



ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

دکتر حسین پورسلطانی^{۱*}، فهیمه میرزائی^۲، حسین زارعیان^۳

تاریخ تصویب: ۹۰/۵/۴

تاریخ دریافت: ۹۰/۳/۳

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین ادراک از عدالت و رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی بود. روش تحقیق، کمی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان پژوهشکده بوده و به علت محدود بودن جامعه، نمونه آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه عدالت سازمانی رگو و کانه با پایایی $(\alpha = 0/9)$ و رضایت شغلی با پایایی $(\alpha = 0/92)$ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کالومگروف - اسمیرنوف برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها، و آزمون‌های t تک نمونه‌ای، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده در سطح معنی داری $(P \leq 0/05)$ ، استفاده گردید. نتایج بیانگر آن بود که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری $(r = 0/61, P \leq 0/01)$ وجود داشت. هیچ گونه رابطه معنی داری بین سن و عدالت سازمانی $(P \geq 0/05)$ ، $(r = 0/054)$ و بین سن و رضایت شغلی $(r = -0/19, P \geq 0/05)$ به دست نیامد. همچنین، هیچ گونه تفاوت معنی داری بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از شغل، بر اساس جنسیت، مشاهده نگردید. نتایج تحلیل رگرسیون ساده نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی را $(t = 3/04, P \leq 0/05)$ پیشگویی کند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

*E-mail: Hpsoltani@yahoo.com

۱- عضو هیأت علمی پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم

۳- پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

از جمله عواملی که در بقای سازمان ها بسیار مؤثر است و همواره باید مورد توجه مسؤولان و مدیران سازمان ها باشد، عامل نیروی انسانی است. زمانی تصور می شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می کاهد، اما برای رسیدن به حداکثر بازدهی، باید حداقل نیازها ارضا شوند. اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون، دانشمندان مدیریت معتقدند چنانچه نیاز های واقعی کارکنان و شاغلین در سازمان، به درستی درک و به آن بها داده نشود و مدیران به راستی در صدد ارضای آن نباشند، بهره وری در سازمان کاهش می یابد. از آنجا که کارآیی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست، عوامل متعدد دیگری در این زمینه مؤثرند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است. لذا در این پژوهش، به دو ضرورت اصلی در ارتباط با نیروی انسانی یعنی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرداخته می شود. *عدالت سازمانی*^۱، به شیوه های رفتار با کارکنان می پردازد، به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است؛ یا به عبارت دیگر، تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن ها می شود. از این رو، رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاء ها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. عدالت بر ادراک از انصاف در فرایندها، نتایج و رفتاری که نتایج به وسیله آن ها حاصل می شوند، تمرکز دارد. عدالت به عنوان یک ابزار سازمانی قوی نه تنها بر ادراکات از انصاف تأثیر دارد، بلکه بر پیامدهای سازمانی و عملکرد نیز مؤثر است. طبق نظریه برابری^۲ آدامز^۳ (۱۹۶۳) "فرد تا زمانی به عضویت و عملکرد خود ادامه می دهد که بین ورودی های سازمان و نتایج آن، در مقایسه با دیگران، احساس تعادل و برابری کند". وجود نابرابری موجب تغییر ادراک و رفتار فرد می شود و فرد تا رسیدن به تعادل به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می دهد. بر اساس شواهد پژوهشی موجود، ندیری و تانوا^۴ (۲۰۱۰)، ماهونی، هیوفر، آندریوز و دیت مور^۵ (۲۰۰۹)، زاپاتا فلن، کال کوئیت، اسکات و لوینگستون^۶ (۲۰۰۹)، یانگ، موشلر و پنگ^۷ (۲۰۰۹)، خاکسار، گل پرور و نوری (۱۳۸۶) تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است. بعد نخست، عدالت توزیعی^۸ است که به وجود انصاف و عدل در توزیع پیامد ها مربوط می شود. دو بعد دیگر، عدالت رویه ای^۹ و عدالت تعاملی^{۱۰} است که اولی مربوط به رعایت عدل در رویه های تصمیم گیری مورد استفاده برای تخصیص پیامد ها و دومی به رعایت انصاف در برخورد های بین فردی به خصوص از طرف سرپرستان و مدیران با کارکنان بر می گردد. بنابر نظر کیم و لونگ^{۱۱} (۲۰۰۷) و لایند^{۱۲} (۲۰۰۱)، این سه بعد از عدالت در تعامل با یکدیگر پدید آورنده انصاف کلی ادراک شده

