



رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی 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 رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ (۱۳۸ نفر) تشکیل می‌دهند و حجم نمونه مورد پژوهش نیز تعداد ۱۳۸ نفر است که به روش سرشماری انتخاب شده‌اند.

روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن، تعهد سازمانی آلن و مایر و رضایت شغلی زالی بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده که یافته‌های آن به شرح زیر می‌باشد:

بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه‌ای معنادار هستند و از این مولفه‌ها، تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد. و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نیست. از مولفه‌های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مدارس استثنایی

^۱. استادیار، عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

^۲. عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

^۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازماندهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند (هومن، ۱۳۸۱).

نظام آموزش و پرورش از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت 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 بلندمدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثر بخشی نزدیک می‌شود (ایمانی، ۱۳۸۶).

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).

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 تعهد سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. بدیهی است تمامی نرم‌افزارها و سخت‌افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته، ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آن‌ها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه‌مند 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 است که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می‌تواند نقشی اساسی داشته باشد (ادریس و اردلی، ۱۳۸۳).

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، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تاخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. 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 نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران موثر می‌باشد. 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).

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 نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

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 و می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است، اگر چه این منبع نامحسوس‌تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵).

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

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد، تعهد بیان‌گر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق شود، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند. مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است، البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است، تاثیر 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 می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸).

رابینز (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 می‌کنند. آن‌چه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می‌کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده‌ساز هر کشوری اگر در محیط کاری خود احساس نارضایتی و بی‌عدالتی داشته باشند، نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. اگر معلمی به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاریش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی‌شود، به عکس اگر معلمی از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (میردریکوندی، ۱۳۷۹).

از طرفی عدالت اقتضا می‌کند که میان شغل و شاغل بیشترین تناسب وجود داشته باشد. پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می‌گیرد. این وظایف باید متناسب با یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (ایمانی، ۱۳۸۶). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری 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 مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیم، ۱۳۸۵).

از آن‌چه ذکر شد معلوم گردید که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می‌تواند از آن‌ها بهره‌گیرد. از گزارش‌ها و آمار چنین بدست می‌آید که در کشور ما مساله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، شغل و رضایت شغلی و جوانب دیگر وابسته به آن‌ها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین بررسی‌ها و گزارش‌ها حاکی از این واقعیت است که در خصوص 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 زمینه‌ها دست به تحقیق و پژوهش بزنند. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد 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 درصدد یافتن عوامل مداخله‌گر در این زمینه‌ها 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 شود. از طرفی عدالت اقتضا می‌کند که رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچکس در یک حد نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت‌آوری شغل مبارزه شود. و نیز از آنجایی که افزایش عدالت و تعهد سازمانی باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت کارکنان می‌گردد، اهمیت آن به وضوح دیده می‌شود. عملکرد کارکنان زمانی سیر صعودی پیدا می‌کند 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 کودکان 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^۱ کلی با خشنودی شغلی کلی دارای رابطه معنادار است، و علاوه بر آن بین مولفه‌های عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی نیز رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

ایمانی (۱۳۸۶)، بیان می‌دارد: عدالت سازمانی به صورت کلی با رضایت شغلی^۲ دارای رابطه معنادار بوده و علاوه بر آن بین مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه معنادار وجود دارد.

اسکول، کوپرومکی نا^۳ (۱۹۸۷) دامنه همبستگی‌های 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 می‌رود) و رضایت شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۴۵ یافته‌اند.

وارنر^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای، بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز موثر است ولی تاثیر کمتری دارد.

تامپسون^۵ (۲۰۰۱) در تحقیقی رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است. در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگو کننده رضایت می‌باشد.

