

نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از نظام جبران خدمات

بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان

The Mediating Role of Perceived Distributive Justice in the Effect of Satisfaction of the Compensation System on Teachers' Hope for the Future, Job Engagement and Job Adjustment

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۱/۲۵؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۵/۱۱؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۱

S. Farahbakhsh (Ph.D.) & S. Rasouli (Ph.D.)

سعید فرحبخش^۱ و سمانه رسولی^۲

Abstract: The present study was performed with the aim of investigating the effect of satisfaction of the compensation system on teachers' hope for the future, job engagement and job adjustment, with the focus on perceived distributive justice. The current study is a descriptive-correlational research with Structural Equation Modeling approach. The population of the study consisted of all 850 female teachers who were teaching at elementary schools in Khorramabad. 233 teachers were selected as the sample size using Krejcie and Morgan table; was chosen by stratified sampling method. Data were collected through Roger and Vivien's Satisfaction of Compensation (1998), Niehoff and Moorman's Organizational Justice (1993), Snyder et al.'s Hope (1991), Schaufeli et al.'s Job Engagement (2006), and Shahrabi Farahani's Job Adjustment (2012) questionnaires. The construct validity and reliability of these questionnaires were confirmed using Cronbach's alpha. The data were analyzed using SPSS 23 and AMOS 23 soft wares. The research findings showed that exogenous variable (satisfaction of the compensation) in addition to have direct and significant effect on all endogenous variables (perceived distributive justice, hope of the future, job engagement and job adjustment of teachers), and because of the role of perceived distributive justice, it has an indirect part in explaining the hope of the future, job engagement and job adjustment.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان با مرکزیت ادراک عدالت توزیعی انجام شد. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان زن مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد به تعداد ۸۵۰ نفر بود که حجم نمونه ۲۳۳ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان؛ به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد رضایت از جبران خدمات راجر و ویوین (۱۹۹۸)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، امیدواری اشنایدر و همکاران (۱۹۹۱)، التزام شغلی شاوفلی و همکاران (۲۰۰۶)، و سازگاری شغلی شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) بود که روایی سازه، و پایایی آن‌ها با آزمون الفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار amos23 و spss23 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که متغیر برون‌زا (رضایت از جبران خدمات) علاوه بر تأثیر مستقیم و معنادار خود بر تمام متغیرهای درون‌زا (ادراک عدالت توزیعی، امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان)؛ به واسطه ادراک عدالت توزیعی، دارای نقش غیرمستقیم در تبیین امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی آنان است.

Key words: perceived distributive justice, Job Engagement the hope of the future, satisfaction of the compensation, Job Adjustment.

کلید واژه‌ها: دراک عدالت توزیعی، التزام شغلی، امید به آینده، رضایت از جبران خدمات، سازگاری شغلی.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه لرستان.

۲. نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان

Rasouli.sa.sr1@gmail.com

مقدمه

در انتقال میراث فرهنگی از نسلی به نسل دیگر و آماده‌سازی زمینه مساعد برای باروری میراث فرهنگی شاید هیچ‌یک از عناصر جامعه به اندازه معلم نقش اساسی ندارد (کاوای، ۱۳۸۷: ۱۱). با توجه به نقش راهبردی معلمان در تحقق اهداف آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، توجه به ابعاد گوناگون شغلی معلمان به‌خصوص ابعاد انگیزشی و مسأله حقوق و دستمزد آنان اجتناب‌ناپذیر می‌نماید (محمدی، ۱۳۹۶: ۳). در اسناد بالادستی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر ارج نهادن به سرمایه انسانی، ایجاد زمینه لازم برای رشد کارکنان، استقرار نظام رتبه‌بندی، استقرار نظام مبتنی بر شایستگی، رعایت عدالت در پرداخت، اعتلای منزلت اجتماعی و ایجاد انگیزه در معلمان و ... تأکید شده است. در نیل به هر یک از اهداف مذکور، نظام جبران خدمات نقشی پررنگ و محوری ایفا می‌کند و اصلاح آن در راستای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش، باید سرلوحه تحول نظام آموزشی قرار گیرد (همان: ۷).

بحران انگیزه، تهدید بزرگی برای نظام آموزشی ما است و نه تنها پایین بودن سطح مزایای شغل معلمی مانع جذب نیروهای کیفی می‌شود بلکه روزه‌روز انگیزه نیروهای شاغل را هم کاهش می‌دهد و در چنین شرایطی با استعدادترین و علاقه‌مندترین معلمان هم دوام نخواهند آورد. معلمان اگر چه در آغاز، عموماً شغل خود را دوست داشته و از روی علاقه به آن روی آوردند، اما پس از چندی به دلیل کمی حقوق و امکانات رفاهی و بی‌عدالتی‌های موجود در این کار، سطح زندگی خود را نامطلوب یافته و اعتبار و حیثیت اجتماعی مورد انتظار خود را نیز در خطر می‌بینند. نارضایتی معلمان و کاهش اعتبار و منزلت آنان در جامعه نیز باعث ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت برای پرورش نسل آینده و کاهش تأثیرات الگویی معلمان برای دانش‌آموزان می‌شود (بهره‌مند، ۱۳۹۵) و رفته رفته موجبات ناامیدی در زندگی شغلی و شخصی، ناسازگاری شغلی و بی‌اشتیاقی و بی‌تفاوتی معلمان در محیط‌های آموزشی فراهم می‌شود.

با توجه به اهمیت این متغیرها؛ در پژوهش حاضر سعی بر آن است که به بررسی تأثیرات رضایت معلمان از جبران خدمات و به تبع آن ادراک عدالت توزیعی بر عوامل مهم و حیاتی برای آینده آموزش و پرورش جامعه یعنی؛ امیدواری، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان پرداخته شود.

به عقیده بسیاری از کارشناسان شاید آموزش خیلی سخت نباشد، اما آنچه کار معلمی را سخت و پرمشقت می‌کند ایجاد فضای آموزش و یافتن شیوه‌های مناسب برای جلب و جذب دانش‌آموزان است. کار معلمی تنها یک شغل نیست زیرا با فکر و ذهن و روح افراد ارتباط دارد. معلم باید مسائل و مشکلات عاطفی، خانوادگی، مالی و شغلی خود را در لایه‌های زیرین وجودش گذاشته و وقتی وارد کلاس می‌شود ظاهر او به گونه‌ای باشد که گویی همه چیز عالی است.

بدیهی است که این کار از عهده هر صاحب علم و تجربه‌ای بر نمی‌آید (همان). به زعم میلر^۱ (۱۳۸۰: ۱۳) باید روح معلم را مورد توجه قرار دهیم. زیرا روح آنان نیز در پوشش و در لفافه است. و جایی که روح در فعالیت است عامل نوآوری، خلاقیت و عشق است. امید اصطلاحی است که بسیار نزدیک به خوش‌بینی است و به هدفمند بودن در زندگی اشاره می‌کند. این خصیصه از کودکی در انسان رشد می‌کند و کودکان امیدوار هستند که به‌طور معمول والدین و معلمانی امیدوار را سرمشق پیش روی خود داشته‌اند. این ویژگی کمک می‌کند تا افراد در مواجهه با مشکلات تسلیم نشده و راه‌کارهای درست را انتخاب نمایند (مصلحی جویباری، میرزاییان و حسن‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۲). به زعم اشنايدر^۲ (۲۰۰۰) امید، توانایی ادراک شده برای پیمودن مسیر به سوی هدف دلخواه و انگیزش فردی برای استفاده از مسیر در راه رسیدن به هدف می‌باشد. امید دارای دو مؤلفه است شناختی (انتظار روی دادن وقایعی در آینده) و عاطفی (امید به اینکه این رویدادها، رویدادهایی مثبت و دارای پیامدهای مطلوبی باشند) می‌باشد (استاتس^۳، ۱۹۸۶؛ به نقل از عسگری و شرف‌الدین، ۱۳۸۹: ۳۳). معلمان امیدوار ضمن فراهم آوردن محیطی شاد و زنده در مدرسه، دانش‌آموزان را به تحصیل در این محیط تشویق و ترغیب می‌نمایند. به هر حال فراهم‌سازی زمینه برای خوشحالی، خوش‌بینی و امیدواری معلمان، که نیمی از زندگی خود را با دانش‌آموزانی از اقشار مختلف جامعه با روحیات، احساسات، نیازها و مشکلات اجتماعی خاص سر و کار دارند؛ کاری نیست که انجام دادنش فقط خوب باشد، بلکه کاری است که انجام دادنش ضروری و حیاتی است.

علاوه بر عنصر امید به آینده^۴، دو عامل مهم دیگر جهت ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز و تعلق و وابستگی معلمان به محیط کار و شغل معلمی؛ سازگاری شغلی^۵ و التزام شغلی^۶ است. التزام شغلی یکی از سازه‌های مهمی است که اخیراً توجه روانشناسان را به خود جلب کرده است، و می‌تواند متمایزکننده نیروی انسانی هر سازمانی از دیگر سازمان‌های رقیب باشد. التزام شغلی به میزان انرژی، دلبستگی شغلی و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد که به وسیله ابعاد نیرومندی (فعالیت)، وقف کردن خود (هویت بالا) و جذب مشخص می‌شود (ماسلچ^۷ و همکاران، ۱۹۷۷؛ به نقل از شایگان، ۱۳۹۴: ۹). از طرفی در ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است که کارکنان دارای التزام شغلی، جذب کار خود هستند و حین انجام کار متوجه گذر زمان نمی‌شوند. برای این افراد وقت سریع می‌گذرد و فرد به سختی می‌تواند از کار خود جدا شود. این

1. Miller
3. Staats
5. Job Adjustment
7. Maslach

2. Snyder
4. Outlooking hope
6. Job engagement

افراد دارای نیرو و انرژی خاصی هستند به نحوی که تلاش قابل ملاحظه‌ای برای انجام کارشان مبذول می‌دارند و در موقعیت‌های دشوار پافشاری می‌کنند (شاوفلی و بیکر^۱، ۲۰۰۳). واژه التزام شغلی را نخستین بار کان در سال ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت مطرح کرد. وی در تحقیقاتش سه وضعیت روانی را یافت که افراد را به سوی التزام یا عدم التزام می‌کشاند: ۱. معنادار بودن (احساس کارمند مبنی بر اینکه مسئولیت او با ارزش و مفید است)؛ ۲. امنیت (احساس امنیت کارکنان و اعتمادشان به دیگران در محیط کار و اینکه می‌توانند بدون ترس از پیامدهای ناخوشایند به کار خود ادامه دهند)؛ ۳. در دسترس بودن (احساس کارمند مبنی بر اینکه تمام منابع فیزیکی، عاطفی و روانی در دسترس اوست (کان، ۱۹۹۰، به نقل از طالقانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۶۷). به زعم شاوفلی، بیکر و سالانوا^۲ (۲۰۰۶: ۷۰۵) التزام شغلی دارای سه بعد نیرومندی یا سرزندگی^۳؛ وقف شدن یا فدایی شدن در کار^۴؛ و جذب، غرق یا شیفتگی^۵ می‌باشد. نیرومندی، حالتی است که کارمند سطح بالایی از انرژی و پشتکار را با اشتیاق و انعطاف‌پذیری ذهنی در هم می‌آمیزد تا وظایفش را به خوبی به انجام رساند (کین‌وانس، باک و ویتته^۶، ۲۰۱۳). وقف، دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار است (شاوفلی و همکاران، ۲۰۰۶: ۷۰۵). جذب، به تمرکز و غرق شدن در کار اشاره دارد. در این حالت افراد چنان شیفته کار خود می‌شوند که زمان کار برای آنان سریع می‌گذرد و افراد درمی‌یابند که جدا شدن از کار برای‌شان سخت است (شایگان، ۱۳۹۴: ۷). معلمان دارای التزام شغلی، چنان شیفته و مجذوب کار خود می‌شوند که گویی در انجام وظایف شغلی خود خستگی‌ناپذیرند؛ و بسیار پرا انرژی و فعال، با جدیت، تمرکز و رضایت خاطر درگیر و دلبسته به شغل می‌شوند. متغیر التزام شغلی در پژوهش‌های متعددی تحت عناوین درگیری شغلی، دلبستگی شغلی، و اشتیاق شغلی؛ با معنا و مؤلفه‌های یکسانی مطرح شده است.

