

رابطه ادراک معلمان از عدالت سازمانی و امنیت شغلی حاکم بر محیط کار با سطح تعهد سازمانی آنان در مدارس متوسطه شهرستان گرمسار

دکتر نادر سلیمانی، دانشیار و عضو هیات علمی گروه ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد
گرمسار، ایران^۱
فرشته معماریان، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار،
ایران

تاریخ وصول: ۹۳/۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۲۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش بینی تعهد سازمانی^۲ دبیران بر اساس مولفه های عدالت سازمانی^۳ و امنیت شغلی^۴ آنان بوده است. پژوهش به شیوه توصیفی (همبستگی) انجام شده است. جامعه آماری، کلیه دبیران دوره متوسطه شهر گرمسار در سال تحصیلی ۱۳۹۲ به تعداد ۲۰۵ نفر بودند. مطابق با جدول مورگان، حجم نمونه ۱۳۳ نفر برآورد گردید که با بهره گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای تحقیق از سه پرسش نامه: ۱. امنیت شغلی اولدهام و کولیک و استپینا و امبروز^۵ (۱۹۸۶) و ۲. پرسش نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۶ (۱۹۹۳) و ۳. پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و میر^۷ (۱۹۹۰) استفاده شده است. ضریب پایایی پرسش نامه ها (آلفای کرونباخ) به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۳ و ۰/۸۷ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که: ۱. بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. ۲. بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. ۳. بین عدالت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. ۴. بین ابعاد عدالت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، امنیت شغلی، تعهد سازمانی، معلمان، مدارس متوسطه

مقدمه

امروزه یکی از مهم ترین مسائل انگیزش کاربرد تعهد سازمانی است که با حجم گسترده ای در مطالعات سازمانی توسعه یافته است. تعهد سازمانی نگرش های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کار هستند. در واقع تعهد سازمانی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان است که براساس آن فرد هویت خود را با سازمان معین، در سازمان مشارکت، درگیر و از عضویت در سازمان لذت می برد (مودی، پورتر و استرز^۱، ۱۹۸۲؛ ۲۰۰۴). تعهد سازمانی شامل سه نوع عاطفی به معنی احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می ماند، چون می خواهند که بمانند (آلن و می بر^۲، ۱۹۹۱) نوع دیگر، تعهد مداوم است بدین معنی که کارکنان در سازمان می مانند چون نیاز دارند بمانند. (گرین برگ و بارون^۳، ۲۰۰۰) و هنجاری به معنی الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان است. کارمندان در سازمان می مانند چون که احساس می کنند باید بمانند (هانت و مورگان^۴، ۱۹۹۴).

تعهد سازمانی در مدارس، دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش های متقابل میان گروه های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش آموزان است. از آنجا که آموزش و پرورش رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار بسازد. چرا که جو مدرسه دارای کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تأثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد. به طور کلی برای تقویت تعهد سازمانی کارکنان سازمان ها از جمله مدارس می توان به راهبردهای زیر اشاره کرد:

- خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک برای نظام آموزشی
 - استخدام معلمان مبتنی بر ارزش ها
 - جهت گیری آموزشی و ارزشی
 - اعمال رهبری مناسب
 - توجه به متغیرهایی که امنیت فیزیکی- روانی و احساس شایستگی معلمان را تأمین می کند.
- تعهد سازمانی متأثر از عوامل گوناگونی است که از جمله آنها می توان به عدالت سازمانی و امنیت شغلی اشاره کرد. (بابایی، ۱۳۸۹). توجه به این امر، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش قایل هستند. از طرف دیگر، سازمان ها در فضای رقابتی در پی کسب رضایت مشتریان و جذب آنان می باشند که لازمه بقا و استمرار حیات آنهاست (زینالی صومعه، ۱۳۸۳). این امر مسیر نمی شود، مگر این که به عدالت سازمانی توجه ویژه ای شود. الوانی و پورعزت (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چنین می نویسند که احساس عدالت، به مثابه نتیجه قضاوت افراد پیرامون وضعیت سیستم، موجب می شود که کارکنان در واکنش های خود رفتاری محبت آمیز و تعهدآور از خود به نمایش بگذارند. واضح است که در نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه رقم خواهد خورد که در رویکرد سیستمی به تعهد سازمانی تعبیر می

