

## بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد

مهدی برزگر (نویسنده مسئول) ۱ اسماعیل حاجی پور ۲

۱. ابواب جمعی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، واحد آموزش و پرورش شهر لامرد، گروه علوم تربیتی، ایران، mahdibarzegar91@yahoo.com

۲. ابواب جمعی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، واحد آموزش و پرورش شهر مهر، گروه علوم تربیتی، ایران، esmael\_hajepoor@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد آموزش زبان انگلیسی

### چکیده

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

**واژگان کلیدی:** عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، عدالت توزیعی

## ۱- مقدمه

اساس خودکفایی 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 (رضاییان، ۱۳۸۴، 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). 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<sup>۱</sup>، 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 تأثیرگذار است. رعایت عدالت سازمانی با فراهم آوردن قابلیت پیش بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل پذیر می نماید (زینالی صومعه، ۱۳۸۳). اهمیت عدالت سازمانی در تحقیقات متعددی مورد بحث قرار گرفته است. در این زمینه، دو مدل ارائه شده است که عبارتند از: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت را چنین توجیه می کند که عدالت، حداکثر کردن منفعت شخصی را امکان پذیر می سازد؛ یعنی افراد برای رویه های منصفانه ارزش قایل هستند، زیرا صاحب نظران معتقدند رویه های منصفانه، در نهایت به نتایج مطلوب منجر می شوند. از طرف دیگر، مدل ارزش گروهی بیان می کند که عدالت مهم است؛ زیرا کارکنان با ادراک رفتار منصفانه سرپرستان با آنان، اطلاعاتی درباره عضویت و هویت گروهی به دست می آورند (تیلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). 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 در سازمانها مؤثر می باشد. (پور عزت، ۱۳۸۲، ص: ۱۸). عدالت سازمانی مجموعه ای از تصمیم ها، قوانین و مقررات، تخصیص ها و رفتارهای منصفانه و عادلانه است که به طور مستقیم و غیر مستقیم بر تمام جنبه های سازمان نفوذ دارد. وجود و رعایت آن میتواند به بقاء، انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر گردد و عدم رعایت آن می تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان گردد. (آریی<sup>۳</sup>، و زن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). سازمان عبارت است از هماهنگی معتدل تعدادی از افراد که برای تحقق منظور مشترکی، از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی، به طور مستمر فعالیت می کنند (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص: ۱۰). هر سازمانی ساختاری مشخص و رسمی دارد که در آن فعالیت های افراد در روابط با یکدیگر گروه بندی می شوند و همه این فعالیتها در جهت دستیابی به یک هدف مشترک انجام می گیرند. در واقع، سازمان عبارت است از سیستمی از اجزا بهم پیوسته و مبتنی بر نظم و انضباط که به منظور دستیابی به هدفهای خاصی فعالیت می کنند (زاهدی، ۱۳۸۱: ۱۱۷). 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 داده و آنها را توانمند میکنند. (واینی، ۲۰۰۴) فیشر<sup>۵</sup> و هانا<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) رضایت شغلی را عاملی

1 :lambeirt

2 :teilor

3 arie

4 zaen

5 :fisher

6 :hanta

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، ۱۳۷۰، ص ۱۲۳). به نظر هاپاک<sup>۱</sup> «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد (سفیری، ۱۳۷۷، ص ۷۶). از نظر لاوسون و شن<sup>۲</sup> (۱۹۸۲)، از میان همه مفاهیمی که روان شناسان و متخصصان رفتار سازمانی و مدیریت در موقعیتهای سازمانی مختلف مطالعه کرده اند، رضایت شغلی از مهمترین زمینه های پژوهشی بوده است. به همین دلیل دیدگاه و مفهوم سازی های متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است. این مفهوم تلاشهای نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و نیز در تمامی سطوح مدیریت منابع انسانی اهمیت فوق العاده ای پیدا کرده است. جردن<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) رضایت شغلی یک عکس العمل عاطفی است که از ادراک فرد نسبت به اینکه شغل او ارزشهای شغلش را تامین می کند و یا به او اجازه می دهد این ارزشها را برآورده کند، ناشی میشود. بعلاوه رضایت شغلی به توافق این ارزشها با نیازهای شخصی بستگی دارد. از این رو هدف مقاله حاضر این است ضمن تشریح تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد، به تبیین مفاهیم در این حوزه و همچنین اثرگذاری عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد بپردازد.

### روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ نوع هدف، کاربردی و از لحاظ نوبت گردآوری داده ها توصیفی و پیمایشی است. با توجه به اینکه هدف از این پژوهش کاربرد عملی دانش می باشد، تحقیق کاربردی می باشد. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آن توصیف شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. با اجرای این تحقیق، اطلاعات لازم در مورد تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد از دید کلیه کارکنان آن مورد تحلیل و تفسیر این اطلاعات پرداخته شد. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد می باشد. که از بین ۸۵۰ نفر ۱۶۰ نفر برآورد شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده SFS از بین ۸۵۰ نفر جامعه آماری ۱۶۰ نفر را با استفاده از فرمول کوکران انتخاب و به عنوان پاسخ گو از آن استفاده شد. در این تحقیق داده های بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS19، در دو سطح تجزیه و تحلیل شدند. در سطح اول با استفاده از روشهای آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه، نمودار پراکنش و نمودار هیستوگرام)، و در سطح دوم با استفاده از روشهای آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسن، تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن)، داده ها تجزیه و تحلیل شده و فرضیات تحقیق بررسی شد. با توجه به مبانی نظری، گینز برگ<sup>۴</sup> و همکارانش (۱۹۵۱) که، رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون مورد توجه قرار داده اند، به دو نوع رضایت شغلی اشاره می کنند: رضایت درونی، که از دو منبع حاصل می گردد " اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار به دست می آورد و دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام مسئولیت های اجتماعی و ظهور رساندن توانایی ها و رغبت های فردی به انسان دست می دهد. رضایت بیرونی، که بر اثر شرایط و محیط کار ارتباط دارد و در هر لحظه در حال تغییر و تحول است. عوامل درونی، که خصوصیات و حالات فردی را شامل می گردد در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در بر میگیرد، از ثبات بیشتری برخوردار است (ساعتچی، ۱۳۷۰). سیل و نایت<sup>۵</sup>

1: hapak

2: Lawson and Shin

3 Jordan

4 Fienberg

5 . Sell & Naif

(۲۰۰۲) رضایت شغلی را به عنوان پاسخهای عاطفی موثر و کلی کارکنان به خود کار تعریف می کنند (سرداری، ۱۳۸۱)، میر کمالی (۱۳۷۵) رضایت شغلی را نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان که با کار مناسب با استعدادها، میزان موقعیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد، تعریف می کند. اسمیت<sup>۱</sup>؛ کندال<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) پنج بعد شغلی پیشنهاد کرده اند که عبارتند از: ماهیت شغلی دستمزد، فرصتهای ارتقاء، سرپرست و همکاران. این ابعاد از مهمترین ویژگی های شغلی هستند که افراد پاسخ مثبت به آنها نشان می دهند. بریل<sup>۳</sup> معتقد است که انسان طبیعی در انتخاب شغل نیازی به پند و سفارش ندارد، خود او فعالیتی را که باید دنبال کند، به نحوی حس می کند تفسیر ضمنی این نظریه آن است که اگر فرد با فکر و تصمیم خود، شغلش را انتخاب کند، به طور طبیعی، از آن رضایت خواهد داشت. اما اگر با اجبار و یا اضطرار آن را انتخاب کند، به احتمال قوی، از شغل خود ناراضی خواهد بود. 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 ایقا» 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<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) 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. «لونیسون»<sup>۵</sup> (۱۹۹۱: ۱۱۰) میگوید: «سلامت روان عبارت است از این که فرد چه احساسی نسبت به خود و دنیای اطراف و محل زندگی و اطرافیان خود دارد. مخصوصاً با توجه به مسئولیتی که در مقابل دیگران به عهده دارد و چگونگی سازش وی با درآمد خود و شناخت وضعیت زمانی و مکانی خویش.» بنابر این هدف اصلی بهداشت روانی نوعی پیشگیری است که با ایجاد محیط فردی و اجتماعی مناسب حاصل می گردد. آنچه به درک بهتر بهداشت روانی کمک میکند توجه به اصول بهداشت روانی است که اکثر روانشناسان در مورد آن توافق دارند. گرینبرگ<sup>۶</sup> ۲۰۰۴ معتقدند که تحقیقات در مورد عدالت سازمانی بر دو مبحث عمده متمرکز: ۱- پاسخ های کارکنان به پیامدهایی که دریافت می کنند ۲- ابزارهای که توسط آنها این پیامدها تخصیص می یابند. یا به عبارت دیگر، رویه های استفاده شده برای تخصیص پیامدها به بیان دیگر، نظریه پردازان در زمینه عدالت سازمانی بین مفهوم سازی های از عدالت به محتوی تصمیمات می پردازد (عدالت توزیعی). رحیمی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه پرداخته به بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان پرداخته و به این نتیجه رسیده است که بین عدالت سازمانی، اخلاق اسلامی و رضایت شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. مانجو و مانیلند<sup>۷</sup> (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 سازمان در سطح بالایی باشد رفتار کاری ضد تولیدی در پایین ترین سطح خواهد بود. راجر کومار<sup>۸</sup> (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