سازگاری شغلی حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال می‌باشد (آکهورست، کامچی و گالیندو^۷، ۲۰۰۹)، درباره اینک وی در کار خود احساس آرامش و راحتی دارد یا احساس ناراحتی می‌کند (حیدری و خاشعی، ۱۳۹۵: ۱۳۱). کلشریسدا^۸ (۲۰۰۴) در پژوهشی بر روی معلمان ابتدایی نشان داد که معلم سازگار منبعی از الهام برای دانش‌آموزان و نعمتی برای جامعه است، و از سوی دیگر یک معلم ناسازگار و نامتعادل جامعه را دچار آشفستگی کرده و به سلامت خود نیز آسیب می‌رساند (به نقل از احمدنژاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۸). فرضیه

1. Schaufeli & Bakker

3. Vigor

5. Absorption

7. Akaehurst, Comeche & Galindo

2. Schaufeli, Bakker & Salanova

4. Dedication

6. Quinones, Broeck & Witte

8. Kulshrestha

اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاری‌شان در تلاش هستند. به‌زعم دیویس و لافکوویست^۱ افراد نیازهای‌شان را به محیط کار می‌آورند و محیط کار نیز نیازهایی برای آن‌ها فراهم می‌کند. برای تداوم کار، فرد و محیط کار می‌باید به‌میزانی از تطابق برسند (زونکر^۲، ۲۰۰۶).

شهرابی فراهانی (۱۳۹۱: ۱۶۸) براساس نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست (۱۹۸۴)، ۷ عامل را به‌عنوان مؤلفه‌های نظریه سازگاری شغلی معرفی نموده است: ۱. پیشرفت^۳: به‌نیاز ایجاد استفاده از توانایی‌های فرد (توانایی بهره‌برداری) و انجام کارهایی که به فرد احساس پیشرفت بدهد (پیشرفت) اشاره دارد. ۲. راحتی^۴: در ارزش راحتی تنوعی از نیازهایی با جنبه‌های خاص از شغلی که کار را برای کارگر کم‌استرس‌تر می‌سازد وجود دارد. ۳. جایگاه^۵: یک فرد چطور بوسیله دیگران درک می‌شود و شناختی که فرد به دست می‌آورد ارزش جایگاه را مشخص می‌کند. ۴. نوع دوستی^۶: نوع دوستی با اینکه چطور به یک نفر کمک کنیم یا چطور با دیگران کارکنیم، سروکار دارد. ۵. ایمنی^۷: شامل مواردی هم‌چون حمایت از طرف سرپرستان (روابط انسانی-حمایت) و آموزش همکاران (حمایت-فنی) است که فرد احساس نماید به سلامتی‌اش توجه می‌شود. ۶. خودمختاری^۸: یعنی افراد می‌خواهند فرصتی برای این که خودشان کار کنند داشته باشند که می‌تواند شامل آزمون نظرات خودشان (خلاقیت) یا تصمیم‌گیری با نظر خودشان (مسئولیت‌پذیری) باشد. ۷. سبک سازگاری^۹: سبک سازگاری اشاره به این مورد دارد که چطور یک فرد به محیط حرفه‌ای مربوط می‌شود. عوامل مؤثر در سازش شغلی عبارت‌اند از: محدوده شغلی یا میزان مسئولیت، تنوع کاری، تطابق شرایط شغلی و استعدادهای فرد، حجم مناسب کار، وضوح شغلی یا روشن بودن نقش و وجود بازخورد، آزادی و اختیار کاری، و میزان حقوق و دستمزد و ترفیعات (رسولی، ۱۳۹۴: ۱۹). از پیامدهای سازگاری شغلی؛ متعهد بودن فرد، سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش بهره‌وری و انگیزه^{۱۰} کسب مهارت‌های جدید است و از پیامدهای نبود سازگاری شغلی؛ تأخیر در ورود به محل کار، غیبت، بازنشستگی زودرس و ترک کار است (حیدری و خاشعی، ۱۳۹۵: ۱۳۲).

در یک محیط سازمانی نیازهای حیاتی که در اولین رده سلسله مراتب نیازهای مازلو قرار دارد و شامل نیازهای پنج‌گانه^{۱۱} خوراک، پوشاک، مسکن، آموزش و پرورش، و بهداشت و درمان است؛

1. Dawis & Lofquist
3. Achievement
5. Status
7. Safety
9. Adjustment style

2. Zunker
4. Comfort
6. Altruism
8. Autonomy

نه تنها به‌عنوان یک تئوری انگیزش بلکه به‌عنوان یک منشور جهانی در صحنه سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی پذیرفته شده و شهرت جهانی دارد. در محیط سازمانی این نیازها، شامل دستمزد نیز می‌شود که از طریق تأمین شغل برآورده می‌شود. چرا که کار سرمایه انسان برای تأمین نیازهای حیاتی از طریق دریافت مزد و پرداخت (خرید) بهای نیازهای فیزیولوژیک (حیاتی) برای ادامه زندگی است. لذا نیازهای حیاتی آنقدر اهمیت دارد که شغل افراد و حداقل مزدهای دریافتی باید کفاف تأمین حداقل نیازهای اساسی (حیاتی) مردم را بدهد (افجه، ۱۳۸۸: ۱۹۶). اگر دو استثنا را کنار بگذاریم (قاتلان حرفه‌ای و توزیع‌کنندگان مواد مخدر)، بقیه کارها که حقوق (پول) می‌پردازند، به سه دلیل در بهبود کار دنیا مؤثر و سهمیم هستند و یا برای انسان‌ها مهم و مفید هستند: برای کاهش درد، برای ایجاد امید و برای آوردن زیبایی به جهان (فینی^۱، ۱۳۸۹: ۱۳). لذا توجه به نیازها و خواسته‌های مهم‌ترین عامل انسانی در آموزش و پرورش و حتی جامعه، یعنی معلمان ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد. انسان‌ها را می‌توان هرچه بخواهی نوازش کرد و شادباش گفت، ولی تا زمانی که نیاز مالی آنان را برآورده نسازیم، ستایش‌ها کارایی ندارند (بلانچارد، ۱۳۸۰: ۱۲۵).

جبران خدمات^۲ عبارت است از تمام اشکال پرداخت مالی و خدمات ملموس و مزایایی که کارکنان به‌عنوان یک طرف قرارداد استخدامی دریافت می‌دارند (میلکوویچ و نیومن^۳، ۲۰۰۵: ۵). تحقیقات رضایت از جبران خدمات از تحقیقات رضایت شغلی نشأت گرفته‌اند. رضایت از جبران خدمات نیز جنبه‌ای از جنبه‌های رضایت شغلی است که پاداش‌های دریافتی را مورد توجه قرار می‌دهد (فالک^۴، ۲۰۰۲؛ به نقل از ناظمی و برجعلی جو، ۱۳۹۱: ۱۶۲) و احساسات مثبتی است که فرد در مورد حقوقش دارد (ناظمی و برجعلی جو، ۱۳۹۱: ۱۶۳). جبران خدمات باید انگیزه‌آور باشد و به جذب، حفظ و پرورش نیروی انسانی منجر گردد (شیتو^۵، ۲۰۰۸). خوشبختانه همواره انگیزه‌های اقتصادی مانند طرح جبران خدمات موجب تشدید سطح رضایت نیروی کار می‌شود (سرگیوچ^۶، ۲۰۱۵) و پول و پاداش‌های مالی، همچنان کاربرد خود را به‌عنوان روشی بنیادی در اعطای پاداش به کارکنان سازمان‌ها دارند (سیواراجه، اچشادن و اوماناکنان^۷، ۲۰۱۴) از طرفی یکی از راه‌های جذب افراد شایسته جهت ایفای نقش در واحدهای آموزشی، پرداخت حقوق و مزایای مناسب و کافی می‌باشد (صافی، ۱۳۸۰: ۵۰)؛ بنابراین به دلیل اهمیت این جنبه، در پژوهش حاضر جبران خدمات مالی مدنظر است.

-
- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1. Finney | 2. Compensation |
| 3. Milkovich and Newman | 4. Faulk |
| 5. Shittu | 6. Sergeevich |
| 7. Sivarajah, Achchuthan & Umanakenan | |

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر میزان اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت (هم‌چون امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی)، عدالت سازمانی است (ساکس، ۲۰۰۶؛ به نقل از کیوان‌آرا، شاهپوری ارانی و عریضی، ۱۳۹۳: ۲۳). تحقیقات نشان داده است که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (باس^۱، ۲۰۰۱؛ به نقل از فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۲). در این راستا ادراک عدالت توزیعی که بیانگر ادراک معلمان از توزیع عادلانه پاداش‌ها و مزایا و منابع است؛ به‌عنوان محصول و ثمره‌ی رضایت آنان از نظام جبران خدمات خود در آموزش و پرورش، سبب می‌شود که معلمان بدون هرگونه تفاوت و تبعیض؛ احساس خوش‌بینی، امیدواری، و رضایت بیشتری حاصل نمایند و ضمن آمیختگی و عجین شدن بیشتر، با شغل و محیط شغلی خود نیز سازگاری بیشتری پیدا کنند.