1. Mowday & porter & steers
3. Greenberg & Baron

2. Allen & Meyer
4. Huunt & Morgan

شود. از آنجا که انسان به عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم است، در صورت وجود پنداشت عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی اش، با کل سیستم رابطه ای مسالمت آمیز برقرار می کند. به طور کلی حاصل پژوهش این بوده است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. پیامد نهایی پژوهش اشاره شده این است که مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه در سازمان، سرمایه انسانی است که هر چه به آن توجه بیشتر شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان افزوده خواهد شد، به این طریق تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد. سایر محققان و نویسندگان در همین راستا معتقدند که عدالت عامل حیات و بقای سازمان ها و نظام های اجتماعی است (پورعزت، ۱۳۸۱). عدالت سازمانی به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد. در این موضوع مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است. (نعامی، شکرکن، ۱۳۸۳؛ ۵۸). به بیان دیگر عدالت در سازمان به برخورد عادلانه با کارکنان در سازمان اشاره دارد (فولگر و کروپانزانو^۱، ۱۹۹۸؛ ۲۶) عدالت در سازمان ها شامل عدالت رویه ای که تحت عنوان انصاف و برابری در شیوه ها، مکانیزم ها و فرآیندهای مورد استفاده برای تعیین نتایج یک تصمیم تعریف می شود. (فولگر و کروپانزانو، ۱۹۹۸؛ ۸۵). عدالت توزیعی بیان کننده این نظریه است که فرد نسبت به ستانده ها یا نتایج کاری دریافتی خود از سازمان و آورده های خود، سازمان را با نسبت متناظر فرد دیگری در یک موقعیت مشابه مقایسه می کند و اگر این نسبت نابرابر باشد فرد احساس بی عدالتی می کند. (آدامز^۲، ۱۹۶۵، ۱۲۱) و عدالت تعاملی ادراک فرد در مورد کیفیت برخورد میان فردی که در اثر وضع و اجرای رویه های سازمانی با وی می شود، تعریف شده است. (بایس و موآگ^۳، ۱۹۸۶؛ ۱۰۲) عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پاداش های سازمان، در پابندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان موثر خواهد بود.

عدالت در سازمان می تواند اثرات مثبتی بر روحیه کار جمعی داشته باشد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع منصفانه دستاوردها ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. (سیدجوآدین و همکاران، ۱۳۸۷). در این راستا نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) در تحقیقی میدانی در خصوص رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در یک سازمان صنعتی نتیجه می گیرند که عدالت سازمانی کلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد. و به همین طریق سایر مولفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارد. معنای این سخن این است که درک از عدالت در محیط کار افراد را به فراسوی رفتار وظیفه ای رهنمون می سازد و افراد حاضرند فراتر از الزامات رسمی کار در مسیر توفیقات سیستم سازمانی حرکت نمایند.

امنیت شغلی از دیگر عوامل همبسته با تعهد سازمانی است. امنیت شغلی باور فرد نسبت به امکان تداوم کارش در موقعیت شغلی موجود است (داوی^۴، ۱۹۹۷؛ ۳۲۵). از زاویه ای دیگر امنیت شغلی، تواناسازی کارکنان است نه صرفاً رسمی شدن و تأمین حقوق و مزایا. (نوشادیان نارگ موسی، ۱۳۹۱). احساس عدم امنیت شغلی مانند سایر ناکامی ها، موجب بروز اضطراب، فشارهای عصبی می گردد که می تواند به صورت بازدهی کم و هدف های تحقق نیافته جلوه گر شود. تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به آینده شغلی و وضعیت استخدامی خود مطمئن نباشند و از مزایای آینده شغلی خود مانند

1. Flogger & Corpanzano
3. Bies & Moag

2. Adams
4. Davy

بیمه و بازنشستگی اطمینان نداشته باشند، همواره دچار اضطراب و دلهره هستند. چه بسا این اضطراب بر زندگی کاری آن ها اثر می گذارد و میزان عملکرد و بهره وری آن ها را پایین می آورد. بنابراین امنیت شغلی تنش ها و اضطراب های ناشی از ترس از دست دادن شغل را می کاهد و به نوعی سلامت روانی کارکنان را تضمین می کند. (سلیمانی و کرمی، ۱۳۹۱؛ ۵۵) در واقع چنین به نظر می رسد که شایع ترین علت عدم اعتماد در روابط کارمند با کارفرما، عدم امنیت شغلی است. در چنین حالتی مفهوم امنیت شغلی به طور مشخص می تواند تحت تأثیر درک کارمند از روابط اجتماعی، نظیر برخورد عادلانه کارمند و کارفرما باشد.

