

بررسی رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با خود کار آمدی حرفه ای

دبیران زن متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد

مهری دارایی* ، پرینا افشنگ^۲

۱- استادیار ، گروه مدیریت آموزشی ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ، خرم آباد ، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد ، گروه مدیریت آموزشی ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد ، خرم آباد ، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با خود کار آمدی حرفه ای دبیران زن متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران زن متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد که جمعاً ۳۸۱ نفر گزارش شد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه تعیین و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۹۶) و پرسش نامه خودکارآمدی حرفه ای اسپانن و موران (۲۰۰۱) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی، فراوانی تجمعی، نمودارهای ستونی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد. نتایج نشان داد بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد رضایت شغلی با خودکارآمدی حرفه ای دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری در رابطه متغیر رضایت شغلی تنها فرصت های پیشرفت، در تحلیل باقی مانده است که حدود ۴۳٪ واریانس نمرات خود کار آمدی حرفه ای را تبیین می کند و در رابطه با عدالت سازمانی تنها مولفه عدالت رویه ای ۳۱٪ از واریانس نمرات خودکارآمدی حرفه ای را تبیین می کند.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، نظام پرداخت ، سبک رهبری ، خودکارآمدی

۱- مقدمه

خودکارآمدی احساسی پایدار و روشن از لیاقت و قابلیت فرد برای کنار آمدن مؤثر با بسیاری از موقعیت های تنش زا است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود و احساس و کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می شود. خودکارآمدی اطمینان به توانایی خود در کنترل افکار و احساسات و فعالیت هاست و بنابراین روی پیامد اعمال مؤثر است. انتظارات خودکارآمدی بر عملکرد واقعی افراد و هیجانات و انتخاب رفتار و سرانجام میزان تلاش و کوشش که صرف یک فعالیت می شود مؤثر است (اعرابیان، ۱۳۸۳). همچنین خودکارآمدی عبارتست از احساس شایستگی، بسندگی و توانایی در سازگار شدن با زندگی است که تأمین و حفظ معیارهای عملکرد موجب افزایش خودکارآمدی با توجه به احساس تفکر و عمل انسانها متفاوت است (پاجارس^۱، ۱۹۹۶). یکی از عوامل مؤثر بر خود کار آمدی حرفه ای عدالت سازمانی است. عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کند و نحوه برخورد با افراد در سازمانها ممکن است که رفتار و نگرش کارکنان را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. احساس بی عدالتی، انگیزه توفیق طلبی شغلی را در کارکنان کاهش می دهد تا جایی که از تلاش هدفمندانه

¹ - Pajars