



بررسی روابط ساده و چند گانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی

دکتر مسین شکر کن

دکتر عبدالزها نعامی

(اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید پیمان اهواز)

چکیده :

در پژوهش حاضر، روابط ساده و چند گانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی مورد بررسی قرار می گیرد. در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی شامل سه حیطه عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می باشد. طبق فرضیه های تحقیق، عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان کارخانه ای اهواز رابطه مثبت دارد.

نمونه این تحقیق، ۴۰۰ نفر از کارکنان کارخانه ای اهواز بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. روش های آماری ضریب همبستگی ساده و همبستگی چندگانه با روش ورود و مرحله ای برای تحلیل داده ها مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان می دهند که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی، ضریب همبستگی ۰/۴۱ دارد. علاوه بر آن، عدالت سازمانی کلی و حیطه های مختلف آن با حیطه های مختلف خشنودی شغلی یعنی خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیع همبستگی مثبت معنی دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان می دهد که سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های آن همبستگی چندگانه معنی دار دارند.

پژوهشگاه مطالعات کار و جامعه

مقدمه

در این پژوهش، عدالت سازمانی^۱ به عنوان یک متغیر سازمانی برای 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 اثر بخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان آنها پی برده اند (مور^۲، ۱۹۷۸، اوکان^۳، ۱۹۷۵). چنین توجهی به عدالت در سازمانها امر غیر منتظره 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 کله 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 کند. اگر چه به نظر می رسد که عدالت سازمانی بر متغیرهای مهمی از جمله خشنودی شغلی اثر قابل توجهی دارد، اما در سازمان کشور ما، تا کنون کندوکاوی در مورد آن انجام نگرفته است و حتی تا کنون پیش از انجام این تحقیق، ابزاری برای سنجش آن وجود نداشته است.

این تحقیق باعث دستیابی به این مفهوم جدید سازمانی در کشورمان شده و ابزاری نیز برای سنجش آن فراهم ساخته است و مهمتر این که میزان ارتباط آن با خشنودی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

خشنودی شغلی موضوعی است که هم مورد علاقه گسترده کارکنانی است که در سازمان ها کار می کنند و هم محققان و پژوهشگرانی که آن را مورد مطالعه قرار می دهند. در حقیقت، خشنودی شغلی متغیری است که بیشتر مطالعات رفتار سازمانی را هم در پژوهش نظری و هم در پژوهش عملی از

طراحی شغلی گرفته تا سرپرستی به خود اختصاص داده است و به عنوان یک متغیر مرکزی در این مطالعات محسوب می شود (اسپکتور^۶ ۱۹۷۷).

کلی یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور ۲۰۰۰). خشنودی شغلی پنج حیطه دارد که عبارتند از: خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران،

معین می سازد.

اسکول^{۱۴}، کوپر^{۱۵} و مکی نا^{۱۶} (۱۹۸۷) دامنه همبستگی های بین عدالت شغلی (مقایسه خود با افراد اداری مشاغل مشابه)، عدالت

جدول ۱: پایایی و اعتبار پرسشنامه عدالت سازمانی

انواع عدالت	اعتبار	پایان	
		آلفای کرونباخ	تنصیف
عدالت سازمانی	۰/۴۶	۰/۸۰	۰/۷۵
عدالت توزیعی	۰/۴۰	۰/۶۸	۰/۵۱
عدالت رویه ای	۰/۶۷	۰/۹۲	۰/۸۹
عدالت تعاملی	۰/۴۰	۰/۴۴	۰/۳۸

• **خشنودی شغلی متغیری است که بیشتر مطالعات رفتار سازمانی را هم در پژوهش های نظری و هم در پژوهش های عملی از طراحی شغلی گرفته تا سرپرستی به خود اختصاص داده است و به عنوان یک متغیر مرکزی در این مطالعات محسوب می شود.**

تعریف متغیرها

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت، که به طور مستقیم با موفقیت های شغلی ارتباط دارد، به کار می رود. به خصوص 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^۷ ۱۹۹۱). عدالت سازمانی شامل سه حیطه است که عبارتند از:

الف) عدالت توزیعی: این متغیر به عادلانه بودن پیام های شغلی متفاوت، از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت های شغلی اشاره دارد.

