

رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس

دکتر شاپور امین شایان جهرمی^۱

دکتر مسلم صالحی^۲

جواد ایمانی^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس می باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ (۱۳۸ نفر) تشکیل می دهد که از این میان تعداد ۱۰۰ نفر بر اساس فرمول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند.

این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه عدالت سازمانی (مورمن، ۱۹۹۱)، تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و رضایت شغلی (زالی، ۱۳۸۴) بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است و نتایج حاصل به شرح زیر می باشد:

بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد. مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنی دار هستند و از این مولفه ها، تنها عدالت رویه ای

- استادیار و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت (sha.aminshayan@gmail.com)

- عضو هیات علمی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت (mlsalehi@yahoo.com)

- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت (Imani1360@yahoo.com)

قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد. و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد. از مولفه های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی^۱، تعهد سازمانی^۲، رضایت شغلی^۳، مدارس استثنایی^۴

مقدمه

سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ماست. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمانهایی مراقبت می شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می گشاییم، در سازمانهای متعدد آموزش می بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می شویم و همزمان با سازمانهای متعدد رابطه و سر کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین صحنه نمایش جهانی را ترک می کنیم، بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۲۰).

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمانها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می دهند، ماهیت جوامع توسط سازمانها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می گیرند. گرچه سازمانها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های گوناگون تاسیس و سازمان دهی می شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاشهای روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می آید، اداره و هدایت می گردند (هومن، ۱۳۸۱).

¹-Organizational Justice

²-Organizational commitment

³-Job satisfaction

⁴Exceptional schools

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلند مدت تعیین می‌کند در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می‌شود (ایمانی، ۱۳۸۶: ۶).

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمانها بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز افزوده می‌شود (اسماعیلی، ۱۳۸۰: ۶۶).

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه‌ای است که آنها را مشتریان داخلی می‌نامند و میتوان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره‌گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان می‌باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می‌تواند نقشی اساسی داشته باشد (ادریس و اردلی، ۱۳۸۳: ۲).

به بیانی دیگر، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمانهاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که

حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت، عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد. به همین دلیل در دو دهه اخیر به تحقیقات در این زمینه و در ابعاد مختلف مرتبط با آن توجه زیادی شده است (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۰). عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است، برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسانها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶).

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

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۶: ۱۹).

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می دهد، تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند، مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفا داری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر بوده و غیبت از کار نیز در آنها دیده می شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۷).

رایینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف میکند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این

رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می باشد. در جامعه امروز فشارها و تنشهای روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده ساز هر کشوری اگر در محیط کاری خود احساس نا رضایتی و بی عدالتی داشته باشند نمی توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی شود، به عکس اگر معلمی از حرفه اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (میردریگوندی، ۱۳۷۹: ۶).

از طرفی عدالت اقتضا می کند که میان شغل و شاغل بیشترین تناسب وجود داشته باشد، پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می گیرد، این وظایف باید متناسب با یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (ایمانی، ۱۳۸۶: ۹).

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیمی، ۱۳۸۵: ۳۸۷).

از آنچه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می تواند از آنها بهره گیرد. از گزارش ها و آمار چنین بدست می آید که در کشور ما مساله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، شغل و رضایت شغلی و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین بررسیها و گزارشات حاکی از این واقعیت است که درخصوص عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در قلمرو آموزش و پرورش به

خصوص آموزش و پرورش کودکان استثنایی هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است و از آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام الهی- اسلامی نوپا و منحصر به فرد در جهان مدعی است و نیز خواهان پیاده کردن عدالت انسانی- اجتماعی است، ضروری است محققان، معلمان و دانشجویان در این زمینه ها دست به تحقیق و پژوهش بزنند. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی و بررسی آن در بین معلمان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز در صدد یافتن عوامل مداخله گر در این زمینه ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح آموزش مدارس را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با معلمان باعث افزایش راندمان و رضایت شغلی آنها گردد و از طرفی عدالت اقتضا می کند که یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت آوری شغل مبارزه شود. و نیز از آنجایی که افزایش عدالت و تعهد سازمانی باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت کارکنان می گردد، اهمیت آنها به وضوح دیده می شود و عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می کند که عدالت و تعهد در بین آنها هر روز بیشتر احساس گردد. با توجه به این امر پژوهش حاضر به بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مراکز آموزشی دانش آموزان استثنایی شهرستان بندرعباس خواهد پرداخت.

