

تاریخ دریافت مقاله: ۸۲/۹/۲۴

بررسی مقاله: ۸۳/۴/۶

پذیرش مقاله: ۸۳/۸/۴

مجله علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۳

دوره سوم، سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲

صص: ۷۰-۵۷

بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

دکتر عبدالزهرای نعیمی*

دکتر حسین شکرکن*

چکیده

در پژوهش حاضر روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی شامل سه حیطة عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. طبق فرضیه‌های تحقیق عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد. نمونه این تحقیق ۲۶۸ نفر از کارکنان یک کارخانه بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روشهای آماری ضریب همبستگی ساده و همبستگی چندگانه با روش ورود و مرحله‌ای برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۶۱ دارد. علاوه بر آن، عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن با حیطه‌های مختلف خشنودی شغلی یعنی خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیع همبستگی مثبت معنی‌دار داشتند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهند که سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های آن همبستگی چندگانه معنی‌دار دارند.

کلیدواژگان: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، خشنودی شغلی، خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق، خشنودی از ترفیع

مقدمه

هم در پژوهشهای نظری و هم در پژوهشهای عملی از طراحی شغلی گرفته تا سرپرستی به خود اختصاص داده است و به عنوان یک مستفیر مرکزی در این مطالعات محسوب می شود (اسپکتور^۱، ۱۹۷۷).

تعریف متغیرها

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد به کار می رود. علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است (مورمن^۲، ۱۹۹۱). عدالت سازمانی شامل سه حیطه است که عبارتند از:

الف) عدالت توزیعی. این متغیر به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیتهای شغلی اشاره دارد.

ب) عدالت رویه ای. به عادلانه بودن روشهای

در این پژوهش عدالت سازمانی^۱ به عنوان یکی از متغیر سازمانی جهت پیش بینی خشنودی شغلی مورد استفاده قرار گرفته است. متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان آنها پی برده اند (مور^۲، ۱۹۷۸؛ اوکان^۳، ۱۹۷۵). چنین تسوچهی به عدالت در سازمانها امر غیرمنتظره ای نیست، چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می شود (راولس^۴، ۱۹۷۱). گرینبرگ^۵ (۱۹۹۰) در مقاله ای که وضعیت تحقیق را در گذشته، حال و آینده در خصوص عدالت سازمانی مورد ارزیابی قرار می دهد، مطرح کرده است که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ممکن است به گونه ای بالقوه بسیاری از متغیرهای پیامدی رفتار سازمانی را تبیین کنند.

خشنودی شغلی موضوعی است که هم مسورد علاقه گسترده کارکنانی است که در سازمانها کار می کنند و هم محققان و پژوهشگرانی که آن را مورد مطالعه قرار می دهند. در حقیقت خشنودی شغلی متغیری است که بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را

1- organizational justice

2- Moore

3- Okun

4- Rawls

5- Greenberg

6- Spector

7- Moorman

می شود تعیین نمی شود.

پورتر و استیرز^۴ (۱۹۷۳) مشاهده کردند که خشنودی شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه ادراک برابری میزان خشنودی یا ناخشنودی را تعیین می کند و خشنودی شغلی تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان تعیین می کند.

اسکول، کوپر و مک‌نا^۵ (۱۹۸۷) دامنه همبستگیهای بین عدالت شغلی (مقایسه خود با افراد دارای مشاغل مشابه)، عدالت سازمانی (مقایسه خود با کارکنان شاغل در مشاغل مشابه در سازمانهای دیگر) عدالت تحصیلی (مقایسه خود با افراد دارای تحصیلات مشابه)، عدالت سنی (مقایسه خود با افراد دارای سن مشابه) عدالت در سیستم (مقایسه وضعیت فعلی با آن چه از سیستم انتظار می رود) و خشنودی شغلی را ۲۵/۰ تا ۵۴/۰ یافته اند.

بلگن و مالر^۶ (۱۹۷۸) در تحقیقی با عنوان خشنودی شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با خشنودی شغلی پرستاران دارد.

مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد (فولگر^۱ و گریببرگ، ۱۹۸۵). به عبارت دیگر عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که برای عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تصمیمهای نحوه توزیع امکانات اشاره می کند.

ج) عدالت تعاملی. به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می شود که با یک فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده به عمل می آید (تیلر و بیس^۲، ۱۹۹۰).