1. Organizational Justice

2. Theory of equity

3. Adams

4. Nadiri & Tanova.

5. Mahony, heufer, Andrew, Dittmore

6. Zapata phelan, Colquitt, Scatt, Livingston

7. Yang, Mochler, Pang

8. Distributive Justice

9. Procedural Justice

10. Interactional Justice

11. Kim & Leung

12. Lind

نزد افراد در محیط های کاری هستند. گرینبرگ^۱ عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می کند. این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می کنند. بر این اساس، ممکن است مدیر عالی یک سازمان از رویه های تصمیم گیری " ادراک عدالت " کند در حالی که زیر دستان از همان رویه ها ادراک بی عدالتی کنند. به گفته لمبرت^۲ (۲۰۰۳)، افراد موقعیت خود را می سنجند و سپس تصمیم می گیرند که آیا نتایج بر اساس شرایط خاصی که در آن قرار دارند عادلانه است یا خیر. در اصل، عدالت توزیعی بر مبنای تبادل اصول قرار دارد. افراد به این توجه دارند که در قبال کاری که انجام می دهند، چه دریافت می کنند. بنابر نظر وگنر و مورارتی^۳ (۲۰۰۲)، به طور کلی افراد تمایل دارند به گونه مطلوبی به رویدادهایی که درک عادلانه ای از آن ها دارند، پاسخ دهند. طبق پژوهش های صورت گرفته توسط نیهوف و مورمن^۴ (۱۹۹۳)، اگر کارکنان احساس نا برابری کنند، منبع بالقوه عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر به نوبه خود تبعات جبران ناپذیری بر جای خواهد گذاشت. یکی از عواملی که باعث علاقه مندی یا عدم علاقه به شغل می شود، رضایت شغلی^۵ یا عدم رضایت شغلی است. پس باید عواملی را که بر رضایت شغلی کارکنان اثر می گذارند، شناسایی کرد تا با بکارگیری اصولی و شیوه های علمی و با تأکید بر تحقیقات انجام شده رضایت شغلی را در آنان افزایش داد. چلادورای^۶ (۱۹۹۹) معتقد است بیشترین عنوان تحقیقاتی که در مدیریت به خصوص روانشناسی مدیریت مورد مطالعه قرار گرفته است، شاید رضایت شغلی باشد. مطالعات مختلف در این زمینه نشان می دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی ارتباط دارند که از آن جمله می توان به غیبت، مسؤلیت پذیری، انگیزش، بهره وری، کناره گیری و ترک خدمت و ... اشاره کرد. طبق دسته بندی ایوان سویچ و ماتسون^۷ (۱۹۸۹) و شجاعی فرد (۱۳۷۹)، جنبه های مختلف رضایت شغلی شامل نوع و ماهیت کار^۸، سرپرست مافوق^۹، همکاران^{۱۰}، ارتقاء و ترفیع^{۱۱} و حقوق و مزایا^{۱۲} است. حضرتی (۱۳۸۷)، رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد قلمداد می کند و به نوعی آن را سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی تعبیر می کند. لذا طبق نظر گل پرور و اشجع (۱۳۸۶)، گل پرور و همکاران (۱۳۸۶)، گل پرور و ناد (۱۳۸۸)، خاکسار و همکاران (۱۳۸۸)، انتظار می رود انصاف کلی با پیامد های نگرشی و رفتاری نظیر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه داشته باشد. طبق نظر اسپکتور^{۱۳} (۲۰۰۰)، خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد. از نظر بیدختی (۱۳۸۶)، رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغل خویش که به طور مستقیم با نیازهای فرد در ارتباط است. وی رضایت شغلی را نشان دهنده نگرش و احساس افراد به کارشان می داند و اظهار می دارد: نگرش مطلوب نسبت به کار نشان دهنده رضایت شغلی و نگرش نامطلوب و منفی حاکی از عدم رضایت شغلی است (۷). همچنین، اسپکتور (۱۹۹۷)، رضایت شغلی را مربوط به چیزهایی می داند که افراد در شغلشان دوست دارند یا

1. Greenberg
2. Lambert
3. Wagner & Moriarty
4. Niehoff & Moorman
5. Job Satisfaction
6. Chelladrai
7. Ivencevich & Mattson
8. Work it self
9. Supervisor
10. Co-workers
11. Promotion
12. Pay
13. Spector