عدالت، مفهومی متمایز، بنیادین و برتر از نیک‌خواهی، سخاوت، شفقت، رحمت، بخشندگی، برابری و... در تاریخ انسان دارد و به‌عنوان یک عنصر برتر و بنیاد اساسی زندگی بشر، توسط اندیشمندان حوزه‌های فلسفه، اخلاق، دیانت، اقتصاد و سیاست بازخوانی و تفسیر شده است (ابوالفتحی، ۱۳۹۰: ۲۷). با آغاز سال ۱۹۸۰، محققان شروع به گسترش نقش تئوری برابری در زمینه نگرش‌ها و رفتار کارکنان کردند. این کار به حوزه تحقیقی که عدالت سازمانی^۲ نامیده می‌شد منتهی گردید. عدالت سازمانی بازگوکننده میزان درک فرد از این موضوع است که آیا با وی در محل کار عادلانه برخورد می‌شود یا خیر؟. این امر به نوبه خود منجر به شناسایی و تعیین سه جزء تشکیل‌دهنده عدالت سازمانی شد (کریتنر و کینیکی^۳، ۱۳۹۰: ۲۴۵)، که عبارت‌اند از: ۱. عدالت توزیعی^۴، عدالت رویه‌ای^۵ و عدالت تعاملی^۶. در عدالت توزیعی، رعایت عدل و انصاف در توزیع دستاوردها، به ویژه حقوق، مزایا و پاداش محور توجه است (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹: ۲۶). ادراک عدالت توزیعی نیز، به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک‌شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستانده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (گرینبرگ^۷، ۱۹۹۰؛ به نقل از شاه‌طلبی، پرداختچی و زین‌آبادی، ۱۳۹۳: ۹۷). به‌زعم اسکیتکا^۸ و همکاران (۱۹۹۲) عدالت توزیعی مشتمل بر سه شاخص مساوات، نیاز و تناسب است که در آن «مساوات» به برابری، «نیاز» به پرداخت بیشتر به نیازمندترین و «تناسب» به توازن بین کار و میزان دریافتی (حقوق و پاداش) اشاره دارد (به نقل از افجه و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۹). کارکنانی

1. Bos

3. Krietner and kinicki

5. Procedural justice

7. Greenberg

2. Organizational justice

4. Distributive justice

6. Interactional justice

8. Skitka

که از تلاش‌هایشان به‌طرز منصفانه‌ای قدردانی می‌شود نسبت به سازمان و افراد محل کار خود ادراک بهتری دارند (آگوا، ۲۰۱۳). اما چنان‌چه کارکنان احساس کنند مورد تبعیض قرار گرفته‌اند، احتمالاً به تدریج انگیزه آن‌ها کاهش یافته، احساس بیگانگی از کار افزایش یافته و نهایتاً از احساس تعلق و وفاداری آن‌ها به سازمان کاسته می‌شود (موسوی جد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۸) و علاوه بر غیبت و ترک خدمت، به کاهش انرژی و بطالت و وقت‌گذرانی روی می‌آورند تا احساس عدالت به آن‌ها دست دهد (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷: ۹۲). اگر چه عدالت توزیعی به توزیع عادلانه تمام پیامدها، منابع، امکانات و مواهب سازمان اشاره دارد، اما در پژوهش حاضر اختصاصاً حقوق و مزایا و پاداش‌های کارکنان مورد نظر است.

براساس تحقیقات صورت گرفته محیط کاری معلم، سرشار از عوامل ایجادکننده تعارض و تنش است. از جمله می‌توان هنجارهای اجتماعی بالا برای هم شکل شدن با جامعه، کمبود احترام برای معلمان از طرف دانش‌آموزان، والدین، مدیران و جامعه، شرایط نامساعد کاری، تغییر و تحولات در حرفه معلمی، ساختار محیط آموزشی، انگیزه پایین دانش‌آموزان و فرسودگی شغلی (که ناشی از حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار و ... است)، فشار روانی بسیار بالای شغل معلمی و نظایر این‌ها اشاره کرد (یارمحمدزاده و داداش‌زاده، ۱۳۹۴: ۴۳). در چنین شرایطی اگر معلمان از میزان حقوق و مزایای دریافتی خدمات خود ناراضی باشند به نحوی که از عهده‌مخارج زندگی خود برنیایند و در این راستا مجبور به گرایش به شغل دوم باشند همان‌طور که بسیاری از معلمان به اضافه‌کاری در مدارس غیرانتفاعی و تدریس خصوصی و مشاغل دیگر روی می‌آورند؛ مسلماً آن‌طور که باید نمی‌توانند حق تکلیف را ادا کنند و انجام وظیفه نمایند و تدریس و آموزش کارا و اثربخشی داشته باشند. به علاوه اگر معلمان در این شرایط شاهد تبعیض و بی‌عدالتی در نحوه توزیع این دریافتی‌ها باشند وضعیت بسیار نامناسب‌تر خواهد شد و نمی‌توان انتظار امیدواری به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی لازم را از آنان داشت.

بنابراین پژوهش حاضر بر آن است که ضمن بررسی اثرات مستقیم رضایت از جبران خدمات بر ادراک عدالت توزیعی، امید به آینده، التزام شغلی، و سازگاری شغلی معلمان؛ به بررسی اثرات غیرمستقیم با نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در خصوص تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده؛ با توجه به اینکه امید نوعی انگیزه برای پیمودن مسیر در جهت تحقق اهداف و رسیدن به وقایع و پیامدهای خوشایند در آینده است؛ می‌توان اشاره به تحقیقاتی در این زمینه نمود. جبه‌دار، کاملی و مالکی (۱۳۹۰) در پژوهشی اذعان داشتند که از میان شاخص‌های شناسایی شده مؤثر در انگیزه خدمتی کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی دریافتی‌ها و نظام جبران خدمات در اولویت است.

در خصوص تأثیر رضایت از جبران خدمات بر سازگاری شغلی؛ با توجه به اینکه به‌زعم برخی صاحب‌نظران هم‌چون فیشر و هانا، رضایت شغلی عاملی روانی بوده و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است (به نقل از جوکار، ۱۳۹۱: ۴۸) می‌توان اشاره‌ای داشت به این دسته از تحقیقات. جوکار (۱۳۹۱) در پایان‌نامه خود تحت عنوان «سنجش رضایت معلمین ابتدایی از نظام جبران خدمات آموزش و پرورش فراشیند» دریافت که بین میزان رضایت از نظام جبران خدمات و رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ظریفی، یوسفی و صادقی بروجردی (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای) با دل‌بستگی شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که با هدف تعیین نقش میانجی‌گری تحقق اهداف شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران زن انجام دادند دریافتند که عدالت سازمانی با تحقق هدف‌های شغلی فردی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت که دارای ابعاد امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی است رابطه دارد و نقش میانجی‌گری تحقق اهداف شغلی فردی در این رابطه تأیید شد.

دمیری (۱۳۹۳) در پایان‌نامه خود تحت عنوان «نقش واسطه‌ای عزت نفس سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی با سازگاری شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس» دریافت که عزت نفس سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و سازگاری شغلی نقش میانجی دارد. از طرفی مؤلفه‌های عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای) با سازگاری شغلی دارای ارتباط مثبت و معناداری هستند.

فریدونی، اسدی و جلالی فراهانی (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود نشان دادند که عدالت توزیعی ضمن رابطه مثبت و معنادار با درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان؛ دارای رابطه علت و معلولی بوده و ادراک عدالت توزیعی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

در پژوهش شائمی، صفری و سلیمیان (۱۳۹۴) یافته‌ها نشان داد که رضایت از جبران خدمات مالی بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیرگذار است. اما تأثیر رضایت از جبران خدمات مالی بر درگیری عاطفی-ذهنی؛ تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر درگیری عاطفی-ذهنی؛ هم‌چنین نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی در تأثیرگذاری رضایت از جبران خدمات مالی بر درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان مورد تأیید واقع نشد.

ناستی‌زایی و جناآبادی (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی دریافتند که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی است.

یان^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش خود بر کارکنان ۱۵ شرکت تولیدی در بوسان دریافت که عدالت توزیعی و عدالت روبه‌ای ارتباط مثبتی با انگیزش، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی دارد. اسماعیل، ابانگ ابراهیم و جیرادی^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «اثر میانجی عدالت توزیعی در رابطه بین طرح پرداخت و رضایت شغلی نشان دادند که بین طرح پرداخت (ساختار پرداخت و سطح پرداخت) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و عدالت توزیعی نقش مهمی را به‌عنوان یک متغیر میانجی در مدل طراحی پرداخت سازمانی کارکنان دانشگاهی بخش دانشکده‌های دولتی مالزی ایفا می‌کند.

غضنفر و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی بر روی کارکنان کادر مدیریتی بخش فروش خدمات تلفن همراه لاهور دریافتند که رضایت از جبران خدمات می‌تواند یک عامل انگیزشی باشد. هم‌چنین ادعان داشتند که از ابعاد جبران خدمات؛ پرداخت ثابت تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی کارکنان دارد، اما مزایا تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی کارکنان ندارد. پرداخت انعطاف‌پذیر نیز اگرچه تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی کارکنان دارد اما عاملی قوی برای نگه‌داشتن کارکنان نیست.

نواب و خالد باتی^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر رضایت از جبران خدمات بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش پاکستان" به این نتیجه دست یافتند که بین جبران خدمات و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به طوری که رابطه‌ای قوی بین جبران خدمات مالی و تعهد مستمر و هنجاری؛ و رابطه‌ای قوی بین جبران خدمات غیرمالی و تعهد عاطفی کارکنان وجود داشت.

1. Youn

2. Ismail, Abang Ibrahim & Girardi

3. Nawab & Khalid Bhatti

نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از نظام جبران خدمات ۱۱۹

ریزال، ایدرس، جماهی و مینتاتی^۱ (۲۰۱۴) نیز در تحقیق خود که با هدف بررسی تأثیر جبران خدمات بر انگیزش، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان واحد محلی مدیریت درآمد کندی اندونزی انجام دادند، دریافتند که جبران خدمات اثر مثبت و معناداری بر انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان دارد و به‌طور غیرمستقیم نیز از طریق افزایش انگیزش، سبب تقویت تعهد سازمانی، هم‌چنین از طریق افزایش تعهد سازمانی سبب تقویت عملکرد آنان می‌شود. گش، رای و سینها^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی بر روی کارکنان بانک‌های دولتی هند دریافتند که مدیران با رعایت عدالت و انصاف باعث افزایش علاقه و التزام شغلی کارکنان خود می‌شوند. هم‌چنین عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای نقش مهم‌تری در تعیین التزام شغلی آنان ایفا می‌کند.

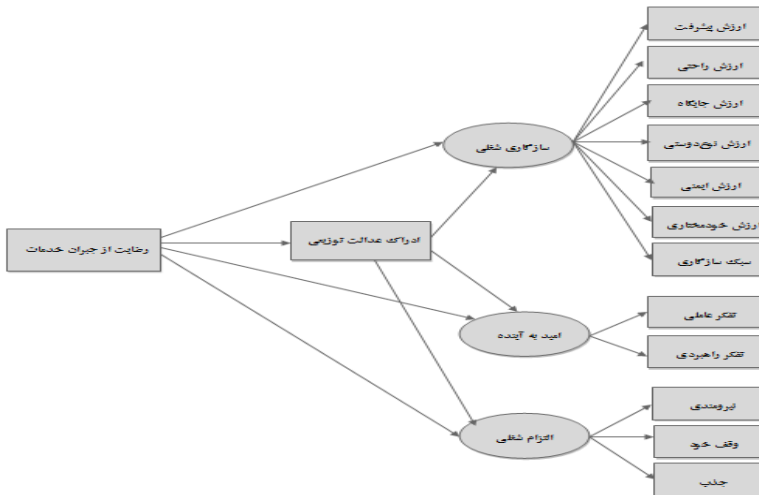
وایزو، روس و جیسز^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی بر روی ۱۱۲۹ معلم مدرسه دولتی نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی با عوامل سلامت و عدالت سازمانی مرتبط است. به‌گونه‌ای که ادراک عدالت توزیعی و مرادده‌ای، سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان را تسهیل می‌کند. هم‌چنین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه بین سلامت و عدالت سازمانی و التزام شغلی معلمان را میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

با وجود پژوهش‌های متعدد در ایران و حتی خارج از کشور، هنوز درباره تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده و سازگاری شغلی؛ تأثیر ادراک عدالت توزیعی بر امید به آینده معلمان، هم‌چنین در خصوص بررسی نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده، و سازگاری شغلی معلمان پژوهشی صورت نگرفته است. برای رسیدن به هدف اصلی پژوهش و به‌منظور پیش‌بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه نظری و تجربی، الگوی مفهومی پژوهش طراحی شده است (شکل ۱).

