

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی
دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان

The Study of the Relationship between Organizational Justice ,
Organizational Commitment and Job Satisfaction of Faculty Members at
State and Islamic Azad Universities in Sistan & Balouchestan

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۳/۵؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۰/۱۶؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۲۱

M. Farzanjou (Ph.D.), Youldoshef (Ph.D.), M. Pardakhtchi (Ph.D.), K. Fathi vajargah (Ph.D.)

Abstract: This study aims to explore the relationship between job satisfaction and organizational commitment with organizational justice in terms of the attitude of faculty members of state and Islamic Azad universities at Sistan and Blouchestan, Iran. This study is performed in a descriptive, referential and correlative method in which its study samples are faculty members of state and Islamic Azad Universities of Zabol, Zahedan and Iranshahr at Sistan and Balouchestan, Iran. Data collection tools are three questionnaires, including: Organizational Justice Questionnaire, Organizational Commitment Questionnaire & Job Satisfaction Questionnaire. The reliability of the questionnaires is as follows : Organizational justice: 93%, Organizational Commitment: 94% & Job satisfaction: 95%. To analyze data the descriptive statistics, SPSS software was used. The obtained results indicate that the status of organizational justice and its dimensions, organizational commitment and its dimensions as well as job satisfaction were in satisfactory conditions. Also, it was found that there is a significant relationship between justice and its dimensions with organizational commitment and its dimensions and job satisfaction. Among dimensions of organizational justice, procedural and distributive justice predicted organizational commitment more and intercourse, procedural and distributive justice predicted job satisfaction in a greater amount. Findings suggest that no significant difference was observed between organizational commitment and job satisfaction with organizational justice with respect to demographic characteristics (gender, type of employment, place of service, academic course and duration of service). However, there was a significant difference in the type of institution.

محمد فرزانبجو^۱، یولدوشف^۲، محمدحسن پرداختچی^۳،
کوروش فتحی و اجارگاه^۴

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان ایران انجام شده است. این بررسی به روش توصیفی، استنباطی و همبستگی صورت گرفته است. نمونه‌ی پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرهای (زابل، زاهدان، ایرانشهر) استان سیستان و بلوچستان می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، و رضایت شغلی می‌باشد که پایایی آن‌ها به ترتیب: ۹۳٪، ۹۴٪ و ۹۵٪ برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و هم‌چنین رضایت شغلی در حد مطلوبی بوده است، رابطه عدالت و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن و رضایت شغلی رابطه معناداری را نشان می‌دهد. هم‌چنین از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و توزیعی پیش‌بینی بیشتری را از تعهد سازمانی و عدالت مرادده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی پیش‌بینی بیشتری را از رضایت شغلی داشته است. در نهایت بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیکی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. اما در نوع مؤسسه تفاوت معناداری مشاهده گردید.

Key words: organizational justice, organizational commitment, job satisfaction, faculty members

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اعضای هیأت علمی.

۱. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ملی تاجیکستان farzanjoomohamad@yahoo.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه ملی صدرالدین عینی تاجیکستان

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

۴. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

نظریه‌پردازان علوم شناختی رفتار را تابعی از باورها، انتظارات، ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند. به بیان دیگر رفتار ناشی از انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری یکی از نظریه‌های شناختی انگیزش کاری به شمار می‌آید و بر این پیش فرض استوار است که شناخت‌های کارکنان رمز درک انگیزش آنان است (رضائیان، ۱۳۸۴: ۲۸).

تحقیقات نشان داده است که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفای می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (باس کی وی، ۲۰۰۱: ۵۸).

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از سوی آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجاری مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه افراد در مورد عدالت در سازمان‌شان چگونه قضاوت می‌کنند و آن‌ها چگونه به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۸).

مسیر دیگری که در حوزه‌ی مطالعات و تحقیقات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده، انواع عدالت در سازمان‌ها، پیش‌شرط‌ها و پیامدهای آن‌هاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ بر می‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی در سازمان‌ها 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. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند ترک شغل و غیبت از کار نیز در آن‌ها بیشتر است (احمدی، ۱۳۸۱: ۴۳).

مایر و آلن^۱ تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهند.

۱- تعهد عاطفی ۲- تعهد مستمر ۳- تعهد هنجاری.

از طرفی رضایت شغلی به‌عنوان یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، انعکاس‌دهنده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان در سازمان می‌شود (سید جوادین ۱۳۸۷: ۷۰-۵۵). بنابراین عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب برای 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. عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که از مهم‌ترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه گرفته است، یکی تعهد سازمانی و ابعاد آن، و دیگری رضایت شغلی کارکنان است (یعقوبی، ۱۳۸۸: ۲۵).

اعضای هیأت علمی، بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند و دانشگاه‌ها به اساتید با انگیزه، به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت، نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای علمی جامعه مؤثر واقع شوند. وجود تنش، عدم عدالت، عدم تعهد سازمانی و عدم رضایت شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند، تحدیدکننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی کاری و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی سازمانی اجتماعی باشد. در پژوهش حاضر رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان ایران مورد بررسی قرار گرفت.

پیشینه پژوهش

یادگاری (۱۳۸۷)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفت گانه مشهد انجام داده است. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آن‌ها عدالت سازمانی را رعایت می‌کنند بیشتر است و ارتباط معناداری مشاهده گردید.

غفوری (۱۳۸۸) در پژوهشی در بین کارکنان شهرداری اصفهان نشان داده است که بین عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری مشاهده می‌شود.

حسین‌پور سلطانی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم و تحقیقات انجام

داده‌اند، نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

ناظمی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان تبیین رابطه‌ی عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمت انجام داده‌اند، نتایج تحقیق نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی با رضایت از جبران خدمات رابطه مثبت و قوی دارد. همچنین هر سه بعد عدالت سازمانی با رضایت از جبران خدمات رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

ایمانی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدارس عادی، استثنایی و استعدادهای درخشان انجام داده‌اند، نتایج نشان داد رعایت عدالت سازمانی در میان کارکنان سازمانی از جمله معلمان نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی داشته و رابطه معناداری و مثبت وجود دارد.

بروکنر^۱ و دیگران (۱۹۹۶) طی تحقیقی رابطه عدالت تعاملی و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند و تأثیر مثبت عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی کارکنان را بیان نموده‌اند.

تحقیقی که توسط اندروبلایراستالی^۲ (۱۹۹۸) انجام شده است حاکی از آن بود که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثرگذار است اما عدالت بین‌فردی و عدالت تعاملی را مؤثرتر یافته است. همچنین عدالت روبه‌ای را مؤثر در اعتماد به مدیریت دانسته است.

پیلایی^۳ و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عدالت روبه‌ای نقش مهم‌تری از عدالت توزیعی در ایجاد رضایت و تعهد و اعتماد در آمریکایی‌ها، و عدالت توزیعی در هند نقش بیشتری را ایفای می‌کند.

وارنر^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت روبه‌ای بهترین پیش‌گوکننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولیکن تأثیر کمتری دارد.

تامپسون^۵ (۲۰۱۰) در تحقیقی رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است او در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیش‌گوکننده‌ی رضایت می‌باشد.

زارعی (۱۳۸۰) در تحقیق خود به بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران از معلمان بیشتر است.

1. Brokner
3. Pilaee
5. Tampson

2. Androw blayer Estali
4. Warner

میرزا محمدی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان: بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت ارائه خدمات در کارکنان اداری و آموزشی غیرهیأت علمی دانشگاه شاهد به این نتیجه دست یافت که تفاوت معناداری در تعهد سازمانی کارکنان به نفع کارکنان مرد است و همچنین بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

کی ویت کلیپ^۱ (۲۰۰۰) در آموزشگاه‌های ترکیه تحقیقی انجام داد و مشخص کرد که میزان تعهد سازمانی در میان معلمان مرد در سطح بالایی قرار دارد.

