

## رابطه بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان

### تربیت بدنی شهرستان سقز

#### علی قدمی<sup>۱</sup>، بهروز قربانزاده<sup>۲</sup>، طه رزم آرا<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملکان

<sup>۲</sup> استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

<sup>۳</sup> دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

#### چکیده

هدف تحقیق حاضر مطالعه ارتباط بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی-همبستگی می باشد و جامعه آماری آن کلیه معلمان تربیت بدنی شهر سقز بود (N= ۸۳). حجم نمونه به خاطر محدود بودن تعداد جامعه آماری تمامی ۸۳ نفر جامعه آماری که کل جامعه آماری بعنوان نمونه انتخاب شده بودند اما از بین آنها ۷۲ پرسشنامه برگشتی برای تحلیل به کار گرفته شد. ابزار اندازه گیری داده ها پرسشنامه های استاندارد امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) و پرسشنامه اثربخشی شرر (SES) (۱۹۸۲) و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) بود. برای اطمینان از پایایی ابزارها در پژوهش حاضر، به روش آزمون-باز آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹)  $\alpha = 0/88$  و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳)  $\alpha = 0/91$  و پرسشنامه اثربخشی شرر (SES) (۱۹۸۲)  $\alpha = 0/89$  و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۶)  $\alpha = 0/88$  به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از بسته نرم افزاری SPSS-۲۱ به منظور انجام آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که پس از محرز شدن غیر طبیعی بودن داده های تحقیق، از روش آماری ناپارامتریک آزمون همبستگی اسپیرمن برای تعیین ارتباط بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز استفاده شد. نتایج نشان داد در خصوص ارتباط بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز رابطه معناداری وجود دارد ( $Sig < 0/05$ ).

**واژه‌های کلیدی:** امنیت شغلی، عدالت سازمانی، کارآیی، انگیزش شغلی، معلمان تربیت بدنی.

## ۱- مقدمه و مقدمه ومبانی نظری

عملکرد آموزش و پرورش از پر اهمیت ترین نهادهای هر جامعه ای محسوب می شود و جهت ساز کیفیت عملکرد در سایر نهادها است. شاید همین نقش اجتماعی آموزش و پرورش، عمده ترین اهمیت آن باشد؛ چرا که با سازندگی فرد به آماده کردن او جهت زندگی در میان جامعه انسانی همت می گمارد (عسکریان، ۱۳۷۸).

مدارس در آینده ای نه چندان دور شاهد تغییرات بسیاری در محیط داخلی و حتی خارجی از خود خواهد بود و معلمان باید براساس معیارهای جدیدی که از این تغییرات ناشی می شوند، به تعریف مجددی از نقش خود برسند. شناخت حرفه ای و کیفیت مهارت های مدیران ، وجه تمایز گذشته ، آینده خواهد بود.مدارس محیط های یادگیری هستند و برای کمک به دانش آموزان به منظور رشد بوجود آمده اند (وایلز و باندی<sup>۱</sup>، ۱۳۷۹). توجه به چنین نقشه های تعیین کننده معلمان تربیت بدنی، به ویژه مدارس به عنوان آخرین مرحله از آموزش عمومی است که سیاست گذاران آموزش و پرورش پی برده اند در شرایط پیچیده و دشوار آغاز قرن بیست و یکم بدون مدیریت ماهر و موثر نخواهند توانست به تحقق اهداف و اثربخشی نائل شود و به مسئولیت روزافزون خود نسبت به اجتماع پاسخ گویند (نیکنامی، ۱۳۷۵).

در کشور ما توجه به مسئله مدیریت آموزشی تقریباً از ۳۰ سال پیش آغاز گردید؛ اما باید اعتراف کرد که مدیریت آموزشی هنوز جایگاه شایسته خود را نظام های آموزشی احراز ننموده است. امروز می توان با مدیریت و رهبری آگاهانه به درجات بالاتری از اثربخشی<sup>۲</sup> و کارایی<sup>۳</sup> در نظام آموزش نائل گردید و اگر قرار است پیشرفتی در آموزش و پرورش صورت گیرد، از طریق معلمان و مدیران آموزش میسر خواهد بود (حنیفی و رحیمی، ۱۳۹۱). با توجه به گسترش نیاز جوامع بر ضرورت کارایی معلمان مدارس و با توجه به ویژگیهای معلمان مدارس که از جایگاهی خاص در هدایت جامعه برخوردارند؛ بدون تردید یک معلم بایستی علاوه بر توانایی در علوم مدیریتی ، انگیزه شغلی کافی برای به کار بردن این علوم در مدارس را برای بهبود و رشد مدارس داشته باشد (پرداختچی، ۱۳۸۴). آنچه در اینجا ثبت می شود، به منظور آگاهی از موضوع رابطه انگیزش شغلی<sup>۴</sup> با کارایی معلمان تربیت بدنی در مدارس می باشد. به طور مسلم یک معلم موفق علاوه بر بهره مندی از دانش و تخصص مدیریت و تجربه علمی باید دارای خصایص معینی هم باشد تا در مجموع کارایی و اثربخشی فعالیت های او تضمین شود. با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل تک عاملی کارایی معرفی شده توسط شرر ، می تواند برای توصیف کارایی افراد مورد استفاده قرار گیرد (حنیفی و رحیمی، ۱۳۹۱).

