

ارزیابی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی شهر کرمانشاه

***نادر نادری**، استادیار گروه مدیریت آموزشی و کارآفرینی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
فرشاد مظفری، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه بود. جامعه آماری شامل تمام دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه بود ($N=200$). تعداد ۱۲۷ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که روایی آن توسط پانل متخصصان و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد ($\alpha > .75$). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که وضعیت موجود عدالت سازمانی و خودکارآمدی در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی مورد مطالعه در حد متوسط و بالاتر بود. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) توانستند تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی را پیشگویی نمایند. نتایج این پژوهش دستاوردهای مناسبی برای کمک به توسعه و کاربرد الگوی مدیریت برآموزش سازمان‌ها برای سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزش و پرورش و مدارس پیش‌دانشگاهی شهر کرمانشاه در جهت تقویت خودکارآمدی در بین معلمان به همراه داشت.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، خودکارآمدی، مدارس پیش‌دانشگاهی، کرمانشاه

*نویسنده مسئول: Naderi.N1970@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۶/۶/۲۶ پذیرش مقاله: ۹۶/۸/۳۰

Evaluation of the Effect of Organizational justice Components on Self-efficacy among Teachers of Pre-university in Kermanshah

***Nader Naderi**, Assistant Professor, Department of Educational Management and Entrepreneurship, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Farshad Mozafari, M.A. Graduated in Executive Management, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the effect of organizational justice components on Pre-university teachers' self-efficacy in District 3, in Kermanshah City. The statistical population consisted of Pre-university teachers (N=200) in the district. 127 of them were selected as the sample using the systematic sampling method (n=127). The main instrument for gathering data was a questionnaire which its validity was confirmed by the panel of experts and its reliability was established by Cronbach's Alpha coefficient ($\alpha > .75$). The data of descriptive and inferential sections were analyzed using SPSS version 23 software. Findings revealed that the present status of organizational justice and self-efficacy among Pre-university teachers in the district 3 Kermanshah was at the level of moderate and above. The result of the regression multi-analysis indicated that the organizational justice components (distributive, procedural and interactional) have a positive and significant effect on self-efficacy among Pre-university teachers in Kermanshah. The findings brought about suitable applications for helping the development of management education model for managers, planners and policy-makers of educational organization and pre-university schools in order to enhance self-efficacy among Pre-university teachers in Kermanshah.

Keywords: Organizational Justice, Self-Efficacy, Pre-university course, management education model

* Corresponding author: Naderi.N1970@gmail.com

Receiving Date: 17/9/2017 Acceptance Date: 21/11/2017

مقدمه

تغییر در فن‌آوری‌ها و ساختار سازمان‌ها، رقابت اعضای تیم‌های کاری، خود جهت‌دهی آنان و حل مسئله توسط کارکنان از جمله عواملی به شمار می‌روند که امروزه سازمان‌ها را ملزم نموده تا به شیوه‌ای عمل کنند که کارکنان آن خودتنظیم، خودمدیریت و خودارزیاب شوند [۲۹]. نیروی انسانی مهم‌ترین عاملی است که برای بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی حاکی از آن است که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرآیند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند [۱۹]. می‌توان گفت که پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست؛ لذا باید جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. در این راستا، یکی از ابعاد «خود» در نظریه شناختی اجتماعی بندورا باور به خودکارآمدی است که به توانایی درک شده فرد در انطباق با موقعیتی خاص اشاره دارد [۱۹].

باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت‌ها می‌توانند به آسانی تحت تأثیر خودشکی یا خودتردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی‌های خود استفاده کمتری می‌کنند [۲]. بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و داشتن مهارت‌های اساسی لازم برای انجام

آن است. عملکرد مؤثر به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های همواره متغییر، مبهم، غیرقابل پیش‌بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. لازم است اغلب مهارت‌های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت‌های مختلف، به شیوه‌های جدید ساماندهی شوند. بنابراین، مبادلات با محیط تا حدودی تحت تأثیر قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خویش است به این معنی که افراد باور داشته باشند در شرایط خاص، می‌توانند وظایف را انجام دهند. خودکارآمدی درک‌شده معیار داشتن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد، وظایف را به نحو احسن انجام دهد [۱۱].

در این راستا، سازمان آموزش و پرورش با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد. در آموزش و پرورش، نقش نیروی انسانی مهم است. معلم با ایفای نقش مدیریت آموزش مهم‌ترین عامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود. معلم در مدیریت آموزش در نقش حرفه‌ای است که می‌تواند تربیت فراگیران را در نتیجه یک جریان متقابل دو جانبه و حاصل عمل خود و عکس‌العمل شاگرد مؤثر سازد. "آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اثرگذار در تربیت و تأمین نیروی انسانی می‌باشد و معلم به عنوان مدرس و مربی می‌تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد" [۲۰]. به بیانی دیگر، معلمان حرفه‌ای که به مدیریت آموزش آشنا باشند و طبق آن عمل نمایند به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی بیش‌ترین و برترین نقش را عهده‌دار می‌باشند. "یافته‌های پژوهشی همواره نشان می‌دهد که معلم مهم‌ترین متغیر در یادگیری دانش‌آموزان است" [۱۹].