1 : smite

2 : Kendal

3 :brail

4 :Adler

5 :liaison

6 Greenberg

7 :mango .mainland

8 : Roger Kumar

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. 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. عقیقی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه ادراک عدالت سازمانی و بهره‌وری با رضایت شغلی در سال ۹۱ و به تحقیقی با عنوان سنجش عدالت سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان از صغری سرگزری اشاره کرد و همچنین به پایان نامه ارشد فرزاد فرهاد پور با عنوان رابطه هوش سازمانی و عدالت سازمانی با رضایت شغلی دبیران مرد متوسطه مرودشت در سال ۹۲ نیز اشاره کرد. 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 بهره‌وری و ... دارد. نادی (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. کلنداور<sup>۱</sup> (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 تأثیر عدالت مرادده ای از همه بیشتر بوده است. زاپاتا<sup>۲</sup> (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. اتاک<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش افزایش رفتار شهروندی، سازمانی افراد اکادمیک، 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. پس از بررسی نتایج تحقیقات پیشین می توان گفت که بررسی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان موثر می باشد. در تحقیقات مختلف وجود این رابطه و تاثیر بر رفتار به اثبات رسیده است. ابعاد عدالت سازمانی: ۱. عدالت توزیعی، ۲. عدالت رویه ای، ۳. عدالت مرادده ای هر کدام می توانند 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 می گیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج داده و کارکنان را در امور مشارکت داده و آنها را توانمند میکنند. معتقدند که یکی از اصول عدالت سازمانی اصل توجه به نظرات است. از این رو با توجه به مطالب ذکر شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخگویی و اثبات فرضیه‌های زیر می باشد:

**فرضیه اصلی:** عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تاثیر معناداری دارد.

**فرضیه های فرعی:**

- عدالت رویه ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تاثیر معناداری دارد.
- عدالت مرادده ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تاثیر معناداری دارد.
- عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تاثیر معناداری دارد.

1 :kalendaver

2 : Zapata-Phelan

3 :attack

**یافته های تحقیق:**

عدالت از جمله عوامل حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروهها به نحوه ادراک آنها از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای یک گروه یا یک سیستم اجتماعی ادراکی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باش ند، تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ توسعه آن دارند (پورعزت، ۱۳۸۲، ص: ۴۸). عدالت سازمانی یکی از شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان است، به گونه‌ای که احساس بی‌عدالتی توسط کارکنان سبب نارضایتی شغلی آنان می‌شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است. رعایت عدالت سازمانی با فراهم آوردن قابلیت پیش‌بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل‌پذیر می‌نماید (زینالی صومعه، ۱۳۸۳) عدالت سازمانی یکی از شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی و تعهد کارکنان است، به گونه‌ای که احساس بی‌عدالتی توسط کارکنان سبب نارضایتی شغلی آنان می‌شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است. رعایت عدالت سازمانی با فراهم آوردن قابلیت پیش‌بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل‌پذیر می‌نماید (میرکمالی، و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷) با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سالهای ۱۹۰۰، فردریک<sup>۱</sup> ونیسلو، تیلور و فرانک و لیلیان گیلبرث به منظور افزایش کارایی، درباره تقسیم کار، بهبود روشها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی را انجام دادند. کارایی به عنوان نسبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان استاندارد از پیش تعیین شده، تعریف شد. بطور مثال اگر از فردی در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول را داشته باشیم اما در عمل وی ۹۶ واحد تولید کند، گفته می‌شود کارایی او ۹۶٪ است. حقیقی (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان پرداخت که به این نتیجه رسیدند که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و و رویه ای در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر عملکرد آنان تاثیر داشته است اما ارتباط پندان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مروده ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد. همچنین رجب بیگی، (۱۳۸۵) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. مسر و وایت<sup>۲</sup> (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 ان نشان داد؛ اداراک کارکنان از انصاف بر احتمال انجام رفتار سازمانی شهروندی و رضایت شغلی تاثیر گذاشته است آنان بیان کردند اداراک کارکنان از انصاف ممکن است تاثیرات پایداری در مقایسه خلق آنان روی رفتارهای فرا نقشی شان داشته است. پژوهش بلاکلی<sup>۳</sup> (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. لذا براساس مطالعات انجام شده و نتایج بدست آمده، یافته های پژوهش به شرح ذیل می باشد:

