



### بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی

فرانک امیدیان (نویسنده مسئول)<sup>۱</sup>، بهرام کایدخورده<sup>۲</sup>

گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران Omidian.2013@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران

Bahram.kayed69@gmail.com

### چکیده

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی منطقه سردشت صورت گرفت. این تحقیق بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع توصیفی و از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می پردازد، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۲۲۹ نفر است که شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی منطقه سردشت می باشد. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده ها متشکل از سه پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میسر (۱۹۹۰) و عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) می باشد. به منظور توصیف داده ها از روش آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی و درصد) استفاده گردید. نتایج پژوهش حاضر بیانگر این است که رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت با تعهد سازمانی مستقیم، مثبت و معنادار ( $p > 0/01$ ) است. مدل رگرسیونی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با توجه به مقدار  $F$  بدست آمده (۲۶/۹۵۰) در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

### واژه‌های کلیدی

سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی



## ۱. متن مقاله

نیروی انسانی از جمله عوامل بسیار مؤثر در بقاء، رشد و توسعه هر سازمانی است به صورتی که می توان آن را مهمترین عامل موفقیت یا شکست یک سازمان قلمداد کرد. سازمان آموزش و پرورش نیز مانند سایر سازمان ها، به منظور تحقق اهداف والای خود، نیازمند بهره مندی از نیروی انسانی با کیفیت مطلوب است. معلمان مهمترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند و با توجه به هدف نظام آموزش و پرورش که همان تعلیم و تربیت انسان هاست، می توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان ها اهمیت بیشتری دارد.

بهبود کیفی نیروی انسانی احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان را فراهم خواهد نمود، اما تنها آموزش تخصصی شامل این اقدام نمی گردد، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود. یکی از این نگرش ها تعهد سازمانی است (شیخ، زیوریار، غلامعلی زاده، اسماعیلی و فاضل، ۱۳۸۴). تعهد عبارت از حالتی است که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند و یا پیوند افراد به سازمان که به وسیله اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می شود (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). یکی از شاخص های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند (موسوی، ۱۳۸۷). همچنین، تعهد موجب بهره وری می شود، زیرا افزایش تعهد موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان، بروز خلاقیت های فردی، و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می شود که این خود افزایش بهره وری را در پی دارد (بهرامزاده و یادگاری، ۱۳۸۸). 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 می دهد» (خوشنود، ۱۳۹۰).

می یرو و آلن تعهد سازمانی را از سه جنبه عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بررسی می کنند. تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان با داشتن احساس مثبت است. تعهد هنجاری: مجموعه فشارهای 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 می داند. تعهد مستمر: در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه های ناشی از ترک سازمان به سازمان متعهد می ماند (سچی، جاج، کیم، ۲۰۰۹).

بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی می تواند بسیاری از سرمایه ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم انسانی جدید در سازمان که می تواند تقویت کننده ی تعهد سازمان باشد، سرمایه ی اجتماعی کارکنان است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۸). شواهد تجربی هم مؤید و تأیید کننده این مطلب اند که عوامل بسیاری از جمله سرمایه اجتماعی که آن را می توان تأثیر اقتصادی مؤلفه های فرهنگی یک سیستم اجتماعی مانند اعتماد، مشارکت داوطلبانه، همیارهای حرفه ای، پاسخگویی و... دانست، بر شکل دهی تعهد سازمان تأثیر دارد (کلین و پارک، ۲۰۱۵).

فوکوما یا سرمایه اجتماعی را یک هنجار اجتماعی معرفی می کند. به نظر او سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سیستم همکاری اعضای جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد (بارنس ماودی، ۲۰۱۵). امروزه با سیال شدن نیروی انسانی در دهه اخیر و افزایش روند جابه جایی و ترک خدمت کارکنان، سازمان ها تلاش می کنند تا با تقویت تعهد کارکنان خود از طریق بکارگیری ابعاد سرمایه اجتماعی و تأکید بر عوامل تأثیر گذار بر آنها، از خروج نیروهای کاردان خود جلوگیری کنند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۸).