تی‌متای^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی تعهد سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد کاری پرداخت. یافته‌های او نشان داد که بین متغیرهای فوق رابطه معناداری وجود دارد.

نوربخش (۱۳۷۶) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه هرزبرگ انجام داد، یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد رضایت شغلی مؤثرند.

جعفرزاده کرمانی (۱۳۸۵) تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رشته‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران انجام داده است. یافته‌های پژوهش مذکور نشان داد که بین میزان رضایت شغلی مدرسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی و همچنین بین میزان رضایت شغلی مدرسان فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌های مختلف داخل کشور (دولتی و آزاد اسلامی) و خارج از کشور تفاوت معناداری وجود دارد.

دانش فرد و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارآیی کارکنان شرکت فولاد یزد به این نتیجه دست یافت که با بالا رفتن تعهد سازمانی و رضایت شغلی، کارآیی کارکنان سازمان افزایش می‌یابد از طرفی به دلیل اثرگذاری بالای رضایت شغلی بر تعهد سازمانی می‌توان ادعان داشت که با افزایش یک واحد رضایت شغلی ۰/۶ واحد تعهد سازمانی بالا می‌رود.

بیدختی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی، رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش را مورد بررسی قرار دادند. نتیجه این پژوهش حاکی از آن بود که بین میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت انجام داده‌اند که نتایج نشان داد بین میزان رضایت شغلی و نشاط اجتماعی با متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

پاتر سون و ابا^۱ (۱۹۷۵) رضایت شغلی را در میان ۲۰۲ کتابدار زن و مرد از ۱۲ کتابخانه دانشگاهی و دانشکده‌ای مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش مذکور حاکی از تفاوت معنادار بین زنان و مردان بود بدین معنا که رضایت مردان از کارشان در مرتبه بالاتری از زنان قرار داد. هیرلی^۲ (۱۹۹۵) در تز دکتری خود، به بررسی تأثیر پاداش‌های سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت کالج محلی واشنگتن پرداخت، نتایج تحقیق نشان‌گر آن بود که اعضای که نسبت به تحقیق و تفحص و به‌طور کلی علم و دانش انگیزه بالایی دارند از رضایت بیشتری برخوردارند. آن‌چه برای اساتید حائز اهمیت می‌باشد، احساس برابری و تساوی در پرداخت‌ها و برخورد منصفانه با آن‌ها می‌باشد.

کرمیک^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقی به بررسی و مطالعه نگرش‌های شغلی هم‌چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی و رابطه آن با سازگاری شغلی پرداخته است او به این نتیجه دست یافت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لانگ^۴ (۲۰۰۶) به بررسی رضایت شغلی در استرالیا پرداخته است نتایج تحقیق او نشان می‌دهد که بین مشخصات و ویژگی‌های فردی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. وود و راتر فورد^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی که هدف آن بررسی رابطه میان اجزای رضایت شغلی در فروشندگان آمریکایی با تعهد سازمانی مؤثر در آن‌ها بود نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟
- ۲- وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟
- ۳- وضعیت رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان چگونه است؟
- ۴- آیا بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟

1. Paterson Vaba

3. Cormick

5. Wood & Rutherford

2. Hurley seattle University

4. Long

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۴۷

۶- آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟

۷- کدامیک از ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان را پیش‌بینی نماید؟

۸- کدامیک از ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان را پیش‌بینی نماید؟

۹- آیا از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان، بین متغیرهای مورد بررسی (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، نوع استخدام، محل خدمت، نوع مؤسسه، رشته‌ی تحصیلی و سنوات خدمت) آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

انتخاب روش پژوهش، بستگی به هدف‌ها و ماهیت پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد (نادری، ۱۳۸۵: ۶۳).

با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های پژوهش که بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان ایران می‌باشد، روش پژوهش حاضر، روش توصیفی از نوع همبستگی است. همبستگی، رابطه بین دو یا چند جفت متغیر و یا رابطه میان دو یا چند دسته از داده‌ها را تعیین می‌کند (بست، ۱۳۸۴: ۳۱۰).

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۹۲۵ نفر (۷۰۰ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و ۲۲۵ نفر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی) که در سطح شهرستان‌های زابل، زاهدان و ایرانشهر مشغول انجام وظیفه هستند که از بین آن‌ها ۳۹۵ نفر (۲۵۰ نفر از دانشگاه دولتی و ۱۴۵ نفر از دانشگاه آزاد اسلامی) به‌عنوان نمونه براساس فرمول مورگان انتخاب گردیدند.

روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از دو روش نمونه‌گیری استفاده گردید، ابتدا با روش هدفمند سه دانشگاه دولتی و سه دانشگاه آزاد اسلامی از سه منطقه استان سیستان و بلوچستان (یک دانشگاه دولتی و یک

دانشگاه آزاد اسلامی از زابل یعنی از سیستان، یک دانشگاه دولتی و یک دانشگاه آزاد اسلامی از زاهدان یعنی از مرکز استان و یک دانشگاه دولتی و یک دانشگاه آزاد اسلامی از ایرانشهر یعنی از (بلوچستان) انتخاب شد. و سپس با روش طبقه‌ای-تصادفی اعضای هیأت علمی دانشگاه دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به نسبت آن‌ها انتخاب شدند. جدول زیر توزیع فراوانی و درصدی جامعه آماری و هم‌چنین نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصدی جامعه و نمونه آماری

حجم	دانشگاه دولتی				دانشگاه آزاد			
	زابل	زاهدان	ایرانشهر	جمع	زابل	زاهدان	ایرانشهر	جمع
جامعه	۲۵۰	۴۰۰	۵۰	۷۰۰	۵۰	۱۳۰	۴۵	۲۲۵
درصد	۳۶	۵۷	۷	۱۰۰	۲۲	۵۸	۲۰	۱۰۰
نمونه	۹۰	۱۴۲	۱۸	۲۵۰	۳۲	۸۴	۲۹	۱۴۵
درصد	۳۶	۵۷	۷	۱۰۰	۲۲	۵۸	۲۰	۱۰۰

روش جمع‌آوری اطلاعات

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

الف- پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی

پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۰۱) با ۱۸ سوال که عدالت سازمانی را براساس ابعاد عدالت توزیعی ۶ سوال (۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶)، عدالت رویه‌ای ۶ سوال (۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷) و عدالت مرادده‌ای ۶ سوال (۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸) می‌سنجد و هر سوال براساس طیف لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره‌گذاری شد. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ توسط زارع (۱۳۹۱) ۰/۹۲ محاسبه شده است.

ب- پرسشنامه تعهد سازمانی

این مقیاس توسط خان و میشرا (۲۰۰۲) جهت بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان طراحی شد. مقیاس مذکور دارای ۱۸ سوال می‌باشد که هر سوال براساس طیف لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره‌گذاری گردیده است. این مقیاس دارای ۳ زیر مقیاس تعهد عاطفی (۶ سوال اول)، تعهد مداوم (۶ سوال دوم) و تعهد هنجاری (۶ سوال سوم) می‌باشد. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ توسط نارویی (۱۳۹۰) ۰/۸۷ محاسبه گردیده است.

ج- پرسشنامه رضایت شغلی

این مقیاس توسط سینگ (۱۹۸۹) جهت بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان طراحی شده است. این مقیاس مذکور دارای ۲۰ سوال می‌باشد که هر سوال بر اساس طیف لیکرت از خیلی

راضیم (۵) تا خیلی ناراضیم (۱) نمره‌گذاری گردیده است. پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ توسط نارویی (۱۳۹۰) ۰/۹۶ محاسبه شده است.

