بررسی رابطهٔ بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی
(مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی)

علی شعبانی کلاته ملامحمد قلی[1]

علی حسین زاده[2]

یوسف احمدی[3]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۱/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۳/۲۴

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطهٔ بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی طراحی شده است. در این پژوهش تعداد ۲۶۳ نفر از کارکنان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد (نیهوف و مورمن،۱۹۹۳) و جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی (آلن و می یر ۱۹۹۳) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری اسپیرمن و تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید. نتایج آزمون اسپیرمن حاکی از آن بود که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، رویه ای و مراوده ای) و ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، عاطفی و مستمر) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن هم فرض مبنی بر برابر بودن رتبه میانگین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را رد کرد و نشان داد که عدالت مراوده ای و تعهد عاطفی بیشترین امتیاز را نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سازمان دارند.

واژه‌های کلیدی : عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، تعهد سازمانی

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان و کارشناس روابط عمومی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی(نویسنده مسؤل)

۲- عضو هیئت علمی گروه حسابداری و بانکداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه

۳- عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۱-مقدمه

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتبها و اندیشه های گوناگون بشری و الهی راه حلهای متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۴). از نظر ارسطو شاگرد افلاطون نیز عدالت، داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۶). از دید نظریه لیبرال، عدالت به این معنی است که دولت نباید با شهروندان با تبعیض رفتار کند مگر در صورتی که در زمینه ای مورد نظر، میان خود آنها تفاوتهایی وجود داشته باشد. در برداشت لیبرال از عدالت، عمده توجه به توزیع عادلانه قدرت در جامعه معطوف است (مرامی، ۱۳۷۸: ۲۴). عدالت در مفهوم رادیکال آن در شعار و فرمول معروف مارکس « از هرکس به اندازه توانش و به هر کس به اندازه نیازش» خلاصه می شود. مرکز ثقل عدالت در این مفهوم توزیع عادلانه ثروت است (مرامی، ۱۳۷۸: ۲۹-۲۸).

اما در حوزه سازمان و مدیریت، مطالعات و تحقیقات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز برمی گردد. با این وجود اهمیت این موضوع برای محققان مدیریت از سال ۱۹۹۰ روشن می شود، به طوریکه مقالات ارائه شده در این حوزه طی این سالها آهنگ رو به رشدی را داشته است. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی می کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابر این درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً درک رفتار سازمانی است (باس، ۲۰۰۱: ۲۵۴-۲۵۹) .همچنین طبق تحقیقات صورت گرفته کارکنان متعهد به سازمان، دارای عملکرد بالاتر، ترک شغل و غیبت کمتری بوده اند.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

اما واژه عدالت سازمانی[1] برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۷۰بیان گردید. فرناندس و واملە به نقل از گرینبرگ بیان می دارند که عدالت سازمانی به رفتارهـای منصـفانه و عادلانـه سـازمانها بـا کارکنانشان اشاره داشته و معمولاً در برگیرنده سه جزء متفاوت است کـه عبارتنـد از عـدالت تـوزیعی ، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای.

دومین متغیر مورد پژوهش در این تحقیق تعهد سـازمانی[2] اسـت. از سـوی دیگـر رفتـار انسـان در سازمان تابع عوامل چندی است که از آن جمله می توان به نگرشها یا طرز تلقی های هـر فـرد اشـاره کرد، از جمله این نگرشها که در رفتار سازمانی مورد توجه بوده اسـت مـی تـوان بـه رضـایت شـغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی اشاره کرد (رابینز، ۲۸۲:۱۳۷۷). در مقایسه میان این سه نگرش، مفهوم تعهد سازمانی جدیدتر بوده و بهتر می توان توسط آن رفتارهایی از جمله غیبت، ترک شغل و عملکـرد کارکنان را پیش بینی کرد(گرینبرگ و بارون، ۱۹۹۷: ۱۹۳–۱۹۵). طبق یک تعریف تعهد سازمانی بـه درجه ای که افراد مجذوب سازمانشان هستند و از باقی ماندن در آن لذت می برند، مربوط است (آلن و می یر، ۱۹۹۶:۲۵۲).

