

مقاله اصلی

بررسی تاثیر رفتارشناختی بر عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

خلاصه

مقدمه

هدف اصلی این تحقیق، بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد می باشد.

روش کار

روش پژوهش کاربردی، از پیمایشی و ابزار اندازه گیری تحقیق شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۲۰۰۰) (۲۰۰۰) و رضایت شغلی الگوی مارتین جی گانون (۱۹۹۹) می باشد جامعه آماری مشتمل بر ۸۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش می باشد که از طریق نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۶۰ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام می گیرد. روایی پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل گویه و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ گزارش شد.

نتایج

نتایج آن برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۴، عدالت سازمانی ۰/۹۴ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ به دست آمد. نتایج اصلی پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. عدالت سازمانی که شامل عدالت رویه ای، مراوده ای، توزیعی، است رابطه معنادار و مستقیم با رضایت شغلی دارند؛ روابط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در آموزش و پرورش شهرستان لامرد نشان دهنده این است که عدالت سازمانی، منجر به رفتار بیشتر کارکنان می شود. از طریق عدالت، انگیزه درونی پیروان افزایش می یابد و منجر به خلاقیت بیشتر آنها می شود.

کلمات کلیدی

عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، عدالت توزیعی.

پی نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می باشد.

علی اصغر ماشینچی*^۱

استاد یار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد،

لامرد، ایران

Email: mashinchialiasghar@gmail.com

مقدمه

تفاوت های فردی بین تمامی انسانها و از جمله دانش آموزانی که در یک کلاس درسی قرار گرفته اند ، بسیار قابل توجه بوده و خود می تواند تاثیر بسزایی در امر تعلیم و تربیت و کار معلم داشته باشد. علیرغم آنچه که در نظر عوام به غلط جا افتاده ، معلمی یکی از مشکل ترین مشاغل به حساب می آید و دلیل این ادعا همین تفاوت های فردی است . یک معلم می بایست حداقل ۳۰ دانش آموز را که هر کدام دیدگاه متفاوتی نسبت به کلاس ، درس ، معلم و.... دارند ، یکسان و یکسو نموده و تدریس نیز نماید . این اختلاف در مدارس عادی که همه نمونه دانش آموزی را در خود دارند بیشتر و در مدارس با دانش آموز همگون تر ، کمتر می باشد هر چند اختلاف فردی و تفاوت دیدگاه در یک جفت دو قلو همسان که از لحاظ ویژگی های وراثتی و محیط زندگی ، نسبتا یکسان هستند ، نیز وجود دارد، حال چه رسد به دانش آموزان از خانواده های متفاوت و سطوح اجتماعی ناهمگون . آشنا شدن معلم با خصوصیات و برداشت های متفاوت دانش آموزان از درس و محیط کلاسی ، معمولا در هفته اول سال تحصیلی برای مقاطع ابتدایی ((که معلم دروس مختلف فقط یک نفر است)) و برای دیگر مقاطع تحصیلی طی دو یا ۳ هفته اول حاصل می گردد(الوانی، ۱۳۹۳) . آموزگاران نیز مانند والدین سطح تحمل شان فردی و شخصی است. آنان هم هر کدام مشرب و سطح مهارت خودشان را در اداره رفتارهای دشوار دارند و مانند والدین توقعات و باورهای متفاوتی درباره متناسب بودن رفتار دانش آموز دارند. آنان نیز از طبقات و اقوام مختلف اجتماعی هستند که هر کدام باورهای خاص خود را دارند. اما واقعیت این است که اگرچه آموزگاران نمی توانند شرایط حاکم بر خانه دانش آموزان یا جامعه را کنترل کنند، اما می توانند رفتارهای مناسب را در طول روز که

دانش آموز در مدرسه است به او آموزش بدهند. آموزگارانی که نسبت به نیازهای بچه ها حساس هستند، آموزگارانی که معیارهای واقع بینانه برای رفتار و عملکرد دانش آموزان در نظر می گیرند و آموزگارانی که برنامه ریزی درسی درست دارند و به رفتارهای خوب و درست دانش آموز پاداش می دهند، به احتمال بیشتری با دانش آموزان تبادل های مثبت و معنی دار پیدا می کنند. آموزگاران در کلاس های درس تاثیر تعیین کننده یی بر زندگی دانش آموزان به خصوص دانش آموزان دچار اختلال دارند. رفتار آموزگار می تواند باعث بی علاقهگی، رخوت، ناراحتی و نومیدی دانش آموز شود یا بالعکس باعث علاقه، کنجکاوی، یادگیری و احساس تعلق و رضایت وی شود(شاملو، ۱۳۸۲). شناخت مثبت و سازنده که هر فرد از خود دارد، اعتماد به نفس می باشد. اعتماد به نفس به فرد کمک می کند تا نیروی درونی خود را به خوبی شناخته و از آنها در جهت شکوفایی استعدادها و بهبود زندگی خود بهره ببرد و فردی که اعتماد به نفس دارد در مقابله با مشکلات خود را نمی بازد و استقامت و پشتکار فراوانی از خود نشان می دهد. او در شرایط دشوار همواره خود را آماده نشان می دهد. و همواره دارای این تصور است که بهتر از هر کسی از عهده کارها بر می آید یک معلم در کلاس درس بدون شک با چنین افرادی مواجه خواهد شد. عدم توجه به این صفت باعث می شود، دانش آموز از معلم خود دور شود. او دارای اثری نهفته ای است که باید توسط معلم و در جهت مثبت آزاد شود. می توان با دادن مسئولیت نمایندگی کلاس به فرد این احساس او را ارضا کرد. در مقابل افرادی هم هستند که اعتماد به نفس آنها بسیار ضعیف است، این ضعف را هم می توان جبران کرد. یک معلم نباید دانش آموزی را که جسارت خودنمایی ندارد به حال خود رها کند. او باید در مقابل هر اظهار وجود دانش آموز خجل و سر به

