

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم - شماره ۳ - پاییز ۹۳

صص ۹۷-۱۱۴

رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های

آموزشی

رمضان جهانیان^{۱*}، سمانه قدسی^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱/۲۸

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی به روش توصیفی از نوع همبستگی اجرا گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارمندان ادارات نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج به تعداد ۶۰۰ نفر که، تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری با روش تصادفی سیستماتیک و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده سه نوع پرسشنامه استاندارد شامل: پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و تارتر، ۲۰۰۰)، پرسشنامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳، مورمن ۱۹۹۱، ومورمن ۱۹۹۱) و پرسشنامه رشد حرفه‌ای (آکفیل و کوت، ۲۰۰۵) استفاده گردید. در تحلیل داده‌ها به منظور بررسی رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که، بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی و رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، تعاملی و رویه‌ای با رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت با افزایش و یا کاهش هر یک از ابعاد سلامت و عدالت سازمانی می‌توان روند افزایشی و یا کاهش‌ی برای رشد حرفه‌ای کارکنان را پیش بینی نمود.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، عدالت سازمانی، رشد حرفه‌ای، کارکنان، سازمان‌های آموزشی

^۱. گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

^۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات استان البرز، ایران

مقدمه

با افزایش جهانی شدن و رقابت‌های بین‌المللی، اهمیت بکارگیری، آموزش، نگهداری و رشد حرفه‌ای کارکنان، روز به روز در حال افزایش می‌باشد، به طوری که مدیریت منابع انسانی و توجه به نیروی انسانی به عنوان فاکتورهای مهمی در جهت موفقیت سازمانی قلمداد می‌گردد (Nadiri, 2010). وجود منابع انسانی رشد یافته، شایسته و مناسب وجه تمایز میان سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش است، زیرا این کارکنان، سازمان را موطن خود می‌دانند و بی هیچ چشم داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (Raminmehr, 2010). در این راستا، نظام‌های آموزشی به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار است. در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن است به نحو احسن انجام دهند که از نیروی انسانی مناسب برخوردار بوده و سازمانی سالم و پویایی داشته باشد (Shariatmaderi, 2010, 14). جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش رشد و کارایی کارکنان می‌شود و افزایش رشد و کارایی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی آموزش و پرورش بشمار می‌رود (Alagheband, 2009, 14).

از نظر لیندن و کلینجل (Lynden & Klingel, 2000)، سلامت سازمانی^۱ یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، آموزش و پرورش سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد. (cited in, Hoy & woolfolk, 1989, 355).

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۲ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد. از نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیش-تر است. این اصطلاح ابتدا برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، بر اساس مطالعات (Siles & Bales, 1953), (whooy & Miskle, Parsons, 1999) و (whooy & Tater, 1997) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (به نقل از Korkmaz, 2007, 23).

¹- Organizational health

²- Miles

لیندن و کلینجل (Lynden & Klingel, 2000)، معتقدند که سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است.

متغیر دیگر مورد بررسی عدالت سازمانی^۱ است. عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گران بها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان ها رسیدن به عدالت است. افلاطون می گوید عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیز در جای خودش. ارسطو عدالت را به دو دسته عام و خاص تقسیم کرده است. عدالت عام همه فضیلت ها را در بر می گیرد و عدالت خاص یعنی اینکه حق هرکسی را به شایستگی بدهد (Katozian, 2008, 330). عدالت و رفتار منصفانه خواسته ای است که همه ی کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می شود که رهبران تمایل بیش تری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند چه اتفاقی ممکن است رخ دهد. گرینبرگ^۲ نتیجه گرفت مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیر منصفانه نقض می کنند باعث می شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (Greenberg, 1993, 85).

کرپانزو (Corpanzo, 1991)، معتقد است، عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد. گرینبرگ (۱۹۹۳) نیز بر این با وراست که، در آخرین دهه ی قرن بیستم بیش تر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است. مطالعات اخیر در زمینه عدالت سازمانی، بر تئوری عدالت و نتایج عدالت تأکید داشته اند. با توسعه مطالعات در زمینه ی عدالت، کانون تأکید از عدالت نتیجه ای (برابری نتایج) به سمت عدالت اجتماعی (برابری رویه ها و رفتار منصفانه با افراد) گرایش پیدا کرد. برخی از مطالعات اخیر نشان می دهد که عدالت اجتماعی نیز مانند عدالت نتیجه ای (توزیعی) مهم است و بین عملکرد مدیریتی و رفتار کارکنان رابطه وجود دارد (Masterson, 2000, 750).

