رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش

دکتر ابوالقاسم بریمانی[1]
زهرا عباس‌زاده[2]

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران بوده است. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل همهٔ کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران به تعداد ۳۴۰ نفر در سال ۱۳۹۶بوده است. از میان جامعه آماری با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استانداردشده ویژگیهای شغلی هاکمن و اُلدهام (۱۹۷۶)، عدالت سازمانی ادراک‌شده کالکوئیت (۲۰۰۱) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شده است. روایی صوری ابزارها را صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار داده‌اند. پایایی ابزارها با آزمون آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۷۹ به دست آمده است. بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و از طریق روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره انجام شده است. نتایج یافته‌ها نشان داده است که میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه‌براین نتایج رگرسیون نشان داد که سهم هر یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

کلیدواژگان: ویژگیهای شغلی، عدالت سازمانی ادراک‌شده، تعهد سازمانی

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۱۷

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران (نویسنده مسئول) barimani@iauneka.ac.ir
۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران Abbaszadeh.zahra96@gmail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

مقدمه

سازمان آموزش‌وپرورش مانند هر سازمان دیگر برای اهدافی خاص طراحی و بنیاد نهاده شده است و موفقیت آن نیز بر اساس دستیابی به این اهداف سنجیده می‌شود. در پیشبرد اهداف نظام آموزش‌وپرورش عوامل و مؤلفه‌های گوناگون مؤثرند که در میان آنها کارکنان نقش برجسته‌ای ایفا می‌کنند (امیرکافی و عبدی‌پور، ۱۳۹۵). در عصری که علم و فناوری با سرعتی حیرت‌آور رشد و توسعه می‌یابد، جامعه ما بیش از هر زمان دیگر نیازمند کارکنانی است که ضمن درک این تحولات، نسبت به موفقیت سازمان آموزش‌وپرورش و پیشرفت کشور احساس مسئولیت و تعهد داشته باشند و با علاقه و انگیزه بالا به آموزش و تربیت نیروی انسانی کشور بپردازند. ازآنجاکه کارکنان، نیروهایی مهم در برنامه‌ریزی و اجرای اهداف سازمان آموزش‌وپرورش به شمار می‌روند، بررسی و شناخت عواملی که آنان را به کار و فعالیت بیشتر و بالا بردن سطح تعهد سازمانی[1] ترغیب کند، ضروری به نظر می‌رسد. از سویی هم عدم تعهد سازمانی در کارکنان، اثربخشی سازمانی و بهزیستی آنان را کاهش می‌دهد؛ همچنین بر رفتارهایی مانند عملکرد شغلی، انگیزش، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، غیبت از کار و جابه‌جایی آنان تأثیرگذار است (امیرکافی و عبدی‌پور، ۱۳۹۵). در هر حرفه و شغلی، افرادی هستند که احساس تعهد و وابستگی به حرفه و سازمان خود ندارند و محیط کار برای آنان لذت‌بخش نیست. آنها تا آخرین روزهای شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند (حسنی و بابازاده، ۱۳۹۳)، اما رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر می‌شود. همچنین افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به‌احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجاری مثل انتقام‌جویی کنند (فرزانجو، یولدوشف، پرداختچی و فتحی‌واجارگاه، ۱۳۹۵). افزون بر این عدم تعهد سازمانی در کارکنان موجب می‌شود که آنان احساس امنیت نکنند، هیچ‌گونه نگرش مثبت نسبت به سازمان نداشته باشند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان ندانند و درنتیجه تفسیری مثبت از سازمان ارائه نکنند. در این صورت کارهایی را که به آنها واگذار می‌شود به‌صورت صحیح انجام نمی‌دهند، ارتباط و همبستگی مثبتی با سایر همکاران و مدیران سطوح مختلف سازمان ندارند. لذا برای تقویت باور و پذیرش اهداف سازمانی در کارکنان و به‌منظور افزایش تلاش و فعالیت بیشتر و ایجاد تمایل قوی‌تر در کارکنان برای ماندن در سازمان، لزوم افزایش و تقویت تعهد سازمانی آنان

1. Organizational Commitment

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

نسبت به سازمان بیش‌ازپیش احساس می‌شود. از این رو با انجام دادن این پژوهش می‌توان وضعیت موجود ویژگیهای شغلی[1]، عدالت سازمانی ادراک‌شده[2] و تعهد سازمانی کارکنان را شناخت و برنامه‌های لازم را برای افزایش این ویژگیها در نظر گرفت. درواقع با انجام دادن این پژوهش می‌توان به مسئولان آموزش‌وپرورش پیشنهاد داد که در راستای تعهد سازمانی کارکنان چه اقدام‌هایی انجام دهند تا بر اساس آن کمیت و کیفیت پیامدها، بروندادها، نتایج و تأثیر ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی کارکنان مشاهده و ارزیابی شود. درنهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد؟

تعهد سازمانی برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی کارکنان اهمیت بسیار دارد و اغلب با مواردی چون تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در پذیرش ارزشها و اهداف سازمان تعریف شده‌است. به‌بیان‌دیگر، تعهد سازمانی، یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که به کمک مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (چنگ، جیانگ و رایلی[3]، ۲۰۰۳) و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشهای سازمان اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین، عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداشهای سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود (تقی‌زاده، رسولی و بابایی، ۱۳۹۴). تعهد سازمانی پیوند افراد با سازمان است که از طریق سه بعد اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان «تعهد عاطفی»، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان «تعهد مستمر» و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان «تعهد هنجاری» مشخص می‌شود (عباس‌زاده، برهانی، سیدغیبی و شکوهی، ۱۳۹۲).