با توجه به نقش مهم و خطیر معلمان در جامعه، به نظر می‌رسد که در شرایط کنونی کشور، تلاش در جهت تقویت باورهای خودکارآمدی در آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که معلمان با باور خودکارآمدی می‌توانند وظایف خود را به نحوی

شایسته و بایسته‌تر انجام دهند. "در واقع، خودکارآمدی معلمان عبارت از باورهای فردی معلمان درباره توانایی‌هایشان برای ادای وظایف یاددهی [آموزش] و یادگیری موفقیت-آمیز در بافت کلاسی خود است" [۹]. "معلمان بنا به شرایط شغلی خود نیازمند درجه بالایی از خودکارآمدی هستند تا بتوانند آموزه‌های خود را به خوبی به دانش‌آموزان منتقل کنند و نبود خودکارآمدی در آن‌ها می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را در اداره کلاس توسط آن‌ها ایجاد نماید" [۱۱]. از زمان معرفی خودکارآمدی توسط بندورا (۱۹۹۷)، پژوهشگران زیادی به بررسی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی افراد پرداخته‌اند. بررسی مطالعات مختلف نشان می‌دهد که عدالت سازمانی یکی از متغیرهایی است که نقش مهمی را در خودکارآمدی معلمان ایفا می‌کند [۲۷، ۲۶، ۱، ۲۹].

عدالت سازمانی به انصاف در محل کار [۱۴] و به ویژه ادراکات کارکنان از انصاف و این‌که چگونه برخوردهای منصفانه بر سایر متغیرهای مرتبط با اقدامات و فعالیت‌های کارکنان اثر می‌گذارد، اشاره دارد [۲۳]. عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی می‌کنند اخلاق آن‌ها نیز سقوط می‌کند [۲۴]. تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب‌نظران طبقه‌بندی‌های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده‌اند. عدالت سازمانی را می‌توان به صورت «مطالعه برابری در کار» تعریف نمود [۹]. محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود که عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای [۲۲]. عدالت توزیعی به قضاوت درباره برابری توزیع نتایج مثل سطح یا مقیاس پرداخت و فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد؛ عدالت رویه‌ای حول این موضوع است که افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است [۱۳]؛ و عدالت مرادده‌ای حول این محور است که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین

قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال این‌که رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریسته شود، را افزایش می‌دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد [۲۲].

رنجبریان در مقاله تعهد سازمانی [۱۶] مدیر مستقیم فرد و خود سازمان را منبع اجرا و یا اجرا نکردن عدالت در سازمان بیان می‌کند که در منبع اول سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد و می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر گذارد و در دومین منبع خود سازمان است که کارکنان ممکن است بی‌عدالتی و یا عدالت را به آن منسوب نمایند. اگر چه این منبع نامحسوس - تراست، ولی توجه به آن نیز مهم است [۲۸].

از زمان معرفی مفهوم خودکارآمدی توسط بندورا (۱۹۹۷) پژوهش‌های مختلفی در زمینه خودکارآمدی و سایر عوامل مرتبط با آن انجام شده است و پژوهشگران زیادی به مطالعه متغیرهایی که بر خودکارآمدی افراد تأثیر می‌گذارند و یا از آن تأثیر می‌پذیرند، پرداخته‌اند. بهرنگی و زبرجدی [۴] (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان الگوی مدیریت آموزش، راهبردی جدید برای توسعه خودکارآمدی فراگیران در کلاس ریاضی و نیز در پژوهش نیمه تجربی دیگری [۵] (۱۳۹۵) با عنوان کاربست شناسه‌های نظریه خودکارآمدی بندورا با الگوی مدیریت آموزش ریاضی: راهبردی جدید در رشد خودکارآمدی دانش‌آموزان پسر دوره متوسطه نشان دادند که چگونه می‌توان با الگوی مدیریت آموزش به توسعه یادگیری ریاضی فراگیران کمک کرد. همچنین بهرنگی و خسروی [۳] (۲۰۱۵) در بررسی اثر تدریس کتاب تفکر و پژوهش با الگوی مدیریت آموزش بر خودکارآمدی فراگیران تأثیر مثبت الگو را در افزایش توان یادگیری فراگیران نشان دادند. بهرنگی و سلدوز [۶] (۱۳۹۶) در پژوهش نیمه آزمایشی خود از نوع پیش-آزمون - پس‌آزمون با عنوان نقش الگوی مدیریت آموزش در خودکارآمدی دانش‌آموزان

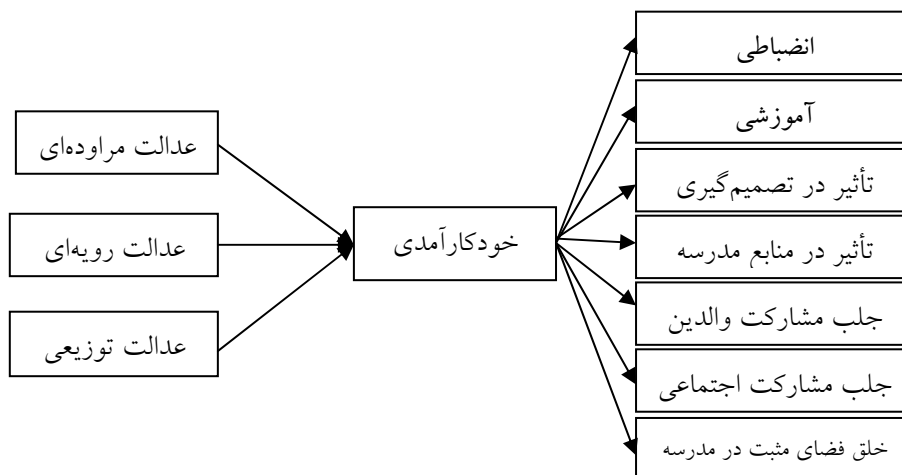
علوم تجربی پایه هفتم مدارس دخترانه منطقه ۳ آموزش و پرورش تهران با گروه گوا به نتایج تأثیر معنادار تدریس با الگوی مدیریت آموزش به ترتیب بر خودکارآمدی اجتماعی، خودکارآمدی تحصیلی و خودکارآمدی هیجانی دست یافتند. در این پژوهش از ۱۰ کلاس پایه هفتم شامل ۲۷۳ دانش‌آموز از مدارس دخترانه منطقه ۳ شهر تهران به-طور تصادفی در ۵ کلاس شامل ۱۳۸ دانش‌آموز به عنوان گروه گوا و ۵ کلاس دیگر شامل ۱۳۵ دانش‌آموز به عنوان گروه آزمایش براساس جهات جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز منطقه ۳ به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تفکیک به واحد انتخاب شد. نظر به نتایج معتبر و مفیدی که کسب شد پیشنهاد اول کاربرد الگوی مدیریت برای آموزش خودکارآمدی دانش‌آموزان در همه مباحث کتاب هفتم علوم تجربی بود. پیشنهاد بعدی تعمیم استفاده از الگوی مدیریت آموزشی در سایر دروس و مقاطع دیگر به منظور توسعه و نشان دادن هرچه بیشتر تأثیرات الگوی مدیریت آموزش بر خودکارآمدی فراگیران بود.