سرمایه اجتماعی با توانایی سازمان برای ایجاد تعهد سازمانی کارکنان رابطه ی مثبت دارد و سازمان می تواند از طریق توجه به کارکنان خود و حمایت و پشتیبانی از آنها، تعلق خاطر و دلبستگی روانی آنها را کسب کند (لئون و ون بورن، ۲۰۰۰). بنابراین می توان یکی از آثار

- 1 . Cichy & Jaj & Kim
- 2 . Kelin & Park
- 3 . Barnes Mauthe
- 4 . Leona & Van Buren



سرمایه اجتماعی را افزایش تعهد سازمانی نیروی انسانی سازمان ها دانست. شیخی استرکی (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان تعهد سازمانی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره)" بیان می دارد 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. همچنین خورشید (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان "مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک های دولتی شهر کرمان" بیان نمودند که سرمایه اجتماعی ارتباطی، بر تعهد سازمانی کارکنان و نیز دو بعد هنجاری و عاطفی آن تأثیر مستقیم، مثبت و معنی داری دارد، در حالی که تأثیر معنی داری بر تعهد مستمر کارکنان ندارد؛ (ب) سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی، بر تعهد سازمانی کارکنان و ابعاد آن تأثیر معنی داری ندارد؛ (ج) سرمایه اجتماعی ساختاری و شناختی، بر سرمایه اجتماعی ارتباطی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

یکی دیگر از متغیرهای تحقیق عدالت سازمانی است. متخصصان علوم اجتماعی از مدت ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه ای اساسی و ضروری برای اثر بخشی فرایندهای سازمانی پی برده اند. حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده ی 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 در مواردی تقابل و رودروئی با سازمان می گردد (الوانی و دیگران، ۲۰۰۳).

تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ روبه رشدی را نشان می دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدیدی در این حوزه بوده است (باس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). بطوری که حاصل این تحقیقات حاکی از آنست که رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می شود. اگر چه رابطه این متغیرها در پژوهش های گذشته انجام شده است؛ اما در هیچ کدام از تحقیقات رابطه ی بین این سه متغیر در آموزش و پرورش بررسی نشده است. 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 بین عدالت و دیگر جنبه تعهد یعنی تعهد عاطفی رابطه ای یافت نشد که این جنبه عدالت بیان می دارد که کارمندان هویت خود را با سازمان بیابند که در این حالت یکنواخت شدن فعالیت های کارکنان در سازمان می تواند از طریق فعالیت های ورزشی و فرهنگی در سازمان بهبود یابد. غفوری و گل پرور (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان "نظرسنجی از رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان" به انجام رساندند. یافته ها حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی دار بین عدالت سازمانی و ابعاد 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.

با در نظر گرفتن این واقعیت که تعهد کارکنان نسبت به سازمان می تواند از عوامل متعددی تأثیر بپذیرد، این پژوهش به شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معلمان ابتدایی می پردازد.

### روش شناسی

این تحقیق بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع توصیفی و از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می پردازد، از نوع همبستگی است. در این پژوهش، سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی به عنوان متغیر پیش بین (مستقل) و تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش ۲۲۹ نفر که شامل کلیه معلمان ابتدایی اداره آموزش و پرورش منطقه سردشت در سال ۹۹-۱۳۹۸ می باشد. و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان مشخص شد. که ۱۲۷ پرسشنامه بین همکاران پخش شد و تعداد ۱۰۰ پرسشنامه جمع آوری شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری داده ها متشکل از سه پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال دارای سه مؤلفه (سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای و سرمایه شناختی). این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ساخته شده است. پرسشنامه مذکور سه بعد رابطه ای، شناختی و ساختاری را با ۱۷ ماده می سنجد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای بعد رابطه ای ۰/۸۰، بعد شناختی ۰/۸۹ و بعد ساختاری ۰/۸۹ گزارش کردند.



پرسشنامه تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه (عاطفی، مستمر و هنجاری). پرسشنامه مذکور سه نوع تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را با ۲۴ ماده می‌سنجد. می‌یر و همکاران (۱۹۹۷) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای تعهد عاطفی ۰/۷۹، تعهد هنجاری ۰/۸۱، و تعهد مستمر ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. و پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) که دارای سه مؤلفه (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) می‌باشد. و شامل ۱۸ سوال بسته پاسخ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برای عدالت توزیعی ۰/۷۱، عدالت رویه‌ای ۰/۷۰، و عدالت تعاملی ۰/۷۷ گزارش شده است.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی ۱: بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.  
برای بررسی و آزمون چهار فرضیه اصلی و سه فرض اختصاصی از ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۱) و برای فرضیه اختصاصی چهارم از روش رگرسیون همزمان (جدول ۲) استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی سرمایه اجتماعی (مؤلفه‌ها) با تعهد سازمانی معلمان