کاریکرو ویلبامز (Karriker & Williams, 2009)، ابعاد عدالت سازمانی را شامل: عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه ای^۴ و عدالت مراوده ای^۵، معرفی نموده است. الف) عدالت توزیعی: این نوع

1- Organizational Justice

2- Greenberge

3- Distributive Justice

4- Procedural Justice

5- Interactional Justice

عدالت به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است (Blakely, Andrews, & Moorman, 2005). ب) عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای، مباحث سازمانی مانند تعیین ارتقا، نرخ عملکرد، پرداخت اضافی و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود (Roch, & Shanock, 2006). ج) عدالت مراوده: عدالت مراوده به انصاف ادراک شده در رفتار بین فردی اشاره دارد (Karriker & Williams, 2009).

موضوع رشد حرفه‌ای کارکنان نیز، اولین بار توسط گاردنر^۱ (۲۰۰۰) مسئول رشد حرفه‌ای در دانشگاه یورک مورد استفاده قرار گرفت. رشد حرفه‌ای کارکنان فرآیند مداومی است که به بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد (Ganser, 2000, 6). به عبارت دیگر رشد حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع به رشد افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (Shah-pasand 2010, 263, cited in, Glatthorn, 2007).

فتحی و اجارگاه (Fathi Vajarga, 2000) ابعاد و جنبه‌های مختلفی رشد حرفه‌ای کارکنان را شامل پنج بخش به شرح زیر ارائه نموده است. ۱) آموزش: آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد، به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید. ۲) نیازسنجی: فرآیندی است که به منظور شناسایی دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز کارکنان برای اجرای وظایف حرفه‌ای خود می‌باشد (Seyed Javadin, 2009, 68). ۳) مدیریت عملکرد: یک فرآیند استراتژیک و منسجم می‌باشد که موفقیت پایدار سازمان‌ها را وسیله بهبود عملکردشان از طریق رشد توانایی تیم‌ها و افراد شرکت‌کننده تضمین می‌نماید (Amestrang, 2006, 73). ۴) مشارکت: یعنی مجموعه اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری از طریق تفویض اختیار در سطوح مختلف سازمان افزایش دهد و نوعی حس مالکیت بر سازمان و تعلق به آن را در افرادی که به شکلی به سازمان مربوط هستند موجود آورد. ۵) ارزشیابی: ارزشیابی فرآیند کلی تحلیل نظام‌دار که منجر به داوری یا ارائه پیشنهادات مربوط به کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی یا یک برنامه آموزشی می‌شود (Vlasceanu, 2004, 286).

بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد سلامت سازمانی نشان می‌دهد که، بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (Hoy & Tarer 1993) بین سلامت سازمانی و جو مدرسه (Hoy et al, 1993) بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان (Ataee, 2010) بین سلامت سازمانی دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه (Ghodsi, 2007). بین سبک رهبری مدیر با

¹ -Gardner

سلامت سازمانی (Taghi Nasab, 2007). بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی (Mazlomi, 2010)، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان (Mahmet, 2007)، و معنی داری وجود دارد.

شهاب حسینی (Shah-Hosseini, 1999)، در بررسی و مقایسه سلامت سازمانی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، بر اساس نظریه پارسونز، نشان داد که، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای از سلامت سازمانی نسبی و متوسطی برخوردار هستند و بین سطوح فنی و نهادی و اداری همبستگی معنی-داری وجود دارد.

سیدجوادیان و همکاران (Seyed Javadin , & et al, 2009)، نشان می‌دهد که میزان استقرار شاخص ورودی و شاخص فرایندی سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به طور معنی‌دار کمتر از سطح متوسط بود.

موید (Moyed, 2009)، در بررسی ارتباط بین منابع قدرت مدیران آموزشی و سلامت سازمانی نشان داد که، منبع مرجعیت قدرت مدیران آموزشی بر مؤلفه روحیه، منبع قدرت اجبار بر مؤلفه پشتیبانی منابع، منبع قدرت تخصص بر مؤلفه‌های پشتیبانی منابع، تأثیر دارند.

نصیری و همکاران (Nasiry & et al, 2003)، نیز نشان داد که ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه‌های غرب کشور بالاتر از سطح متوسط است.

بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد عدالت سازمانی نشان می‌دهد که، بین عدالت سازمانی در ابعاد، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، با رفتار مدنی کارکنان (Namee & Shok kon, 2007) بین عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی (Mardani & Heydari, 2009). بین عدالت سازمانی و نوع استخدام، سطح درآمد و محل سکونت کارکنان (Samavatian, 2009) بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی (Tasdan & Yilmaz, 2009) بین عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی (Ghafori & Golparvar, 2009) بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (2012, Mathew, Chang, Jay) و (Porezat & Sayar, Alvani, 2009) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

هم‌چنین نتایج تحقیقات (Mesterson, 2000)؛ (Cohen & Specter, 2001)، (Adams, 1965) نشان داند که، مهم‌ترین عوامل مؤثر در حفظ و بقای سازمان در بلندمدت، رعایت عدالت در سازمان است و نیز نتایج تحقیقات (Inoue, 2010)؛ (Elovainio, & et al, 2005) و (Johnson, 2006) در مطالعات خویش نشان دادند که عدالت نقش مهمی را در سلامت کارکنان و اثربخشی منابع انسانی در سازمان دارد.

حجازی و همکاران (Hejazi & et al, 2010) نشان داده که بین رشد حرفه‌ای کارکنان و خود کارآمدی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Hoy, & Woolfolk, 1993) نشان داد که، جو سالم مدارس موجب می‌شود معلمان بطور اثربخشی عمل نموده و این امر باعث رشد و گسترش یادگیری دانش آموزان می‌گردد.

میزابییگی (Mirza-Beygi, 2009)، نشان داد که ارزشیابی دقیق برنامه آموزشی در بعد اهداف، محتوی، روش‌ها و مواد و وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت یادگیرندگان گام اساسی را جهت رشد حرفه‌ای منابع انسانی دارد. خسروی (Khosravi, 2013)، نشان داد که رضایت شغلی معلمان با رشد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و احمدی (Ahmadi, 2012)، نیز نشان داد که بین رشد حرفه‌ای کارکنان و خود کارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به آنچه گفته این تحقیق به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر است:

- ۱- بین سلامت سازمانی در سطح نهادی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سلامت سازمانی در سطح اداری و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سلامت سازمانی در سطح فنی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین عدالت سازمانی در بعد توزیعی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین عدالت سازمانی در بعد تعاملی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش باهدف بررسی رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی به روش توصیفی از نوع همبستگی اجرا گردید. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان ادارات نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر کرج به تعداد ۶۰۰ نفر که، تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری باروش تصادفی سیستماتیک و از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، سه نوع پرسشنامه استاندارد به شرح زیر بود:

۱- **پرسشنامه سلامت سازمانی** (Hoy & Tarter, 2000): این پرسشنامه دارای ۴۰ شاخص شامل سه سطح نهادی (یگانگی ۷ شاخص)، سطح اداری (ساخت دهی ۵ شاخص، ملاحظه‌گری ۵ شاخص، نفوذ مدیر ۵ شاخص و پشتیبانی منابع ۵ شاخص) و سطح فنی (روحیه ۷ شاخص و تأکید علمی ۶ شاخص) را به خود اختصاص داده است. روائی این ابزار مورد تأیید ۲۴ نفر از صاحب نظران قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی نیز در تحقیقات قبلی از جمله: (Yosef Abadi, 2012)، ۰/۸۶۴، (Haghighatjo, 2008)، ۰/۸۸، (Alagheband, 2006)، ۰/۸۹، (Seyed Javadin, 2010)، ۰/۹۳ و (Ahangchian, 2010)، ۰/۹۱ گزارش گردید.

۲- **پرسشنامه عدالت سازمانی**: پرسشنامه عدالت سازمانی حاوی ۲۰ شاخص که برای سنجش عدالت سازمانی توزیعی از ۵ شاخص (Niehoff & Moorman, 1993)، برای سنجش عدالت سازمانی رویه‌ای از ۷ شاخص (Mormen, 1991) و برای سنجش عدالت سازمانی تعاملی از ۸ شاخص (Mormen, 1991) استفاده گردید. که جمعا ۲۰ شاخص می‌باشد. روائی این ابزار مورد تأیید ۲۰ نفر از صاحب نظران قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی نیز در تحقیقات قبلی از جمله: (Nejati, Jamali, Ajipishe, 2010)، ۰/۷۳، (Yaghoobi, 2010)، ۰/۹۰، (Golparver, 2011)، ۰/۹۳ گزارش شد.

