

The effect of organizational justice on the organizational effectiveness of physical education teachers in Ardabil province

Milad Piran Hamlabadi^{1*}, Somayeh Piran Hamlabadi², Mohamadreza Bidari³

1. PhD Student, Department of Sport Managements, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran, (Corresponding Author) Tel: 09146826659, ORCID: 0000-0001-9247-2563. E-mail: miladpiran@uma.ac.ir

2. Master in Educational Science, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Madani University, Tabriz, Iran. ORCID: 0000-0002-9666-6733. E-mail: piransomaye1363@gmail.com

3. Bachelor of Educational Science, Department of Educational Science, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran E-mail: mb.ir.110uma.1380@gmail.com

*Corresponding Author: Milad Piran Hamlabadi

Abstract

Organizational effectiveness means achieving the goals of the organization and causes the flourishing and value creation of the human capital of the organization. Evaluates work rationally and fairly. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of organizational justice on the organizational effectiveness of physical education teachers in Ardabil province. The sampling was done in a multi-stage method and randomly. To determine the sample size, Cochran's formula was used to from 203 people. To measure organizational justice, Calcite tool (2001) was used to measure organizational effectiveness of Tiseng (2010). Regression test was used using SPSS software version 26 to analyze the data. The results showed that according to physical education teachers, organizational justice has a positive and significant effect on organizational effectiveness ($P = 0.001$ and $\beta = 0.627$). That is, if a unit of change is created in the job satisfaction variable, as much as 0.627 units are created in the effectiveness variable in a positive direction. It seems that in order to increase the organizational effectiveness of teachers, the factors affecting their procedural justice and distributive justice should be promoted.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Effectiveness, Physical Education Teachers, Ardabil

بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر اثربخشی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل

میلاد پیران حمل آبادی*^۱، سمیه پیران حمل آبادی^۲، محمدرضا بیداری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. کارشناسی ارشد علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی؛ دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول: میلاد پیران حمل آبادی، رایانامه: E-mail: miladpiran@uma.ac.ir

چکیده

اثربخشی سازمانی به معنی دستیابی به اهداف سازمان است و باعث شکوفایی و خلق ارزش نزد سرمایه‌های انسانی سازمان می‌گردد از طرف دیگر عدالت سازمانی محدوده‌ای است که رویه‌ها و فرآیندها به طور عادلانه در جای خود قرار دارند و کارکنان می‌بینند که مدیرانشان به طور منطقی و عادلانه کار را ارزش گذاری می‌کند. بنابراین هدف از مطالعه حاضر بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر اثربخشی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل می‌باشد. و نمونه گیری به روش چند مرحله‌ای و به صورت تصادفی انجام گردید و جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که از این طریق حجم نمونه ۲۰۳ نفر به دست آمد. برای سنجش عدالت سازمانی از ابزار کالکیت (۲۰۰۱) و جهت سنجش اثربخشی سازمانی تیسنگ (۲۰۱۰) استفاده شد. از آزمون رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که از نظر معلمان تربیت بدنی عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد ($P=0/001$) و $\beta=0/627$ یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر عدالت سازمانی ایجاد گردد به اندازه ۰/۶۲۷ واحد در متغیر اثربخشی در جهت مثبت تغییر ایجاد می‌شود. به نظر می‌رسد برای افزایش اثربخشی سازمانی معلمان، عوامل موثر بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی آن‌ها بایستی ارتقاء یابند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، اثربخشی سازمانی، معلمان تربیت بدنی، اردبیل

مقدمه

در آموزش و پرورش معلمان مهمترین جزء عوامل اثرگذار در تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند. در میان دروسی که در نظام آموزش و پرورش در برنامه درسی دانش‌آموزان در مقاطع مختلف گنجانده شده است، درس تربیت بدنی می‌باشد که در زمره دروس اصلی دانش‌آموزان در تمامی مقاطع است. معلمان تربیت بدنی با توجه به شرح وظایف خود و ماهیت شغلی شان، نقش بسزا در دستیابی به اهداف سازمانی دارند. تحقق اهداف درس تربیت بدنی در مدارس مستلزم توسعه ابعاد جسمانی، حرکتی، اجتماعی فرهنگی و روانی، مستلزم فعالیت معلمان تربیت بدنی با دانش، متعهد، کارا و اثربخش می‌باشد [۱].