زیر او را در یک موقعیت دلپذیر قرار دهد. این موقعیت دلپذیر نقش تقویت کننده مثبتی را ایفا می کند که باعث می شود فرد رفتار دلیرانه را تکرار کند (باتامور، تی، بی (۱۳۵۷). اساس خود کفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمانهای آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده ترین سازمانها و به عنوان یکی از رکن های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۸۳، ۱۷۳). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. (کلدی و عسگری، ۱۳۸۲، ۱۰۴). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزشهای انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدفهای اصلی سازمان باشد و سازمانها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و دیگران، ۱۱۲، ۱۳۸۵-۱۱۱). امروزه، چنان که سیستم های آموزشی به سوی یک عصر سازماندهی مجدد پیش می روند و لازم است که در یک محیط رقابتی و پیچیده کار بکنند از این رو موفقیت مدارس به وجود معلمینی با انگیزه بالا و راضی بستگی دارد که به اهداف و ارزشهای مدرسه به طور اساسی متعهد هستند و به طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین شده، رفتار کرده، برای موفقیت و اثربخشی مدرسه، از هیچ تلاش فروگذار نیستند. امروزه این رفتارها را در گروه عدالت

در سازمان میدانند. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتبها و اندیشه های گوناگون بشری و الهی راه حلهای متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند. (مرامی، ۱۳۸۷، ص: ۱۴). درک عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای کارکرد موثر سازمان ها و رضایت شخصی افرادی است که در سازمانها مشغول به کار هستند همچنین درک عدالت در شکل دادن نگرشها و رفتارهای کارکنان نقش بسیار مهمی را ایفا می کند (لامبرت^۱، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی یکی از شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان است، به گونه ای که احساس بی عدالتی توسط کارکنان سبب نارضایتی شغلی آنان می شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیر گذار است. رعایت عدالت سازمانی با فراهم آوردن قابلیت پیش بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل پذیر می نماید (زینالی صومعه، ۱۳۸۳) عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه با توجه به نقش همه جانبه آموزش عالی و آموزش و پرورش در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در این سازمانها پیش از پیش آشکارتر شده است. آموزش و پرورش در حقیقت نمادی از جامعه بوده و تحقق و اجرای عدالت در آن به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه می باشد. با توجه به اینکه عدالت سازمانی و رضایت شغلی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در نیروی انسانی هر سازمانی می باشد. به همین خاطر سازمان ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود، دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه های تمهیدی زیادی می زنند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه رفتار و فرآیند عملکرد کارکنان

¹ lambeirt

در سازمانها مؤثر می باشد. (الوانی و پور عزت، ۱۳۸۲، ص: ۱۸). فیشر^۱ و هانا^۲ رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می نماید و درصدد تغییر آن برمی آید (شفیع آبادی، پیشین، ص ۱۲۳). هرزبرگ در مطالعات خود، متوجه شد که می توان عوامل رضایت از شغل و عوامل نارضایتی را جداگانه مورد بررسی قرار داد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می شود «عوامل انگیزش» نامید و عواملی را که موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می آورد «عوامل ابقا» یا «عوامل بهداشت» نام گذاری کرد (خلیل زاده، ۱۳۷۶). نظریه پردازان در مورد دو مقوله رضایت شغلی و سلامت روانی و رابطه آنها با یکدیگر اظهارات متنوعی ارائه نموده اند از جمله آلفرد آدلر^۳ (۱۳۶۷) می نویسد فردی که دارای سلامت روانی باشد همواره میل به مشارکت اجتماعی و غایت مداری در او وجود دارد که در این ارتباط وظیفه شناس و در نتیجه دارای خوشنودی شغلی خواهد شد در تمامی اندیشه های سیاسی اسلام، مینا و زیر بنای تمامی اصول نیز عدالت است. آیات الهی اشاره دارند که پیامبران را با مشعل های هدایت فرستادیم و به آنها کتاب و میزان دادیم تا عدالت را بر پا دارند بعثت پیامبران و تشریح ادیان به منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات انسان بوده است تا آنجا که از رسول خدا نقل شده است کشور با کفر می ماند اما با ظلم ماندنی نیست، به این ترتیب ملاحظه می شود که عدالت و استقرار آن به

عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است (احوان کاظمی، ۱۳۸۲، ص: ۵۱). دهقان (۱۳۹۱) در پژوهشی در یک سازمان نظامی با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداخته که به این نتیجه رسیده است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. مرتضوی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ی عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی با رفتار شهروندی پرستاران بیمارستان امام رضا پرداختند که به این نتیجه رسیدند که عدالت رویه ای در شکل دهی به رضایت شغلی و تعهد سازمانی و از طریق آن ها بر رفتار شهروندی مشتری مدار بیشترین تاثیر در مقایسه ی با بقیه ی ابعاد عدالت برخوردار است. اکبری (۱۳۹۰) نتایج پژوهش نشان میدهد که متناسب نبودن ساختار سازمانی با محیط سازمانی اثرات منفی بر روی عملکرد، رضایت شغلی و بهره وری و ... دارد. چین آوه و نادای (۱۳۸۹) نیز در مطالعه خود گزارش کردند که جنسیت به تنهایی در رضایت شغلی تأثیری ندارد ولی به صورت تعاملی همراه با نوع دانشگاه بر رضایت شغلی تأثیر دارد زمینی و حسینی نسب (۱۳۸۸) در بررسی رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری را به نفع مردان گزارش کردند. زاهدی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. مانجو و مانیکاندان^۴ (۲۰۱۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی تأثیر متقابل و مستقیمی بر روی رفتار کاری ضد تولیدی دارد. این دلیلی است که وقتی رفتارهای شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در سطح بالایی باشد رفتار کاری ضد تولیدی در پایین ترین سطح

¹: fisher

²: hanta

³: Adler

⁴: mango .mainland

خواهد بود. راجر کومار^۱ و همکاران (۲۰۱۲) طی پژوهشی با عنوان رابطه بین رفتار شهروندی، سازمانی و عدالت سازمانی در محل کار. تاثیر رفتار شهروندی و عدالت سازمانی در افزایش میزان اثر بخشی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند نتایج حاصله بیانگر آن بود که کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی و سازمانی را دارند و اثر بخشی را افزایش می دهند که احساس نمایند عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می گردد کلنداور^۲ و دلر (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی انجام داده است. یافته این تحقیق نشان می دهد که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد. کلنداور نتیجه گرفته است که اگرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشته است ولی تاثیر عدالت مروده ای از همه بیشتر بوده است. زاپاتا^۳ (۲۰۰۹). نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده، رابطه معناداری با عملکرد وظیفه ای کارکنان دارد و در صورتی که کارکنان احساس خوشایندی در سازمان داشته باشند، به وظایف مربوط به خود به گونه ای اثربخش عمل کرده و لذا به تعالی سازمان کمک می کنند. ارتاک^۴ (۲۰۰۷) در پژوهش افزایش رفتار شهروندی، سازمانی افراد آکادمیک، نقش عدالت سازمانی و اعتقاد به سرپرست را در افزایش رفتار شهروندی و رضایت شغلی بررسی می کند یافته ها نشان می دهد اعتقاد به سرپرست به طور کامل میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به افراد است. مسر و وایت^۵ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان خلق کارکنان، ادارک، انصاف،

و عدالت سازمانی، به بررسی تاثیرات عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی پرداخته است نتیجه آن نشان داد؛ ادارک کارکنان از انصاف بر احتمال انجام رفتار سازمانی شهروندی و رضایت شغلی تاثیر گذاشته است آنان بیان کردند ادارک کارکنان از انصاف ممکن است تاثیرات پایداری در مقایسه خلق آنان روی رفتارهای فرا نقشی شان داشته است. پژوهش بلاکلی^۶ و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد، عدالت سازمانی با رضایت شغلی به طور مثبت در ارتباط است. که این یافته ها از پژوهش های گذشته حمایت می کنند و اظهار می کند که محیط کار منصفانه برای ارتقای عملکرد و رضایت شغلی دارای اهمیت است. بر این اساس تحقیق حاضر در پی پاسخ این سؤالات می باشد: سؤال اصلی: آیا عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تاثیر معناداری دارد؟ سؤال اول: آیا عدالت رویه ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تاثیر معناداری دارد؟ سؤال دوم: آیا عدالت مروده ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تاثیر معناداری دارد؟ سؤال سوم: آیا عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تاثیر معناداری دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش به بررسی بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه می پردازد. از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی و از نظر چگونگی اجرای پژوهش توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان شهرستان عسلویه می باشد که تعداد آن ها ۸۵۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان و نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. داده های پژوهش با استفاده از عدالت

