

روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

دکتر علی محمد صفانیا^۱، فاطمه قربانعلی زاده قاضیانی^۲

چکیده

مقدمه و هدف: عدالت سازمانی، پایه ضروری اثربخشی فرآیندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان است، و به طور بالقوه، بسیاری از متغیرهای مربوط به پیامدهای رفتار سازمانی را تبیین می‌کند: از این رو، هدف از تحقیق حاضر، هدف از تحقیق حاضر، بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود.

روش شناسی: تعداد ۱۱۲ پاسخنامه از ۱۸۰ کارمند وزارت ورزش که به وسیله پرسشنامه‌های عدالت سازمانی (ساخته شده توسط جانسون ۲۰۰۷) و رضایت شغلی (مهباشده به وسیله صانعی ۱۳۸۳) آزمون شده بودند، مورد تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه‌ها به ترتیب دارای ۳ و ۵ مؤلفه هستند که در این تحقیق پایایی کلی به ترتیب ۰/۹۲۳ و ۰/۹۴۱ برای آن‌ها محاسبه شد.

یافته‌ها: در نهایت، بر پایه تحلیل آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی چندگانه، همبستگی ساده و چندگانه معنی‌داری میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی، و مؤلفه‌های آن‌ها وجود داشت.

نتیجه گیری: در نهایت اینطور می‌توان نتیجه‌گیری کرد که احتمالاً عدالت سازمانی و درک هر یک از مؤلفه‌های آن شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به وسیله کارکنان وزارت ورزش، به طور ویژه‌ای بر رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن بتواند اثرگذار باشد.

واژگان کلیدی: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رضایت شغلی، وزارت ورزش.

مقدمه

نگرش رضایت‌شغلی در سال‌های اخیر، بیشترین توجه را به خود جلب نموده است؛ به گونه‌ای که در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده که برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. از سوی دیگر 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 (۱). در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که به چه شیوه‌ای باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به طور عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است (۲) راولز^۱ (۱۹۷۱) نیز گزارش نمود که چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا شده است که عدالت، اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (۱) همچنین نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳) به نقل از گرینبرگ^۲ (۱۹۹۰) مطرح نمودند که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ممکن است به گونه‌ای بالقوه، بسیاری از متغیرهای پیامدهای رفتار سازمانی را تبیین کند (۱). عدالت سازمانی دارای سه حیطه عدالت توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی می‌باشد. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت‌های شغلی، و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند. عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که برای عادلانه بودن روش‌های تصمیم‌گیری در نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند. عدالت تعاملی به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی مصوب به عمل می‌آید (۱ و ۳)

رضایت‌شغلی عاملی روانی قلمداد می‌شود و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کنند (۴). رضایت‌شغلی دربردارنده ارزیابی‌ها و انتظارات متفاوت کاری افراد است (۵). رضایت‌شغلی یا رضایت کارمندان (دلگرمی) یکی از متغیرهای پر استفاده در رفتار سازمانی است. به عبارت دیگر، یک پاسخ‌نگرشی از کارمند به سازمان اوست. رضایت‌شغلی، به عنوان یک نگرش، ترکیبی از مؤلفه‌های ارزیاب، شناختی و مؤثر تصور می‌شود. به عبارت دیگر، از یک سو پاسخ کلی فرد به سازمان مربوطه در مؤلفه ارزیاب خلاصه می‌شود. که نشان‌دهنده بیزاری در برابر علاقه به سازمان است. از سوی دیگر، مشاهدات، نظرات، اعتقادات و انتظارات فرد در رابطه با سازمان در گرو تمرکز شناخت‌های او هستند. کارکنان شناخت درباره هر یک از ۴ سیستم انگیزه اصلی را حفظ می‌کنند. شناخت‌هایی که در آن، فرد درک می‌کند که انتظارات او برآورده شده است و به طور کلی منجر به ارزیابی‌های مثبت می‌شود. به علاوه وقتی که شناخت‌ها (انتظارات) از یک آینده مثبت و مطمئن به همراه سازمان حمایت می‌کند، ارزیابی‌های مثبت، محتمل‌تر می‌شوند. در نهایت مؤلفه مؤثر نمایش دهنده احساس فراخوانده شده به وسیله سازمان است. آیا تفکر درباره و در ارتباط با سازمان، احساسات لذت‌بخش یا نامساعد؛ احساسات خشم یا شادی؛ احساسات امنیت یا استرس؛ احساسات تصدیق یا باطل‌سازی را فراخوانی می‌کند؟ در کل، تأثیر مثبت از اطلاعات، بازخورد، و موقعیت‌هایی منتج می‌شود که حس خود ارزشی و خودپنداره شخص تصدیق و تقویت می‌گردد؛ در حالی که اثر منفی به وسیله موقعیت‌های باطل فراخوانی می‌شود. حس خود ارزشی هنگامی معتبر است که افراد به عنوان اعضای ارزشمند سازمان احساس مقبولیت کنند و توانایی‌ها و ارزش مرکزی آن‌ها تصدیق شود. هنگامی که افراد در وضعیتی با اثر مثبت در زمان کار هستند، تمایل دارند که به طور مثبتی سازمان را ارزیابی کنند (۳).

