مدیریت فرهنگ سازمانی
دورهٔ ۱۷، شمارهٔ ۱، بهار ۱۳۹۸
صفحات ۱۴۳-۱۲۵ (پژوهشی)

Print ISSN: 2423-6942
Online ISSN: 2423-6934
http://jomc.ut.ac.ir

رابطهٔ عدالت آموزشی ادراک‌شده با عملکرد تحصیلی دانشجویان

محسن دیبایی صابر[1*]، میرعرب رضی[2]

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشکدهٔ علوم انسانی دانشگاه شاهد، تهران، ایران
۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشکدهٔ علوم انسانی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۲۳ ـ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۰۸)

چکیده

عدالت آموزشی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با تعاملات کلاس درس ارتباط دارد. در پژوهش حاضر رابطهٔ عدالت آموزشی ادراک‌شده با عملکرد تحصیلی دانشجویان بررسی شد. پس از بررسی پیشینه و مبانی نظری موضوع مشخص شد عدالت سازمانی دارای سه بعد (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) است. از این سه نوع عدالت به منظور بررسی عدالت آموزشی بهره‌برداری شد. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی ـ پیمایشی بود و برای جمع‌آوری اطلاعات یک پرسش‌نامه طراحی شد که مقدار آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ به دست آمد. جامعهٔ آماری تحقیق شامل دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی دانشگاه مازندران به تعداد 110 نفر بود و بر اساس جدول مورگان 85 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه‌وتحلیل اطلاعات از تکنیک آماری رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد عدالت توزیعی با میانگین ۴/۱۴، عدالت رویه‌ای با میانگین ۳/۶۶، و عدالت مراوده‌ای با میانگین ۳/۸۵ پیش‌بینی‌کنندهٔ عملکرد آموزشی دانشجویان هستند. r محاسبه‌شده در سطح $p \leq ۰/۰۵$ مبین رابطهٔ معنادار و مثبت بین عدالت آموزشی و ابعاد آن با عملکرد تحصیلی دانشجویان است.

کلیدواژگان

عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عملکرد تحصیلی.

[*] رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول m.dibaei1359@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

آموزش همیشه در ارتباط با عدالت مسئول است. عدالت آموزشی[1] از عباراتی است که معنای آن با شنیدن یا خواندن آن به ذهن متبادر می‌شود. از طرفی عملکرد تحصیلی[2] چنان مؤلفهٔ مهمی است که هدف هر نظام آموزشی با توجه به آن توجیه و کارایی و اثربخشی نظام با آن سنجیده می‌شود. همان‌طور که سازمان‌های غیرآموزشی ناگزیرند به منابع انسانی خود برای کارایی و اثربخشی وظایف سازمانی توجه کافی داشته باشند، دانشگاه‌ها نیز برای نیل به اهداف آموزشی خود باید به رعایت عدالت آموزشی توجه کنند. دربارهٔ اینکه تا چه اندازه به عدالت آموزشی در دانشگاه‌ها توجه می‌شود آمار و ارقام چندانی وجود ندارد. به نظر می‌رسد تجربهٔ بسیاری از ما در این زمینه چندان خوشایند نباشد. با توجه به اینکه متخصصانی مثل کورپانزانو و امبروز بر آن‌اند که ادراک افراد بر کارایی و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد (Cropanzano & Ambrose 2001: 12) این پژوهش با هدف بررسی میزان آگاهی از ادراک دانش‌آموزان در زمینهٔ عدالت آموزشی، از این منظر که عملکرد تحصیلی آنان تا چه اندازه تحت تأثیر عدالت آموزشی قرار دارد، شکل گرفت.

عدالت آموزشی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت، که مستقیم با تعاملات کلاس درس ارتباط دارد، به کار می‌رود. به‌خصوص در عدالت آموزشی این موضوع مطرح می‌شود که با چه شیوه‌هایی باید با دانشجویان رفتار کرد تا احساس کنند با آن‌ها عادلانه رفتار شده است (حقیقی و همکاران ۱۳۸۸: ۱۶). در این پژوهش فرض شده عدالت آموزشی را می‌توان به مثابهٔ عدالت سازمانی[3] دانست. بنابراین، می‌توانیم عدالت سازمانی را به عدالت آموزشی دانشجویان تشبیه کنیم. همان‌طور که نگرش مثبت به کار و مدیریت واحد انگیزهٔ کارکنان را جهت خدمت در سازمان را بیشتر می‌کند، عکس این قضیه نیز صادق است. عملکرد دانشجویان متأثر از ادراک آنان از میزان رعایت عدالت در کلاس است (Cole et al 2004: 8). به همین سان اگر کلاس را سازمانی بدانیم که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر

1. Educational Justice
2. Academic Performance
3. Organizational justice

تشکیل‌دهندهٔ آن است، رعایت نکردن عدالت در آن می‌تواند موجب جدایی و دوری این اجزا از یک‌دیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان این اجزا را از بین ببرد. کارکنان سازمان (دانشجویان) به برابری ادراک‌شده از تصمیمات تخصیص منابع ـ مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر اساس آن انجام شده‌اند (عدالت رویه‌ای)، برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) ـ حساس‌اند و به آن واکنش نشان می‌دهند (Colquitt et al 2005: 3). طبق تئوری محرومیت نسبی، هنگامی که افراد به این باور می‌رسند که دریافتی آن‌ها با ستاده‌های دریافت‌شده توسط افراد دیگر، که در موقعیت مشابه آن‌ها قرار دارند، در تعادل نیست (عدالت توزیعی) یا رویهٔ مناسبی برای توزیع منابع وجود ندارد و منابع موجود سازمان ناعادلانه توزیع می‌شوند (عدالت رویه‌ای) حس بی‌عدالتی در آن‌ها برمی‌خیزد (Cramer 2005: 11). کانتور و همکارانش بر آن‌اند که فرایندهای عدالت نقشی مهم در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی رفتار با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها، و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار دهد (Cantor et al 2011: 4). همچنین احساس عدالت می‌تواند مستقیم بر تمایل به جابه‌جایی و ترک خدمت نیز تأثیرگذار باشد. در صورتی که افراد احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار نشده است، ممکن است سیستمی را که سبب چنین شرایطی برای ایشان بوده به چالش بکشند (دهقانیان ۱۳۹۲: ۱۱). کلکویت نیز بر آن است که این گونه سیستم‌ها مستعد آشوب اجتماعی‌اند (Colquitt et al 2005: 3).

از طرفی دانشگاه‌ها و به‌ویژه استادان برای اینکه بتوانند رفتارهای عادلانه و نیز احساس عدالت را در دانشجویان ایجاد کنند و توسعه دهند باید بتوانند توجه و رضایت آنان را در کلاس جلب و آن‌ها را با اهداف کلاس همسو کنند و از این طریق عملکرد تحصیلی آنان را بهبود ببخشند. با شناخت مناسب از نوع رابطه و نحوهٔ تأثیرگذاری ابعاد عدالت آموزشی بر عملکرد تحصیلی، استادان و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه این امکان را به دست می‌آورند تا جهت توسعهٔ ابعاد عدالت در دانشگاه به اقدامات مناسب‌تری دست بزنند و بدین ترتیب موجبات بهتر شدن عملکرد تحصیلی را فراهم آورند. در نتیجه امکان وصول به اهداف آموزشی تعیین‌شده بالا می‌رود. تحقیقات نشان داده فرایندهای عدالت نقشی مهم در

سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی رفتار با افراد در سازمان‌ها باورها، احساسات، نگرش‌ها، و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

درک اینکه چگونه دانشجویان دربارهٔ عدالت در کلاس قضاوت می‌کنند و چطور به عدالت یا بی‌عدالتی درک‌شدهٔ خود پاسخ می‌دهند می‌تواند از مباحث اساسی نظام آموزشی باشد. از گزارش‌ها و آمار چنین به دست می‌آید که در کشور ما موضوع عدالت آموزشی و جوانب دیگر وابسته به آن به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر بررسی و تجزیه‌وتحلیل شده است. از آنجا که نظام جمهوری اسلامی ایران در مقام یک نظام الهی ـ اسلامی نوپا و منحصربه‌فرد در جهان مدعی است و خواهان اجرای عدالت انسانی ـ اجتماعی، ضروری است محققان و معلمان و دانشجویان در این زمینه‌ها تحقیق و پژوهش کنند.

موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه است که با سنجش ادراک دانشجویان دربارهٔ میزان عدالت آموزشی و رابطهٔ آن با عملکرد تحصیلی نتایج مفید و ارزشمند و راهکارهای صحیح در زمینهٔ نحوهٔ رفتار مناسب با دانشجویان به دست آید و باعث افزایش حصول اهداف آموزشی شود. از طرفی عدالت اقتضا می‌کند رشدی همه‌جانبه و همگانی برای دانشجویان در نظر گرفته شود تا هیچ‌کس در یک حد نماند و زمینهٔ شکوفایی استعدادها فراهم آید و با یکنواختی و کسالت مبارزه شود. بر این اساس در تحقیق حاضر عدالت آموزشی به منزلهٔ متغیر مستقل و عملکرد تحصیلی به منزلهٔ متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و هدف اصلی تحقیق بررسی این موضوع است که آیا بین ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) در دانشگاه و کلاس درس با عملکرد تحصیلی آنان ارتباط معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینهٔ تحقیق

عدالت سازمانی

مطالعه در زمینهٔ عدالت سازمانی با پژوهش ادامز (۱۹۶۳) روی نظریهٔ برابری آغاز شد. ادامز در این کار بر انصاف درک‌شده از پیامدها تأکید می‌کرد (Cohen & Spector 2001: 18). پس از آن محققان به برابری ادراک‌شده از تصمیمات تخصیص منابع، مثل سطح پرداختی به شخص و تخصیص بودجه به یک بخش، توجه کردند. طرفداران این نظریه بر

آن‌اند که کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایسه می‌کنند. کارکنان میزان داده و بازده خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و اگر تصور کنند که میزان متعلق به آن‌ها با میزان متعلق به افراد مشابه ایشان برابر است می‌گویند عدالت رعایت می‌شود. اگر این مقدار نابرابر باشد، در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شود (zapata 2008: 2).