رحمتی‌زاده و ادهمی (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و خودکارآمدی (مطالعه موردی: کارکنان مناطق شش‌گانه شهرداری کرمانشاه)» بین کلیه ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) با خودکارآمدی کارکنان شهرداری شهر کرمانشاه رابطه مثبت و معناداری را یافتند [۲۷]. نژادلر (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی با خودکارآمدی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان رضوی)» به وجود رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) با خودکارآمدی کارکنان پی بردند [۲۶]. احمدی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با ادراک معلمان از خودکارآمدی مدیران دارند [۱]. نادری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ابعاد عدالت سازمانی،

اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان تأثیر می‌گذارند [۲۵].

رادر (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین عدالت و اعتماد سازمانی و خودکارآمدی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین اعتماد سازمانی و عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین عدالت رویه‌ای و خودکارآمدی و همچنین اعتماد سازمانی و خودکارآمدی رابطه معنادار یافت نشد [۲۹]. نتیجه پژوهش ایمانی نوجانی و همکاران (۲۰۱۲) رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) و رضایت شغلی معلمان را نشان داد [۱۷]. نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۱) وجود رابطه مثبت و معنادار مستقیم بین خودکارآمدی با ضریب ۰/۲۸، تعهد سازمانی با ضریب ۰/۲۳ و شایستگی‌های استادان با ۰/۳۲ با کیفیت تدریس را نشان داد. همچنین، ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی با ضریب ۰/۱۷، خودکارآمدی و شایستگی‌ها با ضریب ۰/۳۶ و تعهد سازمانی و شایستگی‌ها با ضریب ۰/۱۵ وجود داشت [۱۸].

با توجه به مبانی نظری در این پژوهش برای سنجش خودکارآمدی معلمان از الگوی بندورا (۱۹۹۷) بهره گرفته شد. در الگوی مذکور برای خودکارآمدی معلمان هفت بُعد خودکارآمدی انضباطی، خودکارآمدی آموزشی، خودکارآمدی برای تأثیر در تصمیم‌گیری، خودکارآمدی برای تأثیر در منابع مدرسه، خودکارآمدی برای جلب مشارکت والدین، خودکارآمدی برای جلب مشارکت اجتماعی و خودکارآمدی برای خلق یک فضای مثبت در مدرسه [۲] و همچنین، برای سنجش عدالت سازمانی سه بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای بر اساس دیدگاه لئو و خونگ (۲۰۰۹) [۲۲] در نظر گرفته شد. بنابراین، با جمع‌بندی مبانی نظری و پیشینه تجربی موضوع، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت زیر شکل می‌گیرد (شکل ۱).



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش بر گرفته از نظریه بندورا [۲] و لئو و خونگ [۲۲]

از آنجاکه فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان و خودکارآمدی آنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، درک این‌که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است.

حال با توجه به نقش اساسی خودکارآمدی معلمان در تربیت و آموزش دانش‌آموزان و این‌که هرگونه مشکل در خودکارآمدی معلمان می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر گذاشته و به جامعه دانش‌آموزی و طبیعتاً آینده کشور منتقل شود [۱۱] و از سوی دیگر، برخی پژوهشگران از عدالت سازمانی به عنوان عاملی مؤثر در خودکارآمدی معلمان نام برده‌اند، لذا هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران مقطع پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه می‌باشد، که در راستا

فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اصلی: مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی شهر کرمانشاه تأثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: وضعیت عدالت سازمانی دبیران مقطع پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه مطلوب است.

فرضیه فرعی دوم: وضعیت خودکارآمدی دبیران مقطع پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه مطلوب است.

فرضیه فرعی سوم: ارتباط بین عدالت رویه‌ای با خودکارآمدی دبیران مقطع پیش-دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه مثبت و معنادار است.

فرضیه فرعی چهارم: ارتباط بین عدالت توزیعی با خودکارآمدی دبیران مقطع پیش-دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه مثبت و معنادار است.