پیشینه پژوهش

مریم یعقوبی و همکاران(۱۳۸۷)، در پژوهشی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه وجود دارد.

شکرکن و انعامی (۱۳۸۲) نشان دادند که: عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی دارای رابطه ای معنی دار است، و علاوه بر آن بین مولفه های عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی نیز رابطه ای معنادار وجود دارد.

ایمانی (۱۳۸۶)، بیان می دارد: عدالت سازمانی به صورت کلی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنادار بوده و علاوه بر آن بین مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه ای معنادار وجود دارد.

اسکول، کوپرومکی نا^۱ (۱۹۸۷) دامنه همبستگی های بین عدالت شغلی (مقایسه خود با افرادی که مشاغل مشابه دارند)، عدالت سازمانی (مقایسه خود با کارکنان شاغل در مشاغل مشابه در سازمانهای دیگر)، عدالت تحصیلی (مقایسه خود با افراد دارای تحصیلات مشابه)، عدالت در سیستم (مقایسه وضعیت فعلی با آنچه از سیستم انتظار می رود) و رضایت شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۴۵ یافته اند.

وارنر^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه ای بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولیکن تأثیر کمتری دارد.

تامپسون^۳ (۲۰۰۱) در تحقیقی رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگو کننده رضایت می باشد.

وروم^۴ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی در عین حال متذکر می شود که رضایت شغلی صرفاً به وسیله پاداشی که فرد دریافت می کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می شود، تعیین نمی شود.

^۱- School & Cooper & Mckenna

^۲- Warner

^۳- Thompson

^۴- Vroom

پورتر و استیرس^۱(۱۹۷۳) مشاهده کردند که رضایت شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه، ادراک برابری میزان رضایت یا نارضایتی را تعیین می کند. و رضایت شغلی، تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان معین می سازد (شکرکن و انعامی، ۱۳۸۲: ۲۸).

بلگن و مولر^۲(۱۹۸۷) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسید که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با رضایت شغلی پرستاران دارد.

آگهو، مولر و پرایس^۳(۱۹۹۳) همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند.

بالگن^۴(۱۹۹۳) در یک فراتحلیل متشکل از هشت مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی، ضریب همبستگی ۰/۳۰ را بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است (شکرکن و انعامی، ۱۳۸۲: ۲۸).

ویل و نیی^۴(۱۹۹۲) در یک فراتحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته اند.

همچنین تستا و مارک آر^۵(۲۰۰۱) به این مطلب اشاره می کنند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه ای بحث انگیز وجود دارد و اشاره می کند که کزالسکی(۱۹۸۰)، کاسپی و لازار(۱۹۹۱) و ماتئو زاجاک^۶(۱۹۹۰) نیز به تفسیر به این رابطه اشاره نموده اند و معتقدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

¹⁻ Porter&Steers

²⁻ Belgen &Murler

³⁻ Agho&Murler &Price

⁴⁻ Will&Nye

⁵⁻ Testa &Mark.R

⁶⁻ Mathieu&Czajak

نتایج مطالعات تاملینسون و جانکینز^۱ (۱۹۹۲)، نشان داده است که توجه به انواع تعهد (عاطفی و مستمر) می تواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب مفید باشد.

نوپ^۲ (۱۹۹۵)، در یک نمونه ۱۷۱ نفری از سرپرستان وجود همبستگی معنی دار بین ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی را گزارش کرده است.