نتیجهٔ نظریهٔ برابری عدالت توزیعی است که شامل تخصیص یا توزیع منابع است. در پی اثبات ناتوانی نظریهٔ برابری در شرح واکنش افراد به ادراک آن‌ها در زمینهٔ عدالت، عدالت رویه‌ای مطرح شد. محققانی مثل فلاگر و گرینبرگ نشان دادند که افراد حدی معین از نابرابری را می‌پذیرند، اگر ادراک کنند رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر اساس آن انجام شده عادلانه بوده است. عدالت رویه‌ای برای توصیف این پدیده به وجود آمد (Cropanzano & Folger 1991: 18). علاوه بر عدالت توزیعی و رویه‌ای، سومین شکل عدالت بیان می‌کند کیفیت رفتار بین شخصی در طول تصویب فرایندهای آموزشی و توزیع نتایج آموزشی به ادراک از برابری بسیار کمک می‌کند (بایس و شاپیرو ۱۹۸۷). این بعد عدالت آموزشی «عدالت رویه‌ای» نامیده می‌شود که شامل جنبهٔ بین شخصی عدالت رویه‌ای است و از ابعاد رویه‌ای و توزیعی مجزاست (Skarlicki & Folger 1997: 5).

عدالت توزیعی به منزلهٔ عدالت آموزشی

عدالت توزیعی بیان می‌کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده ـ ستادهٔ نسبی خود را با دیگران مقایسه می‌کنند (zapata 2004: 4). به عدالت توزیعی غالباً در زمینهٔ کاری توجه می‌شود و رابطهٔ آن با سطح آموزش یا تحصیل، تجربه، مسئولیت‌پذیری، و تلاش کارمندان مدّنظر قرار می‌گیرد. کارمندانی که تحصیلات عالیه دارند یا آن‌هایی که از سطح تجربه و مسئولیت‌پذیری بالایی در کار برخوردارند و زمان زیادی را صرف وظایف محولهٔ خود می‌کنند انتظار دارند بیشتر از آن‌هایی که این ویژگی‌ها را ندارند پاداش دریافت کنند (Rodney 2004: 8). گفتنی است عدالت توزیعی فقط به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نمی‌شود، بلکه، مجموعه‌ای گسترده از پیامدهای آموزشی ـ از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، مزایا، ارزیابی‌های عملکردی ـ را دربرمی‌گیرد. عدالت توزیعی آموزشی به قضاوت دانشجویان دربارهٔ برابری

توزیع پاداش، سطح تعامل، یا فرصت‌های ارتقا در یک بافت آموزشی اشاره می‌کند. عدالت توزیعی در این پژوهش بر درجهٔ انصاف درک‌شده در خصوص توزیع و تخصیص میزان زمان، پاداش، تعامل، و فرصت‌های ارتقای آموزشی اشاره می‌کند.

عدالت رویه‌ای به منزلهٔ عدالت آموزشی

ادراک انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست؛ بلکه، از فرایند مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز متأثر است. این نوع عدالت با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان سروکار دارد. گرینبرگ و بارون بر آن‌اند که اجرای عدالت نیازمند اتخاذ رویه‌های عادلانه است. یعنی، فارغ از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فرایندی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. رعایت عدالت و انصاف در رویهٔ اجرا باید فرصت مساوی برای همگان فراهم آورد. ازین‌رو، می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویهٔ اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به‌سهولت در اختیار همگان قرار دهد. دو جنبه برای عدالت رویه‌ای در نظر گرفته‌اند.

جنبهٔ ساختاری عدالت رویه‌ای: این جنبه از عدالت رویه‌ای به بررسی این موضوع می‌پردازد که تصمیم‌ها چگونه باید اتخاذ شوند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حائز اهمیت است که این جنبه به بررسی اینکه تصمیم‌ها چه باشند نمی‌پردازد، بلکه، این موضوع را بررسی می‌کند که تصمیم‌ها چگونه باید اتخاذ شوند.

جنبهٔ اجتماعی عدالت رویه‌ای: گرینبرگ بر آن است که گرچه جنبهٔ ساختاری عدالت رویه‌ای اهمیت شایانی دارد، همهٔ مباحث در زمینهٔ عدالت رویه‌ای را دربرنمی‌گیرد. به عبارت دیگر، هنگام قضاوت دربارهٔ میزان رعایت عدالت در رویه‌های آموزشی، کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم‌گیرندگان با کارکنان سازمان عاملی کلیدی در نظر گرفته می‌شود (Greenberg & Baron 2000: 11).

کلوند و لندی (۱۹۸۰) دریافتند که انصاف درک‌شده از رویه‌های ارزیابی کارمندان، فارغ از اینکه آیا نتیجهٔ ارزیابی آن‌ها مثبت بوده یا منفی، برای آن‌ها بسیار مهم است. آیا این

موضوع برای دانشجویان نیز صدق نمی‌کند؟ زیرا، نه‌تنها نتیجهٔ انجام دادن کار برای دانشجویان مهم است، بلکه، آن‌ها همچنین دربارهٔ چگونگی انجام دادن آن نیز حساس‌اند و به آن توجه دارند. به عبارت دیگر، عدالت رویه‌ای آموزشی بیان می‌کند که فرایند نیل افراد به نتایج عادلانه باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند و نباید بتوانند از طریق روش‌ها و فرایندهای غیرعادلانه به نتایج عادلانه دست یابند (اسپکتور ۲۰۰۱).