1. Rizal, Idrus, Djumahir & Mintarti
3. Viseu, Rus & Jesus

2. Ghosh, Rai & Sinha



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

۱. رضایت از جبران خدمات بر ادراک عدالت توزیعی معلمان تأثیرگذار است.
۲. رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده معلمان تأثیرگذار است.
۳. رضایت از جبران خدمات بر التزام شغلی معلمان تأثیرگذار است.
۴. رضایت از جبران خدمات بر سازگاری شغلی معلمان تأثیرگذار است.
۵. ادراک عدالت توزیعی بر امید به آینده معلمان تأثیرگذار است.
۶. ادراک عدالت توزیعی بر التزام شغلی معلمان تأثیرگذار است.
۷. ادراک عدالت توزیعی بر سازگاری شغلی معلمان تأثیرگذار است.
۸. ادراک عدالت توزیعی نقش میانجی‌گری را در تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده معلمان ایفا می‌کند.
۹. ادراک عدالت توزیعی نقش میانجی‌گری را در تأثیر رضایت از جبران خدمات بر التزام شغلی معلمان ایفا می‌کند.
۱۰. ادراک عدالت توزیعی نقش میانجی‌گری را در تأثیر رضایت از جبران خدمات بر سازگاری شغلی معلمان ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ به تعداد ۸۵۰ نفر است که با توجه به جدول کرجسی و

مورگان (۱۹۷۰) و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی براساس نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد، حجم نمونه ۲۶۵ نفر از بین معلمان انتخاب شد. در نهایت از ۲۴۸ پرسشنامه برگشت داده شده، ۲۳۳ پرسشنامه واجد شرایط در فرآیند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت (نرخ پاسخ گویی، ۸۸ درصد). با توجه به حجم نمونه مورد نیاز در مدل‌یابی معادلات ساختاری که بنتلر و چو^۱ (۱۹۸۸) حجم نمونه ۵ نفر برای هر پارامتر آزاد (نه هر متغیر) را توصیه می‌کنند (به نقل از هومن، ۱۳۸۷)؛ و با توجه به اینکه حداکثر پارامتر آزاد در مدل ساختاری پژوهش حاضر ۳۷ پارامتر آزاد است، این تعداد نمونه برای انجام معادلات ساختاری کاملاً مناسب می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی (میانگین، انحراف معیار، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک‌گروهی، آزمون همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم‌افزار Spss23؛ و از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری (جهت بررسی روایی سازه و پایایی ترکیبی پرسشنامه‌ها) و ارزیابی مدل‌های ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos23 استفاده شد. برای گردآوری اطلاعاتی از قبیل مبانی نظری و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای در دو فضای واقعی و مجازی؛ و برای گردآوری اطلاعات لازم جهت بررسی فرضیه‌ها و سؤالات تحقیق از روش میدانی با ابزار پرسشنامه استفاده شد. ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

پرسشنامه رضایت از جبران خدمات: برای سنجش رضایت از جبران خدمات از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای رضایت از جبران خدمات راجر و ویوین^۲ (۱۹۹۸) که براساس طیف پاسخ‌گویی ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالف نمره (۱) تا کاملاً موافق نمره (۵) تنظیم شده است، استفاده شد. پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در نمونه خارجی پژوهش راجر و ویوین، بالای ۰/۸۰ گزارش شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه تاکنون در ایران مورد بررسی قرار نگرفته است و در صورت لزوم، محققان باید نسبت به بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه اقدام نمایند (مقیم و رمضان، ۱۳۹۰).

پرسشنامه ادراک عدالت توزیعی: برای سنجش ادراک عدالت توزیعی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بعد عدالت توزیعی آن که شامل ۵ گویه براساس طیف پاسخ‌گویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف نمره (۱) تا کاملاً موافق نمره (۵) است انتخاب شد. پایایی بعد عدالت توزیعی با ضریب آلفای کرونباخ، و روایی آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در پژوهش موسوی‌جد و همکاران (۱۳۹۴)، به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۵۴ به دست آمده است.

1. Bentler & Chou

2. Roger & Vivenne

پرسشنامه *التزام شغلی*: برای سنجش التزام شغلی از نسخه کوتاه مقیاس التزام شغلی اوترخت^۱ (UWES-9) از شاوفلی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده گردید که شامل ۹ ماده در سه زیرمقیاس نیرومندی (سؤالات ۱، ۲، ۵)، وقف (سؤالات ۳، ۴، ۷)، جذب (سؤالات ۶، ۸، ۹) است و براساس طیف پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف نمره (۱) تا کاملاً موافق نمره (۵) تنظیم شده است. در پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۳) روایی ظاهری آن با استناد به نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم نیز نشان داد که ۹ گویه در نظر گرفته شده توصیف مناسبی از متغیر به عمل آورده و می‌توانند به سه مؤلفه مذکور تقلیل داده شوند. بررسی روایی همگرایی آن نیز نشان از همبستگی ۷۱ درصدی نمرات این مقیاس با نمرات مقیاس درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) بود.

پرسشنامه *سازگاری شغلی*: برای سنجش سازگاری شغلی از پرسشنامه ۳۶ سؤالی تدوین شده توسط شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۷ زیرمقیاس: ارزش پیشرفت (۳ سؤال)، ارزش راحتی (۱۳ سؤال)، ارزش جایگاه (۴ سؤال)، ارزش نوع‌دوستی (۵ سؤال)، ارزش ایمنی (۶ سؤال)، ارزش خودمختاری (۲ سؤال) و سبک سازگاری (۳ سؤال) است که بر اساس طیف پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) تنظیم شده است. شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی مفهوم و مؤلفه‌های نظریه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست و ساخت ابزاری برای سنجش آن در بین معلمان زن منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹» ضرایب پایایی برای کل پرسشنامه و زیرمقیاس های ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش جایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری را به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۹۰، ۰/۸۲، ۰/۷۰ و ۰/۷۶ گزارش کرده است. ضمناً روایی آن را با استفاده از شیوه روایی سازه در حد قابل قبولی گزارش نموده است.

پرسشنامه *امید به آینده*: برای سنجش امید به آینده در معلمان از مقیاس ۱۲ گویه‌ای امیدواری آشناپدر و همکاران (۱۹۹۱) استفاده شده است. این مقیاس دارای دو بعد تفکر عاملی (۴ سؤال) و تفکر راهبردی (۴ سؤال) و ۴ سؤال انحرافی است، و به‌طور کلی دو آیتم انگیزه (داشتن راه‌حل) و اراده (رسیدن به راه‌حل) را می‌سنجد. پژوهش‌های زیادی از پایایی و اعتبار این پرسشنامه به‌عنوان مقیاس اندازه‌گیری امیدواری، حمایت می‌کنند. همسانی درونی کل آزمون ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ است و پایایی آزمون با روش بازآزمایی ۰/۸۰ است. اعتبار همزمان آن نیز با

نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از نظام جبران خدمات ۱۲۳

پرسشنامه‌های خوش‌بینی، انتظار دستیابی به هدف و عزت نفس، همبستگی ۰/۵۰ تا ۰/۶۰ داشته است (اشنایدر و لوپز^۱، ۲۰۰۷؛ به نقل از میرزائیان، حسن‌زاده و مصلحی جویباری، ۱۳۹۳).

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان مورد مطالعه نشان می‌دهد که از نظر سنی ۱۶۳ نفر (۷۰ درصد) حجم نمونه بیش از ۴۰ سال سن دارند. از نظر سابقه خدمت ۱۴۵ نفر (۶۲ درصد) آنان دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال بودند. مدرک تحصیلی اکثر آنان ۱۵۲ نفر (۶۵ درصد) لیسانس بود. از لحاظ رشته تحصیلی ۱۰۸ نفر (۴۶ درصد) آموزش ابتدایی، ۵۸ نفر (۲۵ درصد) علوم تربیتی، و ۶۷ نفر (۲۹ درصد) دارای رشته‌های غیرمرتبط بودند.

توصیف متغیرهای پژوهش

جهت توصیف متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون میانگین t تک گروهی وضعیت متغیرهای پژوهش در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱. بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون t تک گروهی

متغیر	میانگین نظری	میانگین تجربی	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنی داری
رضایت از جبران خدمات	۳	۲/۴۶	۰/۸۰	۲۳۲	-۱۰/۳۰	۰/۰۰۰
ادراک عدالت توزیعی	۳	۲/۵۲	۰/۷۴	۲۳۲	-۹/۸۷	۰/۰۰۰
التزام شغلی	۳	۴/۱۵	۰/۵۸	۲۳۲	۳۰/۲۴	۰/۰۰۰
سازگاری شغلی	۳	۳/۶۶	۰/۶۷	۲۳۲	۱۴/۹۶	۰/۰۰۰
امید به آینده	۳	۳/۷۴	۰/۷۵	۲۳۲	۱۵/۰۳	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج مندرج در جدول (۱) می‌توان با احتمال ۹۹ درصد اظهار کرد که وضعیت موجود متغیرهای التزام شغلی، سازگاری شغلی و امید به آینده معلمان زن مدارس ابتدایی بالاتر از میانگین نظری پژوهش و در حد مطلوبی است. از طرفی وضعیت رضایت معلمان از جبران خدمات، و ادراک معلمان از عدالت توزیعی با احتمال ۹۹ درصد پایین‌تر از میانگین نظری پژوهش و در حد نامطلوبی است.

آزمون کولموگروف/اسمیرنوف: در ابتدا و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد فرضیات، از آزمون کولموگروف/اسمیرنوف به منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن

داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک باید استفاده شود (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

نتیجه	Sig	Z	تعداد پاسخگویان	متغیر
رد فرضیهٔ نرمال نبودن توزیع داده‌ها	۰/۰۷	۰/۵۷	۲۳۳	رضایت از جبران خدمات
رد فرضیهٔ نرمال نبودن توزیع داده‌ها	۰/۰۹	۱/۲۴	۲۳۳	ادراک عدالت توزیعی
رد فرضیهٔ نرمال نبودن توزیع داده‌ها	۰/۱۳	۱/۱۸	۲۳۳	التزام شغلی
رد فرضیهٔ نرمال نبودن توزیع داده‌ها	۰/۰۶	۱/۳۳	۲۳۳	سازگاری شغلی
رد فرضیهٔ نرمال نبودن توزیع داده‌ها	۰/۵۵	۰/۸۰	۲۳۳	امید به آینده

براساس نتایج ارائه شده در جدول (۲)؛ فرض تحقیق مبنی بر نرمال نبودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش رد می‌شود. بنابراین از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. آزمون همبستگی پیرسون: از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های بکارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل‌یابی معادله ساختاری، وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۳)، به‌منظور رعایت این پیش‌شرط، تحلیل همبستگی پیرسون در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیرها	رضایت از جبران خدمات	ادراک عدالت توزیعی	التزام شغلی	سازگاری شغلی	امید به آینده
رضایت از جبران خدمات	۱				
ادراک عدالت توزیعی	۰/۶۸**	۱			
التزام شغلی	۰/۸۱**	۰/۵۸**	۱		
سازگاری شغلی	۰/۳۷**	۰/۴۴**	۰/۴۶**	۱	
امید به آینده	۰/۴۵**	۰/۴۱**	۰/۲۱**	۰/۳۲**	۱

** معنی‌داری در سطح خطای یک درصد

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، همه ضرایب همبستگی مثبت و از لحاظ آماری معنادار هستند. بنابراین می‌توان مدل معادلات ساختاری را برای متغیرهای حاضر در مدل رسم نمود.

نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از نظام جبران خدمات ۱۲۵

مدل‌سازی معادلات ساختاری: مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکردی است که شامل دو مرحله، یعنی ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ارزیابی مدل ساختاری می‌باشد (اندرسون و گربینگ^۱، ۱۹۸۸).

ارزیابی مدل اندازه‌گیری: در این مرحله به بررسی روایی (اعتبار)، پایایی (اعتماد) و برازش متغیرهای مکنون تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) پرداخته می‌شود؛ به نحوی که از مقدار t و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای بررسی روایی سازه و از پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ (α) برای بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری استفاده می‌شود. چنانچه مقدار t در سطح یک یا پنج درصد معنی‌دار باشد، مقدار AVE بالاتر از ۰/۵، مقدار CR بالاتر از ۰/۶ و ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ باشد، روایی و پایایی ابزار تحقیق مناسب و قابل قبول می‌باشد.

در این پژوهش به‌منظور ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (CFA) استفاده شد. برای ارزیابی برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری چندین شاخص برازندگی وجود دارد. در این پژوهش مقادیر معیار این شاخص‌ها، با استناد به پیشنهادهای شوک^۲ و همکاران (۲۰۰۴) و باومگارتنر و هومبورگ^۳ (۱۹۹۵) است. شاخص‌های برازندگی مدل‌ها در جدول (۴) و شاخص‌های روایی و پایایی نیز در جدول (۵) نمایش داده شده است. شایان ذکر است که به دلیل اختصار از ذکر بار عاملی سؤالات و سطح معنی‌داری آن‌ها خودداری شده است. در این مرحله تنها سؤال ۳۰ از بعد ارزش راحتی پرسشنامه سازگاری شغلی؛ به علت بار عاملی پایین و عدم معنی‌داری از مجموعه سؤالات حذف گردید.

جدول ۴. مقدار معیار و گزارش شده‌ی شاخص‌های برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

مقدار معیار	مقدار گزارش شده					شاخص‌ها
	امید به آینده	سازگاری شغلی	التزام شغلی	ادراک عدالت توزیعی	رضایت از جبران خدمات	
< ۳	۲/۱۴	۲/۴۴	۱/۸۵	۱/۷۳	۱/۹۸	X ² /df
> ۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۷	GFI
> ۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۶	TLI
> ۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۹	IFI
> ۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	CFI
< ۰/۰۸	۰/۰۷۳	۰/۰۷۸	۰/۰۶۳	۰/۰۶۶	۰/۰۵	RMSEA
< ۰/۱۰	۰/۰۹۷	۰/۰۸۳	۰/۰۵۳	۰/۰۶۳	۰/۰۴۱	RMR

- Anderson & Gerbing
- Baumgartner & Homburg

- Shook

جدول ۵. نتایج پایایی و روایی براساس مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

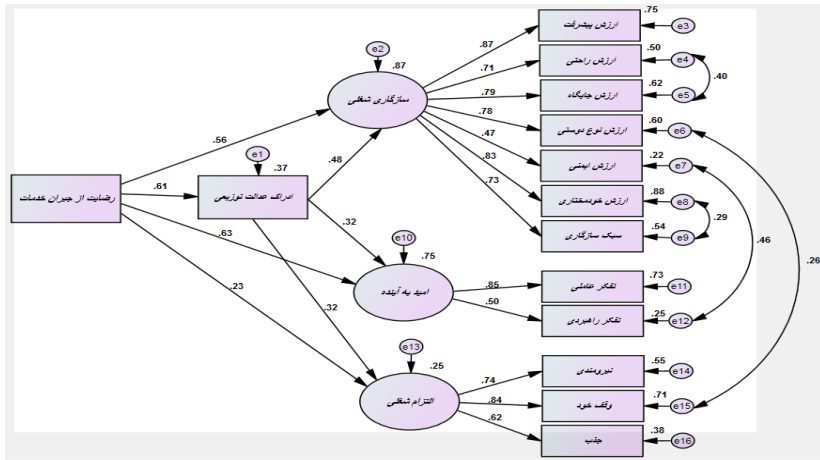
متغیر	سازه‌ها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی سازه
رضایت از جبران خدمات Soc	_____	۱۰	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۶۵
ادراک عدالت توزیعی Djp	_____	۵	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۸۵
التزام شغلی Job engagement	نیرومندی (VI)	۳	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۶۴
	وقف خود (DE)	۳	۰/۷۶	۰/۸۹	۰/۶۰
	جذب (AB)	۳	۰/۷۵	۰/۸۹	۰/۶۲
سازگاری شغلی Job adjustment	ارزش پیشرفت (AV)	۳	۰/۸۳	۰/۹۷	۰/۵۹
	ارزش راحتی (CV)	۱۳	۰/۷۰	۰/۸۴	۰/۶۵
	ارزش جایگاه (SV)	۴	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۵۶
	ارزش نوع‌دوستی (ALV)	۵	۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۷۴
	ارزش ایمنی (SAV)	۶	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۶۱
	ارزش خودمختاری (AUV)	۲	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۷۸
امید به آینده Outlooking hope	سبک سازگاری (ASV)	۳	۰/۷۵	۰/۹۱	۰/۵۷
	تفکر عاملی (AT)	۴	۰/۷۳	۰/۹۱	۰/۵۹
	تفکر راهبردی (PT)	۴	۰/۷۱	۰/۸۶	۰/۶۰

با توجه به مقدار گزارش شده شاخص‌های برازندگی جدول (۴)، مشاهده می‌شود که داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی و زیربنای نظری ابعاد مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش سازگاری دارند. بنابراین، تمامی مدل‌های اندازه‌گیری برازش مناسبی دارند و این بیانگر همسو بودن نشانگرها با ابعاد متغیرهای پژوهش (سازه‌ها) است. علاوه بر این، از آنجا که مقدار t همه ضرایب مسیر بین نشانگرها و سازه‌ها، بالاتر از ۱/۹۶ و یا ۲/۵۸ بوده؛ و با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۵) که برای همه سازه‌ها، شاخص‌های α ، CR و AVE مقادیر بالا و مناسبی دارند؛ می‌توان اظهار کرد که تمامی نشانگرهای مورد استفاده برای سنجش سازه‌ها، به درستی انتخاب شده‌اند و روایی و پایایی آن‌ها نیز مورد تأیید می‌باشد.

ارزیابی مدل ساختاری: در مرحله دوم، توسط تحلیل مسیر به ارزیابی مدل ساختاری با توجه به فرضیه‌های پژوهش در مورد رابطه بین متغیرهای پنهان (سازه‌ها) پرداخته می‌شود. در پژوهش حاضر هر یک از ابعاد متغیرهای سازگاری شغلی، التزام شغلی، و امید به آینده به‌عنوان متغیرهای مشهود؛ و متغیر رضایت از جبران خدمات و ادراک عدالت توزیعی به علت نداشتن بعد به‌عنوان متغیر مشهود؛ و در نهایت متغیرهای سازگاری شغلی، التزام شغلی، و امید به آینده به

نقش میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی در تأثیر رضایت از نظام جبران خدمات ۱۲۷

عنوان متغیرهای مکنون در نظر گرفته شدند. مدل مسیر گرفته شدند. مدلی که روابط بین متغیرها با نمایش بارهای عاملی استاندارد شده در شکل (۲)؛ شاخص‌های برازندگی حاصل از بررسی مدل در جدول (۶)؛ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم و معنی‌داری آن در جدول (۷)؛ و نتایج معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم پژوهش با استفاده از روش بوت استرپ در جدول (۸) ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مسیر تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده، سازگاری شغلی و التزام شغلی با میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی

جدول ۶. مقدار معیار و گزارش شده شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌ها	X ² /df	GFI	TLI	IFI	CFI	RMSEA	RMR
مقدار معیار	< ۳	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸	< ۰/۱۰
مقدار گزارش شده	۲/۷۹	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۷۹	۰/۰۹۱

با توجه به مقدار گزارش شده شاخص‌های برازندگی مندرج در جدول (۶)، مشاهده می‌شود که الگوی ساختاری پژوهش برازش خوبی با داده‌های حاصل از میدان دارد.

جدول ۷. ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم متغیرهای پژوهش و معنی‌داری آن

فرضیات پژوهش	مسیر	ضریب مسیر (اثر مستقیم)	مقدار t (CR)	سطح معنی‌داری (P)	نتیجه فرضیه
H1	رضایت از جبران خدمات	۰/۶۱	۱۱/۳۱	۰/۰۰۰	تأیید
H2	رضایت از جبران خدمات	۰/۶۳	۹/۷۲	۰/۰۰۰	تأیید
H3	رضایت از جبران خدمات	۰/۲۳	۲/۶۹	۰/۰۰۷	تأیید

H4	رضایت از جبران خدمات	سازگاری شغلی	۰/۵۶	۱۲/۴۳	۰/۰۰۰	تأیید
H5	ادراک عدالت توزیعی	امید به آینده	۰/۳۲	۴/۹۹	۰/۰۰۰	تأیید
H6		التزام شغلی	۰/۳۲	۳/۶۹	۰/۰۰۰	تأیید
H7		سازگاری شغلی	۰/۴۸	۱۰/۷۸	۰/۰۰۰	تأیید

ضرایب استاندارد الگوی پژوهش که در جدول (۷) ارائه شده است بیانگر این است که رضایت از جبران خدمات تأثیر مثبت و معنی‌دار بر ادراک عدالت توزیعی به میزان (۰/۶۱) درصد، بر سازگاری شغلی به میزان (۰/۵۶) درصد، بر امید به آینده به میزان (۰/۶۳)، و بر التزام شغلی به میزان (۰/۲۳) درصد داشته است. سپس ادراک عدالت توزیعی هم تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سازگاری شغلی به مقدار (۰/۴۸) درصد، بر امید به آینده به میزان (۰/۳۲)، و بر التزام شغلی به میزان (۰/۳۲) درصد داشته است.