چگونگی محاسبه روایی و پایایی

الف- روایی

روایی: روایی به این معنی است که چگونه می‌توانیم اطمینان یابیم که ابزار جمع‌آوری اطلاعات واقعاً به اندازه‌گیری همان مفهوم مورد نظر پرداخته یا چیز دیگری را سنجیده است. به عبارت دیگر آیا ابزار سنجش توانسته است خصوصیتی را که قصد سنجش آن را داشته است بسنجد یا نه (سکاران، ۱۳۸۲: ۲۲۳). جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از شیوه روایی محتوایی استفاده گردیده است.

ب- پایایی

پایایی، میزان اعتبار یا اعتمادپذیری ابزار و سازگاری آن را در اندازه‌گیری یک مفهوم نشان می‌دهد. هم‌چنین به این معنی است که اگر یک آزمون را چندین بار تکرار نماییم، نتایج حاصله یا نسبتاً یکسان باشد و یا دارای شکاف عمیق نباشد (سکاران، ۱۳۸۲: ۲۲۴). پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ روی ۳۰ نمونه که کاملاً تصادفی انتخاب گردیدند محاسبه شد.

جدول ۲. ضریب پایایی مربوط به سه پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد سئوال	پایایی	پرسشنامه	تعداد سئوال	پایایی	تعداد سئوال	پایایی	پرسشنامه
عدالت سازمانی(کل)	۱۸	۰/۹۳۹	تعهد سازمانی	۱۸	۰/۹۴۴	۲۰	۰/۹۵۷	رضایت شغلی (کل)
عدالت توزیعی	۶	۰/۸۱۹	تعهد عاطفی	۶	۰/۸۲۳			
عدالت رویه ای	۶	۰/۸۲۸	تعهد مستمر	۶	۰/۹۰۵			
عدالت مراوده ای	۶	۰/۸۴	تعهد هنجاری	۶	۰/۹۳۳			

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی شامل شاخص‌هایی از قبیل: تعیین فراوانی، تنظیم جداول، محاسبه درصد، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون‌هایی مانند: ضریب همبستگی، رگرسیون گام به گام، آزمون t تک‌گروهی، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه می‌باشد. جهت محاسبه شاخص‌ها و آزمون‌های آماری از نرم‌افزار Spss استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

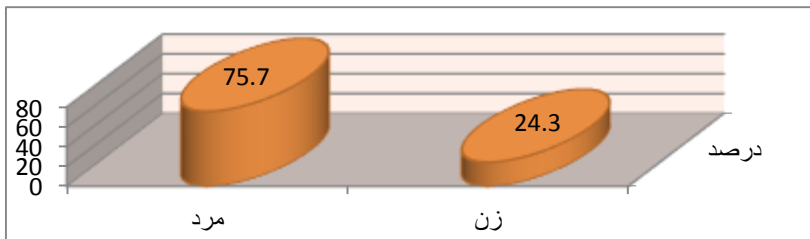
در هر پژوهشی بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی یکی از بخش‌های آن فرآیند محسوب می‌شود که در جای خود از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار می‌باشد. لذا تحلیل این بخش از داده‌ها نیز در فرآیند تحقیق و مفید و مؤثر خواهد بود. در این قسمت به بررسی مشخصه‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری می‌پردازیم.

جنسیت

فراوانی و درصد نمونه آماری مورد بررسی به تفکیک جنسیت در جدول و نمودار ذیل آورده شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب جنسیت

درصد	فراوانی	ویژگی	جنسیت
۷۵,۷	۲۹۹	مرد	
۲۴,۳	۹۶	زن	
۱۰۰/۰۰	۳۹۵	جمع	



نمودار ۱. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب جنسیت

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۵۱

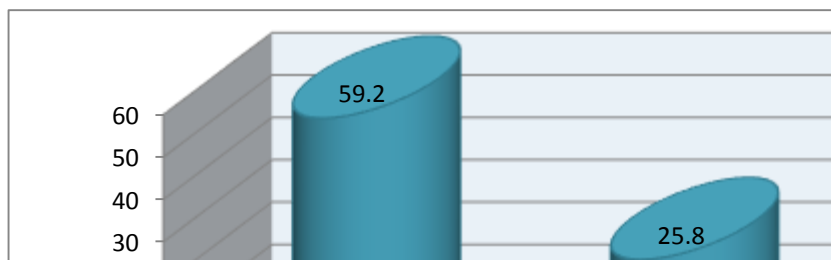
جدول و نمودار نشان می‌دهد که ۷۵/۷ درصد نمونه آماری را اساتید مرد و ۲۴/۳ درصد آنان را اساتید زن تشکیل می‌دهد.

نوع استخدامی

فراوانی و درصد نمونه‌ی آماری مورد بررسی به تفکیک رشته‌ی تحصیلی در جدول نمودار ذیل آورده شده است.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب نوع استخدامی

درصد		فراوانی	ویژگی
۵۹/۲	۲۳۴	رسمی	نوع استخدامی
۲۵/۸	۱۰۲	پیمانی	
۱۵	۵۹	قراردادی	
۱۰۰	۳۹۵	جمع	



نمودار ۲. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب نوع استخدامی

جدول ۴ و نمودار ۲ نشان می‌دهند ۵۹/۲ درصد نمونه آماری را اساتید رسمی و ۲۵/۸ درصد آنان را اساتید پیمانی و ۱۵٪ درصد را اساتید قراردادی تشکیل می‌دهند که اساتید رسمی اکثریت نمونه آماری را تشکیل داده است.

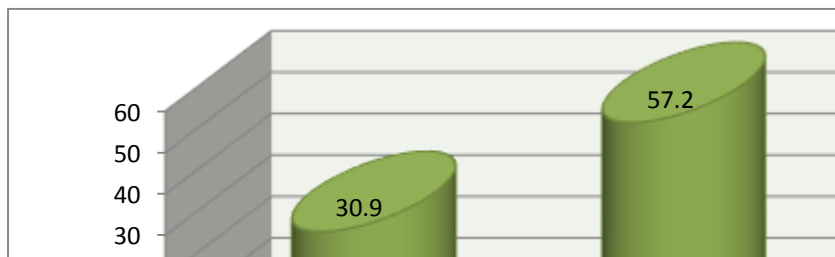
محل خدمت

فراوانی و درصد نمونه آماری مورد بررسی به تفکیک محل خدمت در جدول نمودار ذیل آورده شده است.

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب محل خدمت

درصد		فراوانی	ویژگی
۳۰/۹	۱۲۲	زابل	محل خدمت
۵۷/۲	۲۲۶	زاهدان	

۱۱/۹	۴۷	ایران‌شهر
۱۰۰	۳۹۵	جمع



نمودار ۳. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان بر حسب محل خدمت

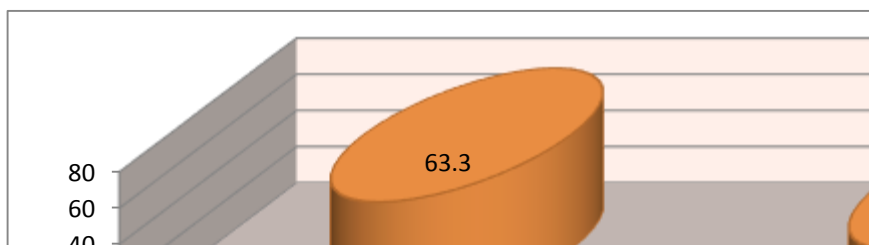
جدول و نمودار نشان دهنده این است که ۳۰/۹ درصد از نمونه آماری از اساتید زابل، ۵۷/۲ درصد اساتید از زاهدان و ۱۱/۹ درصد از ایران‌شهر انتخاب شده بودند، که اساتید زاهدان اکثریت نمونه آماری را تشکیل می‌داد.

