

بررسی تاثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز

ابوذر زارع^۱، ولی نوذری^۲، حسن خرمی سروستانی^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، دبیر تربیت بدنی ناحیه سه شیراز، ایران

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارستان، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی تاثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز بود. با توجه به اهداف تعیین شده، روش تحقیق، از نوع توصیفی- همبستگی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز (۵۴۶ نفر) تشکیل می دهند که ۲۲۵ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها در این تحقیق از روش های کتابخانه ای و شیوه های میدانی استفاده شد و ابزار گردآوری داده ها شامل پرسش نامه های مشخصات و اطلاعات فردی (محقق ساخته)، پرسش نامه عدالت سازمانی "نیهوف و مورمن"، پرسش نامه اعتماد سازمانی "الونن و همکاران"، پرسش نامه انگیزش شغلی "هاکمن و الدهام" و پرسش نامه عملکرد شغلی "پاترسون" بود. در این تحقیق از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق، از آزمون کلوموگروف- اسمیرنوف، روش معادلات ساختاری و آزمون تی نمونه مستقل با کمک نرم افزارهای PLS و spss استفاده می شود. ضمناً سطح α برای تمام آزمون ها 0.05 در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد: عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجی انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تاثیر مثبت و معناداری دارد ($p=0.15$). ولی اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجی انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تاثیر مثبت و معناداری ندارد ($p=0.06$).

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، عملکرد شغلی، انگیزش شغلی.

۱- مقدمه

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند، ماهیت جوامع توسط سازمان‌ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازمان دهی می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

الکساندر و راندرمن^۱ (۱۹۹۷) تاکید می‌نمایند که احساس عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابجایی و ترک خدمت تاثیرگذار خواهد بود. علاوه بر این، این احساس بر رضایت شغلی، تعهد، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش/ استرس و ارزیابی‌ها از سرپرستان تاثیرگذار بوده است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

اعتماد، تصمیم به اطمینان به دیگری است، با این انتظار که او بر اساس یک توافق مشترک، عمل خواهد کرد. کارن یوان^۲ (۲۰۰۹) معتقد است اعتماد به عنوان یکی از عوامل ضروری و سازنده برای ارتقاء کارایی سازمانی و یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها معرفی می‌شود. در مطالعات سازمانی از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کاراذعن دارند. اعتماد کارکنان در یک سازمان می‌تواند نقش کلیدی در نتایجی از جمله رضایت شغلی، کاهش قصد ترک سازمان و غیره دارد و حتی باعث عملکرد بالای سازمانی می‌شود. اعتماد یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سازمان‌ها ایجاد و حفظ نموده، اعتماد کارکنان را به نهادها و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند پیوند می‌دهد (اشجع و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به مطالب ذکر شده فوق، این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز می‌باشد.

معلمان و به ویژه دبیران تربیت بدنی، برای آن که در شغل خود عملکرد مناسبی داشته باشند، لازم است که از انگیزه شغلی خوبی برخوردار باشند. عوامل زیادی می‌تواند بر انگیزه معلمان اثر بگذارند. از زیرساخت‌های مدرسه گرفته تا دستمزد، شأن شغل، کسب موقوفیت، پیشرفت شغلی، امکان دریافت آموزش‌های حرفه‌ای، روابط با همکاران، شرایط کاری، وضعیت استخدامی و شاید از همه مهم‌تر عدالت و حمایت سازمانی. عدم درک عدالت از سوی دبیران تربیت بدنی و نبود اعتماد سازمانی می‌تواند موجب کاهش انگیزش شغلی شده و از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها شود. از این رو با توجه به مطالب ارائه شده فوق، هدف از انجام این تحقیق بررسی این مسئله می‌باشد که آیا عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تاثیری دارد؟

۲- ادبیات تحقیق

عدالت سازمانی یعنی اینکه به چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت اولین عامل سلامتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه و اساس برای اثربخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان پی برده‌اند. عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، می‌پردازد. عدالت سازمانی شامل سه حیطه توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌باشد (نعمی و شکرشکن، ۱۳۸۵).