1 - Rawls 1971

2 - Greenberg 1990

بنابراین توسعه و برنامه‌ریزی برای انجام اقدامات مناسب، نیازمند شناخت ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و نحوه تأثیرگذاری آن بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است، که از طریق بررسی روابط میان درک عدالت سازمانی کارکنان و میزان رضایت ایشان از حرفه خود قابل دستیابی است. با این توصیف، مسأله این است که در وزارت ورزش به عنوان بانی ورزش ایران، درک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارمندان به چه صورت است؟ و رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی کارکنان آن چگونه است؟ با توجه به این که پژوهش‌های معدودی روابط میان ابعاد گوناگون احساس عدالت سازمانی بر جنبه‌های مختلف رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند (۱ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲) و از این میان، در اغلب آن‌ها نتایج متناقضی مشاهده می‌شود؛ از طرف دیگر، وزارت ورزش به دلیل وجود و ماهیت عامل ورزش دارای محیط متفاوت و ویژه‌ای نسبت به انواع دیگر سازمان‌ها می‌باشد که تا به حال درک عدالت در کارکنان آن به عنوان عاملی مؤثر بر رضایت شغلی آن‌ها مورد بررسی قرار نگرفته است؛ بنابراین ضروری است به شناخت رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و مؤلفه‌های رضایت شغلی بپردازیم که هدف اصلی این پژوهش می‌باشد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق پیمایشی حاضر به لحاظ روش در زمره تحقیقات بعد از وقوع، به لحاظ زمانی جزو تحقیقات عرضی یا مقطعی بود. در این پژوهش از روش‌های اسنادی و مطالعه میدانی - با به کارگیری پرسش‌نامه - استفاده شد.

جامعه و نمونه: جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود (به دلیل مسائل امنیتی تعداد دقیق آن در اختیار پژوهشگران قرار داده نشد)، بر اساس ماهیت روش آماری همبستگی، تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه به طور تصادفی پخش شد و در نهایت تعداد ۱۳۳ کارمند پاسخ‌نامه‌ها را عودت دادند و دیگران از برگشت آن سرباز زدند و از این تعداد، ۱۱۲ پاسخ‌نامه مورد تأیید قرار گرفت.

ابزار تحقیق: ابزارها شامل ۳ پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه «اطلاعات فردی» که به وسیله محقق ساخته شد و شامل سؤالاتی در مورد جنسیت، سن، رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سیمت، سابقه خدمت در سازمان مورد نظر، سابقه خدمت در پست فعلی، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام و این که آیا شغل دیگری هم دارند، بود. پرسش‌نامه ۱۸ گویه «عدالت سازمانی» از پایان‌نامه دکتری جانسون^۱ (۲۰۰۷) برداشته و به فارسی برگردان شد (۱۳). به طوری که دارای سه مؤلفه (هر کدام ۶ گویه) عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌باشد؛ هر گویه ۷ گزینه برای انتخاب پاسخ دارد (۷ سطحی لیکرت)؛ به طوری که دامنه پاسخ از «کاملاً مخالفم» با امتیاز ۱ تا «کاملاً موافقم» با امتیاز ۷ و یک گزینه خنثی (نه مخالفم و نه موافقم) با امتیاز ۴ بود. جدول شماره ۱ حاوی طبقات عدالت سازمانی بر اساس میانگین امتیازات می‌باشد.

جدول ۱- جدول طبقات عدالت سازمانی

بسیار بسیار بالا	بسیار بالا	بالا	متوسط	پایین	بسیار پایین	بسیار بسیار پایین	
۱۰۹ - ۱۲۶	۹۱ - ۱۰۸	۷۳ - ۹۰	۵۵ - ۷۲	۳۷ - ۵۴	۱۹ - ۳۶	۰ - ۱۸	عدالت سازمانی
۳۷ - ۴۲	۳۱ - ۳۶	۲۵ - ۳۰	۱۹ - ۲۴	۱۳ - ۱۸	۷ - ۱۲	۰ - ۶	عدالت توزیعی
۳۷ - ۴۲	۳۱ - ۳۶	۲۵ - ۳۰	۱۹ - ۲۴	۱۳ - ۱۸	۷ - ۱۲	۰ - ۶	عدالت رویه‌ای
۳۷ - ۴۲	۳۱ - ۳۶	۲۵ - ۳۰	۱۹ - ۲۴	۱۳ - ۱۸	۷ - ۱۲	۰ - ۶	عدالت تعاملی

پرسش‌نامه ۴۰ گویه‌ای «رضایت شغلی» به وسیلهٔ صانعی (۱۳۸۳) ساخته شده است و دارای ۵ مؤلفه رضایت از کار (۱۰ گویه)، رضایت از پرداخت (۶ گویه)، رضایت از همکار (۱۰ گویه)، رضایت از سرپرست (۸ گویه)، و رضایت از ارتقاء (۶ گویه) می‌باشد؛ هر گویه ۵ گزینه برای انتخاب پاسخ دارد (۵ سطحی لیکرت)؛ به طوری که دامنه پاسخ از «کاملاً مخالفم» با امتیاز ۱ تا «کاملاً موافقم» با امتیاز ۵ و یک گزینه خنثی (نه موافقم و نه مخالفم) با امتیاز ۳ بود. جدول شماره ۲ حاوی طبقات رضایت شغلی بر اساس میانگین امتیازات می‌باشد.