مطالعات متعددی وجود دارد که نشان می دهند که بین انگیزش شغلی و کارایی رابطه معناداری وجود دارد. کارایی در این مفهوم عبارتست از نسبت بازده به منابع مصروفه بازده محصول سیستم است که به صورت خدمت یا کالا عرضه می شود. پرسش بعدی این است که چرا انگیزش شغلی مهم هست؟

ایجاد انگیزش یکی از مهمترین مباحث مطرح شده که همواره توجه فلاسفه و اندیشمندان را به خود جلب کرده است. معلمانی که انگیزش شغلی بالا و صلاحیت کار در سازمان های آموزشی را داشته باشند، باعث بهبود شرایط کار ، افزایش رضایت شغلی ، ایمنی شغلی و ایمنی خاطر معلمان و هماهنگی تلاشها در شکل دهی به امکانات ، جهت تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه معلمان برای شکوفایی ، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری معلمان خواهد بود (میرکمالی، ۱۳۸۳). با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل ۵ عاملی انگیزش شغلی معرفی شده توسط هاکمن و اولدهام<sup>۵</sup> ، می تواند برای توصیف بیشتر

<sup>1</sup> -Wayels & Bandi

<sup>2</sup> - Effectiveness

<sup>3</sup> - efficiency

<sup>4</sup> - Job motivation

<sup>5</sup> - Hackman and Oldham

جنبه های برجسته انگیزش شغلی افراد مورد استفاده قرار گیرد (مجیدیان، ۱۳۹۱). ابعاد ۵ عاملی انگیزش شغلی شامل تنوع مهارت<sup>۱</sup>، هویت شغل<sup>۲</sup>، اهمیت شغل<sup>۳</sup>، استقلال<sup>۴</sup>، بازخورد شغل<sup>۵</sup> است. تنوع مهارت به گسترش نیازهای شغلی کارمندی که از استعدادها یا مهارت های متعدد به منظور انجام موفق شغل استفاده می کند اشاره دارد. هویت شغل یعنی اینکه کارکنان بتوانند کار مشخصی را انجام دهند. با مواد خام یا اطلاعات شروع کنند و با محصولی که برای استفاده توسط یک مشتری یا فرد دیگر و یا گروهی از در شرکت آماده شده است، کار را خاتمه دهند. اهمیت شغل به تماس (برخوردی) که کار یک نفر با دیگر افراد، اشاره می نماید، وقتی شغل یک نفر دارای اهمیت است که، آنچه را که او انجام می دهد، عملکرد موفقیت آمیزتری را نسبت به دیگر شغلها در شرکت به همراه داشته باشد. شغلی دارای استقلال می باشد که دارای آزادی در تصمیم گیری، استقلال از سرپرست، روش های فهرست بندی وظایف شغلی و نحوه اجرای شغل باشد. بازخورد شغل به توانایی یک کارمند در گفتگو از اجرای شغلش به رسم معمول و یا اینکه، آیا شغل (وظیفه) بطور موثر انجام شده است یا خیر، اشاره دارد (جزنی، ۱۳۹۰).

نظامهای نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم ترین دارایی سازمان به شمار می آورند و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می دانند (چو و لويس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). به اعتقاد استال ورث<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) ترک شغل برای سازمان ها هزینه های بسیار زیادی به همراه دارد چرا که اغلب سازمانها به میزان زیادی برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و مؤثر در حوزه های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی سرمایه گذاری می کنند و حفظ کارکنان ماهر و واجد صلاحیت برای یک سازمان بسیار حائز اهمیت است (مارسی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱). در این راستا، قصد ترک شغل به طور کلی منعکس کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی به شمار می رود (چو و لويس، ۲۰۱۲). به طور واضح، قصد ترک شغل به عنوان تمایل کارکنان به ترک سازمان و شغل فعلی اشاره دارد و ترک شغل واقعی به احتمال بسیار قوی نتیجه این چنین نیت های کناره گیرانه ای خواهد بود (استیل و اوالی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۹). اوالی<sup>۹</sup> (۱۹۹۹). ترک شغل کارکنان از موضوعاتی است که توجه پژوهشگران را هم به دلیل هزینه های مالی مستقیم (پیزام و ثورنبرگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸) و هم به دلیل هزینه های غیرمستقیمی همچون کاهش کارآیی و کاهش سطح انگیزش شغلی به خود جلب کرده است (جانگ و جورج<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین، از جمله مهم ترین عوامل ایجادکننده قصد ترک شغل در معلمان مفاهیم عدالت سازمانی<sup>۱۲</sup> و امنیت شغلی<sup>۱۳</sup> می باشند. به اعتقاد کاوانوف و نو<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۶) کاهش سطح تعهد کارکنان و تمایل آنها به ترک سازمان فعلی به میزان زیادی در واکنش به ناتوانی مدیریت سازمان در تأمین امنیت شغلی صورت می گیرد. پژوهش های بسیاری حاکی از آن است که ادراک تهدید موقعیت شغلی فعلی و از دست دادن فرصتهای آتی شغلی با قصد ترک شغل در ارتباط است (امبرلند و راندمو<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰). امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل (الوانی، ۱۳۷۹)، و به انتظارات شخص از آینده شغلی

<sup>1</sup> - Variety of skills

<sup>2</sup> - Identity Jobs

<sup>3</sup> - importance of job

<sup>4</sup> - Independence

<sup>5</sup> - Feedback Jobs

<sup>6</sup> - Cho & Lewis

<sup>7</sup> - Stall worth

<sup>8</sup> - Marsi

<sup>9</sup> - Steel & Ovalle

<sup>10</sup> - Pizam & Thornburg

<sup>11</sup> - Jang & George

<sup>12</sup> - Organizational justice

<sup>13</sup> - job security

<sup>14</sup> - Cavanaugh & Noe

<sup>15</sup> - Emberland & Rundmo

مطلوب همچون فرصتهای ارتقا در کار راهه در طولانی مدت اشاره دارد (دیوی، کینیکی و شک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقشها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی شود، دارای امنیت شغلی است. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی کند و او می تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (الوانی، ۱۳۷۹). مدل تک عاملی امنیت شغلی معرفی شده توسط نیسی (۱۳۷۹)، می تواند برای توصیف امنیت شغلی معلمان مورد استفاده قرار گیرد (ارشدی، ۱۳۹۲).