¹ : Roger Kumar

² : kalendaver

³ : Zapata-Phelan

⁴ : attack

⁵ : meser and White

⁶ : Blakely

سازمانی و رضایت شغلی جمع آوری گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌های پژوهش مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و آزمون معنی دار است چرا که مقدار P -*Value* کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد. همچنین بر اساس نتیجه آزمون KMO که مقدار آن در هر دو مورد عددی نزدیک به یک و برای پرسشنامه‌های عدالت سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب برابر ۰,۹۱۷ و ۰,۸۴۱ است، نتیجه می‌شود که بین گویه‌های داخل هر عامل، همبستگی بالایی وجود دارد و بین گویه‌های یک عامل با عامل دیگر هیچ‌گونه همبستگی وجود ندارد. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای بدست آمده برای پرسشنامه عدالت سازمانی برابر ۰,۹۴ و برای پرسشنامه رضایت شغلی برابر ۰,۸۴ بدست آمد که بسیار خوب، قابل قبول و رضایت بخش هستند. داده‌های حاصل با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تأثیر معناداری دارد.

چارچوب نظری و مدل پژوهش

از مطالعه پیشینه چنین استنتاج می‌شود که منظور از رفتار پاسخی است که ارگانیسم به انگیزه بیرونی می‌دهد. به بیان دیگر رفتار واکنشی است که در برابر یک عمل یا کنش بیرونی از موجود زنده سر می‌زند. این رفتار در انسان پیچیده‌تر از سایر موجودات است. دلیل این پیچیدگی فرایندهای ذهنی گسترده و در هم فرورفته انسان است که روی هم رفته موضوع دانش روانشناسی را تشکیل می‌دهد. انسان می‌تواند بدون به کار بردن هیچ کلامی و صرفاً با زبان بدن مفهومی را منتقل کند و این مسئله از فرایندهای طی شده در ذهن او نشأت می‌گیرد؛ بنابراین این پیچیدگی‌های رفتاری انسان باید به‌طور کامل بررسی گردد که این امر در علمی به

نام رفتارشناسی محقق می‌شود (ابراهیم-کافوری، ۱۳۹۴). در علم روانشناسی رفتار کاربرد زیادی دارد و یکی از مهم‌ترین شیوه‌های کشف بیماری‌های روانی کشف از طریق مشاهده بالینی و سنجش رفتار است که از طریق متدهای علمی پژوهشی انجام می‌گردد. همچنین بر روی حالات گوناگون فرد هم نام‌هایی گذاشته شده که به رفتارهای مختلفی طبقه‌بندی می‌شوند (ابراهیمی دینانی، ۱۳۷۹). رفتار عبارت از حرکتی است که برای مقابله‌ی بهتر یا همسو شدن و در واقع «مدیریت» شرایط یا اتفاقات پیرامون عرضه می‌شود و به عنوان مفهومی فراگیر، دربرگیرنده حرکتی از جمله «گفتار، کردار، پندار، موضع‌گیری، اظهارنظر، عقیده، انتخاب، نگرش، برداشت، هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و مواردی از این قبیل» است. در واقع رفتار، تنها ابزار ذاتا (از پایه) در دسترس و تحت اختیار ما برای مدیریت شرایط محسوب می‌شود که مهم‌ترین میزان این اختیار، در «نگرش» نمود دارد. این حرکت مدیریتی در نمونه‌های واضح‌تر دیگر شامل موارد گسترده‌ای از «کمک به دیگران تا سوء استفاده از آنها در شرایط خوب یا بد مادی» یا «دفاع یا عدم دفاع از حق در شرایط پایمال شدن حق» می‌شود (اتکینسون، ریتال، ۱۳۸۴). عدالت سازمانی مجموعه‌ای از تصمیم‌ها، قوانین و مقررات، تخصیص‌ها و رفتارهای منصفانه و عادلانه است که بطور مستقیم و غیر مستقیم بر تمام جنبه‌های سازمان نفوذ دارد و وجود و رعایت آن می‌تواند به بقا، انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر گردد و عدم رعایت و وجود آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان گردد. (اری، ۱، پاون، و زن، ۲۰۰۲). خلاصه اینکه در بسیاری از کشورهای مختلف جهان، رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش برداشت انسان نسبت به شغل و سازمان خود بیان می‌دارد. یک کارمند با رضایت شغلی بالا