خشنودی شغلی. نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می دهد. (اسپکتور، ۲۰۰۰). خشنودی شغلی پنج حیطه دارد که عبارتند از: خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیحات. علاوه بر آن، از جمع این حیطه‌ها خشنودی شغلی کلی حاصل می شود.

بازنگری پیشینه تحقیق

وروم^۳ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و خشنودی شغلی یافته است و متذکر می شود که خشنودی شغلی صرفاً به وسیله پادشاهی که شخص دریافت می کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| 1- Folger | 2- Tyler & Bies |
| 3- Vroom | 4- Porter & Steers |
| 5- School, Cooper & Mckenna | |
| 6- Blegn & Mueller | |

آگهوا، مالر و پریس^۲ (۱۹۹۳) همبستگی

۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و خشنودی شغلی به دست آوردند.

بلگن (۱۹۹۳) در یک فراتحلیل متشکل از ۸ مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی ضریب همبستگی ۰/۳۰ بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

ویت و نیی^۳ (۱۹۹۲) در یک فراتحلیل بر روی ۳ مطالعه ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته است. در ایران نیز برای اولین بار تحقیقی توسط شکرکن و نعیمی (۱۳۸۱) در مورد رابطه بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی انجام یافته است. نتایج این تحقیق نشان

می‌دهند که ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی، ۰/۴۱ با خشنودی از کسار، ۰/۳۱ با خشنودی از سرپرستی، ۰/۱۷ با خشنودی از همکاران، ۰/۱۸ با خشنودی از حقوق، ۰/۲۴ و با خشنودی از ترفیع، ۰/۳۰ می‌باشد که همگی در سطح ۰/۰۵ آماری معنی دارند. علاوه بر آن، سه حیطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی همبستگی معنی دار داشتند.

قرار گرفته‌اند.

۱. عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.

۲. عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.

۳. عدالت رویه‌ای با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.

۴. عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.

۵. عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن همبستگی چندگانه دارد.

روش تحقیق

نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق کارکنان یک کارخانه صنعتی بود. از میان کارکنان این کارخانه نمونه‌ای به حجم ۲۶۸ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید.

ابزار تحقیق

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه

فرضیه‌های تحقیق

در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر مورد آزمون

1- Ago

2- Price

3- Witt & Nye

جدول ۱. پایایی و اعتبار پرسشنامه عدالت سازمانی

انواع عدالت	اعتبار	پایایی	
		آلفای کرونباخ	توصیف
عدالت سازمانی کلی	۰/۴۲***	۰/۸۵	۰/۷۵
عدالت توزیعی	۰/۴۶***	۰/۷۸	۰/۶۱
عدالت رویه‌ای	۰/۵۷***	۰/۸۲	۰/۸۴
عدالت تعاملی	۰/۴۰***	۰/۶۴	۰/۵۸

*** $P < 0.01$

استفاده شده است که عبارتند از پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی مینه سوتا. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف^۱ و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است و توسط شکرکن و نعیمی (۱۳۸۰) ترجمه و آماده شده است و از سه خرده مقیاس تشکیل گردیده است که عبارتند از ۱- عدالت توزیعی دارای ۵ ماده ۲- عدالت رویه‌ای دارای ۶ ماده و عدالت تعاملی دارای ۹ ماده. از جمع این سه حیطه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. در جدول شماره ۱ پایایی و اعتبار این پرسشنامه ارائه شده است.

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که این پرسشنامه از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه سوم، پرسشنامه سنجش

استفاده شده است که عبارتند از پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی مینه سوتا. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف^۱ و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است و توسط شکرکن و نعیمی (۱۳۸۰) ترجمه و آماده شده است و از سه خرده مقیاس تشکیل گردیده است که عبارتند از ۱- عدالت توزیعی دارای ۵ ماده ۲- عدالت رویه‌ای دارای ۶ ماده و عدالت تعاملی دارای ۹ ماده. از جمع این سه حیطه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. در جدول شماره ۱ پایایی و اعتبار این پرسشنامه ارائه شده است.