جدول ۲- جدول طبقات رضایت شغلی بر پایه میانگین

بسیار بالا	بالا	متوسط	پایین	بسیار پایین	
۲۰/۱ - ۲۵	۱۵/۱ - ۲۰	۱۰/۱ - ۱۵	۵/۱ - ۱۰	۰ - ۵	رضایت شغلی
۴/۱ - ۵	۳/۱ - ۴	۲/۱ - ۳	۱/۱ - ۲	۰ - ۱	رضایت از کار
۴/۱ - ۵	۳/۱ - ۴	۲/۱ - ۳	۱/۱ - ۲	۰ - ۱	رضایت از پرداخت
۴/۱ - ۵	۳/۱ - ۴	۲/۱ - ۳	۱/۱ - ۲	۰ - ۱	رضایت از همکار
۴/۱ - ۵	۳/۱ - ۴	۲/۱ - ۳	۱/۱ - ۲	۰ - ۱	رضایت از سرپرست
۴/۱ - ۵	۳/۱ - ۴	۲/۱ - ۳	۱/۱ - ۲	۰ - ۱	رضایت از ارتقا

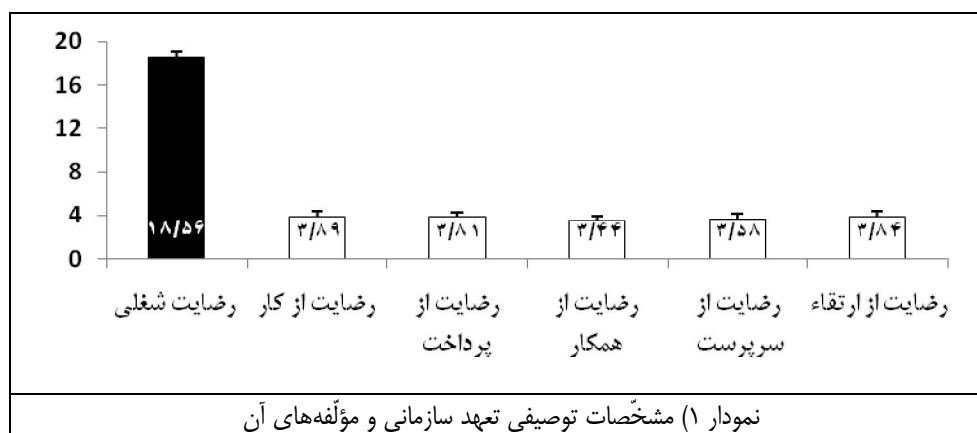
درخصوص روایی ابزارهای مورد استفاده (پرسش‌نامه) از جهت صوری و محتوایی از نظرات اساتید راهنما و مشاور این تحقیق و تعداد ۸ تن از اساتید صاحب‌نظر مدیریت ورزشی استفاده شده است و روایی سؤالات طراحی شده مورد تأیید قرار گرفت. در خصوص پایایی پرسش‌نامه‌های مذکور از آزمون آلفای کرونباخ بهره بردیم، به طوریکه پایایی عدالت سازمانی کلی ۰/۹۲۳ و پایایی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۲۹، ۰/۸۵۴ و ۰/۸۰۷ بود. همچنین اعتبار رضایت شغلی کلی ۰/۹۴۱ و اعتبار رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقاء، به ترتیب برابر با ۰/۹۰۳، ۰/۸۶۹، ۰/۸۸۷، ۰/۷ و ۰/۸۶۵ بود.

روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات: در جهت جمع‌آوری اطلاعات تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه در وزارت ورزش و جوانان به طور تصادفی توزیع و پاسخ‌نامه‌ها پس از دو هفته جمع‌آوری گردید. به منظور توصیف نمونه‌های آماری مورد مطالعه از آمار توصیفی میانگین، خطای استاندارد، جداول فراوانی و نمودارها، جهت تعیین رابطه ساده میان متغیرهای مذکور از روش آماری غیرپارامتریک (آزمون کندال) و جهت تعیین رابطه چندگانه میان متغیرها از روش آماری پارامتریک (آزمون رگرسیون خطی چندگانه) استفاده شد.