فرضیه فرعی پنجم: ارتباط بین عدالت تعاملی با خودکارآمدی دبیران مقطع پیش-دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه مثبت و معنادار است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت، کمی، با توجه به هدف، کاربردی و در گردآوری و تحلیل داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) با استفاده از روش تحلیل همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۰۰ نفر کلیه دبیران پیش‌دانشگاهی مدارس دولتی ناحیه سه شهر کرمانشاه در شاخه نظری (علوم انسانی، علوم تجربی و ریاضی- فیزیک) بود که براساس مستندات و آمار ارائه شده توسط اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه (۱۳۹۶) مشخص گردید. با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) [۲۱] حجم نمونه آماری به تعداد ۱۲۷ نفر تعیین شد. چون

لیست دبیران مربوطه به صورت دقیق در اداره آموزش و پرورش ناحیه سه شهر کرمانشاه وجود داشت ولی دبیران شناسایی شده به صورت مشترک در مدارس مورد بررسی فعالیت داشتند، لذا امکان استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب وجود نداشت. بر این اساس، از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش بود. بخش اول مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، شاخه تحصیلی و ...); بخش دوم مقیاسی برای سنجش خودکارآمدی؛ و بخش سوم مقیاسی برای سنجش عدالت سازمانی درک شده بود. در بخش دوم، الگوی سنجش خودکارآمدی معلمان بندورا (۱۹۹۷) مبنای کار قرار گرفت. در الگوی مذکور برای خودکارآمدی معلمان ۲۹ سؤال در قالب هفت بُعد خودکارآمدی انضباطی (۳ سؤال)، خودکارآمدی آموزشی (۹ سؤال)، خودکارآمدی برای تأثیر در تصمیم‌گیری (۲ سؤال)، خودکارآمدی برای تأثیر در منابع مدرسه (۲ سؤال)، خودکارآمدی برای جلب مشارکت والدین (۳ سؤال)، خودکارآمدی برای جلب مشارکت اجتماعی (۴ سؤال) و خودکارآمدی برای خلق یک فضای مثبت در مدرسه (۶ سؤال) در نظر گرفته شد. در بخش سوم، برای سنجش عدالت سازمانی، مقیاس استاندارد لئو و خونگ (۲۰۰۹) مبنای کار قرار گرفت. بر اساس این مقیاس، عدالت سازمانی با استفاده از ۲۰ سؤال در قالب سه بُعد عدالت توزیعی (۵ سؤال)، عدالت رویه‌ای (۶ سؤال) و عدالت مراوده‌ای (۹ سؤال) در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفت. تمام پرسشنامه‌های پخش شده در بین پاسخگویان به طور کامل در حضور محققین تکمیل و در نهایت جمع‌آوری شدند به عبارتی نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها در این تحقیق ۱۰۰ درصد بود. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اعضای هیأت علمی گروه روان‌شناسی و مدیریت دانشگاه رازی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفت و پایایی سازه‌های مختلف پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد؛ به‌گونه‌ای که

مقدار ضریب آلفای کرونباخ سازه‌های پژوهش در مرحله پیش‌آزمون بین ۰/۷۵ تا ۰/۹۲ بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. برای این منظور، در بخش آمار توصیفی از آماره‌های فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، کمینه و بیشینه و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه توأم بهره برده شد.

یافته‌ها

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین سن دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه ۴۰/۴۴ سال با انحراف معیار ۸/۲۴ سال بود که آن‌ها در دامنه سنی ۲۸ تا ۵۸ سال قرار داشتند. همچنین، میانگین سابقه کار دبیران مورد مطالعه ۱۵/۳۵ سال با انحراف معیار ۸/۷۳ سال بود که آن‌ها در دامنه سابقه کاری ۲ تا ۳۰ سال قرار داشتند. بر طبق یافته‌های پژوهش، اکثر دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی مورد مطالعه مرد (۶۹/۳ درصد) و متأهل (۷۵/۶ درصد) بودند. نتایج پژوهش نشان داد که بیش از نیمی (۵۵/۹ درصد) از دبیران دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴۴/۱ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. بر اساس یافته‌های پژوهش ۴۳/۳ درصد از دبیران مورد مطالعه با بیشترین فراوانی در رشته علوم انسانی و ۲۲/۸ درصد از آن‌ها با کمترین فراوانی در رشته ریاضی - فیزیک مشغول تدریس بودند. علاوه بر این، اکثر (۷۲/۴ درصد) دبیران مورد مطالعه به صورت رسمی مشغول به کار بودند.

به منظور اولویت‌بندی و بررسی وضعیت عدالت سازمانی و خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن‌ها در بین دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه از میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات استفاده شد (جدول ۱ و ۲).

جدول ۱- وضعیت عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در بین پاسخگویان

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۲	۰/۲۰	۰/۷۰	۳/۳۸	عدالت مراوده‌ای
۳	۰/۲۱	۰/۷۱	۳/۳۸	عدالت رویه‌ای
۱	۰/۲۰	۰/۷۱	۳/۵۱	عدالت توزیعی
-	-	۰/۵۹	۳/۴۲	عدالت سازمانی (کلی)

*مقیاس متغیرها از ۱- خیلی کم تا ۵- خیلی زیاد است.

نتایج ارائه شده در جدول ۱؛ حاکی از این است که وضعیت عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در بین دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه بالاتر از مقدار متوسط (۳) است؛ به طوری که مؤلفه عدالت توزیعی اولویت اول و مؤلفه عدالت رویه‌ای اولویت آخر را در بین دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه دارند. علاوه بر این، نتایج ارائه شده در جدول ۱؛ نشان‌دهنده این است که میانگین عدالت سازمانی از دیدگاه دبیران پیش‌دانشگاهی به صورت کلی برابر ۳/۴۲ است که از مقدار متوسط (۳) بالاتر است. در واقع، می‌توان گفت که از دیدگاه دبیران مورد مطالعه، عدالت سازمانی نسبتاً متوسطی در سطح مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه وجود دارد.