یکی از متغیرهایی که با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط دارد و در این پژوهش مورد مطالعه قرارگرفته، ویژگیهای شغلی است که اشاره به چگونگی فعالیتها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. بعضی از مشاغل متعارف و جاری هستند، زیرا فعالیتهای آنها یکدست و تکراری‌اند و بعضی دیگر غیرمعمول‌اند؛ بعضیها نیاز به مهارتهای گوناگون دارند و بعضی دیگر میدان عمل‌شان

1. Job Characteristics
2. Perceived organizational justice
3. Cheng, Jiang & Riley

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

محدود، بعضیها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از روندها خسته می‌کنند و بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل بیشتر در انجام دادن کار بنا به میل خود می‌دهند (ابراهیم‌پور، خلیلی، حبیبیان و سعادتمند، ۱۳۹۰). ویژگیهای شغلی شامل مؤلفه‌های زیر است: ۱- تنوع شغلی: میزانی که شغل به تنوعی از فعالیتها برای انجام دادن کار نیازمند است. ۲- اهمیت شغل: میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد. ۳- ماهیت شغل: میزانی که شاغل یک کار را به‌طور کامل انجام می‌دهد. ۴- آزادی عمل در کار: میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد. ۵- بازخورد: مقدار فعالیتهای کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است و با انگیزش و رضایت شغلی ارتباط دارد (هاکمن و اُلدهام[1]، ۱۹۷۶، به نقل از احمدزاده قصاب، حیدری و عباسی مقدم، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از متغیرهای مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان که در این پژوهش مورد بررسی قرارگرفته، عدالت سازمانی ادراک‌شده است. عدالت سازمانی تعیین‌کننده‌ای مهم برای نگرشها، تصمیمها و رفتارهای افراد در محیط کار است و به‌عنوان یک سازه اجتماعی چندبعدی بیان می‌کند که چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند (شاهی، اندرز، اندرز و یاسینی، ۱۳۹۶).

عدالت سازمانی ادراک‌شده پتانسیل تأثیرگذاری بر طیفی وسیع از نگرشها و رفتارهای شغلی کارکنان را دارد و مفهومی است که برای توصیف عدالت مرتبط با موقعیت شغلی به کار می‌رود. این مفهوم ناظر بر این مهم است که در محیطهای سازمانی به چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود که آنها احساس کنند مورد بی‌عدالتی قرار نگرفته‌اند. درواقع همین احساس می‌تواند منجر به خشنودی شغلی شود و پیامدهای مثبت رضایت شغلی را برای سازمان ایجاد کند (محمدی، کاظمی، رئیسون و رمضانی، ۱۳۹۵). عدالت سازمانی ادراک‌شده از طریق چهار مؤلفه مشخص می‌شود. ادراک کارکنان از میزان منصفانه بودن نتایج تخصیصها و پرداختهای سازمان به آنها «عدالت توزیعی»، منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری و رویه‌های تخصیص نتایج «عدالت رویه‌ای»، (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵)، برخورد محترمانه، مؤدبانه و توأم با متانت تصمیم‌گیران با کارکنان «عدالت میان- فردی» و کیفیت و کمیت اطلاعات در زمینهٔ فرایند تصمیمات، با رعایت

1. Hackman & Oldham

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

معیارهایی مانند صحت، بهنگام بودن و توضیحات مستدل، به افراد «عدالت اطلاعاتی» نامیده می‌شود (هاشمی‌شیخ‌شبانی و رجبی، ۱۳۹۰).

واله و ابراهیم‌زاده (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگیهای سازمانی، ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش‌وپرورش» نشان دادند که میان ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی کارمندان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. فرزانجو و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی» نشان دادند که رابطه عدالت و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن و رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار است. همچنین از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و توزیعی قدرت پیش‌بینی بیشتری از تعهد سازمانی دارند. نتایج پژوهش امیرکافی و عبدی پور (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی» نشان داد که تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی غیرمستقیم و از طریق متغیرهای میانجی هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد. نتایج پژوهش قلاوندی، علی‌زاده و علی‌زاده (۱۳۹۴) با عنوان «رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی» نشان داد که مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی ابعاد تعهد سازمانی را به‌صورت معنادار پیش‌بینی می‌کنند. یارمحمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «نقش ویژگیهای شغلی در دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه» نشان دادند که میان مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی مانند تنوع وظیفه و هویت وظیفه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان هستند. دهقانیان، صبور و حجتی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی» نشان دادند که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش صمدی میارکلائی، صمدی میارکلائی و بابایی (۱۳۹۲) تحت عنوان «بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان» نشان داده است که میان تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و همچنین میان همه ابعاد عدالت سازمانی، ازجمله عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای، با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. عطافر و منصوری (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان» نشان دادند که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد و عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ای مناسب برای تعهد سازمانی کارکنان است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