عدالت مراوده‌ای به منزلهٔ عدالت آموزشی

واژهٔ عدالت مراوده‌ای را نخستین بار دو پژوهشگر به نام‌های بایس و موگ (۱۹۸۶) به کار بردند. آن‌ها بر آن بودند که عدالت مراوده‌ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی از عدالت توزیعی و رویه‌ای متمایز است و به عمل اجتماعی رویه اشاره می‌کند. افراد به کیفیت رفتار با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرایند تصمیم‌گیری حساس‌اند (رضاییان ۱۳۹۴). عدالت مراوده‌ای بیان‌کنندهٔ این موضوع است که کلیهٔ مراودات و تعاملات افراد در مسیر رسیدن به نتایج عادلانه باید عادلانه باشد. یعنی افراد حق ندارند در مسیر رسیدن به اهداف عادلانه مراوداتی غیرعادلانه بین خود و دیگران رقم بزنند (پورعزت ۱۳۸۸: ۱۲).

عدالت مراوده‌ای بدین معناست که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه‌شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال این را که رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریسته شود افزایش می‌دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام است. وضع مناسب رویه‌ها با پنج رفتار تعریف می‌شود:

- توجه کافی به داده‌های کارکنان
- جلوگیری از تعصب شخصی
- استفادهٔ سازگار از معیار تصمیم‌گیری
- بازخورد به‌موقع
- توجیه یک تصمیم

این عوامل نقشی مهم در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیم‌ها، و گرایش به سازمان دارند (کونوفسکی ۱۹۹۱). عدالت مراوده‌ای آموزشی می‌تواند دو بعد داشته باشد. یکی، بعد بین شخصی است که نشان می‌دهد رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مثلاً معلمان باید با دانشجویان خود رفتاری حاکی از اعتماد و احترام نشان دهند. دوم، انتظارات و مسئولیت اجتماعی دانشجویان است. با توجیه افراد به اندازهٔ کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجهٔ غیرمنصفانه بیشتر می‌شود (Cropanzano & Ambrose 2001: 13). این بدان معناست که انتظار دانشجویان از رعایت یک جنبه از عدالت آموزشی می‌تواند بر رفتار آن‌ها در واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت آموزشی تأثیر بگذارد.

پیشینهٔ تحقیق

محققان و سال انجام تحقیق	محور بررسی	نتایج
رابرت و همکاران (۱۹۹۹)	عدالت و تعهد آموزشی	نیات برای رهاسازی و ترک دانشگاه و عدالت با هم رابطه‌ای منفی دارند.
زاپاتا و همکاران (۲۰۰۸)	نقش انگیزهٔ درونی به منزلهٔ یک واسطه در رابطهٔ بین عدالت آموزشی و عملکرد شغلی	عدالت رویه‌ای پیش‌بینی‌کنندهٔ عملکرد شغلی است و این رابطه با انگیزش درونی تعدیل می‌شود. در مقابل عدالت رویه‌ای، ارتباط قابل ملاحظه‌ای با انگیزش درونی یا عملکرد شغلی ندارد. ضمناً بیان می‌کند که رویهٔ عادلانه در تصمیم‌گیری به منزلهٔ یک وسیلهٔ بالقوه انگیزش درونی را بین کارکنان بهبود می‌بخشد.
مک فارلین و سوییتی (۱۹۹۳)	عدالت آموزشی	عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کنندهٔ ارزیابی‌ها در سطح فردی است (مثلاً رضایت از حقوق و دستمزد)؛ درحالی‌که عدالت رویه‌ای بر ارزیابی‌هایی که در سطح آموزشی صورت می‌گیرد تأثیر می‌گذارد.
اسپکتور (۲۰۰۱)	سنجش رابطهٔ همبستگی میان سه مؤلفهٔ عدالت آموزشی و بررسی رابطهٔ عدالت آموزشی با پیامدهای آموزشی	بین مؤلفه‌های عدالت آموزشی و تعهد آموزشی رابطهٔ معنادار وجود دارد.
سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷)	بررسی چگونگی ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان	همواره نوع احساس عدالت بر تعهد آموزشی، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستان تأثیر معنادار دارد.
دهقانیان	بررسی رابطهٔ بین عدالت سازمانی و تعهد آموزشی	میان عدالت سازمانی و تعهد آموزشی رابطهٔ معنادار و مثبت وجود دارد.

فرضیات تحقیق

۱. ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت توزیعی با عملکرد تحصیلی آنان رابطه دارد.
۲. ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی آنان رابطه دارد.
۳. ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای با عملکرد تحصیلی آنان رابطه دارد.

روش تحقیق

روش پژوهش، با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن، توصیفی ـ پیمایشی بود. پژوهش حاضر درصدد بود مشخص کند بر اساس مدل پیشنهادی (که متکی بر تحقیقات قبلی و دیدگاه‌های علمی است) وضعیت ادراک از عدالت و عملکرد تحصیلی دانشجویان از دیدگاه خودشان چگونه است. از طرف دیگر، از پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیهٔ تحقیق استفاده شد.