مجیدی (۱۳۷۷)، نشان داد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به صورت کلی رابطه معنا دار وجود دارد، وی به نقل از دیکوتیز و سامرز بیان می دارد که افراد بیشتر متأثر از عوامل محیطی نسبت به سازمان متعهد می شوند تا عوامل شخصی و فردی نتایج پژوهش آنها معرف آن است که ساختار، فرآیند و جو سازمانی ادراک شده در پیش بینی تعهد سازمانی تأثیر دارند که البته تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی نسبت به سایر متغیرهای محیطی بیشتر می باشد.

زکی (۱۳۸۲) نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق خود را در چهار دسته طبقه بندی می کند:

۱- پژوهش هایی که تعهد سازمانی را متأثر از رضایت شغلی می دانند (ویلیامز و هازر^۳ (۱۹۸۶)، مارش و مانوی^۴ (۱۹۷۷))،

۲- تحقیقاتی که رضایت شغلی را متأثر از تعهد سازمانی می دانند (بتمن، استرز^۵ (۱۹۸۴) و وندنبرگ، لانس^۶ (۱۹۹۲))،

۳- مطالعاتی که معرف همبستگی میان آن دو هستند (پورتر^۷ (۱۹۷۴)، فارکز، تتریس^۸ (۱۹۸۹) و لانس (۱۹۹۱))،

-Thomlinson,R,P & Jankins,

²-Knoop

³-Williams,L,J&Hazer,J,T

-Marsh, mannavi

-Bateman, Strasser

-Vandenberg, Lance

-Porter etal

-Farkez,Tetric

۴- تحقیقاتی که معرف رابط های میان آن دو نمی باشد (کاری اتال^۱ (۱۹۸۶)).
وی خود در تحقیقش به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی دیده می شود.
درویش یوسف^۲ (۲۰۰۱) نشان داد که رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنا داری دارد.
کهن^۳ (۱۹۹۲) دریافته که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود داشته و همبستگی فوق برای کارگران خیلی قوی تر از کارمندان است.
محمد عموزاده (۱۳۸۶) بیان می دارد: کارکنان از تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند و تعهد ایشان از نوع عاطفی است، اگرچه در مجموع میانگین رضایت شغلی آنان بالاتر از حد متوسط است، اما ایشان از حقوق و مزایا و قوانین و مقررات، رضایت کمی داشته اند.
در پژوهشی که توسط اکپرا و وین^۴ (۲۰۰۸) صورت گرفت نتایج این پژوهش پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا دار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.
نجیب زاده (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق نسبت به سه مقوله دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و اما در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند. و در نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه ای نسبتا احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند.
رابرت بارون و جراللد گرینبرگ^۵ (۱۹۹۰) معتقد بودند که افزایش تعهد سازمانی سازمانی باعث می شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه

-Curry etal

-Darvish Yousef

³-Cohen

-Okpara &Wynn

-Baron and Greenberg

دهند و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری هم برخوردار شوند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۶).

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد.
- ۲- بین مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد
- ۳- بین مولفه های تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد

روش بررسی

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

آزمودنی ها

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ می باشد که از ۱۳۸ نفر تشکیل شده اند و از این جامعه، نمونه ای به حجم ۱۰۰ نفر به روش تصادفی ساده جهت انجام پژوهش انتخاب شده است.

ابزار

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

برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده ای (مورمن، ۱۹۹۱) استفاده شده است که از سه خرده مقیاس تشکیل شده و شامل ۱۹ گویه می باشد، که عبارتند از:

- ۱- عدالت توزیعی که دارای پنج گویه است
- ۲- عدالت رویه ای که دارای شش گویه است
- ۳- عدالت تعاملی که دارای هشت گویه است.