متغیرهای پیش‌بین	I مقدار	Sig. معناداری
نمره کل سرمایه اجتماعی	۰/۵۰۴	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه رابطه‌ای	۰/۴۹۳	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه شناختی	۰/۴۶۹	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه ساختاری	۰/۳۵۶	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی  $r=0/504$  نمره کل سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی، رابطه مستقیم، مثبت و معنادار را نشان داد ( $p<0/01$ ). مطابق با ضریب تعیین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر سرمایه اجتماعی توان تبیین ۲۵/۴۰ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی معلمان گروه نمونه را داراست. همچنین مؤلفه‌های سه‌گانه آن (سرمایه رابطه‌ای، شناختی و ساختاری) نیز رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با متغیر تعهد سازمانی نشان دادند ( $p<0/01$ ). همچنین با محاسبه ضریب تعیین سه مؤلفه سرمایه رابطه‌ای  $r^2=(0/493)^2$ ، سرمایه شناختی  $r^2=(0/469)^2$  و سرمایه ساختاری  $r^2=(0/356)^2$  مشخص شد که ۲۴/۲۳۰، ۲۱/۹۹ و ۱۲/۶ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی قابل تبیین است. بر این مبنای چهار فرض اول تایید می‌شوند.  
برای بررسی دقیق‌تر رابطه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تعیین رابطه چندگانه آنها با تعهد سازمانی، با توجه به تعداد متغیرها و نوع داده‌های بدست آمده از اندازه‌گیری آنها که بطور کمی در مقیاس فاصله‌ای هستند، از روش رگرسیون همزمان (ورود) استفاده شد. نتایج در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان رابطه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی معلمان

پیش‌بین‌ها	F	R	R <sup>2</sup>	B	β	t	سطح معناداری
عدد ثابت				۶۰/۹۲۶	---	۲۱/۴۳۹	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه رابطه‌ای	۲۷/۸۰۸*	۰/۵۴۶	۰/۲۹۹	۰/۴۱۴	۰/۳۵۵	۴/۵۹۸	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه شناختی				۰/۳۰۷	۰/۳۱۳	۳/۷۱۶	۰/۰۰۱



۰/۴۵۷

-۰/۷۴۶

-۰/۰۶۴

-۰/۰۶۰

مؤلفه سرمایه ساختاری

\*P<0.01

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مدل رگرسیونی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه های سرمایه اجتماعی (رابطه ای، شناختی و ساختاری) با توجه به مقدار F بدست آمده (۲۷/۸۰۸) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۴۶ است و مجذور این ضریب برابر با ۰/۲۹۹ است بدین معنی که ۲۹/۹ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی توسط این پیش بین ها تبیین می‌شود. با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می‌توان قضاوت کرد که از بین مقادیر بتای متغیرهای پیش‌بین، تنها مؤلفه سرمایه ساختاری رابطه چندگانه معنادار ندارند (P>۰/۰۵). ولی دو مؤلفه سرمایه رابطه ای و شناختی دارای رابطه چندگانه معناداری با تعهد سازمانی هستند (P<۰/۰۱).  
فرضیه اصلی ۲: بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.  
برای بررسی و آزمون فرضیه اصلی و سه فرض اختصاصی از ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) و برای فرضیه اختصاصی چهارم از روش رگرسیون همزمان (جدول ۴) استفاده شد.

#### جدول ۳. ضرایب همبستگی عدالت سازمانی (مؤلفه ها) با تعهد سازمانی معلمان

متغیر ملاک (تعهد سازمانی)

متغیرهای پیش بین	t مقدار	Sig. معناداری
نمره کل عدالت سازمانی	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت توزیعی	۰/۵۸۵	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت تعاملی	۰/۴۵۲	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت رویه ای	۰/۳۳۹	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی نمره کل عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (t=۰/۵۱۲) رابطه مستقیم، مثبت و معنادار را نشان داد (P<۰/۰۱). مطابق با ضریب تعیین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر عدالت سازمانی توان تبیین ۲۶/۲۱ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی معلمان گروه نمونه را داراست. همچنین مؤلفه های سه گانه آن (عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای) نیز رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با متغیر تعهد سازمانی نشان دادند (P<۰/۰۱) و به ترتیب ضرایب همبستگی ۰/۵۸۵، ۰/۴۵۲ و ۰/۳۳۹ را نشان دادند، که ۳۴/۲۲، ۲۰/۴۳ و ۱۱/۴۹ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی قابل تبیین است. بر این مبنا فرض اصلی دوم و سه فرض اختصاصی تایید می‌شوند.