در این تحقیق برای تعهد سازمانی از الگوی آلن و می یر استفاده شده است که تعهد سازمانی را متشکل از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می دانند. تعهد عاطفی بیانگر پیوستگی عاطفی، تعیین هویت و مشارکت کارمند در سازمان است. تعهد مستمر به آگاهی از هزینه های مرتبط به ترک سازمان مربوط است و تعهد هنجاری احساسات کار در سازمان را نشان می دهد (آلن و می یر،۱۹۹۶: ۲۷۶–۲۵۲).

با توجه به اهمیت و نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان در این پژوهش به بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی می پردازیم. سپس رابطه هر کدام از مؤلفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده ای بر ابعاد متفاوت تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، عاطفی و مراوده ای مورد بررسی قرار می گیرند. بدین منظور در این مقاله پس از مروری مختصر بر پیشینه تحقیق و طراحی مدل مفهومی تحقیق، فرضیات این پژوهش تدوین می شوند. در ادامه به روش تحقیق، جامعه آماری، تعیین حجم نمونه آماری و

1- Organizational Justice
2-Organizational Commitment

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

چگونگی انتخاب آن، ابزار جمع آوری داده ها، تعیین روایی و پایایی این ابزار، یافته های جمعیت شناختی، یافته های مبتنی بر فرضیات تحقیق و در نهایت نتیجه گیری و جمع بندی پرداخته می شود.

۲- پیشینه تحقیق

عدالت سازمانی بر اساس نظریه گرینبرگ به عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای تقسیم شده کـه بـه توضیح آن می پردازیم.

۲-۱- عدالت توزیعی[1]

در حدود ۴۰ سال پیش روانشناسی به نام جی استیسی آدامز، تئوری برابری اش را ارائه کرد که در این تئوری نشان داد که افراد مایلند در قبال انجام کار پاداش منصفانه ای را دریافت کنند. به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش های انجام کار بهره مند شوند (گرینبرگ، ۲۰۰۴: ۴۵-۶۳). طبق نظر آدامز برابری زمانی حاصل می شود که کارکنان احساس کنند که نسبت های ورودیها (تلاشها) به خروجی هایشان (پاداش ها) با همین نسبتها در همکارانشان برابر باشد (ایوانویچ و ماتسون، ۱۹۹۶: ۱۷۱) .

کارکنانی که احساس نابرابری می کنند با واکنش های منفی از جمله امتناع از تلاش، دزدی از کارفرما (محل کار) و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفاء از کار به این نابرابری پاسخ می دهند (گرینبرگ، ۲۰۰۴: ۳۲۲-۳۶۵). به لحاظ تاریخی تئوری برابری بر عدالت درک شده از مقدار پاداشهای توزیع شده بین افراد متمرکز است (رابینز، ۲۰۰۱: ۱۷۰).

این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده اند. به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص، ناعادلانه درک می شود این بی عدالتی باید احساسات شخص (مثل عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناختها (مثلاً به طور شناختی تحریف ورودیها و خروجیهای خود یا دیگران) و نهایتاً رفتارش (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار دهد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۲۱).

1- Distributive Justice

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۲-۲- عدالت رویه ای[1]

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می شوند (عدالت رویه ای)، تغییر کرد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۳۲۱). عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می شود (رابینز، ۲۰۰۱: ۱۷۰). در اینجا می توان این سؤال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت کند اصلاً احساس نابرابری یا بی عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می کنیم. فرض کنید دو کارمند با صلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیتهای شغلی وجود دارند اما به یکی از آنها مقداری بیشتر از دیگری پرداخت می شود. سیاستها و خط مشی های پرداخت سازمان عوامل قانونی بسیار زیادی را همچون طول زمان کار، شیفت کاری و غیره را در بر دارد. این دو کارمند از سیاست پرداخت شرکت کاملاً آگاه بوده و فرصت های یکسانی دارند. با توجه به این عوامل ممکن است یکی از دو کارمند از دیگری مقدار بیشتری دریافت کند، با این حال کارمند دیگر ممکن است احساس کند اگر چه کمتر از تمایلش به او پرداخت شده است اما این پرداخت ناعادلانه نیست، چرا که سیاست جبران خدمات سازمان یک سیاست باز بوده و به شیوه ای دقیق و بدون تعصب و غرض ورزی بکار گرفته شده است. بنابراین پرداخت ناشی از به کارگیری این رویه عادلانه احتمالاً عادلانه نگریسته می شود حتی اگر به نظر خیلی پایین باشد. با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان با دید مثبت به مافوقها و سازمانشان می نگرند حتی اگر آنها از پرداخت ها، ترفیعات و دیگر پیامد های شخصی اظهار نارضایتی کنند (رابینز، ۲۰۰۱: ۱۷۰).