از سوی دیگر به اعتقاد کولکوئیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) به نقل از ارشدی و هاشمی (۱۳۹۳) عدالت سازمانی به ادراک فرد از منصفانه بودن بازده ها و پاداش هایی که از سوی سازمان ارائه می شوند، اشاره دارد. به عبارتی اصول عدالت سازمانی با ارائه چارچوب جدیدی به گونه ای مشخص انصاف و اعتماد در محیط کار را مدنظر قرار می دهد و بر این اساس تصمیم گیرندگان علاوه بر منصف بودن باید منصف نیز ادراک شوند (ارشدی، ۱۳۹۲). مدل سه عاملی عدالت سازمانی (عدالت توزیعی<sup>۳</sup>، عدالت رویه ای<sup>۴</sup> و عدالت مراوده ای<sup>۵</sup>) معرفی شده توسط نیهوف و مورمان<sup>۶</sup> (۱۹۹۳)، می تواند برای توصیف عدالت سازمانی معلمان مورد استفاده قرار گیرد (ارشدی، ۱۳۹۲). هسان<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) نشان داد کارکنان حرفه‌ای بر تجارب خود از ادراک عدالت سازمانی برای تعیین جایگاه و موقعیت خود در سازمان تکیه می کنند و ادراک افراد از سطح عدالت سازمانی بر میزان همانندسازی آنها با سازمان می افزاید. کارکنانی که چنین ادراک می کنند که رویه های تصمیم گیری منصفانه است و تخصیص پاداشها و مزایا به گونه عادلانه ای صورت می گیرد، به میزان بیشتری تمایل دارند تا به کار خود در سازمان فعلی ادامه دهند (روبین<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). در جریان اعتماد به مدیریت ارشد، کارکنانی که احساس می کنند مدیران ارشد سازمان قابل اطمینانند، دلبستگی بیشتری نسبت به سازمان خود پیدا می کنند (اسپریتزر و میشر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می شود، می تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹). افراد، تحت تأثیر انصاف موجود در تخصیص پاداشها و رویه های سازمان، ارزشها و الویت های گروه را مرجح تر از خواسته های شخصی خود دانسته، از سازمان و تصمیمات مدیریت ارشد تأثیر می پذیرند و به آن اعتماد خواهند داشت و این امر منجر به کاهش نیت ترک سازمان در کارکنان می گردد (بروکنر و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷).

علاوه بر اینکه معلمان تربیت بدنی بایستی از امنیت شغلی خود در سازمان مطبوع مطمئن باشند، باید عدالت سازمانی را هم در ارتباط با خود و دیگران بخوبی درک کنند که بتوانند کارآیی و انگیزش شغلی نسبت به وظایفشان در سازمان را در قالب فرآیند مدیریت بکار ببرند، و مدارس را به اثربخشی برسانند. و اینکه در مدارس معلمان تربیت بدنی از شغل خود رضایت دارند و برای بقا و توسعه آن تلاش می کنند، برنامه ریزی علمی درست و متناسب است، و برای خود و دیگران احترام قائل هستند. که

<sup>1</sup> - Davy, Kinicki & Scheck

<sup>2</sup> - Colquitt

<sup>13</sup> - Distributive justice

<sup>14</sup> - Procedural justice

<sup>15</sup> - Interactional justice

<sup>6</sup> - Nihouf & Mormam

<sup>7</sup> - Hassan

<sup>8</sup> - Rubin

<sup>9</sup> - Spreitzer & Mishra

<sup>10</sup> - Jeon

<sup>11</sup> - Brockner

این موضوع در تحقیقات محققان قبلی به اثبات رسیده است که نشان داده اند که بین امنیت شغلی با کارآیی ارتباط معناداری وجود دارد (مجبوری، ۱۳۸۵؛ مرادی، ۱۳۹۰؛ کریمی، ۱۳۹۰؛ حنیفی و رحیمی، ۱۳۹۱). و امنیت شغلی با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (جون، ۲۰۰۹؛ امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰).

همچنین، تحقیقات پیشین ارتباط بین عدالت سازمانی و کارآیی را نشان می‌دهند (مجبوری، ۱۳۸۵). و بین عدالت سازمانی با انگیزش شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (پیریایی و ارشدی، ۱۳۹۰؛ میشر، ۲۰۰۶؛ هسان، ۲۰۱۰؛ روبین، ۲۰۱۲).