بر اساس نتایج توصیفی در جدول ۱ ملاحظه می‌شود که میانگین نمره‌ی عدالت سازمانی کارکنان در هر یک از ابعاد توزیعی، رویه-ای و مروده‌ای به ترتیب برابر ۱۵،۶۳، ۱۸،۴۴ و ۲۷،۵۳ بوده است. همچنین بطور کلی، متوسط نمره‌ی عدالت سازمانی آنها برابر ۶۱،۶۰ با انحراف معیار ۱۵،۷۷ بدست آمده است. میانگین نمره‌ی رضایت شغلی کارکنان نیز ۱۱۷،۷۸ با انحراف معیار ۲۳،۵۷ بوده است.

1 :ferdriek

2 : meser and White

3 : Blakely

جدول ۱: نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه		بیشینه	
			ممکن	مشاهده شده	ممکن	مشاهده شده
عدالت سازمانی	۶۱,۶۰	۱۵,۷۷	۲۰	۲۹	۱۰۰	۹۵
ابعاد	عدالت توزیعی	۱۵,۶۳	۵	۵	۲۵	۲۴
	عدالت رویه‌ای	۱۸,۴۴	۶	۶	۳۰	۲۹
	عدالت مراوده‌ای	۲۷,۵۳	۹	۹	۴۵	۴۴
رضایت شغلی	۱۱۷,۷۸	۲۳,۵۷	۳۷	۵۸	۱۸۵	۱۶۷

فرضیه اصلی تحقیق: عدالت سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی معناداری رابطه و همچنین فرمول‌بندی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲: تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

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

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 ( $R$ )، 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 این‌گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۳۳، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد. با توجه به مقادیر  $p$ -value مربوط به آزمون ضرایب ابعاد عدالت سازمانی، ملاحظه می‌شود که فقط مقدار  $p$ -value مربوط به آزمون ضریب عدالت توزیعی (۲,۰۹) برابر ۰,۰۰۰ و کمتر از ۰,۰۵ و معنادار می‌باشد و در مورد سایر ابعاد معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از بین ابعاد عدالت سازمانی، بعد عدالت توزیعی بیشترین اثر را بر رضایت شغلی کارکنان داشته است. با توجه به مقادیر  $\beta$  نیز مشاهده می‌شود که این مقدار برای عدالت توزیعی در مقایسه با سایر ابعاد بیشترین مقدار را دارد.

فرضیه‌ی ویژه‌ی اول تحقیق: عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تأثیر معناداری دارد.



جهت بررسی معناداری رابطه و همچنین فرمول‌بندی رابطه بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه اول تحقیق

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

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 ( $R$ )، 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 این‌گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۴۰، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد.

فرضیه‌ی ویژه‌ی دوم تحقیق: عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی معناداری رابطه و همچنین فرمول‌بندی رابطه بین عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج در جدول ۴ خلاصه شده است. با توجه به مقدار  $F$  (۱۱,۹۴) و  $p$ -value مربوط به آن (۰,۰۰۱) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که رگرسیون در سطح ۰,۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه دوم تحقیق

آزمون معناداری		$R^2$	$R$	$p$ -value	$t$	$\beta$ (استاندارد)	$B$	
رگرسیون	$F$							
$p$ -value	$F$							
۰,۰۰۱	۱۱,۹۴	۰,۰۷	۰,۲۷	۰,۰۰۰	۱۵,۱۲		۹۶,۶	(مقدار ثابت)
				۰,۰۰۱	۳,۴۵	۰,۲۶۵	۱,۱۵	عدالت رویه‌ای

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 کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان این‌گونه استنباط نمود که رابطه‌ی خطی موجود یعنی ۰,۲۷، مستقیم (مثبت) و معنادار می‌باشد.