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و طبیعی انسان است که همواره در طول تاریخ بستر مناسبی را برای توسعه اجتماعی فراهم کرده است. نظریه عدالت به موازات رشد و توسعه جامعه تکامل یافته و گستره آن از دین و نظریه فلسفی به تحقیقات شناختی گسترش یافته است. برخی از محققان نظریه برابری را اصل عدالت نامیده اند، زیرا بر توزیع برابر بین افراد برای دستیابی به بالاترین سطح انگیزه تمرکز دارد [۲]. Fernandes که به نقل از گرین برگ که برای اولین بار واژه عدالت سازمانی را بیان کرده بود، اظهار داشتند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد و در بر گیرنده سه بعد شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد [۳]. عدالت توزیعی از نظریه برابری آدامز برگرفته شده است که به انصاف درک شده از پیامدها توسط افراد زیر دست می‌پردازد و به عنوان یک عامل مهم و تاثیرگذار در سازمانی‌ها شناخته می‌شود [۴]. در عدالت رویه‌ای عدالت با استفاده از رویه‌های منصفانه تعریف می‌شود، بطوری که محققان تصمیمات عادلانه را تصمیماتی می‌دانند که نتیجه رویه‌های منصفانه است [۵]. بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌گیری از اصول عدالت رویه‌ای می‌باشد [۶]. عدالت تعاملی یا مراوده‌ای، آن طور که Poole از فولگرو و کروپانزانو نقل می‌نمایند، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آن‌ها قرار می‌گیرد، اشاره دارد [۵]. همچنین تحقیقات نشان داده است که وجود عدالت در سازمان می‌تواند بر چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها اثر گذار باشد، این امر باورها، احساسات، نگرش و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و می‌تواند منجر به شکوفایی کارمند و در نهایت اثربخشی سازمانی شود [۷]. DeConinck در تحقیق خود بیان کرد که برخورد عادلانه، روابط مبتنی بر تعامل اجتماعی را توسعه می‌دهد و از همین رو سطح اعتماد بین دو طرف را تقویت می‌کند [۸]. و طبق گفته Erat و همکاران مانع از ترک سازمان می‌شود [۹]. نادی و همکاران در مطالعه خود اذعان کرد که اعتماد معلمان به مدیر و سازمان وابسته به ادراک آنان از ابعاد عدالت سازمانی می‌باشد [۱۰]. عدالت اولین عامل سلامتی سازمانهای آموزشی به حساب می‌آید و متفکران علوم انسانی از مدت‌ها قبل به اهمیت عدالت سازمانی به منزله رکن اصلی و مهم اثربخشی و بهبود فرایندهای سازمانی مدارس و رضایتمندی معلمان پی برده‌اند. عدالت سازمانی سازه ارزشمندی برای پرورش و ایجاد انگیزش معلمان است [۱۱] که می‌تواند مزایای بزرگی را برای آن‌ها و مدارس به ارمغان آورد [۱۲]. ازاین رو، رعایت عدالت بین معلمان مدارس، اهمیت دوچندانی پیدا کرده است.

اثربخشی یکی از مفاهیم مهم با گستره‌ای در همه حوزه‌های مدیریت است که همواره مورد توجه و مطالعه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت و دست‌اندرکاران در سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های مرتبط با آموزش و پرورش قرار گرفته است. بیشتر سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش عملکرد خود را بر پایه میزان اثربخشی نیروی انسانی خود ارزشیابی می‌کنند. در یک دیدگاه عام فعالیتی اثربخش است که اهداف مورد نظر فرد یا سازمان را برآورده سازد [۱۳]. معلمان و دبیران اثربخش در همه حوزه‌های تربیت و یادگیری برنامه