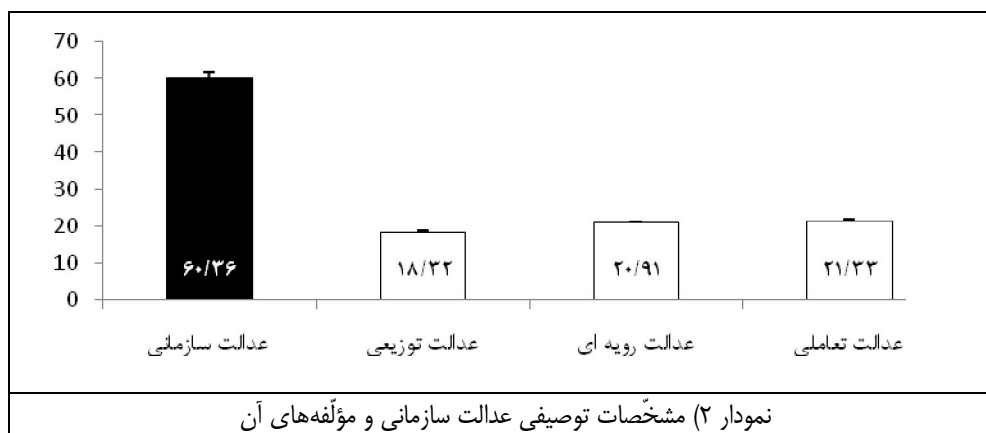
یافته‌های تحقیق

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۱۳/۴٪ از نمونه‌ها در محدوده سنی ۲۶ تا ۳۰ سال، ۱۶/۱٪ در محدوده سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۳/۹٪ در محدوده سنی ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۹/۵٪ در محدوده سنی ۴۱ تا ۴۵ سال، و ۷/۱٪ از ایشان در محدوده سنی ۴۶ تا ۵۰ سال بودند. از سوی دیگر، ۳۹/۳٪ از نمونه‌ها را زنان و ۶۰/۷٪ از ایشان را مردان تشکیل دادند.

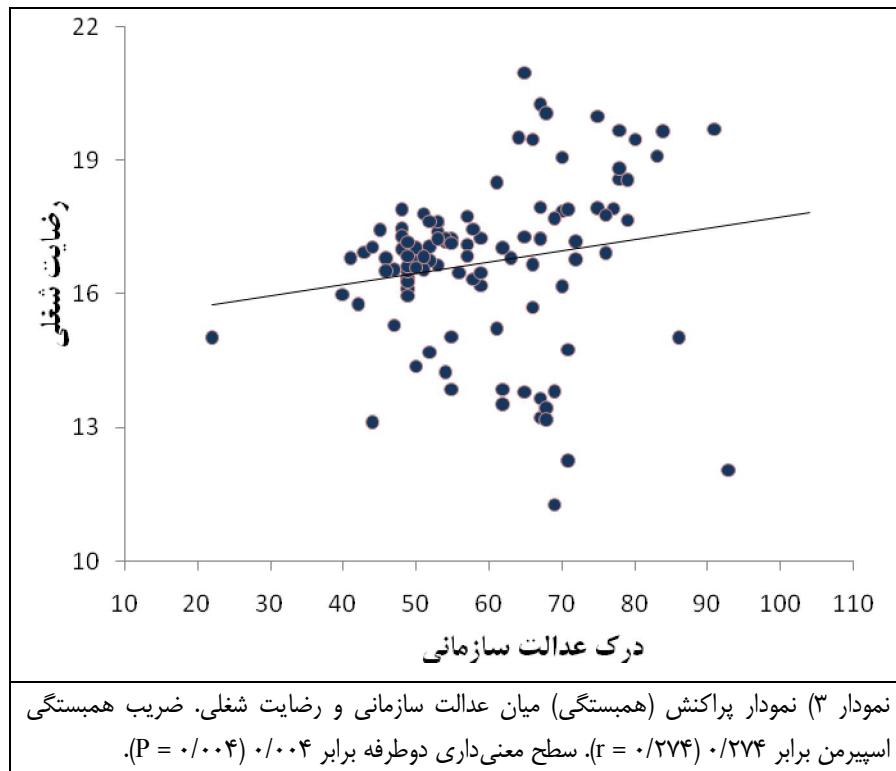
با توجه به نمودار شماره ۱، میانگین رضایت شغلی کل در وزارت ورزش برابر ۱۸/۵۶ می‌باشد. همچنین میانگین رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقا به ترتیب معادل ۳/۸۹، ۳/۸۱، ۳/۴۴، ۳/۵۸ و ۳/۸۴ است.



همچنین با توجه به نمودار شماره ۲، میانگین عدالت سازمانی کل در وزارت ورزش برابر ۶۰/۳۶ می‌باشد. همچنین میانگین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب معادل ۱۸/۳۲، ۲۰/۹۱ و ۲۱/۳۳ است.



با توجه به نمودار شماره ۳، همبستگی ساده مثبت ($r = ۰/۲۷۴$) ضعیف ($r^2 = ۰/۰۸$) معنی‌داری ($p = ۰/۰۰۴$) میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارمندان یافت گردید. همچنین با توجه به جدول شماره ۳، ردیف ۱، عدالت سازمانی با رضایت از کار همبستگی ساده مثبت ($r = ۰/۱۸۵$) بسیار ضعیف ($r^2 = ۰/۰۳۵$) معنادار ($p = ۰/۰۴۹$)، با رضایت از پرداخت همبستگی ساده منفی ($r = - ۰/۲۵$) ضعیف ($r^2 = ۰/۰۶۳$) معنادار ($p = ۰/۰۰۹$)، با رضایت از همکار همبستگی ساده مثبت ($r = ۰/۴۰۶$) متوسط ($r^2 = ۰/۱۶۵$) معنادار ($p = ۰/۰۰۱$)، با رضایت از سرپرست همبستگی ساده مثبت ($r = ۰/۳۳۲$) ضعیف ($r^2 = ۰/۱۱$) معنادار ($p = ۰/۰۰۱$) و با رضایت از ارتقاء همبستگی ساده مثبت ($r = ۰/۰۵۶$) بسیار ضعیف ($r^2 = ۰/۰۰۳$) غیرمعناداری ($p = ۰/۵۶۲$) می‌باشد.



