

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس  
متوسطه دولتی شهر همدان

Relationship between perceived organizational justice with job  
satisfaction and organizational commitment among public secondary  
school's teachers in Hamadan

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۲/۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۰

S. Ghanbari., (Ph.D) & N. Hajjary., (M.A)

**Abstract:** The main purpose of this research was to study the relationship between organizational justice perception with job satisfaction and organizational commitment among secondary school teachers in Hamadan city. The method of research was correlational. The statistical population included all secondary school teachers of Hamadan at (90-91) academic year. Using ratio stratified random sampling method about 297 was selected as statistical sample. The data gathering instruments were Wysoki and Kromm job satisfaction, Allen and Mayer organizational commitment and Nihoff and moorman organizational justice standard questionnaire. The statistical data analysis methods were one sample T- test, pearson correlation coefficient and multiple regressions. The Findings showed that the teachers job satisfaction, job commitment and organizational justice perception rate was above average and there were relationship between organizational justice perception with job satisfaction and job commitment. Through interactional justice and distributional justice teacher's job satisfaction and organizational commitment can be predicted.

**Keywords:** Job satisfaction, Organizational commitment, Organizational justice, Public secondary school and Teachers

سیروس قنبری<sup>۱</sup>، نفیسه حجاری<sup>۲</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بود. نمونه آماری شامل ۲۹۷ دبیر (۱۱۲ مرد و ۱۸۵ زن) بود که با روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، رضایت شغلی ویسوکو و کروم و تعهد سازمانی آلن و می‌یر انجام شد و به کمک روش‌های آماری از قبیل: آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های آماری نشان داد که میزان ادراک عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران بالاتر از سطح متوسط است. بین ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معنادار ( $p < 0.05$ ) و  $r = 0.655$ ، همچنین بین ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معنادار ( $p < 0.05$ ) و  $r = 0.333$  وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که از طریق عدالت تعاملی و عدالت توزیعی می‌توان رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران را پیش‌بینی کرد

**کلید واژه‌ها:** تعهد سازمانی، دبیران، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، مدارس متوسطه دولتی.

## مقدمه

حیات و قوام هر سیستم اجتماعی منوط به وجود پیوندی مستحکم میان عناصر شکل‌دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت<sup>۱</sup> قرار دارد. زیرا عدالت، عناصر سیستم را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد در حالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی عناصر شکل‌دهنده را فراهم می‌آورد (محمودی، ۱۳۸۶). افراد نیاز دارند باور نمایند در دنیایی زندگی می‌کنند که در آن به آنچه استحقاقش را دارند دست پیدا می‌کنند. با در نظر گرفتن دنیای عادلانه، افرادی که عقیده دارند دنیای پیرامون شان با آنها با عدالت رفتار می‌کند با استفاده از قواعد عادلانه مختلفی به قضاوت در مورد شایستگی خود و عدالتی که دیگران در مورد آنها روا می‌دارند می‌پردازند (اکبری، ۱۳۸۷). واژه عدالت سازمانی<sup>۲</sup> برای اولین بار توسط گرین‌برگ<sup>۳</sup> در دهه ۱۹۷۰ به کار گرفته شده است. به نظر گرین‌برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (مک‌دووال و فلیتچر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). انصاف و رعایت عدالت یک ارزش اساسی در سازمان‌ها است (کونووسکی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰) و بر این امر متمرکز است که چگونه افراد از نظر اجتماعی، رویدادهای درون سازمانی را عادلانه یا ناعادلانه درک می‌کنند (پول<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (جکس و بیر<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از فوکس<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۱) و به قضاوت‌های فردی و جمعی از انصاف یا شایستگی‌های اخلاقی، می‌پردازد. در تقسیم‌بندی انواع عدالت سازمانی، سه نوع عدالت تحت عنوان، عدالت توزیعی<sup>۹</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۱۰</sup> و عدالت مراوده‌ای یا تعاملی<sup>۱۱</sup> مطرح شده است.

عدالت توزیعی، به ادراک کارکنان از توزیع عادلانه پیامدها در سازمان اشاره دارد. این نوع عدالت مبتنی بر نظریه برابری<sup>۱۲</sup> آدامز<sup>۱۳</sup> است. براساس نظریه برابری، افراد پاداش‌های دریافتی

- 
1. Justice
  2. Organizational justice
  3. Greenberg
  4. Mc Dowall & Fletcher
  5. Konovsky
  6. Pool
  7. Jex & Beehr
  8. Fox & et al.
  9. Distributional justice
  10. Procedural justice
  11. Interactional justice
  12. Equity Theory
  13. Adams

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

از سازمان را با میزان خدمات خود برای سازمان و با سایر کارکنان مقایسه می‌کنند. به عبارت دیگر نظریه برابری ادعا دارد که افراد نسبت داده‌ها به ستاده‌های خود را با سایر افراد به منظور تعیین سطح رعایت عدالت، مقایسه می‌کنند. عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است، به بیان دیگر به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۸۹). در حالی که عدالت توزیعی، عادلانه بودن پیامدهایی را که کارکنان دریافت می‌کنند توصیف می‌کند، عدالت رویه‌ای عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین این پیامدها را بیان می‌کند. عدالت رویه‌ای یعنی این که فراگرد نیل به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند و نباید بتوانند از روش‌ها و فراگردهای غیرعادلانه به نتایج عادلانه دست یابند (کوهن و اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). رویه‌های عادلانه می‌تواند به عنوان نشانه‌هایی برای افراد باشد که آن‌ها احساس باارزش بودن و مورد احترام بودن در سازمان را داشته باشند و می‌تواند توازن و اعتماد را در رابطه با دیگران ارتقا بخشد (لیند، ۱۹۹۲).