¹- Alexander & Randerman

² - Karen yuan

اعتماد سازمانی بیشتر به انتظارات مثبت اشخاص و توقعاتی که اعضای سازمان درباره صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیرخواهی دارند و نیز اعتماد موسسه‌ای بین سازمان و افراد اطلاق می‌شود (مایر و دیویس^۱، ۱۹۹۹).

باتلر و کانترل (۱۹۸۴)، صداقت، صلاحیت، ثبات، وفاداری و صراحة را به عنوان عناصر کلیدی اعتماد می‌شناسند (دایتز و هارتونگ، ۲۰۰۶).

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان که به صورت مثبت و یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهمی هستند تعریف شده است. این تعریف از عملکرد شغلی شامل رفتارهایی است که تحت کنترل کارکنان می‌باشد (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰).

واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد (نجاراصل، ۱۳۹۰).

- رستگار و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل علی پیش بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس، به نتایج زیر دست یافتند. نتایج کلی پژوهش بطور کلی نشان داد که رابطه‌ی عدالت سازمانی و یادگیری سازمانی، تحت تاثیر ابعاد اعتماد سازمانی است. ابعاد (عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) عدالت سازمانی بر یادگیری سازمانی دارای اثر غیر مستقیم و مثبت می‌باشند. همچنین نتایج نشان داد که از میان مولفه‌های اعتماد سازمانی (شاپیستگی، یکپارچگی و حسن نیت)، حسن نیت بیشترین اثر مستقیم را بر افزایش یادگیری سازمانی دارد. از میان مولفه‌های عدالت سازمانی (تعاملی، رویه‌ای و توزیعی) نیز مولفه عدالت تعاملی بیشترین اثر غیر مستقیم بر افزایش یادگیری سازمانی دارد.

حدیثی (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل، به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. همچنین در آزمون رگرسیون مشخص گردید عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی موثر است که در این بین متغیر عدالت اطلاعاتی بیشترین اثرگذاری را در بهبود عملکرد شغلی دارد.

گرینبرگ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیده است کارکنانی که احساس نا برابری می‌کنند با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروند سازمانی و در شکل حاد آن به صورت استغفار از کار به این نا برابری پاسخ می‌دهند.

سیرین (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و شناخت سازمانی در دبیران تربیت بدنی ترکیه پرداخته و به این نتیجه رسید که بین درک از عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و شناخت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتماد سازمانی و شناخت سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، تحقیق، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی می‌باشد.

۳-۱- جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دبیران تربیت بدنی مذکور اعم از رسمی و پیمانی می‌باشند که بر این اساس، جامعه آماری تحقیق، کل دبیران تربیت بدنی شهر شیراز، تعداد ۵۴۶ نفر، شامل ۳۰۹ نفر مرد و ۲۳۷ نفر زن می‌باشند.

^۱ - Mayer & Davis

در این تحقیق به منظور تعیین حجم نمونه آماری، با توجه به اینکه جامعه پژوهش ۵۴۶ نفر می‌باشد؛ که بر اساس جدول کرجی و مورگان نمونه آماری پژوهش حاضر برابر ۲۲۵ نفر برآورد شد. بدین منظور تعداد تعداد ۲۴۰ پرسش نامه توزیع شد تا مشکلات عدم برگشت برخی پرسش نامه‌ها، مرتفع گردد. نمونه حاضر به شیوه تصادفی ساده و به قید قرعه انتخاب شد.