برای سنجش تعهد سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد شده ای (آلن و مایر، ۱۹۸۴ و ۱۹۹۰) استفاده شده است که از سه خرده مقیاس تشکیل شده و شامل ۲۴ گویه می باشد، که عبارتند از:

- ۱- تعهد عاطفی که دارای هشت گویه است
- ۲- تعهد مستمر که دارای هشت گویه است
- ۳- تعهد هنجاری که دارای هشت گویه است

برای تهیه و تدوین پرسشنامه رضایت شغلی معلمان، هفت عامل که توسط پی استیفن رابینز (زالی، ۱۳۸۴) ارائه شده است، در نظر گرفته شده و دارای ۲۴ گویه می باشد، که این عوامل عبارتند از:

- ۱- ماهیت کار (۴ گویه)،
- ۲- همکار (۳ گویه)،
- ۳- حقوق و مزایا (۴ گویه)،
- ۴- نوع برخورد و احترامی که سازمان به فرد می گذارد (۳ گویه)،
- ۵- امکان ابراز نظر (۳ گویه)،
- ۶- امکان پیشرفت (۴ گویه)،
- ۷- مطبوع بودن محیط و فضای کار (۳ گویه).

برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه عدالت سازمانی به صورت کلی ۰/۹۳، عدالت توزیعی ۰/۸۵، عدالت رویه ای ۰/۸۲، عدالت تعاملی ۰/۸۹ به دست آمده است، برای پرسشنامه تعهد سازمانی به صورت کلی ۰/۷۲، تعهد عاطفی ۰/۵۵، تعهد مستمر ۰/۵۴ و تعهد هنجاری ۰/۵۲ به دست آمده است و برای پرسشنامه رضایت شغلی

به صورت کلی ۰/۸۵، ماهیت کار ۰/۵۰، همکار ۰/۵۰، حقوق و مزایا ۰/۷۵، نوع برخورد و احترامی که سازمان به افراد می گذارد ۰/۶۰، امکان ابراز نظر ۰/۷۰، امکان پیشرفت ۰/۶۴ و مطبوع بودن محیط و فضای کار ۰/۴۷ بوده است. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است بدین منظور پرسشنامه ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تأیید واقع شد. روش تحلیل داده ها: جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته ها

در ارتباط با فرضیه نخست یعنی وجود رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی، از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول شماره (۱) آورده شده است:

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

متغیرها	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	۱		
عدالت سازمانی	*۰/۶۵	۱	
تعهد سازمانی	۰/۰۹	۰/۰۸	۱

ضرایب نشان می دهد که همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. حال به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (عدالت سازمانی و تعهد سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی)

را می‌توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۲) آمده است:

جدول (۲): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

سطح معناداری	df2	df1	F	R مجذور	R
۰/۰۰۱	۱۱۶	۲	۴۳/۷	۰/۴۳	۰/۶۵

همانگونه که جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار F برابر با $۴۳/۷$ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۱۱۶) در سطح $۰/۰۰۱$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یک از متغیرهای پیش بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور آر برابر با $۰/۴۳$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می‌توانند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۳) آمده است:

جدول ۳: ضرایب بتا و سطح معناداری آن‌ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۰/۶۱	۰/۶۵	۹/۲۵	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۵۰	۰/۶۱

همانگونه که جدول (۳) نشان می‌دهد سطح معناداری مقدار بتای متغیر عدالت سازمانی کمتر از سطح قابل قبول معناداری ($۰/۰۵$) می‌باشد و متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی‌باشد. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

$$Y = (0/65) X1$$

در ارتباط با فرضیه دوم یعنی بین مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۴) آورده شده است:

جدول (۴): ماتریس همبستگی بین مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی

متغیرها	رضایت شغلی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی
رضایت شغلی	۱			
عدالت توزیعی	*۰/۴۹	۱		
عدالت رویه ای	*۰/۶۶	*۰/۶۲	۱	
عدالت تعاملی	*۰/۵۴	*۰/۴۵	*۰/۸۲	۱

ضرایب همبستگی ستاره دار در جدول فوق الذکر، از لحاظ آماری معنادار هستند. و همانگونه که مشاهده می شود تمامی ابعاد عدالت سازمانی با رضایت شغلی همبستگی معنادار دارند. و به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد عدالت سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۵) آمده است:

جدول (۵): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	Rمجدور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۶۷	۰/۴۴	۳۱/۱۷	۳	۱۱۵	۰/۰۰۱

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با $31/17$ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۳، ۱۱۵) در سطح $0/001$ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از $0/05$ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یک از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور آر برابر با $0/44$ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۴۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۶) آمده است:

جدول (۶): ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیرهای پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰/۳۷	۰/۱۳	۱/۴۹	۰/۱۳
عدالت رویه ای	۱/۴۱	۰/۵۴	۳/۹۷	۰/۰۰۱
عادات تعاملی	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۲۹	۰/۷۶

همانگونه که مشاهده می شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مولفه عدالت رویه ای کمتر از سطح قابل قبول معناداری ($0/05$) می باشد و مولفه های عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای مولفه عدالت رویه ای به شرح زیر نوشت:

$$Y = (0/54) X1$$

در ارتباط با فرضیه سوم یعنی بین مولفه های تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید در ابتدا جهت تعیین اینکه آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه آن در قالب ماتریس همبستگی در جدول (۷) آورده شده است:

جدول ۷: ماتریس همبستگی بین مولفه های تعهد سازمانی با رضایت شغلی

متغیر ها	رضایت شغلی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
رضایت شغلی	۱			
تعهد عاطفی	*۰/۱۹	۱		
تعهد مستمر	-۰/۰۱	*۰/۴۵	۱	
تعهد هنجاری	۰/۰۵	*۰/۴۶	*۰/۴۳	۱

تمامی ضرایب ستاره دار از لحاظ آماری معنادار هستند. همانگونه که مشاهده می شود از ابعاد تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارد. و به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد تعهد سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می توانند پیش بینی کنند. از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۸) آمده است:

جدول (۸): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

R	Rمجذور	F	df1	df2	سطح معناداری
۰/۲۲	۰/۰۵	۲/۱۹	۳	۱۱۵	۰/۰۵

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با ۲/۱۹ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۳، ۱۱۵) در سطح ۰/۰۵ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۰۵ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۵ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش بینی کنند. و به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۹) آمده است:

جدول ۹: ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیر های پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۰/۸۸	۰/۲۶	۲/۴۱	۰/۰۱
تعهد مستمر	-۰/۳۵	-۰/۱۲	-۱/۱۸	۰/۲۳
تعهد هنجاری	-۰/۰۳	-۰/۰۱	-۰/۱۰	۰/۹۱

همانگونه که مشاهده می شود از مولفه های سه گانه تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد. بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای این مولفه به شرح زیر نوشت:

$$Y = (0/26)X1$$

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی است. که نتایج حاصل از آن بدین شرح اند: همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار بوده و از طرفی سطح معناداری مقدار بتای متغیر عدالت سازمانی کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) است پس بین آن دو رابطه ای معنی دار وجود دارد. مولفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنی دار هستند و از این مولفه های سه گانه، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد، و از مولفه های سه گانه تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

بنابراین نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر در خصوص فرضیه اول با نتایج تحقیقات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۲)، بالگن (۱۹۹۳)، ایمانی (۱۳۸۶)، ویل و نیی (۱۹۹۲) کاری اتال (۱۹۸۶) و در فرضیه دوم با نتایج تحقیقات وارنر (۲۰۰۵)، وروم (۱۹۷۰)، پورتر و استیرس (۱۹۷۳) و فرضیه سوم با نتایج تحقیقات عموزاده (۱۳۸۶) و تاملینسون و جانکینز (۱۹۹۲) همخوانی دارد.

رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی، ریشه در نظریه‌هایی دارد که می‌توان آنها را تحت عنوان نظریه‌های محتوایی واکنشی قرار داد (گرینبرگ، ۱۹۸۷). این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه توجه می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند که مردم در برابر روابط غیر عادلانه، هیجانات منفی معینی نشان می‌دهند، بنابراین برانگیخته می‌شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی‌عدالتی تجربه شده است از آن حالتها اجتناب کنند. نظریه‌های محتوایی واکنشی از لحاظ مفهومی ریشه در نظریه‌های معروف سنتی موازنه سالهای ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ دارند که عدالت را در قالب برابری یا توزیع کامل روابطی که در آن بین نسبت مشارکت شخصی و نتایجی که فرد دریافت می‌کند، و در آن نوعی برابری باید وجود داشته باشد، تبیین می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند توازن که معمولاً در موقعیت‌هایی ایجاد می‌شوند که کارکنان احساس می‌کنند در مقایسه با دیگران که مشارکت و سرمایه‌گذاری مشابهی داشتند و درآمد عادلانه‌ای به دست آوردند، منجر به ایجاد تغییر در رضایت شغلی و عملکرد می‌گردد.