عدالت تعاملی، یعنی این که کلیه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراوداتی غیر عادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند (ریگو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). این نوع عدالت در ارتباط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (مثل ادب، احترام و صداقت) بین فرستنده و گیرنده عدالت است (کراش و اسپکتور، ۲۰۰۱). عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت رویه‌ای، عملکرد شغلی را بهتر پیش‌بینی می‌کند. عدالت رویه‌ای بیشتر با سازمان و خط مشی‌های سازمانی، ارتباط دارد در حالی که عدالت تعاملی بیشتر با مدیریت یا سرپرست مرتبط است (کراپانزانو و همکاران، ۲۰۰۲).

براساس تحقیقات انجام شده عدالت سازمانی به رضایت شغلی<sup>۳</sup> افراد منجر می‌شود (روش و شانوک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). رضایت شغلی، زمانی که انتظارات و تحقق یافتن انتظارات کارکنان مهم باشد، به تمام واکنش‌های عاطفی آن‌ها نسبت به شغل و سازمان اشاره دارد (سونمرز و اریامان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). ویس<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) رضایت شغلی را به عنوان پاسخ‌های عاطفی افراد نسبت به شغل و تستا<sup>۷</sup> (۱۹۹۹) رضایت شغلی را به عنوان اظهارات عاطفی مثبت کارکنان در مورد شغل و تجربه کاری

- 
1. Cohen-chrash & Spector
  2. Rego
  3. Job satisfaction
  4. Roch & Shanock
  5. Sonmezer & Eryaman
  6. Weiss
  7. Testa

تعریف کرده است (نقل از عبداللهی و رضاخانی، ۱۳۸۸). رضایت شغلی شامل حیطه‌های متفاوت سازمانی می‌شود. با توجه به نظریه اسمیت، کندال و هیولین<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) حوزه‌های خشنودی شغلی عبارتند از: حقوق<sup>۲</sup> (درآمد)، ماهیت کار یا خود شغل<sup>۳</sup>، ترفیحات<sup>۴</sup>، نظارت و سرپرستی<sup>۵</sup> و همکاران<sup>۶</sup> (نقل از نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). پژوهشگران نشان داده‌اند که سطوح بالای ادراکات عادلانه بودن به میزان بالای رضایت شغلی و رضایت از سرپرست منجر می‌شود (کروپانزانو و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). وقتی کارکنان احساس کنند که برخورد غیرمنصفانه‌ای با آن‌ها شده است، عملکرد شغلی آن‌ها پایین می‌آید و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی آن‌ها کم می‌شود (آمبروس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). قضاوت در مورد عادلانه بودن ارتقاء و ترفیع در سازمان یا رویه‌های آن تعیین کننده رضایت شغلی است (کروپانزانو و آمبروس، ۲۰۰۳).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان‌ها نقش اساسی ایفا کند، تعهد سازمانی کارکنان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر این که اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند. تعهد سازمانی را می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴). تعهد سازمانی، قدرت نسبی شناخته شدن و مشارکت در یک سازمان خاص است که به‌وسیله سه عامل مشخص می‌شود:

الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛

ب) تمایل به تلاش زیاد برای سازمان؛

ج) تمایل قوی برای باقی ماندن در سازمان (میر، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳).

بر همین اساس آلن و میر<sup>۹</sup> در تحقیقات خودشان ابعاد سه‌گانه تعهد شامل: "تعهد عاطفی"<sup>۱۰</sup> (وابستگی عاطفی مثبت به سازمان، "تعهد هنجاری"<sup>۱۱</sup> (احساس التزام و دین به سازمان) و

1. Smith, Kendall & Hulin
2. Pay
3. Work self
4. Satisfaction promotion
5. Superrision
6. Co-workers
7. Cropanzano
8. Ambrose
9. Allen & Meyer
10. Affective commitment
11. Normative commitment

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

"تعهد مستمر"<sup>۱</sup> (تعهد به سازمان به دلیل بالا بودن هزینه‌های از دست دادن عضویت در سازمان) را مطرح کردند (آلن و میر، ۱۹۹۶).

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) در پژوهشی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد، عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی رابطه دارد. علاوه بر آن عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن با حیطه‌های مختلف خشنودی از حقوق، کار، سرپرستی، همکاران و خشنودی از ترفیع همبستگی مثبت و معنادار داشتند. هم‌چنین بین سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های آن همبستگی چندگانه معنادار مشاهده شد. غفوری و گل‌پرور (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان" دریافتند که عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن همبستگی مثبت و معناداری با هر یک از حیطه‌های تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی، هنجاری و تعهد مستمر دارد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی به طور کلی رابطه وجود دارد و عدالت سازمانی با تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه دارد ولیکن بین عدالت سازمانی با تعهد مستمر رابطه‌ای مشاهده نشد. شایان جهرمی و همکاران (۱۳۸۸) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد، هم‌چنین تعهد عاطفی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشت.