دوست ندارند. فرانسیس و میلبورن^۱ (۱۹۸۰) تعاریف گوناگون رضایت شغلی را به این صورت جمع بندی کرده اند: " به طور کلی، رضایت شغلی نتیجه ادراکات فرد از چیزی است که نیاز دارند و چیزی که از جنبه های گوناگون موقعیت های کاری دریافت می کنند". در تحقیقی که توسط شکرکن و نعیمی (۱۳۸۱)، در مورد رابطه بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد، نتایج به دست آمده نشان داد که سه حیطه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، تعاملی) با خشنودی شغلی همبستگی معنی دار داشتند. لیونگ (۱۹۹۶) نشان داد هم عدالت رویه ای و هم عدالت توزیعی بر رضایت شغلی در شرکت های ادغامی تأثیر گذار است. گرینبرگ (۱۹۹۵)، بیان می کند که عدالت رویه ای به نتایج سطح سازمانی مانند تعهد مربوط می شود، ولی عدالت توزیعی به نتایج سطح شغلی مانند رضایت شغلی مرتبط است. رابینسون^۲ (۲۰۰۴) نتیجه می گیرد که عدالت توزیعی بیشترین اثر را بر رضایت شغلی دارد در حالی که عدالت رویه ای بر تعهد انگیزش و عملکرد مؤثر است. در تحقیقی که یان و شوبروک^۳ (۲۰۰۱) در آمریکا انجام دادند و در آن به تأثیر ادراکات از عدالت سازمانی بر روابط و نتایج کاری کارکنان در یک بافت چند ملیتی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با افزایش رضایت و عملکرد و کاهش غیبت کاری رابطه دارد. فیشر^۴ (۲۰۰۴)، با جمع آوری داده هایی از آمریکا، انگلستان، نیوزلند و آلمان نتیجه گرفت عدالت توزیعی ادراک شده با رضایت شغلی رابطه دارد. فولگر و کونوسکی^۵ (۱۹۸۹)، دریافتند که ادراک در مورد عدالت توزیعی به صورت معنی داری با افزایش رضایت از پرداخت و رضایت شغلی مرتبط است. الکساندر و راندرمن^۶ (۱۹۹۷)، تأکید می کنند که احساس عدالت در سازمان (توزیعی و رویه ای) به طور مستقیم بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش و استرس و ارزیابی از سرپرستان تأثیر گذار بوده است. تحقیق لاشینگر و فاینگان^۷ (۲۰۰۱) نشان داد که اقدامات عادلانه مدیریت بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت می گذارد. مطالعه یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی و همچنین بین عدالت تعاملی با توزیعی در ابعاد مزایا، پاداش ها، حقوق و دستمزد رابطه معنی داری وجود دارد. عدالت رویه ای با ابعاد شرایط کار و همکاران رابطه داشته است. کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱) با انجام فرا تحلیل در مورد عدالت سازمانی اظهار داشتند که بین عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی با برابری های سازمانی چون رضایت شغلی، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد. وارنر^۸ (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه ای بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان، گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است، ولی تأثیر کمتری دارد. کوهن^۹ و همکاران (۲۰۰۱) در یک فرا تحلیل بیان کردند که عدالت درک شده از سوی کارکنان با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد رابطه معنی داری دارد. لمبرت (۲۰۰۳)، تأثیر عدالت رویه ای و توزیعی را بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در ایالت میدوسترن^{۱۰} بررسی کرد و نتیجه گرفت که هم عدالت رویه ای و هم عدالت توزیعی ارتباط مثبت معنی داری با رضایت شغلی دارند و عدالت رویه ای (نه توزیعی) ارتباط مثبت معنی داری با تعهد سازمانی دارد. کالکوئیت (۲۰۰۱)، کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱) بیان کردند افرادی که ادراک مثبتی از عدالت سازمانی دارند، نسبت به سازمانشان بیشتر متعهدند، کمتر

1 Francies & Milbourn

2 Robinson

3. Ian & Schoubroeck

4 . Fischer

5. Folger & Konovsky

6. Alexander & Ruderman

7 . Laschinger & Finegan

8. Warner

9 . Cohen

9. Midwestern

غیبت می کنند، عملکرد عالی دارند، شهروندان سازمانی بهتری هستند و رضایتمندی بیشتری دارند. جوردان، ترنر، فاینک و پاستور^۱ (۲۰۰۷)، ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را در نمونه ای متشکل از سرمربیان بسکتبال NCAA^۲ بررسی کردند و نتیجه گرفتند که تنها عدالت تعاملی و توزیعی (از میان سه بعد عدالت) پیش بینی کننده معنی داری در رضایت شغلی هستند. مطالعه ویسنانت و اسموکر^۳ (۲۰۰۹) نشان داد که بین سه بعد عدالت سازمانی و رضایت از سرپرست، رضایت از ارتقاء و در کل رضایت از شغل مریبان یک دبیرستان در تگزاس ارتباط معنی دار وجود دارد. در حالی که عدالت رویه ای و عدالت تعاملی به طور معنی دار با نوع کار ارتباط داشتند و ادراک عدالت رویه ای تنها با رضایت از پرداخت ارتباط معنی دار داشت. همچنین، در مطالعه ای که جوردان، ترنر و فاینک (۲۰۰۷) بر روی دانشجویان کارمند گروه ورزش های تفریحی دانشگاه (ایالت متحده) انجام دادند، دریافتند که بین هر بعد از عدالت با رضایت شغلی این گروه از دانشجویان ارتباط معنی دار وجود دارد. جوردان (۲۰۰۷) و ترنر (۲۰۰۵) نتیجه گرفتند که گروه های ورزش های تفریحی که با دانشجویان شاغل رفتار منصفانه دارند، بیشتر احتمال آن می رود که بتوانند تجربه کاری مثبتی که به افزایش رضایت منجر شود، ایجاد کنند.

