

تاریخ دریافت مقاله: ۸۲/۹/۲۴
تاریخ بررسی مقاله: ۸۳/۴/۶
تاریخ 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 عبدالزهره 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 حیطه 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.

کلیدواژه‌گان: 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

* - عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

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

خشنودی شغلی موضوعی است که هم مورد علاقه گسترده کارکنانی است که در سازمانها کار می‌کنند و هم محققان و پژوهشگرانی که آن را مورد مطالعه قرار می‌دهند. در حقیقت خشنودی شغلی متغیری

است که بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را هم در پژوهشهای نظری و هم در پژوهشهای عملی از طراحی شغلی گرفته تا سرپرستی به خود اختصاص داده است و به عنوان یک متغیر مرکزی در این مطالعات محسوب می‌شود (اسپکتور^۶، ۱۹۷۷).

تعریف متغیرها

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (مورمن^۷، 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 رویه‌ای. به عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد (فولگر^۸ و گرینبرگ، ۱۹۸۵). به عبارت دیگر عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که برای عادلانه بودن روشهای مورد

^۱ - organizational justice

^۲ - Moore

^۳ - Okun

^۴ - Rawls

^۵ - Greenberg

^۶ - Spector

^۷ - Moorman

^۸ - Folger

ناخشنودی را تعیین می‌کند و خشنودی شغلی تصمیم فرد را در باقی ماندن یا ترک سازمان تعیین می‌کند .

اسکول، کوپر و مک‌نا^۴ (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 می‌رود) و خشنودی شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۵۴ یافته‌اند .

بلگن و مالر^۵ (۱۹۷۸) در تحقیقی با عنوان خشنودی شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی‌داری با خشنودی شغلی سرپرستان دارد . آگهو^۶، مالر و پریس^۷ (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 معنی‌دار است .

استفاده برای تصمیمهای نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند .

ج) عدالت تعاملی. به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده به عمل می‌آید (تیلر و بیس^۱، ۱۹۹۰) .

خشنودی شغلی. نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. (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 ترفیعات. علاوه بر آن، از جمع این حیطه‌ها خشنودی شغلی کلی حاصل می‌شود .

بازنگری پیشینه تحقیق

وروم^۲ (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و خشنودی شغلی یافته است و متذکر می‌شود که خشنودی شغلی صرفاً به وسیله پادشهایی که شخص دریافت می‌کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می‌شود تعیین نمی‌شود .

پورتر و استیرز^۳ (۱۹۷۳) مشاهده کردند که خشنودی شغلی یک متغیر میانجی است. در نتیجه ادراک برابری میزان خشنودی یا

⁴ - School, Cooper & Mckenna

⁵ - Blegn & Mueller

⁶ - Ago

⁷ - Price

¹ - Tyler & Bies

² - Vroom

³ - Porter & Steers

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 جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از پرسشنامه عدالت سازمانی، پرسشنامه شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی مینه سوتا. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف^۲ 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.

ویت و نیی^۱ (۱۹۹۲) در یک فرا تحلیل 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 کار، ۰/۳۱؛ با خشنودی از همکاران، سرپرستی، ۰/۱۷؛ 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 .

فرضیه‌های تحقیق

در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر مورد آزمون 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 .

² - Niehoff

¹ - Witt & Nye

جدول ۱. پایایی و اعتبار پرسشنامه عدالت سازمانی

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

**p<۰/۰۱

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

پرسشنامه سوم، پرسشنامه سنجش 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 تصنیف 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 معنی‌دار است.

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.

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.

پرسشنامه دوم شاخص توصیف شغل است که برای سنجش خشنودی شغلی مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه در دانشگاه کرنل به وسیله اسمیت، کندال و هیولین^۱ (۱۹۶۹) تدوین گردید و برای اولین بار در ایران توسط شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه، آماده و مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه مذکور پنج مؤلفه خشنودی شغلی یعنی ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و ترفیعات را می‌سنجد و از جمع همه اینها خشنودی شغلی کلی حاصل می‌شود. در جدول شماره ۲ ضرایب اعتبار و پایایی این پرسشنامه ارائه گردیده است.

¹ - Smith, Kendell & Hulin

جدول ۲. ضرایب اعتبار و پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغل

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

**P<۰/۰۱

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 ترفیع	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

خشنودی از ترفیع		خشنودی از حقوق		خشنودی از همکاران		خشنودی از سرپرستی		خشنودی از کار		خشنودی از کلی		خشنودی شغلی عدالت
P	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۶۱	عدالت سازمانی کلی
۰۰۰۱/۰	۴۵/۰	۰۰۰/۰	۴۴/۰	۰۰۰۱/۰	۳۲/۰	۰۰۱/۰	۴۱/۰	۰۰۰۱/۰	۳۵/۰	۰۰۰۱/۰	۵۶/۰	عدالت توزیعی
۰۰۱/۰	۴۰/۰	۰۰۱/۰	۲۲/۰	۰۰۱/۰	۳۰/۰	۰۰۱/۰	۴۸/۰	۰۰۰۱/۰	۲۳/۰	۰۰۰۱/۰	۵۰/۰	عدالت رویه‌ای
۰۰۰۱/۰	۳۲/۰	۰۰۰۱/۰	۲۸/۰	۰۰۰۱/۰	۳۰/۰	۰۰۰۱/۰	۵۱/۰	۰۰۰۱/۰	۳۴/۰	۰۰۰۱/۰	۵۴/۰	عدالت تعاملی

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 ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۵$)، خشنودی از سرپرستی ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۵۴$)، خشنودی از همکاران ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۵$)، خشنودی از حقوق ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۴$) و خشنودی از ترفیع ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۲$) 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 ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۵$)، خشنودی از سرپرستی ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۱$)، خشنودی

از همکاران ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۲$)، خشنودی از حقوق ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۴$) و خشنودی از ترفیع ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۵$) رابطه مثبت معنی‌دار دارد. بر این اساس فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه سوم بیانگر رابطه مثبت عدالت رویه‌ای با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد.

