

رابطه ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنائی استان هرمزگان

جواد ایمانی^۱، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودان، رودان
شاپور امین شایان چهرمی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۹/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی ۴۷۹ نفر معلمان شاغل در مدارس استثنائی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می باشند و حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۲۱۴ نفر بوده که به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه عدالت سازمانی (مورمن و نیهوف^۲، ۱۹۹۳)، تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و رضایت شغلی (اسپیکتر، ۱۹۸۵) بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده که نتایج حاصل بدین شرح است: متغیر عدالت سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی نمی باشد. بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد. و از طرف دیگر مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنی دار هستند و از این مؤلفه ها، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

مقدمه

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چند گانه یا تخصصی، هدف های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می سازد. این هدف ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده تر از آنند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشند، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان ها، و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنها است. مردم از طریق سازمان ها، کارها را مؤثرتر انجام می دهند و چگونگی عملکرد آنها، کیفیت فعالیت های سازمان ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد (علاقه بند، ۱۳۸۳).

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می کند در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد. چنان چه آموزش و پرورش

از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می شود.

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت، عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد (حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۶: ۱۰). اگر نیروی کار، عرق سازمانی نداشته باشد و از توان مندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره گیری بهینه از توان مندی کارکنان از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقشی اساسی داشته باشد.

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می دهند، موضوع بسیاری از پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۵: ۳۲۲). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریه های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریه های ادیان و فلاسفه به تحقیق های تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی، سقاییان نژاد اصفهانی، گرجی، نوروزی و رضایی، ۱۳۸۸: ۲۶).

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند، واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵: ۸۰).

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع

خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران، و احساس عدالت در کارکنان است (سید جوادین، فراچی و طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۵۶). امروزه یکی از شاخصهای برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می باشد. وجود چنین نیروی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم میکند.

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 گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفا داری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که تأثیر مثبت آن بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیق ها مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۷).

اسپکتور^۱ (۲۰۰۰) رضایت شغلی را نگرش مردم نسبت به مشاغلشان به طور کلی یا نسبت به حیطه های مختلف آن تعریف می کند (شکرکن و نعمی، ۱۳۸۲: ۲۸). رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیمی، ۱۳۸۵: ۳۸۷). امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می کنند آن چه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده ساز هر کشوری اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی عدالتی داشته باشند نمی توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی شود، به عکس اگر معلمی از حرفه اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (میردریکوندی، ۱۳۷۹: ۶).

با توجه به اهمیت و نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان، در این پژوهش به بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان پرداخته می شود. و نیز در صدد یافتن عوامل مداخله گر در این زمینه ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح آموزش مدارس را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با معلمان باعث افزایش راندمان، تعهد و رضایت شغلی آنها گردد. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به

سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. و نیز از آن جایی که افزایش عدالت سازمانی باعث افزایش کارآیی، عملکرد، تعهد و رضایت کارکنان می گردد، اهمیت آنها به وضوح دیده می شود و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می کند که عدالت، تعهد و رضایت در بین آنها هر روز بیشتر احساس گردد. با دست یابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری عدالت سازمانی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، مدیران این امکان را می یابند که اقدام های مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت نمایند. بنابر این با توجه به نتایج پژوهش های صورت گرفته در زمینه تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان مراکز آموزشی کودکان استثنائی استان هرمزگان بررسی گردد.

در ارتباط میان عدالت سازمانی و نگرش های کارکنان، پژوهش های متعددی صورت گرفته که تأثیر معناداری نگرش های کارکنان نسبت به برابری و عدالت سازمانی را بر ابعاد گوناگون رفتار سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داده اند. جهت آشنایی بیشتر، علاوه بر پژوهش ها و تلاش هایی که در گذشته توسط نظریه پردازان صورت گرفته و اهمیت نگرش های مبتنی بر برابری را در سازمان نشان می دهد، به پاره ای از نتایج پژوهش های جدید در این زمینه نیز اشاره خواهد شد:

نتایج مطالعه موردی الوانی، پورعزت و سیار (۱۳۸۸) بر این مهم تأکید دارد که دلالت عدالت بر تعهد سازمانی رابطه ای است که در رصد بقا و پایداری سازمان مدنظر قرار گرفته است. نتایج پژوهش آنها ضمن تأیید این موضوع رابطه عدالت و تعهد سازمانی را نیز تأیید می نماید. امین خطیبی (۱۳۸۸) نشان داد که ارتباط مثبت و معنادار میان عدالت سازمانی و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. نتایج پژوهش غفوری ورنوسفادرنانی و گل پرور (۱۳۸۸) حاکی از آن بود که عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن همبستگی مثبت و معنی داری با هر یک از حیطه های تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز حاکی از آن بود که سه نوع عدالت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه معنی داری داشتند. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهشی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و از بین مؤلفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و تعاملی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری دارند. و از طرف دیگر بین عدالت سازمانی با ابعاد تعهد (هنجاری و عاطفی) نیز رابطه ای معنی دار وجود دارد. بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه معنی داری وجود دارد.

سید جوادین، فراچی و طاهری عطار (۱۳۸۷) بیان می دارند که تأثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه های متفاوت رضایت شغلی و تعهد سازمانی، متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. در عین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرست تأثیر معنا داری داشته است. پرنیان (۱۳۷۸) در پژوهشی بیان می دارد که ادراک کارکنان در سازمان از شرایط سازمانی (حقوق، کار و محیط کاری، احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه ای) متفاوت است و کارکنان به سه دسته ادراک نابرابری منفی، مثبت و برابر، گروه بندی شدند و انواع ادراک بر تعهد سازمانی کارکنان اثر دارد. ایمانی (۱۳۸۸) بیان می دارد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنادار وجود دارد. مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنادار هستند. و از این مؤلفه ها، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی می

باشد. نامبرده در طی پژوهشی دیگر در سال ۱۳۸۶ بیان می دارد: عدالت سازمانی به صورت کلی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنادار بوده و علاوه بر آن بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه ای معنادار وجود دارد. نجیب زاده (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق نسبت به سه مقوله دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و اما در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند. و در نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند. شکرکن و نعامی (۱۳۸۲) نشان دادند که: عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی دارای رابطه ای معنی دار است، و علاوه بر آن بین مؤلفه های عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی نیز رابطه ای معنادار وجود دارد.

کلنداور^۱ (۲۰۰۹) در تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی به این نتیجه رسید که گرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشته است، لیکن تأثیر عدالت تعاملی از همه بیشتر بوده است. مایر و همکاران^۲ (۲۰۰۷) نیز نشان دادند که عدالت سازمانی و به ویژه عدالت تعاملی و رویه ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند. لیو و راب^۳ (۲۰۰۵)، کوهن، کراش و اسپکتور^۴ (۲۰۰۱)، کالکیوت و همکاران^۵ (۲۰۰۱) ماسهلدر و همکاران^۶ (۱۹۹۸)، نشان دادند عدالت سازمانی ادراک شده رابطه ی مثبتی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی دارد. اسکار لیکی^۷ در سال ۲۰۰۱ بر اساس مطالعاتی که طی سه دهه در آمریکای شمالی در مورد ادراک بین فرهنگی از ادراک های سازمانی انجام گرفته بود به این نتیجه رسید که عدالت و انصاف سازمانی پیش بینی کننده ی برون داده ای سازمانی است و با وفاداری کارکنان، تعهد آنها و رفتارهای فرا نقش آنها تأثیر مثبت دارد. مری لمونز^۸ (۲۰۰۱) در تحقیقی با هدف مطالعه و تعیین نقش عدالت رویه ای در ارتقاء تصمیم گیری به عنوان متغیر پیشگویی کننده به این نتیجه رسیده است که وجود عدالت رویه ای در تصمیم گیری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

فینگان^۹ (۲۰۰۰) ضمن تحقیق های خود به بررسی رابطه ی بین ارزش های شخصی و ارزش های سازمانی کارمندان پرداخته است. نتایج تحقیق های وی بیانگر این مطلب است که تعهد سازمانی را می توان به وسیله ادراک و تصور کارمندان در خصوص ارزش های سازمان پیش بینی نمود علاوه بر این هر یک از انواع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر به وسیله گروه و دسته ای از ارزش ها پیش بینی می شوند و تحت تأثیر آنها قرار می گیرند. الکساندر و رادرمن^{۱۰} (۱۹۹۷) نیز تأکید می نمایند که احساس عدالت در سازمان (توزیعی و رویه ای) به صورت مستقیم بر تمایل بر جابجایی و ترک خدمت تأثیر گذار خواهد بود، این احساس بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی و ... تأثیر گذار می باشد. علاوه بر این، افرادی که تصمیم های سازمانی را می پذیرند تمایل بیشتری به همکاری با مدیران و سرپرستان در سازمان خواهند داشت، این یافته ها نشان داده است که عدالت رویه ای بیشتر بر ارتباطات کاری با همکاران، یا حتی زیر دستان و میزان وفاداری آنها به سازمان تأثیر گذار است. آنها در پژوهش خود نشان داده اند که احساس برابری در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابجایی و ترک خدمت تأثیر گذار خواهد بود.