درسی ملی آموزش و پرورش و از جمله حوزه تربیت و یادگیری سلامت و تربیت بدنی در انتقال آموزه‌ها و تحقق شایستگی‌های مورد نظر در راهنمای برنامه درسی نقش ایفا می‌کنند [۱۳]. موفقیت معلم در تحقق اهداف محول شده، میزان اثر بخشی را برای او تعیین می‌کند. بنابراین برای بهبود اثربخشی سازمانی معلمان لازم است که مدیران، اهدافی همسو با افزایش اثربخشی معلمان تعیین و تعریف کنند. در این صورت معلمان برای تحقق اهداف مورد نظر دانش و مهارت مورد نیاز را آموزش و بکار گیری می‌کنند [۱۴]. اثربخشی معلمان از طریق دستیابی به اهداف آموزشی، ارتباط مثبت میان معلم و دانش‌آموز، شایستگی‌ها، حضور منظم و به موقع، انگیزه‌های آموزش، برنامه‌ریزی، توجه به نیازهای دانش‌آموزان و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان میسر می‌شود. معلمان اثربخش در حوزه ورزش و تربیت بدنی نیز مانند سایر معلمان، بیشتر هدفگرا و هدفمندند و برای یادگیری بهتر حرکات و مهارت‌های ورزشی محیط و شرایط مناسب را انتخاب می‌کنند و برای فراهم آوردن آن‌ها اقدامات لازم را با همکاری مسئولین به عمل می‌آورند. به این ترتیب می‌توانند تأثیر بیشتری بر یادگیری دانش‌آموزان داشته باشند. به نظر می‌رسد همواره اثربخشی و کیفیت عملکرد معلم یک نگرانی ملی و حتی بین المللی باشد و شاید به همین دلیل است که کشورهای بسیاری در حال اجرا، تحلیل و بررسی مجموعه‌های متنوع از راهکارهایی هستند که با هدف بهبود کیفیت آموزش و پرورش از طریق بهبود کیفیت عملکرد معلمان پیریزی می‌شوند [۱۵]. جوزف پنج بعد را برای بررسی و توصیف اثربخشی معلمان تربیت بدنی لازم می‌داند. این پنج بعد عبارت است از: جنبه‌های شخصی (الگو بودن)، جنبه‌های حرفه‌ای، جنبه‌های ذهنی و عقلی، جنبه‌های راهبردهای آموزشی و جنبه‌های اجتماعی. منظور از جنبه‌های شخصی، پویایی، برخورداری از انرژی، داشتن کلام واضح و گویا، حفظ رابطه صمیمی با دانش‌آموزان و داشتن سبک کاری موثر است؛ جنبه‌های حرفه‌ای، یعنی مواجهه با مشکلات رفتاری دانش‌آموزان، برخورداری از عادت‌های مطالعه و الگوهای کاری مطلوب، تشخیص اهداف رفتاری و ایجاد انگیزش در دانش‌آموزان به واسطه فراهم آوردن تجارب یادگیری؛ منظور از جنبه‌های ذهنی و عقلی، تسلط بر محتوا، پرداختن به تمامی محتوا، آگاهی و بصیرت نسبت به دانش روز؛ جنبه‌های راهبردهای آموزشی عبارت است از به کارگیری تکنیک‌های آموزشی در کلاس، طراحی آموزشی، به کارگیری روش‌های آموزش و تدریس مناسب با محتوا و دانش‌آموزان، اتخاذ رویکرد دانش‌آموز محوری، راه‌اندازی و مدیریت فعالیت‌های گروهی، اتخاذ فنون آموزشی مناسب با توجه به تفاوت‌های فردی و به کارگیری وسایل نمایشی؛ جنبه‌های اجتماعی، حفظ رابطه مطلوب با همکاران، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی، مشارکت توأم با رضایت در برنامه سلامت و آموزش مردم پیرامون تندرستی و بهداشت می‌باشد [۱۶]. بنابراین فراگرد آموزش و پرورش با انسان سر و کار دارد و انسان نیز موجودی پیچیده است. در نتیجه نیاز به معلم‌های اثربخش و شایسته در سطوح مختلف آموزشی مورد تأکید است. بنابراین هدف از مطالعه حاضر بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اثربخشی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل می‌باشد.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف به صورت کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری متشکل از معلمان تربیت بدنی مدارس غیر دولتی و دولتی استان اردبیل بود. روش نمونه‌گیری در این مطالعه بصورت خوشه‌ای تعیین شد بطوری که آزمودنی‌ها در شهرستان‌های مختلف نماینده آن شهرستان می‌بودند محاسبه حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران صورت گرفته و به ۲۰۳ معلم تربیت بدنی شاغل در مدارس استان اردبیل پرسشنامه‌های عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی توزیع شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 استفاده گردید بنابراین برای بررسی میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از آزمون رگرسیون استفاده شد و برای بررسی توزیع نرمال داده‌ها نیز آزمون شاپیرووولیک مورد استفاده قرار گرفت.

برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد که شامل ۱۸ سوال بسته پاسخ می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش افتخاری (۱۳۹۶) اعتباریابی شده و میزان پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بود. در مطالعه ما نیز ضریب آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی این پرسشنامه ۰/۹۳۸ گزارش شد. برای سنجش اثربخشی سازمانی نیز از پرسشنامه اثربخشی سازمانی تیسنک (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و میزان پایایی پرسشنامه در مطالعه امیر تاش (۱۳۹۴) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده بود. در مطالعه ما نیز پایایی این پرسشنامه ۰/۹۵۶ بدست آمد.

نتایج

براساس یافته مطالعه حاضر در بخش آمار توصیفی دموگرافیک، افراد شرکت کننده در پژوهش شامل ۷۸,۸۱ درصد زن و مرد و ۲۱,۱۹ درصد مرد بودند. میزان تحصیلات پاسخ دهندگان در مقطع دکتری ۱,۴ درصد، کارشناسی ارشد ۳۷,۹۳ درصد، کارشناسی ۵۴,۱۸ درصد و دیپلم و فوق دیپلم ۴,۹ درصد بود. مناطق تحصیلی معلمان در مقطع ابتدایی ۶۶,۵۰ درصد، متوسطه دوره اول ۱۲,۳۱ و متوسطه دوره دوم = ۱۹,۲۱ بود (جدول ۱).

جدول ۱- ویژگی‌های دموگرافی و اطلاعات پاسخ دهندگان

متغیر	توضیح متغیر	درصد
سن	۲۱ تا ۳۰ ساله	۱۵,۷٪
	۳۱ تا ۴۰ ساله	۳۳,۹٪
	۴۱ تا ۵۰ ساله	۳۸,۴٪
	بالای ۵۰ سال	۸,۸٪
	کل	۱۰۰٪
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۴,۹٪
	کارشناسی	۵۴,۱۸٪
	کارشناسی ارشد	۳۷,۹۳٪
	دکتری	۱,۴٪
	کل	۱۰۰٪
جنسیت	مرد	۲۱,۱۹٪
	زن	۷۸,۸۱٪

کل		%۱۰۰
مقطع تدریس	ابتدایی	%۶۶,۵۰
	متوسطه دوره اول	%۱۲,۳۱
	متوسطه دوره دوم	%۱۹,۲۱
کل		%۱۰۰
نوع مدرسه از نظر جنسیت	دخترانه	%۶۱,۰۸
	پسرانه	%۳۹,۴۰
کل		%۱۰۰
محل مدرسه	روستا	%۱۳,۳۱
	شهر	%۸۶,۶۹
کل		%۱۰۰
نوع مدرسه	دولتی	%۸۵,۲۲
	غیرانتفاعی	%۱۵,۷۶
کل		%۱۰۰
شهرستان محل خدمت	اردبیل	%۶۳,۰۵
	انگوت	%۰,۹۸
	بیله سوار	%۳,۹۴
	پارس آباد	%۱,۴۷
	خلخال	%۱,۴۷
	سرعین	%۰,۹۸
	کوثر	%۴,۹۲
	گرمی	%۴,۴۳
	مشگین شهر	%۱,۹۷
	نمین	%۲,۹۵
	نیر	%۳,۹۴
	هیر	%۴,۴۳
	هشتجین	%۶,۴۰
کل		%۱۰۰

تجزیه و تحلیل آمار توصیفی مربوط به متغیرها نیز نشان داد که بین عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد ($p=0/001$). همچنین ارزیابی توزیع نمونه، میانگین، چولگی و کشیدگی و ... در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد. مطالعات قبلی، گزارش کرده اند که مقادیر چولگی و کشیدگی باید بین ۲- و ۲+ برای احراز شرایط توزیع نرمال بودن، باشد. همانطور که از جدول مشخص است، نمونه در این نظرسنجی دارای توزیع نرمال است (جدول ۲).