برای بررسی دقیق تر رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی و تعیین رابطه چندگانه آنها با تعهد سازمانی، با توجه به تعداد متغیرها و نوع داده‌های بدست آمده از اندازه‌گیری آنها که بطور کمی در مقیاس فاصله‌ای هستند، از روش رگرسیون همزمان (ورود) استفاده شد. نتایج در جدول ۴ آمده است.

#### جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان

پیش‌بین‌ها	F	R	R <sup>2</sup>	B	β	t	سطح معناداری
عدد ثابت				۶۹/۰۶۳	---	۴۳/۱۶۰	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت توزیعی	۳۶/۰۰۸*	۰/۵۹۶	۰/۳۵۵	۰/۷۳۶	۰/۵۴۷	۶/۷۷۳	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت تعاملی				۰/۱۸۶	۰/۱۹۸	۱/۹۳۴	۰/۰۵۵



مؤلفه عدالت رویه ای -۰/۲۳۱ -۰/۱۵۷ -۱/۶۶۱ -۰/۰۹۸

\*P<0.01

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود مدل رگرسیونی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه های عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه ای) با توجه به مقدار F بدست آمده (۳۶/۰۰۸) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۵۹۶ است و مجذور این ضریب برابر با ۰/۳۵۵ است بدین معنی که ۳۵/۵ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی توسط این پیش بین ها تبیین می شود. با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می توان قضاوت کرد که از بین مقادیر بتای متغیرهای پیش بین، تنها مؤلفه عدالت توزیعی رابطه چندگانه معنادار دارند (P<۰/۰۱). ولی دو مؤلفه عدالت تعاملی و عدالت رویه ای دارای رابطه چندگانه معناداری با تعهد سازمانی نیستند (P>۰/۰۵).

فرضیه اصلی ۳: بین مؤلفه های سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد. برای بررسی رابطه چندگانه مؤلفه های سرمایه اجتماعی (رابطه ای، شناختی و ساختاری) و مؤلفه های عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه ای) با تعهد سازمانی، با توجه به تعداد متغیرها و نوع داده های بدست آمده از اندازه گیری آنها که بطور کمی در مقیاس فاصله ای هستند، از روش رگرسیون همزمان (ورود) استفاده شد. نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان رابطه مؤلفه های سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان

پیش بین ها	F	R	R <sup>2</sup>	B	β	t	سطح معناداری
عدد ثابت				۵۷/۷۴۴	---	۲۱/۷۴۰	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه رابطه ای				۰/۴۰۷	۰/۳۴۹	۴/۶۹۰	۰/۰۰۱
مؤلفه سرمایه شناختی				۰/۲۲۹	۰/۲۳۳	۲/۹۳۳	۰/۰۰۴
مؤلفه سرمایه ساختاری	۲۶/۹۵۰*	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶	-۰/۰۶۱	-۰/۰۶۶	-۰/۷۶۲	۰/۴۴۷
مؤلفه عدالت توزیعی				۰/۷۰۴	۰/۵۲۳	۶/۹۱۷	۰/۰۰۱
مؤلفه عدالت تعاملی				-۰/۰۱۲	-۰/۰۱۳	-۱/۲۰	۰/۹۰۴
مؤلفه عدالت رویه ای				-۰/۴۴۴	-۰/۳۰۰	-۳/۱۹۵	۰/۰۰۲

\*P<0.01

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود مدل رگرسیونی پیش بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس مؤلفه های سرمایه اجتماعی (رابطه ای، شناختی و ساختاری) و عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه ای) با توجه به مقدار F بدست آمده (۲۶/۹۵۰) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۷۵ است و مجذور این ضریب برابر با ۰/۴۵۶ است بدین معنی که ۴۵/۶ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی توسط این پیش بین ها تبیین می شود. با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می توان قضاوت کرد که از بین مقادیر بتای متغیرهای پیش بین، مؤلفه سرمایه ساختاری و مؤلفه عدالت تعاملی رابطه چندگانه معنادار ندارند (P>۰/۰۵). ولی بقیه مؤلفه ها دارای رابطه چندگانه معناداری با تعهد سازمانی هستند (P<۰/۰۱). البته شایان ذکر است که مؤلفه عدالت رویه ای دارای رابطه منفی و معنادار بود.

