبر و حسن‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۱۳۲-۱۱۹.
- محمدی، مسعود؛ میرزایی، مسعود؛ بهرامی، محمد امین و محمدزاده، مرتضی (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد. مدیریت بهداشت و درمان، ۵(۲)، ۴۲-۳۵.
- میر، علی؛ میر، سعید و خلیل‌زاده، معصومه (۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی و نقش آن در احساس امنیت (مورد مطالعه: استان لرستان). مدیریت و سرمایه اجتماعی، ۲(۴)، ۶۰۳-۵۸۵.

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Ahn, J. (2011). Teenagers' experiences with social network sites: relationships to bridging and bonding social capital. *Information Society*, 28(2), 99-109.
- Alvani, S.M., A.A. Pourezat A.A, Sayya GH. (2003). Investigating the relationship between organizational justice and commitment. *The J. Management and Human Resources in Oil Industry*, 2(3), 30-36.
- ÁlvarezJordi, E.C. & Romani, J.R. (2017). Measuring social capital: further insights. *Gac Sanit*, 31(1), 57-61.
- Bos, K.V. (2001), Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 254-259.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., Blood good, J.M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice

perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), 145-154.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Barnes-Mauthe, M., Oleson, K. L., Brander, L. M., Zafindrasilivonona, B., Oliver, T. A., & van Beukering, P. (2015). Social capital as an ecosystem service: Evidence from a locally managed marine area. *Ecosystem services*, 16, 283-293.
- Beugré, C.D. (2009). Exploring the neural basis of fairness: A model of neuro-organizational justice. *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(2), 129-139.
- Charash, V.C & Spector, P.E (2001). The role of justice in organizations.a meta- analysis. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 80, 278 – 305.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Cichy, R. F., Cha, J., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 53-62.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124-1133.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Flogger, R., and corpanzano. (1998). *Organizational justice & human resource management*. Beverly Hills, CA. Sage.
- Feldman. T.W.H. Ng, D.C (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior* 79, 528-537.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organisational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International. Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.

- Ghafouri Varnosfaderani M, Golparvar M. (2010). A survey of Relationship between Organizational Justice with Organizational Commitment among Staff of Esfahan Municipality. *Psychological Studies*, 5 (4):139-148.
- Greenberg J. (2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33, 322-365.
- Handlon, R. L. (2009). *The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Hoffmann, E.A, (2005). Dispute resolution in a worker cooperative: Formal procedures and procedural justice, *Law & Society Review*, 11, 78-95.
- Karaca, A. (2017). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Developments*, 2 (2), 82-91.
- Klendauer, R., & Deller, J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 29-45.
- Kelin, Howard; Park, H. (2015). Organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 334-340.
- Leach, L. S. (2005). Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. *Journal of nursing administration*, 35(5), 228-237.
- Lazarova, M.; Taylor, S. (2009). Boundary less careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (1), 119-139.
- Kale, P., Singh, H. & Perlmutter, H. (2000). Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: Building relational capital. *Strategic Management Journal*, 21(3), 217-237.
- Mcfarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Leona, C.R. & Van Buren, H.J. (2000). Organizational social and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
- Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The commitment–trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of



- organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application (advanced topics in organizational behavior)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
  - Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
  - Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
  - Pinder, C.G. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
  - Parker, P.J & .Kohlmeyer, J.M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.
  - Ponnu, C. H., Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2676-2692.
  - Robbins, S.P (2001). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
  - Righia, A. (2013). Measuring social capital: official statistics initiatives in Italy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 72, 4-22.
  - 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.
  - Saunders, M. N. (2006). Handbook of organizational justice. *Organizational Study*, 27, 1911-1914.
  - Whipple, J. M., Wiedmer, R. & Boyer, K. (2015). A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer–supplier relationships. *Journal of Supply Chain Management*, 51(2), 3-21.