1. Klendauer
4. Cohen, Charash & Spector
7. Skarlicki
10. Alexander S. & Ruderman

2. Mayer & et al
5. Colquit & et al
8. Lemons

3. Liao & Rupp
6. Mossholder & et al
9. Fingan

اسپکتور (۱۹۹۷) و تایلر و داوس^۱ (۱۹۹۳) بیان می دارند که افراد در سازمان تصمیم هایی را می پذیرند که ناشی از روش های عادلانه باشد تا تصمیم هایی که ناشی از روش های و رویه های ناعادلانه. راندال^۲ (۱۹۹۰) بیان می دارد که افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله میزان تعهد سازمانی و ... اثر گذار می باشد. وارنر^۳ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه ای بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولی کن تأثیر کمتری دارد. هافمن^۴ (۲۰۰۵) بیان می دارد که ادراک و احساس نابرابری بر عملکرد کارکنان اثر کاهنده دارد. تنگ و سارسفیلد بالدین^۵ (۱۹۹۶) بیان کردند که عدالت رویه ای و عدالت توزیعی پیامدهایی هم چون رضایت شغلی، رضایت از ارزیابی عملکرد، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی را پیش بینی می کنند.

تامپسون^۶ (۲۰۰۱) در تحقیقی، رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است. در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگوی رضایت می باشد. آگهو، مولر و پرایس^۷ (۱۹۹۳) همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند. بالگن (۱۹۹۳) در یک فراتحلیل متشکل از هشت مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی، ضریب همبستگی ۰/۳۰ را بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است (شکرکن و نعیمی، ۱۳۸۲: ۲۸). ویل و نیی^۸ (۱۹۹۲) در یک فراتحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته اند. مورمن (۱۹۹۱) به نقل از فلاگر و کونوسکی (۱۹۸۹) بیان می کند که ادراک در مورد عدالت توزیعی به صورت معناداری با افزایش رضایت از پرداخت و رضایت شغلی مرتبط خواهد بود. گرینبرگ^۹ (۱۹۹۰) بیان می دارند که: میان اثرات عدالت توزیعی و عدالت رویه ای تمایز وجود دارد. یکی از نتایج پژوهش گرینبرگ این است که عدالت توزیعی پیش بینی کننده نگرش های خاص درباره ستاده های خاص سازمان است. در حالی که عدالت رویه ای دارای اثری قوی بر نگرش ها درباره سازمان یا روابط قدرت و اطاعت نظیر تعهد سازمانی یا اعتماد به مدیریت است (مورمن و نیهوف^{۱۰}، ۱۹۹۳). مارتین و ناگو^{۱۱} (۱۹۸۹) معتقدند که احساس محرومیت و عدم برابری باعث ایجاد برخی تأثیرات روان شناختی و رفتاری در کارکنان از جمله عدم رضایت مندی، استرس شغلی و غیبت خواهد شد.

اسکول، کوپر و مکی نا^{۱۲} (۱۹۸۷) دامنه همبستگی های بین عدالت شغلی (مقایسه خود با افرادی که مشاغل مشابه دارند)، عدالت سازمانی (مقایسه خود با کارکنان شاغل در مشاغل مشابه در سازمان های دیگر)، عدالت تحصیلی (مقایسه خود با افراد دارای تحصیلات مشابه)، عدالت در سیستم (مقایسه وضعیت فعلی با آنچه از سیستم انتظار می رود) و رضایت شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۴۵ یافته اند. بلگن و مولر^{۱۳} (۱۹۸۷) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسید که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با رضایت شغلی پرستاران دارد. پورتر و استیرس^{۱۴} (۱۹۷۳) مشاهده کردند که رضایت شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه، ادراک برابری میزان رضایت یا نارضایتی را تعیین می کند و رضایت شغلی تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان معین می سازد (شکرکن و نعیمی، ۱۳۸۲: ۲۸).