در مطالعه بزرگ اشرفی (۱۳۷۴) در رابطه با شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی تلاش شده است تا مهم ترین عوامل، شناسایی و مورد آزمون قرار بگیرند. این عوامل در قالب سه متغیر رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده بهداشتی (امنیت شغل، حقوق) و عوامل محیطی دسته بندی گردیده اند و سپس در شکل فرضیات تحقیق، ارتباط آنها با تعهد سازمانی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصله نشان می دهد که: بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان رابطه خطی و مستقیمی وجود دارد. بین عوامل نگهدارنده (بهداشتی) مانند حقوق و مزایا و امنیت شغلی، رفتار مافوقان و ... و میزان تعهد سازمانی رابطه مستقیم خطی یا مثبت وجود دارد. بین میزان وجود عوامل محیطی مانند دسترسی به مشاغل جایگزین در خارج از سازمان، پایگاه اجتماعی شغل و ... و تعهد سازمانی رابطه مستقیم خطی یا مثبت وجود دارد. بافرانی (۱۳۸۷) رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه های اصفهان را بررسی کرده است. این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری ۶۷۴ نفر که تعداد ۱۲۲ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری در این پژوهش، پرسش نامه ۳۸ سوالی امنیت شغلی و ۲۴ سوالی تعهد سازمانی است. نتایج پژوهش نشان داد: بین امنیت شغلی و تعهد کارکنان رابطه وجود دارد. بین ادراک امنیت با مولفه های تعهد رابطه مثبت وجود دارد.

نوشادیان نارگ موسی (۱۳۹۱) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود رابطه سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره مخابرات شهرستان گچساران را بررسی کرده است. نمونه آماری تحقیق ۱۰۰ نفر از کارکنان بوده اند و از پرسش نامه ای که توسط استرز و پورتر^۱ تنظیم شده بود و مشتمل بر ۱۵ سوال (مقیمی، ۱۳۸۵) بوده استفاده کرده است و نتایج زیر را به دست آورده است: بین سلامت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار است. بین ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنادار است. بین ابعاد تمرکز بر شغل، جابه جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل، رضایت شغلی، عاطفی بودن در کار، احساس آرامش با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بابایی (۱۳۸۹) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی به واسطه اعتماد به مدیران در ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است. نمونه آماری او ۲۴۹ نفر برآورد شده و از چهار پرسش نامه مجزا برای عدالت سازمانی و امنیت سازمانی و اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی که از مطالعات جیون هو جون^۲ انتخاب شده، استفاده کرده است. نتایج حاکی از آن است که: عدالت سازمانی بر اعتماد به مدیران تأثیر می گذارد. امنیت سازمانی بر اعتماد به مدیران تأثیر می گذارد. با افزایش عدالت، تعهد افزایش می یابد. با افزایش امنیت، تعهد افزایش می یابد. با افزایش اعتماد به مدیران، تعهد افزایش می یابد. بین ادراک عدالت در سازمان و امنیت شغلی رابطه مستقیم

وجود دارد. هیچ یک از ویژگی های جنسیت و سن و سابقه و تحصیلات تأثیری در ارزیابی آنان از عدالت، امنیت و تعهد ندارد.

چین هو جون (۲۰۰۹) در تحقیقی که دانشگاه مینه سوتا انجام گرفته است، روابط بین عدالت سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی و اعتماد به مدیران با یک نمونه ۳۳۷ نفر کارمند کره ای انتخاب شده از شش شرکت کره ای بررسی شده است. این تحقیق با معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای تحقیق را مدل سازی کرده است. داده های گرد آوری شده از نمونه مورد مطالعه، مطابق با پایه تئوریک پڑوهش، از تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر اعتماد به مدیران و تعهد سازمانی به صورت مستقیم و معناداری حمایت نموده است.