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد که این پرسشنامه از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

1- Niehoff

2- Smith, Kendall & Hulin

پرسشنامه دوم شاخص توصیف شغل است که برای سنجش خشنودی شغلی مورد

جدول ۲. ضرایب اعتبار و پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغل

پایایی		اعتبار		عوامل شاخص توصیف شغل
روش توصیف	روش آلفای کرونباخ	همبستگی با خشنودی کلی	عیناس ۱۵ درجه مرتبط	
۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۶۳***	۰/۴۰***	خشنودی شغلی کلی
۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۴۲***	۰/۴۳***	خشنودی از کار
۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۲۵***	۰/۴۷***	خشنودی از سرپرستی
۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۴۸***	۰/۴۲***	خشنودی از حقوق
۰/۵۶	۰/۶۰	۰/۳۷***	۰/۴۰***	خشنودی از ترفیحات
۰/۸۰	۰/۹۰	۰/۳۹***	۰/۴۵***	خشنودی از همکاران

*** $P < 0.01$

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها ارائه می‌گردد.

الف) یافته‌های توصیفی

در جدول شماره ۳ میانگین و انحراف معیار متغیرهایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار داده شده‌اند ارائه شده است.

خشنودی مینه سوتا است. این پرسشنامه ۲۰ ماده دارد و برای سنجش اعتبار پرسشنامه توصیف شغل مورد استفاده قرار گرفته است. در تحقیق حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه به دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۹ محاسبه شد. علاوه بر آن، ضریب اعتبار آن ۰/۶۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ آماری معنی دار است.

جدول ۳. میانگین و انحراف عدالت سازمانی و خشنودی شغلی

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	نام متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدالت سازمانی کلی	۶۰/۲۱	۱۴/۸۵	خشنودی از سرپرستی	۳۷/۶۶	۱۲/۴۶
عدالت توزیعی	۱۴/۷۰	۴/۱۰	خشنودی از همکاران	۳۶/۷۴	۱۱/۸۴
عدالت رویه‌ای	۱۷/۵۴	۴/۸۸	خشنودی از حقوق	۸/۶۳	۶/۵۲
عدالت تعاملی	۲۷/۹۷	۷/۸۲	خشنودی از ترفیحات	۸/۴۶	۴/۰۴
خشنودی شغلی کلی	۱۲۳/۲۴	۳۳/۲۴	خشنودی از کار	۳۱/۶۳	۱۱/۸۹

جدول ۴. ضرایب همبستگی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی

عدالت	خشنودی شغلی		خشنودی از کلی		خشنودی از کار		خشنودی از سرپرستی		خشنودی از همکاران		خشنودی از حقوق		خشنودی از ترفیع	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
عدالت سازمانی کلی	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۵۶	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵	۰/۰۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۵۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰	۰/۰۰۰۱
عدالت تعاملی	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۰/۰۰۰۱

ب) یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق
 فرضیه یک بیانگر رابطه مثبت عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد. نتایج حاصل از این فرضیه در جدول شماره ۴ ارائه گردیده‌اند.
 در جدول شماره ۴ می‌توان ملاحظه کرد که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۶۱ دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین عدالت سازمانی کلی با خشنودی از کار ($r = ۰/۳۵, P < ۰/۰۰۰۱$)، خشنودی از سرپرستی ($P < ۰/۰۰۰۱$)، خشنودی از همکاران ($r = ۰/۳۵, P < ۰/۰۰۰۱$)، خشنودی از حقوق ($r = ۰/۳۴, P < ۰/۰۰۰۱$) و خشنودی از ترفیع ($r = ۰/۴۲, P < ۰/۰۰۰۱$)، همبستگی مثبت معنی‌دار دارد. بر این اساس فرضیه یک مورد تأیید قرار می‌گیرد.
 فرضیه دوم بیانگر رابطه مثبت عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد.
 در ارتباط با این فرضیه می‌توان در جدول ۴ ملاحظه کرد که عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۵۶ دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.
 علاوه بر آن، عدالت توزیعی با خشنودی از کار ($r = ۰/۳۵, P < ۰/۰۰۰۱$)، خشنودی از سرپرستی ($r = ۰/۴۱, P < ۰/۰۰۰۱$)، خشنودی از همکاران ($P < ۰/۰۰۰۱$)،