ب) عدالت رویه ای: به عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد (فولگر^۸ و گرینبرگ^۹ ۱۹۸۵). به عبارت دیگر، عدالت رویه ای مفهوم گسترده ای است که برای عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تصمیم های نحوه توزیع امکانات اشاره می کند.

ج) عدالت تعاملی: به برخورد عادلانه ای اطلاق می شود که با یک فرد شاغل در قالب روش های رسمی تصویب شده به عمل می آید (تیلر^{۱۰} و بیس^{۱۱} ۱۹۹۰).

خشنودی شغلی: نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور

خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیعات. علاوه بر آن، از جمع این حیطه ها، خشنودی شغلی کلی حاصل می شود.

بازنگری پیشینه تحقیق

رووم^{۱۱} (۱۹۷۰) یک ارتباط مفهومی قوی بین ادراک برابری و خشنودی شغلی یافته است و متذکر می شود که خشنودی شغلی صرفاً به وسیله پاداش که شخص دریافت می کند و ضررهایی که از عضویت در سازمان متحمل می شود، تعیین نمی شود. پورتر^{۱۲} و استیرس^{۱۳} (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

سازمانی (مقایسه خود با کارکنان شاغل در مشاغل مشابه در سازمان های 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 آنچه از سیستم انتظار می رود) و خشنودی شغلی را ۰/۲۵ تا ۰/۴۵ یافته اند. بلگن^{۱۷} و مولر^{۱۸} (۱۹۷۸) در تحقیقی با عنوان خشنودی شغلی پرستاران به این نتیجه رسید که توزیع عادلانه درآمد همبستگی مثبت معنی داری با خشنودی شغلی سر پرستان دارد. آگهو^{۱۹} مولر و پرایس^{۲۰} (۱۹۹۳) همبستگی ۰/۵۲ بین توزیع عادلانه درآمد و خشنودی شغلی به دست آوردند. بلگن (۱۹۹۳) در یک فرا تحلیل متشکل از

جدول ۲: ضرایب اعتبار و پایایی پرسشنامه شاخص توصیف شغلی

عوامل شاخص توصیف شغل	اعتبار		پایایی	
	مقیاس ۱۵ درجه مرتبط	همبستگی با نمره های خشنودی کلی مینه سوتا	روش آلفای کرونباخ	روش تنصیف
خشنودی شغلی کلی	۰/۴۸	۰/۶۴	۰/۸۵	۰/۸۰
خشنودی از کار	۰/۴۳	۰/۴۲	۰/۸۳	۰/۸۰
خشنودی از سرپرست	۰/۴۷	۰/۲۵	۰/۷۰	۰/۸۲
خشنودی از حقوق	۰/۴۲	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۶۷
خشنودی از ترفیعات	۰/۴۹	۰/۳۷	۰/۵۰	۰/۵۶
خشنودی از همکاران	۰/۴۴	۰/۳۹	۰/۹۰	۰/۹۳

جدول ۳: میانگین و انحراف عدالت سازمانی و خشنودی شغلی

انحراف معیار	میانگین	نام متغیر	انحراف معیار	میانگین	نام متغیر
۳/۰۲	۴۴/۴۷	خشنودی از سرپرستی	۹/۸۵	۴۴/۱۶	عدالت سازمانی کلی
۸/۷۶	۴۵/۷۹	خشنودی از همکاران	۳/۴۳	۱۳/۵۹	عدالت توزیعی
۳/۵۲	۱۸/۰۹	خشنودی از حقوق	۷/۳۰	۱۵/۸۳	عدالت رویه ای
۴/۰۴	۲۲/۱۶	خشنودی ترفیع	۲/۸۹	۱۴/۷۶	عدالت تعاملی
۶/۶۶	۴۲/۵	خشنودی از کار	۱۵/۳۰	۱۶۸/۳۶	خشنودی شغلی کلی

۸ مطالعه با ۲۸۳۳ آزمودنی، ضریب همبستگی ۰/۳۰ را بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی یافت که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. ویت^{۳۱} و نیی^{۳۲} (۱۹۹۳) در یک فرا تحلیل بر روی ۳۰۰ مطالعه، ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی را بین ۰/۲۳ تا ۰/۵۹ یافته اند.