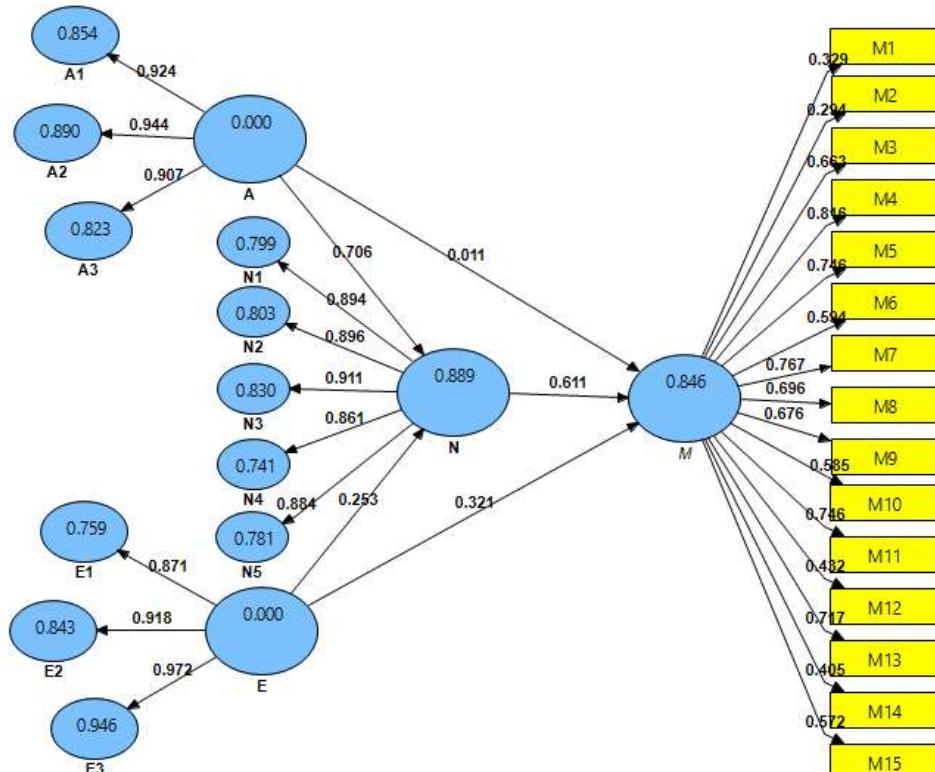
۲-۳- ابزار اندازه گیری

یکی از رایج‌ترین ابزارهای تحقیق برای کسب و استخراج داده‌ها به روش مستقیم استفاده از پرسش نامه می‌باشد. به این منظور در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات، از پرسش نامه‌های مشخصات و اطلاعات فردی (محقق ساخته)، پرسش نامه عدالت سازمانی "نیهوف و مورمن"، پرسش نامه اعتماد سازمانی "الون و همکاران"، پرسش نامه انگیزش شغلی "هاکمن و الدهام" و پرسش نامه عملکرد شغلی "پاترسون" استفاده شده است.

پایابی پرسش نامه عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انگیزش شغلی و عملکرد شغلی به ترتیب از طریق آلفای کرانباخ $\alpha = 0.82$ ، $\alpha = 0.85$ ، $\alpha = 0.87$ و $\alpha = 0.88$ بدست آمد.