- ۰/۳۲ ($r=0/32$)، خشخسودی از حقوق
- معنی دار است. همچنین، عدالت تعاملی با خشخسودی از کسار ($r=0/44$, $P<0/0001$) ترفیع ($r=0/45$, $P<0/0001$) رابطه مثبت معنی دار دارد. بر این اساس فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.
- فرضیه سوم بیانگر رابطه مثبت عدالت رویه‌ای با خشخسودی شغلی کلی و حیطة‌های مختلف آن می‌باشد.
- در ارتباط با فرضیه سوم می‌توان در جدول ۴ ملاحظه کرد که عدالت رویه‌ای، با خشخسودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۵۰ دارد که در سطح $P<0/0001$ معنی دار است.
- علاوه بر آن، عدالت رویه‌ای با خشخسودی از کسار ($r=0/23$, $P<0/0001$)، خشخسودی از سرپرستی ($r=0/48$, $P<0/0001$)، خشخسودی از همکاران ($P<0/0001$)، خشخسودی از حقوق ($r=0/30$)، خشخسودی از ترفیع ($r=0/40$, $P<0/0001$) همبستگی مثبت معنی دار دارد.
- فرضیه چهارم بیانگر رابطه مثبت عدالت تعاملی با خشخسودی شغلی کلی و حیطة‌های مختلف آن می‌باشد.
- فرضیه پنجم بیانگر همبستگی چندگانه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با خشخسودی شغلی کلی و حیطة‌های مختلف آن می‌باشد.
- جدول شماره ۵ همبستگی چندگانه انواع عدالت سازمانی با خشخسودی شغلی کلی به روش مرحله‌ای را نشان می‌دهد.
- طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۵ هر سه نوع عدالت با خشخسودی شغلی کلی همبستگی چندگانه معنی دار دارند. البته ترتیب اهمیت سه نوع عدالت نسبت به روش ورود که در آن محققان ترتیب ورود متغیرها را تعیین کرده‌اند تغییر یافته و عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب از بیشترین تا کمترین

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی به روش مرحله‌ای

ضرایب رگرسیون			نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری عدالت سازمانی
۳	۲	۱				
		$\beta=0/56$ $t=11/29$ $P=0/0001$	$F=127/52$ $P=0/0001$	0/32	0/59	عدالت توزیعی
	$\beta=0/26$ $t=4/56$ $P=0/0001$	$\beta=0/42$ $t=7/56$ $P=0/0001$	$F=78/56$ $P=0/0001$	0/37	0/61	عدالت رویه‌ای
$\beta=0/11$ $t=3/65$ $P=0/004$	$\beta=0/21$ $t=3/95$ $P=0/0001$	$\beta=0/40$ $t=6/81$ $P=0/0001$	$F=54/16$ $P=0/0001$	0/38	0/61	عدالت تعاملی

اهمیت در تبیین واریانس خشنودی شغلی کلی و عدالت تعاملی به تبیین ۱۵٪ از واریانس برخوردارند. در جدول شماره ۶ همبستگی چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از کار با روش مرحله‌ای ارائه گردیده است. در این جدول عدالت رویه‌ای از معادله

رگرسیون حذف شده است. اما عدالت توزیعی و عدالت تعاملی به تبیین ۱۵٪ از واریانس خشنودی از کار می‌پردازند. نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می‌دهد که تنها عدالت توزیعی و عدالت تعاملی به طور معنی‌داری به تبیین واریانس خشنودی از کار می‌پردازند و

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی از کار به روش مرحله‌ای

ضرایب رگرسیون		نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری عدالت سازمانی
۲	۱				
	$\beta=0/35$ $t=5/85$ $P=0/0001$	$F=27/52$ $P=0/0001$	0/124	0/35	عدالت توزیعی
$\beta=0/21$ $t=3/67$ $P=0/0001$	$\beta=0/23$ $t=4/45$ $P=0/0001$	$F=20/75$ $P=0/0001$	0/15	0/39	عدالت تعاملی

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی به روش مرحله‌ای

ضرایب رگرسیون			نسبت F	ضریب	همبستگی	شاخصهای آماری
۳	۲	۱	احتمال P	تعیین RS	چندگانه MR	عدالت سازمانی
		$\beta=0/51$ $t=9/78$ $P=0/0001$	$F=93/83$ $P=0/0001$	0/26	0/51	عدالت توزیعی
	$\beta=0/19$ $t=3/02$ $P=0/0001$	$\beta=0/40$ $t=6/52$ $P=0/0001$	$F=52/99$ $P=0/0001$	0/28	0/52	عدالت رویه‌ای
$\beta=0/17$ $t=2/24$ $P=0/024$	$\beta=0/15$ $t=2/32$ $P=0/0001$	$\beta=0/29$ $t=3/81$ $P=0/0001$	$F=37/54$ $P=0/0001$	0/30	0/54	عدالت تعاملی

سرپرستی نقش دارند.