۳- **پرسشنامه رشد حرفه‌ای** (Kot & Akfield, 2005)، روائی این ابزار مورد تأیید ۳۰ نفر از صاحب نظران قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی نیز در تحقیقات قبلی از جمله: (Khosravi, 2013) ۰/۸۴ گزارش شد. در این پژوهش نیز به شرح جدول شماره (۱) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۷۷۷، برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۵۹ و برای پرسشنامه رشد حرفه‌ای ۰/۸۱۶ بدست آمد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می‌باشد. در تحلیل داده‌ها، به منظور بررسی رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول (۱) پایایی پرسشنامه‌های سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و رشد حرفه‌ای

متغیر	ابعاد	ضریب پایایی ابعاد	ضریب پایایی متغیر
سلامت سازمانی	سطح نهادی	۰/۷۸۱	۰/۷۷۷
	سطح اداری	۰/۷۳۲	
	سطح فنی	۰/۷۶۹	
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۷۱۶	۰/۸۵۹
	عدالت مراوده‌ای	۰/۷۹۱	
	عدالت تعاملی	۰/۷۸۸	
رشد حرفه‌ای		۰/۸۱۶	۰/۸۱۶

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین سلامت سازمانی در سطح نهادی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۲) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی در سطح نهادی با رشد

حرفه ای		
رشد حرفه ای کارکنان		
۰/۵۴۸	ضریب همبستگی	سلامت سازمانی در سطح نهادی
۰/۳۰	ضریب تاثیر	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۲۳۵	تعداد	

نتایج مندرج در جدول (۲) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۵۴۸ است و سطح معنی داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین سطح نهادی سلامت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی در سطح نهادی با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ضریب تاثیر دو متغیر ۰/۳۰ است به عبارتی دیگر ۳۰ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر سلامت سازمانی در سطح نهادی تبیین می‌نماید.

فرضیه دوم: بین سلامت سازمانی در سطح اداری و رشد حرفه ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۳) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی در سطح اداری با رشد

حرفه‌ای		
رشد حرفه ای کارکنان		
۰/۶۵	ضریب همبستگی	سلامت سازمانی در سطح اداری
۰/۴۲۲	ضریب تاثیر	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۲۳۵	تعداد	

نتایج مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۶۵ است و سطح معنی داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین سطح اداری سلامت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی در سطح اداری با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ضریب تاثیر دو متغیر ۰/۴۲ است به عبارتی دیگر ۴۲ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر سلامت سازمانی در سطح اداری تبیین می‌نماید.

فرضیه سوم: بین سلامت سازمانی در سطح فنی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۴) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی در سطح فنی با رشد

حرفه ای	
رشد حرفه ای کارکنان	
سلامت سازمانی در سطح فنی	ضریب همبستگی ۰/۵۵۷
	ضریب تاثیر ۰/۳۱
	سطح معنی داری ۰/۰۰۰
	تعداد ۲۳۵

نتایج مندرج در جدول (۴) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر ۰/۵۵۷ است و سطح معنی داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین سطح فنی سلامت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی در سطح فنی با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ضریب تاثیر دو متغیر ۰/۳۱ است به عبارتی دیگر ۳۱ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر سلامت سازمانی در سطح فنی تبیین می‌نماید.

فرضیه چهارم: بین عدالت سازمانی در بعد توزیعی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۵) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی در بعد توزیعی با رشد

حرفه ای کارکنان	
رشد حرفه ای کارکنان	
عدالت سازمانی در بعد توزیعی	ضریب همبستگی ۰/۴۷۳
	ضریب تاثیر ۰/۲۲۴
	سطح معنی داری ۰/۰۰۰
	تعداد ۲۳۵

نتایج مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر $0/473$ است و سطح معنی‌داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از $0/01$ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین عدالت سازمانی در بعد توزیعی با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی در بعد توزیعی با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تاثیر دو متغیر $0/22$ است به عبارتی دیگر ۲۲ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر عدالت سازمانی در بعد توزیعی تبیین می‌نماید.

فرضیه پنجم: بین عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۶) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای با رشد

حرفه‌ای کارکنان

رشد حرفه‌ای کارکنان		
عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای	ضریب همبستگی	۰/۵۵۸
	ضریب تاثیر	۰/۳۴۲
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۳۵

نتایج مندرج در جدول (۶) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر $0/548$ است و سطح معنی‌داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از $0/01$ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تاثیر دو متغیر $0/34$ است به عبارتی دیگر ۳۴ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای تبیین می‌نماید.