راندل<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) نشان داد که افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله، میزان تعهد سازمانی اثرگذار بوده است. مورمن<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) دریافت که ادراک در مورد عدالت توزیعی به‌صورت معناداری با افزایش رضایت از پرداخت و رضایت شغلی مرتبط است. تنگ و سارسفیلد- بالدوین (۱۹۹۶) به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای پیامدهایی هم‌چون خشنودی شغلی، رضایت از ارزیابی عملکرد، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند (نقل از غفوری و گل‌پرور، ۱۳۸۸). تامپسون<sup>۴</sup> (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 و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگویی‌کننده رضایت می‌باشد. لمونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)

1. Continuance commitment
2. Randall
3. Moorman
4. Thompson
5. Lemons

در تحقیقی با هدف مطالعه و تعیین نقش عدالت رویه‌ای در ارتقاء تصمیم‌گیری، به‌عنوان متغیر پیشگویی‌کننده به این نتیجه دست یافت که وجود عدالت رویه‌ای در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

هافمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که ادراک نابرابری بر عملکرد کارکنان اثر کاهنده داشته است و افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر میزان غیبت کارکنان اثرگذار بوده است. وارنر<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولیکن تأثیر کمتری دارد. مایر و همکاران (۲۰۰۷) در یافتند که عدالت سازمانی ادراک شده، به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای، از جمله پیش‌بیننده‌های مهم تعهد سازمانی هستند. سیلان و کایناک<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "بیگانگی شغلی به‌عنوان یک واسطه ارتباطی بین بی‌عدالتی سازمانی و تعهد سازمانی" به این نتایج دست یافتند که بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای با احساس بیگانگی شغلی رابطه مثبت و با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. سومراخان، مختار و نیازی<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خود تحت عنوان "رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان" دریافتند که عدالت سازمانی، نقش مهمی در عملکرد مؤثر کارکنان دارد و کارکنانی که از عدالت موجود رضایت دارند، دارای عملکرد بهتری نسبت به کارکنان ناراضی هستند.

مرور پژوهش‌های انجام شده در خصوص ارتباط بین عدالت سازمانی و نگرش‌های شغلی، بیانگر آن است که اکثر این پژوهش‌ها در سازمان‌های صنعتی، تولیدی و درمانی انجام شده است و در سازمان‌های آموزشی همچون مدارس کمتر به این موضوعات پرداخته شده است، مطالعه موضوع فوق در سازمان‌های آموزشی در مقایسه با سازمان‌های صنعتی، تولیدی و سایر سازمان‌های خدماتی از اهمیت و ضرورت دوچندانی برخوردار است، زیرا در سازمان‌های آموزشی کارکنان ارتباط تنگاتنگی با ارباب رجوع سازمان (دانش‌آموزان) دارند و ادراک عدالت سازمانی، رضایتمندی شغلی و رفتار متعهدانه کارکنان به ویژه دبیران، بر کارکرد سازمان و تحقق اهداف آن تأثیر قابل توجهی دارد. در همین راستا با توجه به نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی در خصوص پیامدهای عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر همدان، در پی بررسی فرضیه‌های زیر است:

1. Hoffmann
2. Warner
3. Ceylan & Kaynak
4. Sumarakhn, Mukhtar & Niazi

### فرضیه‌های پژوهش

- بین عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان رابطه وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان رابطه وجود دارد.
- ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی کند.
- ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند تعهد سازمانی دبیران را پیش‌بینی کند.

### روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان که تعداد آن‌ها ۱۳۳۰ نفر است، تشکیل می‌دهند که براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۷ نفر (۱۱۲ دبیر مرد و ۱۸۵ دبیر زن) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: ۱- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است. و از سه مؤلفه عدالت توزیعی دارای ۵ سؤال، عدالت رویه‌ای دارای ۶ سؤال و عدالت تعاملی دارای ۹ سؤال تشکیل گردیده است. از جمع این سه مؤلفه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. نعمی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازهای) و پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای عدالت سازمانی کلی ۰/۹۱، عدالت توزیعی، ۰/۸۶؛ عدالت رویه‌ای ۰/۸۹ و برای عدالت تعاملی ۰/۸۴ به‌دست آمد.

۲ - پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط ویسوکو و کروم در سال ۱۹۹۱ براساس شاخص توصیف شغل<sup>۱</sup> (JDI) ابداع و استاندارد شده است. پرسشنامه مشتمل بر ۴۱ سؤال است که ۵ مؤلفه (ماهیت کار، همکاران، سرپرست، فرصت‌های ارتقاء و حقوق و مزایا) را دربرمی‌گیرد. و دامنه امتیازات آن براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه‌بندی می‌شود (هانیس، ۱۹۹۲؛ نقل از امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶). این پرسش نامه توسط پژوهشگران بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است و دارای روایی و پایایی بالایی است میزان آلفای کرونباخ آن در پژوهش امین

---

1. Job descriptive index

بیدختی و صالح پور (۱۳۸۶) ۰/۹۴ و در پژوهش اسموکر و ویسنانت<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) ۰/۷۲ گزارش شده است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای رضایت شغلی کلی، رضایت از کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و حقوق به ترتیب: ۰/۹۱، ۰/۸۹، ۰/۹۰، ۰/۹۳، ۰/۸۸ و ۰/۹۴ به دست آمد.