نوع مؤسسه

فراوانی و درصد نمونه آماری مورد بررسی به تفکیک نوع مؤسسه در جدول نمودار ذیل آورده شده است.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان بر حسب نوع مؤسسه

درصد	فراوانی	ویژگی	
۶۳,۳	۲۵۰	دولتی	مؤسسه
۳۶,۷	۱۴۵	آزاد	
۱۰۰/۰۰	۳۹۵	جمع	



نمودار ۴. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان بر حسب نوع مؤسسه

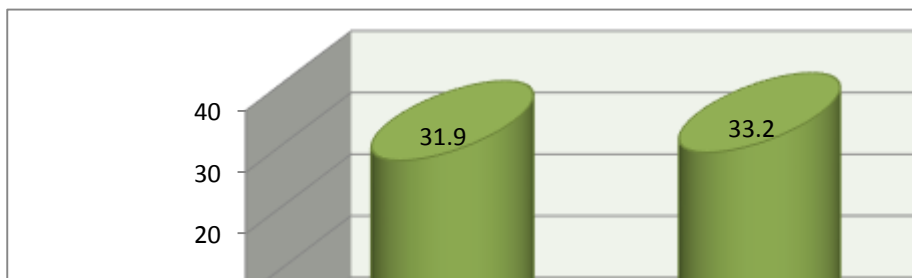
بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۵۳

جدول ۶ و نمودار ۴ نشان می‌دهند که ۶۳/۳ درصد نمونه آماری را اساتید دانشگاه‌های دولتی و ۳۶/۷ درصد آنان را اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی تشکیل می‌دهد.
رشته تحصیلی

فراوانی و درصد نمونه‌ی آماری مورد بررسی به تفکیک رشته‌ی تحصیلی در جدول و نمودار ذیل آورده شده است

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب رشته تحصیلی

درصد		فراوانی	ویژگی	
۳۱/۹	۱۲۶	مهندسی	رشته تحصیلی	
۳۳/۲	۱۳۱	علوم پایه		
۳۴/۹	۱۳۸	علوم انسانی		
۱۰۰	۳۹۵	جمع		



نمودار ۵. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب رشته‌ی تحصیلی

جدول و نمودار فوق حاکی از آن است که ۳۱/۹ درصد از نمونه آماری در رشته‌های مهندسی، ۳۳/۲ درصد اساتید در رشته‌های علوم پایه و ۳۴/۹ درصد آن‌ها در رشته‌های علوم انسانی مشغول به کار هستند که رشته‌های علوم انسانی اکثریت نمونه آماری را تشکیل می‌داد.

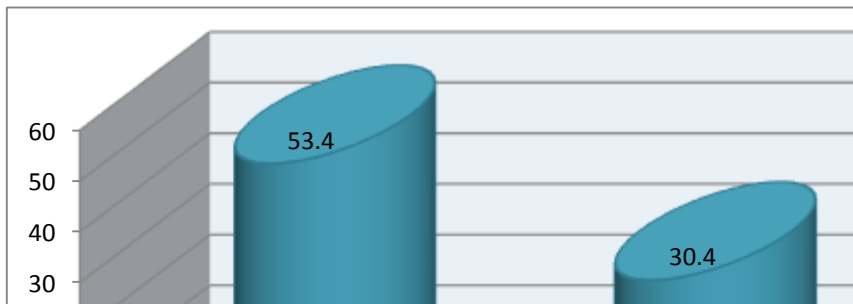
سنوات خدمت

فراوانی و درصد نمونه‌ی آماری مورد بررسی به تفکیک رشته تحصیلی در جدول و نمودار ذیل آورده شده است.

جدول ۸. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان برحسب سنوات خدمت

درصد		فراوانی	ویژگی	
۵۳/۴	۲۱۱	۱ تا ۱۰ سال		

سنوات خدمت	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۲۰	۳۰/۴
	۲۱ تا ۳۰ سال	۶۴	۱۶/۲
	جمع	۳۹۵	۱۰۰



نمودار ۶. توزیع فراوانی و درصدی پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت

جدول و نمودار فوق حاکی از آن است که ۵۳/۴ درصد از نمونه آماری بر حسب سنوات خدمت از ۱۰ تا ۳۰ سال و ۳۰/۴ درصد آن‌ها از ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۶/۲ درصد از ۲۱ تا ۳۰ سال که از ۱ تا ۱۰ سال سنوات خدمت اکثریت را تشکیل می‌دهد.

یافته‌های تحلیلی پژوهش

سوال ۱- وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟

جدول ۹. نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Test value	t	df	sig
عدالت سازمانی	۶۸/۷۶	۱۱/۶۶	۵۴	۲۵/۱۴	۳۹۴	۰,۰۰۰
عدالت توزیعی	۲۲/۹۳	۴/۰۵	۱۸	۲۴/۱۶	۳۹۴	۰,۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۲۲/۶۳	۴/۳۵	۱۸	۲۱/۱۵	۳۹۴	۰,۰۰۰
عدالت مرادده‌ای	۲۳/۲۰	۴/۰۳	۱۸	۲۵/۶۶	۳۹۴	۰,۰۰۰

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با میانگین ۶۸/۷۶ از متوسط آزمون (Test value) یعنی ۵۴ بزرگ‌تر بوده و این تفاوت به لحاظ آماری در سطح ۹۹ درصد معنادار است. ($p < 0/01$, $t = 25/14$ و $df = 394$) هم‌چنین مؤلفه‌های عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای به ترتیب با میانگین‌های ۲۲/۹۳، ۲۲/۶۳ و ۲۳/۲۰ از متوسط آزمون (۱۸) بالاتر بوده است و با $t = 24/16$ ، $t = 21/15$ و $t = 25/66$ همگی در سطح ۹۹ درصد

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۵۵

معنادار بوده‌اند ($p < 0/01$) که بیانگر مطلوبیت عدالت و ابعاد آن در دانشگاه‌های مورد بررسی است.

سوال ۲- وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟

جدول ۱۰. نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Test value	t	df	sig
تعهد سازمانی	۶۷,۷۵	۱۰,۵۴	۵۴	۲۵,۹۳	۳۹۴	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۲۲,۶۱	۳,۹۶	۱۸	۲۳,۱۶	۳۹۴	۰/۰۰۰
تعهد مداوم	۲۲,۳۸	۴,۷۷	۱۸	۱۸,۲۵	۳۹۴	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۲۲,۷۶	۴,۱۴	۱۸	۲۲,۸۲	۳۹۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۱۰ حاکی از آن است که تعهد سازمانی با میانگین ۶۷/۷۵ از متوسط آزمون (Test value) یعنی ۵۴ بزرگ‌تر بوده و این تفاوت به لحاظ آماری در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($p < 0/01$, $df = 394$ و $t = 25/93$) هم‌چنین مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب با میانگین‌های ۲۲/۶۱، ۲۲/۳۸ و ۲۲/۷۶ از متوسط آزمون (۱۸) بالاتر بوده است و با $t = 23/16$, $t = 18/25$ و $t = 22/82$ همگی در سطح ۹۹ درصد معنادار بوده‌اند ($p < 0/01$) که بیانگر مطلوب بودن تعهد و ابعاد آن در سازمان مورد بررسی است.

سوال ۳- وضعیت رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟

جدول ۱۱. نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Test value	t	df	sig
رضایت شغلی	۷۶,۷۹	۱۲,۹۰	۶۰	۲۵,۸۶	۳۹۴	۰,۰۰۰

نتایج جدول ۱۱ بیانگر این است که رضایت شغلی با میانگین ۷۶/۷۹ از متوسط آزمون (Test value) یعنی ۶۰ بزرگ‌تر بوده و این تفاوت به لحاظ آماری در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($p < 0/01$, $df = 394$ و $t = 25/86$) که نشان‌دهنده مطلوبیت رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های مورد بررسی است.

سوال ۴- آیا بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۲. نتایج ضریب همبستگی (پیرسون) در ارتباط با رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و ابعاد آن‌ها.