با این تفاسیر در این تحقیق رابطه بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی مربیان (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای) به عنوان متغیرهای مستقل با کارآیی و انگیزش شغلی مربیان در عرصه مربیگری (تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال، بازخورد شغل) به عنوان متغیر وابسته بررسی خواهند شد. با توجه به اهمیت امنیت شغلی و عدالت سازمانی در آموزش و پرورش و به دلیل تأثیراتی که این‌گونه رفتارهای کارکنان در کارآیی و انگیزش شغلی آنان دارند، ضروریست اقدامات سازمانی موجد این قبیل رفتارها در سازمان شناسایی گردد. از سوی دیگر تحقیقات انجام شده در خصوص عدالت سازمانی نیز حاکی از آن است که احساس کارکنان از "عدالت" در همه روش و فرآیندهای کاری و سازمانی مؤثر است. در ضمن بیشترین توجه و رغبت به مساله "امنیت شغلی و کارآیی و انگیزش شغلی" در پانزده سال گذشته رخ داده است و سوالی که ممکن است در این رابطه مطرح گردد این است که آیا این امر بر تداوم حیات کاری معلمان تربیت بدنی همچنین بهبود کارآیی و افزایش انگیزش شغلی و امنیت شغلی مؤثر است.

و از آنجا که معلمان تازه استخدام شده تربیت بدنی در شهر سقز نسبت به سایر معلمان جایگاه بالایی دارند و به این خاطر این معلمان به راحتی توانسته جایگاه خودش را در بین معلمان آموزش و پرورش پیدا کنند. و یکی از دلایل اهمیت کار بر روی این موضوع عدم کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی این شهر هست که می توان گفت تا حدودی این مسائل پیش آمده مربوط به امنیت شغلی و عدالت سازمانی موجود در اداره آموزش و پرورش این شهر باشد. این تحقیق به دنبال پاسخی برای این سوال است که آیا بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز ارتباط معنی داری وجود دارد؟

## ۲- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی-مقایسه ای که به روش میدانی اجرا شد و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز (۸۳ نفر) بودند، که نمونه آماری ۷۲ نفر از معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز ۲۷ الی ۵۱ ساله (۲۶ نفر زن و ۴۶ نفر مرد) به شکل کل شمار و به صورت تصادفی انتخاب شدند.

از پرسشنامه امنیت شغلی عبدالکاظم نیسی (۱۳۷۹) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) و اثربخشی شرر (SES) (۱۹۸۲) و انگیزش شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) برای جمع آوری داده ها استفاده شد. پرسشنامه امنیت شغلی عبدالکاظم نیسی (۱۳۷۹) شامل ۳۰ سوال و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) شامل ۲۰ سوال و پرسشنامه اثربخشی شرر (SES) (۱۹۸۲) شامل ۱۷ سوال و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) شامل ۱۵ سوال بود که برای معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز در زیر مقیاس های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مرادده ای) و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، تنوع شغل، استقلال شغل، هویت شغل) پرداخته است. مقیاس پاسخ دهی این پرسش نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است. روایی صوری پرسشنامه از طریق صاحب نظران و پایایی نیز در یک مطالعه آزمایشی از طریق آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی نیسی (۱۳۷۹) ( $\alpha = 0/88$ ) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و

مورمان (۱۹۹۳) ( $\alpha = 0/91$ ) و پرسشنامه اثربخشی شرر (SES) (۱۹۸۲) ( $\alpha = 0/89$ ) و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۷۶) ( $\alpha = 0/88$ ) بدست آمد. از روشهای آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. که پس از محرز شدن غیر طبیعی بودن داده های تحقیق ، از روش آماری ناپارامتریک آزمون همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ برای رابطه بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز استفاده شد .

### ۳- یافته های پژوهش

به منظور آزمون طبیعی بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در زیر ارائه شده است.

جدول ۱. آزمون طبیعی بودن مولفه‌های امنیت شغلی و عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مروده ای) و کارآیی و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، تنوع شغل، استقلال شغل، هویت شغل)

تعداد	امنیت شغلی	عدالت توزیعی	عدالت مروده ای	عدالت رویه ای	کارآیی	تنوع مهارت	هویت شغل	اهمیت شغل	استقلال شغل	بازخور د شغل
۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲
پارامترها	۴/۳۹۶۵	۴/۲۰۲۶	۴/۲۶۶۱	۴/۲۸۹۱	۴/۴۲۵۶	۴/۵۳۲۶	۴/۳۲۶۵	۴/۲۵۶۴	۴/۱۰۲۳	۴/۵۴۲۹
انحراف ی نرمال	۱/۲۵۰۳۱	۱/۵۵۲۱۰	۱/۶۳۵۰۲	۱/۴۵۸۰۲	۱/۲۳۶۸۷	۱/۲۵۶۴۱	۱/۱۶۳۲۵	۱/۱۴۵۲۹	۱/۲۶۵۸۴	۱/۲۸۸۸۶
کلموگراف-اسمیرنوف	۱/۱۶۷	۱/۵۲۴	۱/۴۸۵	۱/۶۳۴	۱/۲۴۱	۱/۲۳۴	۱/۳۲۵	۱/۲۱۵	۱/۴۲۵	۱/۲۹۱
Sig (۲- طرفه)	۰/۰۰۶	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۶	۰/۰۰۷	۰/۰۰۶	۰/۰۰۶	۰/۰۰۹	۰/۰۰۷	۰/۰۰۸

یافته های جدول ۱ نشان داد که با توجه به سطح معناداری  $P < 0/05$ ، فرضیه صفر تایید نمی شود. بنابراین، توزیع داده ها طبیعی نمی باشد. یعنی نرمال بودن همه متغیرها تایید نمی شود. بنابراین، این موضوع به این مفهوم است که برای بررسی ارتباط بین متغیرها باید از روش های ناپارامتری استفاده کرد.