تحقیقی تحت عنوان رابطه رهبر و پیرو از ریچارد استون^۱ (۲۰۰۲) بر این امر تأکید می کند که روابط بین کیفیت تبادلات بین رهبر و پیروان را با تعهد سازمانی مورد سنجش قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که چگونگی ادراک پیروان در روابط با رهبر بر ادراکات آن ها از عادلانه درک کردن رویه ها تأثیر گذاشته و به تبع آن تعهد آنان به سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد.

با توجه به آن چه گفته شد، تحقیق حاضر بر آن است تا رابطه بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی و امنیت شغلی حاکم بر مدارس با سطح تعهد سازمانی آنان را مورد بررسی قرار دهد.

۱. بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی حاکم بر مدارس متوسطه با سطح تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.
۲. بین ادراک معلمان از امنیت شغلی حاکم بر مدارس متوسطه با سطح تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.
۳. بین عدالت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد.
۴. بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد.

روش شناسی پڑوهش

این تحقیق از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پڑوهش را کلیه دبیران مقطع متوسطه شهرستان گرمسار در سال تحصیلی ۱۳۹۲ به تعداد ۲۰۵ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان ۱۳۳ نفر برآورد گردید و به روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم (نمونه گیری طبقه ای) انتخاب گردید.

ابزار پڑوهش

برای گردآوری داده ها از سه پرسش نامه پاسخ بسته به شرح زیر استفاده شده است:

- ۱- پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و می^۲ (۱۹۹۰): این پرسش نامه مشتمل بر ۲۴ گویه در سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و تعهد هنجاری است که توسط می و آلن در سال ۱۹۹۰ ساخته و استاندارد شده است و بارها توسط محققین داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسش نامه ۲۴ گویه ای (۸ گویه برای هر بُعد) در مقیاس لیکرت ساخته شده

1. Richard Stone

2. Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire

است و به صورت ۷ گزینه ای می باشد. ضریب پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.83 به دست آمده است.

۲- پرسش نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳): این پرسش نامه مشتمل بر ۲۰ گویه در سه بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای/ تعاملی می‌باشد که توسط نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ ساخته و استاندارد شده است و این پرسش نامه ۲۰ گویه ای برای دو بعد عدالت توزیعی و رویه ای شامل ۵ گویه و برای عدالت تعاملی شامل ۸ گویه و به صورت پنج گزینه ای می باشد. ضریب پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.87 به دست آمده است.

۳- پرسش نامه امنیت شغلی اولدهام و کولیک و استپینا و امروز^۲ (۱۹۸۶): این پرسشنامه مشتمل بر ۱۱ گویه می باشد. این پرسش نامه توسط محققین داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسش نامه به صورت تک بعدی طراحی شده است. و به صورت پنج گزینه ای است. ضریب پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.78 به دست آمده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آماری میانگین، انحراف استاندارد و ضرائب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته ها

یافته های این پژوهش در دو بخش جداگانه به شرح زیر مطرح می شوند:

الف- بررسی آماری وضعیت موجود عدالت سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی حاکم بر مدارس مورد مطالعه مطابق با آنچه معلمان ادراک نموده اند.

جدول ۱: خلاصه محاسبات شاخص های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق و نتایج آزمون t تک نمونه ای

به تفکیک متغیرها

متغیر	تعداد	انحراف معیار	مقدار آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۱۳۳	۰/۵۷	۵۲/۱۵	۱۳۲	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱۳۳	۰/۶۱	۰/۷۴	۱۳۲	۰/۴۵
امنیت شغلی	۱۳۳	۰/۵۲	۳۴/۱۲	۱۳۲	۰/۰۰۰

وضعیت عدالت سازمانی: با توجه به جدول ۱ سطح معناداری برابر با 0.000 است که کمتر از میزان 0.05 می باشد، در نتیجه با توجه به این شواهد می توان گفت که فرض صفر رد شده و فرض مقابل تأیید می شود. فرض صفر تحت عنوان عدم تفاوت معنادار میانگین عدالت سازمانی با میانگین فرضی جامعه آماری (۳) می باشد و فرض پژوهش تحت

1. Neihoff & Moorman's Organizational Justice Questionnaire
2. Oldham & colic & Astpyna & Ambrose's Job security questionnaire

عنوان تفاوت معنادار عدالت سازمانی با میانگین فرضی جامعه است. با توجه به جدول میزان میانگین به دست آمده ۳/۷۶ و بالاتر از میانگین ۳ می باشد و نشان دهنده وضعیت مطلوب عدالت است.