در خصوص ضرورت و اهمیت عدالت سازمانی، همین نکته کفایت می کند که وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان ها و نیرویی عظیم در جهت هم افزایی، توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی می شود. دیدیهی است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بازنگری جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد و کسب رضایت شغلی میسر نخواهد شد و بدون شک، تمامی این موارد بدون اندازه گیری و ارزیابی عدالت سازمانی امکان پذیر نخواهد بود. بهبود عملکرد واحدهای پژوهشی در پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی و تعیین میزان موفقیت آنها در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده یکی از دغدغه های اصلی مدیریت این سازمان است. به همین دلیل، تحقیق حاضر درصدد بررسی میزان عدالت سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی در بین کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی است که به عنوان تنها متولی امور پژوهشی در ورزش کشور می باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر کمی و از نوع همبستگی است. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه های ویژگی های جمعیت شناختی، عدالت سازمانی رگو و کانها^۴ (۲۰۰۶) و سنجش رضایت شغلی^۵ جمع آوری گردید. ویژگی های جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی بود. پرسشنامه عدالت سازمانی شامل ۱۷ سؤال و هر سؤال شامل گزینه های کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف و به ترتیب امتیاز گذاری ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ بود. پرسشنامه عدالت سازمانی دربرگیرنده پنج خرده مقیاس عدالت توزیعی در پاداش (سوالات ۱ تا ۵)، عدالت توزیعی در وظایف (سوالات ۶ تا ۸)، عدالت رویه ای (سوالات ۹ تا ۱۱)، عدالت بین فردی (سوالات ۱۲ تا ۱۴) و عدالت اطلاعاتی (سوالات ۱۵ تا ۱۷) بود. پرسشنامه رضایت شغلی نیز شامل ۳۹ سؤال و پنج خرده مقیاس کار (سوالات ۱ تا ۱۰)، سرپرست (سوالات ۱۱ تا ۱۸)،

1. Jordan, Turner, Fink, Pastore
2. National Collegiate Athletic Association
3. Whisenant & Smucker
4. Rego & Cunha
5. Job Descriptive Index (JDI)

همکار (سؤالات ۱۹ تا ۲۹)، ارتقاء (سؤالات ۳۰ تا ۳۵) و پرداخت (سؤالات ۳۶ تا ۳۹) بود. هر سؤال با پیوستاری از نمرات از ۱ تا ۵ سنجیده شد.

روایی^۱ پرسشنامه ها با کسب نظرات متخصصین تربیت بدنی تأیید گردید و پایایی^۲ پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ^۳ محاسبه شد. مقدار آلفا برای پرسشنامه عدالت سازمانی برابر با $(\alpha=0/9)$ و برای پرسشنامه رضایت شغلی برابر با $(\alpha=0/92)$ به دست آمد. نمونه آماری این تحقیق ($n = 35$) برابر با تمام جامعه آماری بود که شامل کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی بودند. از ۳۵ پرسشنامه توزیع شده، ۳ پرسشنامه عودت داده نشد. برای تحلیل توصیفی داده ها از شاخص های میانگین و انحراف استاندارد، توزیع فراوانی و درصدی و برای تحلیل استنباطی داده ها با توجه به نرمال بودن داده ها، از آزمون های t تک نمونه ای فرضی، t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده استفاده گردید.

تحلیل داده ها

نتایج بررسی داده ها نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد سن نمونه تحقیق برابر با $(M \pm SD = 34/92 \pm 6/09)$ است. همچنین، در بررسی رشته تحصیلی کارکنان مشخص شد که ۴۵ درصد از نمونه تحقیق در رشته تربیت بدنی و ۵۵ درصد در رشته های غیر تربیت بدنی تحصیل کرده اند. از طرفی، درصد اختصاص یافته به مدارک تحصیلی زیر لیسانس، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری (دانشجویان بورسیه پژوهشکده نیز در زمره دارندگان مدرک دکتری محسوب شده اند) به ترتیب ۲۲ درصد، ۲۳ درصد، ۱۳ درصد و ۴۲ درصد می باشد. مردان ۶۱ درصد و زنان ۳۹ درصد از نمونه تحقیق را به خود اختصاص داده اند.

