



## بررسی تاثیر اخلاق کاری و عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر زابل

مسعود سالاری

دانش آموخته کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی زابل، زابل، ایران  
salarimasoud96@gmail.com

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تاثیر اخلاق کاری و عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر زابل انجام شده است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بوده، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر زابل می باشد. که تمامی کارکنان این سازمان شامل (۴۸۰ نفر) هستند. بر اساس جدول مورگان و با رویکرد نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۱۳ نفر انتخاب و بررسی شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۳)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۷) و پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰) استفاده شده، تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار spss ۲۲ انجام گرفته و جهت اثبات فرضیه ها از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که تمامی ابعاد و مولفه های عدالت سازمانی و اخلاق کاری تاثیر معنی داری بر رضایت شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر زابل داشت.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، آموزش و پرورش

### مقدمه

سازمان ها نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهمترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی آنها است. سازمان ها بدون تلاش ها و تعهد کارکنان شان موفق نمی شوند. رضایت کارکنان از شغل شان و تعهد نسبت به سازمان شان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می شوند. (گلی توانا، ۱۳۹۵). عدالت چارچوبی است که از طریق آن حس اعتماد و فقدان اعتماد کارکنان به طور کامل تفسیر و ادراک می شود. فرض اصلی نظریه عدالت سازمانی این است که رفتار منصفانه برای افراد محور اصلی است و تعیین کننده واکنش های آنها به تصمیمات سازمان است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، روحیه ی کارکنان را تضعیف می کند (رابینسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸) و روحیه ی تلاش و فعالیت آن ها را تنزل می دهد (نکوئی مقدم و بهشتی فر، ۱۳۹۵). بر اساس مفهوم عدالت سازمانی مشخص می شود در سازمان ها باید به چه شیوه ای با کارکنان رفتار شود که آن ها احساس کنند، مورد بی عدالتی قرار نگرفته (بنیسی، ۱۳۹۷) و در واقع این احساس می تواند منجر به خشنودی فردی و شغلی و بهبود عملکرد سازمان شود (ولفی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). عدالت سازمانی مفهومی است که برای توصیف عدالت مرتبط با موقعیت شغلی است و به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (نیکس و ولف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). احساس عدالت و برابری در محیط سازمانی به برآورده شدن نیازهای اساسی انسان همچون احساس معناداری، احساس شایستگی و احساس تعلق پذیری و مهم بودن در سازمان کمک می کند. عدالت سازمانی را می توان به عنوان درک یک کارمند از انصاف تخصیص منابع در یک سازمان تعریف کرد. واژه مترادف برای "انصاف"، "عدالت" است، که به تصمیمات و اقدامات مدیریتی اشاره دارد که از نظر معنوی مطابق با استانداردهای

<sup>۱</sup> Rabinson

<sup>۲</sup> Wolfe

<sup>۳</sup> Nix & Wolfe