مطالعه چاگلیان، عطار و دررا[1] (۲۰۱۷) با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی» نشان داد که میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی رابطهٔ معنادار وجود دارد. همچنین عدالت سازمانی رویه‌ای و توزیعی تأثیری مستقیم بر تعهد سازمانی ندارند، درحالی‌که عدالت تعاملی اثر بسیار قوی بر تعهد سازمانی دارد. محمودی، حسنی و عقلمند (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی» نشان دادند که میان عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد در رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدل تأیید شد.

کونیا، ماتیچ و پاولوویچ[2] (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر جمعیت‌شناختی، ویژگیهای شغلی و ویژگیهای سازمانی بر تعهد کارکنان» نشان دادند که ویژگیهای شغلی تأثیر بسیار بر تعهد سازمانی در سازمانهای اروپای مرکزی دارد. نتایج پژوهش سعادتی و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده، تعهد سازمانی و رضایت شغلی» نشان داد که میان عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های عدالت سازمانی ۲۶ درصد از رضایت شغلی و ۳/۳ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج پژوهش دمیرل و یوسل[3] (۲۰۱۳) با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی» نشان داد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد عاطفی، تعهد مداوم و تعهد هنجاری) تأثیر دارد. پژوهش بمیسال دورانی، چیما، فیاض خوخار و تیسمان پاشا[4] (۲۰۱۵) با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت و تعهد کارکنان» نشان داد که میان عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین عدالت رویه‌ای و توزیعی پیش‌بینی کننده‌هایی مناسب برای رضایت شغلی و تعهد کارکنان‌اند. گایپوف و بدوک[5] (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی» نشان دادند که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی نیز رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد.

1. Çağliyan, Attar & Derra
2. Kónya, Matić & Pavlović
3. Demirel & Yücel
4. Bemisal Durrani, Cheema, Fayyaz Khokhar & Tisman Pasha
5. Gayipov & Bedük

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

سیسودیا و داس[1] (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر استقلال شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان» نشان دادند که میان تعهد شغلی کارکنان با استقلال شغلی بالا و استقلال شغلی پایین تفاوت معنادار وجود دارد. میان اثر متقابل استقلال شغلی و سطوح سلسله مراتبی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج مطالعه رفیعی دهکردی، محمدی و یکتایار (۲۰۱۳) تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان» نشان داد که میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر که بررسی رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان و ارائه پیشنهادهای کاربردی به مسئولان آموزش‌وپرورش استان مازندران بر اساس نتایج پژوهش است، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌انداز:

۱. میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد.

۲. میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد.

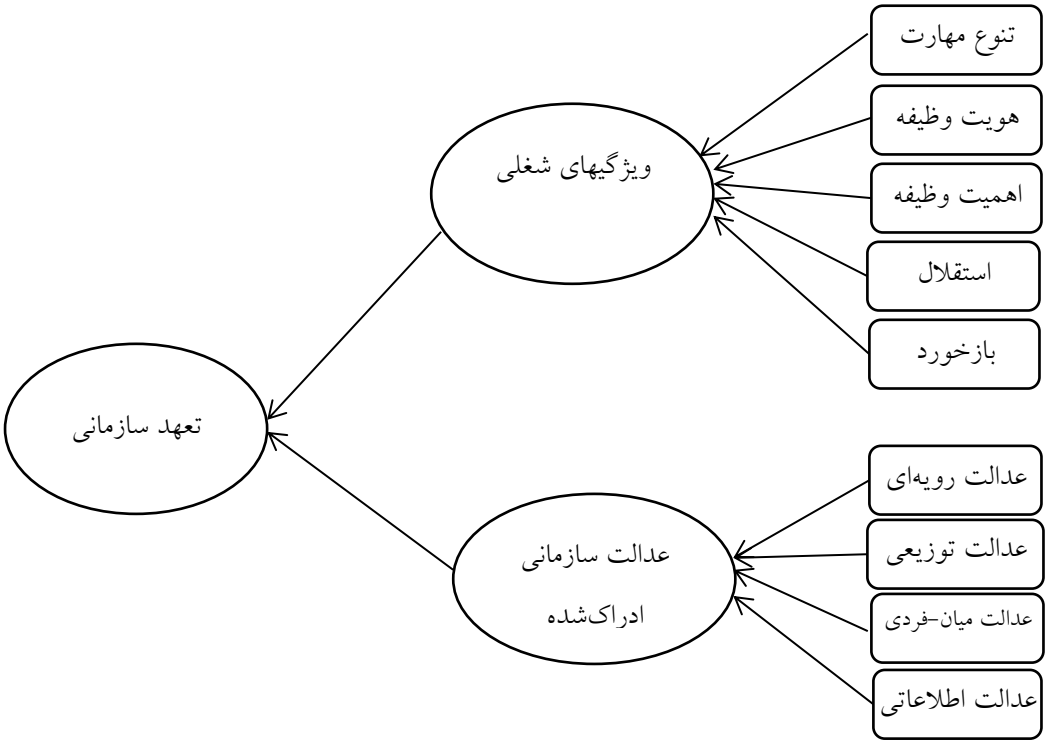
۳. سهم هر یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است.