¹ arie. payuon

داده و آنها را توانمند میکنند. معتقدند که یکی از اصول عدالت سازمانی اصل توجه به نظرات است. مشارکت در تصمیم‌گیری، عدالت ادراک شده را افزایش میدهد. تصمیم‌گیری باید خارج از نفع شخصی باشد و بر اساس رسالت کلی سازمان تدوین شود. در چنین حالتی کارکنان که یکی از عوامل مهم تعالی سازمانی می‌باشند، در راستای بهبود و ارتقای سازمان گامهای مؤثری بر میدارند در تحقیق حاضر به بررسی عدالت سازمانی در سطوح مختلف تحصیلی در جامعه مورد بررسی پرداخته شده است. مجموعه ای که موضوع عدالت سازمانی و رضایت شغلی در آن به بررسی گذاشته شده است، تاکنون از این زاویه در هیچ یک از ادوار عمری خود مورد نقد قرار نگرفته است. اینجا یک بنگاه توسعه فرهنگی، اجتماعی است که همواره می‌بایست بر اساس شایسته‌سالاری و توانمندی منابع انسانی که علاوه بر جذب رضایت به رهبرانی توانمند و تحول آفرین جهت توسعه دانش، و همچنین رضایت ذینفعان باید گام بردارند. این تحقیق به نیز بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نمودار ذیل می‌پردازد. برای تدوین فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین نماید.

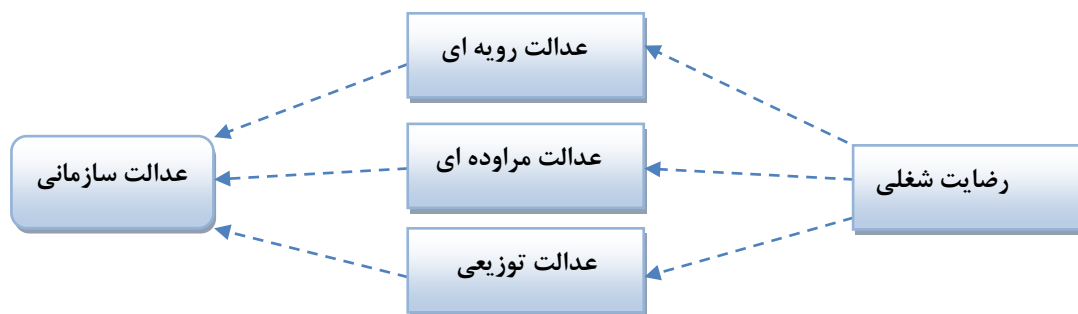
بر این مبنا با توجه به مؤلفه های عدالت سازمانی (عدالت رویه ای، مراوده ای، توزیعی) ارائه شده به وسیله نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و همچنین رضایت شغلی که بر اساس الگوی مارتین جی گانون^۴ (۱۹۸۳)، مدل مفهومی تحقیق ارائه می‌گردد

شغل خود را دوست خواهد داشت و برای آن ارزش قابل است و به طور کلی نگرش مثبت به آن شغل دارد. (فلدمن^۱، ارنولد^۲، ۱۹۹۵، ص ۱۹۲) همچنین با توجه به ادبیات پژوهش واضح است که عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده و ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می‌کند. (رالز^۳، ۱۹۷۱) نتایج پژوهشهای پیشین نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند بر متغیرهای گوناگون تأثیر بگذارد و همچنین رضایت شغلی نیز می‌تواند از متغیرهای گوناگونی تأثیر بپذیرد و همچنین تأثیراتی نیز بر عوامل سازمانی بگذارد. در نتیجه عدالت سازمانی نیز می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. اما تأثیر گذاری عدالت سازمانی می‌تواند در سطوح مختلف و به شیوه‌های گوناگونی صورت گیرد. برخی مواقع این تأثیر معنادار بوده و گاهی اوقات نیز معناداری ندارد. می‌توان گفت اکثر پژوهش‌ها بر نقش مؤثر عدالت سازمانی تأکید داشته و آن را عاملی برای تغییر رضایت شغلی بیان نموده‌اند (رضایان، ۱۳۸۴، ص ۵۴). پس از بررسی نتایج تحقیقات پیشین می‌توان گفت که بررسی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان موثر می‌باشد. در تحقیقات مختلف وجود این رابطه و تأثیر بر رفتار به اثبات رسیده است. ابعاد عدالت سازمانی: ۱. عدالت توزیعی، ۲. عدالت رویه ای، ۳. عدالت مراوده ای هر کدام می‌توانند به تنهایی و یا با هم بر رضایت شغلی اثر گذاشته. سازمانهای متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی مدیریت کرده، توسعه داده و بکار می‌گیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت

¹: felidman

²: arnouled

³: ralz



مدل مفهومی (وسیله نهوف و مورمن (۱۹۹۳)) تحقیق عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش

نتایج

وضع وجود ارائه می گردد. در مرحله تحلیل داده ها به تعیین روابط بین متغیرها، تفاوت موجود بین گروه ها و تبیین متغیرها پرداخته می شود.

