دو فصلنامه پژوهشنامه روانشناسی عدالت

سال اول، شماره دوم، پائیز و زمستان ۱۳۹۵

بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی کارکنان

حسین صمدی میرکلائی[۱]؛ حمزه صمدی میرکلائی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۵

چکیده

یکی از موضوعاتی که بیشترین توجه دانشمندان در زمینه‌های روان‌شناسی صنعتی– سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در سال‌های اخیر را به خود جلب کرده است، عدالت سازمانی است، ادراکات کارکنان از انصاف در سازمان‌ها. تحقیقات نشان می‌دهند که رفتارها و پاداش‌های منصفانه می‌توانند رفتارهای کاری مثبت از قبیل رضایت شغلی و سپس عملکرد کار را ارتقاء بخشند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۲۳ نفر از کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران می‌باشند، که ۱۰۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب، و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها نیز بوسیله نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داده است که ادراک کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان و ابعاد آن (عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر داشته است. درواقع سطح عملکرد کارکنان به شدت تحت تاثیر عدالت سازمانی و مولفه‌های آن است، بنابراین مدیران باید در فرآیندهای سازمانی، عدالت را در کل سازمان بگسترانند تا کارکنانی راضی و در نهایت مولد داشته باشند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای

---

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران، (نویسنده‌ی مسئول)، hossein_samadi_m@yahoo.com

۲. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران

مقدمه

در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دست‌یابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و درنهایت دست‌یابی به اهداف تعیین‌شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. شاید بیشتر از هر چیزی نگرش افراد است که بر کارایی و عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). منابع انسانی سازمان‌های امروزی یک موقعیت کلیدی در دارایی‌های موردبحث همه بنگاه‌ها تشخیص داده شده‌اند. صرف‌نظر از میزان فروش، بودجه یا فرآیندهای تولیدی، عناصر اصلی‌ای که کار را انجام می‌دهد و ترکیب نهایی آن را شکل می‌دهد، منابع انسانی است. یک کارگر در هر موقعیتی برای هر شغلی چند نقش معین دارد. بنابراین کارمند خدماتش را به سازمان ارائه می‌نماید و نتیجه را تحویل سازمان می‌نماید. اما درواقع مهم است تا درک کنیم که یک کارمند ماشین نیست که بتوان آن را بدون خطا برنامه‌ریزی کرد. سطح عملکرد یک کارمند تحت نفوذ عوامل بسیاری است که بر کارکرد اثربخش کارکنان اثر می‌گذارند و مهم‌ترین آن‌ها عدالت سازمانی است (گرینبرگ[1]، ۱۹۹۰؛ چادهری و همکاران[2]، ۲۰۱۱). نگرش نسبت به شغل، ادراک سیاست‌های سازمان، رفتار سرپرست و فرهنگ سازمان، مشارکت همکاران، چشم‌انداز و مأموریت مدیریت عالی، صلاحیت‌ها، تجربه و عملکرد یک صنعت به‌عنوان یک مجموعه نیز از این عوامل اثرگذار می‌باشد (فیلیپ و همکاران[3]، ۲۰۱۲؛ چادهری و همکاران[4]، ۲۰۱۲؛ قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). اِسپِکتور و همکارانش رفتارهای مولد کاری را به‌عنوان واکنش مبتنی بر هیجان در برابر وضعیت‌های سازمانی استرس‌زا توصیف می‌کنند. گرینبرگ و همکاران و اسکارلیکی، فولگِر و همکاران که معتقد بر دیدگاه عدالت سازمانی هستند، رفتارهای مولد کاری را به‌عنوان واکنشی مبتنی بر شناخت در برابر بی-عدالتی تجربه‌شده موردنظر قرار می‌دهند. (فاکس و همکاران[5]، ۲۰۰۱)

رضایت شغلی عبارت است از یک پاسخ عاطفی یا احساسی که به جنبه‌های متعدد شغل یک فرد داده می‌شود، به‌عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و به هم پیوسته‌ای نیست، زیرا یک