فرضیه های تحقیق

در پژوهش حاضر فرضیه های زیر مورد آزمون قرار گرفته اند:

- ۱- عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.
- ۲- عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.
- ۳- عدالت رویه ای با خشنودی شغلی کلی و

تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن همبستگی چندگانه دارند.

روش تحقیق / نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان کارخانه های اهواز می باشند. از میان کارخانه های اهواز، پنج کارخانه با انجام این تحقیق موافقت کردند و نمونه ای به حجم ۴۰۰ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای از آنها بر اساس

عدالت سازمانی، پرسشنامه شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی مینه سوتا. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف^{۳۳} و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده که توسط شکرکن و نعمی (۱۳۸۰) ترجمه و ویراستاری شده و از سه خرده مقیاس تشکیل گردیده که عبارتند از:

- ۱- عدالت توزیعی دارای ۵ ماده ۲- عدالت رویه ای دارای ۶ ماده ۳- عدالت تعاملی دارای ۹ ماده. از جمع این سه حیطه نیز عدالت سازمانی

جدول ۴: ضرایب همبستگی عدالت سازمانی با خشنودی شغلی

خشنودی شغلی کلی		خشنودی از کار		خشنودی از سرپرستی		خشنودی از همکاران		خشنودی از حقوق		خشنودی از ترفیع	
P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۰/۲۴	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰
۰/۰۰۰۱	۰/۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۵
۰/۰۰۰۱	۰/۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۴	۰/۴۲۶	۰/۱۳	۰/۰۱۰	۰/۱۲
۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۱۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹

- ۴- عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن همبستگی مثبت دارد.
- ۵- عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت

نسبت جمعیت هر کارخانه انتخاب گردید. کلی حاصل می شود.

ابزار تحقیق

برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه عدالت سازمانی (۱) پایایی و اعتبار این پرسشنامه رانه شده است. نتایج حاصل از جدول (۱) نشان می دهد که این پرسشنامه از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سه نوع عدالت سازمانی با خشونت شغلی کلی به روش مرحله ای

شاخص های آماری عدالت سازمانی	همبستگی چند گانه MR	ضریب تعیین RS	نسب F			
			احتمال P	۱	۲	۳
عدالت تعاملی	۰/۴۲	۰/۱۸۳	F=۹۱/۷۱ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۴۲$ $t=۹/۵۷$ $p=۰/۰۰۰۱$		
عدالت توزیعی	۰/۴۷۷	۰/۲۲۶	F=۵۸/۵۶ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۲۹$ $t=۵/۵۶$ $p=۰/۰۰۰۱$	$\beta=۰/۲۴$ $t=۴/۵۶$ $p=۰/۰۰۰۱$	
عدالت رویه ای	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	F=۴۳/۱۶ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۳۰$ $t=۵/۸۱$ $p=۰/۰۰۰۱$	$\beta=۰/۲۱$ $t=۰/۹۵$ $p=۰/۰۰۰۱$	$\beta=۰/۱۳$ $t=۳/۱۲$ $p=۰/۰۰۰۲$

پرسشنامه دوم، شاخص توصیف شغل است که برای سنجش خشنودی شغلی مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه، در دانشگاه کرنل به وسیله اسمیت^{۳۴} کنдал^{۳۵} و هیولین^{۳۶} (۱۹۶۹) تدوین گردید و برای اولین بار در ایران توسط

شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت.

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.