### ۴- نتایج آزمون فرضیه ها

تعیین ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مروده ای) و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، تنوع شغل، استقلال شغل، هویت شغل) از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز

جدول ۲: آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی معلمان

تربیت بدنی شهرستان سقز

انگیزش شغلی	کارآیی		
۰/۱۳۷	۰/۱۴۲	ضریب همبستگی	امنیت شغلی
۰/۰۱۴	۰/۰۰۶	سطح معنی داری	
۷۲	۷۲	تعداد	
۰/۱۴۴	۰/۱۵۶	ضریب همبستگی	عدالت سازمانی
۰/۰۱۳	۰/۰۱۱	سطح معنی داری	
۷۲	۷۲	تعداد	

بین امنیت شغلی با کارآیی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۴۲ است. و همچنین، بین امنیت شغلی با عدالت سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۵۶ است. بین امنیت شغلی با انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۳۷ است. و همچنین، بین عدالت سازمانی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۴۴ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن کمتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها رد می شود. یعنی بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز رابطه معنی داری وجود دارد (سطوح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است).

جدول ۳: آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای) و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، بازخورد شغل، استقلال شغل، هویت شغل) از دیدگاه معلمان

تربیت بدنی شهرستان سقز

بازخورد شغل	استقلال شغل	اهمیت شغل	هویت شغل	تنوع مهارت	عدالت مراوده ای	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی		
۰/۱۴۱	۰/۱۳۵	۰/۱۲۱	۰/۱۴۶	۰/۱۲۹	۰/۱۳۱	۰/۱۷۲	۰/۱۲۸	ضریب همبستگی	امنیت شغلی
۰/۰۰۳	۰/۰۱۸	۰/۰۰۶	۰/۰۱۴	۰/۰۰۹	۰/۰۱۵	۰/۰۰۲	۰/۰۱۶	سطح معنی داری	
۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	تعداد	

بین امنیت شغلی با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای) و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، بازخورد شغل، استقلال شغل، هویت شغل) از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، ضریب همبستگی اسپیرمن بین امنیت شغلی و عدالت توزیعی برابر ۰/۱۲۸، و با عدالت رویه ای برابر ۰/۱۷۲، و با عدالت مراوده ای برابر ۰/۱۳۱ است. و بین امنیت شغلی و تنوع مهارت برابر ۰/۱۲۹، و با هویت شغل برابر ۰/۱۴۶، و با اهمیت شغل برابر ۰/۱۲۱، و با استقلال شغل برابر ۰/۱۳۵، و با بازخورد شغل برابر ۰/۱۷۲ بود. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون اسپیرمن کمتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود. یعنی بین امنیت شغلی با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای) و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، اهمیت شغل، بازخورد شغل، استقلال شغل، هویت شغل) از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز، رابطه معنی‌داری وجود دارد (سطوح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ است).

## ۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج حاکی از آن است که برای معلمان ورزش، ارتباط بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی درک شده توسط آنها و کارایی معلمان تربیت بدنی شهرستان سقز از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته های مجبوری (۱۳۸۵)، تقی زاده (۱۳۸۷)، حقیقی و همکاران (۱۳۸۸)، مرادی (۱۳۹۰)، حنیفی و رحیمی (۱۳۹۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۳)، کهندلان و خوشبختی (۱۳۹۳)، پارک و یون (۲۰۱۰)، همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه هایی چون «امنیت شغلی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای» در مدارس و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای کارایی بیشتر حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی و عدالت سازمانی در مدارس مشخص می کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می دهند که بین امنیت شغلی و کارایی رفتار مدیران ارتباط معناداری وجود دارد (مجبوری، ۱۳۸۵ و مرادی، ۱۳۹۰ و حنیفی و رحیمی، ۱۳۹۱ و احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). تقی زاده (۱۳۸۷) در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با عنوان: تعیین رابطه ی عدالت و کارایی سازمانی در بیمارستان های آموزشی علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۸۷ انجام شده است، رابطه بین عدالت و کارایی سازمانی معنادار بوده است. حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسید که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه ای در سازمان بر کارایی آنان تأثیر داشته، اما ارتباط چنددان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده ای و کارایی کارکنان در این سازمان پیدا نشد. کهندلان و خوشبختی (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) با کارایی ارتباط معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، عدالت سازمانی و کارایی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ در سطح مطلوبی قرار ندارد. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، توجه بیشتر به عدالت سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ می تواند در بهبود وضعیت کارایی سازمانی آن ادارات، مؤثر باشد. پارک و یون (۲۰۱۰) بین سه نوع عدالت سازمانی (توزیعی و رویه ای و مراوده ای) با کارایی و امنیت شغلی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

در ادامه نتایج نشان می دهد که برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی و عدالت سازمانی درک شده توسط آنها با انگیزش شغلی آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته های الوانی و پور عزت (۱۳۸۲)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷)، پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، نوری و همکاران (۱۳۹۱)، ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، بیک زاد و همکاران (۱۳۹۳)، میشر (۲۰۰۶)، جردن و همکاران (۲۰۰۷)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰)، هسان (۲۰۱۰)، روبین (۲۰۱۲) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه هایی چون «امنیت شغلی، عدالت توزیعی، رویه ای، مراوده ای» در معلمان تربیت بدنی و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی و عدالت سازمانی در مدارس مشخص می کند. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی تأثیر معناداری