با توجه به جدول شماره ۳، ردیف ۲، عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی همبستگی ساده مثبت ($r = 0/332$) ضعیف ($r^2 = 0/11$) معنادار ($p = 0/001$)، با رضایت از کار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/167$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/03$) غیرمعنادار ($p = 0/083$)، با رضایت از پرداخت همبستگی ساده منفی ($r = -0/127$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/016$) غیرمعنادار ($p = 0/192$)، با رضایت از همکار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/42$) متوسط ($r^2 = 0/177$) معنادار ($p = 0/001$)، با رضایت از سرپرست همبستگی ساده مثبت ($r = 0/328$) ضعیف ($r^2 = 0/11$) معنادار ($p = 0/001$) و با رضایت از ارتقاء همبستگی ساده مثبت ($r = 0/178$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/03$) غیرمعناداری ($p = 0/06$) می‌باشد.

با توجه به جدول شماره ۳، ردیف ۳، عدالت توزیعی با رضایت شغلی همبستگی ساده مثبت ($r = 0/148$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/02$) غیرمعنادار ($p = 0/125$)، با رضایت از کار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/136$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/02$) غیرمعنادار ($p = 0/157$)، با رضایت از پرداخت همبستگی ساده منفی ($r = -0/271$) ضعیف ($r^2 = 0/07$) معنادار ($p = 0/004$)، با رضایت از همکار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/287$) ضعیف ($r^2 = 0/082$) معنادار ($p = 0/003$)، با رضایت از سرپرست همبستگی ساده مثبت ($r = 0/211$) ضعیف ($r^2 = 0/044$) معنادار ($p = 0/028$) و با رضایت از ارتقاء همبستگی ساده منفی ($r = -0/046$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/002$) غیرمعناداری ($p = 0/631$) می‌باشد.

با توجه به جدول شماره ۳، ردیف ۴، عدالت تعاملی با رضایت شغلی همبستگی ساده مثبت ($r = 0/198$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/04$) معنادار ($p = 0/04$)، با رضایت از کار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/128$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/016$) غیرمعنادار ($p = 0/185$)، با رضایت از پرداخت همبستگی ساده منفی ($r = -0/237$) ضعیف ($r^2 = 0/056$) معنادار ($p = 0/013$)، با رضایت از همکار همبستگی ساده مثبت ($r = 0/33$) ضعیف ($r^2 = 0/11$) معنادار ($p = 0/001$)، با رضایت از سرپرست همبستگی ساده مثبت ($r = 0/272$) ضعیف ($r^2 = 0/073$) معنادار ($p = 0/004$) و با رضایت از ارتقاء همبستگی ساده مثبت ($r = 0/026$) بسیار ضعیف ($r^2 = 0/001$) غیرمعناداری می‌باشد. ($p = 0/792$)

جدول ۳- رابطه ساده میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیرها	رضایت شغلی	رضایت از کار	رضایت از پرداخت	رضایت از همکار	رضایت از سرپرست	رضایت از ارتقاء
عدالت سازمانی	$r = -0/274$ $r^2 = 0/075$ $r^2 = 0/004^{***}$ p	$r = 0/185$ $= 0/035$ $r^2 = 0/049^*$ p	$r = -0/25$ $r^2 = 0/063$ $p = 0/009^{***}$	$r = 0/406$ $r^2 = 0/165$ $= 0/001^{***}$ p	$r = 0/332$ $r^2 = 0/11$ $p = 0/001^{***}$	$r = 0/056$ $r^2 = 0/003$ $p = 0/562$
عدالت رویه‌ای	$r = 0/332$ $r^2 = 0/11$ $= 0/001^{***}$ p	$r = 0/167$ $r^2 = 0/03$ $= 0/083$ p	$r = -0/127$ $r^2 = 0/016$ $p = 0/192$	$r = 0/42$ $r^2 = 0/177$ $= 0/001^{***}$ p	$r = 0/328$ $r^2 = 0/11$ $p = 0/001^{***}$	$r = 0/178$ $r^2 = 0/03$ $p = 0/066$
عدالت توزیعی	$r = 0/148$ $r^2 = 0/02$ $p = 0/125$	$r = 0/136$ $r^2 = 0/02$ $= 0/157$ p	$r = -0/271$ $r^2 = 0/07$ $p = 0/004^{***}$	$r = 0/287$ $r^2 = 0/082$ $= 0/003^{***}$ p	$r = 0/211$ $r^2 = 0/044$ $p = 0/028^*$	$r = -0/046$ $r^2 = 0/002$ $p = 0/631$
عدالت تعاملی	$r = 0/198$ $r^2 = 0/04$ $p = 0/04^*$	$r = 0/128$ $= 0/016$ $r^2 = 0/185$ p	$r = -0/237$ $r^2 = 0/056$ $p = 0/013^*$	$r = 0/33$ $r^2 = 0/11$ $= 0/001^{***}$ p	$r = 0/272$ $r^2 = 0/073$ $p = 0/004^{***}$	$r = 0/026$ $r^2 = 0/001$ $p = 0/792$

* - معنی‌داری در سطح $0/05 \leq \alpha$. ** - معنی‌داری در سطح $0/01 \leq \alpha$

با توجه به جدول شماره ۴، در تحلیل همبستگی چندگانه داده‌ها به وسیله رگرسیون خطی چندگانه مشاهده شد که میان عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقاء) همبستگی چندگانه (به ترتیب $r = 0/342$)، $r = 0/349$)، $r = 0/265$)