وضعیت تعهد سازمانی: با توجه به جدول ۱ سطح معناداری برابر با ۰/۴۵ است که بیشتر از میزان ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه با توجه به این شواهد می توان گفت که فرض صفر تأیید شده و فرض مقابل رد می شود. فرض مقابل تحت عنوان تفاوت معنادار تعهد سازمانی با میانگین فرضی جامعه آماری (=۴) می باشد که با توجه به جدول ۱ میزان میانگین به دست آمده ۴/۰۴ می باشد و تفاوتی معنادار با میانگین فرضی ۴ ندارد.

وضعیت امنیت شغلی: با توجه به جدول ۱ سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ است که کمتر از میزان ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه با توجه به این شواهد می توان گفت که فرض صفر رد شده و فرض مقابل تأیید می شود. فرض صفر تحت عنوان عدم تفاوت معنادار امنیت شغلی با میانگین فرضی جامعه آماری (=۳) می باشد و فرض پژوهش تحت عنوان تفاوت معنادار امنیت شغلی با میانگین جامعه می باشد. با توجه به جدول ۱ میزان میانگین به دست آمده ۳/۵۶ می باشد و بالاتر از میانگین ۳ می باشد و نشان دهنده وضعیت مطلوب امنیت است.

ب- یافته های حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق

۱. بین ادراک معلمان از عدالت سازمانی حاکم بر مدارس متوسطه با سطح تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۲: خلاصه محاسبات ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

مقدار	شاخص ها
۰/۴۹	ضریب همبستگی
۰/۴۹	ضریب تعیین
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱۳۳	تعداد

در جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر ۰/۴۹ حاصل شده است؛ و سطح معناداری مشاهده شده ۰/۰۰۰ کوچک تر از ۰/۰۱ است. لذا می توان نتیجه گرفت بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار وجود دارد. ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که ۲۴ درصد از متغیر تعهد به وسیله عدالت سازمانی در بین دبیران شهرستان گرمسار تبیین می گردد.

۲. بین ادراک معلمان از امنیت شغلی حاکم بر مدارس متوسطه با سطح تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه محاسبات ضریب همبستگی بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی

مقدار	شاخص ها
۰/۳۹	ضریب همبستگی
۰/۳۹	ضریب تعیین
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱۳۳	تعداد

در جدول ۶ ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر امنیت شغلی و تعهد سازمانی ۰/۳۹ حاصل شده است. و سطح معناداری مشاهده شده ۰/۰۰۰ کوچک تر از ۰/۰۱ به دست آمده است. لذا می توان نتیجه گرفت که بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد. ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که ۱۵ درصد از متغیر تعهد سازمانی به وسیله امنیت شغلی در بین دبیران شهرستان گرمسار تبیین می گردد.

۳. بین ابعاد عدالت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی، همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد. برای تبیین تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی و امنیت شغلی از رگرسیون چند متغیره (روش خطی) استفاده شد. بدین صورت که متغیر تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای عدالت و امنیت به عنوان متغیر مستقل وارد معادله شدند.

نتایج مربوط به آزمون رگرسیون چند متغیره در جدول ۴ آورده شده است همان طور که مشاهده می کنید سطح معناداری برای اثر عدالت و امنیت بر تعهد کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده و بنابر این این اثر معنادار است. طبق نتیجه آزمون امنیت شغلی ۳۳ درصد و عدالت سازمانی ۴۴ درصد از واریانس متغیر وابسته را پیش بینی می نماید.