### بحث و نتیجه گیری

همانگونه که یافته ها نشان داد بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارند. این یافته ها با یافته های پژوهش های همکاران خورشید (۱۳۹۱)، وحدتی (۱۳۸۹)، اردلان و دیگران (۱۳۹۴)، خوشفر و جندقی میرمحله (۱۳۹۵) که نشان داد بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو و مطابقت دارد.



در تبیین این یافته براساس نظریه رابرت پوتنام، سرمایه اجتماعی ناظر بر ارتباطات و شبکه های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل ناشی از آنهاست. از نظر پوتنام سرمایه اجتماعی بر قابلیت جامعه برای ایجاد انواع انجمن های داوطلبانه دلالت دارد که افراد را به همکاری با یکدیگر و در نتیجه حفظ تکررگرایی دموکراتیک تشویق می کند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی با خیلی از ابعاد زندگی اجتماعی در ارتباط است. بنابراین، در زندگی سازمانی نیز سرمایه اجتماعی سازمانی می تواند نقش عمده ای در رفتارهای درون سازمانی بازی کند. وجود شبکه های روابط گسترده و مبتنی بر اعتماد در سازمان سبب فراهم آوردن حمایت بویژه حمایت عاطفی برای اعضا می شود که به نوبه خود وفاداری اعضا به سازمان و درگیری در امور سازمان را افزایش می دهد. علاوه بر آن، سرمایه اجتماعی سازمانی پیامدهای با ارزش دیگری همچون دسترسی به اطلاعات، کمک به هم، دستگیری و امثالهم برای اعضا و بویژه اعضای جدید بوجود می آورد که سبب می شود تا اعضا از ماندن در سازمان احساس رضایت کنند و در حفظ رابطه با سازمان بکوشند. بعلاوه، تعارض نیازهای فرد و سازمان یکی از دلایل ترک سازمان و عدم تعهد سازمانی می باشد. بعبارت دیگر، همسویی ارزش های فردی و سازمانی و توافق بر سر اهداف سازمان (بعد شناختی) سبب می شود تا فرد بر حفظ رابطه با سازمان تأکید کند و تعهد سازمانی افزایش یابد (ده سرخی و دیگران، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از متغیرهای این پژوهش عدالت سازمانی است که یافته های این پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج یافته های پژوهش های داخلی و خارجی همکاران غفوری و گل پرور (۱۳۸۹)، مرتضوی و کارگذار (۱۳۹۱)، معین فر (۱۳۷۹)، کلنداور و دلر (۲۰۰۹)، کاراکا (۲۰۱۷)، همسو و مطابقت دارد.

در تبیین این یافته براساس نظریه گرینبرگ (۱۹۹۶) می توان بیان نمود که افزایش عدالت در سازمان ها بخصوص آموزش و پرورش منجر به تغییر بینش کارکنان و به همچنین کنش های آنها را نسبت به وظایف سازمانی دچار تغییر مثبت می کند. به طوری که نگرش ها و قضاوت های کارکنان نسبت به برابری موجب افزایش وفاداری و رضایت آنها می گردد که در بلند مدت ضمانت کننده حیات سازمان می گردد. بدین ترتیب نگرش یک فرد بیانگر شیوه تفکر، احساس و واکنش هایی است که نسبت به محیط اطراف خود دارد. و نقش اساسی در رفتارش بازی می کند. همچنین نگرش می تواند نوعی جهت گیری مثبت یا منفی یک شخص، یک گروه یا صورتی از الگوی اجتماعی رفتار باشد. نگرش ها مستقیماً مشاهده پذیر نیستند، ولی در تعیین رفتارها نقش بسیار مهمی دارند. با توجه به این مهم، کارکنانی که احساس نابرابری بیشتری می کنند و برداشت آنها به گونه ای باشد که در سازمان عدالت اجرا نمی شود، بدین ترتیب وجود چنین عاملی در او ایجاد تنش می کند. در نتیجه به مرور میزان دل بستگی و تعهدش نسبت به سازمان کاهش می یابد. در صورت ادامه یافتن چنین برداشتی عملکرد آنها را در سازمان تحت تأثیر قرار می گیرد. در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف دچار مشکل می کنند و برعکس افرادی که عدالت بیشتری در خود احساس کنند، به شدت به سازمان خود تعهد می شوند و تمام تلاش خود را وقف سازمان می کنند (خوشفر، جندقی میرمحله، ۱۳۹۷).