عدالت سازمانی		عدالت مراوده ای		عدالت روبه ای		عدالت توزیعی		مؤلفه‌ها
sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	
۰,۰۰۰	۰/۵۴۴	۰,۰۰۰	۰/۴۷۲	۰,۰۰۰	۰/۵۴۳	۰,۰۰۰	۰/۵۰۳	تعهد عاطفی
۰,۰۰۰	۰/۵۲۷	۰,۰۰۰	۴۷۴	۰,۰۰۰	۰/۵۰۹	۰,۰۰۰	۰/۴۹۹	تعهد مداوم
۰,۰۰۰	۰/۵۵۲	۰,۰۰۰	۰/۵۰۹	۰,۰۰۰	۰/۵۴۵	۰,۰۰۰	۰/۴۹۸	تعهد هنجاری
۰,۰۰۰	۰/۶۶	۰,۰۰۰	۰/۵۹۲	۰,۰۰۰	۰/۶۴۸	۰,۰۰۰	۰/۶۱۴	تعهد سازمانی

نتایج آزمون همبستگی جدول ۱۲ حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. ($r = 0/66, p < 0/01$) یافته‌ها همچنین نشان داد که بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای) و مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مداوم و هنجاری) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی هر چه عدالت و ابعاد آن در سازمان بیشتر باشد تعهد و مؤلفه‌های آن نیز در سازمان بیشتر است و بالعکس.

سوال ۵ - آیا بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۳. نتایج ضریب همبستگی (پیرسون) در ارتباط با رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی.

عدالت سازمانی		عدالت مراوده ای		عدالت روبه ای		عدالت توزیعی		مؤلفه‌ها
sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	
۰,۰۰۰	۷	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	۰/۶۸۵	رضایت شغلی

نتایج آزمون همبستگی در جدول حاکی از این است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0/746, p < 0/01$). یافته‌ها همچنین نشان داد که بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی با $r = 0/685$ ، روبه‌ای با $r = 0/707$ و مراوده‌ای با $r = 0/708$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۵۷

دارد یعنی هر چه عدالت و ابعاد آن در سازمان بیشتر باشد رضایت شغلی اساتید نیز بیشتر است و بالعکس.

سوال ۶ - آیا بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۴. نتایج ضریب همبستگی (پیرسون) در ارتباط با رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی.

تعهد سازمانی		تعهد هنجاری		تعهد مداوم		تعهد عاطفی		مؤلفه‌ها
sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	
۰/۰۰۰	۰/۶۸۸	۰/۰۰۰	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	۰/۵۵۴	۰/۰۰۰	۰/۵۲۴	رضایت شغلی

نتایج آزمون همبستگی در جدول حاکی از این است که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ($r = 0/688, p < 0/01$). یافته‌ها همچنین نشان داد که بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی با $r = 0/524$ ، تعهد مستمر با $r = 0/554$ و تعهد هنجاری با $r = 0/613$) در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی هر چه تعهد و مؤلفه‌های مربوط به آن در سازمان بیشتر باشد رضایت شغلی اساتید نیز بیشتر است و بالعکس.

سوال ۷ - کدام یک از ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان را بیشتر پیش‌بینی نماید؟

جدول ۱۵. نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام

گام	متغیر	r	$r^2 Adj$	F	β	t	Sig
اول	عدالت رویه‌ای	۰/۶۴۸	۰/۴۱۹	۲۸۵/۱۳	۰/۶۴۸	۱۶/۸۸	۰/۰۰۰
دوم	عدالت رویه‌ای + عدالت توزیعی	۰/۶۶۱	۰/۴۳۴	۱۵۱/۷۷	۰/۴۵۱ ۰/۲۳۵	۶/۴۰ ۳/۳۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۱۵ نشان می‌دهد که از بین ابعاد عدالت سازمانی دو بعد یعنی عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی تعهد سازمانی بر عهده دارند. چنان‌که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در گام اول عدالت رویه‌ای (متغیر پیش‌بین) وارد معادله رگرسیون شده که

۴۱/۹ درصد از تعهد سازمانی (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و بیشترین پیش‌بینی را از تعهد سازمانی داشته است. در گام دوم عدالت توزیعی وارد معادله رگرسیون گردیده که با بعد عدالت رویه‌ای روی هم ۴۳/۴ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی کرده‌اند که عدالت توزیعی به تنهایی ۱/۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌نماید. ضریب بتای استاندارد نشان می‌دهد که در معادله رگرسیون متغیر عدالت رویه‌ای دارای ضریب بتای ۰/۶۴۸ و با $t = ۱۶/۸۸$ و متغیر عدالت توزیعی دارای ضریب بتای ۰/۲۳۵ و با $t = ۳/۳۳$ در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشد.

سوال ۱ - کدامیک از ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان را بیشتر پیش‌بینی نماید؟

جدول ۱۶. نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام

گام	متغیر	R	$r^2 Adj$	F	β	t	Sig
اول	عدالت مروده ای	۰/۷۰۸	۰/۵۰۱	۳۹۳/۸۷	۰/۷۱	۱۹/۸۴۶	۰/۰۰۰
دوم	عدالت مروده ای + عدالت رویه ایی	۰/۷۳۹	۰/۵۴۶	۲۳۵/۲۷	۰/۷۸۷ ۰/۳۸۴	۶/۲۳	۰/۰۰۰
سوم	عدالت مروده ای + عدالت رویه‌ای + عدالت توزیعی	۰/۷۴۷	۰/۵۵۸	۱۶۴/۷۵	۰/۳۳۰ ۰/۲۴۸ ۰/۲۱۸	۳/۳۶	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۱۶ حاکی از آن است که از بین ابعاد عدالت سازمانی سه بعد عدالت مروده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیش‌ترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی بر عهده دارند. همان‌طور در جدول فوق مشاهده می‌شود، در گام اول عدالت مروده‌ای (متغیر پیش‌بین) وارد معادله رگرسیون شده که ۴۹/۹ درصد از رضایت شغلی (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و بیشترین پیش‌بینی را از رضایت شغلی داشته است و در گام دوم عدالت رویه‌ای وارد معادله رگرسیون گردیده که با بعد عدالت رویه‌ای روی هم ۵۴/۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی کرده‌اند که عدالت رویه‌ای به تنهایی ۴/۴ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کند و

در گام سوم عدالت توزیعی وارد معادله رگرسیون شده است که عدالت مراوده‌ای با عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی روی هم ۵۵/۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کند. یعنی عدالت توزیعی به تنهایی ۱/۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. ضریب بتای استاندارد نشان می‌دهد که در معادله رگرسیون متغیر عدالت مراوده‌ای دارای ضریب بتای ۰/۷۰۸ و با $t = ۱۹/۸۵$ ، متغیر عدالت رویه‌ای دارای ضریب بتای ۰/۳۸۴ و با $t = ۶/۲۳$ و عدالت توزیعی دارای ضریب بتای ۰/۲۱۸ و با $t = ۳/۳۶$ در سطح ۹۹ درصد معناداری می‌باشد.

سوال ۹ - آیا بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان با توجه به جنسیت آنان تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۱۷. نتایج آزمون t (گروه‌های) مستقل در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و

رضایت شغلی با توجه به جنسیت

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig
عدالت سازمانی	مرد	۲۹۹	۶۹	۱۱/۳۶	۰/۷۳۳	۳۹۳	۰/۴۶۴
	زن	۹۶	۶۸	۱۲/۵۹			
تعهد سازمانی	مرد	۲۹۹	۶۸/۰۱	۱۰/۰۴	۰/۸۷۸	۳۹۳	۰/۳۸۰
	زن	۹۶	۶۶/۹۳	۱۱/۹۹			
رضایت شغلی	مرد	۲۹۹	۷۷/۱۴	۱۲/۸۷	۰/۹۵۳	۳۹۳	۰/۳۴۱
	زن	۹۶	۷۵/۷۰	۱۳			

نتایج جدول نشان می‌دهد که میانگین عدالت سازمانی اساتید مرد برابر با ۶۹ و میانگین اساتید زن برابر با ۶۸ می‌باشد که با $t = ۰/۷۳۳$ ، میانگین تعهد سازمانی اساتید مرد برابر با ۶۸/۰۱ و میانگین اساتید زن برابر با ۶۶/۹۳ می‌باشد که با $t = ۰/۸۷۸$ و میانگین رضایت شغلی اساتید مرد برابر با ۷۷/۱۴ و میانگین اساتید زن برابر با ۷۵/۷۰ می‌باشد که با $t = ۰/۹۵۳$ می‌باشد که بیانگر این است که بین عدالت، سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان به تفکیک جنسیت تفاوت معناداری در سطح ۹۵٪ وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان یکسان می‌باشد.