1. Tyler & Daouse
4. Hoffmann
7. Agho & Murrler & Price
10. Niehoff & Moorman
13. Belgen & Murrler

2. Randall
5. Tang & Sarsfield-Baldwin
8. Will & Nye
11. Martin & Nagao
14. Porter & Steers

3. Warner
6. Thompson
9. Greenberg
12. School & Cooper & Mckenna

پژوهش ها و مطالعه های صورت گرفته توسط گودمن و فریدمن^۱ (۱۹۷۱) در حیطه عدالت سازمانی و نگرش های کارکنان، بیانگر این واقعیت است که کارکنانی که احساس نابرابری بیشتر می نمایند، نسبت به دیگر کارکنان، از رضایت شغلی کمتری برخوردارند. وروم^۲ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی در عین حال متذکر می شود که رضایت شغلی صرفاً به وسیله پاداشی که فرد دریافت می کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می شود، تعیین نمی شود.

بنابراین با توجه به مقدمه فوق سؤال های تحقیق عبارتند از:

۱- آیا بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

۲- آیا بین مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

۳- آیا بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

روش شناسی

در تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می باشد که از ۴۷۹ نفر تشکیل شده اند و از این جامعه، نمونه ای به حجم ۲۱۴ نفر به روش تصادفی ساده جهت انجام پژوهش انتخاب شده اند.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر عدالت سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای ملاک می باشند که جهت جمع آوری داده ها از سه پرسش نامه به شکل زیر بهره گرفته شده است:

۱- پرسش نامه عدالت سازمانی: برای سنجش عدالت سازمانی از پرسش نامه استاندارد شده مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) استفاده شده است که از سه خرده مقیاس تشکیل شده، که عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی.

۲- پرسش نامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی نیز از پرسش نامه استاندارد شده آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شده است که از سه خرده مقیاس تشکیل شده، که عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری.

۳- پرسش نامه رضایت شغلی: برای تهیه و تدوین پرسش نامه رضایت شغلی معلمان نیز پرسشنامه استاندارد شده (اسپکتور، ۱۹۸۵) در نظر گرفته شده، که از سه خرده مقیاس تشکیل شده، که این عوامل عبارتند از: پرداخت، ترفیعات، سرپرست، منافع حاشیه ای، پاداش های مشروط، زمینه های فعالیت، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات.

برای سنجش اعتبار پایایی پرسش نامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسش نامه عدالت سازمانی به صورت کلی ۰/۹۳، عدالت توزیعی ۰/۸۵، عدالت رویه ای ۰/۷۵، عدالت تعاملی ۰/۸۹ به دست آمده است، برای پرسشنامه تعهد سازمانی به صورت کلی ۰/۸۰، تعهد عاطفی ۰/۶۰، تعهد مستمر ۰/۵۴ و تعهد هنجاری ۰/۵۴ به دست آمده است و برای پرسش نامه رضایت شغلی به صورت کلی ۰/۸۵، پرداخت ۰/۷۵، ترفیعات ۰/۶۴، سرپرست ۰/۵۴، منافع حاشیه ای ۰/۴۷، پاداش های

مشروط ۰/۶۰، زمینه های فعالیت ۰/۵۵، همکاران ۰/۵۰، ماهیت کار ۰/۵۰ و ارتباطات ۰/۸۰ بوده است. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است، بدین منظور پرسش نامه ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تأیید واقع شد.

یافته ها

سؤال نخست: آیا بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

برای بررسی این سؤال از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۱) آورده شده است:

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی

متغیرها	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	عدالت سازمانی
تعهد سازمانی	۱		
رضایت شغلی	۰/۲۳	۱	
عدالت سازمانی	۰/۱۴	*۰/۷۲	۱

ضرایب فوق نشان می دهد که همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می باشد. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) متغیر ملاک (عدالت سازمانی) را می توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده که نتیجه آن در جدول شماره (۲) آمده است:

جدول ۲- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	R مجذور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۷۲	۰/۴۸	۴۸/۷	۲	۲۰۶	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با ۴۳/۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۲۰۶) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابر این نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۴۸ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۴۸ درصد از تغییرات متغیر عدالت سازمانی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۳) آمده است:

جدول ۳- ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰/۶۹۵	۰/۶۲۵	۹/۲۵	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۴	۰/۶۹

همان گونه که مشاهده می شود سطح معناداری مقدار بتای متغیر رضایت شغلی کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) می باشد و متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی عدالت سازمانی نمی باشد. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت.

$$X1 = \text{رضایت شغلی}$$

$$Y = (0/625) X1$$

سؤال دوم: آیا بین مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

برای بررسی این سؤال از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۴) آورده شده است:

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی

متغیرها	تعهد سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی
تعهد سازمانی	۱			
عدالت توزیعی	۰/۰۲	۱		
عدالت رویه ای	۰/۰۶	*۰/۶۲	۱	
عدالت تعاملی	۰/۱۰	*۰/۴۵	*۰/۸۲	۱

ضرایب همبستگی ستاره دار در جدول فوق، از لحاظ آماری معنادار هستند. و همان گونه که مشاهده می شود هیچ یک از مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی معنادار ندارند بنابراین هیچ یک از آن ها قدرت پیش بینی تعهد سازمانی را ندارند. سؤال سوم: آیا بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد؟

برای بررسی این سؤال از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. در ابتدا جهت تعیین این که آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۵) آورده شده:

جدول ۵- ماتریس همبستگی بین مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی

متغیرها	رضایت شغلی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی
رضایت شغلی	۱			
عدالت توزیعی	*۰/۴۵	۱		
عدالت رویه ای	*۰/۷۱	*۰/۶۴	۱	
عدالت تعاملی	*۰/۵۵	*۰/۵۴	*۰/۸۲	۱

همان گونه که مشاهده می شود تمامی ابعاد عدالت سازمانی با رضایت شغلی همبستگی معنادار دارند. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد عدالت سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۶) آمده است:

جدول ۶- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	R مجذور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۷۲	۰/۴۵	۳۳/۱۷	۲	۲۰۶	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با ۳۳/۱۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۳، ۲۰۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۴۵ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۴۵ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۷) آمده است:

جدول ۷- ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰/۳۸	۰/۱۵	۱/۵۲	۰/۱۳
عدالت رویه ای	۱/۴۲	۰/۶۳	۳/۹۹	۰/۰۰۱
عادات تعاملی	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۳۰	۰/۷۵

همان گونه که مشاهده می شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مؤلفه عدالت رویه ای کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) می باشد و مؤلفه های عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشند. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای مؤلفه عدالت رویه ای به شرح زیر نوشت.

$$Y = (0/63) X1$$

بحث و نتیجه گیری

یکی از مسائل مهم و اساسی مورد مطالعه روان شناسی صنعتی و سازمانی و نیز رشته های وابسته دیگر برانگیختن کارکنان به کار و فعالیت بیشتر است. برای مطالعه انگیزش رویکردهای مختلفی وجود دارد. یکی از این رویکردها که امروزه مورد توجه ویژه قرار گرفته است نظریه عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی و حیطه های مختلف آن پیش بینی کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ترک شغل و ... می باشند.

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی است. که نتایج حاصل از آن بدین شرح اند: متغیر عدالت سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی نبوده و از مؤلفه های سه گانه آن، هیچ یک قادر به پیش بینی تعهد سازمانی نمی باشند. و از طرف دیگر بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد. مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی نیز دارای رابطه ای معنی دار هستند و از این مؤلفه ها، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

بنابراین نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص سؤال اول با نتایج تحقیقات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷)، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۲)، بالگن (۱۹۹۳)، ایمانی (۱۳۸۸ و ۱۳۸۶)، مارتین و ناگور (۱۹۸۹)، آگهو مولر و پرایس (۱۹۹۳)، ویل و نیی (۱۹۹۲) و در سوال دوم با قسمتی از نتایج تحقیق پرنیان (۱۳۷۸) و سوال سوم با نتایج پژوهش های سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷)، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۲)، ایمانی (۱۳۸۶)، گرینبرگ (۱۹۹۰)، وارنر (۲۰۰۵)، بالگن و مولر (۱۹۸۷)، آگهو مولر و پرایس (۱۹۹۳)، کلنداور (۲۰۰۹)، مری لمونز (۲۰۰۸)، الکساندر و راندرمن (۱۹۹۷) همخوانی دارد.