۴. سهم هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است.

1. Sisodia & Das

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به دلیل کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات آموزش‌وپرورش، کاربردی است و روش آن با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همهٔ کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران در سال ۱۳۹۶ بوده است که از میان ۳۴۰ نفر از کارکنان، تعداد ۱۸۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه ویژگیهای شغلی: برای ارزیابی متغیر ویژگیهای شغلی از پرسشنامه هاکمن و اُلدهام (۱۹۷۶) استفاده شده که این ابزار شامل ۱۵ گویه و دارای پنج مؤلفه تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد است و بر اساس مقیاس چهارگزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم شده که به ترتیب از ۱ تا ۴ نمره‌گذاری شده‌است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهشهای متفاوت مورد بررسی قرار

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

گرفته‌است. پایایی پرسشنامه ویژگیهای شغلی بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برابر ۰/۷۶ محاسبه شده است که می‌توان گفت از پایایی لازم برخوردار است.

ب) پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک‌شده: برای سنجش متغیر عدالت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه کالکوئیت[1] (۲۰۰۱)، استفاده شده که این مقیاس از ۲۰ سؤال تشکیل شده‌است و حاوی چهار مؤلفه عدالت رویه‌ای، توزیعی، میان- فردی و اطلاعاتی است و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به‌ترتیب با گزینه‌های خیلی‌کم، کم، تااندازه‌ای، زیاد و خیلی‌زیاد تدوین شده‌است که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهشهای متفاوت مورد بررسی قرار گرفته‌است. در این پژوهش جهت بررسی پایایی عدالت سازمانی ادراک‌شده از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن برابر ۰/۸۳ به دست آمده و می‌توان گفت از پایایی مطلوبی برخوردار است.

ج) پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر[2] (۱۹۹۰) استفاده شده که این مقیاس شامل ۲۴ سؤال و دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی است و بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاًمخالفم، نسبتاًمخالفم، کمی‌مخالفم، نه‌موافقم نه‌مخالفم، کمی‌موافقم، نسبتاًموافقم و کاملاًموافقم طراحی و تنظیم شده که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری شده‌است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهشهای گوناگون موردمطالعه قرارگرفته است. مقدار پایایی مقیاس تعهد سازمانی در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ به دست آمده که ضریب قابل قبولی است.

درنهایت برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات معنادار و همچنین آزمون فرضیه‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS از روشهای آماری در سطح آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده‌است.

یافته‌ها

بررسیها در زمینهٔ ویژگیهای جمعیت‌شناختی آزمودنیها نشان می‌دهد که ۸۶/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۱۳/۳ درصد زن بودند. ۱/۷ درصد افراد کمتر از ۳۰ سال، ۴۶/۴ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۵۱/۹ درصد بیشتر از ۴۰ سال داشتند. مدرک تحصیلی ۱/۱ درصد دیپلم، ۸/۸ درصد فوق‌دیپلم، ۴۳/۶ درصد لیسانس، ۴۳/۶ درصد فوق‌لیسانس و ۲/۸ درصد دکتری بود. همچنین سابقه

1. Colquitt
2. Allen & Meyer

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

کار ۶/۱ درصد از آزمودنیها زیر ۱۰ سال، ۴۸/۱ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۵/۸ درصد بیش از ۲۰ سال گزارش شده است.

فرضیه اول: میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطهٔ معنادار وجود دارد.

جدول ۱: نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(α)	Sig
ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی	۰/۳۹۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه میزان معناداری این آزمون (sig=۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود. همچنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۳۹۳) میان متغیرها حاکی از آن است که میان دو متغیر همبستگی مثبت و رابطهٔ معنادار وجود دارد، بنابراین می‌توان بیان کرد که میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد، یعنی با افزایش ویژگیهای شغلی، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و به‌عکس.

فرضیه دوم: میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	(α)	Sig
عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی	۰/۶۸۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه میزان معناداری این آزمون (sig=۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود. همچنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۶۸۷) میان متغیرها حاکی از آن است که میان دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد، بنابراین می‌توان بیان کرد که میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان رابطهٔ معنادار وجود دارد، یعنی با افزایش عدالت سازمانی ادراک‌شده، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و به‌عکس.