جامعهٔ آماری، حجم نمونه، نمونه‌گیری

جامعهٔ آماری پژوهش دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی دانشگاه مازندران و تعداد آن‌ها ۱۱۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر اساس آن با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۸۶ نفر انتخاب شدند. برای افزایش اطمینان نمونهٔ مورد نظر ۹۵ نفر انتخاب شدند و پرسش‌نامه میان آن‌ها توزیع شد. از این تعداد ۸۵ پرسش‌نامه پاسخ داده شد و به دست پژوهشگر رسید.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ عدالت آموزشی استفاده شد. سؤالات به دو بخش مجزا تقسیم شد: سؤالات مربوط به مشخصات جمعیت‌شناختی و سؤالات مربوط به عدالت آموزشی. بخش اول پرسش‌نامه شامل ۴ سؤال بود مربوط به اطلاعات عمومی آزمودنی‌ها ـ شامل جنسیت، نام دانشکده، رشتهٔ تحصیلی، معدل ـ و بخش دوم شامل ۲۲ سؤال بود مربوط به عدالت آموزشی که سه شاخص عدالت توزیعی و رویه‌ای و

مراوده‌ای را بررسی کرد. از این میان سؤالات ۵ تا ۱۲ عدالت توزیعی، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ عدالت رویه‌ای، و سؤالات ۱۹ تا ۲۶ عدالت مراوده‌ای را بررسی می‌کند. گفتنی است در این تحقیق عملکرد تحصیلی آزمودنی‌ها بر اساس معدل ترم گذشته اندازه‌گیری شد.

روایی و پایایی پرسش‌نامه

روایی محتوا: از آنجا که همهٔ گویه‌های پرسش‌نامه، که برای سنجش سازه استفاده شد، بر اساس مطالعات قبلی بود و پرسش‌نامه را تعدادی از استادان دانشگاه بررسی و تأیید کردند، می‌توان از روایی محتوای آن اطمینان پیدا کرد.

پایایی: برای سنجش پایایی پرسش‌نامهٔ عدالت آموزشی ۳۰ نسخه از پرسش‌نامه به صورت آزمایشی بین ۳۰ نفر از دانشجویان توزیع و سپس پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که مقدار آن برابر ۰/۸۲به دست آمد؛ آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی ۰/۷۱، برای عدالت رویه‌ای ۰/۶۰، و برای عدالت مراوده‌ای ۰/۸۱ بود. بنابراین، می‌توان پرسش‌نامه را برخوردار از پایایی کافی دانست.

یافته‌های تحقیق

توصیف آماری سازه‌های مدل

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار سه بعد عدالت آموزشی و عملکرد تحصیلی می‌آید. همان‌طور که دیده می‌شود، میانگین همهٔ عوامل بالاتر از ۳ است. عدالت توزیعی بیشترین میانگین را (4/14) بین سه بعد دیگر عدالت آموزشی داراست و پس از آن عدالت مراوده‌ای با میانگین ۳/۸۵ و در آخر عدالت رویه‌ای با میانگین ۳/۶۶ کمترین میانگین را از میان این سه بعد به خود اختصاص داده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرها

عامل	میانگین	انحراف معیار
عدالت توزیعی و عملکرد تحصیلی	۱۴/۴	۰/۶۶
عدالت مراوده‌ای و عملکرد تحصیلی	۳/۸۵	۰/۶۱
عدالت رویه‌ای و عملکرد تحصیلی	۳/۶۶	۰/۷۴

برای آزمون فرضیات تحقیق از روش رگرسیون چندمتغیری استفاده شد و تجزیه‌وتحلیل اطلاعات نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. اطلاعات تفصیلی هر یک از فرضیات در ادامه می‌آید.

بررسی ارتباط بین متغیرها

عدالت توزیعی و عملکرد تحصیلی

جدول ۳ خروجی‌های SPSS را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، سطح معناداری (Sig = 0/009) از ۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیهٔ تحقیق در خصوص رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت توزیعی با عملکرد تحصیلی تأیید می‌شود. ضریب Beta نشان می‌دهد میزان تأثیرگذاری عدالت توزیعی بر عملکرد دانشجویان ۳۵ درصد است که این بدان معناست که ۳۵ درصد عملکرد تحصیلی مربوط به بعد عدالت توزیعی است.

جدول ۳. آزمون رگرسیون رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان عدالت توزیعی با عملکرد تحصیلی

ردیف	عدالت توزیعی	T Static	Standard Error	ضریب مسیر استاندارد	Sig
۱	عدالت توزیعی بر عملکرد تحصیلی	۲/۵۲۲	۰/۱۴۱	۰/۳۵۲	۰/۹۹۹

عدالت مراوده‌ای و عملکرد تحصیلی

جدول ۴ خروجی رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد سطح معناداری (Sig = 0/008) از۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیهٔ تحقیق در خصوص رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی تأیید می‌شود. ضریب Beta نشان می‌دهد میزان تأثیرگذاری عدالت مراوده‌ای بر عملکرد تحصیلی دانشجویان ۰/۳۱ درصد است. این بدان معناست که ۰/۳۱ درصد از میزان رضایت شغلی مربوط به بعد عدالت مراوده‌ای است.