دارد (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۳). ادراک عدالت یکی از عواملی است که انگیزش و اهتمام نیروی انسانی را تحت الشعاع قرار می‌دهد. در ادامه نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که ادراک کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت (به عنوان یکی از عوامل انگیزش شغلی) ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و به تبع آن کارایی آنان دارد (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده‌ها و ستانده‌ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می‌زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) به این نتیجه رسیده‌اند که ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون انگیزش شغلی تاثیر معناداری دارد. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) اظهار می‌دارند که بین ادراک از عدالت با انگیزش شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بنابر نظرنوری و همکاران (۱۳۹۱)، بین انگیزش شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده، و عدالت سازمانی ادراک شده و کارایی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ظریفی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که بین میزان دل‌بستگی شغلی باتوجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و سطوح تحصیلی) تفاوت معناداری وجود نداشت. بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیر دارد و سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند. جردن و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند که ارتباط معناداری میان مؤلفه‌های عدالت و انگیزش شغلی مربیان وجود داشت و این که جهت ارتقای انگیزش شغلی مربیان، باید به ادارکات آن‌ها از عدالت سازمانی توجه کرد.

برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی آنها با عدالت سازمانی (توزیعی) از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های سقایان (۱۳۹۰)، پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «زمان بندی کار من مناسب است، میزان پرداختی در قبال کار من مناسب است، به نظر من، حجم کار من کاملا عادلانه است، بطور کلی، پاداش‌های دریافتی من کاملا عادلانه است، احساس می‌کنم مسئولیت‌های من در کارم کاملا منصفانه است» در معلمان تربیت بدنی و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای عدالت سازمانی (توزیعی) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. یافته‌های پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد (سقایان، ۱۳۹۰). پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد.

در ادامه برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی آنها با عدالت سازمانی (رویه‌ای) از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های سقایان (۱۳۹۰)، پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «تصمیم‌گیری‌ها توسط مدیر بدون غرض ورزی می‌باشد، مدیر من قبل از تصمیم‌گیری از اینکه از تمام نگرانی‌های معلمان آگاهی دارد، اطمینان حاصل می‌کند، برای تصمیمات رسمی مدیر من اطلاعات کامل و صحیحی را جمع‌آوری می‌کند، مدیر من هنگام درخواست معلمان برای آگاهی از تصمیمات اتخاذ شده، به آنها اطلاعات کامل و روشنی می‌دهد، همه تصمیمات شغلی تحت تاثیر نظرات و دیدگاه‌های معلمان اتخاذ می‌شود، معلمان اجازه به چالش کشیدن و یا درخواست تجدید نظر در تصمیمات مدیر را دارند» در معلمان تربیت بدنی و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای عدالت سازمانی (رویه‌ای) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد و مهمترین پیش‌بینی کننده امنیت شغلی برای عملکرد شغلی وابستگی به سازمان و مهمترین پیش

بینی‌کننده عدالت سازمانی برای عملکرد شغلی، عدالت رویه ای می‌باشد. (سقایان، ۱۳۹۰). پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد.

ارتباط امنیت شغلی معلمان ورزش با عدالت سازمانی (مراوده‌ای) از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های سقایان (۱۳۹۰)، پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌کنند، مدیر با من با مهربانی و ملاحظه برخورد می‌کند، موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌کنند، مدیر با من با احترام و عزت برخورد می‌کند، موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌کنند، مدیر نسبت به نیازهای شخصی من حساس هست، موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌کنند، مدیر با من صادقانه رفتار می‌کند، موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌کنند، مدیر نگرانی خود را نسبت حقوق من عنوان یک کارمند نشان می‌دهد، در تصمیمات مرتبط با شغل من، مدیر در مورد مفاهیم تصمیم با من بحث می‌کند، مدیر توجهات کافی برای تصمیمات اخذ شده در مورد شغلم به من ارائه می‌دهد، در هنگام تصمیمی در مورد شغل من، توضیحات ارائه شده از سوی مدیر دید ما را نسبت به امور عوض می‌کند، مدیر من توضیحات واضحی در مورد هر تصمیمی که درباره شغل من اخذ می‌شود، به من می‌دهد» در معلمان تربیت‌بدنی و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای عدالت سازمانی (مراوده‌ای) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و همچنین مشخص شد که بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. (سقایان، ۱۳۹۰). پیریایی و ارشدی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد.

همچنین برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی آنها با انگیزش شغلی (تنوع مهارت) آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، میسرا (۲۰۰۶)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «شغل من خیلی متنوع است، هنگام انجام شغلم، این شانس را دارم که روی پروژه‌های جذاب بسیاری کار کنم، در شغلم از تکنولوژی‌های جدید زیادی استفاده می‌کنم» در مدارس سقز و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی (تنوع مهارت) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که توجه و برنامه‌ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد می‌گردد. به عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میسرا، ۲۰۰۶). امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده‌ها و ستانده‌ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می‌زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد و سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات

اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

در ادامه برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی آنها با انگیزش شغلی (هویت شغل) آنان حائز اهمیت است، که این نتایج با یافته های بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، میسرا (۲۰۰۶)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه هایی چون « شغلم به من این فرصت را می‌دهد تا کاری را که شروع کرده‌ام، به اتمام برسانم، شغلم به گونه‌ای است که من بتوانم با مشتریان صحبت کنم، شغلم بصورتی است که من می‌دانم رابطه‌اش با مأموریت سازمان به چه صورت است» در مدارس سقز و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی (هویت شغل) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که توجه و برنامه ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد میگردد. به عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میسرا، ۲۰۰۶). امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده ها و ستانده ها در روابط کارکن و سازمان را برهم میزند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیر دارد و سازمان ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