۳- پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی دبیران از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است و سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را دربرمی‌گیرد که هر مؤلفه دارای ۸ سؤال است و بر اساس طیف لیکرت (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش، مقدار آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های عاطفی، مستمر، هنجاری و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۰ به دست آمد. علی‌رغم استاندارد بودن پرسشنامه‌ها با این حال روایی پرسشنامه‌های پژوهش با بهره‌گیری از روش روایی محتوایی و استفاده از دیدگاه خبرگان تعیین شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی در حد میانگین و انحراف معیار و در تحلیل استنباطی از آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است.

## یافته‌ها

در ابتدا وضعیت ادراک عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نمونه مورد مطالعه در جدول‌های ۱، ۲ و ۳ گزارش شده است.

جدول ۱. وضعیت عدالت سازمانی دبیران مورد مطالعه

شاخص‌های آماری متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۲/۰۳	۰/۵۵	۲/۵	۲۷۴	۱۳/۹۲	./...
عدالت رویه‌ای	۲/۷۳	۰/۶۷	۲/۵	۲۷۴	۵/۷۵	./...
عدالت تعاملی	۲/۹۷	۰/۷۰	۲/۵	۲۷۴	۱۱/۱۷	./...
عدالت سازمانی	۲/۶۶	۰/۵۵	۲/۵	۲۷۴	۴/۸۹	./...

## 1. Smucker & Whisenant



رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

جدول ۲. وضعیت رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه

شاخص‌های آماری متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
ماهیت کار	۳/۶۵	۰/۹۴	۳	۲۷۴	۱۱/۴۰	./...
سرپرست	۳/۸۶	۰/۹۷	۳	۲۷۴	۱۴/۶۳	./...
همکاران	۳/۵۷	۰/۹۶	۳	۲۷۴	۹/۸۱	./...
فرصت‌های ارتقاء	۲/۵۷	۱/۱	۳	۲۷۴	۶/۲۹	./...
حقوق	۱/۸۹	۰/۹۲	۳	۲۷۴	-۱۹/۷۶	./...
رضایت شغلی	۳/۲۹	۰/۷۱	۳	۲۷۴	۶/۸۷	./...

جدول ۳. وضعیت تعهد سازمانی دبیران مورد مطالعه

شاخص‌های آماری متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
تعهد هنجاری	۳/۲۵	۰/۴۶	۳	۲۷۴	۸/۹۸	./...
تعهد مستمر	۳/۱۰	۰/۵۰	۳	۲۷۴	۳/۳۰	./...
تعهد عاطفی	۳/۷۴	۰/۷۵	۳	۲۷۴	۱۶/۳۲	./...
تعهد سازمانی	۳/۳۶	۰/۴۰	۳	۲۷۴	۱۴/۷۹	./...

همان‌طور که در جداول بالا مشاهده می‌شود میانگین ادراک عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران بالاتر از سطح متوسط است. در میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین میانگین و عدالت توزیعی کمترین میانگین را دارد. در میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، رضایت از سرپرست بیشترین میانگین و رضایت از حقوق کمترین میانگین را دارد. هم-چنین بیشترین میزان تعهد سازمانی دبیران در مؤلفه تعهد عاطفی و کمترین میزان تعهد سازمانی دبیران در مؤلفه تعهد مستمر است.

فرضیه ۱. بین عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی عدالت سازمانی کلی و ابعاد آن با رضایت شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱- عدالت توزیعی	۱				
۲- عدالت رویه‌ای	۰/۳۹۰**	۱			
۳- عدالت تعاملی	۰/۳۸۹**	۰/۷۵۱**	۱		
۴- عدالت سازمانی	۰/۶۱۷**	۰/۸۷۰**	۰/۹۳۹**	۱	
۵- رضایت شغلی	۰/۴۶۶**	۰/۵۰۸**	۰/۶۲۲**	۰/۶۵۵**	۱
		$P < 0/01$ **			$(N=275)$

ماتریس همبستگی نشانگر این است که، بین عدالت سازمانی کلی با رضایت شغلی ( $r=0/655, p<0/01$ ) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رضایت شغلی، عدالت توزیعی ( $r=0/466, p<0/001$ )، عدالت رویه‌ای ( $r=0/508, p<0/001$ ) و عدالت تعاملی ( $r=0/622, p<0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید شده است. فرضیه ۲: بین عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی عدالت سازمانی کلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	
۱- عدالت توزیعی	۱				
۲- عدالت رویه‌ای	۰/۳۹۰**	۱			
۳- عدالت تعاملی	۰/۳۸۹**	۰/۷۵۱**	۱		
۴- عدالت سازمانی	۰/۶۱۷**	۰/۸۷۰**	۰/۹۳۹**	۱	
۵- تعهد سازمانی	۰/۲۶۱**	۰/۲۶۵**	۰/۳۰۲**	۰/۳۳۳**	
		$P < 0/001$ **			$(N=275)$

اطلاعات جدول ۵ نشان داد، عدالت سازمانی کلی با تعهد سازمانی ( $r=0/333, p<0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین میان هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی، عدالت توزیعی ( $r=0/261, p<0/001$ )، عدالت رویه‌ای ( $r=0/265, p<0/001$ ) و عدالت

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

تعاملی ( $t=0/302, p<0/001$ ) با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بدین ترتیب، فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.  
فرضیه ۳. ابعاد عدالت سازمانی می تواند رضایت شغلی دبیران را پیش بینی کند.

#### جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی

گام ها	متغیرهای پیش بین	R	R2	B	Beta	T	P
گام اول	عدالت تعاملی	۰/۶۶۲	۰/۳۸۶	۰/۶۳۱	۰/۶۲۲	۱۱/۱۳	۰/۰۰۱
گام دوم	تعاملی	۰/۶۶۷	۰/۴۴۶	۰/۵۲۷	۰/۵۱۹	۱۰/۵۸	۰/۰۰۱
	توزیعی			۰/۳۴۲	۰/۲۶۴	۵/۳۸	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۶ می توان نتیجه گرفت که در گام اول ۳۸/۶ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط مؤلفه عدالت تعاملی تبیین می گردد و در گام دوم با اضافه شدن عدالت توزیعی این میزان به ۴۴/۶ درصد ارتقاء پیدا می کند. همچنین برای تعیین سهم این مؤلفه ها در پیش بینی رضایت شغلی دبیران، براساس ضرایب استاندارد رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که سهم مؤلفه های عدالت تعاملی و توزیعی در پیش بینی رضایت شغلی دبیران به ترتیب برابر با ۰/۵۱۹ و ۰/۲۶۴ می باشد. مؤلفه عدالت رویه ای نیز به دلیل نداشتن سهم معناداری در پیش بینی رضایت شغلی از معادله خارج شد.

فرضیه ۴: ابعاد عدالت سازمانی می تواند تعهد سازمانی دبیران را پیش بینی کند.

در گام اول ۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی توسط مؤلفه عدالت تعاملی تبیین می گردد و در گام دوم با اضافه شدن عدالت توزیعی این میزان به ۱۱/۶ درصد ارتقاء پیدا می کند. همچنین برای تعیین سهم این مؤلفه ها در پیش بینی تعهد سازمانی دبیران، براساس ضرایب استاندارد رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که سهم مؤلفه های عدالت تعاملی و توزیعی در پیش بینی تعهد سازمانی دبیران به ترتیب برابر با ۰/۲۳۶ و ۰/۱۶۹ می باشد. مؤلفه عدالت رویه ای نیز به دلیل نداشتن سهم معناداری در پیش بینی تعهد سازمانی از معادله خارج شد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته پژوهش با مطالعات شکرکن و نعمی (۱۳۸۳)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، کوهن-کراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، کولکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) و روش و شانوک (۲۰۰۶) هماهنگ می‌باشد. براساس تحقیقات انجام شده، عدالت سازمانی به رضایت شغلی افراد منجر می‌شود (روش و شانوک ۲۰۰۶، کران و هانگس ۲۰۰۲، کوهن کراش و اسپکتور ۲۰۰۱ و کولکوئیت و همکاران ۲۰۰۱). پژوهش گران سازمانی نشان داده‌اند که چنانچه تصمیمات عادلانه درک شوند، افراد واکنش مثبتی نشان خواهند داد و رضایت شغلی افراد افزایش خواهد یافت (کامرمن و همکاران، ۲۰۰۷ و لاو و فودانوویچ، ۱۹۹۵). بین ادراک عدالت توزیعی دبیران و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق عبداللهی (۱۳۸۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، ریونگ لی (۲۰۰۰)، ترمبلای و همکاران (۲۰۰۰)، رگو و کانها (۲۰۰۶)، ساتی (۲۰۰۷) و ویسنانت و اسموکر (۲۰۰۹) همخوانی دارد. عدالت توزیعی به رعایت انصاف در دریافته‌هایی مانند حقوق و دستمزد و ارتقاء اشاره دارد (مورمن ۱۹۹۱ و بروکنر و سیگل ۱۹۹۶) بدین معنا که کارکنان تا چه حد بر این باورند که درآمدها در سازمان به‌صورت عادلانه و بحق میان افراد توزیع می‌شود. بین ادراک عدالت رویه‌ای دبیران و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد این نتیجه پژوهش، با یافته‌های کروسمن و هریس (۲۰۰۶) همسو است. از نظر کروسمن و هریس، عدالت رویه‌ای تأثیر مثبت قوی بر رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج تحقیق عبداللهی (۱۳۸۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، پورسلطانی (۱۳۹۰)، رگو و کانها (۲۰۰۶) و ویسنانت و اسموکر (۲۰۰۹) مؤید همبستگی ادراک عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی است؛ یعنی چنانچه کارکنان رویه‌های انجام کار و معیارهای ارتقاء در سازمان را عادلانه بدانند، درک بیشتری از عدالت سازمانی خواهند داشت و میزان رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت. بین ادراک عدالت تعاملی دبیران و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش‌های در دسترس هم‌چون: یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، پورسلطانی (۱۳۹۰)، لاتمن (۱۹۹۸) و ساتی (۲۰۰۷) نیز حاکی از رابطه بین عدالت تعاملی با رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه می‌باشد. بنابراین در صورتی که مسئولان امر در سازمان، با کارکنان با ادب و احترام و صادقانه رفتار کنند و به آن‌ها اجازه دهند تا در مراحل اجرایی تعیین نتایج، شرکت کنند این شرایط موجب می‌شود تا اطمینان کارکنان به سازمان افزایش یابد. بی‌عدالتی یا وجود تبعیض به معنای واکنش‌ها و پاسخ‌های مساوی به افراد متفاوت در شرایط متفاوت است. تبعیض در امور عادی و قابل رؤیت خلاصه نمی‌شود، حتی نگاه، گفتار و نوع گوش دادن و سایر حرکات مدیران، می‌تواند تبعیض‌آمیز باشد و کارکنان، آن را