خلاصه نتایج جمعیت شناختی تحقیق

در این پژوهش ۵۰ درصد از پاسخگویان مرد و ۵۰ درصد از آنها زن می باشند و بیشترین تعداد پاسخگویان یعنی ۷۲ درصد از آنها دارای مدرک لیسانس بوده اند و ۱۶ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر، ۱۲ دارای مدرک فوق دیپلم و دارای مدرک دیپلم می باشند. همچنین بیشتر پاسخگویان یعنی ۴۱ درصد از آنها ۵ تا ۱۰ سال سابقه تدریس داشته اند. همچنین ۹ درصد ۱ تا ۵ سال سابقه، ۱۴ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه، ۱۲ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه و ۲۴ درصد دارای سابقه ۲۰ سال به بالاتر می باشند.

تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی صحت و سقم فرضیات برای هر نوع پژوهش از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه در بیشتر پژوهش هایی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد پژوهش می باشد؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهمترین بخشهای پژوهش محسوب می شود. داده های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می گیرند. پردازش داده ها در دو سطح انجام گرفته است که عبارتند از: توصیف داده ها و تحلیل و استنباط آنها. در مرحله توصیف داده ها جامعه مورد مطالعه با توجه به متغیرهای مورد نظر توصیف شده و تصویری از

بررسی سؤالات تحقیق

فرضیه ی سؤال اصلی تحقیق: آیا عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه تأثیر معناداری دارد؟

جدول ۱. تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β (استاندارد)	B	
p -value	F							
۰,۰۰۰	۱۹,۵۱	۰,۱۱	۰,۳۳	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۰	۱۲,۲۴ ۴,۴۲	۰,۳۳	۸۷,۳ ۰,۵۰	(مقدار ثابت) عدالت سازمانی

(R)، برابر ۰,۳۳ می‌باشد. با توجه به علامت ضریب متغیر عدالت سازمانی (۰,۵۰) که مثبت است و مقدار p -value مربوط به آن (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان این گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۳۳، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد فرضیه‌ی سؤال اول تحقیق: آیا عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسویه تاثیر معناداری دارد؟

جدول ۲. تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه اول تحقیق

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β (استاندارد)	B	
p -value	F							
۰,۰۰۰	۲۹,۹	۰,۱۶	۰,۴۰	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۰	۱۲,۴۴ ۵,۴۸		۸۲,۶ ۲,۲۵	(مقدار ثابت) عدالت توزیعی

برابر ۰,۴۰ می‌باشد. با توجه به علامت ضریب متغیر عدالت توزیعی (۲,۲۵) که مثبت است و مقدار p -value مربوط به آن (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان این گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۴۰، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد. فرضیه‌ی سؤال دوم تحقیق: آیا عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسویه تاثیر معناداری دارد؟

جدول ۳. تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه دوم تحقیق

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β (استاندارد)	B	
p -value	F							
۰,۰۰۱	۱۱,۹۴	۰,۰۷	۰,۲۷	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۱	۱۵,۱۲ ۳,۴۵		۹۶,۶ ۱,۱۵	(مقدار ثابت) عدالت رویه‌ای

کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان این گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۲۷، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد. فرضیه‌ی سؤال سوم تحقیق: آیا عدالت مرادده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسویه تاثیر معناداری دارد؟

با توجه به مقدار F (۱۹,۵۱) و p -value مربوط به آن (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که رگرسیون در سطح ۰,۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر ۰,۱۱ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۱۱ درصد از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی کارکنان، بر اساس عدالت سازمانی آنها تبیین شده است. همچنین شدت ضریب همبستگی پیرسن موجود

با توجه به مقدار F (۲۹,۹) و p -value مربوط به آن (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که رگرسیون در سطح ۰,۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر ۰,۱۶ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۱۶ درصد از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی کارکنان، بر اساس عدالت توزیعی آنها تبیین شده است. همچنین شدت ضریب همبستگی پیرسن موجود (R)،

مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر ۰,۰۷ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی کارکنان، بر اساس عدالت رویه‌ای آنها تبیین شده است. همچنین شدت ضریب همبستگی پیرسن موجود (R)، برابر ۰,۲۷ می‌باشد. با توجه به علامت ضریب متغیر عدالت رویه‌ای (۱,۱۵) که مثبت است و مقدار p -value مربوط به آن (۰,۰۰۱) که

جدول ۴. تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه سوم تحقیق

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p -value	t	β (استاندارد)	B	
p -value	F							
۰,۰۰۱	۱۱,۶	۰,۰۷	۰,۲۶	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۱	۱۵,۰۵ ۳,۴۱		۹۶,۷ ۰,۷۷	(مقدار ثابت) عدالت مراوده‌ای