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

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

بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

از یافته های پژوهش حاضر چنین استنباط می شود که به منظور افزایش بیشتر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان منجر به مشکلات عدیده ای برای سازمان می شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص می باشد. به نظر می رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه ای ها و معیارهای توزیع پاداشها، بستگی دارد. برای حرفه ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند، وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود. علاوه بر این، اگر حرفه ایها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداشها استفاده نمی شود، تعهد شان به سازمان کمتر خواهد شد.

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است. اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند.

در نهایت امروزه سازمانها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمانها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در آن سازمانها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمانها بوده و ضروری می باشد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به یافته‌های به دست آمده و بر اساس اهمیت و اولویت آنها، پیشنهادهای ذیل به منظور افزایش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران توصیه می‌شود:

- یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص عدالت سازمانی با رضایت شغلی هم راستا با نتایج اغلب پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه است، که حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین آن دو می‌باشد. که این امر با انتظارات ما نیز هم خوانی دارد. جهت پایدار کردن این رابطه در آموزش و پرورش به مسئولین مربوطه توصیه می‌شود برای حفظ و افزایش رضایت شغلی، مقدمات ایجاد عدالت در سازمان را فراهم نمایند تا بدان وسیله معلمان از شغل خود بیش از پیش راضی و خشنود گردند. بنابراین مدیران بایستی در مورد عدالت سازمانی اطلاعات کافی را اخذ نموده و نحوه اجرای آن را در سازمان مورد بررسی قرار دهند.

- یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای وجود ندارد، که این یافته با نتایج اغلب پژوهش‌های انجام شده در این زمینه به غیر از یافته کاری اتال که در قسمت پیشینه تحقیق به آن اشاره شد، منافات دارد. در حالی که انتظار می‌رود در آموزش و پرورش بین این دو رابطه وجود داشته باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در ابعاد وسیعتر و در جاهای دیگری نیز انجام شود تا متغیرهای مداخله‌گر در این زمینه شناسایی شده و به نتایج و علل واقعی تری دست یافت و نیز توصیه می‌شود که مسئولان، گروهی از کارشناسان و متخصصان امر را گرد آورده و کارگروهی را تشکیل دهند تا در این زمینه به صورت تخصصی مطالعه و پژوهش کنند.

- جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی‌دار بین مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی که نتایج تحقیق حاضر در تایید آن و هم جهت با اغلب پژوهش‌های دیگر می‌باشد، به مسئولین امر و مدیران آموزشی توصیه می‌شود، شرایط سازمان را در این راستا به گونه آماده نمایند تا از این رهگذر رضایت شغلی در بین معلمان بیشتر از قبل حاصل شود. لازمه این کار نهادینه کردن

عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در سازمان آموزش و پرورش می باشد. برای برقراری عدالت توزیعی، مدیران باید سعی نمایند از یک نظام ارزشیابی عملکرد مناسب که از شرح وظایف شغلی مناسبی برگرفته شده باشد استفاده نمایند. برای این منظور، ابتدا باید تجزیه و تحلیل شغل به شیوه علمی صورت گیرد. مدیران می توانند با به کارگیری عدالت رویه ای و تعاملی که هزینه اقتصادی اجرای آنها بسیار ناچیز است، در جهت رضایت مندی معلمان گام بردارند، به منظور حفظ و ایجاد عدالت رویه ای بایستی وضوح و شفافیت در دستورالعمل ها و رویه های سازمانی وجود داشته باشد. و از آنجایی که فرهنگ کشور ما جمع گرا می باشد، توجه به عدالت تعاملی از اهمیت بالایی برخوردار است، برای برقراری عدالت تعاملی باید، تصمیمات اتخاذ شده در سازمان با برخورد خوب و تعاملات مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد.