سوال ۱۰- آیا دیدگاه‌های اعضاء هیات علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه درباره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر حسب نوع استخدام آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۱۸. نتایج آزمون F (تحلیل واریانس یک طرفه) در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به نوع استخدام

متغیرها	نوع استخدامی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	منبع	SS	df	MS	F	Sig.
عدالت سازمانی	رسمی	۲۳۴	۶۹/۲	۱۱/۷۳	بین گروهی درون گروهی	۲۸۲/۸۹ ۵۳۳۳۷/۲۶	۲ ۳۹۲	۱۴۱/۴۴۷ ۱۳۶/۰۶۴	۱/۰۴	۰/۳۵۵
	پیمانی	۱۰۲	۶۸/۹۰	۱۱/۸۵						
	قراردادی	۵۹	۶۶/۷۶	۱۱/۰۶						
تعهد سازمانی	رسمی	۲۳۴	۶۸/۳۰	۱۰/۸۴	بین گروهی درون گروهی	۳۷۶/۳۴ ۴۳۳۷۹/۸۵	۲ ۳۹۲	۱۸۸/۱۷ ۱۱۰/۶۶	۱/۷۰	۰/۱۸۴
	پیمانی	۱۰۲	۶۷/۸۰	۹/۳۶						
	قراردادی	۵۹	۶۵/۴۷	۱۱/۱۱						
رضایت شغلی	رسمی	۲۳۴	۷۷/۰۴	۱۳/۱۲	بین گروهی درون گروهی	۳۷/۵۱ ۶۵۵۵۰/۰۵	۲ ۳۹۲	۱۸/۷۵ ۱۶۷/۲۲	۰/۱۱۲	۰/۸۹۴
	پیمانی	۱۰۲	۷۶/۳۴	۱۳/۱۱						
	قراردادی	۵۹	۷۶/۵۷۶	۱۱/۸۲						

نتایج جدول ۱۷ حاکی از آن است که میانگین عدالت سازمانی اساتید رسمی برابر با ۶۹/۲، میانگین اساتید پیمانی برابر با ۶۸/۹۰ و میانگین اساتید قراردادی برابر با ۶۶/۷۶ و با $F= ۱/۰۴$ ، میانگین تعهد سازمانی اساتید رسمی برابر با ۶۸/۳۰، میانگین اساتید پیمانی برابر با ۶۷/۸۰ و میانگین اساتید قراردادی برابر با ۶۵/۴۷ و با $F= ۱/۷۰$ و میانگین رضایت شغلی اساتید رسمی برابر با ۷۷/۰۴، میانگین اساتید پیمانی برابر با ۷۶/۳۴ و میانگین اساتید قراردادی برابر با ۷۶/۵۸ و با $F= ۰/۱۱۲$ می‌باشد که بیانگر این است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان به تفکیک نوع استخدامی با درجه آزادی ۲ و ۳۹۲ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵٪ وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رسمی، پیمانی و قراردادی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان یکسان می‌باشد.

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های... ۶۱

سوال ۱۱- آیا دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه درباره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برحسب محل خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۱۹. نتایج آزمون F در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به

محل خدمت

متغیرها	محل خدمت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	منبع	SS	df	MS	F	Sig.
عدالت سازمانی	زابل	۱۲۲	۶۸/۴۷۵	۱۲/۳۲	بین گروهی	۲۲۳/۹۹	۲	۱۱۱/۹۹	۰/۸۲۲	۰/۴۴
	زاهدان	۲۲۶	۶۸/۴۸۷	۱۱/۵۱	درون گروهی	۵۳۳۹۶/۱۶	۳۹۲	۱۳۶/۲۱۵		
	ایرانشهر	۴۷	۷۰/۸۱	۱۰/۸۱						
تعهد سازمانی	زابل	۱۲۲	۶۶/۹۶	۱۲/۶۴	بین گروهی	۲۹۲/۳۹	۲	۱۴۶/۱۹	۱/۳۱۹	۰/۲۶۹
	زاهدان	۲۲۶	۶۷/۷۳	۸/۹۵۶	درون گروهی	۴۳۴۶۳/۸	۳۹۲	۱۱۰/۸۸		
	ایرانشهر	۴۷	۶۹/۸۹	۱۱/۴۹						
رضایت شغلی	زابل	۱۲۲	۷۶/۵۱	۱۴/۱۶	بین گروهی	۳۴۱/۹۵	۲	۱۷۰/۹۷۶	۱/۰۲۷	۰/۳۵۹
	زاهدان	۲۲۶	۷۶/۴۱۶	۱۱/۷۷	درون گروهی	۶۵۲۴۵/۶۱	۳۹۲	۱۶۶/۴۴		
	ایرانشهر	۴۷	۷۹/۳۲	۱۴/۶۱						

نتایج جدول ۱۹ نشان می‌دهد که میانگین عدالت سازمانی اساتید دانشگاه‌های زابل برابر با ۶۸/۴۸، میانگین اساتید دانشگاه‌های زاهدان برابر با ۶۸/۴۹ و میانگین اساتید دانشگاه‌های ایرانشهر برابر با ۷۰/۸۱ می‌باشد و F آن‌ها برابر با ۰/۸۲۲ = می‌باشد، میانگین تعهد سازمانی اساتید دانشگاه‌های زابل برابر با ۶۶/۹۶، میانگین اساتید دانشگاه‌های زاهدان برابر با ۶۷/۷۳ و میانگین اساتید دانشگاه‌های ایرانشهر برابر با ۶۹/۸۹ مقدار F برابر با ۱/۳۱۹ می‌باشد. همچنین میانگین رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های زابل برابر با ۷۶/۵۱، میانگین اساتید دانشگاه‌های زاهدان برابر با ۷۶/۴۱۶ و میانگین اساتید دانشگاه‌های ایرانشهر برابر با ۷۹/۳۲ و مقدار F برابر با ۱/۰۲۷ می‌باشد که نشانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان به تفکیک محل خدمت با درجه آزادی ۲ و ۳۹۲ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵٪ وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی شهرستان‌های مختلف استان سیستان و بلوچستان یکسان می‌باشد.

سوال ۱۲- آیا دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه درباره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برحسب نوع مؤسسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲۰. نتایج آزمون t مستقل در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه نوع مؤسسه

متغیرها	نوع مؤسسه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig
عدالت سازمانی	دولتی	۲۵۰	۷۱/۴۱	۱۰/۶۱	۶/۲۰۰	۳۹۳	۰/۰۰۰
	آزاد	۱۴۵	۶۴/۱۹	۱۲/۰۲			
تعهد سازمانی	دولتی	۲۵۰	۷۰/۹۷	۹/۲۱	۸/۷۰۵	۳۹۳	۰/۰۰۰
	آزاد	۱۴۵	۶۲/۱۹	۱۰/۳۹۵			
رضایت شغلی	دولتی	۲۵۰	۷۹/۷۲	۱۱/۶۷۶	۶/۲۰۲	۳۹۳	۰/۰۰۰
	آزاد	۱۴۵	۷۱/۷۴	۱۳/۳۸			

نتایج جدول ۲۰ نشان می‌دهد که میانگین عدالت سازمانی اساتید دانشگاه‌های دولتی برابر با ۷۱/۴۱ و میانگین اساتید دانشگاه‌های آزاد برابر با ۶۴/۱۹ و مقدار T برابر با ۶/۲۰۰ می‌باشد. میانگین تعهد سازمانی اساتید دانشگاه‌های دولتی برابر با ۷۰/۹۷ و میانگین اساتید دانشگاه‌های آزاد برابر با ۶۲/۱۹ و با $t = ۸/۷۰۵$ می‌باشد و میانگین رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های دولتی برابر با ۷۹/۷۲ و میانگین اساتید دانشگاه‌های آزاد برابر با ۷۱/۷۴ و با $t = ۶/۲۰۲$ می‌باشد که بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان به تفکیک نوع مؤسسه تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی بیشتر از دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان می‌باشد.