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

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی به روش مرحله ای

ضرایب رگرسیون		نسب F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخص های آماری عدالت سازمانی
۲	۱				
	$\beta = 0.27$ $t = 5.78$ $p = 0.0001$	$F = 33.50$ $P = 0.0001$	0.07	0.27	عدالت توزیعی

فرضیه یک بیانگر رابطه مثبت عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن می باشد. نتایج حاصله از این همکاران (0.0001 > p، 0.27 = r) خشنودی از همکاران (0.0001 > p، 0.27 = r) خشنودی از حقوق (0.0001 > p، 0.27 = r) خشنودی از ترفیع (0.0001 > p، 0.27 = r) و خشنودی از ترفیع (0.0001 > p، 0.27 = r) رابطه مثبت معنی دار دارد. بر این اساس، فرضیه دوم مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سازمانی با خشنودی از کار به روش مرحله ای

ضرایب رگرسیون		نسب F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چند گانه MR	شاخص های آماری عدالت سازمانی
۲	۱				
	$\beta = 0.23$ $t = 4.85$ $p = 0.0001$	$F = 23.57$ $P = 0.0001$	0.05	0.23	عدالت توزیعی
	$\beta = 0.18$ $t = 3.88$ $p = 0.0001$	$F = 19.75$ $P = 0.0001$	0.09	0.30	عدالت رویه ای

فرضیه، در جدول شماره (۴) ارائه گردیده است. در جدول شماره (۴) می توان ملاحظه کرد که عدالت سازمانی کلی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی 0.41 دارد که در سطح 0.0001 > p معنی دار است. همچنین عدالت سازمانی کلی با خشنودی از کار (0.0001 > p، 0.31 = r)، خشنودی از سرپرستی (0.0001 > p، 0.17 = r)، خشنودی از همکاران (0.0001 > p، 0.18 = r)، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیع (0.0001 > p، 0.24 = r) همبستگی مثبت معنی دار دارد. بر این اساس، فرضیه یک مورد تأیید قرار می گیرد.

پرسشنامه سوم، پرسشنامه سنجش خشنودی مینه سوتاست. این پرسشنامه، ۲۰ ماده دارد و برای سنجش اعتبار پرسشنامه توصیف شغل مورد استفاده قرار گرفته است. در تحقیق حاضر، ضریب پایایی پرسشنامه به دو روش تنصیف و آلفای کرونباخ به ترتیب 0.88 و 0.89 محاسبه شد. علاوه بر آن، ضریب اعتبار آن 0.51 نیز به دست آمد.

یافته های تحقیق

یافته های تحقیق در دو بخش یافته های توصیفی و یافته های مربوط به فرضیه ها ارائه می گردد.

الف) یافته های توصیفی

در جدول شماره (۳)، میانگین و انحراف معیار متغیرهایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند ارائه شده است.

ب) یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق

در ارتباط با فرضیه سوم می توان در جدول (۴) ملاحظه کرد که عدالت رویه ای، با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی 0.19 دارد که در سطح 0.0001 > p معنی دار است. علاوه بر آن، عدالت رویه ای با خشنودی از کار (0.0001 > p، 0.22 = r) خشنودی از حقوق (0.0001 > p، 0.13 = r) و خشنودی از ترفیع (0.0001 > p، 0.12 = r) همبستگی مثبت معنی دار دارد، اما با خشنودی از سرپرستی و خشنودی از همکاران همبستگی مثبت معنی دار ندارد.

فرضیه دوم بیانگر رابطه مثبت عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن می باشد.

در این رابطه با این فرضیه می توان در جدول (۴) ملاحظه کرد که عدالت توزیعی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی 0.40 دارد که در سطح 0.0001 > p معنی دار است.

فرضیه چهارم بیانگر رابطه مثبت عدالت تعاملی با خشنودی شغلی و حیطه های مختلف آن می باشد. جدول (۴) نشان می دهد که عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی ضریب همبستگی 0.43 دارد که در سطح (0.0001 > p) معنی دار است. همچنین عدالت تعاملی با

معناداری در تبیین واریانس خشنودی از سرپرستی برخوردار است و عدالت رویه ای و تعاملی اثر معناداری را نشان نداده اند .