فرضیه ششم: بین عدالت سازمانی در بعد تعاملی و رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد.

جدول (۷) نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی در بعد تعاملی با رشد حرفه‌ای

رشد حرفه‌ای کارکنان		
عدالت سازمانی در بعد تعاملی	ضریب همبستگی	۰/۶۸۹
	ضریب تاثیر	۰/۴۷۵
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۳۵

نتایج مندرج در جدول (۸) نشان می‌دهد که، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر $0/689$ است و سطح معنی‌داری رابطه دو متغیر هم کوچکتر از $0/01$ می‌باشد، در نتیجه فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین عدالت سازمانی در بعد تعاملی با رشد حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی در بعد تعاملی با رشد حرفه‌ای کارکنان، با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تأثیر دو متغیر $0/47$ است به عبارتی دیگر ۴۷ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را متغیر عدالت سازمانی در بعد تعاملی تبیین می‌نماید.

جدول ۸: نتایج رگرسیون ابعاد سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان

معنی داری	ضریب محاسبه شده	آماره تی	استاندارد شده		مدل	متغیر	
			بتا	خطای استاندارد			
$0/000$		۴/۶۲۹	$0/203$	$0/940$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/30$	۹/۹۹۳	$0/548$	$0/077$	سطح نهادی سلامت سازمانی		
$0/000$		-۱/۰۳۸	$0/247$	$-0/256$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/422$	۱۳/۰۴۰	$0/650$	$0/086$	۱/۱۱۷	سطح اداری سلامت سازمانی	
$0/000$		۹/۰۸۹	$0/154$	$0/404$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/310$	۱۰/۲۳۵	$0/557$	$0/055$	$0/567$	سطح فنی سلامت سازمانی	
$0/000$		۶/۳۸۹	$0/203$	$0/298$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/224$	۸/۲۰۴	$0/473$	$0/061$	$0/504$	عدالت توزیعی سازمانی	
$0/000$		۵/۵۴۶	$0/180$	$0/997$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/342$	۱۱/۰۱۰	$0/585$	$0/062$	$0/683$	عدالت رویه‌ای سازمانی	
$0/000$		۷/۱۷۴	$0/138$	$0/991$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای	
$0/000$	$0/475$	۱۴/۵۱۱	$0/689$	$0/049$	$0/704$	عدالت تعاملی سازمانی	
$0/000$	$0/418$	۱/۷۱۰	$0/646$	$0/203$	$0/347$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای
		۱۲/۹۳۴	$0/074$	$0/954$		سلامت سازمانی	
$0/000$	$0/436$	۳/۱۰۶	$0/660$	$0/180$	$0/560$	۱ (ثابت)	رشد حرفه‌ای
		۱۳/۴۱۰	$0/060$	$0/807$		عدالت سازمانی	

نتایج مندرج در جدول شماره (۸) نتایج رگرسیون ابعاد سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در هر یک از فرضیه‌های تحقیق را ارائه نموده است: در مورد فرضیه اول تحقیق نتایج

نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش، متغیر سلامت سازمانی در سطح نهادی، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/548$ افزایش یا کاهش می‌یابد. در مورد فرضیه دوم تحقیق نتایج نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش متغیر سلامت سازمانی در سطح اداری، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/65$ افزایش یا کاهش می‌یابد. در مورد فرضیه سوم تحقیق نتایج نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش متغیر سلامت سازمانی در سطح فنی، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/557$ افزایش یا کاهش می‌یابد. در مورد فرضیه چهارم تحقیق نتایج نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش متغیر عدالت سازمانی در بعد توزیعی، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/473$ افزایش یا کاهش می‌یابد. در مورد فرضیه پنجم تحقیق نتایج نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش متغیر عدالت سازمانی در بعد رویه‌ای، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/585$ افزایش (یا کاهش می‌یابد. در مورد فرضیه ششم تحقیق نتایج نشان می‌دهد که، ضریب بتا محاسبه شده، به ازای هر واحد افزایش یا کاهش متغیر عدالت سازمانی در بعد تعاملی، رشد حرفه‌ای کارکنان نیز به میزان $0/689$ افزایش یا کاهش می‌یابد. بنابراین، با توجه به شاخص معناداری کمتر از ۱ درصد، تمام فرض‌های صفر رد و فرض‌های تحقیق تأیید گردید. به عبارتی دیگر، بین سلامت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. و ضریب بتا نشان داد که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در سلامت سازمانی، بر رشد حرفه‌ای کارکنان به میزان $0/646$ افزایش یا کاهش می‌یابد و همچنین بین عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب بتا نشان داد که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در سلامت سازمانی، بر رشد حرفه‌ای کارکنان به میزان $0/66$ افزایش یا کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که، بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی و رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، تعاملی و رویه‌ای با رشد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت با افزایش و یا کاهش هر یک از ابعاد سلامت و عدالت سازمانی می‌توان روند افزایشی و یا کاهشی برای رشد حرفه‌ای کارکنان پیش بینی کرد. بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد سلامت سازمانی نیز نشان می‌دهد که، بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (Hoy & Tarter, 1993) و (Ataee, 1999) بین سلامت سازمانی و جو مدارس (Hoy & et al, 1993) بین سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی (Taghi Nasab, 2007)، بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی (Mazlomi, 2010) بین سلامت سازمانی و رضایت