مطالعات نشان می دهد که عدالت رویه ای با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از اینرو زمانی یک فرآیند منجر به پیامدی خاص می شود که ناعادلانه درک شده باشد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۷۸).

1- Procedural Justice

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۲-۳- عدالت مراوده ای[1]

نوع سوم از عدالت در سازمانها، عدالت تعاملی نامیده می شود. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود (اسکندورا، ۱۹۹۹: ۲۵-۴۰). این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابر این زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند به سرپرستش به جای سازمان واکنش منفی نشان می دهد. از اینرو پیش بینی می شود که در کل کارمند به جای سازمان از سرپرست مستقیم اش ناراضی باشد و تعهد کمتری نسبت به سرپرست خود تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرشهای منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرشهای منفی به سازمان برمی گردد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۷۸).

به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای به هم وابسته بوده و هر کدام جنبه های متمایزی از عدالت سازمانی هستند. به نظر وی عدالت سازمانی به عنوان عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی تعریف می شود (اسکندورا، ۱۹۹۹: ۲۵-۴۰). دومین متغیر مورد بررسی در این پژوهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی بیان کننده وابستگی روانشناختی به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایداری خود وکارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار و غیبت در آنها بیشتر است.

1- Interactional Justice

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۲-۴- مدل می یر و آلن

می یر و آلن مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش می دهد (می یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱ : ۳۰۰).

آنها بین سه نوع پیوند تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی[1] اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر[2] مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود. سرانجام تعهد تکلیفی[3] احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. واضح است بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم سازی کرده و کار می یر و آلن یک هم پوشی وجود دارد. روش پورتر به تعهد خیلی مشابه با مفهوم تعهد عاطفی می یر و آلن است. در حقیقت به نظر می یر و آلن پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر می تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود (مادی، ۱۹۹۸: ۳۸۹-۳۹۶).

در سالهای اخیر بسیاری از پژوهشگران روابط بین عدالت سازمانی و پیامدهای رفتاری و نگرشی از قبیل تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی را بررسی کرده اند که در اینجا به نمونه ای از آن می پردازیم.

۱- امیر خانی و پورعزت (۱۳۸۷) در پژوهشی که به بررسی توسعه سرمایه های اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در میان کارکنان شرکت پالایش و پخش نفت پرداخته اند به این نتیجه رسیده اند که میان ادراک افراد از عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد، و میان ابعاد عدالت سازمانی و سرمایه های اجتماعی آنان هم رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان و انعطاف پذیری سازمان و مدیریت مناسب رابطه معناداری وجود دارد. آنها نتیجه گرفتند که هر چه ادراک افراد از عدالت سازمانی بالاتر باشد، افراد مشارکت بیشتری در رسیدن سازمان به اهدافش را دارند (امیرخانی و پورعزت،۱۳۸۷: ۳۲-۱۹).

۲- قلی پور و پیران نژاد (۱۳۸۶) در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی در ایجاد و ارتقاء خودباوری در نهادهای آموزشی انجام شده مشخص نمودند که همبستگی بین ابعاد چهارگانه عدالت و خودباوری، مثبت و معنی دار است، لذا هرچه قدر عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای در

1- Affective Commitment
2 - Continuance Commitment
3- Normative Commitment

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

نهادهای آموزشی بیشتر باشد خود باوری بالاتری را احساس می نماییم، لذا از آنجا که افزایش عـدالت سازمانی موجب بالاتر رفتن خود باوری می شود برای ایجـاد و ارتقـاء خودبـاوری ضـروری اسـت کـه نهادهای آموزشی برای استقرار عدالت اهتمام بیشتری ورزند (قلی پور و پیران نژاد،۱۳۸۶: ۲۷۴-۲۵۷).