جدول ۲- وضعیت خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن در بین پاسخگویان

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین*	مؤلفه‌های خودکارآمدی
۶	۰/۲۵	۰/۷۷	۳/۰۲	خودکارآمدی انضباطی
۳	۰/۲۰	۰/۶۳	۳/۱۴	خودکارآمدی آموزشی
۴	۰/۲۲	۰/۷۰	۳/۲۰	خودکارآمدی در تصمیم‌گیری
۲	۰/۱۹	۰/۵۸	۳/۱۶	خودکارآمدی در تأمین منابع
۵	۰/۲۴	۰/۸۲	۳/۳۳	خودکارآمدی در جلب مشارکت والدین
۷	۰/۳۰	۰/۹۵	۳/۱۷	خودکارآمدی در جلب مشارکت اجتماعی
۱	۰/۱۸	۰/۶۰	۳/۲۶	خودکارآمدی در خلق فضای مثبت در مدرسه
-	-	۰/۵۴	۳/۱۸	خودکارآمدی (کلی)

*مقیاس متغیرها از ۱- خیلی کم تا ۵- خیلی زیاد است.

نتایج ارائه شده در جدول ۲؛ حاکی از این است که وضعیت خودکارآمدی و مؤلفه-های آن در بین دبیران نزدیک به مقدار متوسط (۳) است؛ به طوری که مؤلفه خودکارآمدی در خلق فضای مثبت در مدرسه اولویت اول و مؤلفه خودکارآمدی در جلب مشارکت اجتماعی اولویت آخر را در بین دبیران پیش‌دانشگاهی دارند. علاوه بر این، نتایج ارائه شده در جدول ۲؛ نشان‌دهنده این است که میانگین خودکارآمدی در بین دبیران به صورت کلی برابر ۳/۱۸ است که نزدیک به مقدار متوسط (۳) است. این یافته ضرورت توجه سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران مدارس پیش‌دانشگاهی شهر کرمانشاه در جهت ارتقاء و بهبود خودکارآمدی دبیران مقطع پیش‌دانشگاهی را آشکار می‌کند. به‌ویژه با توجه به پیشینه آثار کاربرد الگوی مدیریت آموزش چنانچه دبیران از این الگو در آموزش به فراگیران خود بهره‌مند می‌شدند میانگین کارآمدی آنها بسیار بالاتر از آنچه هست می‌شد.

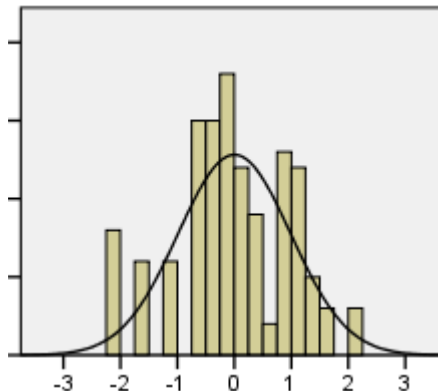
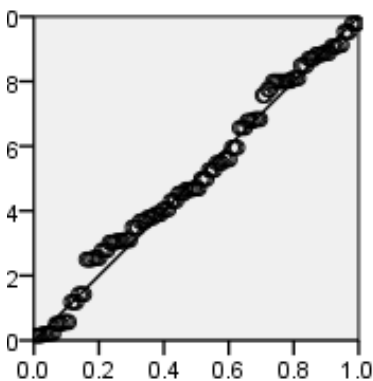
برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش توأم استفاده شد.

در حالت ایده‌آل برای انجام تحلیل رگرسیون چندگانه باید بین متغیرهای مستقل تحقیق هم‌خطی وجود نداشته باشد؛ به عبارت بهتر، متغیرهای مستقل تحقیق نباید خیلی به هم وابسته باشند. برای غلبه بر این مشکل، باید آماره‌های عامل تورم واریانس^۱ و شاخص تحمل^۲ را برای بررسی رابطه هم‌خطی بین متغیرهای مستقل محاسبه نمود. اگر مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ و شاخص تحمل نزدیک صفر باشد، نشان‌دهنده این است که بین متغیرهای مستقل هم‌خطی وجود دارد و مدل رگرسیون ارزشی ندارد. اما هر چه این دو آماره به یک نزدیک‌تر باشند، از عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و

1. Variance Inflation Factor (VIF)
2. Tolerance Index

مناسب بودن مدل رگرسیون حکایت دارند [۷]. علاوه بر این، از آماره تحلیل واریانس (F) نیز می‌توان برای بررسی نیکویی برازش یا مناسب بودن معادله رگرسیون استفاده نمود. چنانچه آماره تحلیل واریانس معنی‌دار باشد، می‌توان اظهار نمود که معادله رگرسیون برازش خوبی دارد.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۴؛ مشاهده می‌شود که آماره عامل تورم واریانس و شاخص تحمل از مقادیر مناسب و ایده‌آلی برخوردارند. همچنین، مقدار آماره تحلیل واریانس در سطح خطای یک درصد معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین، می‌توان گفت که رابطه هم‌خطی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد و مدل رگرسیونی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه برازش خوبی دارد.



نمودار ۲- نمودار نرمال باقی-

نمودار ۱- هیستوگرام توزیع نرمال

مانده استاندارد

علاوه بر این، باقی‌مانده‌های حاصل از مدل رگرسیون نیز برای نشان دادن موارد نقض در پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها رسم می‌شوند [۱۵]. نمودار نرمال و هیستوگرام توزیع نرمال باقی‌مانده‌های استاندارد شده در نمودار ۱ و ۲؛ نشان داده شده‌اند. بر اساس

نمودار ۲؛ مشاهده می‌شود که نمودار نرمال باقی‌مانده‌ها ظاهری شبیه خط راست دارد. همچنین، هیستوگرام توزیع نرمال نشان می‌دهد که خطاهای اندازه‌گیری متغیر وابسته (خودکارآمدی) در تحلیل رگرسیون به صورت نرمال توزیع شده‌اند (نمودار ۱). این نتایج نشان‌دهنده نیکویی برازش مدل رگرسیون برای پیش‌بینی خودکارآمدی دبیران پیش-دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه با استفاده از مؤلفه‌های عدالت سازمانی می‌باشد. بنابراین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و معادله آن در این پژوهش از اعتبار و برازش مناسبی برخوردارند.