1. Organizational Justice

2. Job satisfaction

3. School, Cooper, McKenna

4. Warner

5. Thompson

وروم^۱ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و رضایت شغلی یافته است. وی در عین حال متذکر می‌شود که رضایت شغلی صرفاً به وسیله پاداشی که فرد دریافت می‌کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می‌شود، تعیین نمی‌شود. پورتر و استیرس^۲ (۱۹۷۳) مشاهده کردند که رضایت شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه ادراک، برابری میزان رضایت یا نارضایتی را تعیین می‌کند و رضایت شغلی تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان معین می‌سازد (شکرکن و انعامی، ۱۳۸۲: ۲۸). بلگن و مولر^۳ (۱۹۸۷) در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران به این نتیجه رسید که توزیع عادلانه درآمد، همبستگی مثبت معناداری با رضایت شغلی پرستاران دارد. آگهو، مولر و پرایس^۴ (۱۹۹۳) همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و رضایت شغلی به دست آوردند.

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

ویل و نیی^۵ (۱۹۹۲) در یک فراتحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته‌اند.

همچنین تستا و مارک آر^۶ (۲۰۰۱) به این مطلب اشاره می‌کنند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی^۷ رابطه‌ای بحث انگیز وجود دارد و اشاره می‌کند که کزالسکی (۱۹۸۰)، کاسپی و لازار (۱۹۹۱) و ماتیو زاجاک^۸ (۱۹۹۰) نیز به تفسیر به این رابطه اشاره نموده‌اند و معتقدند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج مطالعات تاملینسون و جانکینز^۹ (۱۹۹۲)، نشان داده است که توجه به انواع تعهد (عاطفی و مستمر) می‌تواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب مفید باشد.

نوپ^{۱۰} (۱۹۹۵)، در یک نمونه ۱۷۱ نفری از سرپرستان وجود همبستگی معنادار بین ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی را گزارش کرده است.

1. Vroom

2. Porter, Steers

3. Belgen, Murrler

4. Agho, Murrler, Price

5. Will, Nye

6. Testa, Mark

7. Organizational commitment

8. Mathieu, zajak

9. Thomlinson & Jankins

10. Knoop

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

زکی (۱۳۸۲) نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق خود را در چهار دسته طبقه‌بندی می‌کند: ۱) پژوهش‌هایی که تعهد سازمانی را متأثر از رضایت شغلی می‌دانند (ویلیامز و هازر^۱ (۱۹۸۶)، مارش و مانوی^۲ (۱۹۷۷)، ۲) تحقیقاتی که رضایت شغلی را متأثر از تعهد سازمانی می‌دانند (بتمن، استرز^۳ (۱۹۸۴) و وندنبرگ، لانس^۴ (۱۹۹۲)، ۳) مطالعاتی که معرف همبستگی میان آن دو هستند (پورتر^۵ (۱۹۷۴)، فارکز، تتریس^۶ (۱۹۸۹) و لانس (۱۹۹۱)، ۴) تحقیقاتی که معرف رابطه‌ای میان آن دو نمی‌باشد (کاری اتال^۷ (۱۹۸۶)). او در تحقیقش به این نتیجه رسید که رابطه معناداری میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی دیده می‌شود.

درویش یوسف^۸ (۲۰۰۱) نشان داد که رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

کهن^۹ (۱۹۹۲) دریافت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود داشته و همبستگی فوق برای کارگران خیلی قوی‌تر از کارمندان است.

محمد عموزاده (۱۳۸۶) بیان می‌دارد: 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 داشته‌اند. در پژوهشی که توسط اکپرا و وین^{۱۰} (۲۰۰۸) صورت گرفت نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

1. Williams, Hazer

2. Marsh, Mannavi

3. Bateman, Strasser

4. Vandenberg, Lance

5. Porter

6. Farkez, Tetric

7. Curry

8. Darvish Yousef

9. Cohen

10. Okpara, Wynn

نجیب زاده (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق نسبت به سه مقوله دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند. در نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند. رابرت بارون و جerald گرینبرگ^۱ (۱۹۹۰) معتقد بودند که افزایش تعهد سازمانی باعث می‌شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری هم برخوردار شوند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین مولفه‌های تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار 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.

آزمودنی‌ها

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی^۲ شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ می‌باشد که از ۱۳۸ نفر تشکیل شده‌اند. نمونه مورد مطالعه با جامعه آماری مطابقت داشته و به تعداد ۱۳۸ نفر می‌باشد که به روش سرشماری جهت انجام پژوهش انتخاب شده‌اند.