شغلی معلمان (Mahmet, 2007) بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی (Sultan-&et al 2013)، Hosseni) همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

همچنین بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد عدالت سازمانی نیز نشان می‌دهد که، بین عدالت سازمانی در ابعاد، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، با رفتار مدنی کارکنان (Name & Shok Kon 2007) بین عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی (2009 Heydari&Mardani) بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی (Tasdan & Yilmaz 2009) بین عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی (Ghafori & Golparvar 2009) بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (Mativ, Chang, jay, 2012) و (Alvani,por & Sayar, 2009) همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیقات (Mesterson 2002)، Adams(1965) و Cohen & Specter (2010) نشان داند که، مهم‌ترین عوامل مؤثر در حفظ و بقای سازمان در بلند مدت، رعایت عدالت در سازمان است. هم-چنین، (Inoue&et al(2010) و Johnson (2006) در مطالعات خویش نشان دادند که عدالت نقش مهمی را در سلامت و رشد کارکنان و اثربخشی منابع انسانی در سازمان دارد.

Hejazi& et al (2010) نشان دادند که بین رشد حرفه‌ای کارکنان و خود کارآمدی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (Hoy & woolfolk (1993) نشان داد که، جو سالم مدارس موجب می‌شود معلمان بطور اثر بخشی عمل و این امر باعث رشد و گسترش یادگیری دانش آموزان می‌گردد. (Mirzabeyg(2009) نشان داد که ارزشیابی دقیق برنامه آموزشی در بعد اهداف، محتوی، روش‌ها و مواد و وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت یادگیرندگان گام اساسی را جهت رشد حرفه-ای منابع انسانی دارد. (khosravi(2013) نشان داد که رضایت شغلی معلمان با رشد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و (Ahmadi (2012) نیز نشان داد که بین رشد حرفه‌ای کارکنان و خود کارآمدی آنان و همین‌طور بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و قدرت مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

رشد حرفه‌ای کارکنان، ظرفیت سازی و توانمند سازی نیروی انسانی در سازمان، افزایش کارآمدی و اثربخشی فعالیت‌ها، توسعه مهارت‌ها و گسترش دانش شغلی و حرفه‌ای کارکنان متناسب با نیازهای روبه رشد، زمانی حاصل می‌شود که هر سازمان با تنظیم برنامه آموزش و بهسازی، نیازهای توسعه‌ای را در سطح فرد، شغل و سازمان با توجه به دو اصل استمرار و جامعیت آموزش‌ها و رشد حرفه‌ای کارکنان، تهیه و تدوین نماید و از تمام ظرفیت‌ها در جهت پیاده سازی بهینه آن استفاده برد. واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان ضرورت پرداختن به نیازهای جدیدتر در عرصه مختلف حرفه‌ای، تخصصی و دانشگری برای مدیران و مجریان روز به روز بیش‌تر می‌شود. سازمان‌های موفق به این مهم دست یافته‌اند و به جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت سازی و ارتقاء توانمندی‌های

حرفه‌ای و تخصصی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف عالی هم در بعد خواستن نظیر توجه به ضریب انگیزشی، درک نیازها و علائق و هم در بعد توانستن (توسعه مهارت‌ها و تکنیک‌ها) به صورت همه جانبه، برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی در جهت رشد حرفه‌ای کارکنان را در دستور کار خود قرار داده‌اند تا تحقق اصول و راهبردهای مزبور میسر گردد. نتایج این تحقیق نیز نشان داد که یکی از راهبردهای رشد حرفه‌ای کارکنان، فراهم شدن زمینه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی توسط مدیران در سازمان بویژه سازمان‌های آموزشی است بنابراین، به تمامی مدیران سطوح مختلف پیشنهاد می‌گردد که به منظور رشد حرفه‌ای منابع انسانی در کنار برنامه‌های آموزشی، تلاش در جهت استقرار نظام سلامت سازمانی و عدالت سازمانی در سازمان خویش امر ضروری می‌باشد.