به منظور آزمون فرض ها، از آزمون کالموگروف اسمیرونوف برای تعیین نرمال بودن داده های عدالت سازمانی و رضایت شغلی استفاده شد. با توجه به مقادیر به دست آمده برای عدالت سازمانی ($Z = 0/418, P \geq 0/05$) و رضایت شغلی ($Z = 0/76, P \geq 0/05$)، مشخص شد که داده ها از وضعیت نرمال برخوردارند. بنابراین، از آزمون های پارامتریک برای تحلیل استنباطی داده ها استفاده شد.

1. Validity
2. Reliability
3. Coefficient alpha (Cronbach)

جدول (۱) رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی و خرده مقیاس های آن ها را با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد.

$P \leq 0.01^{**}$

رضایت شغلی	عدالت سازمانی	پرداخت	ارتقاء	همکار	سرپرست	کار	عدالت اطلاعاتی	عدالت بین فردی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی در وظایف	عدالت توزیعی در پاداش
عدالت توزیعی در پاداش											
عدالت توزیعی در وظایف										$r = -0.55^{**}$	
عدالت رویه ای									$r = -0.372 =$	$r = -0.41^*$	
عدالت بین فردی									$r = -0.37$	$r = -0.08$	$r = -0.29$
عدالت اطلاعاتی								$r = -0.49^{**}$	$r = -0.58^{**}$	$r = -0.72$	$r = -0.35$
کار							$r = -0.44^*$	$r = -0.58^{**}$	$r = -0.2$	$r = -0.37$	$r = -0.05$
سرپرست						$r = -0.76^{**}$	$r = -0.19$	$r = -0.42^*$	$r = -0.9$	$r = -0.2$	$r = -0.26$
همکار					$r = -0.67^{**}$	$r = -0.64^{**}$	$r = -0.3$	$r = -0.64^{**}$	$r = -0.2$	$r = -0.4$	$r = -0.16$
ارتقاء				$r = -0.53^{**}$	$r = -0.52^*$	$r = -0.41^*$	$r = -0.57^*$	$r = -0.48^{**}$	$r = -0.54^{**}$	$r = -0.34$	$r = -0.41^*$
پرداخت			$r = -0.36$	$r = -0.1$	$r = -0.16$	$r = -0.3$	$r = -0.08$	$r = -0.6$	$r = -0.23$	$r = -0.46^*$	$r = -0.55^{**}$
عدالت سازمانی		$r = -0.53^{**}$	$r = -0.69^{**}$	$r = -0.35$	$r = -0.27$	$r = -0.31$	$r = -0.77^{**}$	$r = -0.62^{**}$	$r = -0.72^{**}$	$r = -0.59^{**}$	$r = -0.84^{**}$
رضایت شغلی	$r = -0.61^{**}$	$r = -0.3$	$r = -0.8^{**}$	$r = -0.75^{**}$	$r = -0.84^{**}$	$r = -0.84^{**}$	$r = -0.53^*$	$r = -0.7^{**}$	$r = -0.31$	$r = -0.14$	$r = -0.4$

$P \leq 0.05^*$

با توجه به نتایج جدول ۲، نتیجه آزمون دوربین واتسون ۲/۱۷۲ به دست آمد که انجام آزمون رگرسیون را تأیید می کند. همچنین نمودار هیستوگرام میانگین را ۰/۰۰ و انحراف معیار را ۰/۹۷ نشان داد که گرفتن آزمون با رگرسیون را تأیید کرد.

جدول (۲) نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	R مجذور	تعدیل شده R مجذور	انحراف معیار	دوربین واتسون
۱	۰/۳۸۲	۰/۳۴۱	۰/۹۷	۲/۱۷۲

با توجه به جدول ۳، در آزمون معنی داری معادله رگرسیون، رابطه خطی بین دو متغیر عدالت سازمانی و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0.01$ معنی دار است.

جدول (۳) آزمون معنی داری معادله رگرسیون

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون باقیمانده	۳۰۷۶/۲۵۴	۱	۳۰۷۶/۲۵۴	۹/۲۷۲	۰/۰۰۸
کل	۴۹۷۶/۶۸۸	۱۵	۳۳۱/۷۷۹		
	۸۰۵۲/۹۴۱	۱۶			

*در سطح $P \leq 0.01$ معنی دار است

با توجه به نتایج جدول ۴، تحلیل رگرسیون نشان می دهد که عدالت سازمانی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در عدالت سازمانی میزان رضایت شغلی ۰/۶۱۸ واحد افزایش می یابد. بنابراین، با توجه به مقادیر t و سطح معنی داری، فرض تساوی ضرایب با صفر رد می شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد، لذا معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y = 1/17 (X) + 73/683$$