جدول ۲- ارزیابی توزیع نمونه، میانگین، مقادیر دوربین-واتسون چولگی و کشیدگی

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	بالا ترین مقدار	پایین ترین مقدار	چولگی	کشیدگی
عدالت سازمانی	$3/05 \pm 0/05$	۴/۸۹	۱/۰۰	-۰/۲۴۳	۰/۰۰۲
اثربخشی سازمانی	$2/70 \pm 0/059$	۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۰۰۶	-۰/۲۷۹
عدالت رویه ای	$3/04 \pm 0/061$	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۹	۰/۱۷۸
عدالت توزیعی	$2/54 \pm 0/055$	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۲۲۱	۰/۱۲۸
عدالت تعاملی	$3/37 \pm 0/075$	۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۳۸۶	-۰/۴۷۱

نتایج نشان داد که از نظر معلمان تربیت بدنی عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد ($P=0/001$ و $\beta=0/627$). یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر عدالت سازمانی ایجاد گردد به اندازه ۰,۶۲ واحد در متغیر اثربخشی سازمانی در جهت مثبت تغییر ایجاد می‌شود. بنابراین معلمان اگر عدالت سازمانی را درک کرده و اخلاقی عمل کنند باعث اثربخشی سازمانی خواهد شد (جدول ۳).

جدول ۳- رگرسیون متغیر مستقل و وابسته

متغیر	دوربین واتسون	مقدار P	مقدار بتا	مقدار R	مقدار R^2
عدالت سازمانی	۲/۰۴۸	*۰/۰۰۱	۰/۶۲۷	۰/۶۲۷	۰/۳۹۳
اثربخشی سازمانی					

از طرف دیگر در بررسی تاثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی مشاهده شد که بین عدالت رویه‌ای و اثربخشی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/018$ و $\beta=0/223$) در بررسی تاثیر عدالت توزیعی بر اثربخشی سازمان نیز تاثیر معنادار و مثبتی وجود دارد ($P=0/017$ و $\beta=0/396$) یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی ایجاد گردد به اندازه مقدار β در متغیر اثربخشی سازمانی در جهت مثبت تغییر ایجاد می‌شود اما در بررسی تاثیر عدالت تعاملی بر اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P=0/055$ و $\beta=0/184$) (جدول ۴).

جدول ۴- ابعاد عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی

تاثیر ابعاد مختلف	دوربین	مقدار P	مقدار P	مقدار بتا	مقدار R	مقدار R^2
-------------------	--------	---------	---------	-----------	---------	-------------

عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی	واتسون		بعد و متغیر وابسته		
عدالت رویه ای	۲/۰۱۴	*۰/۰۱۷	*۰/۰۱۸	۰/۲۲۳	۰/۶۶۶
عدالت توزیعی			*۰/۰۱۷		
عدالت تعاملی			۰/۰۵۵		
				۰/۴۴۴	

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان اردبیل بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی تاثیر معنادار و مثبتی بر اثربخشی سازمانی معلمان تربیت بدنی دارد. عدالت سازمانی یا عدالت در سازمان به عنوان پایه‌ای برای شروع روند اثربخشی در سازمان و رضایت شغلی کارکنان شناخته شده است [۱۷]. مطالعات چنین گزارش کردند که اگر کارکنان سازمان بی عدالتی در سازمان را احساس کنند می‌تواند منجر به ترک سازمان، دچار ابهام و تعارض نقش شود [۱۸] از طرف دیگر وجود پدیده بی عدالتی در سازمان می‌تواند تعهد سازمانی افراد را نیز تحت تاثیر خود قرار دهد. یافته مطالعه ما در این خصوص با مطالعه معظمی و حاتمی [۱۹] که گزارش کردند عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی اثر گذار است هم سو و هم راستا می‌باشد. اما تعهد سازمانی در این مطالعه جزء متغیرهای پژوهشی ما نبود.