جدول ٤. آزمون رگرسیون رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی

ردیف	عدالت مراوده‌ای	T Static	Standard Error	ضریب مسیر استاندارد	Sig
۱	عدالت مراوده‌ای بر عملکرد تحصیلی	۲/۱۵	۱/۴۳۹	۰/۳۱	۰/۰۰۸

عدالت رویه‌ای و عملکرد تحصیلی

جدول ۵ نشان می‌دهد سطح معناداری تأثیر مؤلفهٔ عدالت رویه‌ای بر عملکرد تحصیلی (Sig= 0/ 007) از ۰/05 کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیهٔ تحقیق در خصوص رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای با عملکرد تحصیلی تأیید می‌شود. ضریب Beta نشان می‌دهد میزان تأثیرگذاری عدالت رویه‌ای بر عملکرد تحصیلی ۳۴ درصد است. بدین معنا که ۳۴ درصد از عملکرد تحصیلی مربوط به بعد عدالت رویه‌ای است.

جدول ۵. آزمون رگرسیون رابطهٔ ادراک دانشجویان از میزان عدالت رویه‌ای با عملکرد تحصیلی

ردیف	عدالت رویه‌ای	T Static	Standard Error	ضریب مسیر استاندارد	Sig
۱	عدالت رویه‌ای بر عملکرد تحصیلی	۲/۳۹	۰/۱۳۲	۰/۳۴	۰/۰۰۷

نتیجه

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطهٔ عدالت آموزشی ادراک‌شده با عملکرد تحصیلی دانشجویان از دیدگاه خود دانشجویان بود. نتایج نشان داد از نظر دانشجویان مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی آنان رابطه دارد. در ادامه فرضیه‌های تحقیق به تفصیل تجزیه‌وتحلیل و در نهایت، پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت ارائه می‌شود.

فرض اول: ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت توزیعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد بین ادراک دانشجویان از میزان

رعایت عدالت توزیعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان رشتهٔ علوم تربیتی ارتباط قوی وجود دارد. محمدی (۱۳۹۴) نشان داد بین عدالت آموزشی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) و نشاط یادگیری رابطهٔ معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق ولک (۲۰۰۸) و اسکندری (۱۳۸۶) نشان داد روابط معلم و دانش‌آموزان باید طوری باشد که نیازهای تعلق و وابستگی، دوست داشتن و دوست داشته شدن، به رسمیت شناختن، احترام، و شکوفا شدن استعدادها برطرف شود. مرزوقی (۱۳۹۱) نشان داد عدالت آموزشی می‌تواند با کاهش میزان فرسودگی دانشجویان رابطه داشته باشد. ازین‌رو، مسئولان دانشگاه‌ها را به ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی توصیه می‌کند. شفیع‌پور (۱۳۹۵) نشان داد بین عدالت آموزشی (توزیعی، تبادلی، رویه‌ای، اطلاعانی) و پویایی آموزشی (فناوری آموزشی و شیوه‌های یادگیری) و بهبود اخلاق آموزشی ادراک‌شده رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد.

فرض دوم: ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی آنان رابطه دارد. افراد به کیفیت رفتار با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرایند تصمیم‌گیری حساس‌اند و در نتیجه اگر احساس کنند سرپرست مستقیم آنان با آن‌ها با بی‌عدالتی رفتار می‌کند، ممکن است به این بی‌عدالتی واکنش منفی نشان دهند. از عدالت مراوده‌ای می‌توان استنباط کرد دانشجویان زمانی که بی‌عدالتی را از جانب ساختار احساس می‌کنند، به علت اینکه ساختار را علت اصلی این بی‌عدالتی می‌دانند و با توجه به اینکه نتیجهٔ عملکرد آنان به طور مستقیم با کل ساختار مرتبط است، به دنبال کاهش تلاش و عملکرد خود (برای تلافی رفتار نامناسب ساختار) خواهند بود؛ چون کلیت ساختار را مقصر می‌دانند (رضاییان ۱۳۸۴). نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات سایر محققان (کوهن ۲۰۰۱؛ کانتر ۲۰۱۱؛ تابانکالی[1] ۲۰۱۲) در خارج از کشور مشابه است. این بررسی نشان می‌دهد ادراکات دانشجویان از عدالت مراوده‌ای با عملکرد تحصیلی آنان

1. Tabancali

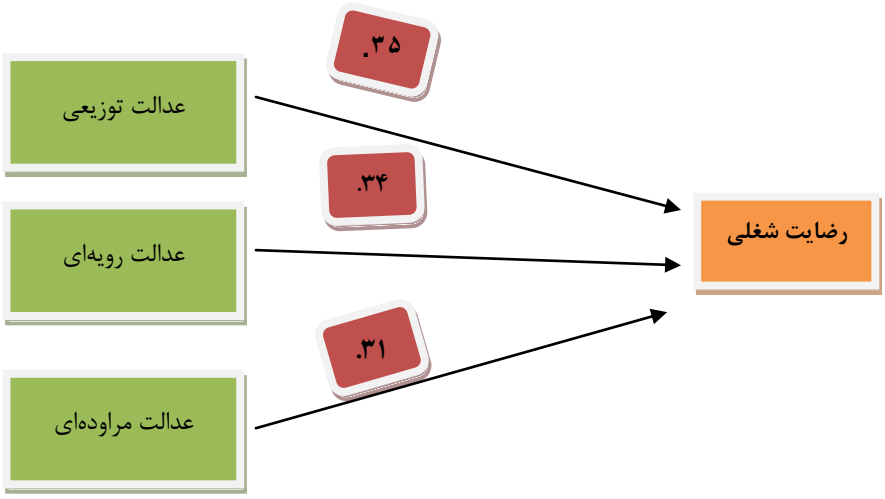
ارتباط دارد. بدین معنی که ادراکات دانشجویان از رعایت عدالت مراوده‌ای می‌تواند باعث کاهش یا افزایش عملکرد تحصیلی آنان شود.