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

جدول شماره ۸ نشان می دهد که از بین سه نوع عدالت ، فقط عدالت تعاملی با تبیین ۰/۰۷ واریانس خشنودی از همکاران همبستگی معنادار با آن دارد . نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می دهد که فقط عدالت تعاملی اثر معناداری در تبیین واریانس خشنودی از همکاران برخوردار است و عدالت توزیعی و

خشنودی از کار ($r=0/16, p>0/0001$) ، در جدول شماره ۶ همبستگی چندگانه ، سه خشنودی از سرپرستی ($r=0/23, p>0/0001$) نوع عدالت سازمانی با خشنودی از کار با روش

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی به روش مرحله ای

شاخص های آماری عدالت سازمانی	همبستگی چند گانه MR	ضریب تعیین RS	نسب F احتمال P	ضرایب رگرسیون (B)
عدالت تعاملی	۰/۲۷	۰/۷	F=۳۲/۳۰ P=۰/۰۰۰۱	B=۰/۲۷ T=۴/۶۸ P=۰/۰۰۰۱

خشنودی از همکاران ($r=0/27, p>0/0001$) مرحله ای ارائه گردیده است . خشنودی از حقوق ($r=0/21, p>0/0001$) و خشنودی از ترفیع ($r=0/39, p>0/0001$) از معادله رگرسیون حذف شده است ، اما عدالت رابطه مثبت معنی دار دارد . بر این اساس ،

فرضیه چهارم مورد تأیید قرار می گیرد .

فرضیه پنجم بیانگر همبستگی چندگانه عدالت توزیعی ، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف می باشد .

جدول شماره (۵) همبستگی چند گانه انواع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی

به روش مرحله های را نشان می دهد .

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مندرج در جدول (۵) ، هر سه نوع عدالت خشنودی شغلی کلی همبستگی چندگانه معنا دار دارند . البته ترتیب اهمیت سه نوع عدالت نسبت به روش ورود که در آن محققان ترتیب ورود متغیرها را تعیین کرده اند ، تغییر یافته و عدالت تعاملی ، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای به ترتیب از بیشترین تا کمترین اهمیت در تبیین واریانس خشنودی شغلی کلی برخوردارند .

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از حقوق به روش مرحله ای

شاخص های آماری عدالت سازمانی	همبستگی چند گانه MS	ضریب تعیین RS	نسب F احتمال P	ضرایب رگرسیون (B)		
				۱	۲	۳
عدالت توزیعی	۰/۲۲	۰/۰۵	F=۱۲/۰۲ P=۰/۰۰۰۱	B=۰/۲۲ T=۴/۵۸ P=۰/۰۰۰۱		
عدالت تعاملی	۰/۲۵	۰/۰۶	F=۱۳/۱۷ P=۰/۰۰۰۱	B=۰/۱۳ T=۲/۲۶ P=۰/۰۰۰۱	B=۰/۱۵ T=۲/۵۴ P=۰/۰۰۰۱	
عدالت رویه ای	۰/۲۷	۰/۰۷	F=۱۰/۲۱ P=۰/۰۰۰۱	B=۰/۱۰ T=۲/۰۲ P=۰/۴۰	B=۰/۱۴ T=۲/۳۹ P=۰/۳۳	B=۰/۱۳ T=۲/۱۳ P=۰/۳۳

عدالت رویه ای اثر معناداری را نشان نداده اند . جدول شماره (۹) نتایج تحلیل رگرسیون سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از حقوق به روش مرحله ای را نشان می دهد .

جدول شماره (۹) نشان می دهد که هر سه نوع عدالت با خشنودی از حقوق ، همبستگی چندگانه معنی دار دارند ، اما ترتیب آنها تغییر یافته و به ترتیب عدالت توزیعی ، عدالت تعاملی و عدالت رویه ای از بیشترین تا کمترین اهمیت در تبیین واریانس خشنودی از حقوق برخوردارند . چنین نتیجه ای با روش ورود حاصل شده است .

خوشنودی از کار ، به ترتیب اثر معناداری در تبیین آن برخوردارند . نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می دهد که عدالت توزیعی و عدالت رویه ای اثر معناداری در تبیین واریانس خشنودی از کار بر خوردارند و عدالت تعاملی اثر معناداری ندارد .