عدالت رویه‌ای اثر معنی‌داری ندارد.

در جدول شماره ۸ نتایج تحلیل رگرسیون سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از همکاران با روش مرحله‌ای ارائه شده است.

جدول شماره ۷ همبستگی چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی را به روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که از بین سه نوع عدالت، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای

جدول ۷ نشان می‌دهد که هر سه نوع عدالت در تبیین واریانس خشنودی از

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سه نوع عدالت سازمانی و خشنودی از همکاران به روش مرحله‌ای

ضرایب رگرسیون		نسبت F	ضریب	همبستگی	شاخصهای آماری
۲	۱	احتمال P	تعیین RS	چندگانه MR	عدالت سازمانی
	$\beta=0/32$ $t=5/68$ $P=0/0001$	$F=31/30$ $P=0/0001$	0/10	0/32	عدالت توزیعی
$\beta=0/18$ $t=2/63$ $P=0/0001$	$\beta=0/22$ $t=3/24$ $P=0/0001$	$F=19/76$ $P=0/0001$	0/13	0/36	عدالت رویه‌ای

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از حقوق به روش مرحله‌ای

شاخصهای آماری	همبستگی	ضریب	تست F	ضریب رگرسیون
عدالت سازمانی	چندگانه MR	تعیین RS	احتمال P	۱
عدالت توزیعی	۰/۴۴	۰/۱۹	F=۶۴/۱۲ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۴۴$ $t=۸/۶۸$ P=۰/۰۰۰۱

در جدول ۱۰ نتایج تحلیل رگرسیون سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از ترفیع به روش مرحله‌ای ارائه گردیده است.

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به تبیین ۲۱٪ از واریانس خشنودی از ترفیع پرداخته، اما عدالت توزیعی از معادله رگرسیون حذف گردیده است. نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می‌دهد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه معنی‌داری دارند اما برای عدالت تعاملی چنین رابطه‌ای حاصل نشده است.

به تبیین ۱۳٪ از واریانس خشنودی از همکاران پرداخته است. نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می‌دهد که فقط این دو عدالت در تبیین واریانس خشنودی از همکاران نقش دارند و عدالت تعاملی نقشی ندارد.

جدول ۹ نتایج تحلیل رگرسیون سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از حقوق را به روش مرحله‌ای نشان می‌دهد. جدول شماره ۹ گویای آن است که تنها عدالت توزیعی با خشنودی از حقوق همبستگی چندگانه معنی‌دار دارد.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از ترفیع به روش مرحله‌ای

شاخصهای آماری	همبستگی	ضریب	تست F	ضرایب رگرسیون
عدالت سازمانی	چندگانه MR	تعیین RS	احتمال P	۱
عدالت توزیعی	۰/۴۱	۰/۱۶۹	F=۵۴/۱۹ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۴۱$ $t=۸/۵۶$ P=۰/۰۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۵۶	۰/۲۱	F=۴۲/۹۰ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۲۴$ $t=۳/۳۵$ P=۰/۰۰۱
				$\beta=۰/۲۷$ $t=۶/۴۹$ P=۰/۰۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی کلی و مؤلفه‌های آن با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن است. نتایج حاصل از روابط ساده عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن با خشنودی شغلی و حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهند که عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف آن با خشنودی شغلی کلی و ابعاد پنجگانه‌اش همبستگی مثبت معنی‌داری دارند.

نتایج این مطالعه با مطالعات انجام یافته به وسیله بلگن و مالر (۱۹۸۷)، بلگن (۱۹۹۳)، ویت ونسی (۱۹۹۲)، شکسکن و نسامی (۱۳۸۱) و دیگر تحقیقات انجام یافته در این زمینه هماهنگ می‌باشند و همگی حاکی از رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد.

رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی ریشه در نظریه‌هایی دارد که می‌توان آنها را تحت عنوان نظریه‌های محتوایی واکنشی^۱ قرار داد (گرینبرگ، ۱۹۸۷). این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه توجه می‌کنند. احتمالاً محققان سازمانی بیشترین آشنایی را با این طبقه از نظریه‌های عدالت دارند، به دلیل این که معروفترین مفاهیم عدالت سازمانی در این

طبقه قرار دارند. علی‌رغم وجود چندین تفاوت در فرمولهای ویژه‌شان این نظریه‌ها مطرح می‌کنند که مردم در برابر روابط غیر عادلانه هیجانات منفی معینی نشان می‌دهند، بنابراین، برانگیخته می‌شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی‌عدالتی تجربه شده است از آن حالتها اجتناب کنند. نظریه‌های محتوایی واکنشی از لحاظ مفهومی ریشه در نظریه‌های معروف سنتی موازنه سالهای ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ دارند و عدالت را در قالب برابری^۲ یا توزیع کامل روابطی تبیین می‌کنند که در آن بین نسبت بازده‌های دریافتی شخص و نتایجی که فرد مورد مقایسه دریافت می‌کند باید نوعی برابری وجود داشته باشد. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند که تعادل معمولاً در موقعیتهایی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند در مقایسه با دیگرانی که مشارکت و سرمایه‌گذاری مشابهی داشته‌اند درآمد عادلانه‌ای به دست آورده‌اند.

رابینز (۱۹۹۱) مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقاء کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد رضایت شغلی به بار خواهد آورد.

1- reactive content theories

2- equitable

است که فرد از رعایت انصاف و عدالت در سازمان دارد. به همین شیوه کارکنان دوست دارند که سازمان در عمل و اجرای سیاستهای مربوط به حقوق، پاداش و ارتقای آنان عدل و انصاف را رعایت نماید. بنابراین، کسانی که چنین بیندیشند که سیاست حقوق و مزایا و ارتقای اعضای سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

بدیهی است که هر کس به هر قیمتی در پی کسب پول بر نخواهد آمد. بسیاری از افراد آگاهانه و از روی میل می‌پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می‌خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد یا در جاهایی که احساس می‌کنند تبعیض کمتر است. رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می‌کند بلکه این امر در گرو برداشت یا درکی

منابع

فارسی

- رابینز، اسنپن پی. (۱۹۹۱). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۴). جلد ۱ و ۲ و ۳، تهران: انتشارات وزارت امور خارجه و مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
- شکرکن، حسین و نعیمی، عبدالزهر (۱۳۸۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی کارکنان کارخانه‌های اهواز. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

لاتین

- Agho, A.O., Mueller, C.W., & Price, J.L. (1993). Determinants of employee job satisfaction, *Human Relations*, Vol. 80-85.
- Blegn, M. & Mueller, C.W. (1987). Nurse job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 10, 227-237.
- Folger, R. & Greenberg, J. (1985). Procedural justice, *Research in Personnel and Human Resources Management*: Vol, 3, 147-183.

- Greenberg, J. (1990). Looking Fair Vs. being fair. *Research in Organizational Behavior*, Vol, 12, 111-157.
- Greenberg, J. (1987). Reaction to procedural injustice in payment distribution. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 72, 55-67.
- Moore, B. (1978). *Injustice, the social bases of obedience and revolt: white plains*, NI: m. E sharp.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied psychology*, 76, 847-855.
- 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, 527-559.
- Okun, A.M. (1973). *Equality and efficiency*. Washington, D C: The Brookings institution.
- Porter, L.W., Steers, R.M. (1973). Organizational, work and personnel factories in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 157-776.
- Rawls, J. (1977). *A theory of Justice*. Cambridge MA: Harvard university press.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1967). *Measurement of satisfaction in work and retirement*, chicago: Rand McNally. 12
- Scholl, R.W., Cooper, E.A. & Mckenna, J.F. (1987). Referent selection in determining equity perception J N: *Personnel Psychology*, 40, 113-124.
- Spector, P.E. (1997). *The role of frustration in anti-social behavior at work*. In RA. Thousand oaks, CA: sag.
- Tyer, T.R. & Bies, R.J. (1990). Beyond Formal Procedures. *Business Setting*, 77-98.
- Vroom, V.H. (1970). Industrial social psychology. *Handbook of social psychology*. Addison- weley, 200-208.
- Witt, A.L. & Nye, L. (1992). Gender and the relationship between perceived Fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, No, 6, 910-917.