فرض سوم: ادراک دانشجویان از رعایت عدالت رویه‌ای با عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد بین ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای با عملکرد تحصیلی دانشجویان رشتهٔ علوم تربیتی ارتباط قوی وجود دارد. محققان مختلف (آرگون ۲۰۱۰[1]؛ کلکویت ۲۰۰۱؛ تابانکالی ۲۰۱۲) بررسی‌هایی در زمینهٔ تأثیر عدالت رویه‌ای بر دانشجویان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که ادراک دانشجویان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای بر عملکرد آنان تأثیر مثبت می‌گذارد. بدین معنی که هنگامی که دانشجویان رویه‌های جاری را عادلانه بدانند از وضعیت خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند و در نتیجه برای تحصیل خود می‌کوشند.

مدل کلی تحقیق

در نمودار ۱، مدل کلی تحقیق می‌آید. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضریب بتا، که نشان‌دهندهٔ میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل است، برای هر سه متغیر مستقل عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای و عدالت توزیعی، در نمودار آمده است. میزان ضریب بتا دربارهٔ تأثیر عدالت توزیعی بر عملکرد تحصیلی ۰/۳۵است و این نشان می‌دهد ۵۳ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به عدالت توزیعی است. میزان ضریب بتا دربارهٔ تأثیر عدالت رویه‌ای بر عملکرد تحصیلی ۰/۳۴ است و این نشان می‌دهد ۳۴ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به عدالت رویه‌ای است. در نهایت، میزان ضریب بتا درباره تأثیر عدالت مراوده‌ای بر عملکرد تحصیلی ۰/۳۱ است و این نشان می‌دهد ۳۱ درصد تغییر در متغیر وابسته مربوط به عدالت مراوده‌ای است.

1. Argon



نمودار ۱. مدل نهایی رابطهٔ عدالت آموزشی با عملکرد تحصیلی

پیشنهاد

با توجه به نتایج تحقیق و مباحث مطروحه در این پژوهش می‌توان پیشنهادهایی ارائه داد.

به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد عدالت آموزشی بر عملکرد تحصیلی، بهتر است ساختار آموزش عالی و همهٔ دست‌اندرکاران، اعم از استادان و کارشناسان آموزش، به عدالت آموزشی و اجرای آن در دانشگاه و کلاس بیش از پیش توجه کنند و زمینه را برای افزایش عدالت آموزشی در هر سه بعد فراهم آورند و شرایطی ایجاد کنند تا به افراد در زمینهٔ رفتار بهتر با دانشجویان آموزش‌های لازم داده شود.[۱] دانشگاه می‌تواند با اجرای سیستم ارزیابی عملکرد[۲] و آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس استانداردهای لازم به وظیفهٔ ذاتی خود، یعنی ایجاد عدالت آموزشی و بالا بردن عملکرد تحصیلی، کمک کند.

۱. عدالت مراوده‌ای

۲. عدالت رویه‌ای

منابع

۱. امین، شایان و شاپور جهرمی، مسلم صالحی، جواد ایمانی (۱۳۸۸). «رابطهٔ عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی بین معلمان دانشگاه‌های استثنایی شهرستان بندرعباس»، *علوم تربیتی*، س۲، ش ۵، صص ۷ ـ ۳۳.

۲. پورعزت، عزت‌الله و رحمت‌الله قلی‌پور (۱۳۸۸). «بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان»، *نشریهٔ بانک اقتصاد نوین*، ش ۸.

۳. حاتم سیاهکل محله، علی‌رضا و سجاد رضایی، لیلا کوچکی‌نژاد، شاهرخ یوسف‌زاده (۱۳۹۲). «بررسی نقش عدالت آموزشی، تعهد آموزشی، و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری (مطالعهٔ موردی: کارکنان بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت)»، *بیمارستان*، د ۱۳، ش ۴.

۴. حسینیان، شهامت و عبدالله مجیدی، صفر حبیبی (۱۳۸۸). «عوامل درون‌سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ»، *دانش انتظامی*، س ۹، ش ۲، صص ۹ ـ ۲۵.

۵. حقیقی، محمدعلی و ایمان احمدی، حمید رامین‌مهر (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر عدالت آموزشی بر عملکرد کارکنان»، *مدیریت فرهنگ آموزشی*، س ۷، ش ۲۰، صص ۷۹ ـ ۱۰۱.

۶. دهقانیان، حامد و الهام صبور، علی‌رضا حجتی (۱۳۹۲). «بررسی رابطهٔ بین مؤلفه‌های عدالت آموزشی و تعهد آموزشی در یک شرکت بیمه»، *پژوهشنامهٔ بیمه*، س ۲۸، ش ۲.

۷. رضاییان، علی (۱۳۹۴). *انتظار عدالت و عدالت در سازمان*، تهران، سمت.