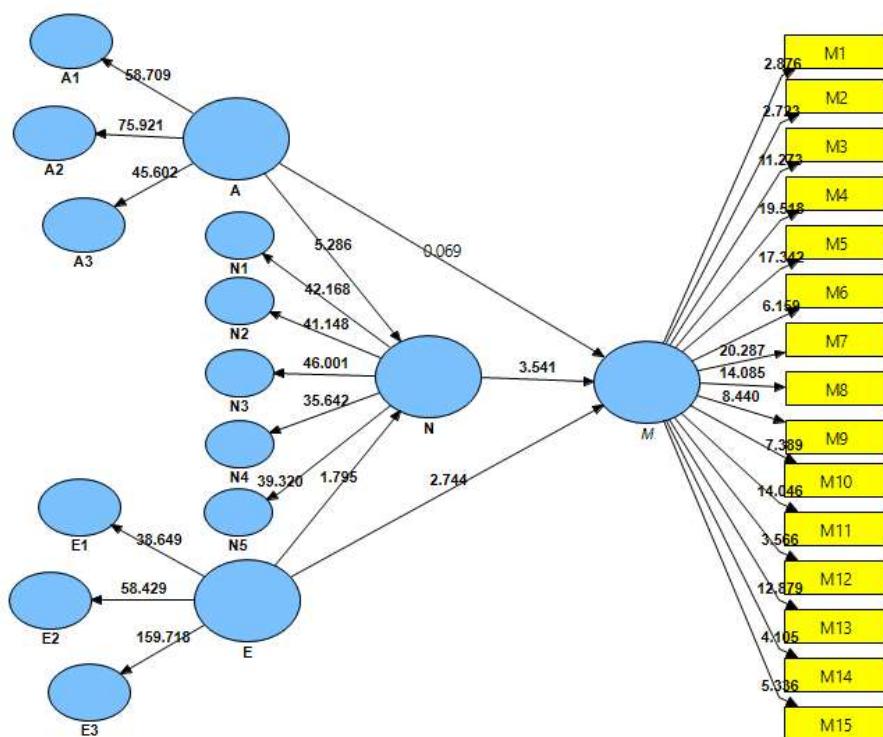
در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق، از روش معادلات ساختاری و آزمون تی تک نمونه مستقل با کمک نرم افزارهای PLS و SPSS استفاده می‌شود. ضمناً سطح α برای تمام آزمون‌ها $\alpha = 0.85$ در نظر گرفته شده است.

۴- یافته‌های تحقیق



شکل ۱: نمودار ضرایب مسیر مدل فرضیه‌های پژوهش

شکل ۱ مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد می باشد.



شکل ۲: نمودار مقادیر آماره t برای مدل فرضیه های پژوهش

که در شکل ۱ و ۲:

- A: اعتماد سازمانی، E: عدالت سازمانی، N: انگیزش شغلی، M: عملکرد شغلی
- E1: عدالت توزیعی، E2: عدالت روبه‌ای، E3: عدالت مراودهای.
- N1: تنوع مهارت، N2: هویت وظیفه، N3: اهمیت وظیفه، N4: استقلال، N5: بازخورد.
- M1: تا M15: گویه های عملکرد شغلی.

شکل ۲ مدل پژوهش در حالت آماره t تی ارائه شده است و یافته های حاصل از مدل پژوهش بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون t نشان می دهد بارهای عاملی گویه های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده اند و در اندازه گیری سازه های خود سهم معناداری را ایفا کرده اند.

ارزیابی برآذش مدل

پیش از برآذش جزئی مدل به بررسی برآذش کلی مدل مفهومی پرداخته می‌شود. مدل PLS برای برآذش مدل‌های اندازه‌گیری، شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) و پایایی مرکب^۲ (CR) را ارائه می‌دهد و شاخص R^2 (ضریب تعیین) را به عنوان معیاری برای برآذش مدل‌های ساختاری گزارش می‌کند. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای میانگین واریانس استخراج شده و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب بیانگر برآذش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است.

جدول ۱: شاخص‌های برآذش مدل

R^2	پایایی مرکب	AVE	متغیر
-	۰/۹۴	۰/۲۸	اعتماد سازمانی
-	۰/۹۰	۰/۳۴	عدالت سازمانی
۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۴۸	انگیزش شغلی
۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۳۹	عملکرد شغلی

نتایج حاصل از جدول نشان داد مقدار پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده برای متغیر پنهان مدل مقدار مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین شاخص R^2 که تنها برای متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (متغیرهای پنهانی که نقش متغیر وابسته در مدل داشته باشند) محاسبه و گزارش می‌شود، برای متغیرهای «انگیزش شغلی» و «عملکرد شغلی» که متغیر وابسته مدل مفهومی اصلی پژوهش بود گزارش شده است؛ که یافته‌ها نشان‌دهنده برآذش مناسب مدل می‌باشد.

بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش

بررسی فرضیه اول: عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تأثیر معنی‌دار دارد.

در این فرضیه با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز برابر با ۰/۱۵ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تائید می‌شود و می‌توان گفت عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز نقش مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش، تائید می‌گردد.

بررسی فرضیه دوم: اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تأثیر معنی‌دار دارد.

در این فرضیه با توجه به شکل ۲، ضریب مسیر اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز برابر با ۰/۰۰۶ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار اعتماد سازمانی بر عملکرد

1. Average Variance Extracted.

2.Composite Reliability.

شغلی با نقش میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تائید نمی شود و می توان گفت اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز نقش معناداری وجود ندارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

- فرضیه اول تحقیق به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد که نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تاثیر مثبت و معناداری دارد. بدین معنی که هر چه میزان عدالت سازمانی ادراک شده همراه با انگیزش شغلی افراد بالاتر باشد، میزان عملکرد شغلی آنها نیز بالاتر خواهد بود؛ به عبارت دیگر، افزایش عدالت سازمانی همراه با افزایش انگیزش شغلی می تواند باعث افزایش عملکرد شغلی افراد شود. نتایج به دست آمده با یافته های عدالت سازمانی فرد و همکاران (۱۳۹۵)، نادری (۱۳۸۹)، براتی و همکاران (۱۳۸۸)، اسکواینینگر (۲۰۰۸) و سالوا (۲۰۱۴) هم سویی دارد.

طبق نظر محققان و نتایج تحقیقات مختلف و همچنین نتایج برآمده از این تحقیق، درک عدالت از سوی کارکنان سازمان ها، یکی از عوامل ایجاد انگیزش شغلی در آنها بوده و همچنین می تواند موجبات بهره وری و کارایی فردی و سازمانی آنها را فراهم آورد. عدالت سازمانی و انگیزش شغلی دو عامل و متغیر تاثیر گذار بر عملکرد کارکنان می باشند؛ بنابراین می توان انتظار داشت دبیران تربیت بدنی با وضعیت مناسب درک از عدالت سازمانی و همچنین انگیزش شغلی بالا، عملکرد شغلی مناسبی نیز داشته باشند.

- فرضیه دوم تحقیق به بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد که اعتماد سازمانی بر عملکرد شغلی با میانجی گری انگیزش شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر شیراز تاثیر معناداری ندارد. یافته های این تحقیق با یافته های دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵)، نادری (۱۳۸۹)، براتی و همکاران (۱۳۸۸)، اسکواینینگر (۲۰۰۸) و سالوا (۲۰۱۴) هم سویی ندارد.

شكل گیری اعتماد سازمانی مناسب در کارکنان سازمان ها یکی دیگر از عوامل موثر بر انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان می باشد. اگر سازمان آموزش و پژوهش بتواند اعتماد مناسبی در معلمان به ویژه دبیران تربیت بدنی ایجاد نماید، دستیابی به انگیزش و عملکرد سازمانی و نهایتاً بهره وری فردی و سازمانی دور از دسترس نیست. این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات مختلف صورت گرفته در این زمینه تفاوت دارد و باز هم می تواند دلیل دیگری بر شخصیت و درک متفاوت افراد از سوالات پرسش نامه ها باشد.

منابع

۱. اصفهانی، نصر، عباس زاده، حامد، نوروززاده، علی اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان و مدیران دانشگاه تبریز. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. تهران.
۲. اشجع، آرزو؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ سماواتیان، حسین (۱۳۸۸). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال یازدهم، شماره ۳۹.
۳. براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). رابطه ای ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. مجله چشم انداز مدیریت. شماره ۳۳، زمستان ۱۳۸۸، صص ۲۸ - ۹.
۴. حدیثی، محمد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، رشته مدیریت اجرایی.