فرضیه سوم: سهم هر یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

جدول ۳: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

R (همبستگی میان متغیرها)	R^2 (ضریب تعیین)	F	درجه آزادی	Sig
۰/۵۶۷	۰/۳۲۲	۱۶/۵۹۱	(۵ و ۱۷۵)	۰/۰۰۰

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، میزان همبستگی میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش برابر با ۰/۵۶۷ است که همبستگی متوسط میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد و با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2 =۰/۳۲۲)، این مقدار نشان می‌دهد که ۳۲/۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی) از طریق متغیر پیش‌بین (ویژگیهای شغلی) پیش‌بینی می‌شود و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه‌هاست که در این پژوهش موردبررسی قرار نگرفته‌اند. همچنین میزان معناداری این آزمون (sig =۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. لذا این نتیجه حاصل می‌شود که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنادار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ یعنی ویژگیهای شغلی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان است.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون فرضیه سوم پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد شده		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۳۹/۵۲۳	۱۴/۷۳۹	–	۲/۶۸۱	۰/۰۰۸
تنوع مهارت	۲/۳۴۱	۰/۷۹۶	۰/۲۱۲	۲/۹۴۱	۰/۰۰۴
هویت وظیفه	۰/۱۴۳	۰/۸۸۷	۰/۰۱۱	۰/۱۶۱	۰/۸۷۲
اهمیت وظیفه	۱/۶۳۵	۰/۹۰۲	۰/۱۲۸	۱/۸۱۳	۰/۰۷۲
استقلال	۱/۲۹۷	۰/۸۶۱	۰/۱۰۸	۱/۵۰۶	۰/۱۳۴
بازخورد نتایج	۲/۷۹۹	۰/۹۴۵	۰/۲۱۵	۲/۹۶۰	۰/۰۰۳

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های هویت وظیفه، اهمیت وظیفه و استقلال از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا از مدل حذف می‌شود و مقدار سطح معناداری دو مؤلفه دیگر از مقدار ۰/۰۵ کمتر است؛ لذا این دو مؤلفه در مدل رگرسیون باقی می‌مانند و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می‌شود و درواقع مؤلفه‌ها قادرند تا سهمی از تعهد سازمانی کارکنان را تبیین کنند. درنتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از بیشترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱- بازخورد نتایج ۲- تنوع مهارت.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

فرضیه چهارم: سهم هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است.

جدول ۵: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

R (همبستگی میان متغیرها)	R^2 (ضریب تعیین)	F	درجه آزادی	Sig
۰/۶۹۲	۰/۴۷۸	۲۱/۳۴۴	(۴ و ۱۷۶)	۰/۰۰۰

همان‌طوری که ملاحظه می‌شود، میزان همبستگی میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش برابر با ۰/۶۹۲ است که همبستگی قوی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. در ضمن با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2 =۰/۴۷۸)، این مقدار نشان می‌دهد که ۴۷/۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی) از طریق متغیر پیش‌بین (عدالت سازمانی ادراک‌شده) پیش‌بینی می‌شود و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه‌هاست که در این پژوهش موردبررسی قرار نگرفته‌اند. همچنین میزان معناداری این آزمون (sig =۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. لذا این نتیجه حاصل می‌شود که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنادار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است، یعنی عدالت سازمانی ادراک‌شده قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان است.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

مدل	ضرایب غیراستاندارد شده		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۴۳/۲۷۳	۶/۵۳۸	–	۶/۶۱۹	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۱/۶۶۳	۰/۲۴۴	۰/۴۹۶	۶/۸۱۵	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۰/۹۸۶	۰/۳۹۱	۰/۱۸۰	۲/۵۲۳	۰/۰۱۳
عدالت میان- فردی	۰/۷۰۵	۰/۴۰۹	۰/۱۱۱	۱/۷۲۷	۰/۰۸۶
عدالت اطلاعاتی	۰/۲۲۲	۰/۳۷۳	۰/۰۴۳	۰/۵۹۵	۰/۵۵۳

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های عدالت میان- فردی و اطلاعاتی از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا از مدل حذف می‌شود و مقدار سطح معناداری دو مؤلفه دیگر از مقدار ۰/۰۵ کمتر است. لذا این دو مؤلفه در مدل رگرسیون باقی می‌مانند و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. درواقع مؤلفه‌ها قادرند تا سهمی از تعهد سازمانی کارکنان را تبیین کنند. درنتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از بیشترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱- عدالت رویه‌ای ۲- عدالت توزیعی.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