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

تبعیض‌آمیز احساس کنند. عدالت همه‌جانبه در سازمان، سبب می‌شود که جو سازمانی مثبت و اعتماد انگیز باشد و کارکنان در محیط کار، احساس آرامش و راحتی داشته و مطمئن باشند که در محیط شغلی حقوق حرفه‌ای و اجتماعی آن‌ها رعایت می‌شود. از طریق اجرای عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی ایجاد و تقویت می‌شود و هر فرد از کار کردن در سازمان، احساس رضایت و خوشبختی می‌کند. نبود صداقت و رفتار عادلانه و منصفانه از سوی مدیریت، تهدیدی جدی برای حیات سازمانی مدارس است. اگر این ارزش‌های پسندیده در سازمان‌ها کم‌رنگ شوند، وجود کنترل‌های رسمی متعدد، بازرسی‌های بی‌رویه، جو بدبینی، کم‌کاری، نافرمانی، تمایل به غیبت، تمارض و قفل‌شدگی سیستم به وجود خواهد آمد.

بخش دیگر نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که از میان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی‌اند. این یافته پژوهش با یافته‌های عبداللهی (۱۳۸۷)، پورسلطانی (۱۳۹۰)، کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)، کلکوئیت و همکاران (۲۰۰۱) و جوردان و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که، طبق نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، یکی از نیازهای اساسی، نیازهای مادی است که باعث رضایت شغلی می‌شود. بی‌عدالتی در پرداخت و تأمین نیازهای اساسی دبیران، می‌تواند علاوه بر ناراضی‌تبی از سیستم پرداخت، ناراضی‌تبی از دیگر ابعاد تشکیل‌دهنده رضایت شغلی را نیز به همراه داشته باشد. هم‌چنین بیشترین عوامل رضایت بخش معلمان به نوع شغل و عوامل درون مدرسه‌ای مربوط است. در این زمینه لاتمن (۱۹۹۸) معتقد است که معلمان بیشتر به عوامل درون مدرسه‌ای مرتبط با رضایت شغلی اهمیت می‌دهند. از این میان، رابطه معلمان با مدیر مدرسه و سایر معلمان، نقش بیشتری در رضایت شغلی آنان در مقایسه با عوامل بیرونی دارد. در واقع، وقتی که مسائل به صورت همکاری و ارتباط میان معلمان و مدیران حل می‌شود، رضایت شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر این بود که بین ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه به‌طور محسوسی با آنچه، سیدجوادین (۱۳۸۷)، غفوری و رونوسفادرائی و گل‌پرور (۱۳۸۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، کولکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، کراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، جوینر و بلکیس (۲۰۰۶) و فرایزر و همکاران (۲۰۱۰) گزارش نموده‌اند همسوئی نشان می‌دهد. براساس نظریه قراردادی وان داین و گراهام (۱۹۹۴) به نقل از نعیمی و شکرکن، (۱۳۸۵) یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می‌شود. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان‌کننده اهمیت دادن کارکنان به سازمان است. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌شود. نتایج این

پژوهش حاکی از این است که ادراک عدالت توزیعی دبیران و تعهد سازمانی آنان همبستگی مثبت معناداری دارند. این یافته پژوهش با یافته‌های مطالعات، سیدجوادین (۱۳۸۷)، غفوری و ورنوسفادارانی و گل‌پرور (۱۳۸۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. عدالت توزیعی به رعایت انصاف در دریافت‌هایی مانند حقوق و دستمزد و ارتقاء اشاره دارد. رعایت انصاف، در میزان وظایف کارکنان و رعایت عدالت در توزیع و پرداخت حقوق و پاداش‌ها، باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود (مورمن ۱۹۹۱ و بروکتر و همکاران ۱۹۹۶). بنابراین نتایج تحقیق حاضر بیانگر این مطلب است که در صورتی که افراد حقوق، پاداش و مزایا و ترفیع را عادلانه بدانند، آن‌گاه آنان نسبت به سازمان تعهد بیشتری را احساس کرده، برای دستیابی به اهداف سازمان، تلاش کرده و تمایل زیادی برای باقی ماندن در سازمان از خود بروز می‌دهند.

بین ادراک عدالت رویه‌ای دبیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات سیدجوادین (۱۳۸۷)، غفوری و ورنوسفادارانی و گل‌پرور (۱۳۸۸)، کراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، لیو و راپ (۲۰۰۵)، جوینر و بلکیس (۲۰۰۶)، و النین (۲۰۱۰) همخوانی دارد. این یافته پژوهش بیانگر این مطلب است که چنانچه کارکنان، ضوابط اداری و روش‌های توزیع منابع و امکانات را عادلانه بدانند و احساس کنند که در سازمان، توزیع امکانات برای همه، در طول زمان یکسان و بدون سوگیری، براساس اطلاعات صحیح و دقیق و نیز بر اساس هنجارهای اخلاقی استوار است؛ آن‌گاه به سازمان تعهد بیشتری پیدا می‌کنند.