ابزار

در پژوهش حاضر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی متغیرهای پیش‌بین و رضایت شغلی متغیر ملاک می‌باشند که جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شکل زیر بهره گرفته شده است:

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

- (۱) عدالت توزیعی که دارای پنج گویه است، (۲) عدالت رویه‌ای که دارای شش گویه است و (۳) عدالت تعاملی که دارای هشت گویه است.

¹ Baron, Greenberg

² Exceptional schools

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

(۱) تعهد عاطفی که دارای هشت گویه است، (۲) تعهد مستمر که دارای هشت گویه است و (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 می‌باشد، 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 می‌گذارد (۳ گویه)، (۵) امکان ابراز نظر (۳ گویه)، (۶) امکان پیشرفت (۴ گویه) و (۷) مطبوع بودن محیط و فضای کار (۳ گویه).

برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه عدالت سازمانی به صورت کلی ۰/۹۳، عدالت توزیعی ۰/۸۵، عدالت رویه‌ای 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 می‌گذارد 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 پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تایید واقع شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها

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 می‌دهد 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 پیش‌بین (عدالت سازمانی و تعهد سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می‌توانند پیش‌بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

| سطح معناداری | Df ₂ | Df ₁ | 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 (۱۱۶ ، ۲) 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 پیش‌بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۴۳ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش‌بین روی هم رفته می‌توانند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

| سطح معناداری | تی | بتا | B | متغیرهای پیش‌بین |
|--------------|------|------|------|------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۹/۲۵ | ۰/۶۵ | ۰/۶۱ | عدالت سازمانی |
| ۰/۶۱ | ۰/۵۰ | ۰/۰۳ | ۰/۰۴ | تعهد سازمانی |

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 پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

$$Y = (0/65) X_1$$

در ارتباط با فرضیه دوم یعنی بین مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه‌ای معنادار 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 مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی

| متغیرها | رضایت شغلی | عدالت توزیعی | عدالت روبه‌ای | عدالت تعاملی |
|---------------|------------|--------------|---------------|--------------|
| رضایت شغلی | ۱ | | | |
| عدالت توزیعی | *۰/۴۹ | ۱ | | |
| عدالت روبه‌ای | *۰/۶۶ | *۰/۶۲ | ۱ | |
| عدالت تعاملی | *۰/۵۴ | *۰/۴۵ | *۰/۸۲ | ۱ |

ضرایب همبستگی ستاره‌دار در جدول فوق الذکر، از لحاظ آماری معنادار هستند و همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی ابعاد عدالت سازمانی با رضایت شغلی همبستگی معنادار دارند. و به منظور تعیین این که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (ابعاد عدالت سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می‌توانند پیش‌بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

| سطح معناداری | Df ₂ | Df ₁ | F | مجدور R | R |
|--------------|-----------------|-----------------|-------|---------|------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۱۵ | ۳ | ۳۱/۱۷ | ۰/۴۴ | ۰/۶۷ |

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با ۳۱/۱۷ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۳ ، ۱۱۵) 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 پیش‌بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند. از طرفی مقدار مجدور R برابر با ۰/۴۴ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش‌بین روی هم رفته می‌توانند ۴۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶: ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

| متغیرهای پیش‌بین | 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 |
| عدالت تعاملی | ۰/۰۷ | ۰/۰۳ | ۰/۲۹ | ۰/۷۶ |

همان‌گونه که مشاهده می‌شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مولفه عدالت رویه‌ای کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) می‌باشد و مولفه‌های عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشند. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای مولفه عدالت رویه‌ای به شرح زیر نوشت:

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

در ارتباط با فرضیه سوم یعنی بین مولفه‌های تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری 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 مولفه‌های تعهد سازمانی با رضایت شغلی

| | | | | |
|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| متغیرها | 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 ستاره‌دار از لحاظ آماری معنادار هستند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود از ابعاد تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارد. به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (ابعاد تعهد سازمانی) متغیر ملاک (رضایت شغلی) را می‌توانند پیش‌بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول (۸) آمده است.