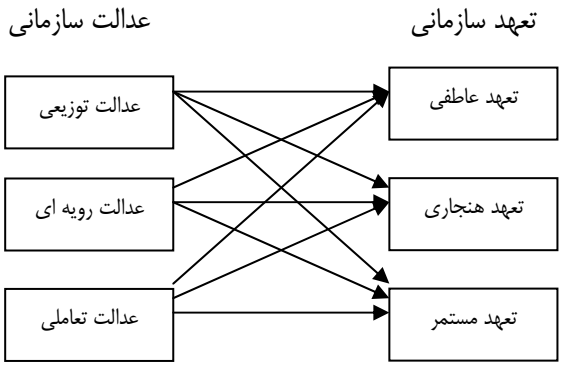
۳- کلنداور و دلر (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی انجـام داده است. یافته این تحقیق نشان می دهد که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنـاداری وجـود دارد. همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری وجـود دارد. کلنـداور نتیجه گرفته است که اگرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشـته اسـت ولـی تـأثیر عدالت مراوده ای از همه بیشتر بوده است (کلنداور و دلر ، ۲۰۰۹: ۲۹-۴۵).

۴- الووایینیو (۲۰۰۴) پژوهشی در خصوص تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت کارکنان انجام داده است. این تحقیق از نوع طولی بوده و دو سال بطول انجامیده است. تعداد ۲۹۶۹ نفر از کارکنان فنلاندی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که اجرای عدالت در سازمان با سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار به علت بیماری رابطه معناداری دارد. از جمله یافته های دیگر این پژوهش این است که ایجاد فضای سالم سازمانی و افزایش عدالت سازمانی می تواند منجر به سلامت سازمانی بیشتر و کاهش تأخیر و غیبت شود (الووایینیو، ۲۰۰۴).

۳- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق بر اساس نظریه عدالت سازمانی گرینبرگ و تعهد سازمانی آلن و می یر طراحی گردیده است. این مدل بر اساس فرضیات تحقیق طراحی شده است.

شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق



[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۴- فرضیه های تحقیق

این پژوهش دارای یک فرضیه اهم و نه فرضیه اخص می باشد. فرضیه اهم این پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

الف) فرضیه اهم

۱- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه های اخص

۱- بین عدالت توزیعی و تعهد هنجاری کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین عدالت توزیعی و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین عدالت توزیعی و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین عدالت رویه ای و تعهد تکلیفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین عدالت رویه ای و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۶- بین عدالت رویه ای و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۷- بین عدالت مراوده ای و تعهد تکلیفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۸- بین عدالت مراوده ای و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

۹- بین عدالت مراوده ای و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۵- روش شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی- پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای انجام شد، کارکنان از میان چهار معاونت شامل معاونت درآمدهای مالیاتی مرکز استان، معاونت درآمدهای مالیاتی شهرستانها، معاونت مؤدیان بزرگ مالیاتی و معاونت مالیات بر ارزش افزوده انتخاب شده اند. برای بررسی معنی داری رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (فرضیه اهم) و همچنین بررسی رابطه بین متغیرها در فرضیات اخص از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. همچنین برای بررسی معناداری رتبه‌بندی متغیرها از آزمون فریدمن استفاده گردید.

۶- ابزار گردآوری داده ها

در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده گردید. این پرسشنامه از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول پرسشنامه مورد نظر شامل سؤالات جمعیت شناختی بوده است. بخش دوم سؤالات مربوط به سنجش عدالت سازمانی که سؤالات این قسمت برگرفته شده از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) می باشد که از سه مؤلفه عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی تشکیل شده است. بخش سوم سؤالات، مربوط به اندازه گیری تعهد سازمانی بوده است. برای اندازه گیری تعهد سازمانی که متشکل از تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است از پرسشنامه استاندارد آلن و می یر (۱۹۹۳) استفاده گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه مذکور از روایی محتوا استفاده شد. بدین منظور پس از طراحی پرسشنامه مذکور، روایی این پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید مدیریت تأیید گردید. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور قبل از اجرای تحقیق تعداد ۲۰ عدد پرسشنامه در میان جامعه آماری جهت سنجش پایایی پرسشنامه توزیع شد. بر اساس تحلیل این ۲۰ پرسشنامه پایایی سؤالات مربوط به عدالت سازمانی ۰/۹۰، پایایی سؤالات تعهد سازمانی ۰/۹۱ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمد. پایایی های بدست آمده حاکی از پایایی خوب این پرسشنامه ها می باشد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