جدول ۴: خلاصه محاسبات رگرسیون چند متغیره (گام به گام) برای پیش بینی تعهد سازمانی از روی دو**متغیر امنیت شغلی و عدالت سازمانی**

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	میزان بتا (B)	خطای معیار	ضریب استاندارد بتا	میزان t	سطح معناداری
تعهد سازمانی	مقدار ثابت	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۸۲	۰/۳۹	-	۲/۱۱	۰/۰۳۷
امنیت شغلی (S)	امنیت شغلی			۰/۳۹	۰/۰۸	۰/۳۳	۴/۶۹	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی (J)	عدالت			۰/۴۸	۰/۰۷	۰/۴۴	۶/۲۲	۰/۰۰۰

معادله رگرسیون مربوطه:

$$F=0.59+0.44 J + 0.33 S+e$$

۳. بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه محاسبات رگرسیون چند متغیره (گام به گام) برای پیش بینی تعهد سازمانی از روی دو متغیر امنیت شغلی و عدالت سازمانی

متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین	F	میزان t	ضریب استاندارد نشده بتا (B)	ضریب استاندارد شده بتا (Beta)	سطح معناداری	
مقدار ثابت	۰/۴۱	۰/۱۷	۲۶/۷۷	۱۱/۱۴	۲/۷۷	-	۰/۰۰۰	گام اول
عدالت رویه				۵/۱۷	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۰۰۰	
مقدار ثابت	۰/۴۶	۰/۲۱	۱۷/۷۵	۷/۶۴	۲/۲۹	-	۰/۰۰۰	گام دوم
عدالت رویه				۳/۸۲	۰/۲۵	۰/۳۲	۰/۰۰۰	
عدالت توزیعی				۲/۷۲	۰/۲۱	۰/۲۳	۰/۰۰۷	
مقدار ثابت	۰/۴۹	۰/۲۴	۱۳/۶۹	۶	۱/۹۸	-	۰/۰۰۰	گام سوم
عدالت رویه				۱/۴۱	۰/۱۲	۰/۱۶	۰/۱۵۹	
عدالت توزیعی				۲/۷۱	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۰۰۸	
عدالت تعاملی				۲/۱۴	۰/۲۱	۰/۲۳	۰/۰۳۴	
مقدار ثابت	۰/۴۸	۲۳	۱۹/۳۹	۶/۰۳	۱/۹۹	-	۰/۰۰۰	گام چهارم
عدالت توزیعی				۳/۲۰	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۰۰۲	
عدالت تعاملی				۴/۱۷	۰/۳۰	۰/۳۳	۰/۰۰۰	

نتایج مربوط به آزمون رگرسیون چند متغیره در جدول ۵ آورده شده است. همان طور که مشاهده می‌کنید عوامل مرتبط با عدالت (رویه ای، توزیعی و تعاملی) به ترتیب وارد معادله رگرسیون شدند. بنابر این طبق نتیجه آزمون عدالت رویه ای ۱۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (تعهد) را پیش بینی می‌نماید در مرحله دوم رگرسیون که متغیر عدالت توزیعی وارد معادله شده این تأثیر افزایش یافته و به ۲۱ درصد رسید، در مرحله سوم با ورود متغیر عدالت تعاملی این اثر به ۲۴ درصد رسید. اما در این مرحله با حضور دو متغیر عدالت توزیعی و عدالت تعاملی اثر عدالت رویه ای بر تعهد رد شده است (سطح معناداری ۰/۱۵ و بالاتر از ۰/۰۵ محاسبه شد). بنابر این در مرحله نهایی حضور دو متغیر عدالت توزیعی و تعاملی در معادله تأیید شد (سطح معناداری هر دو کمتر از ۰/۰۵ می باشد). بدین معنا ۲۳ درصد واریانس کل تعهد سازمانی توسط عدالت توزیعی و عدالت تعاملی تبیین می‌شود و بقیه آن به متغیرهایی که در این مطالعه لحاظ نشده‌اند، برمی‌گردد. معادله رگرسیون:

$$F=0.48+0.25 DJ + 0.33 IJ+e$$

بحث و نتیجه گیری

نتیجه آزمون های آماری مشخص ساخت که، بین دو مؤلفه تعهد و عدالت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که ۲۴ درصد از متغیر تعهد سازمانی به وسیله عدالت سازمانی در بین دبیران شهرستان گرمسار تبیین می گردد. براساس نتیجه به دست آمده از معادله یابی ساختاری، با افزایش درک کارکنان از عدالت، تعهد آنان نیز افزایش می یابد و بالعکس آن، با کاهش درک کارکنان از عدالت سازمانی، تعهد آنان نیز کاهش می یابد. این مطلب حاکی که تعهد سازمانی کارکنان مستقل از درک آنان از عدالت سازمانی نیست و درک کارکنان از عدالت تأثیر چشمگیری در تعهد آنان دارد. این نتیجه با پایه های نظری موجود در ادبیات و پیشینه تحقیق منابع انسانی و انتظار پژوهش مطابقت دارد. هم چنین نتیجه به دست آمده از این فرضیه مطابق با یافته مطالعه جیون هو جون (۲۰۰۹) در دانشگاه مینه سوتا است. در این مطالعه که با نظرسنجی از ۳۷۷ کارمند کره ای متشکل از شش شرکت به دست آمده است، تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مستقیم و معنادار مشاهده شده است. هم چنین این نتیجه با یافته های تحقیق سیار (۱۳۸۷) و در شرکت های تابعه وزارت نفت همسو است. در این تحقیق همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت و تعهد مشاهده شده است. هم چنین نتیجه تحقیق حاضر مطابق با یافته مطالعه یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) و بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. در این مطالعه رابطه بین عدالت و تعهد مثبت و معنادار مشاهده شده است. و هم چنین این نتیجه با یافته های تحقیق بابایی (۱۳۸۹) برابری می کند که عبارت اند از: با افزایش عدالت، تعهد افزایش می یابد. با افزایش امنیت، تعهد افزایش می یابد.

و هم چنین نتیجه آزمون آماری مشخص ساخت که رابطه مثبت و معناداری بین دو مؤلفه امنیت و تعهد وجود دارد و ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که ۱۵ درصد از متغیر تعهد به وسیله امنیت شغلی در بین دبیران شهرستان گرمسار تبیین می گردد. بدین معنی که با افزایش درک کارکنان از امنیت شغلی، تعهد آنان نیز افزایش می یابد و بالعکس. این مطلب حاکی از این است که تعهد کارکنان مستقل از درک آنان از امنیت نیست و امنیت تأثیر چشمگیری بر تعهد آنان دارد. این یافته با پایه های نظری موجود در ادبیات و پیشینه تحقیق منابع انسانی و انتظار پژوهش مطابقت دارد. هم چنین نتیجه به دست آمده از این فرضیه مطابق با یافته مطالعه جیون هو جون (۲۰۰۹) در دانشگاه مینه سوتا است. در این

تأثیر ادراک کارکنان از امنیت شغلی بر تعهد سازمانی مستقیم و معنادار مشاهده شده است. همچنین این نتیجه با یافته تحقیق مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) در بین کارکنان شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند همسو است. در این تحقیق اثر غیر مستقیم و مثبت فرصت های ارتقا شغلی و احساس امنیت شغلی با میانجی درک حمایت سازمانی بر تعهد عاطفی و هنجاری معنادار مشاهده شده است. هم چنین این نتیجه مطابق با یافته مطالعه بافرانی (۱۳۸۷) و در بین کارمندان دانشگاه های پیام نور استان اصفهان مشاهده شده است. نتایج این تحقیق از وجود رابطه مثبت و معنادار بین امنیت شغلی و مؤلفه های تعهد پشتیبانی کرده است.

یافته های تحقیق مشخص ساخته است که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت و امنیت شغلی وجود دارد. بدین معنی که رابطه بین درک از عدالت سازمانی و امنیت شغلی مثبت حاصل شده و بیانگر این است که تغییرات این دو متغیر همسو با یکدیگر است. در واقع با کاهش و افزایش یکی از متغیرها، متغیر دیگر را افزایش یا کاهش این مطلب حاکی است که تغییرات این دو متغیر مستقل از یکدیگر نیست و رابطه دو طرفه این دو متغیر چشمگیر است. این نتیجه با یافته مطالعه جیون هو جون (۲۰۰۹) در دانشگاه مینه سوتا هماهنگ است. در این مطالعه تاثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و امنیت شغلی مستقیم و معنادار مشاهده شده است. این نتیجه هم چنین مطابق با یافته تحقیق مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) در بین کارکنان شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند مشاهده شده است. در این تحقیق تاثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و امنیت شغلی کاملاً مشهود است.