References

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Eds). *Advance in experimental social psychology*, (Vol. 2). New York: Academic Press.
- Ahangchian, M. R., Cajihe Z. P. (2010). Relationship between manager knowledge with effectiveness and organization health school of Mashhad. *Journal of Educational, Islamic Azad University of Bojnord*, 18, 1-16. (in Persian)
- Ahmadi, A. (2012). *Studying between staff professional development with their auto efficiency and kind of managers power*. (Master's Thesis of Islamic Azad University of Oromiyeh) Oromiyeh, Iran. (in Persian)
- Alagheband, A. (2009). Health organization of school. *management in training*, 21, 33-48. (in Persian)
- Alvani, M., Poe-Ezat, A. A., Sayar, A. (2000). Studying relationship between fairness and organization commitment. *Journal of Management of Human Resource in Oil Industry, Energy International Studying Organization*, 4, 1-8. (in Persian)
- Armésterang, M. (2008). *operation management of basic directions and practical instruction*. (mir sepasi, N; kavosi, E; rashidpoor Trans, A), Tehran: termeh publication.
- Ataee, Z. (2001). *Studying relationship of health organization and training development of students*. (Master's Thesis of shahid beheshti university), Tehran, Iran. (in Persian)
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 20, 259-273.

Cohen, C. Y., & Specter, P. E. (2001). The role of justice in organizations. A metaanalysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.

Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). "Procedural justice and work motivation in steers", R. M., & Porter, L. W. (Eds.), *Motivation and Work Behavior*, 131-143.

Elovainio, M., Van den bos, K. Linna, A., Kivimaki, M., Ala_Mursula, L., & Vahtera J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61, 2501-2515.

Fathi, k. (2000). *Training programming for soldiers*, Iran, Tehran, samt Publisher. (in Persian)

Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. In: NASSP Bulletin , 84, 6-12.

Ghafori., verno sefadarani, M.R., & Gol-Parvar, M. (2009). Studying relationship of organization justice with staff commitment among staff in esfahan, *Journal of Psychology Studying*, 5(4), 139- 148. (in Persian)

Ghods, F. (2007). *Comparing of health organization in girl and boy school of Sanadaj*. (Master's Thesis of Islamic azad university of center Tehran), Iran, Thehran. (in Persian)

Golparver, M., Rafie zadeh, P. (2010). Pattern of organization citizenship behavior by job attitude, professional development, leader supporting and having ability, *Journal of Management*, 16, 27-45. (in Persian)

Greenberg. (1993), "The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice", in Ropanzo, R. (ed), justice in the workplace: approaching in fairness in human resource management, Lawrence Erlbaum associate, hillsdale, 79-103.

Haghighat, J. Z., & Nazem, F. (2008). Managers creativity, health organization and using staff of medicine university. *Journal of health Management*, 7, 171- 143. (in Persian)

Hejazi, S., Partakhtchi, M., & Shahpasand, M. (2010). *Trainer profession development process*. (1th publication), Iran, Tehran: Tehran, university publication. (in Persian)

Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1989). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary School Journal*, 4, 355-372.

Hoy, W. k., Tarter, J., & Kottkamp, R. (1993). *Open schools/Healthy schools: Measuring organizational climate Sage publications, the international professional*. publisher as Newbury Park. London: New Delhi.

Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010). Organizational

justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Arch Occup Environ Health*, 83, 29-38.

Johnson R. E., Selenata, C., & Lord, R. G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175-201.

Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: Mediated multifocal model. *Journal of Management*, 35 (1), 112 – 125.

Katozian, naser. (2008),” Justice and human law”, *journal of law, faculty of law and political science*, 3. (in Persian)

Khosravi, A. (2013). Examine the relationship between career growth, job satisfaction and burnout in primary school teachers in ordinary schools of Golestan. (Master's Thesis, of Ferdusi University), Iran, Tehra. (in Persian)

Korkmaz. (2007). The effect of leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 30(2), 23-55.

Lynde J.A., & Klingle, W. (2000). “Supervising organizational health”. *Supervision Journal*, 27, 3-5.