فرضیه‌ی ویژه‌ی سوم تحقیق: عدالت مرادده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد تأثیر معناداری دارد.



جهت بررسی معناداری رابطه و همچنین فرمول‌بندی رابطه بین عدالت مراوده‌ای و رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج در جدول ۵ خلاصه شده است.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون خطی مربوط به فرضیه ویژه سوم تحقیق

آزمون معناداری		$R^2$	$R$	$p$ -value	$t$	$\beta$ (استاندارد)	$B$
رگرسیون	$F$						
$p$ -value	$F$						
				۰,۰۰۰	۱۵,۰۵		۹۶,۷
۰,۰۰۱	۱۱,۶	۰,۰۷	۰,۲۶	۰,۰۰۱	۳,۴۱	۰,۲۶	۰,۷۷

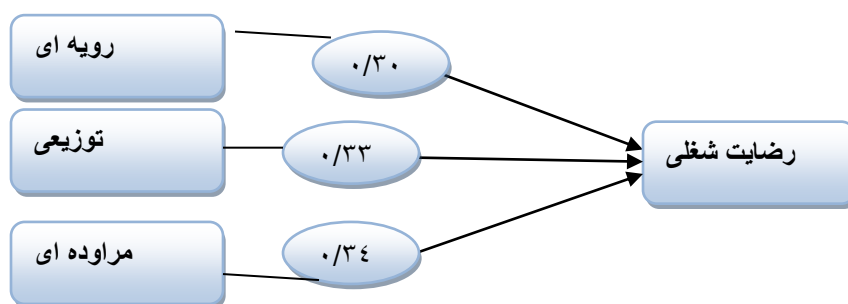
با توجه به مقدار  $F$  (۱۱,۶) و  $p$ -value مربوط به آن (۰,۰۰۱) که کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که رگرسیون در سطح ۰,۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر ۰,۰۷ بدست آمده است که بیانگر آنست که ۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی کارکنان،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

#### تفسیر و نتیجه‌گیری یافته‌ها

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ابعاد عدالت سازمانی و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد بود. با توجه به مبانی نظری، عدالت سازمانی با ابعاد شامل: عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت توزیعی مورد بررسی قرار گرفت. فرضیه اصلی به بررسی تاثیر عدالت سازمان بر رضایت شغلی می‌پردازد. نتیجه نشان داد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی موثر می‌باشد در مورد این فرضیه باید گفت که تقریباً همه محققان و پژوهشگران در این زمینه، نسبت به وجود تاثیر و رابطه مثبت و معنادار آن اتفاق نظر دارند، عدالت سازمانی: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای می‌باشد. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهد که این نتیجه با نتایج، کریمی و همکاران (۱۳۹۲)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱)، مورمن (۱۹۹۱) نعمی و شکر کن (۱۳۸۵) الکساندر و رادمن (۲۰۰۵) فولگر و کونوفسکی (۱۹۹۱) همخوانی داشت، درواقع همه این مطالعات رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را مثبت مورد تایید قرار دادند. فرضیه فرعی اول به بررسی تاثیر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی می‌پردازد. نتیجه نشان داد که تحقیقات نشان می‌دهد که عدالت توزیعی ارتباط نزدیکی با رضایت کارکنان در با عدالت سازمانی انجام داده اند، رابطه دارد. بررسی که تیلر و لیند نشان می‌دهد که بین عدالت توزیعی و رضایت کارکنان رابطه نزدیکی وجود دارد. بدین معنی که ادراکات کارکنان از ستاده‌های خود نسبت به هم ردیفان خود در سازمان بر رضایت آنها تأثیرگذار می‌باشد. هم چنین بررسی‌های کیم و مامبورگن (۱۹۹۳) نیز این گفته را تصدیق می‌کند. این درحالی است که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت توزیعی و رضایت در آموزش و پرورش شهرستان لامرد ارتباط قوی وجود دارد نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مورمن (۱۹۹۱) نعمی و شکر کن (۱۳۸۵) الکساندر و رادمن (۲۰۰۵) فولگر و کونوفسکی (۱۹۹۱) همخوانی دارد. فرضیه فرعی دوم به بررسی تاثیر عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی می‌پردازد. نتیجه نشان داد که در بررسی رابطه بین عدالت تعاملی (مراوده‌ای) و رضایت شغلی با انجام رگرسیون این نتیجه حاصل شده است که بین رضایت شغلی و عدالت تعاملی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان به این اصل رسید که نیروهای انسانی یک سازمان با روابط منطقی و عادلانه چه از سوی همکاران و چه مدیران، عامل موفقیت یک مجموعه برای رسیدن