آمده از بررسی سابقه کار نیز نشان داد بیشترین سابقه کار مربوط به سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال معادل ۰/۴۱ درصد و کمترین مربوط به سابقه کار زیر ۵ سال معادل ۰/۹ درصد کل کارکنان مورد مطالعه بود. نتایج این پژوهش حاکی از این است که عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر کلی و ابعاد آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند. بر اساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می دهند، چنانچه لیو و راپ (۲۰۰۵) به آن اشاره کرده اند افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنش هاست به این معنی که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجراء نمی شود به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است رضایت آنها کاهش یابد. بر عکس اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد آنها بر انگیزته می شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند. لذا رضایت شغلی هنجاری آنها افزایش خواهد یافت که این مطلب به وضوح مشخص شده است و با مطالعه یافته ها می توان دریافت که عدالت سازمانی با رضایت رابطه قوی تری دارد. بطور کلی نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات از طریق آزمون رگرسیون نشان داد که بین تمام ابعاد عدالت با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در این تحقیق مشخص شد که بیشترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین عدالت مراوده ای با رضایت شغلی است که این یافته با

با توجه به مقدار F (۱۱,۶) و p -value مربوط به آن (۰,۰۰۱) که کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که رگرسیون در سطح ۰,۰۵ معنادار می باشد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می شود. مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر ۰,۰۷ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی کارکنان، بر اساس عدالت مراوده‌ای آنها تبیین شده است. همچنین شدت ضریب همبستگی پیرسن موجود (R)، برابر ۰,۲۶ می باشد. با توجه به علامت ضریب متغیر عدالت مراوده‌ای (۰,۷۷) که مثبت است و مقدار p -value مربوط به آن (۰,۰۰۱) که کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان این گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۲۶ مستقیم (مثبت) و معنادار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

در این بخش به بحث و بررسی یافته‌های پژوهش که در فصل چهار بدست آمد پرداخته می شود. نتایج حاصل از جداول آماری تفسیر گردیده و مورد بحث قرار می - گیرد. موضوع اصلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی بود. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد با اعتبار و روایی تأیید شده از ۱۶۰ نفر در واقع نمونه ای از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان عسلویه انجام پذیرفت. ویژگی های دموگرافیکی جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. طبق نتایج به دست آمده، حدود ۵۰/ درصد جامعه آماری مورد مطالعه را جنس زن و حدود ۵۰/ درصد را جنس مرد تشکیل دادند. در مورد بررسی سطح تحصیلات جامعه آماری نیز نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات لیسانس با درصد فراوانی حدود ۷۲/ درصد بود. نتایج به دست

۱- با توجه به همبستگی درونی متغیرهای عدالت سازمانی مدیر می تواند با ایجاد و تقویت جو مدرسه‌ی و فرهنگی مناسب، هر یک از این ابعاد را گسترش دهد و میزان عدالت سازمانی را بالا برد.

۲- مدیر، دانش موجود در مدرسه را شناسایی و مدرسه ای کند و به منظور قابلیت دستیابی و استخراج بهتر باید با ایجاد زمینه گسترش تعاملات انسانی و روابط بین شبکه ها، دانش ضمنی موجود در لایه های پنهان ذهن دانشگران را کشف و استخراج نماید.

مدیر باید قوانین و مقررات دست و پا گیر، روشهای کاری زاید و سلسله مراتب طولانی و پیچیده را حذف نماید تا سطح دیوان سالاری زاید در مدرسه کاهش یابد

تحقیقاتی که توسط هافمن (۲۰۰۵)، کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) و چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) انجام شده اند سازگاری دارد. علت این است که تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و انصاف ادراک شده در این تعامل است. چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مطرح کرده اند وقتی در سازمانها با کارکنان بصورت عادلانه رفتار می شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها دارند میزان رضایت آنها افزایش می یابد. همچنین آزمون تحلیل واریانس فریدمن در مورد عدالت سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که عدالت مرادوه ای بالاترین اولویت را بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی دارا می باشد و عدالت رویه ای و توریعی به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار می گیرند. بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود جهت توسعه عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در مدرسه خود موارد ذیل را لحاظ نمایند.

منابع

- میرزا بیگی، سالمی، و همکاران، (۱۳۸۸)، رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، دوره ۱۵، شماره ۱، صص ۴۹-۵۹.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۷۱-۱۰۱.
- رجب بیگی، ، امینی و همکاران، (۱۳۸۵)، سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۱۱۱-۱۲۹
- فلاحی، محمدعلی و وحیده احمدی (۱۳۸۵). ارزیابی کارایی هزینه شرکتهای توزیع برق در استان خراسان. فصلنامه پژوهشهای اقتصادی ایران، سال هشتم، شماره ۲۸، ۱۳۷-۱۲۳.
- نعیمی، عبدالزهره و حسین شکرکن (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، (۱۳)، ۹۲-۷۹.
- شکرکن، حسین. و نعیمی، علی (۱۳۸۴)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان (۳)، ۹۲ یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان تهران: سمت رضاییان، علی، ۱۳۸۴، مبانی مدیریت، تهران، سمت، چاپ هفتم.
- رضاییان، علی، ۱۳۸۴، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، چاپ ششم.
- شکرکن، حسین. و نعیمی، علی (۱۳۸۳)، بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی باخشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز،، ۱۱(۳)، ۵۰.
- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا، (۱۳۸۲)، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صص ۱۰۳-۱۲۰.
- اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۸۳). "عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام"، قم: انتشارات موسسه بوستان
- پورعزت، عزت الله، طراحی سیستم خط مشی گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر. مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۲