جدول ۳- تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی

Sig.	F	AdR ²	R ²	R	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۰	۹۱/۹۷**	۰/۶۸۴	۰/۶۹۲	۰/۸۳۲	مؤلفه‌های عدالت سازمانی

** معنی‌داری در سطح خطای یک درصد

نتایج ارائه شده در جدول ۳- نشان می‌دهد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی پیش‌بینی-کننده‌های خوبی برای خودکارآمدی در بین دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه می‌باشند؛ به طوری که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) در این معادله رگرسیونی برابر با ۰/۸۳۲ و ضریب تعیین (R²) آن برابر با ۰/۶۹۲ است. به عبارت دیگر، ۶۹/۲ درصد از تغییرات واریانس متغیر وابسته (خودکارآمدی) توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی، یعنی عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در بین دبیران پیش-دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه تبیین می‌شود.

جدول ۴- مقادیر معناداری و تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی

متغیر	B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ضریب ثابت	۰/۵۵	-	۳/۴۵**	۰/۰۰۱	-	-
عدالت مراوده‌ای (X ₁)	۰/۲۳	۰/۳۰	۴/۵۰**	۰/۰۰۰	۰/۵۶	۱/۷۸
عدالت رویه‌ای (X ₂)	۰/۲۵	۰/۳۳	۴/۶۰**	۰/۰۰۰	۰/۴۸	۲/۰۶
عدالت توزیعی (X ₃)	۰/۲۷	۰/۳۵	۶/۰۲**	۰/۰۰۰	۰/۶۸	۱/۴۶

** معنی داری در سطح خطای یک درصد

با توجه به توضیحات بالا و نتایج ارائه شده در جدول ۴؛ معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = 0.55 + 0.23X_1 + 0.25X_2 + 0.27X_3$$

همان‌گونه که اشاره شد معنادار بودن آزمون‌های F و t حاکی از معنی دار بودن و نیکویی برازش معادله رگرسیون می‌باشد. اما، معادله رگرسیون چیزی در مورد اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در مورد پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیان نمی‌کند. از این رو، برای تعیین اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته باید به مقدار بتا (Beta) توجه کرد، این آماره تأثیر هر متغیر مستقل را جدا از تأثیر سایر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نشان می‌دهد. بر این اساس، مهم‌ترین مؤلفه عدالت سازمانی مؤثر بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه، مؤلفه عدالت توزیعی با مقدار بتای ۰/۳۵ است؛ یعنی یک واحد تغییر در میزان مؤلفه عدالت توزیعی باعث ۰/۳۵ واحد تغییر در متغیر وابسته، یعنی خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه می‌شود. سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه به ترتیب اهمیت عبارت از: عدالت رویه‌ای با مقدار بتای ۰/۳۳ و عدالت مراوده‌ای با مقدار بتای ۰/۳۰ می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف کلی بررسی تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر خودکارآمدی دبیران مقطع پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه طراحی و انجام شد که نتایج زیر را در پی داشت:

بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که وضعیت عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهرستان کرمانشاه بالاتر از مقدار متوسط (۳) بود؛ به طوری که مؤلفه عدالت توزیعی اولویت اول و مؤلفه عدالت رویه‌ای اولویت آخر را در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهرستان کرمانشاه به خود اختصاص داد. این یافته نشان‌دهنده این است که سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران اداره آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه در زمینه برقراری عدالت سازمانی در بین مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه نسبتاً خوب عمل نموده‌اند. همچنین، نتایج پژوهش حاکی از این بود که وضعیت خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهرستان کرمانشاه نزدیک به مقدار متوسط (۳) است؛ به طوری که مؤلفه خودکارآمدی در خلق فضای مثبت در مدرسه اولویت اول و مؤلفه خودکارآمدی در جلب مشارکت اجتماعی اولویت آخر را در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه به خود اختصاص داده‌اند. با وجود این که این یافته نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب خودکارآمدی در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه بود، ولی با توجه به نقش مهم و خطیر معلمان در جامعه، به نظر می‌رسد که در شرایط کنونی کشور، تلاش در جهت تقویت و ارتقای باورهای خودکارآمدی آنان از اهمیت بالاتری برخوردار باشد؛ چرا که معلمان خودکارآمد به خوبی قادر به انجام وظایف خود به نحوی شایسته و بایسته هستند. بر این اساس، سطح متوسط متغیر خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه

سه شهر کرمانشاه چندان کارساز نیست و سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزش و پرورش بایستی در جهت بهبود وضعیت خودکارآمدی در بین دبیران مدارس پیش-دانشگاهی با استفاده از برنامه‌ها و روش‌های مختلف اقدام نمایند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه عدالت مرادده‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی در بین دبیران دارد. این نتیجه با یافته‌های مطالعات بهرنگی و زبرجدی [۴]، بهرنگی و همکاران [۵]، بهرنگی و سلدوز [۶]، رحمتی‌زاده و ادهمی [۲۷]، نژادلر [۲۶]، احمدی و همکاران [۱] و نادری و همکاران [۲۵] مطابقت دارد. نظر به این‌که عدالت مرادده‌ای به درک افراد از کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها و دستورالعمل‌ها اشاره دارد که در نگرش افراد نسبت به انصاف در ارائه تصمیم‌گیری‌ها و افزایش اعتماد و احترام در روابط بین افراد مؤثر است. بر این اساس، آشکار است که وقتی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی نسبت به همکاران خود اعتماد داشته باشند و با آنان روابط صمیمانه‌ای توسعه داده باشند، در مسائل و مشکلات مختلف درسی و آموزشی می‌توانند از کمک آنان نسبت به خود بهره‌مند شوند. لذا پرواضح است که با افزایش عدالت مرادده‌ای در بین دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی، خودکارآمدی آنان نیز افزایش یابد.

یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز تأثیر مثبت و معنادار مؤلفه عدالت رویه‌ای را بر خودکارآمدی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه شهر کرمانشاه تأیید کرد. این نتیجه با یافته‌های مطالعات بهرنگی و زبرجدی [۴]، بهرنگی و همکاران [۵]، بهرنگی و سلدوز [۶]، رحمتی‌زاده و ادهمی [۲۷]، نژادلر [۲۶]، احمدی و همکاران [۱] و نادری و همکاران [۲۵] هم‌راستا است. نظر به این‌که عدالت رویه‌ای به انصاف و عدالت در تدوین و اجرای رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و فرآیندهای مختلف سازمانی اشاره دارد [۱۲]. بر این اساس، بدیهی است وقتی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی نسبت به عدالت در رویه‌ها، دستورالعمل‌ها و فرآیندهای مدارس محل خدمت خود ادراک مثبتی داشته باشند،

در جهت افزایش توانایی‌های خود برای اجرای فراگردهای مذکور تلاش می‌کنند. بنابراین، یافته حاضر مبنی بر رابطه و تأثیر مثبت و معنادار عدالت رویه‌ای بر خودکارآمدی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی شهرستان کرمانشاه قابل توجیه است.

در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر مثبت و معنادار مؤلفه عدالت توزیعی بر خودکارآمدی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه را تأیید کرد. این یافته با نتایج مطالعات بهرنگی و زبرجدی [۴]، بهرنگی و همکاران [۵]، بهرنگی و سلدوز [۶]، رحمتی‌زاده و ادهمی [۲۷]، نژادلر [۲۶]، احمدی و همکاران [۱] و نادى و همکاران [۲۵] هم‌خوانی دارد. پرواضح است که وقتی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی نسبت به برقراری عدالت و برابری در توزیع حقوق و دستمزدها، فرصت‌های ارتقاء و تسهیلات و امکانات مدارس محل خدمت خود درک مثبتی داشته باشند، با علاقه و انگیزه بیشتری در جهت انجام وظایف کاری خود در مدارس تلاش می‌کنند و در نتیجه باور آنان نسبت به خودکارآمدی خود افزایش می‌یابد.

با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی می‌توانند در پیش‌بینی خودکارآمدی دبیران مدارس پیش‌دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرند؛ بنابراین، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با ارتقای مؤلفه‌های عدالت سازمانی در بین معلمان در جهت بهبود خودکارآمدی معلمان اقدام نمایند. در این راستا، پیشنهادهایی به صورت زیر جهت کمک به سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران اداره آموزش و پرورش و مدارس پیش‌دانشگاهی ناحیه سه کرمانشاه ارائه می‌شود:

با توجه به این‌که عدالت توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی دبیران مورد مطالعه داشت؛ لذا توصیه می‌شود که:

- برنامه تدریس و آموزش و واحدهای درسی و ساعات حق‌التدریس در مدارس به صورت عادلانه تدوین و توزیع شوند؛

- در جهت پرداخت دستمزد و پاداش و تسهیلات رفاهی در بین دبیران به صورت منصفانه اقدام شود؛ و
- مطابق با مهارت‌ها، توانایی‌ها و تخصص‌های دبیران و به صورت عادلانه به آنان وظایف کاری داده شود.
- با توجه به این‌که عدالت رویه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی دبیران مورد مطالعه داشت؛ لذا توصیه می‌شود که:
- تصمیم‌گیری‌های مدرسه بر اساس قوانین و مقررات مشخص انجام شده و در تصمیم‌گیری‌ها دغدغه‌های دبیران لحاظ شوند؛
- به سؤالات و پرسش‌های دبیران در خصوص تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اجرایی در مدرسه به خوبی پاسخ داده و سعی شود در تصمیماتی که در مدرسه گرفته می‌شود از نظرات تمام دبیران در خصوص کاربردی بودن و مزایای آن‌ها آگاه شده و اطمینان حاصل شود که همه دبیران از آن بهره‌مند می‌شوند.
- با توجه به این‌که عدالت مراوده‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی دبیران مورد مطالعه داشت؛ لذا توصیه می‌شود که:
- در هنگام تصمیم‌گیری‌های کاری با دبیران با مهربانی، احترام و عزت و صادقانه رفتار شود؛
- در هنگام تصمیم‌گیری‌های کاری در مدارس به نیازهای شخصی دبیران و حقوق آنان به عنوان یک کارمند توجه خاصی شود؛ و
- وقتی تصمیمی در خصوص شغل دبیران گرفته می‌شود در خصوص دستاوردها، وظایف کاری و مشکلات احتمالی آن با دبیران به بحث و مشورت پردازند.
- توصیه آخری و مهم استفاده از الگوی مدیریت آموزش توسط دبیران در تدریس است. پژوهش‌های انجام یافته بخوبی تأثیر این الگو را در افزایش کارآمدی مربیان و فراگیران و افزایش پیشرفت تحصیلی آنها را نشان داده است.

سپاس‌گزاری

ما نویسندگان این مقاله از آقای دکتر محمدرضا بهرنگی که به غنای این مقاله با راهنمایی، جلب توجه به استفاده از الگوی مدیریت آموزش، توسعه پیشینه، اصلاح چکیده فارسی و انگلیسی، ویرایش علمی و نیز برجسته ساختن نکات ارزنده مرتبط با توسعه مدیریت آموزش یاری رساندند نهایت تشکر را داریم.