جدول ۴) نتایج تحلیل رگرسیون

P	t	ضرایب غیر هنجاری		مدل
		ضرایب هنجاری بتا	خطای استاندارد B	
۰/۰۰۲	۳/۸۷۱	۰/۶۱۸	۱۹/۰۳۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۸	۳/۰۴۵		۰/۳۸۴	۷۳/۶۸۳ ۱/۱۷

جدول ۵) نتایج آزمون t تک نمونه ای در مورد عدالت سازمانی و رضایت شغلی

P	درجه آزادی	t	میانگین مشاهده شده و انحراف استاندارد	میانگین فرضی	تعداد	مقیاس
۰/۴۲	۲۳	- ۰/۸۲	۴۹/۰۴ ± ۱۱/۶۹	۵۱	۲۴	عدالت سازمانی
۰/۱۴	۲۱	۱/۶۷	۱۱۸/۲۷ ± ۲۳/۱۷	۱۱۷	۲۲	رضایت شغلی

براساس داده های جدول، مشاهده می شود که بین میانگین فرضی عدالت سازمانی با میانگین مشاهده شده

$$(M_{obs} = 49/04 < M_{cri} = 51, P \leq 0/05)$$

و همچنین بین میانگین فرضی رضایت شغلی با میانگین مشاهده شده

$$(M_{obs} = 118/27 < M_{cri} = 117, P \leq 0/05)$$

تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۶) رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با سن را نشان می دهد.

جدول ۶) رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با سن

P	r	تعداد	متغیر	سن
۰/۸۲	۰/۰۵۴	۱۹	عدالت سازمانی	
۰/۴۳	- ۰/۱۹	۱۹	رضایت شغلی	

نتایج جدول نشان می دهد که بین سن و عدالت سازمانی ($r=0/054, P \geq 0/05$) و سن و رضایت شغلی ($P \geq 0/05$),

$(r=-0/19)$ ، ارتباط معنی داری وجود ندارد. به عبارتی، با افزایش سن، میزان درک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از

شغل تغییر نمی کند.

جدول (۷) تفاوت بین ادراک عدالت سازمانی و احساس رضایت شغلی را براساس جنسیت نشان می دهد.

جدول ۷) آزمون لون مرتبط با تجانس واریانس

P	F	متغیر
۰/۱۹	۱/۸۲	عدالت سازمانی
۰/۶۷	۰/۱۸۲	رضایت شغلی

با توجه به جدول فوق، تجانس واریانس بین داده های عدالت سازمانی ($F=۱/۸۲$, $P=۰/۱۹$) و رضایت شغلی ($P=۰/۶۷$)، $F=۰/۱۸۲$ وجود دارد.

جدول ۸) تفاوت بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت شغلی بر اساس جنسیت

مقیاس	جنسیت	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	P
عدالت سازمانی	زن	۱۱	$۴۸/۹ \pm ۱۴/۷۱$	-۰/۳	۲۱	۰/۷۶
	مرد	۱۲	$۵۰/۴۱ \pm ۸/۱۵$			
رضایت شغلی	زن	۸	$۱۱۸/۲۵ \pm ۱۶/۲۸$	-۱/۱۷	۱۹	۰/۲۵
	مرد	۱۳	$۱۳۰/۱۵ \pm ۱۶/۸۴$			

بر اساس جدول مذکور، هیچ گونه تفاوت معنی داری بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از شغل بر اساس جنسیت وجود ندارد.