۷- جامعه آماری پژوهش

تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند را جامعه آماری گویند (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۷: ۷). جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۲۶ نفر کارشناس ارشد و رؤسای گروه مالیاتی شاغل در اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی در سال ۱۳۸۹ بوده اند. از این میان ۶۷۰ نفر، کارشناس ارشد مالیاتی و ۱۵۶ نفر، رئیس گروه مالیاتی بوده اند.

۸- حجم نمونه

هر بخش از جامعه آماری را نمونه گویند؛ به عبارت دیگر تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری را که بیانگر ویژگیهای اصلی جامعه باشد را نمونه گویند (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۷: ۷) نمونه این تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۶۳ نفر محاسبه شد که به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند.

۹- مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری

به منظور شناخت دقیق نمونه آماری تحقیق، مشخصات عمومی پاسخگویان نظیر جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام و سن، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد از میان پاسخگویان، ۲۳۸ نفر مرد و ۲۵ نفر زن بوده اند. در خصوص وضعیت تأهل ۲۳۸ نفر متأهل و ۲۵ نفر مجرد بوده اند. از نظر نوع استخدام ۱۲۲ نفر رسمی و ۱۴۱ نفر پیمانی، از لحاظ پست سازمانی ۲۱۳ نفر کارشناس ارشد ۵۰ نفر رئیس گروه مالیاتی از لحاظ میزان تحصیلات ۲۹ نفر دیپلم، ۴۷ نفر فوق دیپلم، ۱۷۸ نفر لیسانس و ۹ نفر فوق لیسانس بوده اند. همچنین در خصوص ترکیب سنی پاسخگویان ۵۰ نفر از نمونه آماری اخذ شده از سنی بین۳۰-۲۰ برخوردار بوده اند. ۱۳۲ نفر سنی بین ۴۰-۳۰ سال داشته اند و ۷۶ نفر از سنی بین ۵۰-۴۰ سال برخوردا بوده اند و تنها ۵ نفر سنی بین ۵۵-۵۰ سال را داشته اند.

۱۰- یافته های تحقیق بر اساس فرضیه های پژوهش

الف) نتایج فرضیات با توجه به آزمون اسپیرمن

در جهت سنجش متغیر عدالت سازمانی از ۱۸ سئوال اول پرسشنامه که مربوط به سه بعد عدالت سازمانی بود، استفاده شد. برای سنجش تعهد سازمانی نیز از سوال ۱۹ تا۳۰ این پرسشنامه استفاده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه های این تحقیق در جدول شماره ۱ اشاره شده است.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

جدول (۱): نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

فرضیه اصلی	سطح معنا داری بدست آمده	سطح معناداری مجاز	ضریب همبستگی	رد یا تأیید فرضیه
فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۶	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۱: بین عدالت توزیعی و تعهد هنجاری کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۲	تأیید
فرضیه فرعی شماره۲: بین عدالت توزیعی و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۵	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۳: بین عدالت توزیعی و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۰	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۴: بین عدالت رویه ای و تعهد هنجاری کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۲۹	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۵: بین عدالت رویه ای و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۲	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۶: بین عدالت رویه ای و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/ ۲۶	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۷: بین عدالت مراوده ای و تعهد هنجاری کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۶	تایید
فرضیه فرعی شماره ۸: بین عدالت مراوده ای و تعهد عاطفی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۹	تأیید
فرضیه فرعی شماره ۹ : بین عدالت مراوده ای و تعهد مستمر کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۴	تایید