- با توجه به یافته های حاصل از پژوهش انتظار میرود که تمامی مولفه های تعهد سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه ای معنی دار باشند، از این میان فقط تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد و با آن رابطه ای معنی دار دارد. از آنجایی که اعتقاد بر این است که بایستی بین تمامی آنها رابطه ای معنی دار وجود داشته باشد، باید این پژوهش را در ابعاد وسیعتر و در جاهای دیگر نیز انجام داد تا دلایل این امر مشخص گردد و به مسئولان و مدیران آموزشی توصیه می شود که در راستای حفظ و افزایش رضایت شغلی به تعهد عاطفی و دیگر مولفه های تعهد سازمانی توجه ویژه داشته باشند و اقداماتی را انجام دهند که تأمین کننده رضایت شغلی معلمان در سایه توجه به آن مولفه ها باشد. این امر در غالب تشکیل یک گروه کاری متخصص جهت مطالعه و بررسی شرایط حاکم بر سازمان و کارکنان مقدور خواهد بود، تا از این رهگذر توصیه ها و راهکارهای لازم را جهت برخورداری از سازمانی پویا و کارمندی خشنود و راضی ارائه نمایند و مسئولان و مدیران نیز بایستی این راهکارها را در جهت تأمین منافع سازمان و کارکنان به کار بندند.

منابع و مأخذ:

- ادريس محمدرضا و رئيسى اردلى غلامعلى (۱۳۸۳)، متغيرهاى موثر بر كارايى كاركنان غير هيئت علمى دانشگاه صنعتى اصفهان و مقايسه اثر پرداختها و عدالت در پرداختها بر كارايى كاركنان، انتشارات مجله پژوهشى دانشگاه اصفهان (علوم انساني) ويژه نامه جغرافيا، جلد ۱۶، شماره ۲، اصفهان.
- اسماعيلي، كورش (۱۳۸۰)، تعهد سازمانى، ماهنامه علمى آموزشى تدبير، سال دوازدهم، خردادماه ۸۰، شماره ۱۱۲، ص: ۶۶، تهران.
- ايمانى، جواد (۱۳۸۶)، بررسى رابطه بين رضايت شغلى و عدالت سازمانى در بين معلمان مدارس استثنائى شهرستان بندرعباس، پايان نامه كارشناسى، دانشگاه آزاد اسلامى واحد بندرعباس.
- حسين زاده على، ناصرى محسن (۱۳۸۶)، عدالت سازمانى، ماهنامه علمى آموزشى تدبير، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶، شماره ۱۹۰، ص: ۲۳-۱۸، تهران.
- حسينيان شهاقت، مجيدى عبدالله و حبيبي صفر (۱۳۸۶)، عوامل درون سازمانى موثر بر ارتقاى تعهد سازمانى كاركنان كلاتترى هاى تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامى، سال نهم، شماره دوم، ص: ۲۵-۹، تهران.
- رابينز، استيفن پى (۱۹۹۱)، مديريت رفتار سازمانى، پارسايان، على و اعرابى، محمد، تهران، انتشارات وزارت امور خارجه و موسسه مطالعات و پژوهش هاى بازرگانى.
- زكى، محمدعلى (۱۳۸۳)، بررسى تأثير ابعاد رضايت شغلى بر تعهد سازمانى معلمان دبيرانستان هاى شهر اصفهان، دو ماهنامه علوم انساني، سال سيزدهم، شماره ۵۱، خرداد و تير ۸۳، ص: ۷۴-۴۷، تهران.
- شكركن حسين، نعامى عبدالزهر (۱۳۸۲)، بررسى رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانى با خشنودى شغلى، ماهنامه كار و جامعه، آذر و دى ۸۲، شماره ۵۱، ص: ۳۴-۲۷، تهران.
- شهبازى، محمد و همكاران (۱۳۸۷)، تأثير رضايت شغلى و تعهد سازمانى بر ترك خدمت كاركنان، دو ماهنامه توسعه انساني پليس، سال پنجم، شماره ۱۹، مهر و آبان ۸۷، ص: ۴۷-۲۵، تهران.