جدول شماره (۷) همبستگی چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از سرپرستی را به روش مرحله ای نشان می دهد .

جدول (۷) نشان می دهد که فقط عدالت توزیعی در تبیین واریانس خشنودی از سرپرستی اثر معنادار دارد . نتایج حاصل از روش ورود نیز نشان می دهد که فقط عدالت توزیعی اثر

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

با خوشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن می باشد .
رابطه عدالت سازمانی با خوشنودی شغلی ، ریشه در نظریه هایی دارد که می توان آنها را

با دیگران که مشارکت و سرمایه گذاری مشابهی داشتند و درآمد عادلانه ای به دست آوردند ، منجر به ایجاد تغییر در خشنودی شغلی و عملکرد می گردد .

جدول (۱۰) نشان می دهد که عدالت تعاملی و عدالت رویه ای با تبیین ۰/۱۶ واریانس خشنودی از ترفیع ، همبستگی چندگانه معنادار با آن دارند ، اما عدالت توزیعی از معادله رگرسیون حذف گردیده است . نتایج حاصل از روش ورود نیر نشان می دهد که عدالت تعاملی و عدالت رویه ای اثر معناداری دارند اما برای عدالت توزیعی چنین اثری حاصل نشده است .

جدول ۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی از ترفیع به روش مرحله ای

شاخص های آماری عدالت سازمانی	همبستگی چند گانه MR	ضریب تعیین RS	نسب F احتمال P		ضرایب رگرسیون (β)
			۱	۲	
عدالت تعاملی	۰/۳۹	۰/۱۵	F=۷۳/۴۱ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۳۹$ $t=۸/۵۶$ p=۰/۰۰۰۱	
عدالت رویه ای	۰/۴۱	۰/۱۶	F=۳۹/۹۰ p=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۳۸$ $t=۸/۴۹$ P=۰/۰۰۰۱	$\beta=۰/۱۰$ $t=۲/۳۵$ p=۰/۰۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر ، بررسی رابطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و حیطه های مختلف آن است . نتایج حاصل از روابط ساده سازمانی کلی و حیطه های مختلف آن با خشنودی شغلی و حیطه های مختلف آن نشان می دهد که به جز دو مورد ، بقیه همبستگی ها مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشند . علاوه بر آن ، همبستگی های چندگانه سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کلی و خشنودی از حقوق معنادار بود . البته عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با خشنودی از کار ، عدالت توزیعی با خشنودی از سرپرستی ، عدالت تعاملی با خشنودی از همکاران ، عدالت تعاملی و عدالت رویه ای با خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیع ، همبستگی چندگانه معنادار داشتند .

نتایج این مطالعه با مطالعات انجام یافته به وسیله بلگن و مولر (۱۹۸۷) بگلن (۱۹۹۳) ویت و نیی (۱۹۹۲) و دیگر تحقیقات انجام یافته در این زمینه هماهنگ می باشند و همگی حاکی از رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی

تحت عنوان نظریه های محتوایی واکنشی^{۲۷} قرار داد (گرینبرگ ۱۹۸۷). این نظریه ها ، به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله ها و رفتارهای نا عادلانه توجه می کنند . احتمالاً محققان سازمانی بیشترین آشنایی را با این طبقه از نظریه های عدالت دارند . به دلیل این که معروف ترین مفاهیم عدالت سازمانی در این طبقه قرار دارند . علی رغم وجود چندین تفاوت در فرمول های ویژه شان ، این نظریه ها مطرح می کنند که مردم در برابر روابط غیر عادلانه ، هیجانات منفی معینی نشان می دهند ، بنا براین برانگیخته می شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی عدالتی تجربه شده است از آن حالت ها اجتناب کنند . نظریه های محتوایی واکنشی از لحاظ مفهومی ریشه در نظریه های معروف سنتی موازنه سال های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ دارند که عدالت را در قالب برابری^{۲۸} یا توزیع کامل روابطی که در آن بین نسبت مشارکت شخصی و نتایجی که فرد دریافت می کند ، و در آن نوعی برابری باید وجود داشته باشد ، تبیین می کنند . این نظریه ها مطرح می کنند توازن که معمولاً در موقعیت هایی ایجاد می شوند که کارکنان احساس می کنند در مقایسه