نتیجه گیری

نتایج تحقیق بیانگر آن است که میزان عدالت سازمانی در پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی کمی پائین تر از میانگین فرضی برای عدالت سازمانی است و میزان رضایت شغلی کمی بالاتر از میانگین فرضی در نظر گرفته شده برای رضایت شغلی است. اما این اختلاف طبق آزمون t تک نمونه ای، معنی دار نیست. نتایج به دست آمده نشان داد که بین عدالت سازمانی و خرده مقیاس های آن و عدالت سازمانی و خرده مقیاس های ارتقاء و پرداخت از مفهوم رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. این نتایج با تحقیقات انجام شده توسط ویسنانت و اسموکر (۲۰۰۹)، رگو و کانها (۲۰۰۶)، بلکی، اندروز و مورمن^۱ (۲۰۰۵)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، اسکارلیکی، فولگر و تسلوک^۲ (۱۹۹۹)، آدامز (۱۹۶۵)، بلاو^۳ (۱۹۶۴) و گولنر^۴ (۱۹۶۰) همخوانی دارد؛ یعنی چنانچه کارکنان میزان دریافت ها و وظایفشان و رویه های انجام کار و معیارهای ارتقاء در سازمان را عادلانه بدانند، درک بیشتری از عدالت سازمانی خواهند داشت و میزان رضایت آنها از ارتقاء و پرداخت بیشتر خواهد بود. همچنین چنانچه مسؤولان امر در سازمان با کارکنان با ادب و احترام رفتار کنند و به آنها اجازه دهند تا در مراحل اجرایی تعیین نتایج شرکت کنند، موجب می شود تا اطمینان کارکنان نسبت به سازمان افزایش یابد. از طرفی نتایج به دست آمده ارتباط مثبت و معنی دار بین رضایت شغلی و خرده مقیاس های آن (به جز پرداخت) و خرده مقیاس های عدالت تعاملی (بین فردی و اطلاعاتی) از مفهوم عدالت سازمانی را تأیید کردند. به عبارت دیگر، افزایش رضایت از کار، سرپرست، همکار و ارتقاء و همچنین ادراک عدالت تعاملی، افزایش میزان رضایت از شغل را در پی خواهد داشت. این نتایج با تحقیقات انجام شده توسط جوردان، ترنر و فاینک (۲۰۰۷)، جوردان (۲۰۰۷)، ترنر (۲۰۰۵)، بیان و شوبروک (۲۰۰۱)، کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، کوهن و همکاران (۲۰۰۱) و کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱) همخوانی دارد. نتیجه به دست آمده در مورد ارتباط بین پرداخت و رضایت شغلی با تحقیقات انجام شده توسط فیشر (۲۰۰۴)، فولگر و

1. Blackly, Andrews & Moorman
2. Skarlicki, Folger & Tesluk
3. Blau
4. Goulner

کونوسکی (۱۹۸۹)، پودساکف و ویلیامز^۱ (۱۹۸۶) و کراوتینز و همکاران^۲ (۱۹۹۳) ناهمخوان است. این گروه از محققان معتقدند حقوق و مزایای مادی شغل، نقش تعیین کننده‌ای در میزان رضایت شغلی کارکنان دارد. اما این رابطه در تحقیق حاضر به طور معنی دار مشاهده نشد. عدم ارتباط معنی دار بین رضایت از پرداخت و رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی را بر اساس مدل سلسله مراتب نیازهای مزلو^۳، شاید بتوان این گونه توجیه کرد که نیازهای جسمانی و اولیه‌ی کارکنان این سازمان ارضاء شده است، لذا حتی در صورت پایین بودن میزان دریافتی حقوق و مزایا، رضایت شغلی آنان تحت تأثیر قرار نمی گیرد. بنابراین، برای بالا بردن میزان رضایت شغلی کارکنان پژوهشکده، توجه به نیازهای روانی آنان روش مناسب تری به نظر می رسد. طبق نتایج حاصله، عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری با رضایت شغلی دارد و از طرفی می تواند میزان رضایت شغلی را پیشگویی کند. عادلانه بودن پاداش ها، رویه های انجام کار و ارتقاء و تعاملات می تواند موجب وابستگی عاطفی کارکنان شود، قصد آنها را برای ترک سازمان یا کاهش عملکرد کاهش دهد، به افزایش تعهد آنها به سازمانشان منجر گردد و به عنوان یک عامل انگیزاننده در کارکنان ایفای نقش کند. این نتیجه با تحقیقات جوردان، ترنر، فاینک و پاستور (۲۰۰۷)، وارنر (۲۰۰۵)، رابینسون (۲۰۰۴)، لمبرت (۲۰۰۳)، شکرکن و نعامی (۱۳۸۱)، لاشینگ و فاینگان (۲۰۰۱)، الکساندر و راندرمن (۱۹۹۷) و لیونگ (۱۹۹۶) همخوانی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده، با وجود اینکه میانگین نمرات عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن است، اما این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست. به عبارت دیگر، کارکنان مرد و زن ادراک یکسانی از عدالت سازمانی داشته اند و به تبع آن احساس رضایت یکسانی نیز از شغل خود بروز داده اند. همچنین، در بررسی ارتباط بین سن کارکنان جامعه مورد مطالعه، نتایج حاکی از آن بود که بین ادراک از عدالت سازمانی و سن کارکنان و همچنین احساس رضایت از شغل و سن کارکنان، ارتباط معنی داری وجود ندارد. یعنی بالا بودن یا پایین بودن سن کارکنان تأثیری بر ادراک آنان از عدالت سازمانی و رضایت شغلی نداشته است.