جدول ۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

| R | مجذور R | F | Df ₁ | Df ₂ | سطح معناداری |
|------|---------|------|-----------------|-----------------|--------------|
| ۰/۲۲ | ۰/۰۵ | ۲/۱۹ | ۳ | ۱۱۵ | ۰/۰۵ |

همان‌گونه که مشاهده می‌شود 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 می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۰۵ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش‌بین در مجموع می‌توانند ۵ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. به منظور تعیین این که هر یک از متغیرهای پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۹) آمده است.

جدول ۹: ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

| متغیرهای پیش‌بین | 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 می‌شود از مولفه‌های سه گانه تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد. بنابراین می‌توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای این مولفه به شرح زیر نوشت:

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

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی است که نتایج حاصل از آن بدین شرح‌اند: 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. بنابراین بین آن دو رابطه معنادار وجود دارد. مولفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار هستند و از این مولفه‌های سه گانه، تنها عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد و از مولفه‌های سه گانه تعهد سازمانی، تنها مولفه تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی است.

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 نیبی (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 غیرعادلانه، 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 می‌شود 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 می‌شود.

رابینز (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 بر نخواهد 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 یافته‌های پژوهش حاضر چنین استنباط می‌شود که به منظور افزایش بیشتر سطح تعهد سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن، لازم است سیاست‌گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب‌تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان منجر به مشکلات عدیده‌ای برای سازمان می‌شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص می‌باشد. به نظر می‌رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای‌ها و معیارهای توزیع پاداش‌ها، بستگی دارد. برای حرفه‌ای 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 حرفه‌ای‌ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداش‌ها استفاده نمی‌شود، تعهدشان 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 کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته 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 می‌باشد.

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 معنادار 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 نمود 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 نیز انجام شود تا متغیرهای مداخله‌گر در این زمینه شناسایی شده و به نتایج و علل واقعی‌تری 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 معنادار 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، رویه‌ای و تعاملی در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. برای برقراری عدالت توزیعی، مدیران باید سعی نمایند از یک نظام ارزشیایی 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 می‌توانند با به کارگیری عدالت رویه‌ای و تعاملی که هزینه اقتصادی اجرای آن‌ها بسیار ناچیز است، در جهت رضایت‌مندی معلمان گام بردارند، به منظور حفظ و ایجاد عدالت رویه‌ای بایستی وضوح و شفافیت در دستورالعمل‌ها و رویه‌های سازمانی وجود داشته باشد. و از آنجایی که فرهنگ کشور ما جمع‌گرا می‌باشد، 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 یافته‌های حاصل از پژوهش انتظار می‌رود که تمامی مولفه‌های تعهد سازمانی با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار باشند، از این میان فقط تعهد عاطفی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد و با آن رابطه معنادار دارد. از آنجایی که اعتقاد بر این است که بایستی بین تمامی آنها رابطه معنادار 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 می‌شود که در راستای حفظ و افزایش رضایت شغلی به تعهد عاطفی و دیگر مولفه‌های تعهد سازمانی توجه ویژه داشته باشند و اقداماتی را انجام دهند که تأمین‌کننده رضایت شغلی معلمان در سایه توجه به آن مولفه‌ها 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 توصیه‌ها 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 تامین منافع سازمان و کارکنان به کار بندند.