یافته دیگر ای پژوهش این است که بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد. این یافته ها با یافته های پژوهش های همکاران (خورشید، ۱۳۹۱)، (ده سرخی و دیگران، ۱۳۹۲) همسو و مطابقت دارد. در تبیین این یافته که مبتنی بر نظریه برابری آدامز، تبادل اجتماعی و رابطه قراردادی است، می توان گفت عدالت توزیعی به رعایت انصاف و برابری در دریافت هایی مانند حقوق و دستمزد و نظام ارتقاء و ترفیع مربوط می شود. عدالت رویه ای به رعایت انصاف و برابری در رویه ها و مقررات مورد استفاده در تعیین و توزیع پاداش ها و عدالت تعاملی نیز به رعایت انصاف و برابری در برخوردهای بین فردی به خصوص از طرف مدیران و سرپرستان با کارکنان اشاره دارد (عبدالهی، یوسلیانی و حاتمیان، ۱۳۹۱).

در یک سازمان صرف ارائه پاداش ها و یا فراهم آوردن امکان ارتقا و رویه های توزیع به صورت منصفانه، برای افزایش تعهد کارکنان کافی نیست، بلکه مقوله کار و محیط کاری، احترام و توجه متقابل، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، رعایت عدل و انصاف در برخوردهای روزانه و ارزیابی عملکرد افراد باید باعث جلب توجه بیشتر آنها به اهداف و ارزش های سازمان شود. بنابراین، فقط در پی تأمین منابع مادی کارکنان خود نباشد، زیرا کارکنان بیشتر از آنکه به دنبال عدالت توزیعی؛ یعنی برابری در حقوق و مزایا باشند، به دنبال برابری در عدالت تعاملی و روابط و ارتباطات هستند و عدالت تعاملی و رویه ای برای کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین، مدیران این سازمان به نقاط قوت و ضعف خود آگاه بوده و به تفاوت های فردی و انگیزه کارکنان توجه نموده اند و با دخالت کارکنان در اتخاذ تصمیم ها و اداره امور باعث شده اند دل بستگی کارکنان به سازمان و اهداف آن بیشتر شود (نادی، مولوی، طغرایبی، ۱۳۹۱).



بنابراین، به طور کلی با توجه به نتایج پژوهش حاضر مشخص شد که بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. از این رو، پیشنهاد می شود برای حفظ و بالا بردن تعهد سازمانی معلمان، مدیران مدارس باید توجه ویژه ای به نحوه برخورد و رفتار خود با معلمان (عدالت تعاملی) داشته باشند و روابط عادلانه با معلمان را سرلوحه ی خود قرار دهند. به همین منظور باید دوره هایی در زمینه عدالت سازمانی برای مدیران مدارس برگزار و مدیران مدارس در زمینه چگونگی تعامل و رفتار عادلانه با معلمان آموزش ببینند. همچنین مسئولان آموزش و پرورش و نیز مدیران مدارس باید در توزیع امکانات رفاهی، پرداخت حقوق و دستمزد و نیز ارتقاء و ترفیع معلمان (عدالت توزیعی) و نیز تدوین مقررات و رویه ها و تصمیم گیری ها (عدالت رویه ای) عدل و انصاف را رعایت کنند.

#### منابع

- ۱- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی راد، رقیه و نویدی، پرویز (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، ۵ (۱۰)، ۱۳۲ - ۱۰۹.
- ۲- الوانی، سید مهدی و شیروانی، علیرضا (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی اصل محور توسعه، ماهنامه تدبیر، ۱۴۷، ۲۲-۱۶.
- ۳- بهرامزاده، حسین علی و یادگاری، منصوره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مدارس دخترانه نواحی هفتگانه مشهد، نشریه مدیریت فردا، ۲۱: ۶۵-۵۵.
- ۴- توسلی، غلامعباس، موسوی، مرضیه، ۱۳۸۴، مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تاکید بر نظریه های سرمایه اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶.