Mardani, M., & Heydari, H. (2010). Studying relationship of organization justice with material behavior in hospital staff. *Medicine History Journal*, 2, 47-58. (in Persian)

Masterson, S. (2002). Articledown model of organizational relating employees and reactions to Fairness. *Journal of Applied Psychology*.

Matthews, C., Chang, B., & Jae, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officer: An investigation of job satisfaction as a mediator, policing. *International Journal of Police strategies and Management*, 35(2), 402-423.

MazlomI, P. (2010). *Studying relationship between leader style managers with health organization, elementary school in Esfahan in education year 87-88*. (Ms.C Thesis of Islamic Azad university of Khorasgan), Khorasgan, Iran. (in Persian)

Mehmet, K. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 30(2), 23-55.

Mirza-Beygi, M. R. (2009). *Estimating shop program for developing members of science members of Azad Islamic university in 8 region of Tehran*. (Ms.C Thesis of Islamic Azad university of Tehran), Tehran, Iran. (in Persian)

Moyed, N. (2009). *Studying relationship between resource of training group managers and health organization in public university in Esfahan in education year 2009-2010*. (Ms.C Thesis of Islamic Azad university of Esfahan), Esfahan, Iran. (in Persian)

Nadiri, H., & Tanva, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in

hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.

Namee, A.Z., & shok kon, H. (2007). Studying simple relationship and multiple organization justice with behavior of new organization in one industry organization in Ahvaz. *Training and Psychology Journal*, 79-92. (in Persian)

Nasiry V, N., Ghanbar, F.S., Emadi, S., & seyed rasol, Karimi, I. (2013). Relationship between health organization of western university with staff mental health, *Journal of new thought*, 31, 127-151. (in Persian)

Nejati aji bishe, M., & Jamli, R. (2010). Determining and ranking obscure of women job development and studying their relationship with dimension of organization justice of yazd university. *Science and Project Journal of Women Studying*, 1-36. (in Persian)

Raminmehr, H., HadizadehMoghadam, A., & Ahmadi, I. (2010). Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. *Transformation Management Journal*, 2(2), 65-89.

Roch, S. G., & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange frame work: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, 32, 299-322.

Samavatian, H. (2009). Relationship between organization justice with confidence to organization and supervising on staff of Esfahan. *Journal of Knowledge and Project in Usage Psychology*, 40, 1-12. (in Persian)

Seyed javad aldin, Reza., Alavi, A., & Ansari, S. (2010). Point of staff of medicine university about value of organization health index in Esfahan. *Journal of health management*, 13, 63-72. (in Persian)

Seyed Javadin, S. R., Rayej, H., aghamiri, S. A., & Yazdani, H. (2009). Marketing for improving behavior of citizenship organization and service quality, *Journal of Management Project Science in Iran*, 66, 67-97. (in Persian)

Shah-Hosseini, J. (1999). *Studying and comparing organization health in boy professional school in Tehran*. (Master's Thesis of university of Tarbiat Moallem), Tehran, Iran. (in Persian)

Shah-pasand, M., Hejazi , S., Rezvanfar, A., & Saeebi, M. (2008). Determining index of profession of agriculture training organization center. *Journal of Iran agriculture*, 2, 262-253. (in Persian)

Shariatmadari, M. (2010). Studying relationship between health organization with effectiveness of managers of training management school in Tehran. *Journal of Educational Science*, 6, 115-119. (in Persian)

Sultan-Hosseni, M., & Mosavi, Z. (2013). To determine the relative contribution of knowledge on organizational health in the department of physical education and sports delegations city. *Journal of Sport Management and Movement Science*, 3, 51-63. (in Persian)

Taghi-Nasab, A. (2007). *Studying relationship between manager with health organization in boy school in Robat karim*, (Master's Thesis of Shahid beheshti University), Tehran, Iran. (in Persian)

Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.

Vlasceanu, L., & Grunberg, L. (2004). Quality assurance and accredited itation: A glossary of basic terms and definitions (Bucharest , UNESCO – CEPES) papers on higher education , ISBN , 92-9069-178-6 . <http://www.cepes.Ro/publications/>.

Yaghobi , M. (2010). Relationship of organization justice with job satisfaction and organization commitment among staff hospital that is selected as a medicine science university of Esfahan. *Health Management Journal*, 35, 25-32. (in Persian)

Yosef abadi, M. (2012). *Studying knowledge of manager and their influences on school health organization*. (Master's thesis of shahid beheshti university) Tehran, Iran. (in Persian)

Archive of SID