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

همانطور که جدول (۱) نشان می دهد ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی ۰/۳۶ شده است و چون سطح معناداری بدست آمده از سطح معناداری مجاز کمتر شده است، بنابراین فرضیه اصلی این پژوهش تأیید شده است. در رابطه با فرضیه های فرعی نیز همانطور که در جدول ملاحظه می شود سطح معناداری بدست آمده در تمام فرضیه ها از سطح معناداری مجاز کمتر می باشد، بنابراین تمام فرضیه های فرعی نیز تأیید شده اند. در بین فرضیه های فرعی بیشترین ضریب همبستگی مربوط به فرضیه فرعی شماره ۸ یعنی همبستگی بین عدالت مراوده ای و تعهد عاطفی با ضریب همبستگی ۰/۳۹ حائز بیشترین ضریب همبستگی بین فرضیه های فرعی می باشد. کمترین ضریب مربوط به فرضیه فرعی شماره ۶ یعنی همبستگی بین عدالت رویه ای و تعهد عاطفی می باشد که ضریب محاسبه شده ۰/۲۶ بدست آمده است. آنچه که از جدول (۱) می توان استنباط نمود این است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و تمام ابعاد این دو متغیر همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر تغییرات تعهد سازمانی را می توان تا حدودی از روی تغییرات عدالت سازمانی کارکنان این سازمان پیش بینی نمود.

ب) یافته‌های تحقیق با توجه به آزمون تحلیل واریانس فریدمن

به منظور رتبه‌بندی ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی(توزیعی، رویه ای و مراوده ای) و تعهد سازمانی(هنجاری،عاطفی و مستمر) از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد.

جدول (۲): نتایج آزمون فریدمن عدالت سازمانی

ردیف	ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی	میانگین	رتبه‌بندی
۱	مراوده ای	۲/۹۹	اول
۲	توزیعی	۱/۵۹	دوم
۳	رویه ای	۱/۴۲	سوم

همانطور که جدول (۲) نشان می دهد عدالت مراوده ای با میانگین ۲/۹۹ بالاترین اولویت را بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی دارا می‌باشد. عدالت توزیعی با ۱/۵۹ و عدالت رویه ای با ۱/۴۲ به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار گرفته اند. از این جدول این موضوع را می توان برداشت نمود که اولویت ابعاد عدالت سازمانی در بین نمونه آماری مورد نظر یکسان نیست. همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

فریدمن برای ابعاد تعهد سازمانی نشان داد که تعهد عاطفی بالاترین اولویت را بین ابعاد سه گانه تعهد سازمانی دارد و پس از آن تعهد هنجاری و مستمر به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار گرفته اند.

۱۱- نتیجه گیری و پیشنهادات

بررسی و پژوهش پیرامون شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی از موضوعات نسبتاً جدیدی است که در این تحقیق نیز به آن پرداخته شد. نتایج این پژوهش حاکی از این است که عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر کلی و ابعاد آن با ابعاد مختلف تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) همبستگی مثبت و معناداری دارند. بر اساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می دهند، چنانچه لیو و راپ (۲۰۰۵) به آن اشاره کرده اند افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنش هاست به این معنی که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجراء نمی شود به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. بر عکس اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد آنها بر انگیخته می شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند. لذا تعهد سازمانی هنجاری آنها افزایش خواهد یافت که این مطلب به وضوح مشخص شده است و با مطالعه یافته ها می توان دریافت که عدالت سازمانی با تعهد هنجاری رابطه قوی تری دارد.

بطور کلی نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات از طریق آزمون اسپیرمن نشان داد که بین تمام ابعاد عدالت با ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. کمترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین ابعاد عدالت با تعهد مستمر می باشد. همچنین در این تحقیق مشخص شد که بیشترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین عدالت مراوده ای با تعهد سازمانی است که این یافته با تحقیقاتی که توسط هافمن (۲۰۰۵)، کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) و چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) انجام شده اند سازگاری دارد. علت این است که تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و انصاف ادراک شده در این تعامل است. چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مطرح کرده اند وقتی در سازمانها با کارکنان بصورت عادلانه رفتار می شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها دارند میزان تعهد سازمانی آنها افزایش می یابد.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