جدول ۸. نتایج مسیرهای میانجی‌گری (غیرمستقیم) پژوهش و معنی‌داری آن

پژوهش فرضیات	مسیر ←			اثرات			ضریب تبیین	نتایج بوت استراپ مسیرهای غیر مستقیم		
	مستقل	میانجی	وابسته	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل		حد بالا	حد پایین	P
H8	رضایت از جبران خدمات	ادراک عدالت توزیعی	امید به آینده	۰/۶۳	۰/۲۰	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۸۰۱	۰/۲۹۰	۰/۰۰۱
H9	رضایت از جبران خدمات	ادراک عدالت توزیعی	التزام شغلی	۰/۲۳	۰/۲۰	۰/۴۳	۰/۲۵	۰/۸۰۱	۰/۳۲۳	۰/۰۰۱
H10	رضایت از جبران خدمات	ادراک عدالت توزیعی	سازگاری شغلی	۰/۵۶	۰/۲۹	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۳۱۷	۰/۳۷۰	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول (۸) حاکی از معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی؛ با میانجی‌گری ادراک عدالت توزیعی می‌باشد، و با توجه به اینکه صفر بیرون از حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان مسیرها قرار می‌گیرد فرضیه هشتم، نهم و دهم پژوهش تأیید می‌شود. به این صورت که متغیر رضایت از جبران خدمات علاوه بر تأثیر مستقیم بر امید به آینده در معلمان، از طریق متغیر میانجی ادراک عدالت توزیعی ۰/۲۰ اثر غیرمستقیم داشته است و با توجه به ضریب تبیین امید به آینده، ۷۵ درصد از

تغییرات واریانس امید به آینده در معلمان توسط دو متغیر رضایت از جبران خدمات و ادراک عدالت توزیعی تبیین می‌شود. همچنین متغیر رضایت از جبران خدمات علاوه بر تأثیر مستقیم بر التزام شغلی معلمان، از طریق متغیر میانجی ادراک عدالت توزیعی ۰/۲۰ اثر غیرمستقیم داشته است و با توجه به ضریب تبیین التزام شغلی، ۲۵ درصد از تغییرات واریانس التزام شغلی معلمان توسط دو متغیر رضایت از جبران خدمات و ادراک عدالت توزیعی تبیین می‌شود. در خصوص فرضیه پایانی نیز، متغیر رضایت از جبران خدمات علاوه بر تأثیر مستقیم بر سازگاری شغلی معلمان، از طریق متغیر میانجی ادراک عدالت توزیعی ۰/۲۹ اثر غیرمستقیم داشته است و با توجه به ضریب تبیین سازگاری شغلی ۸۷ درصد از تغییرات واریانس سازگاری شغلی معلمان توسط دو متغیر رضایت از جبران خدمات و ادراک عدالت توزیعی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در بخش توصیف متغیرهای پژوهش یافته‌ها حاکی از آن است که وضعیت موجود متغیرهای التزام شغلی، سازگاری شغلی و امید به آینده معلمان زن مدارس ابتدایی مطلوب و مناسب است. این یافته نقطه عطف و قوتی برای آینده آموزش و پرورش است. معلمان امیدوار با احساس خرسندی و رضایت بیشتر از زندگی کاری خود با شرایط سخت و نامساعد شغل معلمی و فشار روانی ناشی از این شغل پرتنش در شرایط کنونی جامعه امروزی بهتر و راحت‌تر کنار می‌آیند و در برخورد با دانش‌آموزان حوصله و تلاش بیشتری به خرج می‌دهند. عواطف مربوط به خوشحالی و امیدواری معلمان در محیط مدرسه، آنان را از نظر اجتماعی، روحی و جسمی قوی‌تر ساخته، سقف تحمل استرس و فشار کاری را در آنان افزایش می‌دهد و امکان رشد بیشتر، درک بیشتر و دید مثبت نسبت به چالش‌های بعدی که در انتظار آنهاست به وجود می‌آید. معلمان سازگار ضمن ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز، احساس تعلق، و وابستگی خود به مدرسه و سیستم آموزش و پرورش منبعی از الهام برای دانش‌آموزان بوده و بذر امنیت و سازش را در جامعه بارور می‌سازند. معلمان ملتزم نیز با احساس سرزندگی و توانایی، تلاش بی‌وقفه، شیفتگی و عشق به کار خود متعهدانه و دلسوزانه در راستای تحقق اهداف عالی آموزش و پرورش موجبات کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر نظام آموزشی را فراهم می‌نمایند. به بیان شاولفی و بیکر (۲۰۰۳) سطوح بالای التزام منجر به تقویت تعهد سازمانی، افزایش خشنودی شغلی، کاهش غیبت و کاهش میزان قصد ترک شغل، توسعه سلامت و تندرستی، رفتارهای فرانقشی بیشتر، عملکرد بالاتر و ارائه بیشتر ابتکار شخصی، رفتار و انگیزش یادگیری بسیار می‌شود.

از طرفی نتایج بیانگر آن بود که وضعیت رضایت معلمان از جبران خدمات، و ادراک عدالت توزیعی نامطلوب و در حد پایینی است. این یافته در خصوص معلمان که مهم‌ترین نیروی انسانی

در آموزش و پرورش بوده و به عنوان قشری تأثیرگذار که در سرنوشت تک تک افراد جامعه سهمیم هستند؛ بسیار نگران‌کننده است و بسی جای تعجب و تأمل دارد. معلمانی که از جبران خدمات خود ناراضی هستند و از چگونگی توزیع این حقوق و مزایای خود ناخرسند هستند نمی‌توانند در راستای هدف‌های آموزشی حرکت کنند و همپای دگرگونی‌های ملی و جهانی پیش روند. عدم رضایت از پرداخت نه تنها بر کارایی سازمانی اثر منفی دارد، بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلین را نیز کاهش می‌دهد. عملکرد ضعیف، فشارهای عصبی، غیبت، ترک خدمت، می‌تواند از دیگر آثار یک سیستم غیرکارآمد حقوق و دستمزد باشد (جزنی، ۱۳۹۱: ۳۲۸). نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با لگاریتم حقوق ماهانه معلم رابطه ای مثبت و معنادار دارد. حقوق بالاتر معلمان می‌تواند موجب بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان از طریق تلاش بیشتر معلم، جذب افراد باکیفیت‌تر به حرفه معلمی یا ایجاد انگیزه برای ماندن در مدارس شود (محمدی، ۱۳۹۶: ۶). بنابراین لازم است که مسئولان آموزش و پرورش با افزایش حقوق و مزایای این حس را در معلمان به وجود آورند که میزان حقوق و مزایای آنان متناسب با سطح دانش، تخصص و انرژی صرف شده آن‌ها می‌باشد تا احساس رضایت از شغل و محیط کار خود داشته باشند (فروغی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۱). بدون شک رضایت حقوقی و ادراک عدالت توزیعی در معلمان شرطی بنیادین برای حضور پرانگیزه، کارآمد و سودمند آنان در نظام آموزش و پرورش است. جبران خدمات باید به گونه‌ای باشد که قادر به تأمین معاش، رفع نیازهای حیاتی معلمان و احساس رضایت و خشنودی از دریافتی در برابر انجام کار باشد.

در بخش یافته‌های استنباطی؛ بر اساس فرضیه اول پژوهش؛ رضایت از جبران خدمات تأثیر مثبت و معناداری بر ادراک عدالت توزیعی معلمان دارد. این یافته همسو است با یافته پژوهش شائمی و همکاران (۱۳۹۴)، که اذعان داشتند رضایت از جبران خدمات مالی بر ادراک عدالت سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. حوزه نظام جبران خدمات مهم‌ترین و حساس‌ترین حوزه در مدیریت منابع انسانی است. رضایت کارکنان از این نظام از طریق سه عامل تعیین‌کننده مساوات در پرداخت، سطح پرداخت و شیوه‌های اداره حقوق و دستمزد به خودی خود در القای احساس عدالت توزیعی به آنان تأثیرگذار است. در واقع زمانی فرد عدالت توزیعی را درک می‌کند که از دریافت‌های خود خشنود باشد، یعنی باید سطوح پرداخت در سازمان بسیار رقابتی باشد، برداشت کارکنان مبتنی بر پرداخت توأم با مساوات در سازمان باشد، و اداره امور حقوق و دستمزد به درستی کارگردانی شود. و به‌طور کلی این تصور را داشته باشند که سازمان همان قدر که برای منافع خود تلاش می‌کند، منافع آنان را نیز در نظر دارد (دولان و شولر، ۱۳۷۸: ۴۴۹).

براساس فرضیه دوم، سوم و چهارم پژوهش؛ رضایت از جبران خدمات تأثیر مثبت و معناداری بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان دارد. این یافته با یافته پژوهش شائمی و

همکاران (۱۳۹۴) که حاکی از عدم تأثیر معنادار رضایت از جبران خدمات مالی بر درگیری عاطفی-ذهنی است؛ در تناقض است. هم‌چنین تا حدودی با یافته تحقیقات جبه‌دار و همکاران (۱۳۹۰)؛ جوکار (۱۳۹۱)؛ اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹)؛ نواب و خالدی باتی (۲۰۱۱)؛ غضنفر و همکاران (۲۰۱۱)؛ ریزال و همکاران (۲۰۱۴) مشابهت دارد. در این تحقیقات به رابطه معنادار رضایت از جبران خدمات و حقوق و پرداختی‌های کارکنان با انگیزه شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره شده است. به لحاظ نظری این یافته پژوهش را می‌توان براساس قضایای پرخاشگری و تأیید، که توسط هومنزا^۱ در مورد مبادله انسان به‌عنوان یک سودجوی عاقل؛ مطرح شده، تبیین نمود. در قضیه پرخاشگری هر گاه یک شخص از کنش خود پاداشی را که انتظار دارد به دست نیآورد و یا تنبیهی را دریافت دارد که انتظارش را ندارد، خشمگین خواهد شد و در چنین موقعیتی، احتمال بیشتری دارد که از خود رفتار پرخاشگرانه‌ای نشان دهد. در ضمن نتایج چنین رفتاری برایش ارزشمندتر خواهد بود. در قضیه تأیید هر گاه شخصی پاداش مورد انتظارش را به دست بیاورد به ویژه اگر پاداش بیش از حد چشم‌داشتش باشد، یا با تنبیه مورد انتظارش روبرو نشود، احساس خرسندی خواهد کرد. در این صورت احتمال بیشتری می‌رود که آن شخص رفتار تأییدآمیزی از خود نشان دهد و نتایج رفتارش نیز برایش ارزشمندتر باشد (جوکار، ۱۳۹۱: ۱۰۳). براساس این قضایا بین میزان پاداش‌های دریافتی و رضایت معلمان از جبران خدمات با امیدواری، التزام و سازگاری شغلی آنان رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر در فرایند ارتباط بین معلمان و سازمان آموزش و پرورش چنانچه معلمان احساس کنند که سازمان آموزش و پرورش در ازای فعالیت‌ها و خدمات آنان قدرشناس است و فعالیت‌های معلمان را با ارزش تلقی نموده و از آنان قدردانی می‌نماید و تلاش‌های معلمان را جبران می‌نماید، احساس خشنودی، روحیه، امید و رضایت شغلی می‌نمایند. و غرق و شیفته خدمت بیشتر و بهتر در انجام وظیفه خود شده و سعی می‌کنند انطباق بیشتری با شرایط و محیط شغلی خود داشته باشند. اما چنانچه معلمان این احساس را داشته باشند که سازمان قدردان تلاش‌ها و خدمات آن‌ها نموده و در ازای تلاش‌های آنان به اندازه کافی پاداش ارائه نمی‌دهد یا حتی تنبیهی نیز صورت می‌دهد، با احساس عدم خشنودی و نارضایتی شغلی روبرو خواهند شد و از طرفی انگیزه و اشتیاقی برای تلاش بیشتر، و انطباق و سازش با شغل معلمی و مدرسه و سازمان آموزش و پرورش نخواهند داشت.