احساس عدالت به مثابه نتیجه قضاوت افراد متعاقباً موجب می شود که در یک رفتار واکنشی، افراد رفتاری محبت آمیز و تعهد آور از خود بروز دهند. واضح است که نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه مورد نظر خواهد بود و در رویکرد سیستمی به تعهد سازمانی (یعنی تعهد جزء نسبت به سیستم) تعبیر می شود. اگر انسان به عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی اش، نسبت به سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه ای مسالمت آمیز برقرار می کند (پورسعید، ۱۳۸۴).

نتیجه این پژوهش و پژوهش های دیگری که در مورد نظریه عدالت سازمانی انجام شده، اهمیت و نقش آن را به عنوان یک ابزار انگیزشی مهم در رفتارهای سازمانی بیان می کند و جا دارد که مسئولان و مدیران سازمان ها آن را مد نظر قرار دهند. بر اساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند (نظریه های محتوایی واکنشی). یکی از این واکنش ها افزایش یا کاهش برون داد است. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی شود دچار نوعی تنش منفی می شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان دروندها و مشارکت های خود را در سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی، ممکن است میزان تعهد و خشنودی آنها کاهش یابد. بر عکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد برانگیخته می شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند متعهد ماندن به سازمان و رضایتمندی از شغل دروندها و مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. بر اساس نظریه رابطه قراردادی دو طرفه وان داین و گراهام (۱۹۹۴) یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می شود. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. چنین شرایطی کارکنان را نسبت به سازمان متعهد کرده و منجر به ایجاد تغییر در رضایت شغلی و عملکرد می گردد. و نیز یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود که منجر به بروز رفتارهای سازمانی مناسب از سوی کارکنان می گردد.

رایینز (۱۹۹۱) مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقاء کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد، رضایت شغلی به بار خواهد آورد. بدیهی است که هر کس به هر قیمتی در پی کسب پول بر نخواهد آمد. بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد، یا در جاهایی که احساس می کنند تبعیض کمتر است.

رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می کند، بلکه این امر در گرو برداشت یا ادراکی است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه کارکنان دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاست های مربوط به شغل آنان عدل و انصاف را رعایت کند. بنابراین، کسانی که چنین بیندیشند که سیاست های سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

بر اساس پژوهش حاضر چنین استنباط می شود که به منظور افزایش بیشتر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله تعهد سازمانی کارکنان منجر به مشکلات عدیده ای برای سازمان می شود که یکی از مهم ترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص می باشد. به نظر می رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه ای ها و معیارهای توزیع

پاداش ها، بستگی دارد. برای حرفه ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه ای ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداش ها استفاده نمی شود، تعهد شان به سازمان کمتر خواهد شد. هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است. اما پویایی نظام آموزشی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. در نهایت امروزه سازمان ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در آن سازمان ها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری می باشد.

با توجه به یافته های به دست آمده و بر اساس اهمیت و اولویت آنها، پیشنهادهای ذیل به منظور افزایش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران توصیه می شود:

از آنجا که مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانبها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد، و از آنجایی که تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد؛ از این رو توصیه می گردد که مدیران به این امر مهم توجه داشته باشند و در جهت تحقق عدالت از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا افراد متعهد، به ارزشها و اهداف سازمان بیشتر پایبند بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد. و نیز دوره های آموزشی کافی و مناسب جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن برگزار شود و در عین حال مدیران و مسئولان آموزشی باید تشویق شوند تا در تعامل با معلمان، عملاً از اصول و یافته های نظریه عدالت سازمانی استفاده کنند. مسئولان و مدیران آموزشی باید در راستای حفظ و افزایش تعهد سازمانی به عدالت توجه ویژه داشته باشند و اقداماتی را انجام دهند که تأمین کننده تعهد معلمان در سایه توجه به آن مؤلفه ها باشد. این امر در غالب تشکیل یک گروه کاری از کارشناسان و متخصصان امر جهت مطالعه و بررسی شرایط حاکم بر سازمان و کارکنان مقدور خواهد بود، تا در این زمینه به صورت تخصصی مطالعه و پژوهش کرده و از این رهگذر توصیه ها و راه کارهای لازم را جهت برخورداری از سازمانی پویا و کارمندانی متعهد ارائه نمایند و مسئولان و مدیران نیز بایستی این راه کارها را در جهت تأمین منافع سازمان و کارکنان به کار بندند. و نیز مسئولین امر و مدیران آموزشی باید شرایط سازمان را به گونه آماده نمایند تا رضایت شغلی در بین معلمان بیشتر از قبل حاصل شود. لازمه این کار نهادینه کردن عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در سازمان آموزش و پرورش می باشد. برای برقراری عدالت توزیعی، مدیران باید سعی نمایند از یک نظام ارزشیابی عملکرد مناسب که از شرح وظایف شغلی مناسبی برگرفته شده باشد استفاده نمایند. برای این منظور، ابتدا باید تجزیه و تحلیل شغل به شیوه علمی صورت گیرد. مدیران می توانند با به کارگیری عدالت رویه ای و تعاملی که هزینه اقتصادی اجرای آنها بسیار ناچیز است، در جهت رضایت مندی معلمان گام بردارند، به منظور حفظ و ایجاد عدالت رویه ای بایستی وضوح و شفافیت در دستورالعمل ها و رویه های سازمانی وجود داشته باشد. و از آنجایی که فرهنگ کشور ما جمع گرا می باشد، توجه به عدالت تعاملی از اهمیت بالایی

برخوردار است، برای برقراری عدالت تعاملی باید، تصمیمات اتخاذ شده در سازمان با برخورد خوب و تعاملات مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد.

منابع فارسی

- ادریس، م. ر. و رئیسی اردلی، غ. ع. (۱۳۸۳). متغیرهای موثر بر کارایی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداخت ها و عدالت در پرداخت ها بر کارایی کارکنان، انتشارات مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی) ویژه نامه جغرافیا، جلد ۱۶، شماره ۲، اصفهان.
- افجه، س. ع. ا. (۱۳۸۵). مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- الوانی، م. پورعزت، ع. الف و سیار، الف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران)، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، موسسه مطالعات بین المللی انرژی، شماره ۴.
- پرنیان، ع. ر. (۱۳۷۸). بررسی ادراک کارکنان و رابطه آن با تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، راهنما: بختیار شعبانی ورکی و مشاور: اکبر مسعودی، دانشگاه مشهد.
- پورسعید، ف. (۱۳۸۴). فراگیری و پایداری؛ اصول راهنمای تحقق عدالت اجتماعی در ایران ۱۴۰۴ هجری شمسی، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۳۲.
- حسین زاده، ع. و ناصری، م. (۱۳۸۶). عدالت سازمانی، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶، شماره ۱۹۰، ص: ۲۳-۱۸، تهران.
- حسینیان، ش.؛ مجیدی، ع. و حبیبی، ص. (۱۳۸۶). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کالانتوری های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم، ص: ۲۵-۹، تهران.
- خلیبی، ا. (۱۳۸۸). تحلیل مؤلفه های عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک، پایان نامه کارشناسی ارشد، راهنما: حسن احدی و مشاور: مهرزاد حمیدی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- رایبیز، ا. پ. (۱۹۹۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه پارسایان (۱۳۷۴)، علی و اعرابی، محمد، تهران، انتشارات وزارت امور خارجه و موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- سید جوادین، س. ر.؛ فراچی، م. م. و طاهری عطاری، غ. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص: ۷۰-۵۵.
- شکرکن، ح. و نعمی، ع. ا. (۱۳۸۲). بررسی رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی، ماهنامه کار و جامعه، آذر و دی ۸۲، شماره ۵۱، ص: ۳۴-۲۷، تهران.
- علاقه بند، ع. (۱۳۸۳). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
- عموزاده، م. (۱۳۸۶). بررسی میزان رضایت، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی، تهران.
- غفوری ورنوسفادانی، م. ر. و گل پرور، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر اصفهان، فصلنامه مطالعات روان شناختی، دوره ۵، شماره ۴، ص: ۱۴۸-۱۲۹.
- مقیم، س. م. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
- میردیکوندی، ر. (۱۳۷۹). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن، فصلنامه معرفت، سال نهم، بهمن ۷۹، شماره ۳۸، ص: ۳۳-۶، تهران.
- نجیب زاده، س. (۱۳۸۵). بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: حسین حاتمی و مشاور: مسعود سیدی، دانشگاه شیراز.
- نعمی، ع. ا. و شکرکن، ح. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال سیزدهم، ص: ۹۲-۷۹، اهواز.
- یعقوبی، م.؛ سقاییان نژاد اصفهانی، س.؛ ابوالقاسم گرگی، ح.؛ نوروزی، م. و رضایی، ف. (۱۳۸۸). رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲-۲۵، تهران.