در ارتباط با فرضیه سوم می‌توان در جدول ۴ ملاحظه کرد که عدالت رویه‌ای، با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۵۰ دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.

علاوه بر آن، عدالت رویه‌ای با خشنودی از کار ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۲۳$)، خشنودی از سرپرستی ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۸$)، خشنودی از همکاران ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۰$)، خشنودی از حقوق ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۲۲$) و خشنودی از ترفیع ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۴۰$) همبستگی مثبت معنی‌دار دارد.

فرضیه چهارم بیانگر رابطه مثبت عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد. جدول ۴ نشان می‌دهد که عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی ۰/۵۴ دارد که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین، عدالت تعاملی با خشنودی از کار ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۳۴$)، خشنودی از سرپرستی ($P < ۰/۰۰۰۱$ ، $r = ۰/۵۱$)، خشنودی از همکاران

جدول شماره ۵ همبستگی چندگانه انواع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی به روش مرحله‌ای را نشان می‌دهد. طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۵ هر سه نوع عدالت با خشنودی شغلی کلی همبستگی چندگانه معنی‌دار دارند. البته ترتیب اهمیت سه نوع عدالت نسبت به روش ورود که در آن محققان ترتیب ورود متغیرها را تعیین کرده‌اند تغییر

($r=0/30, P<0/0001$)، خشنودی از حقوق ($r=0/28, P<0/0001$) و خشنودی از ترفیع ($r=0/32, P<0/0001$)، رابطه مثبت معنی‌دار دارد. بر این اساس فرضیه چهارم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه پنجم بیانگر همبستگی چندگانه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های مختلف آن می‌باشد.

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

ضریب 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
$\beta=0/11$ $t=3/65$ $P=0/0001$	$\beta=0/21$ $t=3/95$ $P=0/0001$	$\beta=0/40$ $t=6/81$ $P=0/0001$	$F=54/16$ $P=0/0001$	0/38	0/61	عدالت تعاملی

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

یافته و عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب از بیشترین تا کمترین اهمیت در تبیین واریانس خشنودی شغلی کلی برخوردارند. در جدول شماره ۶ همبستگی چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از کار با روش مرحله‌ای ارائه گردیده است.

بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی...

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				
	$\beta=0/35$ $t=5/58$ $P=0/0001$	$F=27/52$ $P=0/0001$	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

ضریب رگرسیون			نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری عدالت سازمانی
۳	۲	۱				
		$\beta=0/51$ $t=9/78$ $P=0/0001$	$F=93/83$ $P=0/0001$	0/26	0/51	عدالت توزیعی
	$\beta=0/19$ $t=3/04$ $P=0/0001$	$\beta=0/40$ $t=6/52$ $P=0/0001$	$F=52/99$ $P=0/0001$	0/28	0/53	عدالت رویه‌ای
$\beta=0/17$ $t=2/24$ $P=0/0001$	$\beta=0/15$ $t=2/32$ $P=0/0001$	$\beta=0/29$ $t=3/81$ $P=0/0001$	$F=37/54$ $P=0/0001$	0/30	0/54	عدالت تعاملی

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

ضرایب رگرسیون		نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری عدالت سازمانی
2	1				
	$\beta=0/32$ $t=5/68$ $P=0/0001$	$F=31/30$ $P=0/0001$	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 عدالت سازمانی	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال P	ضریب رگرسیون
عدالت توزیعی	۰/۴۴	۰/۱۹	F=۶۴/۱۲ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۴۴$ $t=۸/۶۸$ P=۰/۰۰۰۱

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

عدالت رویه‌ای اثر معنی‌داری ندارد. جدول شماره ۷ همبستگی چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی را به روش مرحله‌ای نشان می‌دهد. جدول ۷ نشان می‌دهد که هر سه نوع عدالت در تبیین واریانس خشنودی از سرپرستی نقش دارند. در جدول شماره ۸ نتایج تحلیل رگرسیون سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از همکاران با روش مرحله‌ای ارائه شده است. جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که از بین سه نوع عدالت، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به تبیین ۱۳٪ از واریانس خشنودی از همکاران پرداخته است. نتایج حاصل از روش

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

شاخصهای آماری عدالت سازمانی	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال P	ضرایب رگرسیون	
				۱	۲
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

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 غیرعادلانه 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

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.

بحث و نتیجه‌گیری

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 ونی (۱۹۹۲)، شکرکن و نعیمی (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.

¹ - reactive content theories

² - equitable

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 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 .

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. 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

منابع

فارسی

رابینز، اسنیفن‌پی. (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 نعمی، عبدالزهرا (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