سوال ۱۳- آیا دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه درباره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر حسب رشته تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲۱. نتایج آزمون F در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به

رشته تحصیلی

متغیرها	رشته	تعداد	میانگین	انحراف معیار	منبع	SS	df	MS	F	Sig.
عدالت سازمانی	مهندسی	۱۲۶	۶۹/۳۶	۱۰/۲۲۵	بین گروهی درون گروهی	۲۴۶/۷۲	۲	۱۲۳/۳۶	۰/۹۰۶	۰/۴۰۵
	علوم پایه	۱۳۱	۶۹/۳۲	۱۱/۴۹۶		۵۳۳۷۳/۴۳	۳۹۲	۱۳۶/۱۶		
	علوم انسانی	۱۳۸	۶۷/۶۸	۱۲/۹۹						
تعهد سازمانی	مهندسی	۱۲۶	۶۷/۷۸۵	۱۱/۱۰	بین گروهی درون گروهی	۱۷۰/۸۱	۲	۸۵/۴۰	۰/۷۶۸	۰/۴۶۵
	علوم پایه	۱۳۱	۶۸/۵۵	۹/۹۹		۴۳۵۸۵/۳۸	۳۹۲	۱۱۱/۱۹		
	علوم انسانی	۱۳۸	۶۶/۹۶	۱۰/۵۴						
رضایت شغلی	مهندسی	۱۲۶	۷۶/۸۸	۱۲/۸۹	بین گروهی درون گروهی	۲۵۳/۴۵	۲	۱۲۶/۷۳	۰/۷۶۰	۰/۴۶۸
	علوم پایه	۱۳۱	۷۷/۷۴	۱۱/۸۷		۶۵۳۳۴/۱۱	۳۹۲	۱۶۶/۶۷		
	علوم انسانی	۱۳۸	۷۵/۸۰	۱۳/۸۴						

نتایج جدول ۲۱ حاکی از آن است که میانگین عدالت سازمانی اساتید رشته‌های مهندسی برابر با ۶۹/۳۶، میانگین اساتید رشته‌های علوم پایه برابر با ۶۹/۳۲ و میانگین اساتید رشته‌های علوم انسانی برابر با ۶۷/۶۸ و مقدار F برابر با ۰/۹۰۶ می‌باشد. میانگین تعهد سازمانی اساتید رشته‌های مهندسی برابر با ۶۷/۷۸۵، میانگین اساتید رشته‌های علوم پایه برابر با ۶۸/۵۵ و میانگین اساتید رشته‌های علوم انسانی برابر با ۶۶/۹۶ و مقدار F آن برابر با ۰/۷۶۸، و میانگین رضایت شغلی اساتید رشته‌های مهندسی برابر با ۷۶/۸۸، میانگین اساتید رشته‌های علوم پایه برابر با ۷۷/۷۴ و میانگین اساتید رشته‌های علوم انسانی برابر با ۷۵/۸۰ و مقدار F آن برابر با ۰/۷۶۰ می‌باشد که نشانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان به تفکیک رشته با درجه آزادی ۲ و ۳۹۲ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵٪ وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رشته‌های مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان یکسان می‌باشد.

سوال ۱۴- آیا دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه درباره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برحسب سنوات خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲۲. نتایج آزمون F در ارتباط با مقایسه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به

سنوات خدمت

متغیرها	سابقه کاری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	منبع	SS	df	MS	F	Sig.
عدالت سازمانی	۱-۱۰ سال	۲۱۱	۶۹/۵۷	۱۱/۱۶	بین گروهی درون گروهی	۳۱۵/۳۲	۲	۱۷۵/۶۶	۱/۲۹۳	۰/۳۷۶
	۱۱-۲۰ سال	۱۲۰	۶۷/۴۳	۱۲/۶۶		۵۳۲۶۸/۸۳	۳۹۲	۱۳۵/۸۹		
	۲۱-۳۰ سال	۶۴	۶۸/۵۸	۱۱/۳۰						
تعهد سازمانی	۱-۱۰ سال	۲۱۱	۶۷/۹۹	۱۰/۳۵	بین گروهی درون گروهی	۲۸/۱۷	۲	۱۴/۰۹	۰/۱۲۶	۰/۸۸۱
	۱۱-۲۰ سال	۱۲۰	۶۷/۴۰	۱۰/۸۷		۴۳۷۲۸/۰۲	۳۹۲	۱۱۱/۵۵		
	۲۱-۳۰ سال	۶۴	۶۷/۶۱	۱۰/۶۶						
رضایت شغلی	۱-۱۰ سال	۲۱۱	۷۷/۵۵	۱۲/۵۷	بین گروهی درون گروهی	۳۲۸/۳۰	۲	۱۶۴/۱۵	۰/۹۸۶	۰/۳۷۴
	۱۱-۲۰ سال	۱۲۰	۷۶/۳۶	۱۲/۹۹		۶۵۳۵۹/۲۶	۳۹۲	۱۶۶/۴۸		
	۲۱-۳۰ سال	۶۴	۷۵/۰۹	۱۳/۸۹						

نتایج جدول ۲۲ حاکی از آن است که میانگین عدالت سازمانی اساتید با سابقه ۱ تا ۱۰ سال برابر با ۶۹/۵۷، میانگین اساتید با سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال برابر با ۶۷/۴۳ و میانگین اساتید با سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال برابر با ۶۸/۵۸ و مقدار F برابر با ۱/۲۹۳ می‌باشد. میانگین تعهد سازمانی اساتید با سابقه ۱ تا ۱۰ سال برابر با ۶۷/۹۹، میانگین اساتید با سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال برابر با ۶۷/۴۰ و میانگین اساتید با سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال برابر با ۶۷/۶۱ و مقدار F برابر با ۰/۱۲۶ می‌باشد. همچنین میانگین رضایت شغلی اساتید با سابقه ۱ تا ۱۰ سال برابر با ۷۷/۵۵، میانگین اساتید با سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال برابر با ۷۶/۳۶ و میانگین اساتید با سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال برابر با ۷۵/۰۹ و مقدار F آن برابر با ۰/۹۸۶ می‌باشد که نشانگر آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان سیستان و بلوچستان به تفکیک سنوات خدمت

با درجه آزادی ۲ و ۳۹۲ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵٪ وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بدین معنی که عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان با توجه به سابقه خدمت یکسان می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