در خصوص فرضیه پنجم، ششم و هفتم پژوهش؛ نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنادار ادراک عدالت توزیعی بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان است. این یافته با یافته

تحقیق شائمی و همکاران (۱۳۹۴) که نشان داد تأثیر ادراک از عدالت بر درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان معنادار نبود، در تضاد است. از طرفی منطبق با یافته‌های تحقیقات ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)؛ دمیری (۱۳۹۳)؛ کیوان‌آرا و همکاران (۱۳۹۳)؛ فریدونی و همکاران (۱۳۹۴)؛ ناستی زایی و جناآبادی (۱۳۹۵)؛ یان (۲۰۰۷)؛ گش و همکاران (۲۰۱۴) است. در این تحقیقات به رابطه معنادار ادراک عدالت با دلبستگی شغلی، سازگاری شغلی، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت با مؤلفه امید، درگیری شغلی، و التزام شغلی اشاره شده است. تا حدودی نیز مشابه یافته تحقیق وایزو و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر رابطه معنی‌دار ادراک عدالت توزیعی با سرمایه روان شناختی و رضایت شغلی معلمان است. چنین احساسی به خودی خود باعث امیدوارتر شدن به زندگی و آینده شغلی و حتی شخصی، انرژی گرفتن برای تلاش بیشتر، متعهدتر شدن به سازمان و دلبسته‌تر شدن معلمان به شغل‌شان می‌شود. به لحاظ نظری تأثیر ادراک عدالت توزیعی بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان را می‌توان از راه نظریه مبادله اجتماعی تبیین نمود. براساس این نظریه چنانچه کارکنان در حوزه‌های توزیع احساس کنند انصاف و عدالت رعایت می‌شود، با تلاش کاری و تعهد سعی در جبران عدالت به کار گرفته شده به وسیله سازمان می‌کنند. در مقابل چنانچه کارکنان احساس کنند که در توزیع امکانات، فرصت‌ها، پاداش و مزایا بی‌عدالتی وجود دارد، با ایجاد تغییر در کمیت و کیفیت رفتارهای کاری و غیرکاری خود سعی در اعاده عدالت از دست رفته می‌کنند (مورمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۸؛ به نقل از گل‌پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۰: ۱۲۰)، از سوی دیگر، ادراک تبعیض و بی‌عدالتی موجب تضعیف روحیه و انگیزه کارکنان و کاهش بهره‌وری در عملکرد آنان می‌شود. بحران انگیزه تهدید بزرگی برای نظام آموزشی ما است.

در حالی که اگر معلمان عادلانه بودن توزیع امکانات و پاداش‌ها را باور داشته باشند بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای آن‌ها نیز افزوده می‌گردد، به طوری که مسیری برای رسیدن به هدف ترسیم می‌کنند و حسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف برای خود خواهند داشت (داشتن امید)؛ و هم‌چنین بر میزان اشتیاق شغلی آن‌ها نیز افزوده می‌گردد، به طوری که بیشتر بر کار خود تمرکز می‌کنند و کناره‌گیری از شغل برای آن‌ها دشوار می‌شود (جذب شدن به کار)، تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارشان مبدول می‌دارند و بر موقعیت‌های دشوار پافشاری می‌کنند (احساس نیرومندی) و درگیری شدید روانی با کار خود که ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش به کار است خواهند داشت (وقف شدن در کار) (ناستی‌زایی و جناآبادی، ۱۳۹۵: ۱۷).

بر طبق فرضیه هشتم، نهم و دهم پژوهش؛ ادراک عدالت توزیعی نقش میانجی‌گری را در تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان ایفا می‌کند. این یافته با یافته تحقیق شائمی و همکاران (۱۳۹۴) که در آن نقش میانجی ادراک عدالت سازمانی در تأثیرگذاری رضایت از جبران خدمات مالی بر درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان مورد تأیید واقع نشد، در تناقض است. از طرفی با یافته تحقیق اسماعیل و همکاران (۲۰۰۹) که حاکی از نقش میانجی عدالت توزیعی در رابطه بین طرح پرداخت و رضایت شغلی بود، تا حدی همسویی دارد. به بیان ماهاپاترا^۱ (۲۰۱۱) متخصصان در امر انگیزه بر این باورند که اگرچه پول مهم‌ترین انگیزه برای افراد می‌باشد، و حقوق دریافتی باید قابل رقابت در بازار کار بیرونی و پاسخ‌گوی شرایط متغیر اقتصادی باشد؛ با این حال افراد خواهان انصاف و عدالت در جبران خدماتشان نیز می‌باشند. پرداخت برابر در ازای کار برابر و حقوق مرتبط با مسئولیت، مهارت، عملکرد و دستاوردهای فردی از اهمیت بسزایی برخوردارند. از آنجا که بخش مهمی از ادراک عدالت توزیعی مربوط به ادراک از عادلانه و منصفانه بودن نظام جبران خدمات (حقوق و دستمزد، پاداش و مزایا) می‌باشد، رضایت از جبران خدمات ضمن اینکه خود می‌تواند بر ارتقای امید به آینده، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان؛ مثرثمر می‌باشد به‌طور غیرمستقیم با بهبود ادراک معلمان از عدالت توزیعی نیز می‌تواند منتهی به بهبود و افزایش این پیامدهای مطلوب در معلمان گردد. در واقع سازمان با افزایش و بهبود ادراک عدالت توزیعی در معلمان سبب می‌شود که آنان سازمان را حامی حقوق و منافع خود دانسته و با اطمینان از ارزشمند بودن نقش و موقعیت‌شان و قدردانی بجا و منصفانه از صلاحیت، علم، توان و تلاش آنان، از هیچ تلاش و کوششی در ایفای نقش مهم و سرنوشت‌ساز معلمی دریغ نورزند و از جان مایه بگذارند.

هر چند یک معلم عاشق باشد و هر قدر هم او قانع باشد اما برخورداری از حداقل‌ها لازمه یک زندگی معمولی است تا بدون نگرانی یک فرد به حرفه خود بپردازد. کسی که وارد یک شغلی می‌شود صرف‌نظر از استعداد و علاقه؛ به این موضوع هم می‌اندیشد که چقدر مزایای این شغل تأمین‌کننده معیشت او خواهد بود. بی‌تردید هرکس وارد آموزش و پرورش شده توقع مادی چندانی از این دستگاه ندارد اما انتظار اینکه از حقوق و مزایایی برخوردار باشد که نیازهای اصلی او را پاسخ دهد یک انتظار به حق و طبیعی است. بی‌شک انگیزه شغلی معلمان با حقوق آنها ارتباط دارد، و شاید یکی از مهم‌ترین دلایل کاهش انگیزه کاری در معلمان پایین بودن سطح حقوق و مزایای این شغل باشد؛ نکته‌ای که در بقیه مشاغل هم مصداق پیدا می‌کند (بهره‌مند، ۱۳۹۵).

نتایج این پژوهش تلویحات مهمی برای مسئولان و سیاست‌گذاران در جهت استقرار نظام جبران خدمات شایسته و درخور شأن و تلاش معلمان و متعاقباً ایجاد امیدواری، التزام شغلی و سازگاری شغلی در بین معلمان دارد. رضایت از جبران خدمات همراه با ادراک معلمان از عدالت توزیعی هم‌چون پیشران پر قدرتی آنان را در جهت تحقق آرمان‌های والای آموزش و پرورش و جامعه یاری می‌دهد. بنابراین نظام آموزش و پرورش و تمامی اقشار جامعه می‌توانند از همه منافع که امیدواری، التزام شغلی و سازگاری شغلی معلمان در پی دارد، بهره‌مند شوند. در این راستا پیشنهاد می‌شود که:

- متولیان آموزش و پرورش در دوره‌های زمانی مختلف نسبت به آگاهی از وضعیت جبران خدمات معلمان، هم‌چنین عدالت توزیعی مربوط به آن، اقدام نموده و به شناسایی عوامل مؤثر و تقویت کننده‌ی امیدواری، التزام شغلی و سازگاری شغلی پرداخته، و برای بهبود این متغیرها به‌طور مستمر برنامه‌ریزی نمایند.
- منطقی است که نظام آموزشی، حقوق و مزایای دریافتی معلمان را با عملکرد دانش‌آموزان و عوامل مؤثر بر عملکرد دانش‌آموزان پیوند دهد و از این ابزار سیاستی به‌منظور بهبود یادگیری دانش‌آموزان استفاده نماید؛ تا از یک سو سازوکاری برای جبران و تشویق عملکرد بهتر معلم در فرایند یادگیری دانش‌آموزان باشد، و از سوی دیگر بین معلم واجد شرایط و مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموز و معلم فاقد شرایط تفاوتی دیده شود.
- تعیین میزان افزایش حقوق مورد نیاز برای اینکه مناطق دور افتاده روستایی، مناطق غیربرخوردار، مدارس دچار ضعف آموزشی و هم‌چنین حوزه‌های درسی دچار کمبود معلم بتوانند برای جذب معلمان با استعداد رقابت کنند (محمدی، ۱۳۹۶: ۸).
- مسئولان و سیاست‌گذاران به تقویت و افزایش دریافتی‌های معلمان هم‌تا با افزایش قیمت‌ها و تورم، توجه لازم مبذول نمایند.
- متخصصین و کارشناسان امر به اصلاح علمی و دقیق نظام جبران خدمات در آموزش و پرورش که قادر به جذب و حفظ معلمان شایسته و ماهر و ایجاد انگیزه در آنان باشد؛ هم‌چنین هماهنگ با نظام جبران خدمات در سایر سازمان‌ها باشد، اقدام نمایند.
- اجرای طرح‌ها و برنامه‌هایی جهت ارتقای سطح منزلت و رفاه معلمان با امضای قراردادها و تفاهم‌نامه‌هایی با مجموعه‌های خدماتی، رفاهی و سازمان‌های مرتبط در این راستا.
- وضع اصول و رویه‌هایی در خصوص توزیع شایسته و عادلانه کلیه پرداخت‌ها که مبتنی بر شایستگی، عملکرد بهتر، و تلاش بیشتر آنان و در راستای طرح نظام رتبه‌بندی معلمان باشد.

- پرداخت پاداش بازنشستگی و معوقات فرهنگیان بازنشسته که موجبات دلگرمی و امیدواری فرهنگیان شاغل را فراهم نماید.
- الگوگیری از ادارات و سازمان‌های موفق‌تری که در زمینه جبران خدمات عادلانه و منصفانه کارکنان خود عملکرد مطلوبی دارند.