بحث و نتیجه‌گیری

رابطه میان ویژگیهای شغلی و عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی کارکنان در آموزش‌وپرورش از موضوعات جدیدی است که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و تاکنون هیچ پژوهشی رابطه این سه متغیر را باهم بررسی نکرده است. نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه ویژگیهای شغلی در کارکنان بیشتر باشد، تعهد سازمانی آنان نسبت به سازمان بیشتر می‌شود و به عکس. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از همسانی نتیجه به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشهای دیگر محققان دارد. این پژوهشها عبارت‌انداز: پژوهش واله و ابراهیم‌زاده (۱۳۹۶) که نتایج آن نشان می‌دهد میان ویژگیهای شغلی با تعهد سازمانی کارمندان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. پژوهش یارمحمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) که نتایج آن نشان می‌دهد میان ویژگیهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطهٔ معنادار وجود دارد. پژوهش کونیا و همکاران (۲۰۱۶) که بر اساس نتایج آن ویژگیهای شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. پژوهش سیسودیا و داس (۲۰۱۳) که بر اساس نتایج آن میان تعهد شغلی با ویژگیهای شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که ویژگیهای شغلی به‌مثابه یک عامل مهم و تأثیرگذار بر رفتار فرد در محیط سازمانی محسوب می‌شود، زیرا رفتار هر فرد در محیط زندگی کاری تا حدود زیادی تحت تأثیر این متغیر قرار می‌گیرد و تعهد سازمانی کارکنان به‌منزلهٔ یک نوع رفتار سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر ویژگیهای شغلی مانند تنوع شغلی، ماهیت شغل، اهمیت شغل، آزادی عمل در کار و بازخورد از نتایج کار کارکنان است. بنابراین مهم‌ترین مسئله‌ای که سازمان آموزش‌وپرورش باید به آن توجه کند این است که به هنگام استخدام هر فرد، ویژگیهای شغلی مربوط به شغل و حرفه همان متصدی را مدنظر قرار دهد. همچنین لازم است که این فرد در آغاز کار در سازمان با ویژگیهای شغلی، شغل و وظیفه خویش آشنا شود تا بتواند از طریق ویژگیهای شغلی، تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان دهد تا احساس تمایل، نیاز و تکلیف برای ادامهٔ فعالیت در سازمان آموزش‌وپرورش در فرد نهادینه شود.

همچنین نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه عدالت سازمانی ادراک‌شده در کارکنان بیشتر باشد، تعهد سازمانی آنان نسبت به

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

سازمان بیشتر می‌شود و به عکس. این یافته همسوست با نتایج بررسی فرزانجو و همکاران (۱۳۹۵) که بر اساس آن رابطه میان عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معنادار است. پژوهش امیرکافی و عبدی‌پور (۱۳۹۵) که نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. پژوهش دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش صمدی میارکلائی و همکاران (۱۳۹۲) که نشان می‌دهد میان تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش عطافر و منصوری (۱۳۹۱) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش چاگلیان و همکاران (۲۰۱۷) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی رابطهٔ معنادار وجود دارد. پژوهش محمودی و همکاران (۲۰۱۷) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش سعادتی و همکاران (۲۰۱۶) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش دمیرل و یوسل (۲۰۱۳) که نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. پژوهش بمیسال و همکاران (۲۰۱۵) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش گاپیوف و بدوک (۲۰۱۴) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش رفیعی دهکردی و همکاران (۲۰۱۳) که نشان می‌دهد میان عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. در اغلب این پژوهشها به نقش مهم عدالت سازمانی توجه شده است. عدالت سازمانی ادراک‌شده درواقع باورهای کلی فرد دربارهٔ منصفانه بودن برخوردهای سازمان نسبت به کارکنان را بیان می‌کند که این باور، معمولاً از تجربیات کاری کارکنان ناشی می‌شود و مبین این است که سازمان تا چه اندازه به فعالیت و تلاش آنها پاداش می‌دهد، در توزیع مناسب منابع (مالی، مادی و اطلاعاتی) جانب عدالت و انصاف را رعایت می‌کند، شرایط برابری را جهت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریهای سازمانی فراهم می‌کند، تا چه حد در برقراری روابط سازمانی صادق است و به چه میزانی در مراقبت از سلامتی و بهبود کیفیت زندگی کاری تک‌تک افراد عدالت را برقرار می‌کند. چنین ادراکی سبب می‌شود که کارکنان به برخورد مطلوب سازمان آموزش‌وپرورش واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند. این تعامل دوجانبه به تجربه تعهد سازمانی بیشتر کارکنان نسبت به سازمان آموزش‌وپرورش می‌انجامد و سبب می‌شود که فرد برای سازمان اثربخش باشد. آنچه مسلم به‌نظر می‌رسد این است که سطوح بالای عدالت سازمانی ادراک‌شده نوعی احساس التزام و تکلیف

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

را در فرد ایجاد می‌کند و فقدان عدالت سازمانی، سطح التزام و تکلیف را در فرد کاهش می‌دهد. در چنین وضعیتی کارکنان تعهد خود را نسبت به سازمان از دست می‌دهند و علاقه و توجه آنها به سازمان کاهش می‌یابد، بنابراین برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان لازم است که مدیران و مسئولان آموزش‌وپرورش همواره این متغیر مهم را مدنظر قرار دهند، زیرا کارکنان در قبال وجود یا فقدان عدالت سازمانی در محیط سازمانی واکنش نشان می‌دهند.