همچنین آزمون تحلیل واریانس فریدمن در مورد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نشان داد که عدالت مراوده ای بالاترین اولویت را بین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی دارا می‌باشد و عدالت توزیعی و رویه ای به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار می‌گیرند. نتیجه پژوهش با توجه به آزمون فریدمن، برای ابعاد تعهد سازمانی نشان می دهد که تعهد عاطفی بالاترین اولویت را بین ابعاد سه گانه تعهد سازمانی به دست آورده است. پس از آن تعهد هنجاری و مستمر به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار گرفته اند. این تحقیق فارغ از محدویت نبوده است. یکی از محدودیتهای این تحقیق این بوده است که این پژوهش فقط منحصر به کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی بوده است. به پژوهشگرانی که قصد مطالعه جامع تر این موضوع را در جامعه آماری مذکور دارند پیشنهاد می گردد در صورت امکان به بررسی این موضوع در تمام جامعه آماری مورد نظر بپردازند. از جمله محدودیت های دیگر این تحقیق زمان انجام تحقیق مورد نظر است. بی گمان گذر زمان می تواند نتایج یک تحقیق را تضعیف نماید. با توجه به تغییرات هر چند اندک در طول زمان به نظر لازم می رسد جهت تصدیق یافته های این پژوهش، تحقیقی با همین عنوان مجدداً انجام گردد. این تحقیق خاص اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی بوده است. بی شک فرهنگ و خرده فرهنگها می توانند تأثیرات مهمی در یافته های یک پژوهش ایفاء نمایند. به محققان علاقمند پیشنهاد می گردد این پژوهش را در اداره های کل امور مالیاتی سایر استانهای کشور انجام دهند. از دیگر پیشنهادات سازنده ای که می توان به محققان آتی ارائه کرد این است که به این پژوهش بپردازند که آیا بین کارشناسان ارشد و رؤسای گروه مالیاتی و یا بین گروههای مختلف شاغل در این سازمان به لحاظ عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟ برای انجام چنین تحقیقی لازم است از آزمونهای آماری دیگر از جمله آزمون t و تحلیل واریانس (پارامتریک) یا آزمون من ویتنی و کروسکال والیس (ناپارامتریک) استفاده شود.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

فهرست منابع

۱- آذر، عادل و منصور مؤمنی (۱۳۷۸)، آمار و کاربرد آن در مدیریت جلد اول، تهران، انتشارات سـمت، چاپ چهارم.

۲- امیر خانی، طیبه و علی اصغر پور عزت (۱۳۸۷)، تأملی بر امکان توسعه سرمایه های اجتمـاعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱،صص ۳۲-۱۹.

۳- رابینز، استیفن (۱۹۹۲)، رفتار سازمانی جلد اول: ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابـی، تهـران انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ اول (۱۳۷۷).

۴- قلی پور آرین و علی پیران نژاد (۱۳۸۶)، بررسی نقش عدالت سازمانی در ایجاد و ارتقاء خود بـاوری در نهادهای آموزشی، مجله پژوهشهای علوم انسانی، شماره ۵۳، صص ۳۷۴-۳۵۷.

۵- مرامی، علیرضا (۱۳۷۸)، بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، تهران، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.

6-Allen, N.J & Meyer, J.P. (1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, Journal of vocational behavior,No.49, pp:252-276.

7-Bos, K.V. (2001), Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice, Journal of Vocational Behavior,Vol 58, pp:254-259.

8-Charash,V.C & Spector, P.E. (2001), The Role of Justice in Organizations: a Meta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes,Vol.80, pp:278, 321.

9-Elovainio, M. (2004), Job decision attitude, Organizational Justice and Health: Multilevel covariance structure analysis. Social Science and Medicine; Vol.5. No.9, pp:59-69.

10-Greenberg, J. (2004), Stress Fairness to Fare No Stress: managing Work Place Stress by Promoting Organizational Justice, Organizational Dynamics, Vol. 33, No.4, pp:322-365.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

11-Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997), Behavior in Organizations, N.J, Prentice- Hall, Inc,6th ed.

12-Ivancevich, J. M & Matteson, M.T. (1996), Organizational Behavior and Management, McGrow-Hill Companies Inc.

13-Klendauer, R. & Deller, J.(2009), Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 pp.29 – 45.

14-Meyer,J.P & Herscovitch, L.(2001), Commitment in the workplace, Toward a general model, Human Resource Management Review,Vol.11, p:300.

15-Mowday, R.T. (1998). Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol. 8 , No. 4, pp:389-396.

16-Robbins, S.P. (2001), Organizational Behavior, New Dehli. Prentice Hall, Inc.

17-Scandura, T.A(1999), Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective, Leadership Quarterly.Vol.10, pp:25- 40.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-02-18]