منابع

- Abolfathi, L. (2011). *Economic affairs* (Proceedings). By the efforts of Firouzeh Khalatbari and Roya Tabatabaee Yazdi. First edition, Tehran, Council the Islamic Republic.
- Afjeh, A.A. (2009). *Philosophical Foundations and Leadership Theories and Organizational Behavior*. Sixth Printing, Tehran, Samt Publication.
- Afjeh, A.A., Taghipourfar, V., Azar, A. & Jafarpour, M. (2014) A Comprehensive Model of Organizational Justice with an Islamic Approach. *Journal of Management Studies (Improvement and Development)*, 23(74), 21-47.
- Agwu, M. O. (2013). Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 3(1): 47- 64.
- Ahmad Nejad, M., Hasani, M., Sepehrian Azar, F. & Shojaee, Kh. (2012). The Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Life work with Job Adjustment Among Official Teachers and Elementary Students' Right of Elementary School in Sardasht, 89-90. *Research in curriculum planning*, 9(2), 5(Successive 32), 123- 136.
- Akehrst, G., Comeche, JM. & Galindo, M.A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32(3): 277-289.
- Anderson, J. C. and Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3): 411- 423.
- Asgari, P. & Sharafoddin, H. (2010). The Relationship between Social Anxiety, Hope and Social Support with Subjective Well-Being in Students. *New Findings in Psychology*, 4(10), 27-39.
- Bahreman, N. (2016). The degree of injustice felt by teachers. News Feed, <http://khabarnema.ir/archive/26821.html>.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1995). Applications of structural equation modeling in marketing research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13: 139-161.
- Blanchard, K. (2001). *Management on the Heart*. Translation: Abdolreza Rezaie Nejad. Tehran, Farda Publication.
- Damiri, M. (2014). Mediating role of organizational self-esteem in the relationship between organizational justice and job adaptability in the staff of Imam Khomeini Relief Committee (RA) Fars province. Master's thesis in educational management, Arsanjan Azad University.
- Dulan, Sh. L. & Schuler, R. S. (1999). *Management of Human Resources and Human Resources*. Translation: Mohammad Ali Tusi and Mohammad Saabi, Fourth Edition, Tehran, Public Management Center for Public Administration (1987).
- Farzanjoo, M., Shaf, Y., Pardakhtchi, M. H. & Fathi Vajargah, k. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Job Satisfaction among Faculty Members Islamic Azad University Sistan and Baluchestan. *Management and Planning in Educational Systems*, 9 (17), 41-68.

- Fereydouni, M., Asadi, H. & Jalali Farahani, M. (2015). Modeling the Perception of Organizational Justice and Occupational Conflict in the Ministry Sports and Youth. *Contemporary Research in Sport Management*, 5(10), 85-95.
- Fini, M. I. (2010). *The Principles Creating Love to Work*. Translation: Ali Moftakhar, Tehran, Publication Asim (1956).
- Foroughi Nia, M. H., poorshafeei, H., Khamassan, A. & Khoshbakhti, J. (2013). Quality of work life and explain the predictive role its components with the psychological empowerment elementary teachers. *Management and Planning in Educational Systems*, 6 (10), 88-110.
- Ghanbari, s., Ardalan, M.R., Zandi, Kh. & Saif Panahi, H. (2015). Reliability and validity of short form Job Involvement scale Utrecht (UWES-9), *Process Development and Management*, 28 (2), 181-196.
- Ghazanfar, F. Chuanmin, Sh. Mahroof Khan, M. & Bashir, M. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1): 120 – 131.
- Gholipour, A. & Pour Ezat, A.A. (2008). The Consequences of Injustice in Organization. *Second Impression Quarterly*, 5(8), 71-102.
- Ghosh, P., Rai, A., & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43(4): 628-652.
- Golparvar, M. & Nadi, M.A. (2010) Analysis of the relationship between loyalty and justice with employees' attitudes health. *Journal of Work Health Labor*, 2009, 7(2), 25-33.
- Golparvar, M., Vaseghi, Z. & Javadian, Z. (2011) Organizational Justice Moderating the Relationship between Stress, Excessive Exposure and Job Risks with Attachment and Commitment Female Nurses. *Women Sociology*, 2(4), 115-142.
- Heidari, H. & Khashee, V. (2016) .Analysis of the Relationship between Job Characteristics and Job Adaptability of Graduates. *Quarterly journal of research and planning in higher education*, 22(1), 127- 143.
- Hooman, H.A. (2008). *Structural Equation Modeling Using Lisrel Software*. Tehran, samt Publication.
- Ismail, A., Abang Ibrahim, D. K. & Girardi, A. (2009). The mediating effect of distributive justice in the relationship between pay design and job satisfaction. *Preliminary communication*, 27: 129 - 148.
- Jazani, N. (2012). *Human Resource Management*. Eighth Edition, Tehran, Ney Publication.
- Jebehdar, A., Kamely, M. J. & Maleki, A. (2011). Investigating the Internal Organizational Factors Affecting Service Motivation Police commanders of West Azarbaijan province. *Development Quarterly*, 6 (22), 133-159.
- Jokar, A. A. (2012). Assessment the satisfaction elementary teachers from the system compensation for education services farashband. Master's thesis in Educational Sciences, Bushehr University.
- Kaviani, A. (2008). *Participatory Management in Schools*. Qom, Selseleh Publication.
- Keyvan Ara, M., Shahpouri Arani, S. & Arisi, H.R. (2014). The Relationship of Organizational Justice with Job Excitement and Positive Organizational Behavior of Nurses with Mediating Role of Their Occupational Goals. *Nursing Journal of Iran*, 27(88), 22-33.
- kreitner, R. & Kinicki, A. (2011). *Organizational Behavior Management*. Translation: Ali Akbar Farhangi and Hossein Safarzadeh, Fourth Edition, Tehran, Proceedings push.
- Mahapatra, U. Ch., (2011). Human resource management and quality of work life. *Social Science international*, 27 (2): 327-338.
- Milkovich, G. T. & Newman, J. N. (2005). *Compensation*. Mac Grow Hill.
- Miller, J. P. (2001). *Education and Spirit: towards a spiritual curriculum*. Naderogoli Ghourchian. First Edition, Tehran, Andisheh Metacognition Publishing.

- Mirzaeiyan, B., Hassanzadeh, R. & Moslehi Joybarani, M. (2014). The contribution women's future hope to the happiness female students. *Journal Women and Society*, 5(1), 121-138.
- Moghimi, M. & Ramezan, M. (2011). *Management Research*. Vol. 5, Tehran, rahdan Publishing.
- Mohammadi, A. (2017). Investigating the Effect the existing System Compensation Teachers on Academic Achievement Students, Research Project the Institute for Educational Studies, Research Institute of Education, Observer Abdolhossein Nafisi.
- Mortazavi, S., Khorakian, A., Naseri Nejad, E. & memari, A. (2014). Interaction between perceived hegemony innovation and other components organizational climate in staff the headquarters of Khorasan Regional Electric Company. *Innovation Management*, 3(3), 33-52.
- Moslehi Joybari, M., Mirzayian, B. & Hassanzadeh, R. (2012). Relationship the Future Teachers with Happiness and Self-Esteem Beliefs Students. *Journal of Educational Psychology*, 3(3), 11, 11-23.
- Mousavi Jad, M., shohoudi, M, Khalijian, S. & Zandi, Kh. (2015). Modeling Relationships between Organizational Justice, Teamwork and Organizational Loyalty: A Case Study of Shahid Beheshti University Employees in Tehran. *Management and Planning in Educational Systems*, 8(14), 127-144.
- Nastizaei, N. & Jena Abadi, H. (2016). The Relationship Organizational Justice with Positive Organizational Behavior and Job Excitement from the Viewpoints of the Faculty Members Zahedan University of Medical Sciences. *Research in medical education*, 8 (1), 12-21.
- Nawab, S. & Khalid bhatti, K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8): 25- 32.
- Nazemi, Sh. & Borjaly Lou, Sh. (2012). The Relationship between Organizational Justice Dimensions and Various Aspects Satisfaction with Service Compensation. *Executive Management Research Journal*, 4(7), 159-178.
- Niehoff, B.P., & moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of management journal*, 36: 527-556.
- Quinones, M., Broeck, A. V. & Witte, H. D. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29: 127-134.
- Rasouli, R. (2015). The Relationship between Organizational Culture and Job Adjustment of Khorram Abad Educational Offices. Master's Degree in Educational Management, Khorramabad University.
- Rizal, M., Idrus, M., Djumahir & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2): 64 - 79.
- Roger, S. & Vivenne, T. (1998). Management development in the british and irish civil services. *Journal of management development*, 17(9): 686 - 698.
- Safi, A. (2001). *Organization and Management in Education*. Third Edition, Tehran, Arasbaran.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, The Netherlands. Retrieved from <http://schaufeli.com>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire, A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4): 701-716.

- Sergeevich, S. A. (2015). Evolution of a compensation plan and a labor satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 166: 161- 165.
- Shafi Abadi, A. (2002). *Career guidance and career counseling and careera choice theories*. Tehran, Publication samt.
- Shah Talabi, S., Pardakhtchi, M.H. & Zainabadi, H. R. (2014). Examine the Trends of in Higher Education: The Impact of Servant Leadership, Organizational Justic, and Perceived Organizational Support. *Management and Planning in Educational Systems*, 7(13), 91-112.
- Shahrbi Farahani, L. (2012). The study of the concept and components of Davis and Lafcoest job compatibility theory and the development a tool for measuring it among female teachers in the 15th district Tehran in the academic year 2010-2011. *Quarterly Journal Occupational and Organizational Counseling*, 4(12), 162-180.
- Shamei, A., Safari, A. & salimian, S. (2011). Determining the effect of satisfaction with financial and non-financial services compensation on mental and emotional conflicts employees with the role of mediator of organizational justice. *Journal Management Studies (Improvement and Development)*, 24(78), 17-32.
- Shayegan, L. (2015). The Effect of Job Engagement on the Performance of Employees of Central Offices (Headquarters) Parsian Bank. Master's Thesis for Human Resources, Central Azad University.
- Shittu, O., (2008). Pay referent comparison and pay level satisfaction. *Management research news*, 31(7): 538-548.
- Shook, C. L., Ketchen, D. J. Jr., Hult, G. T. M., & Kacmar, K. M. (2004). An assessment of the use of structural equation models in strategic management research. *Strategic Management Journal*, 25: 397- 404.
- Sivarajah, K., Achchuthan, S., & Umanakenan, R. (2014). Pay satisfaction and Financial Stress: A study of the school Teachers in the Northern Province, Sri Lanka. *Journal of Education and practice*, 5(7): 16 - 23.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. , Harris, C. , Anderson, J. R. , Holleran, S. A. , Irving, L. M. , Sigmon, S. T. , Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 570 - 585.
- Taleghani, Gh. , Pour Vali, B. , Mohammadi, M. & Dianati, M. (2015) .Tamley over Job Engagement in the Light of Psychological Capital. *Considering the Intermediate Effect Job Burnout, Public Administration*, 7(4), 765-782.
- Viseu, J., Rus, C., & Jesus, S.N. (2015). How do organizational justice and health influence teachers' work engagement? The mediating role of positive psychological capital and job satisfaction. *The European Health Psychologist*, 17(4): 165- 173.
- Yarmohammadzadeh, P. & Dadashzadeh, M. (2015). The role of cultural intelligence and social capital in teachers' job satisfaction: the test the role mediator of social capital. *New Educational Approaches*, 10(1), 21, 41-66.
- Youn, D. H. (2007). The effects on job attitude of perception of justice in the HRM system. *Japanese journal of administrative science*, 20(2): 185-201.
- Zarifi, F., Yosefi, B. & Sadeghi Boroujerdi, S. (2012). Relationship of organizational justice with job attachment among experts in the Physical Education Organization the Islamic Republic Iran. *Sport Management*, 15, 157-174.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Thomson/Brooks-Cole.