۵. دانائی فرد، ایمان، رحیم پور، امیر، کمال اصل، امیدعلی، قبادی، ماریانوس، آبانگاه، آسیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان بهبهان. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی. تهران.
۶. رستگار، احمد، صیف، محمدحسن، کامیاب کلانتری، رویا، طالبی، سعید. (۱۳۹۵). ارائه مدل علی پیش بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس. مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. سال ششم، شماره ۱۱، بهار و تابستان ۱۳۹۵، صص ۴۰ - ۲۹.
۷. نعامی، عبدالزهرا، شکر شکن، حسین، (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دوره سوم، سال سیزدهم، ش ۸، صص ۷۹-۹۲.
۸. نادری، ناهید؛ هویدا، رضا؛ سیادت، علی؛ نادری، محمدرضا (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با مؤلفه های ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت پالایش نفت تهران. مجله رویکردهای نوین آموزشی، سال پنجم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۲، صص ۹۷-۱۱۲.
۹. نجاراصل، صدیقه (۱۳۹۰). رابطه ای بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ای شش. نشریه ای یافته های نو در روانشناسی، صص ۹۶-۸۳.
10. Alexander, R, & Randerman,B. (1997). "Organizational justice and decision making". Management Decision, 43 (7): PP:1040-1048.
 11. Batler, B., & Kantrel W.G.(1984). Leaders: The strategies for taking charge, NY: HarperCollins.
 12. Dietz, G., & Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. Personnel Review, 35(5), 557-588.
 13. Mayer, R. C and Davis, J. H. (1999). "The effect of the performance appraisal system on Trust for management" a field quasi- experiment. Journal of Applied psychology, vol. 84-No. 1,pp. 300-21.
 14. Salwa, A. M. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Quality Performance among Healthcare Workers. The scientific world Journal. V. 2014. Article ID: 757425, 7 pages.
 15. ŞİRİN, Y. (2016). Organizational Justice, Organizational Trust and Organizational Identification Perceptions of Physical Education Teachers. International Journal of Business and Social Science. Vol. 7, No. 2. PP 126 – 133
 16. Eskuaninger. A, (2008), A trust-based approach to promote employees': openness to organizational change in Turkey, International Journal of Manpower Vol. 29 No. 5, 2008 pp. 462-483.
 17. Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes, of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management, 79-103. Hillsdale, NJ: Erlbaum
 18. Karen,Y. (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).

Investigate the Effect of Organizational Justice and Organizational Trust on Job Performance with the Mediating Role of Job Motivation among Physical Education Teachers in Shiraz City

Aboozar Zare¹, Vali Nowzari², Hassan Khorrami Sarvestani³

1- PhD student in sport management, Islamic Azad University of Yasouj, Iran

2- Faculty Member of Islamic Azad University, Arsanjan Unit, Iran

3- Master of Science in Sport Management

Abstract

The overall purpose of this study was to investigate the effect of organizational justice and organizational trust on job performance with the mediating role of job motivation among physical education teachers in Shiraz city. According to the goals set, the research method was a descriptive survey that was done in the field. The statistical population of this research is all the teachers of physical education in Shiraz (546 people), which 225 people were selected randomly as a research sample based on Krejcy and Morgan's tables. In this research, library methods and field practices were used to collect data in this research and the data gathering tool was a questionnaire of individual characteristics and information (researcher made), "Nyewf & Morman" organizational justice questionnaire, "Alunen et al." organizational trust questionnaire, "Hakman & al-Daham" Job motivation questionnaire and "Paterson" job performance questionnaire. In this research, descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the data. In order to analyze the information and test the hypothesis of the research, we used Kolmogorov-Smirnov Test, Structural Equation Method and Independent T-test with SPSS and PLS software. Meanwhile, the level of α for all tests was 0.05. The results showed: Organizational justice has a positive and significant effect on job performance with the mediator of job motivation in physical education teachers of Shiraz ($p = 0.15$). However, organizational trust does not have a positive and significant effect on job performance with the mediator of job motivation in Shiraz physical education teachers ($p = 0.006$).

Keywords: Organizational justice, Organizational trust, Job performance, Job motivation