- ۵- خوشنود، ا لهام (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغلی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنندج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سنندج.
- ۶- خوشفر، غلامرضا و جندقی میرمحل، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان). جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۵(۱۱)، ۹۲-۶۱.
- ۷- خوشفر، غلامرضا و جندقی میرمحل، 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.
- ۸- خورشید، صدیقه (۱۳۹۱). مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک های دولتی شهر کرمان. فرایند مدیریت توسعه، ۲۵(۱) پیاپی ۷۹، ۷۴۱-۱۱۵.
- ۹- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ محمودزاده، نصرت اله. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی، تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۰- 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.
- ۱۱- شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل اله؛ زیویار، فرزاد؛ غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل، جمال. (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش، مجله حرکت، ۵: ۲۶-۲۱.
- ۱۲- عبدالمی، بیژن، یوسلیانی، غلامعلی و حاتمیان، جمال (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی، اندیشه های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء(س)، دوره ۱۰، شماره ۲.
- ۱۳- غفوری، محمدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. مطالعات روانشناختی، ۵(۴)، ۱۴۸-۱۲۹.
- ۱۴- فرجی ده سرخی، حاتم، یاسینی، علی، اکبری، معصومه، فرجی ده سرخی، محمد، یاسینی، طاهره، ۱۳۹۲، بررسی رابطه مؤلفه های سرمایه اجتماعی سازمانی و تعهد کارکنان به سازمان، مطالعه موردی دانشگاه خوارزمی، دانشگاه تربیت معلم، واحد کرج.
- ۱۵- 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.
- ۱۶- موسوی، مژده (۱۳۸۷). رابطه بین سبک های رهبری، سبک های تصمیم گیری و ابعاد عدالت سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار به منظور ارائه مدل های پیش بین ریاضی در سال ۱۳۸۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ۱۷- مرتضوی، سعید و کارگذار، نغمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و عهد عاطفی با رفتار شهروندی مشتری مدار پرستاران، بیمارستان امام رضا، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره ۲۰، شماره ۸۰، مرداد و شهریور نود و یک، ۸۴-۹۷.
- ۱۸- معین فر، علی (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر جامعه شناختی بر تعهد سازمانی در ایران (مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش شهر ارومیه)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.



۱۹- نادى، محمدعلى، مولوى، حسين و طغرايى، بنت الهدا (۱۳۹۱). رابطه بين سرمايه اجتماعى و عدالت سازمانى با تعهد سازمانى براساس مدل معادلات ساختارى در بين دبيران زن دبirstانهاى دخترانه شهر اصفهان، رويكردهاى نوين آموزشى، دانشكده علوم تربيتى و روان شناسى دانشگاه اصفهان، سال هفتم، شماره ۲.

۲۰- وحدتى، مهناز. (۱۳۸۹). تأثير سرمايه اجتماعى بر تعهد سازمانى كاركنان شركت نفت و گاز پارس. (پايان نامه كارشناسى ارشد دانشگاه پيام نور مركز تهران).

- 21- Alvani, S.M., A.A. Pourezzat 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.
- 22- 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.
- 23- 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.
- 24- Cichy, R. Jaj, CH., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1): 53 – 62.
- 25- Karaca, A. (2017). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Developments*, 2 (2), 82-91.
- 26- Kelin, Howard; Park, H. (2015). Organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 334-340.
- 27- Klendauer, R., & Deller, J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 29-45.
- 28- Leona, C.R. & Van Buren, H.J. (2000). Organizational social and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.



### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between social capital and organizational justice with the organizational commitment of primary school teachers in Sardasht region. This research is based on the purpose of applied research. The research method used in the research is correlational according to the nature of the subject and the objectives of the descriptive type and because it examines the relationship between the research variables. The statistical population of this study is 229 people, which includes all teachers of primary schools in Sardasht region. The tools used to collect data consist of three standard questionnaires, Nahapit and Goshal (1998), the Organizational Commitment Questionnaire of Alan and Mayer (1990), and the organizational justice of Calcutta (2001). Descriptive statistics (frequency distribution and percentage tables) were used to describe the data. The results of the present study indicate that the relationship between social capital and justice with direct organizational commitment is positive and significant ( $p < 0.01$ ). The regression model of predicting teachers' organizational commitment based on social capital and organizational justice is significant according to the value of F obtained (26.950) at the level of 0.001.

**Keywords:** Social Capital, Organizational Justice, Organizational Commitment