منابع

1. Ahmadi, A., Shahbazi, M., Vakili, M. & Etebari, E. (2013). Relationship between organizational justice, trust, commitment and self-efficacy of educational supervisors. *Arth Prabandh: A Journal of Economics and Management*, 2 (12): 154-171. [In Persian].
2. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
3. Behrangi, M. R.; Khosravi, Hamid (2015). Studying the effect of teaching the book thinking & research through using management education model on students 'self-efficacy. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium& Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for Society; Symposium Programme & Abstracts Book. 24-26 April 2015
4. Behrangi, M. R.; Zebarjadi, Arash (2015a). Managing education model, a new strategy for learners to develop self-efficacy in mathematics classroom. The International Organization for Science and Technology Education (IOSTE), II. IOSTE Eurasian Regional Symposium& Brokerage Event Horizon 2020 – Science with and for

- Society; Symposium Program & Abstracts Book. 24-26 April 2015.
5. Behrangi, M. R.; Zebarjadi, Arash; Nasiri, Rahimali (2015b). Application of Bandura's Self-efficacy Theory with Mathematical Management Education Model: A new strategy in boys' students developing self-efficacy in the secondary schools. *Biquarterly Journal of Managing Education in Organizations* Vol.5 No.1, fall and winter 9-44. [In Persian]. ISSN: 2322-1429
 ۶. Behrangi, M. R.; Soldoze, Samira (2017). The role of Management Education Model on self-efficacy of the 7th grade empirical science female students. *New Approach in Managing Education*. Vo 9.2018 (In print in Persian)
 7. Belsley, D. A., Kuh, E. and Welsch, R. E. (1980). Regression Diagnostics: Identifying Influential Data and Sources of Co-linearity. *Hohn Wiley and Sons, New York*.
 8. Byrne, Z. S. & Cropanzano, R. (2001). The History Of Organizational Justice: The Founders Speak. *In Cropanzano (Ed.) Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, 3-26, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
 9. Dellinger, A. B., Bobbett, J. J., Olivier, D. F. and Ellett, C. D. (2008). Measuring Teachers Self Efficacy Beliefs: Development and Use of the TEBS-self. *Teaching and Teacher Education*, 24, 751- 766.
 10. Ghalaei, B.; Kadivar, P.; Sarami, Gh. Esfandiari, M. (2012). Assessment of teachers' self-efficacy beliefs model as determinant of their job satisfaction and students' academic achievement. *Research in curriculum planning*, 2 (5):95-107. [In Persian].
 11. Golchin, A. (2012). *The Relationship between Spiritual Intelligence and Self-efficacy of High School Teachers (Case Study: High Schools of Ramyan)*. Master's thesis, Payam Noor

- University, Eهران School of Humanities, Department of Educational Sciences. [In Persian].
12. Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). Behavior in organizations. *Prentice- Hall, Inc.*
 13. Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice theory. *Academy of management Review*, 12(1): 9-22.
 14. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.
 15. Hasheminasab, H., Farshadfar, E. and Varvani, H. (2014). Application of Physiological Traits Related to Plant Water Status for Predicting Yield Stability in Wheat under Drought Stress Condition. *Annual Research and Review in Biology*, 4 (5): 778-789. [In Persian].
 16. Hossein Zadeh, A. and Naseri, M. (2007). Organizational Justice, *Tadbir*, No 190, 18-23. [In Persian].
 17. Imani N., Arjmandnia, M., Afrooz, A. A. & Rajabi, G. A. (2012). The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 2900 - 2905. [In Persian].
 18. Jaafari P, Ghourchian N, Behboodian J, Shahidi N. (2012). Developing a Structural Model for Relationships among Self-efficacy, Competencies and Organizational Commitment with Teaching Quality of Faculty Members. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18 (2):61-82. [In Persian].
 19. Kadivar, P. (2014). Psychology of learning. Tehran: Samt Publication Cop. [In Persian].
 20. Kandi, M and Kandi, M. (2015). The mission and position of the teacher in the education system. *The third national school conference tomorrow*. [In Persian].

21. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
22. Leow, K. L. & Khong, K. W. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) among Auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*, 4 (2): 161-198.
23. Moorman, R. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.
24. Mosavi, M. (2008). *Investigating the relationship between leadership styles, decision making styles and organizational justice dimensions*. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Khorasgan Branch. [In Persian].
25. Nadi, M.A.; Moshfeghi, N.; Syadat, S. A. (2014). A Structural Equation modeling Study of the Relationship between the Dimensions of Organizational Justice, Trust, Continuous and Affective Commitment with Teacher's Perceived Self-efficacy. *Journal Management System*, 4 (16), 19-44. [In Persian].
26. Nezhadlor, H. (2016). Organizational Justice Relationship with Self-Efficacy of Social Security Organization Staff (Case Study: Social Security Organization of Khorasan Razavi Province). *International Conference on Management and Dynamic Economics of Iran-Malaysia*. [In Persian].
27. Rahmatizadeh, F. & Adhami, J. (2015). The relationship between organizational justice and self-efficacy (Case Study: Employees of the six municipalities Kermanshah). *Cumhuriyet University Faculty of Science, Science Journal (CSJ)*, 36 (4): 1384- 1391. [In Persian].

28. Ranjbarian, B. (1998). Organizational Commitment. *Journal of School of Administrative Sciences and Economics (Isfahan)*, 10 (1), 41-57. [In Persian].
29. Ruder, G. J. (2003). The relationship among organizational justice, trust, and role breadth self-efficacy. *Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in Human Development.*