به اهداف ویژه در سازمان می باشند. بنابراین پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیم خود راضی شود تا اینکه نسبت به سازمان به عنوان یک کل احساس نرضایتی کند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات سایر محققان (تیلر و لیند، ۱۹۸۸؛ بروکر و ویسنفلد، ۱۹۹۶؛ کیم و مامبورگن، ۱۹۹۳؛ مورمن (۱۹۹۱) نعیمی و شکر کن (۱۳۸۵) الکساندر و رادمن (۲۰۰۵) فولگر و کونوفسکی (۱۹۹۱) در خارج از کشور مشابه است. فرضیه فرعی سوم به بررسی ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه ای بر رضایت آنان تأثیر می گذارد. محققان (ماسترسون و دیگران، ۲۰۰۰؛ کروپانزانو و پیرهر، ۱۹۹۹) با استفاده از تئوری مبادله اجتماعی، رضایت شغلی را هم با سطوح رهبری و هم با سطوح سازمانی مرتبط می دانند بنابراین رضایت کاری تا اندازه ای تحت تأثیر روابط میان کارمند و سازمان (که با عدالت رویه ای مرتبط است) و تا اندازه ای تحت تأثیر روابط میان کارکنان و سرپرست مستقیم شان (که با عدالت مراد است) می باشد. بر این اساس بسیاری از محققان (تیلر و لیند، ۱۹۸۸؛ گرینبرگ، ۱۹۸۷؛ بروکر و ویسن فلد، ۱۹۹۶؛ کیم و مامبورگن، ۱۹۹۳) بررسی هایی را در مورد تأثیر عدالت رویه ای بر رضایت شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رضایت از میزان رعایت عدالت رویه ای بر عملکرد آنان تأثیر مثبت می گذارد. بدین معنی که هنگامی که کارکنان رویه های جاری را عادلانه بدانند، کوشش خود را برای انجام بهتر کار انجام می دهند. یافته های این پژوهش درباره تأثیر عدالت رویه ای بر رضایت شغلی با تحقیقات (همان) همراستا می باشد. یافته های آنان نشان می دهد که بین عدالت رویه ای و رضایت شغلی رابطه قوی و مثبتی وجود دارد نتایج تحقیقات مورمن (۱۹۹۱) نعیمی و شکر کن (۱۳۸۵) الکساندر و رادمن (۲۰۰۵) فولگر و کونوفسکی (۱۹۹۱) تأیید کننده یافته مذکور می باشند. نتایج حاصل از بررسی یافته های پژوهش نشان داد که موضوع اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی بود. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد با اعتبار و روایی تایید شده از ۱۶۰ نفر در واقع نمونه ای از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد 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 ۰/۷۲ درصد بود. نتایج به دست 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 انگیخته می شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند. لذا 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 مراد است که این یافته با تحقیقاتی که توسط هافمن (۲۰۰۵)، کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) و چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) انجام شده اند سازگاری دارد. علت این است که تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و انصاف ادراک شده در این تعامل است. چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مطرح کرده اند وقتی در سازمانها با کارکنان بصورت عادلانه رفتار می شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها دارند میزان رضایت آنها افزایش می یابد. همچنین آزمون تحلیل واریانس فریدمن در مورد عدالت سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که عدالت مراد است که 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. لذا با توجه به نتایج پژوهش در شکل زیر مدل کلی تحقیق ارایه شده است. همان طور که ملاحظه می شود ضریب بتا که نشان دهنده میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل می باشد، برای هر سه متغیر مستقل عدالت رویه ای، عدالت مرادوه ای و عدالت توزیعی در مدل زیر آورده شده است میزان ضریب بتا در مورد تأثیر عدالت رویه ای بر رضایت شغلی ۰/۳۰ است و این نشان دهنده این است که ۳۰ درصد تغییر در متغیر وابسته ما که رضایت شغلی می باشد، مربوط به عدالت رویه ای است و میزان ضریب بتا در مورد تأثیر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی ۰/۳۳ است نشان دهنده این است که ۳۳ درصد در متغیر وابسته مربوط به عدالت توزیعی می باشد و در نهایت، میزان ضریب بتا در مورد تأثیر عدالت رویه ای بر رضایت شغلی ۰/۳۴ است نشان دهنده این است که ۳۴ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به عدالت مرادوه ای می باشد یعنی مقدار قابل قبول و قابل ملاحظه ای می باشد، پس می توان گفت که ارتباطی بین عدالت مرادوه ای و رضایت شغلی وجود ندارد