نتایج مطالعه ما همچنین نشان داد که بین عدالت رویه‌ای و اثربخشی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0,018$). مطالعات گزارش کرده اند که با بهبود عدالت رویه‌ای سازمانی مانند نحوه برخورد افراد در روابط شخصی، صداقت مدیران با کارمندان و تشریح تصمیم‌های مدیران برای کارمندان به صورت شفاف باعث افزایش کیفیت روابط کارکنان با مدیران می‌شود؛ بنابراین این توجه مدیران به کارکنان منجر به این می‌شود که نسبت به سازمانشان، متعهد شوند این تعهد به سازمان در نهایت منجر به اثربخشی سازمان نیز می‌شود [۲۰]. این یافته با مطالعات معظمی و حاتمی [۱۹] Zamanan و همکاران [۲۱] و Jang و همکاران [۲۲] مطابقت دارد. در بررسی تاثیر عدالت توزیعی بر اثربخشی سازمان نیز تاثیر معنادار و مثبتی وجود دارد ($P=0,017$) یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی ایجاد گردد به اندازه مقدار β در متغیر اثربخشی سازمانی در جهت مثبت تغییر ایجاد می‌شود. عدالت توزیعی در سازمان در واقع بیانگر این است که سطح پرداخت دستمزدها یا پاداش هایی که کارکنان در مقایسه با دیگر همکاران خود دریافت می‌کنند، از شرایط منصفانه‌ای برخوردار می‌باشد. وجود چنین درک از سازمان کارکنان را نسبت به سازمان، متعهد می‌سازد و به عنوان کارمندی وظیفه شناس و فعال در سازمان انجام وظیفه می‌کند و در پی دستیابی به مقاصد سازمانی می‌شود به طوری که رسیدن به اهداف خود را در پی دستیابی به اهداف سازمان می‌داند [۱۹]. یافته مطالعه در در عدالت توزیعی با مطالعه Olkkonen و همکاران [۲۳] همسو می‌باشد. اما در بررسی تاثیر عدالت تعاملی بر اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P=0,055$) (جدول ۴). در مطالعه نوری و همکاران با عنوان رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمان متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که عدالت تعاملی در تبیین رفتار مدنی سازمانی معطوف به همکاران و عدالت رویه ای و توزیعی در تبیین رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان می‌باشد [۲۴] که با یافته ما نیز ناهمسو بود. دلیل این ناهمسوئی نیز می‌تواند به مدل بررسی و جامعه آماری نسبت داده شود اما در مطالعه نوری و همکاران مدل رگرسیونی ارائه شده بود که می‌تواند دلیل اصلی تناقض در یافته‌ها را بیان کند. بنابراین یافته حاصله و معنادار شدن عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نشان می‌دهد که از نظر معلمان تربیت بدنی رفتار همکاران با یکدیگر در

دستیابی به عدالت سازمانی بی اثر می‌باشد. اما چنین به نظر می‌رسد که جو اخلاقی بر در پی رفتار اخلاقی مدیران منجر به اثربخشی سازمانی شود، بطوری که عدالت سازمانی در گرو تأثیرات جو سازمانی می‌تواند قرار گیرد بطوری که جو سازمانی دوستانه عدالت تعاملی را می‌تواند متضمن شود با این حال جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی مدیران سازمان جز متغیرهای مورد مطالعه ما نبود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده پژوهشگران محترم این متغیرها را مورد بررسی خود قرار دهند.

بطور کلی بالا بودن انگیزه کارکنان در سازمان از طریق افزایش میزان عملکرد و موفقیت سازمان منجر به بالا رفتن اثربخشی سازمان می‌شود، بنابر نتایج مطالعه حاضر می‌توان اذعان داشت که بنابر معنادار بودن و در جهت مثبت بودن عدالت رویه‌ای و توزیعی تمایل معلمان تربیت بدنی به بهبود و ارتقا رفتار مدیران، نظام پاداش، حمایت سازمانی از کارکنان و حقوق متناسب می‌باشد بنابراین توصیه می‌شود برای بهبود عدالت تعاملی معلمان نیز مدیران و مسئولان امر تصمیمات مناسب را اتخاذ کنند.

سپاسگزاری‌ها

از تمامی افرادی که در این مطالعه شرکت نموده و کمال همکاری را داشته اند کمال تشکر و قدردانی بعمل می‌آید.

حامی مالی

این مطالعه از طریق خود نویسندگان انجام پذیرفته و حامی مالی وجود ندارد.