- عموزاده، محمد(۱۳۸۶)، بررسی میزان رضایت، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی، تهران.
- مجیدی، عبدالله(۱۳۷۷)، تاثیر جایجایی بر تعهد و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، تهران.
- معتمد، حمیدرضا(۱۳۸۲)، بررسی تاثیر رشته تحصیلی مدیران آموزشی دبیرستان ها و مراکز پیش دانشگاهی شهر شیراز بر تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- مقیمی، سید محمد(۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
- میردريکوندي، رحيم(۱۳۷۹)، شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن، فصلنامه معرفت، سال نهم بهمن ۷۹، شماره ۳۳، ۳۸-۶، تهران.
- نجیب زاده، سعید(۱۳۸۵)، بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- نعامی عبدالزهرا، شکرکن حسین(۱۳۸۵)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۳، بهار ۸۵، ص: ۹۲-۷۹.
- هومن، حیدرعلی(۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغل، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- یعقوبی، مریم و همکاران(۱۳۸۸)، رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲-۲۵، تهران.

- Agho, A,O, Mueller, C, W, & Price, J, L(1993), Determinants of Employee Job Satisfaction, HumanRelations, vol1,80-85.

- Blegn, M&Mueller, C,W(1987), Nurses Job Satisfaction, Researching Nursing and Health.10. 227-237.
- Clay-Warner J, Reynolds J, Roman P. Organizational Justice and Job satisfaction: A test of three Competing Models. Social Justice Research 2005; 18(4): 391-409.
- Cohen, Aaron (1992),Antecedents of Organizational Commitment, Journal of Organizational Behavior, 13. No. 6. 539-558.
- Okpara, J .o, Wynn, p (2008), The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development, Journal of Management Development , 9 (27), 935-950.
- Santos, S. and N.L. Emmalou (1998),Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic, Journal of Agricultural Education,Vol. 35, No.3:57 – 61.
- Scholl, R, W: Cooper.E, AQ&Mekenna.JF. (1987). Referent selection Determining Equity Perception, JN: Personal Psychology, 40,113-124.
- Tarr, Hope, C&other(1993),commitment and Satisfaction Among Parochial School Teacher, eric digest,N12.
- Testa,Mark.R(2001),Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment, Journal of Psychology,V.135,issue2,P:226.
- Thomlinson, R, P&Jenkins,M(1992),Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turner Intention, Management Research News.V,15,N10,pp18-21.
- Thompson S. The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. Journal of Distribution Management 2001; 29(2):109-24.
- Vroom, V, H (1970).Industrial Social Psychology. Hand book of Social Psychology.

- Will,A,L&Nye,L(1992),Gender and the relationship between Perceived fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction, journal of Applied Psychology,Vo,TT,no,6,910-917,Addiso Weley,200-208.
- Yousef, D.A. (2001), Islamic work ethic—a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-culture context, Personnel Review, 2(30), 15-20.

**Relationship between Organizational Justice and
Organizational Commitment with Job Satisfaction among
Exceptional Schools Teachers of Bandar Abbas**

Moslem Salehi (Ph.D.)
Shapour Amin Shayan Jahrom i(Ph.D.)
Javad Imani (M.A.)

Abstract

The goal of this study is to find the out the relationship between organizational justice and organizational Commitment with Job satisfaction among exceptional schools teachers of Bandar Abbas.

The statistical population of this research includes all teachers in Bandar Abbas city in exceptional schools, in 2009-2010 academic Years, which were 138 persons, Using Morgan table, and 100 teachers as sample size through simple random sampling method was selected.

The research method was descriptive–correlation. Data gathering was done through Moorman questionnaire for organizational justice and Allen & Meyer questionnaire for organizational Commitment, and Zali’s Job satisfaction questionnaire.

For analyzing the data, descriptive and inferential statistics were used. Pearson’s correlation coefficient and multivariate regression were used. The results showed that there is significant difference between organizational indexes and job satisfaction. The organizational Commitment cannot predict the job satisfaction. Among the organizational indexes only the emotional commitment can predict the job satisfaction.

Key Words:

Organizational justice, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Exceptional Schools