در کل نتایج به دست آمده از تحقیق نشان دهنده این است که تأثیر متغیرهای پنهان: درک از عدالت سازمانی، امنیت شغلی کارکنان بر میزان تعهد در جامعه آماری مستقیم و معنادار است. همچنین تأثیر درک از عدالت و امنیت بر میزان تعهد در جامعه آماری مستقیم و معنادار است. و بین دو متغیر پنهان عدالت سازمانی و امنیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری برقرار است. به بیان دیگر مدل مفهومی مورد آزمون در جامعه آماری دیران آموزش و پرورش گرمسار مورد تایید قرار گرفته است. قابل اتکا بودن مدل با شاخص های برازندگی تأیید شده است. هم چنین روایی نشانگرهای مورد استفاده برای سنجش متغیرهای پنهان از شدت لازم و کافی برخوردار است.

منابع

فارسی

- اشرفی، ب. (۱۳۷۴). **تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارمندان شرکت زغال سنگ البرز شرقی**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- الوانی، م. پورعزت، ع. و سیار، ا. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی**، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی، شماره ۴، ص ۳۰-۶.
- بابایی، ش. (۱۳۸۹). **تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی به واسطه اعتماد به مدیران در ستاد مرکزی سازمان تامین اجتماعی**، پایان نامه رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران.
- بافرانی، م. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین امنیت شغلی با تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه های پیام نور استان اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

پورعزت، ع. (۱۳۸۱). **رویکرد سیستمی به سیاستگذاری های اقتصادی دولت برای تحقق عدالت اجتماعی**، نشریه کمال مدیریت، شماره ۱، ص ۱۴۴-۱۱۹.

زینالی صومعه، پ. (۱۳۸۳). **بررسی تأثیر رعایت عدالت سازمانی در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس.

سید جوادین، ر. مرامی، م. و طاهری عطار، غ. (۱۳۸۷). **شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی**، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۱۸۸-۱۵۹.

سیار، ا. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد در شرکت های تابعه وزارت نفت**، پایان نامه دانشگاه تهران، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

سلیمانی، ن. و کرمی، م. (۱۳۹۱). **پیش بینی تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی براساس مؤلفه های امنیت شغلی و ابعاد استرس شغلی**، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد گرمسار، دوره ۶، شماره ۳، صفحه ۶۷-۵۵.

مدنی، ح. و زاهدی، م. (۱۳۸۴). **تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت های پالایش گاز فجر و بیدبلند**، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ۶، شماره ۱، صفحه ۳۳-۳.

مقیمی، م. (۱۳۸۵). **سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی**، تهران، ترمه.

نعیمی، ع. و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). **بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی**، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال یازدهم، شماره های ۲ و ۱، ص ۵۸.

نوشادیان نارگ موسی، ک. (۱۳۹۱). **رابطه عدالت سازمانی و امنیت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره مخابرات شهرستان گچساران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد مرودشت.

یعقوبی، م. سقاییان نژاد اصفهانی، س. گرجی، ح. نوروزی، م. و رضایی، ف. (۱۳۸۸). **رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان**، مدیریت سلامت، شماره ۳۵، ص ۳۲-۲۵.

انگلیسی

Adams, J. S., (1965), **Inequity in Social Exchange**. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299), New York, Academic Press.

Allen, N. J. Meyer, J.P., (1991), **A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment**, *Vol...*, pp. 61-89.

Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). **Interactional justice: communication criteria of fairness**, *Research on Negotiation in Organization*, pg. 43-55.

Davy, J. A. , Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1997). **A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions**. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

Folger, R. & Cropanzano. (1998). **Organization justice & human resource management.**

Greenberg, J & Baron, (1994). **A Behavior in organization**, Prentice-hall, INC, 7th.

Morgan, R.M., & Hunt, S.D. **The Commitment-trust theory of relationship marketing.** *Journal of Marketing*, 58,20-38

Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. (1982). **Employee- Organization Linkage of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York: Academic Press.