یافته‌های پژوهش حاکی از این است که سهم هر یک از مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است. این یافته همسوست با نتیجه بررسی یارمحمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) که بر اساس آن مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی مانند تنوع وظیفه و هویت وظیفه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان هستند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که عدم تنوع و یکنواختی در شغل، کارکنان را افسرده و خسته می‌کند. همچنین عدم آگاهی و اطلاع شاغل از نتایج کار خود منجر به کاهش رضایت شغلی و عدم انگیزه آنان می‌شود که درنتیجه کارایی فرد را کاهش می‌دهد. از این رو بهتر است که مدیران آموزش‌وپرورش تلاش کنند تا طراحی دقیق و درستی از شغل داشته باشند و میان ویژگیهای شغلی و ویژگیهای روان‌شناختی متصدی شغل، سازگاری و هماهنگی ایجاد کنند. با توجه به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های ویژگیهای شغلی (مانند تنوع مهارت و بازخورد)، می‌توان گفت که هرچه کارکنان این سازمان ازنظر ویژگیهای شغلی مانند تنوع شغلی و بازخورد شغلی از سطوح بالایی برخوردار باشند، کارایی، رضایت شغلی، سطح انگیزش و تعهد سازمانی آنان افزایش پیدا می‌کند و غیبت و ترک محیط کار آنان کاهش می‌یابد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که سهم هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران متفاوت است. این یافته همسوست با نتایج بررسی فرزانجو و همکاران (۱۳۹۵) که بر اساس آن عدالت رویه‌ای و توزیعی، تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. پژوهش قلاوندی و همکاران (۱۳۹۴) که نشان می‌دهد مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی، تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. پژوهش عطافر و منصوری (۱۳۹۱) که نشان می‌دهد عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ای مناسب برای تعهد سازمانی کارکنان است. پژوهش سعادتی و همکاران (۲۰۱۶) که نشان می‌دهد مؤلفه‌های عدالت سازمانی تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. پژوهش بمیسال و همکاران (۲۰۱۵) که نشان می‌دهد عدالت رویه‌ای و توزیعی پیش‌بینی کننده‌هایی مناسب برای تعهد کارکنان هستند. با توجه

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک‌شده (مانند عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی)، می‌توان گفت که به‌منظور افزایش تعهد سازمانی در کارکنان آموزش‌وپرورش و برای برقراری عدالت رویه‌ای از طریق شفافیت و روشنی در بخشنامه‌ها و دستورالعملها و منصفانه بودن نتایج تخصیصها و پرداختهای سازمانی و برای ایجاد عدالت توزیعی از طریق یک نظام ارزشیابی مناسب که بر اساس شرح وظایف شغلی تدوین می‌شود و منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری و رویه‌های تخصیص نتایج، می‌توان عدالت رویه‌ای و توزیعی را در این سازمان نهادینه کرد.

محدودیتها

یکی از محدودیتهای پژوهش حاضر این بود که پرسشنامه تنها ابزار گردآوری داده‌ها بوده است. محدودیت دیگر پژوهش استفاده از روش همبستگی بود که قادر به بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها نیست. همچنین به دلیل حجم پایین نمونه و محدود شدن جامعه موردمطالعه به کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش استان مازندران، تعمیم نتایج آن به معلمان و کارکنان سایر سازمانها باید با رعایت احتیاط انجام گیرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آتی، مشابه این پژوهش با حجم نمونه بزرگتر و در سازمانهای دیگر، با استفاده از روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، انجام و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

پیشنهادها

یکی از نیازهای کارکنان در سازمان برقراری عدالت سازمانی میان آنان و مدیران است. در این زمینه می‌توان گفت که توسعه عدالت سازمانی و رفتار حساس مدیران در مورد برقراری عدالت می‌تواند نتایج مثبت بیشتری برای کارکنان سازمان برای دستیابی به تعهد و رضایت در سطح مطلوب ایجاد کند. از این رو برای افزایش عدالت سازمانی پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش‌وپرورش موجبات توسعه و ترویج فرهنگ عدالت سازمانی در محیط سازمانی را فراهم سازند.

مسئولان سازمان آموزش‌وپرورش نسبت به نهادینه کردن و تقویت رفتارهایی مانند وفاداری، وظیفه‌شناسی و تعهد در کارکنان، تلاش کنند تا آنان را به فعالیت بیشتر وادارند و با ایجاد شرایط لازم میزان توجه و تعهد خویش را نسبت به کارکنان افزایش دهند تا کارکنان سطح بالایی از تعهد سازمانی را درک کنند و با تلاشهای ویژه و مشارکت فعال در فرایندها و فعالیتهای اداری، سازمان آموزش‌وپرورش را در دستیابی به اهداف و برنامه‌های تعیین‌شده یاری رسانند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

مدیران آموزش‌وپرورش نسبت به آگاه‌سازی کارکنان برای انجام دادن وظایف محوله از طریق فعالیتهای متنوع و گوناگون اقدام کنند و با مهم جلوه دادن شغل و وظیفه فرد و مؤثر بودن شغل هر متصدی روی کار سایر همکاران و ایجاد تعامل و هماهنگی میان متصدیان مشاغل گوناگون مرتبط با یکدیگر و تفویض اختیار و دادن آزادی عمل بیشتر به کارکنان برای انجام دادن فعالیتهای روزمره و همچنین مطلع کردن کارکنان از نتایج فعالیتها و عملیات انجام‌شده در سازمان آموزش‌وپرورش، زمینه افزایش تعهد سازمانی کارکنان را فراهم کنند.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

منابع

ابراهیم‌پور، حبیب؛ خلیلی، حسن؛ حبیبیان، سجاد و سعادتمند، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صداوسیما (با تاکید بر مدل هاکمن و اولدهام). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۳ (۵)، ۹۰-۱۲۴.