رابطه‌ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی از موضوعات جدیدی است که در این پژوهش بررسی شده است. تا به حال هیچ پژوهشی رابطه این سه متغیر را با هم نسنجیده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عدالت سازمانی به‌طور کلی و مؤلفه‌های آن با ابعاد مختلف تعهد سازمانی و نیز با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند. نتایج حاصل با پژوهش‌های ذکر شده در پیشینه‌ی تحقیق در اکثر پژوهش‌ها همسو می‌باشد. در اغلب پژوهش‌های انجام شده به نقش مهم عدالت سازمانی توجه گردیده و لازم است اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها این متغیر مهم را مدنظر قرار دهند. براساس نظریه‌ی عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که اساتید در قبال وجود یا عدم عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. با مراجعه به یافته‌های پژوهش می‌توان دریافت که میزان عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دانشگاه‌های مورد بررسی در حد مطلوبی بوده است. همچنین در مورد رابطه‌ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی با حداکثر خطا در سطح ۰/۰۵ درصد در تمامی ابعاد رابطه‌ی مستقیم و معنادار را نشان می‌دهد. بدین معنا که افزایش عدالت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های مورد بررسی می‌گردد، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی حاکی از آن بود که از بین ابعاد عدالت سازمانی دو بعد عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیشترین نقش را در پیش‌بینی تعهد سازمانی بر عهده دارند و با توجه به رابطه مستقیم و معناداری که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مشاهده گردید، این امر پیش‌بینی گردید که ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را در حد قابل قبولی پیش‌بینی نماید. در مورد رضایت شغلی نیز، در گام اول عدالت مراوده‌ای در گام دوم عدالت رویه‌ای و در گام سوم عدالت توزیعی در پیش‌بینی رضایت شغلی نقش داشته‌اند. درنهایت در رابطه با وضعیت عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی (جنسیت، نوع استخدامی، محل خدمت، رشته‌ی تحصیلی و سنوات خدمت) نتیجه نشان می‌دهد، که هیچ تفاوت معناداری بین نظریات پاسخ دهنده‌گان برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی در سه متغیر تحقیق وجود ندارد، اما فقط در نوع مؤسسه تفاوت معناداری مشاهده گردید.

پیشنهادات

- با توجه به نقش پیش بین عدالت رویه ای روسای دانشگاه‌ها به رعایت عدالت رویه‌ای توجه نموده و بدانند که رعایت عدالت رویه‌ای باعث بالارفتن انگیزه زیاد برای سخت کوشی در اعضای هیأت علمی و بهبود خلق و خوی کاری در افراد می‌گردد.
- می‌بایست روسای دانشگاه‌ها توجه نمایند که اعضای هیأت علمی به جنبه‌های ساختاری، فراگرد تصمیم‌گیری بسیار حساس می‌باشند.
- روسای دانشگاه‌ها بایستی به نیازهای انسانی و اجتماعی و مراوده‌ی اخلاقی با اساتید اهمیت بدهند و در این مورد نیز کنجکاو باشند، که این امر مستلزم نزدیکی هر چه بیشتر مدیران با اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است.
- فراهم آوردن فرصت توسعه و ارتقای مهارت و دانش شغلی لازم برای اساتید در وظایف مربوطه از طریق آموزش‌های رسمی و ضمن خدمت و تشویق افراد موفق در این زمینه از سویی و تلاش در جهت تطبیق و تناسب هر چه بیشتر توانمندی، علائق و سطح مهارت کارمند با وظایف شغلی از طریق برنامه‌هایی نظیر طراحی مجدد شغل از سوی دیگر.
- مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه‌ها در مورد مسائل شغلی افراد، بایستی نظرات آن‌ها را مورد توجه قرار دهند تا با مقاومت اعضای هیأت علمی در پذیرش تصمیم مواجه نشوند، چرا که همه‌ی افراد می‌خواهند در تصمیمات مربوط به خودشان مشارکت داشته باشند.
- مدیران نبایستی در تصمیم‌گیری، نظرات، علائق و منافع شخصی خود را دخالت دهند، در غیر این صورت این کار باعث از بین رفتن اعتماد اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌شود.

منابع

- احمدی، پروانه، رحمانپور، لیلا (۱۳۸۱). راهبردهای حفظ و نگهداری منابع انسانی، مجله مدیریت، شماره ۶۵، ۴۳-۵۱.
- ایمانی، معصومه و همکاران (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان و مدارس عادی، استثنایی و استعدادهای درخشان، فصلنامه پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی. شماره ۵.
- بست، جان (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری. ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران: انتشارات رشد، چاپ دهم.
- بیدختی، علی‌اکبر، صالح‌پور، معصومه (۱۳۹۱). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دوماننامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، دوره جدید، شماره ۲۶: ۴۰-۳۱
- پور سلطانی، حسین و همکاران (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی، نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، شماره ۱: ۵۹.

بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های.... ۶۷

سیدجوادی‌ن، سیدرضا. فراخی، محمدمهدی. طاهری‌عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیر گذاری، ابعاد عدالت سازمانی، بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱: ۷۰-۵۵.

جعفر زاده کرمانی، زهرا (۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رشته کتابداری و اطلاع رسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

حسین‌زاده، علی. ناصری، محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۹۰: ۲۳-۱۸.

رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

زارع شاه آبادی، اکبر و همکاران (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۴۸: ۱۸۸-۱۶۵.

زارعی، محمد (۱۳۸۰). بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد در رشته تربیت بدنی استان خراسان، پایان نامه کارشناسی ارشد.

دانش فرد، کریم... محبوب روش، شبنم (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان شرکت فولاد یزد، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۴: ۱۳۶-۱۱۵.

سکاران، اوما (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه محمدصائبی و محمود شیرازی، تهران، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ سوم.

غفوری، ورنو. سفادرائی، محمدرضا. گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مطالعات روانشناختی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۵ شماره ۴: ۱۴۸-۱۳۹.

کاظمی، یحیی و همکاران (۱۳۹۰). رابطه بین هوش هیجانی، خویشتن داری و تعهد سازمانی مدیران. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۴: ۷۸.

میرزاحمدی، محمدحسن. عبدالملکی، جمال (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت ارائه خدمات در کارکنان اداری و آموزشی غیر هیأت علمی دانشگاه شاهد، دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۳۳: ۸۴-۶۷.

نوربخش، مهوش (۱۳۷۶). بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

یادگاری، منصوره (۱۳۸۷). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی هفت گانه مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، فصلنامه پژوهشی، آموزشی مدارس کارآمد شماره هفتم.

یعقوبی، مریم. سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه. ابوالقاسم گرچی، حسن. نوروزی، محسن. رضایی، فاطمه، (۱۳۸۸). رابطه‌ی 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: ۳۲-۲۵.

- blayer estali, A. (1998). "Organization justice" Management. Oxford Bibliographies, 52, pp.101-113.
- Bos K.V., (2001). "Fundamental of organizational justice". *Journal of vocational for a better understanding of Organizational justice. Journal of Vocational Behavior*, 58, pp.254-9.
- Brockner, J., Wisenfeld, B.M (1996). "An integrative framework for explaining reactions to decision": Integrative effects of outcomes and procedures, *Psychology Bulletin*, 120, pp.189-208.
- Kermik, (2000). "The study of career attitude on career satisfaction, organizational commitment, and career commitment and its relation with career adaptability". 75pp.117-119.
- Kee wait clip, (2000). "The study of Organizational Commitment among men Teachers", 135, pp.111-113.
- Long (2006). the study of career satisfaction in Australia. 147, pp.11-14.
- Pilalii and et.al, (2001). "The role of justice", concluded that preceded justice has an important role in predicting satisfaction in employees, *Academic journal*. 110, pp..25-27
- Paterson vaba, (1975). "Career satisfaction among male and female librarians at university and collegian library". 95, pp..55-57.
- Tampso (2010). "The Relationship between justice and customer satisfaction". 85, pp.65-67.
- T. Metai (2008). "The Study of Organizational Commitment with Career Satisfaction and functioning". 70, pp.40-42.
- Varner (2005). "Organizational justice". The Role of Organizational Justice on Moral Behaviour". 145, pp.100-102.
- Hurley, John Alan, JR. (1995). "The Effects of Organization Rewards on the Job Satisfaction of Washington Community college full-time faculty". *Degree: EDD, Seattle university*. 130, pp.115-116.
- Wood Rather Ford (2010). "The study of relation between different parts of career satisfaction among American sellers". 105, pp.111-112.