۸. سید جوادین، سید رضا و محمدمهدی فراحی، غزاله طاهری‌عطار (۱۳۸۷). «شناخت نحوهٔ تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، *مدیریت بازرگانی*، د ۱، ش ۱، صص ۵۵ ـ ۷۰.

۹. شفیع‌پور مطلق، فرهاد (۱۳۹۵). «تعیین رابطهٔ عدالت و پویایی آموزشی با بهبود اخلاق آموزشی ادراک‌شده»، *اخلاق در علوم و فناوری*، س ۱۱، ش ۲.

۱۰.محمدی، حبیبه و فرهاد شفیع‌پور مطلق (۱۳۹۴). «مدل معادلهٔ ساختاری رابطهٔ بین عدالت آموزشی و رهبری آموزشی با نشاط یادگیری». تهران. کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی. د ۱، ش ۱.

۱۱.مزروقی، رحمت‌الله و معصومه حیدری، الهام حیدری (۱۳۹۲). «بررسی رابطهٔ عدالت آموزشی با فرسودگی تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی، گام‌های توسعه در آموزش پزشکی»، *مجلهٔ مرکز مطالعات و توسعهٔ آموزش پزشکی*، د ۱۲، ش ۳، صص ۳۲۸ ـ ۳۳۴.

۱۲.نعامی، عبدالزهرا و حسین شکرکن (۱۳۸۵). «بررسی رابطهٔ ساده و چندگانهٔ عدالت سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز»، *علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ۱۳، ص ۹۲.

۱۳.یارمحمدیان، محمدحسین و فرهاد شفیع‌پور مطلق، مریم فولادوند (۱۳۹۲). «رابطهٔ بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی، و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی به منظور ارائهٔ یک مدل پیش‌بین (مطالعهٔ موردی: اساتید دانشگاه)»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، د ۴، ش ۱ (پیاپی ۱۳).

۱۴.یعقوبی، مریم و سکینه سقاییان‌نژاد اصفهانی، حسن ابوالقاسم گرجی، محسن نوروزی، فاطمه رضایی (۱۳۸۸). رابطهٔ عدالت آموزشی با رضایت شغلی و تعهد آموزشی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *مدیریت سلامت*، ش ۳۵.

۱۵.یعقوبی، مریم و همکاران (۱۳۸۸). «رابطهٔ عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *مدیریت سلامت*، د ۱۲، ش ۳۵، ص ۳.

16. Basar, Ufuk; Sigri, Ünsal (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification. Educational Sciences: Theory & Practice. ISSN 1303-0485 eISSN 2148-7561.

17. Cantor, D. E., Macdonald, J. R., & Crum, M. R. (2011). The influence of workplace justice perceptions on commercial driver turnover intentions. Journal of Business Logistics, 32(3), pp. 274-286.
18. Charash, Y. C. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations:A Meta analysis. Organizational Behavior & Human Decision.
19. Clay, W. J. A. H. K. & Paul, R. (2005). Procedural Justice, Distributive Justice: How Experiences With Downsizing Condition Their Impact On Organizational Commitment. Social Psychology Quarterly 68, pp. 10-89.
20. Cohen-Charash & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organi zations: Ameta-Analysis. Organizational Behavior and human decision processes, 86(2), November, pp. 278-321.
21. Cole, N. D. & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. Journal of Managerial Psychology, 19 (1), pp. 19-40.
22. Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview of the field. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Mahwah, NJ: Erlbaum.
23. Colquitt, J. A., Noe, R. A., & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate. Personnel Psychology, 55 (1), pp. 83-109.
24. Cropanzano, R. & Ambrose, R. (2001). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, & L.W. Porter (Eds.). Motivation And Work Behavior (5th Ed.), pp. 131-143. NY: McGraw-Hill.
25. Cropanzano, R. & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Eds.). Motivation And Work Behavior (5th Ed.), pp. 131-143. NY: McGraw-Hill.
26. Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In I. T. Robertson, & C. L. Cooper (Eds.), International Review Of Industrial And Organizational Psychology, 12, pp. 317-372, NY: Wiley.
27. De Cramer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, *20* (1), pp. 4–13.
28. Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). Behavior in organizations. prentice- Hall, Inc.
29. Lambert, E. (2003).The impact of organizational justice on correctional.
30. Mc.Dowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective, Personnel Review , l33.(1).
31. Muhammad Jawad , Sobia Raja, Aneela Abraiz Tahira, Malik Tabassum (2012). Role of Organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes.IOSR Journal of Business and Management (IOSR - JBM) ISSN: 2278-487X. Volume 5, Issue 4 (Nov. - Dec. 2012), pp. 39 – 45 www.iosrjournals.org.
32. P. zapata, C., Phelan, J. A. Colquitt, B. A., & Scott, B. L. (2008). Procedural justice, Interactional justice and task performance: The mediating role of

intrinsic motivation. Organizational behavior & human decision process Process .vol. 86. No 2.
33. Rodney, L. (2004). Effect of distributive justice on organizational commitment: A correlational investigation . New Mexico State University.
34. Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. Journal Of Applied Psychology, 82, 434-443. staff. Journal of criminal justice.
35. Tugba Dundar a, Erkan Tabancali (2012).The Relationship between Organizational Justice Perceptions and Job Satisfaction Levels. Procedia - Social and Behavioral Sciences 46 (2012) 5777 – 5781.