احمدزاده قصاب، آزاده؛ حیدری، مجید و عباسی‌مقدم، محمدعلی. (۱۳۹۲). تعیین توان بالقوه انگیزشی مشاغل با استفاده از مدل ویژگیهای شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *پیاورد سلامت*، ۷(۴)، ۳۲۵-۳۳۶.

امیرکافی، مهدی و عبدی‌پور، مظفر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی. *دوفصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۵ (۹)، ۹۱-۱۲۴.

تقی‌زاده، جهان؛ رسولی، رضا و بابائی، شاهرخ. (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷ (۲)، ۵۳-۷۷.

حسنی، محمد و بابازاده، سوسن. (۱۳۹۳). تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران. *روان‌شناسی مدرسه*، ۳ (۲)، ۲۷-۴۷.

دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علی‌رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهشنامهٔ بیمه*، ۲۸ (۲)، ۱۵۳-۱۸۰.

شاهی، سکینه؛ اندرز، سعید؛ اندرز، کمال و یاسینی، مجتبی. (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۷ (۲)، ۱۰۵-۱۲۷.

صمدی میارکلائی، حمزه؛ صمدی میارکلائی، حسین و بابایی، عباس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی-پژوهشی امداد و نجات*، ۵ (۲)، ۴۰-۵۱.

عباس‌زاده، عباس؛ برهانی، فریبا؛ سیدغیبی، فاطمه‌السادات و شکوهی، مصطفی. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *فصلنامه اخلاق پزشکی*، ۷ (۲۳)، ۳۳-۴۶.

عطافر، علی و منصوری، حسین. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی کتابخانه‌های دانشگاهی بندرعباس). *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۵(۳)، ۱۰۹-۱۲۷.

فرزانجو، محمد؛ یولدوشف؛ پرداختچی، محمدحسن و فتحی‌واجارگاه، کورش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۹ (۱۷)، ۴۱-۶۸.

قلاوندی، حسن؛ علی‌زاده، سیما و علی‌زاده، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده. *روان‌شناسی مدرسه*، ۴ (۴)، ۱۱۱-۱۲۴.

محمدی، یحیی؛ کاظمی، سیما؛ رئیسون، محمدرضا و رمضانی، فریدون. (۱۳۹۵). ارتباط عدالت ادراک‌شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ۱ (۲)، ۱۴۵-۱۵۲.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

واله، اعظم و ابراهیم‌زاده، فریمان. (۱۳۹۶). *بررسی رابطه بین ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی کارکنان*. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه مجلسی، ۲۳ شهریور ۹۶.

هاشمی شیخ‌شبانی، سیداسماعیل و رجبی، غلامرضا. (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و پایایی مقیاس چهار عاملی عدالت سازمانی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳ (۷)، ۹-۲۴.

یارمحمدزاده، پیمان و فیضی، ایوب. (۱۳۹۴). نقش ویژگی‌های شغل در دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۹ (۲)، ۱۳۵-۱۵۳.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1-18.

Bemisal Durrani, A., Cheema, S., Fayyaz Khokhar, M., & Tisman Pasha, A. (2015). Exploring the relationship of organizational justice with employee satisfaction and employee's commitment. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, *24*(6), 156-167.

Çağliyan, V., Attar, M., & Derra, M. El N. (2017). The relationship between organizational justice perception and organizational commitment: A Study on Doğuş Otomotiv Authorized Dealers in Konya. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, *22*(2), 599-612.

Cheng, B.-S., Jiang, D.-Y., & Riley, J.H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis?. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(3), 313-334.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 386-400.

Demirel, Y., & Yücel, İ. (2013). The effect of organizational justice on organizational commitment: A study on automotive industry. *International Journal of Social Sciences*, *II*(3), 26-37.

Gayipov, Y., & Bedük, A. (2014).The relationship of organizational justice with organizational commitment: An implementation in an education institution in City of Konya. *International Journal of Business and Social Science*, *5*(11), 75-84.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250-279.

Kónya, V., Matić, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, *13*(3), 119-138.

Mahmoudi, S. H., Hassani, M., & Aghlmand, S. (2017). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior among nurses (examining the mediating role of organizational commitment, organizational trust, and job satisfaction). *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, *5*(2), 513-520.

Rafei-Dehkordi, F., Mohammadi, S., & Yektayar, M. (2013). Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]

directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. *European Journal of Experimental Biology*, *3*(3), 696-700.

Saadati, M., Saadati, A., Asghari, A., Golkhatmi Bidgoli, M., Ghodsi, A & Golkhatmi Bidgoli, A. (2016). The relationship between perceived organizational justice, organizational commitment and job satisfaction. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, *3*(1), 10-17.

Sisodia, S., & Das, I. (2013). Effect of job autonomy upon organizational commitment of employees at different hierarchical levels. *Psychological Thought*, *6*(2), 241-251.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8]