منابع

1. Kosaripoor, M., *Factors Involved in Evaluation of Physical Education Teachers' Performance*. Quarterly Journal of Education, 2020. 36(1): p. 107-124.
2. Lotfi, M.H. and M.S. Pour, *The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2013. 93: p. 2073-2079.
3. Fernandes, C. and R. Awamleh, *Impact of organisational justice in an expatriate work environment*. Management research news, 2006.
4. Cohen-Charash, Y. and P.E. Spector, *The role of justice in organizations: A meta-analysis*. Organizational behavior and human decision processes, 2001. 86(2): p. 278-321.
5. Poole, W.L., *Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education*. Canadian journal of education, 2007. 30(3): p. 725-748.
6. Nabatchi, T., L.B. Bingham, and D.H. Good, *Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model*. International Journal of conflict management, 2007.
7. Bos, K.v.d., *Fundamental research by means of laboratory experiments*. Journal of Vocational Behavior, 2001. 58(2): p. 254-259.
8. DeConinck, J.B., *The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust*. Journal of business research, 2010. 63(12): p. 1349-1355.

9. Erat, S., O. Erdil, and H. Kitapccedil, *The effect of the perception of organizational trust and organizational support on intention to quit and individual performance: An empirical study of the Turkish state universities*. African journal of Business management, 2012. 6(30): p. 8853-8861.
10. Nadi, M., N. MOSHFEGH, and S.A. SIADAT, *THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST OF TEACHERS TO MANAGER AND ORGANIZATION WITH PERCEIVED OF DISTRIBUTIVE, PROCEDURAL AND INTERACTIONAL JUSTICE IN ISFAHAN CITY*. 2010.
11. Ghanbari, S. and H. Mojooni, *The Role of Destructive Leadership in Burnout Mediated by Organizational Justice and Procrastination*. Sciences, 2021. 38: p. 59-64.
12. AlMazrouei, H. and R. Zacca. *The influence of organizational justice and decision latitude on expatriate organizational commitment and job performance*. in *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. 2021. Emerald Publishing Limited.
13. Zarinpar, A., *Comparing the Effectiveness of Teachers Employed through Examination and those Trained and Committed to Teaching*. Quarterly Journal of Education, 2019. 34(4): p. 137-152.
14. TAGHIPOUR, Z.A., M. AMINFAR, and S.A. BAGHERI, *THE INVESTIGATION AND COMPARISON OF THE TEACHERS' EFFICIENCY RECRUITED FROM THE STAFF OF NEHZAT AND APPLICANTS GRADUATED FROM HIGHER EDUCATION AS WELL AS TEACHER TRAINING CENTERS FOR ELEMENTARY SCHOOLS*. 2010.
15. LeTendre, G.K. and A.W. Wiseman, *Introduction: The challenges of teacher effectiveness and quality worldwide*, in *Promoting and sustaining a quality teacher workforce*. 2015, Emerald Group Publishing Limited.
16. Joseph, B., *Teacher effectiveness and professional competency among higher secondary school teachers in Kottayam district, Kerala*. 2013.
17. خ.م. رضا، مدل اثربخشی رهبری معنوی بر مبنای دستیابی به رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری and مهدی، ا.و.ز. کارکنان.
18. پ. مالیات، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی اداره کل ا.ج. and قلی، ش.ک.م. و ح. زاده ۱۳۹۰). (امور مالیاتی استان خراسان رضوی). ۲۰۱۲. p. 103-120.
19. ن.ه.م. آموزشی، بررسی تأثیر عدالت و تعهد سازمانی بر اثربخشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ج.م. and حاتمی ۲۰۲۲. خرم آباد. p. 56-69.
20. پ.ه.ج.ش. معاصر، بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی ج.م. and امیرکافی، ع. پور ۵. ۲۰۱۶. (9): p. 91-124.
21. Zamanan, M.S., M.A. Al-Qa'ced, and M.A.A.-K.J.M.A.S. Al-Raqad, *Organizational Justice and Its Impact on Organizational Commitment in the General Administration of Customs in the State of Kuwait*. 2020. 14(6).
22. Jang, J., D.W. Lee, and G.J.I.J.o.P.A. Kwon, *An analysis of the influence of organizational justice on organizational commitment*. 2021. 44(2): p. 146-154.
23. Olkkonen, M.-E., J.J.O.b. Lipponen, and h.d. processes, *Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes*. 2006. 100(2): p. 202-215.
24. Nouri, A., et al., *Investigation of relationship between job satisfaction and perceived organizational justice with organizational citizenship behavior: Demographic variables*. 2012.