ارتباط امنیت شغلی معلمان ورزش با انگیزش شغلی (اهمیت شغل) آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته های بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، میسرا (۲۰۰۶)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه هایی چون « شغل من روی کار بسیاری از افراد دیگر تأثیرگذار است، شغل من می‌تواند تصمیمات اثرگذار بر روی کل سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، شغل من روی موفقیت روز به روز شرکت اثرگذار است» در مدارس سقز و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی (اهمیت شغل) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که توجه و برنامه ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد میگردد. به عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میسرا، ۲۰۰۶). امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده ها و ستانده ها در روابط کارکن و سازمان را برهم میزند و این امر

منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیر دارد و سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

همچنین برای معلمان ورزش، ارتباط امنیت شغلی آنها با انگیزش شغلی (استقلال شغل) آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، میسرا (۲۰۰۶)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «شغل من این امکان را به من می‌دهد تا بتوانم آن را طوری که خودم می‌خواهم انجام دهم، در شغلم می‌توانم ساعت کار انعطاف‌پذیری داشته باشم، من می‌توانم بصورت مستقل از سرپرستم، وظایف کاری‌ام را انجام دهم» در مدارس سقز و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی (استقلال شغل) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که توجه و برنامه‌ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد میگردد. به عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میسرا، ۲۰۰۶). امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده‌ها و ستانده‌ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می‌زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیر دارد و سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

نتایج نشان داد که ارتباط امنیت شغلی معلمان ورزش با انگیزش شغلی (بازخورد شغل) آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، که این نتایج با یافته‌های بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)، میسرا (۲۰۰۶)، جون (۲۰۰۹)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰) همسوست. زیرا، معلمان ورزش با مولفه‌هایی چون «شغل من درباره‌چگونگی انجام کارم به من بازخورد می‌دهد، شغلم این فرصت را به من می‌دهد که هم با سرپرستانم ارتباط برقرار کنم و هم مورد توجه آنها باشم، من از طرف همکارانم درباره عملکرد شغلی‌ام بازخورد دریافت می‌کنم» در مدارس سقز و حیطة کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای انگیزش شغلی (بازخورد شغل) بیشتر به این مهم حیاتی می‌باشد و جایگاه آنها را به لحاظ امنیت شغلی در مدارس مشخص می‌کند. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که توجه و برنامه‌ریزی جهت تامین عوامل حقوق و دستمزد مناسب و امنیت شغلی به عنوان عوامل بهداشتی و احساس مسئولیت در کار و احساس موفقیت در کار به عنوان عوامل انگیزشی، بیش از هر عامل دیگری می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد

میگردد. به عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میشرا، ۲۰۰۶). امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده‌ها و ستانده‌ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می‌زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). بهادری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های امنیت شغلی و حقوق و دستمزد بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد و سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن امنیت شغلی و توجه به مشکلات اقتصادی و معیشتی کارکنان و همچنین پرداخت مبتنی بر عملکرد، بستر امنی را جهت تحقق اهداف سازمان و عملکرد بهتر کارکنان فراهم کنند.

بنابراین، در پاسخ به سوال اصلی تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که بین کیفیت زندگی کاری با عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) و رفتار مدنی سازمانی (نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، رفتار مدنی، احترام و تکریم) از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان شبستر ارتباط معناداری وجود دارد.

## ۷- نتیجه کلی

نتیجه کلی این تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های مهارت بین عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و امنیت شغلی با کارآیی و انگیزش شغلی (تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال، بازخورد شغل) معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری وجود دارد و افزایش یا کاهش یکی از مؤلفه‌های عدالت سازمانی و امنیت شغلی تأثیر مستقیمی روی کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز داشته و نقش مهمی در خودکارآمدی آنان دارد. نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که بین امنیت شغلی و انگیزش شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. و اینکه بین امنیت شغلی و کارآیی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین عدالت سازمانی و انگیزش شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین عدالت سازمانی و کارآیی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

اگرچه عموماً اعتقاد بر این است که گرایش معلمان تربیت‌بدنی برای کارآیی و انگیزش شغلی از عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و امنیت شغلی معلمان تربیت‌بدنی ناشی می‌شود، اما برای اجرای بهتر بایستی ابعاد مختلف عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و امنیت شغلی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز را به طور مجزا مورد بررسی قرار دهیم تا کمبودهای موجود را بهتر مورد شناسایی قرار دهیم. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای افزایش کارآیی و انگیزش شغلی باید به عواملی همچون عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و امنیت شغلی و همچنین ارتباط آنها با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز توجه نمود. در انتها، باید این نکته را یادآور شد که این پژوهش محدود به معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز است و برای آگاهی از وضعیت ارتباط بین عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و امنیت شغلی با کارآیی و انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر سقز در سایر شهرها و کشور و حتی دانشگاه‌ها نیازمند انجام تحقیقات وسیعتری هستیم.

## ۸- تقدیر و تشکر:

در پایان از زحمات معلمان ورزش شهرستان سقز و تمامی مدیران مدارس و دوستانی که در امر این پژوهش یاری رسان بنده بودند سپاسگزاری می‌شود.