منابع انگلیسی

- Agho, A.O., Mueller, C.W. and Price, J.L., 1993, **Determinants of Employees' Job Atisfaction**, Human Relations, Vol. 1, pp. 80-85.
- Alexander, S., and Ruderman, M., 1997, **The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior**, Social Justice Research, Vol. 1, No. 2, pp. 177-198.
- Blegn, M. and Mueller, C.W., 1987, **Nurses Job Satisfaction**, Researching Nursing and Health, Vol. 10, pp. 227-237.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., and Roman, P., 2005, **Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models**, Social Justice Research, Vol. 18, No. 4, pp. 391-409.
- Cohen-Charash, Y., and Spector, P.E., 2001, **The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis**, Oranizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 86, No. 2, pp. 278-321.
- Colquit, J.A, Conlon, Wesson, D.E., Porter, M.J, C., and Ng, K.Y., 2001, **Justice at the Millennium: A Meta-Analysis Review of 25 Years of Organizational Justice Research**, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, pp. 425-445.
- Fingan, J., 2000, **The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 73, pp. 149.
- Goodman, P.S., and Friedman, A., 1971, **An Examination of Adams' Theory of Inequity**, Administrative Science Quarterly, Vol. 16, No. 271-288.
- Hoffmann, E. A., 2005, **Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice**, Law & Society Review.
- Klendauer, R., 2009, **Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24, No. 1, pp. 29-45.
- Lemons, M., 2001, **Procedural Justice in Promotion Decision: Using Perceptions of Fairness to Build Employee Commitment**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 16, No. 4, pp. 268-280.
- Liao, H., and Rupp, D. E., 2005, **The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: Across-Level Multifoci Framework**, Journal of Applied Psychology, Vol. 90, pp. 242-256.
- Martin, C.L., and Nagao, D., 1989, **Some Behavioral Consequences of Computerized Interviewing**, Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1, pp. 72-80.
- Mayer, D., Nishii, L., Schneider, B., and Goldstein, H., 2007, **The Precursors and Products of Justice Climates: Group Leader Antecedents and Employee Attitudinal Consequences**, Personnel Psychology, Vol. 60, pp. 929-963.
- Moorman, R. H., 1991, **Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?**, Journal of Applied Psychology, Vol. 76, pp. 845-855.
- Mossholder, K. W, Bennett, N., and Martin, C. L., 1998, **A Multilevel Analysis of Procedural Justice Context**, Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, pp. 131-141.
- Niehoff, B. P., and Moorman, R. H., 1993, **Justice as a Mediator of Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior**, Academy of Management Journal, Vol. 36, pp. 527-559.
- Randall, D.M., 1990, **The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation**, Journal of Organizational Behavior, Vol 11.
- Scholl, R.W., Cooper, E. A. Q., and Mekenna, J. F., 1987, **Referent Selection Determining Equity Perception**, Personal Psychology, Vol. 40, pp. 113-124.
- Skarlicki, D. D., 2001, **Cross Cultural Perspective of Organizational Justice**, International Journal of Conflict Management, Vol. 12, No. 4, pp. 292-300.
- Spector, P.E. (1997). **The Role of Furstion in Anti Social Behavior at Work**. In R. An Oaks (Ed.), Perspectives on Justice: Theory and Applications (pp. 87-108). New York, Cambridge University Press.
- Spector, P.E., 1997, **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences**, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tang, T.L., and Sarsfield-Baldwin, L. J., 1996, **Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment**, Academy of Management Journal, Vol. 61, pp. 25-31.
- Thompson, S., 2001, **The Effects of Perceived Justice on Satisfaction and Behavior Intentions: The Case of Computer Purchase**, Journal of Distribution Management, Vol. 29, No. 2, pp. 109-24.

Vroom, V. H., 1970, **Industrial Social Psychology**, Hand Book of Social Psychology, Cambridge: Addison Wesley Publishing Company.

Will, A. L., and Nye, L., 1992, **Gender and the Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction**, Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No. 6, pp. 910-917.

Archive of SID