- زینالی صومعه، پروانه (۱۳۸۳). بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، به راهنمایی دکتر اصغر مشبکی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- پورعزت علی اصغر، ۱۳۸۰. مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی مجله دانش مدیریت، شماره ۵
- مرامی علیرضا (۱۳۷۸). "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)"، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی..
- دولت آبادی فراهانی، رضا (۱۳۷۸). بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری.
- عبدالله شفیعی آبادی، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای، رشد، ۱۳۷۶، ص ۳
- سفیری، خدیجه، جامعه شناسی اشتغال زنان، تبیان، ۱۳۷۷، ص ۷۶
- رایبیز، استیفن (۱۹۹۲)، رفتار سازمانی جلد اول: ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران (انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ اول (۱۳۷۷)).
- خلیل زاده، نورالله بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ۱۳۷۵ - ۱۳۷۶.
- محمدزاده، عباس؛ مهرروزان، آرمن رفتار سازمانی نگرش اقتضایی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۵، ص ۲۷۴ تا ۲۷۹
- توسلی، غلامعباس جامعه شناسی کار و شغل، تهران، سمت، ۱۳۷۵، ص ۱۶۶ - ۱۷۰
- علاقه بند، علی، ۱۳۷۴، مقدمات مدیریت آموزشی، موسسه انتشارات بعث، چاپ ششم
- شفیعی آبادی، عبدالله، راهنمایی تحصیلی و شغلی، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۰
- عدل الهی، مطهری، علی، ۱۳۵۷، چاپ دهم، دفتر انتشارات اسلامی
- Thibaut. J. & Walker. L. (2006). Procedural justice: A Psychological analysis. Hillas date. NJ: Lawrence Erlbaum
- Civiello.c.l (2005). Effect organization behavior management of employ's job satisfaction. Thesis of P.H.D
- Civiello.c.l (2005). Effect organization behavior management of employ's job satisfaction. Thesis of P.H.D
- Civiello.c.l (2005). Effect organization behavior management of employ's job satisfaction. Thesis of P.H.D
- Greenberg.J(2004). "Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice", Organizational Dynamics, Vol 33,pp: 322-365
- Lambert .Eric (2003) . The impact organization justice_on correctional stalf .journal of criminal justice , vol 31 issue 2.pages 155-168
- Taylor,A.G.W(2003). "Justice as a Basic Human Need", New Ideas in Psychology Vol. 21, pp: 209-
- Colquitt, J. A. (2001), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A_Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.-
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. and Ng, K.Y. (2001), "Justice at the millennium", a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp424-445
- George. M. Jennifer & Jones. R. Gareth, Organizational Behavior Understanding and managing (U.S.A., New York, ADDISON WESLEY, 1999), P. 74.
- Smith. P.C. & Kendall. LM & Hulin. C L. (1967). Measurcment of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Monully.VOL 12.PP
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job

Original Article

Investigating the effect of organizational justice on job satisfaction of education staff

Received: 01/07/2022 - Accepted: 20/08/2022

Ali Asghar Machinchi^{1*}

¹Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Lamerd Branch, Lamerd, Iran

Email:

mashinchialiasghar@gmail.com

Abstract

Introduction: The main purpose of this study is to investigate the effect of organizational justice on job satisfaction of education staff in Lamerd city. Applied research method from survey and research measurement tools including Niehoff and Morman (2000) (2000) Organizational Justice Questionnaire and Martin J. Gannon (1999) Job Satisfaction Questionnaire. The statistical population consists of 850 education staff who through random sampling in proportion to the sample size through Cochran's formula 160 of them were selected as a statistical sample. Data analysis at two levels of descriptive statistics and An inference is made. The validity of the questionnaires was reported using item analysis and its reliability was reported using Cronbach's alpha method. The results were 0.84 for job satisfaction, 0.94 for organizational justice and 0.94 for the whole questionnaire. The main results showed that there is a significant relationship between organizational justice and job satisfaction. Organizational justice, which includes procedural, communicative, distributive justice, has a significant and direct relationship with job satisfaction; The relationship between organizational justice and job satisfaction in education in Lamerd city shows that organizational justice leads to more employee behavior. Through justice, the inner motivation of the followers increases and leads to their greater creativity.

Key words: Organizational Justice, Job Satisfaction, Procedural Justice, Communication Justice, Distributive Justice.

Acknowledgement: There is no conflict of interest.