در انجام این پژوهش محدودیتهایی نیز وجود داشت که در موارد زیادی سطوح گزارش شده رعایت نکردن عدالت سازمانی و عدم رضایت شغلی نمونه آماری به دلیل پاسخ های دفاعی یا سرسری به مصاحبه گر یا احتمال انطباق سازشکارانه با یک وضعیت نامطلوب بسیار بالاست. این پژوهش فقط منحصر به کارشناسان ارشد و کارکنان آموزش و پرورش بوده است. به پژوهشگرانی که قصد مطالعه جامع تر این موضوع را در جامعه آماری مذکور دارند پیشنهاد می گردد در صورت امکان به بررسی این موضوع در تمام جامعه آماری مورد نظر بپردازند. زمان انجام تحقیق مورد نظر است. بی گمان گذر زمان می تواند نتایج یک تحقیق را تضعیف نماید. با توجه به تغییرات هر چند اندک در طول زمان به نظر لازم می رسد جهت تصدیق یافته های این پژوهش، تحقیقی با همین عنوان مجدداً انجام گردد. در برخورد با کارکنان، سعی شود تا علاوه بر رعایت احترامات سازمانی، بر محبت و مهربانی با یکدیگر تأکید شود. در اخذ تصمیمات مهم در خصوص کارکنان، به درخواست ها و نیازهای آنها نیز توجه شود به کارکنان اجازه داده شود تا در مراحل مختلف تصمیم گیری های سازمان مشارکت نمایند و اظهار نظر داشته باشند. علاوه بر محدودیتهایی که وجود داشت، پیشنهاد می گردد: مدیران باید با استفاده از مشارکت دادن کارکنان اداری در تصمیم گیری ها، استفاده از مشاوران و صاحب نظران در هنگام بروز اختلاف، تقویت رفتارهای اجتماعی و مدنی، به روز رسانی مداوم سطح اطلاعات کارکنان باعث ایجاد عدالت در کارکنان شده و در نهایت، سلامت و جو همکاری در سازمان به وجود آورند. اینگونه سلامت سازمانی بیشتر مهیا شده و رضایت درونی کارکنان در سازمان نیز افزایش خواهد یافت و در نتیجه رعایت عدالت سازمانی بیشتر مد نظر قرار خواهد گرفت. یکی از عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان، شرایط کاری و محیط کار آنان است. پیشنهاد می گردد مدیران ارشد و برنامه ریزان وزارت آموزش و پرورش با برنامه ریزی و اعمال مدیریت مشارکت جویانه، شرایط کاری مطلوبتری را برای دبیران فراهم نمایند تا منجر به افزایش رضایت شغلی آنان گردد. با صلاحیت بودن مدیر و دریافت بازخورد از طرق مختلف در مورد نتایج انجام وظایف کاری از جمله معیارهایی است که منجر به افزایش رضایت از مافوق می گردد. لذا پیشنهاد می گردد مسئولان ادارات آموزش و پرورش در انتصاب کارکنان نهایت دقت را بخرج دهند و از کارکنانی که دارای انعطاف پذیری و خوش اخلاقی و بازخورد دهنده باشد استفاده

بیشتری نمایند تا با افزایش رضایت از مافوق منجر به افزایش رضایت کارکنان گردد. چنین تحقیقاتی در سایر ادارات و سایر استانهای کشور انجام شود. در بررسی عدالت سازمانی از دیگر نظریه های موجود استفاده شود. رابطه عدالت سازمانی با دیگر پیش زمینه ها همانند رفتار شهروندی، اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رهبری تحول آفرین و .... بررسی شود.