رابینز (۱۹۹۱) مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقای 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 می پذیرند که پول کمتری بگیرند ولی می خواهند در جایی کار کنند که باب میلشان باشد ، یا در جاهایی که احساس می کنند تبعیض کمتر است . رمز اصلی در راه مرتبط ساختن میزان حقوق با رضایت شغلی در کل مبلغی نیست که شخص دریافت می کند ، 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 سیاست های 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.

زیر نویس ها :

1-organizational justice	7-Moorman	13-Steers	19-Ago	25-Kendall
2-Moore	8-Folger	14-School	20-Price	26-Hulin
3-Okun	9-Tyler	15-Cooper	21-Will	27-reactive
4-Rawls	10-Bies	16-Mckenna	22-Nye	Content
5-Greenberg	11-Vroom	17-Belgen	23-Nichoff	Theories
6-Spector	12-Porter	18-Murller	24-Smith	28-equitable

منبع فارسی :

رابینز . استیفن پی (۱۹۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی . ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۴) ، جلد ۱، ۲ و ۳ تهران : انتشارات وزارت امور خارجه و مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی .



منابع انگلیسی:

- .Agho,A,O,Mueller,C,W,&price,J,L(1993).DetrminantsofEmployeejobsatisfaction.HumanRelations,vol,80-85 .
- .Blegn,M&Mueller,C,w(1987), Nurssjobsatisfaction.ResearchinNursing and Health .10.227 – 237) .
- .Folger,R,8Greenberg,J(1985).proceduraljusticeresearch in personnel and Human Resources Management: Vol , 3 , 147 – 183 .
- .Greenberg,J,(1990)LookingFairVs.bin gfair,rsearchinorganizational behavior. Vol, 12 , 111 – 157 .
- .Greenberg,J.(1987),Reactiontoproceduralinjusticeinpayment distribution . Journal of Applied Psychology , Vol , 72 , 55 –67 .
- .Moore.B(1978).Injustice;Thesocial bases of obedience and revolt : white plains . NI : m , E , sharp .
- .Moorman,R,H.(1991).Relationship betweenorganizationaljusticeand organizationalcitizenshipbehaviors.Journal of Applied Psychology,76,847-855.
- .Niehoff , B , P . & Moorman , R , H . (1993).Justiceasamediatoroftherelation shipbetweenmethodsofmonitoringandorganizationalcitizenshipbehavior.AcademyofManagement.journal,36, 527-559.
- .Okun,A,M.(1973).EqualityandefficiencyWashington,DC:theBrookingsin. Porter,L,W,Seers,R,M. (1973)Organizational,workandpersonnel factoriesin employee turn over and absenteeism.PsychologicalBulletin,80
- .Rawls,J,(1977).AtheoryofJustice.CambridgeMA:Harvard University Press. 157- 776.stitution.
- .Smith,P,C,Kendall,L M & Hulin , C ,L.(1967).Measurement of satisfaction in work and retirement.Chicago : Rand Menally .12
- .Scholl,R,W:cooper,E,A& Mekenna .JF.(1987).Referentselectionin determining equity perceotion J N : Personnel Psychology . 40 , 113 –124.
- .Spector,P,E.(1997). Theroleoffurction in anti – social (behavior at work , In R A , Thousand Oaks , CA: sag .
- .Tver,T,R&Bies,R, J .(1990) Beyond Formal procedares. Business Setting : 77-98.
- .Vroom,V,H(1970).Industrialsocial psychology. Hand book of Social Psychology
- .Will,A,L,&Nye,L.(1992).Gender and the relationship btrween perceived fairness of pay or premotion and job satisfaction.JournalofAppliedPsychology,Vo,TT,no,6,910-917.AddisoWeley. 200- 208.