از جمله راهکارهایی که می توان برای بهبود عدالت سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان پژوهشکده پیشنهاد کرد، با توجه به اینکه هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر ادراک از عدالت تأثیرگذار است، پیشنهاد می شود مدیریت سازمان حساسیت بیشتری نسبت به اثرگذاری بر ادراک از عدالت سازمانی کارکنان نشان دهند و سعی نمایند وضع موجود از ادراک عدالت سازمانی را مشخص کنند تا نقاط قوت و ضعف مشخص شود، سپس بر اساس اهداف و چشم انداز سازمان برنامه ای جامع در راستای بهبود توسعه منابع انسانی و بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی فراهم نمایند. در صورت نارضایتی کارکنان از ابعاد عدالت سازمانی باید بازنگری جدی در توزیع نتایج سازمانی، رویه های توزیع نتایج و نحوه ارتباطات مدیران با کارکنان صورت گیرد. همچنین، پیشنهاد می شود زمینه بروز عدالت سازمانی در پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی بیشتر فراهم شود. توجه و تأکید بر ابعاد عدالت سازمانی موجب می شود افراد ساختار سازمانی را پذیرفته و به قوانین و مقررات سازمانی احترام بگذارند. در راه منافع و منابع سازمانی، از خود فداکاری نشان داده و در اداره امور سازمان مشارکت فعال داشته باشند.

1. Podsakoff & Williams
2. Kravitz & et al
3. Maslow

منابع

۱. اسدی، حسن. و دیگران، (۱۳۸۰). "بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور. نشریه حرکت. شماره ۹. ص ۱۰۱-۱۱۴.
 ۲. اسمعیلی گیوی، محمد رضا، (۱۳۸۷). "کارکرد های درون سازمانی و برون سازمانی عدالت. فصلنامه برداشت دوم. سال پنجم. شماره ۸.
 ۳. خطیبی، امین، (۱۳۸۸). "ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران،" نشریه پژوهش در علوم ورزشی. زمستان ۸۹.
 ۴. سید جوادین، سید رضا و دیگران، (۱۳۸۷). "شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی." نشریه مدیریت بازرگانی. دوره ۱. شماره ۱. ص ۷۰-۵۵.
 ۵. طبرسا، غلامعلی و دیگران، (۱۳۸۹). "عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی." مجله طب نظامی. دوره ۱۲. شماره ۲. ص ۹۹-۹۳.
 ۶. قلی پور، آرین. پیران نژاد، علی، (۱۳۸۶). "بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خود باوری در نهادهای آموزشی." پژوهشنامه علوم انسانی. شماره ۵۳. ص ۳۷۴-۳۵۷.
 ۷. کوزه چیان، هاشم. زارعی، جواد. طالب پور، مهدی، (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه های استان خراسان." فصلنامه المپیک. سال یازدهم. شماره ۱ (پیاپی ۲۳).
 ۸. گل پرور، محسن. نادى، محمد علی، (۱۳۸۹). "ارزش های فرهنگی و انصاف، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی." دوره سوم. شماره ۹. ص ۲۲۸-۲۰۹.
 ۹. مدنی، حسین. زاهدی، محمد جواد، (۱۳۸۴). "تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند)." مجله جامعه شناسی ایران. دوره ششم. شماره ۱. ص ۳۳-۳.
 ۱۰. مردانی حموله، مرجان. حیدری، هایده، (۱۳۸۷). "بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان." مجله اخلاق و تاریخ پزشکی.
 ۱۱. نعامی، عبدالزهرا. شکرکن، حسین، (۱۳۸۳). "بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی." مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره سوم. سال یازدهم. شماره های ۱ و ۲. ص ۷۰-۵۷.
 ۱۲. نوربخش، مهوش. علیزاده، محمود، (۱۳۸۳). "بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز." نشریه حرکت. شماره ۲۲. ص ۱۷۱-۱۸۹.
 ۱۳. یعقوبی، مریم و دیگران، (۱۳۸۸). "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان." فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت.
14. Eric G.lambert. Nancy L. Hogan. Marie L. Griffin. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff, job stress, job satisfaction and organizational commitment. Journal of criminal justice. 35. 644 -656.

15. Pack, S. Jordan, j. Turner, B. Hanes, D. (2007). Perceived organizational justice and employee satisfaction and retention. *Recreational sports journal*. 31. 95-106
16. Whisenant, W. (2005). organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Journal of sport, education and society*. Vol. 10. No 3. pp: 343- 357.
17. Yang, H. Miao, D. Zhu, X. Sun, Y. Liu, X. Wu, S. (2008). The influence of a pay increase on job satisfaction; A study with the Chinese army. *Social behavior and personality*. 36(10).1333-1340.
18. Zainalipour, H. Sheikhi fini, A. Mirkamali, M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in bandar abbas middle school. *Procedia social and behavioral sciences*. 5. 1986-1990.