منابع

۱. ادريس محمدرضا و رئيسى اردلى غلامعلى (۱۳۸۳)، «متغيرهای موثر بر کارایی کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداخت‌ها و عدالت در پرداخت‌ها بر کارایی کارکنان»، انتشارات مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی) ویژه‌نامه جغرافیا، جلد ۱۶، شماره ۲.
۲. اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰)، «تعهد سازمانی»، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال دوازدهم، خردادماه ۸۰، شماره ۱۱۲، ص: ۶۶.
۳. ایمانی، جواد (۱۳۸۶)، «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس»، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
۴. حسین زاده علی، ناصری محسن (۱۳۸۶)، «عدالت سازمانی»، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، اسفند ماه ۸۶، شماره ۱۹۰، ص: ۲۳-۱۸.
۵. حسینیان شهاخت، مجیدی عبدالله و حبیبی صفر (۱۳۸۶)، «عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ»، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم، ص: ۲۵-۹.
۶. رابینز، استیفن پی (۱۹۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی، پارسایان، علی و اعرابی، محمد، تهران، انتشارات وزارت امور خارجه و موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۷. زکی، محمدعلی (۱۳۸۳)، «بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر اصفهان»، دو ماهنامه علوم انسانی، سال سیزدهم، شماره ۵۱، خرداد و تیر ۸۳، ص: ۷۴-۴۷.
۸. شکرکن حسین، نعمی عبدالزهر (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی»، ماهنامه کار و جامعه، آذر و دی ۸۲، شماره ۵۱، ص: ۳۴-۲۷.
۹. شهبازی، محمد و همکاران (۱۳۸۷)، «تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۹، مهر و آبان ۸۷، ص: ۴۷-۲۵.
۱۰. عموزاده، محمد (۱۳۸۶)، «بررسی میزان رضایت، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی»، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی.
۱۱. مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷)، «تأثیر جابجایی بر تعهد و رضایت شغلی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده علوم انسانی.

۱۲. معتمد، حمیدرضا (۱۳۸۲)، « بررسی تأثیر رشته تحصیلی مدیران آموزشی دبیرستان‌ها و مراکز پیش دانشگاهی شهر شیراز بر تعهد سازمانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۱۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
۱۴. میردریکوندی، رحیم (۱۳۷۹)، «شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن»، فصلنامه معرفت، سال نهم بهمن ۷۹، شماره ۳۳، ۳۸-۶.
۱۵. نجیب زاده، سعید (۱۳۸۵)، « بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۱۶. نعمی 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.
۱۷. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۸. یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸)، «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، بهار ۸۸، ص: ۳۲-۲۵.
19. Agho, A. O., Mueller, C. W. and J. L. Price, (1993), "Determinants of Employee Job Satisfaction, Human Relations" Vol.:1, Pp: 80-85.
20. Blegn, M. and C., W. Mueller, (1987), "Nurses Job Satisfaction", Researching Nursing and Health, Vol.:1 (10), Pp: 227-237.
21. Clay, W. J., J. Reynolds, P. Roman, (2005), "Organizational Justice and Job satisfaction: A test of three Competing Models", Social Justice Research, Vol.: 18 (4), Pp: 391-409.
22. Cohen, A., (1992), "Antecedents of Organizational Commitment", Journal of Organizational Behavior, Vol.: 13 (6), Pp: 539-558.
23. Okpara, J. and o. P. Wynn, (2008), "The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria", Implications for management development, Journal of Management Development, Vol.: 9 (27), Pp: 935-950.
24. Santos, S. and N. L. Emmalou, (1998), "Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican

- Republic", Journal of Agricultural Education ,Vol.: 35 (3), Pp: 57 – 61.
- 25.Scholl, R, and W. E. Cooper and J. F. Mekenna, (1987), "Referent selection Determining Equity Perception", JN: Personal Psychology, Vol.: 40, Pp: 113-124.
- 26.Tarr, H. and C. other, (1993), "commitment and Satisfaction among Parochial School Teacher", Eric digest, N12.
- 27.Testa, M. R., (2001), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment", Journal of Psychology, Vol.:135(2), Pp: 226.
- 28.Thomlinson, R. P. and M. Jenkins, (1992), "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turner Intention", Management Research News", Vol: 15 (10), Pp18-21.
- 29.Thompson S., (2001), "The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions": the Case of Computer Purchase. Journal of Distribution Management; Vol.: 29(2), Pp: 109-24.
- 30.Vroom, V. H., (1970), "Industrial Social Psychology", Hand book of Social Psychology.
- 31.Will, A., L. and L. Nye, (1992), "Gender and the relationship between Perceived fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction", journal of Applied Psychology, Vol.: TT, (6), Pp: 910-917, Addiso Weley, 200-208.
32. Yousef, D. A., (2001), "A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Culture Context", Islamic work ethic, Personnel Review, Vol.: 2(30), Pp: 15-20.