از نتایج دیگر پژوهش این بود که بین ادراک عدالت تعاملی دبیران و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته پژوهش با مطالعات سیدجوادین (۱۳۸۷)، غفوری و ورنوسفادارانی و گل‌پرور (۱۳۸۸)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸)، گرین برگ (۱۹۹۰) و فرایزر و همکاران (۲۰۱۰) هماهنگی دارد. در حقیقت کارکنان در تعامل مستقیم و بیشتر با رفتارهای سرپرستان و مدیران مستقیم خویش قرار دارند و رفتارهای آنان را از نظر نحوه تصمیم‌گیری، سبک ارتباطی و شیوه تخصیص پاداش‌ها، مبنای قضاوت خود درباره سازمان و شغل قرار می‌دهند. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت توسعه و پرورش مهارت‌های رفتاری در سرپرستان و مدیران مستقیم است. از آن‌جا که عدالت رویه‌ای بیشتر در ارتباط با سازمان و خط‌مشی‌های سازمانی است درحالی که عدالت تعاملی بیشتر با سرپرست مرتبط است، می‌توان انتظار داشت که به واسطه وجود عدالت تعاملی کارکنان با اعتماد به سرپرستان خود، آن‌ها را عادل ارزیابی کنند و لذا به کار کردن در کنار آن‌ها، تمایل بیشتری داشته و بدین ترتیب به سازمان مذکور تعهد سازمانی و (به‌ویژه تعهد عاطفی) بیشتری نشان دهند. از طرف دیگر، از آنجایی که تعهد به سازمان به ویژه تعهد عاطفی و هنجاری، رفتاری داوطلبانه است و بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمان قرار دارد، بنابراین این وقتی در سازمان‌ها با

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس

کارکنان به‌طور عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آن‌ها دارند، میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد (پودساکف و همکاران، ۱۹۹۰). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران حاکی از آن بود که عدالت تعاملی و عدالت توزیعی در پیش‌بینی تعهد سازمانی سهم معناداری دارند. این نتیجه با تحقیقات شکرکن و نعیمی (۱۳۸۱)، پورسلطانی (۱۳۹۰)، لامبرت (۲۰۰۳)، وارنر (۲۰۰۵) و فاینک و پاستور (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در واقع، عادلانه بودن پاداش‌ها می‌تواند موجب وابستگی عاطفی کارکنان شود، قصد آن‌ها را برای ترک سازمان یا پایین آمدن عملکرد کاهش دهد، به افزایش تعهد آن‌ها نسبت به سازمان شان منجر گردد و به‌عنوان یک عامل انگیزاننده در کارکنان ایفای نقش کند.

از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی سهم بیشتری در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. این نتیجه با مطالعات غفوری و ونوسفادرانی و گل پرور (۱۳۸۸)، پورسلطانی (۱۳۹۰)، کراش و اسپکتور (۲۰۰۱)، کراپانزانو و همکاران (۲۰۰۲) و هافمن (۲۰۰۵) همسوئی دارد. این یافته پژوهش حاکی از آن است که تعهد سازمانی دبیران بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل مدیران و انصاف ادراک شده در این تعامل است. کراش و اسپکتور (۲۰۰۱) مطرح کردند وقتی در سازمان‌ها با کارکنان به صورت عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آن‌ها دارند، میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به مسئولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌گردد که اصول عدالت سازمانی هم‌چون انصاف، برابری و نیاز را در تخصیص امکانات، دستاوردها، برنامه کاری و مسئولیت‌های شغلی؛ روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌های نحوه توزیع امکانات، برنامه‌ها و مسئولیت‌های شغلی و هم‌چنین انصاف و برابری و ادب، صداقت و احترام را در برقراری ارتباطات و برخورد با دبیران، بیش از پیش مورد توجه قرار دهند تا از طریق بالا بردن ادراک عدالت سازمانی دبیران، موجبات افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب، به ویژه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را فراهم سازند. در تعمیم یافته‌های این پژوهش به محدود بودن گروه نمونه به دبیران مدارس متوسطه باید توجه شود.

## منابع

اکبری م. (۱۳۸۷). *رابطه اعتماد بین فردی، خودکارآمدی، پایبندی مذهبی و بخشش با باورهای دنیای عادلانه توزیعی و رویه‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

امین بیدختی، ع و صالح پور، م. (۱۳۸۶). *رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش*. دو ماهنامه دانشور رفتار، سال چهاردهم، شماره ۲۶.

پورسلطانی، ح؛ میرزایی، ف و زارعیان، ح. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱.

رضائیان، ع. (۱۳۸۹ الف). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت.

سید جوادین، ر؛ فراچی، م و طاهری عطار، غ. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، ۷۰-۵۷.

شایان جهرمی، ش و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۵.

عبداللهی، ب و رضاخانی، ز. (۱۳۸۸). اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت، سال بیست و پنجم، شماره ۴.

غفوری و نورسفادارانی، م و گل پرور، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان. فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره پنجم، شماره ۴.