و { $r = 0/332$ } {ضعیف} به ترتیب ($r^2 = 0/117$)، ($r^2 = 0/132$)، ($r^2 = 0/07$) و ($r^2 = 0/11$) {معنی‌داری} به ترتیب ($p = 0/026$)، ($p = 0/021$)، ($p = 0/186$) و ($p = 0/034$) وجود دارد. این معناداری بدان معناست که عدالت سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن حدّ اقل با یکی از مؤلفه‌های رضایت شغلی به طور ویژه دارای همبستگی می‌باشد. به طور خاص، عدالت سازمانی با رضایت از پاداش و رضایت از همکار به ترتیب همبستگی منفی و مثبت معناداری {به ترتیب ($p = 0/02$)، ($p = 0/001$)} دارد. عدالت رویه‌ای با رضایت از همکار همبستگی مثبت معناداری ($p = 0/001$) دارد. عدالت توزیعی با رضایت از پاداش، رضایت از کار و رضایت از همکار به ترتیب همبستگی منفی، مثبت و مثبت معناداری {به ترتیب ($p = 0/005$)، ($p = 0/037$) و ($p = 0/042$)} دارد. عدالت تعاملی با رضایت از همکار همبستگی مثبت معناداری ($p = 0/021$) دارد.

جدول ۴- رابطه چندگانه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با مؤلفه‌های رضایت شغلی

معنی‌داری (p)	ضریب تعیین (r^2)	ضریب همبستگی (r)	متغیرها
0/001**	0/254	0/504	عدالت سازمانی - رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقا
0/001**	0/262	0/512	عدالت رویه‌ای - رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقا
0/001**	0/21	0/459	عدالت توزیعی - رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقا
0/003**	0/157	0/396	عدالت تعاملی - رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقا

** - معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0/01$

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که ذکر گردید، در تحقیق حاضر، درک کارکنان وزارت ورزش از عدالت موجود در این سازمان در محدوده‌ی یک عدالت متوسط بود که در عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی نیز به همین شکل بود. این بدان معنی است که این کارکنان بر این تصورند که به دلیل «مسئولیت‌پذیری»، «میزان تجربه»، «میزان تحصیلات و آموزش‌هایی که دیده‌اند»، «تلاشی که می‌کنند»، «درست و صحیح انجام‌دادن وظایف»، و «فشارها و سختی‌های شغل خود»، در پرداخت حق الزحمه به طور متوسطی آن‌ها رعایت شده است (عدالت توزیعی متوسط) و یا این که احساس می‌کنند در «فرصت جمع‌آوری اطلاعات دقیق برای تصمیم‌گیری»، «فرآهمی فرصت تصمیمات درخواستی یا اعتراضی»، «طراحی استانداردهایی برای اتخاذ تصمیمات با ثبات»، «پذیرش همه موارد تحت تأثیر یک تصمیم»، «فراهمی انتقاد سازنده در مورد نحوه تصمیم‌گیری» و «رسیدگی به درخواست‌های ارائه توضیحات تکمیلی جهت روشن ساختن یک تصمیم» رویه مورد استفاده در سازمان دارای

عدالت متوسطی است (عدالت رویه‌ای)؛ و همچنین آن‌ها درک کردند که سرپرست یا مسؤول مستقیم ایشان به طور متوسطی «به نقطه نظرات و دیدگاه‌های آن‌ها توجه می‌کند»، «طرفداری‌های شخصی را سرکوب می‌کند»، «در مورد تصمیمات و معانی آن، بازخورد (توضیحات) به موقع به آن‌ها ارائه می‌دهد»، «با لطف و توجه با ایشان رفتار می‌کند»، «به حقوق (حق‌های) آن‌ها به عنوان یک کارمند، اهمیت می‌دهد» و «به موقع و به طور صادقانه‌ای به آن‌ها رسیدگی می‌کند» یعنی عدالت تعاملی را در حد متوسطی درک می‌کردند.

از سوی دیگر، رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن در وزارت ورزش جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان آن در محدوده رضایت بالا قرار دارد. بدان معنی که «رضایت از شغل و حرفه»، «رضایت از حقوق و مزایا»، «رضایت از همکار»، «رضایت از سرپرست و مدیر» و همچنین «رضایت از وضعیت ارتقای درجه و رتبه خود» به زعم خودشان در حد بالایی بود.