### منابع و مأخذ

- اکبری، رضا (۱۳۹۰). بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری.
- پورعزت، عزت الله، (۱۳۸۲) طراحی سیستم خط مشی گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس،
- حقیقی، زهرا (۱۳۸۸) بررسی عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه یزد، دانشکده علوم اداری.
- خلیل زاده، نورالله (۱۳۷۶) 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،
- دهقان، سالمی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، دوره ۱۵، شماره ۱، صص ۴۹-۵۹.
- رابینز، استیفن (۱۹۹۲)، رفتار سازمانی جلد اول: ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران
- رجب بیگی، امینی، (۱۳۸۵)، سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۱۱۱-۱۲۹
- رحیمی، حسین (۱۳۹۲)، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سبزوار، دانشکده علوم اداری.
- رضایان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان تهران: سمت
- زاهدی، عبدالله (۱۳۸۱)، رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، دوره ۱۶، شماره ۱، صص ۴۹-۵۹.
- 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.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۰)، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اهواز، دانشکده علوم اداری.
- سرداری، اسد (۱۳۸۱)، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم اداری.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷) جامعه شناسی اشتغال زنان، تبیان،
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۰) راهنمایی تحصیلی و شغلی، مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور،
- شکرکن، حسین، و نعمی، علی (۱۳۸۴)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان ۹۲، (۳) یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

- شکرکن، حسین. و نعمی، 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.
- عقیفی، محمدعلی (۱۳۹۱). رابطه ادراک عدالت سازمانی و بهروره ی با رضایت شغلی. فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، سال هشتم، شماره ۲۸، ۱۳۷-۱۲۳.
- علاقه بند، علی، ۱۳۷۸، مقدمات مدیریت آموزشی، موسسه انتشارات بعث، چاپ ششم
- 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.
- مرامی علیرضا ( ۱۳۷۸ ). "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب) "، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی..
- مرتضوی، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی با رفتار شهروندی پرستان بیمارستان امام رضا. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱(۱۳)، ۹۲-۷۹.
- میر کمالی، محمود (۱۳۷۵)، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز، دانشکده علوم اداری.
- 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.
- نادى علی اصغر، ۱۳۸۹. مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی مجله دانش مدیریت، شماره ۵. (انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ اول (۱۳۷۷)).
- واینی، استیفن (۲۰۰۴) رفتار سازمانی: ترجمه خلیل زاده، نورالله، تهران
- Adler. A (2006). "Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice", *Organizational Dynamics*, Vol 33, pp: 322-365
- arie. J. & zaen. L. (200۲). *Procedural justice: A Psychological analysis*. Hillas date. NJ: Lawrence Erlbaum journal of criminal justice , vol 31 issue 2. pages 155-168
- attack. L. (200۷). *Procedural justice: A Psychological analysis*. Hillas date. NJ: Lawrence Erlbaum journal of criminal justice , vol 31 issue 2. pages 155-168
- aylor, A.G.W (2003). "Justice as a Basic Human Need", *New Ideas in Psychology* Vol. 21, pp: 209-
- Blakely (2005). *Effect organization behavior management of employ's job satisfaction*. Thesis of P.H.D
- fisher, J.A., hanta, D.E. (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
- Greenberg.J(2004). "Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice", *Organizational Dynamics*, Vol 33, pp: 322-365
- Jordan.J(۱۹۹۱). "Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice", *Organizational Dynamics*, Vol 33, pp: 322-365
- kalendaver, R. (۲۰۰۹). *The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job*
- Lambert . Eric (2003) . *The impact organization justice\_on correctional staff* .

- Lawson. P.C. Shin. C L. (۱۹۸۲). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Monully.VOL 12.PP155-168
- liaison.J(۱۹۹۱).“Stress Fairness to Fare No Stress: managing WorkPlace Stress by Promoting Organizational Justice”, Organizational Dynamics, Vol 33,pp: 322-365
- mango .. M. mainland, Organizational Behavior Understanding and managing (U.S.A., New York, ADDISON WESLEY, ۲۰۱۳), P. 74.
- meser and White (۲۰۰۶), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A\_Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Roger Kumar. (۲۰۱۲), "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
- Smith. P.C. & Kendall. LM & Hulin. C L. (۱۹۸۹). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Monully.VOL 12.PP155-168
- Zapata-Phelan K.Y. (۲۰۰۹), "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