محمودی، ف. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین برداشت کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

مدنی، ح و زاهدی، م (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فخریید بلند). مجله جامعه شناسی ایران. دوره ششم، شماره ۱، ۳۳-۳.

نعامی، ع و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. شماره ۱۱، ۷۰-۵۷.

یعقوبی، م؛ سقاییان نژاد اصفهانی، س؛ گرجی، ح؛ نوروزی، م و رضایی، ف. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، ۳۲-۲۵.

Allen, N. J & Meyer, J. P. (1996). Affect, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49.

Ambrose, M. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89:803- 812.

Brockner, J, and Siegel, P. (1996). Understanding the interaction between procedural and distributive

Cammerman, J., Cropanzano, R & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group Organization Management*, 32(2): 176-207.

Ceylan, A. kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between Organizational in justice and Organizational commitment: implications for Health care professionals. *International journal of Business and management*, 5:27-38.



- Cohen – Charash, Y and Spector, P.E (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision processes* 85(2):278-305.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.o., & Ng, K.Y.(2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86:425-445.
- Cropanzano R, Ambrose M.L. (2003). Procedural and Distributive Justice is more similar than you think: A monistic perspective and a research Agenda. In J. Green Bery and R. cropanzano (Eds), *Advances in Organizational justice* (PP3119-157). Lexington, MA: New Lexington press.
- Cropanzano, R, Prehar, C. A & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27:324-351.
- Crossman, A and Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1):29-46
- Elanain, H.M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29: 5-27.
- Fox, S., Spector, P & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and Organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Greenberg, J. (1990). Organization justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Hoffmann, E.A (2005). Dispute Resolution in a worker cooperative: Formal procedures and procedural Justice. *Law & society Review*, 11, 78-95.
- Joiner, T.A, Bakalis, S. (2006). The antecedent of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6): 439-452.
- Jordan, P.J., Turner, S & Hanes, D. (2007). Perceived organizational justice and employee satisfaction and retention. *Recreational sports journal*, 31:95-106.
- Justice. In R. M. Kramer & T. R. Tyler, eds., *Trust in organizations: frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc, 390-413.
- Kernan, M.C. & Hanges, P. J. (2002). Survivor reaction to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87:916-928
- Konovsky, M. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organization. *Journal of Management*, 26(3): 489-511.
- Lambert, E. (2003). Justice in Corrections: An Exploratory Study of the Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2):155–168.
- Latham, A. (1998). Teacher satisfaction. *Educational Leadership*, 55(5):82-83
- Leach J.D. (2005). Violence in the Canadian workplace. *Journal of American Academy of Business*, 7: 308-315.
- Lemons, M. (2001). procedural Justice in promotion Decision: using perceptions of fairness to Build Employee commitment. *Journal of Managerial psychology*; 16 (4):268-280

- Liao, H and Rupp, D. E. (2005). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: Across-level multifoci framework. *Journal of Applied Psychology*, 90, 242-256.
- Lowe, R. H., & Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and psychology*, 10:99-114.
- Mcdowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee development: An organizational justice perspective. *Personnel Review*, 33(1): 8-29.
- Meyer, J. p., Allen, N.j. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76:845-855.
- Podsakoff, P.M, Maekenzie, S, Moorman, R & Fetter, R. (1990). Transformational leader behavior and their effects on organizational behaviors. *The leadership Quarterly*, 1: 107-142.
- Poll, W.L. (2007). Organizational Justice as a Framework for Understanding union-management relation in Education. *Canadian Journal of Education*, 30(3):725-748
- Randall, D.M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological Investigation. *Journal of organizational Behavior*, 11.
- Rego, A. & Cunha, M.(2006). A five-Dimensional Model of Organizational justice. *Documents de Trabolhoem Gestao, Universidad de Aveiro, DEGEI*.
- Roch ,S. G.& Shanock,L.R. (2006). Organizational justice in an Exchange Framework: Clarifying Organization justice Distinctions. **Journal of Management**, 1(32) 2: 299-322
- Ryong Lee, H. (2000). An empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. Dissertation in Doctor of Philosophy. Virginia Polytechnic Institute and State University Available in:<http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05012000-14210002/>
- Sati, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21 (2): 28-32.
- Smucker, M. & Whisenant, W. (2005). The impact of comparisons on the satisfaction of interscholastic coaches of girls' sports. *Journal of Public Organization Review* 5(2): 109-124.
- Sonmezer, M.G. & Eryman, M. Y. (2008). A Comparative analysis of job satisfaction levels of public and private school teachers. *Journal of Theory and Practice in Education*, 4(2): 189-212.
- Sumarakhan, S., Mukhtar, S. & Niazi, M. (2010). Link between Organizational justice and Employee Job performance in the work place, *Interdisciplinary journal of contemporary research in Business*. 2(3): 121-132.
- Thompson, s.(2001). The Effects of perceived justice on satisfaction and Behavior Intentions: the case of computer purchase. *Journal of Distribution Management*, 29(2) : 109-24.

- Tremblay, M., Bruno, S. and David, B. (2000). The Role of Organizational Justice in pay and Employee Benefit Satisfaction, and in Effects on work Attitudes. *Group Organization Management*, 25 (3): 269-290
- Warner, S. (2005). Effects of group identity on resources use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and social Psychology*, 46 (5).
- Whisenant, W. & Smucker, M. (2009). Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Journal of sport, Education and Society*, 10 (3): 343- 357.