در ادامه مشاهده شد که عدالت سازمانی (به طور کلی) با رضایت شغلی (به طور کلی) همبستگی ضعیف مثبت و معناداری دارد. در ارتباط میان عدالت سازمان و نگرش‌های کارکنان، تأثیر معنادار نگرش‌های کارکنان نسبت به برابری و عدالت سازمانی را بر ابعاد گوناگون رفتارهای سازمانی از جمله رضایت شغلی در پژوهش‌های متعددی نشان داده شده است. به طوری که پژوهش‌ها صورت گرفته در گذشته، اهمیت نگرش‌های مبتنی بر برابری را در سازمان نشان می‌دهد (۱۴)، همچنین مطالعات نوین نیز نشانگر رضایت شغلی پایین در نتیجه درک احساس نابرابری بیشتر به وسیله کارکنان نسبت به دیگر کارکنان است (۱۵)؛ از این رو، چنین ادراکی بر عملکرد کارکنان نیز اثر کاهنده داشته است (۱۶). در این راستا، سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۷) در بررسی شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، همبستگی مثبت معنادار عدالت سازمانی (کلی) با رضایت شغلی (کلی) را گزارش دادند (۶). یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز گزارش دادند در بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد (۷). کیم^۱ (۲۰۰۹) یافت که **کارمندی** که درک کردند **کمپانی** شان عادلانه با آن‌ها رفتار کرده است، تمایل به توسعه و حفظ روابط اشتراکی با کمپانی را داشتند. همچنین، هنگامی که کارمندان احساس کردند که کمپانی عادلانه با آن‌ها رفتار کرده است، به طور محتمل متعهدتر، با اعتمادتر، راضی‌تر، نظارت متقابل‌تر از هنگامی بودند که تصور می‌کردند به طور ناعادلانه با آن‌ها برخورد شد (۱۰). به زعم مارتین و ناگو^۲ (۱۹۸۹) احساس محرومیت و عدم برابری باعث ایجاد برخی تأثیرات روان‌شناختی و رفتاری در کارکنان از جمله عدم رضایت‌مندی، استرس شغلی، و غیبت خواهد شد (۱۷).

از طرف دیگر جز در میان برخی از عوامل، در میان دیگر عوامل مذکور همبستگی معناداری مشاهده گردید؛ در این راستا، نعمی و شکرشکن (۱۳۸۳) در بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گزارش دادند که همبستگی ساده مثبت و معنی‌داری میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با خشنودی شغلی و هر یک از مؤلفه‌های آن وجود داشت (۱). سید جوادی و همکاران (۱۳۸۷) گزارش دادند که از جمله یافته‌های قابل توجه تحقیق، عدم همبستگی معنادار سازه‌های عدالت سازمانی (به صورت کلی)، عدالت رویه‌ای، و عدالت مراوده‌ای، با دو جنبه از رضایت شغلی کارکنان یعنی رضایت از حقوق و رضایت از ارتقا بود. در مقابل، عدالت توزیعی اگرچه با این دو جنبه از رضایت شغلی همبستگی معنادار داشته است، همبستگی

1 - Kim

2 - Martin and Nagao

آن با رضایت از کار و رضایت از همکاران معنادار نبود. با این حال میان کلیه ابعاد عدالت سازمانی و رضایت از سازمان (تعهد سازمانی)، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستی همبستگی معنادار وجود داشت (۶). همچنین، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) گزارش دادند بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه وجود دارد؛ عدالت تعاملی با ابعاد مزایا، پاداش‌ها، حقوق و دستمزد، و سرپرستی رابطه معناداری نشان داد. از طرفی عدالت توزیعی با ابعاد سرپرستی، شرایط کاری، و همکاران، مزایا، پاداش‌ها، حقوق و دستمزد رابطه معناداری نشان داد. همچنین در خصوص رابطه عدالت رویه‌ای، این نوع از عدالت با ابعاد شرایط کار و همکاران رابطه معناداری نشان داد (۷). اما، نتیجه دور از انتظار تحقیق همبستگی منفی و معنادار عدالت سازمانی، عدالت تعاملی و مخصوصاً عدالت توزیعی با رضایت از پرداخت و پاداش بود؛ بدان معنا که کارمندانی که عدالت در توزیع امکانات، حقوق و پاداش‌ها را در حد متوسط به بالا درک کرده بودند، از حقوق و پرداخت رضایت کمتری داشتند و بالعکس. که با یافته‌های نعامی و شرشکن (۱۳۸۳)، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) مخالف بود (۱ و ۶ و ۷).

اما در انتها و با حذف اثر تک تک مؤلفه‌های تعهد سازمانی با کمک روش آماری رگرسیون خطی چندگانه مشاهده شد که همبستگی چندگانه معنی‌داری میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی آن (به طور جداگانه به عنوان متغیر پیش‌بین) با ۵ مؤلفه رضایت شغلی (رضایت از کار، پرداخت، همکار، سرپرست و ارتقاء) وجود دارد. به طوری که عدالت رویه‌ای کمی قوی‌تر از عدالت توزیعی و عدالت توزیعی کمی قوی‌تر از عدالت تعاملی بود. گرچه قابل توجه نیز می‌باشد که این همبستگی‌ها ضعیف بود، این نتایج بدان معنی است که رضایت از ۵ عامل که کارمند با آن‌ها در سازمان خود به طور مستقیم درگیر است، در حد بالایی قرار می‌گیرد اگر: ۱- انصاف برای دریافت پاداش در قبال انجام کار، در حد متوسط باشد؛ ۲- فرآیندهایی که این تخصیص پاداش را موجب می‌شود، عدل را در حد متوسطی مد نظر قرار دهد؛ و ۳- روشی که عدالت به وسیله سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود، در حد متوسط باشد.