## منابع:

۱. احمدی، فریدون؛ ضیایی، مرتضی؛ شیخی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان. فصلنامه مدیریت. صص ۹۶-۱۰۴.
۲. ارشدی، نسرين. (۱۳۹۲). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایاننامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۳. ارشدی، نسرين. (۱۳۹۲). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایاننامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۴. ارشدی، نسرين، هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه‌های رفتاری مدنی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی. مجله دست آوردهای روان شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، سال شانزدهم، شماره ۲. صص ۲۱۹-۲۳۶.
۵. الوانی، مهدی. (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
۶. الوانی، مهدی؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۱). تاملی بر توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱. صص ۱۹-۲۹.
۷. بهادری، محمد کریم؛ بابایی، منصور؛ مهربان فردین. (۱۳۹۱). اولویت بندی مولفه‌های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی. مجله طب نظامی. صص ۲۳۶-۲۴۵.
۸. بیک زاد، جعفر؛ بیگ زاده، یوسف؛ مهری، غلامحسین. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه مدیریت. صص ۴۵-۶۷.
۹. پرداختچی، محمد حسن. (۱۳۸۴). مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه‌ای. فصلنامه مدیریت. آ. پ. سال چهارم، شماره ۱.
۱۰. پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۰). اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۱. حنیفی، فریبا؛ رحیمی، حسین. (۱۳۹۱). رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارآیی آنان در شهرهای رودهن و دماوند. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، پاییز ۱۳۹۱.
۱۲. سقاییان، غلامرضا. (۱۳۹۰). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد مرودشت.
۱۳. سید جوادین، سید رضا، فراچی، محمد مهدی، طاهری، غزاله. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی. شماره ۱. صص ۵۱-۶۹.

۱۵. ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی. شماره ۱۵. ۱۵۷-۱۷۴.
۱۶. عسکریان، مصطفی. (۱۳۷۸). سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران، امیر کبیر.
۱۷. کریمی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی دیدگاه‌های هنرآموزان، کارکنان هنرستانهای شهر تبریز در خصوص میزان اثربخشی مدیران و عوامل مؤثر بر آن در سال ۸۳-۱۳۸۲. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
۱۸. کهندلان، فضل احمد؛ خوشبختی، جعفر. (۱۳۹۳). رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی کارشناس مسؤولان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. صص ۳۹-۵۴.
۱۹. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات رامین.
۲۰. مرادی، بهجت. (۱۳۹۰). بررسی انگیزه مدیران آموزشی در انتخاب شغل فرد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.
۲۱. مجبوری، کاظم. (۱۳۸۵). بررسی سبک‌های رهبری و اثربخشی رفتار مدیران زن و مرد در مدارس شهر بجنورد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۲۲. مجیدیان، راحله. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران دوره متوسطه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد رودهن.
۲۳. نصیری پور، اشکان و همکاران. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۷. صص ۱۸۵-۲۰۳.
۲۴. نوری، ابوالقاسم؛ صباحی، پرویز؛ صمیم، رضا. (۱۳۹۱). رابطه رضایت شغلی و عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی: متغیرهای جمعیت شناختی. روانشناسی معاصر. صص ۴۹-۶۰.
۲۵. نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۷۹). شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار. مجله دستاوردهای روانشناختی، دانشگاه شهید چمران.
۲۶. نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۵). مفاهیم کارآیی و اثربخشی مدیران مدارس. مدیریت آموزش و پرورش، شماره ۱۵.
۲۷. وایلز جان، باندی جوزف. (۱۹۹۷). نظارت در مدیریت برنامه ریزی و راهنمایی تعلیماتی، ترجمه محمد رضا بهرنگی، کمال تربیت، چاپ دوم، ۱۳۷۹.

28. Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (2007). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37, 397-409.
29. Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A. (2006). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-340.
30. Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32: 4.
31. Colquitt, J. A. (2005), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
32. Davy, J. A., Kinicki, A.J., Scheck, C.L., (2005). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

33. Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48: 452-459.
34. Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1976). *Motivation Through the Design of Work: Test of Theory. Organizational Behaviour and Human Performance* .
35. Hassan, S. (2010). Fair treatment, job involvement, and turnover intention of professional employees in government: The importance of organizational identification as a mediator. Doctoral Dissertation, University at Albany, State University of New York.
36. Jeon, H. N. (2009). The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management. Doctoral Dissertation, University of Minnesota.
37. Marsi. M. (2011). Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRIplc BERHAD. A Dissertation submitted to the College of Business in partial fulfillment of the requirements for the Master in Human Resources Management.
38. Mishra, A. K. (2006). Organizational responses to crisis: the centrality of trust. In Kramer, R. and Tyler, T. (Eds), *trust in organizations*, Sage, Thousand Oaks, California, CA.
39. Niehoff, B.P.; Moorman, R.H. (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 36, pp 5-15.
40. Pizam, A., Thornburg, S.W., (2008). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: a pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 211-217.
41. Rubin, E. V. (2012). The role of procedural justice in public personnel management: Empirical results from the department of defense. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 19, 125-143.
42. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice- Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The selfefficacy scales: Costruction and validation. *Psychological Reports*, 51.
43. Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2009). To stay or to go: voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 707-729.
44. Stall worth, L. (2008) Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19, 945-955.
45. Steel, R. P., Ovalle, N. K. (1999). A review and meta analysis of research on the relationship between behavioral intention and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
46. Yoon C , Park B. (2010). The effects of organizational citizenship behaviors on ERP system success. *Computers in Human Behavior* 2014; 25(2): 421-438.