همراستا با تحقیق حاضر، مک فارلین و سویینی^۱ (۱۹۹۲) نشان دادند که عدالت توزیعی یک پیشگوی قوی‌تر رضایت شغلی از عدالت رویه‌ای بود. عدالت توزیعی، هنوز، یک پیشگوی بهتر خروجی‌های شخصی مانند رضایت از پرداخت است (۱۱). به علاوه، ماسترسون و همکاران^۲ (۲۰۰۰) نشان دادند که عدالت رویه‌ای یک پیشگوی قوی رضایت شغلی نسبت به عدالت تعاملی است، اگرچه هر دو اثرات مستقل معنی‌داری داشتند (۱۲). اما، بخشی و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان «ادراکات عدالت سازمانی به عنوان پیشگوی رضایت شغلی و تعهد سازمانی» یافتند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب با رضایت شغلی رابطه معنادار و غیر معناداری داشتند (۳). نعامی و شرشکن (۱۳۸۳) نیز یافتند که رگرسیون چندگانه میان سه نوع عدالت سازمانی با خشنودی شغلی و حیطة‌های آن همبستگی چندگانه معناداری را نشان داد (۱).

بر مبنای «نظریه‌های محتوایی واکنشی»^۳، مبین نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه، می‌توان رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی را توضیح داد. بر اساس این نظریه‌ها، مردم در برابر روابط غیرعادلانه هیجانات منفی معینی نشان می‌دهند؛ از این رو، برای انجام اعمالی که باعث جبران بی‌عدالتی تجربه شده است برانگیخته می‌شوند تا از آن حالت‌ها اجتناب کنند. نظریه‌های محتوایی واکنشی از لحاظ مفهومی عدالت

1 - McFarlin and Sweeney

2 - Masterson et al

3 - reactive content theories

را در قالب برابری^۱ یا توزیع کامل روابطی تبیین می‌کند که در آن باید نوعی برابری بین نسبت بازده‌های دریافتی و نتایجی که کارمند دریافت می‌کند وجود داشته باشد. تعادل معمولاً در موقعیت‌هایی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند در مقایسه با دیگرانی که مشارکت و سرمایه‌گذاری مشابهی داشته‌اند درآمد عادلانه‌ای به دست آورند. 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 کارمند، 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 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 و مزایا و ارتقای اعضای سازمان بر پایه عدل و انصاف گذاشته شده است احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

وجود رابطه چندگانه معنی‌دار که در آن به طور ویژه عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت از کار و همکار رابطه معنی‌دار مثبت داشتند، حاکی از آن است که ادراک عدالت در سازمان بیشتر بر جنبه‌هایی از رضایت شغلی و سازمانی تاثیرگذار است که به ارتباطات کاری و سازمانی مربوطند، نه بر جنبه‌های خاص آن شغل مانند حقوق و ارتقاء؛ به عبارت دیگر رضایت کارمندان از ویژگی و ماهیت حرفه خود و همچنین همکارانی که در محیط سازمان با ایشان در تعاملند، در گرو درک ایشان از عدالت موجود در سازمان و برای دریافت حقوق و مزایا در قبال انجام کار، فرایندهای تخصیص این حقوق و مزایا و روشی است که عدالت سازمانی به وسیله سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود.

1. Naami A, Shokrkon H. The simple and multiple relationships of the organizational justice with job satisfaction in an industrial organization. *Journal of Education and Psychology*. 2003;11(1-2):57-70 [Article in Farsi].
2. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 1991;76(6):845-55.
3. Bakhshi A, Kumar K, Rani E. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. 2009;4(9):145-54.
4. Dadnia A. Effect of Job Satisfaction on Organizational Success: Student Researchers Club; 2008 [cited 2012]. Available from: <http://www.bpdanesh.ir/detailnews.asp?id=5223> [Article in Farsi].
5. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*: Rand McNally; 1969. 186 p.
6. Seyed Javadin SR, Faraahi MM, Taheri A, G. How different dimensions of organizational justice affect the different dimensions of job and organizational satisfaction. *Journal of Business Management*. 2009;1(1):55-70 [Article in Farsi].
7. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Abolghasem Gorji H, Norozi M, Rezaie F. Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs; Medical University of Isfahan (MUI). *Journal of Health Administration*. 2009;12(35):25-32 [Article in Farsi].
8. Clay-Warner J, Reynolds J, Roman P. Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models. *Social Justice Research*. 2005;18(4):391-409.
9. Thompson SHT, Vivien KGL. The effects of perceived justice on satisfaction and behavioral intentions: the case of computer purchase. *International Journal of Retail & Distribution Management*. 2001;29(2):109-25.
10. Kim H-S, editor *Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory: The Influence of Organizational Justice on Employee-Organization Relationships*. annual meeting of the International Communication Association; 2006; Sheraton New York, New York City, NY.
11. McFarlin DB, Sweeney PD. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*. 1992;35(3):626-37.
12. Masterson SS, Lewis K, Goldman BM, Taylor MS. Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of management Journal*. 2000;34(4):738-48.
13. Johnson JS. *Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University; 2007.
14. Spector PE. The role of frustration in antisocial behavior at work. In: Giacalone RA, Greenberg J, editors. *Antisocial behavior in organizations*. first ed. Thousand Oaks, California 91320: Sage Publications, Inc.; 1997. p. 1-17.
15. Goodman PS, Friedman A. An examination of Adams' theory of inequity. *Administrative Science Quarterly*. 1971;16(3):271-88.

- 16_ Hoffmann EA. Dispute Resolution in a Worker Cooperative: Formal Procedures and Procedural Justice. *Law & Society Review*. 2005;39(1):51-82.
- 17_ Martin CL, Nagao DH. Some effects of computerized interviewing on job applicant responses. *Journal of Applied Psychology*. 1989;74(1):72-80.