1. Greenberg
2. Choudhary et al
3. Phillip et al.
4. Choudhary et al
5. Fox et al

فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغلش می‌تواند راضی باشد از یک یا چند جنبه آن می‌تواند ناراضی باشد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸). اسپکتور (۱۹۹۷) رضایت شغلی را به‌عنوان دسته‌ای از احساسات سنجشی در مورد شغل و عوامل نه‌گانه شناخت رضایت شغلی مانند: پرداخت، ترفیع، سرپرستی، منافع، مشروط، پاداش‌ها و ارتباطات تعریف کرده است (اورولونسولا[1]، ۲۰۱۰). رضایت شغلی شامل عناصر عمومی و عناصر خاص می‌باشد: ادراک کلی از شغل مطلوب به‌عنوان عنصر عمومی موردتوجه می‌باشد؛ امنیت شغلی، حقوق، همکاران، سرپرست و رشد فردی و توسعه به‌عنوان عناصر خاص موردتوجه می‌باشند.

خشنودی شغلی (رضایت شغلی) مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند. خشنودی شغلی نشانی از هم‌داستانی توقعات خواسته انسان با پاداش‌هایی است که کار فراهم می‌کند (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰: ۱۶۹–۱۶۸). رضایت شغلی، واکنش‌های عاطفی یا احساسی خود نسبت به جنبه‌های شغل است (سابیو[2]، ۲۰۰۷). اسپکتور (۱۹۹۷) رضایت شغلی را به‌عنوان «میزانی که کارکنان شغل و جنبه‌های گوناگون شغل‌شان را دوست دارند» تعریف کرد. فرد می‌تواند از یک جنبه شغل خود نسبتاً راضی باشد و از یک یا چند جنبه دیگر ناراضی باشد (خوسیاس[3]، ۲۰۰۵).

رابینز رضایت شغلی را به‌عنوان نگرش کلی نسبت به یک شغل تعریف می‌کند (اورولونسولا، ۲۰۱۰). رضایت شغلی به دلیل ایجابات آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل: انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت زندگی، سلامت ذهنی، عملکرد شغلی و غیره، مهم است. در حقیقت، رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شغلی درونی و بیرونی است. رضایت شغلی درونی زمانی مفهوم دارد که کارکنان فقط نوع کاری که آن‌ها انجام می‌دهند، وظایفی که جایگزین شغل می‌شوند، را مورد ملاحظه قرار می‌دهند. رضایت شغلی بیرونی هنگامی معنی دارد که کارکنان موقعیت‌های کار، از قبیل حقوق، همکاران و سرپرستانشان را مورد ملاحظه قرار می‌دهند. یکی از موضوعاتی که بیشترین توجه دانشمندان در زمینه‌های روان‌شناسی صنعتی–

1. Olorunsola
2. Saibou
3. Josias

سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در سال‌های اخیر را به خود جلب کرده است، عدالت سازمانی است- ادراکات کارکنان از انصاف در سازمان‌ها (کروپانزانو و گرینبرگ[1]، ۱۹۹۷). تحقیقات نشان می‌دهند که پاداش‌های منصفانه می‌توانند رفتارهای کاری مثبت از قبیل عملکرد کار را ارتقاء بخشند (گرینبرگ، ۱۹۹۰). به اعتقاد کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۷) عدالت عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد، رفتار شهروندی سازمانی را پرورش می‌دهد، و رضایت و وفاداری را به وجود می‌آورد. (کروپانزانو و همکاران[2]، ۲۰۰۷)

عدالت سازمانی (OJ) اصطلاحی است که برای تعریف نقش انصاف درون یک سازمان استفاده می‌شود، به دلیل این‌که مستقیماً مرتبط با سازمان است. گرینبرگ اظهار می‌کند که مردم علاقه‌مند به موضوعاتی در رابطه با عدالت هستند و این عدالت نگرش شغلی و رفتار سازمانی را تحت نفوذ قرار می‌دهد (فیلیپ و همکاران، ۲۰۱۲). گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت سازمانی را به‌مثابه رفتار منصفانه و عادلانه‌ای می‌داند که سازمان‌ها به‌صورت منصافه با کارکنانشان رفتار می‌کنند (گرینبرگ، ۱۹۹۰). عدالت سازمانی اصطلاحی است که توسط گرینبرگ (۱۹۸۷) در رابطه با ادراکات کارکنان از انصاف در محل کار ابداع شد (گرینبرگ، ۱۹۸۷؛ الامین و آلومایم[3]، ۲۰۱۱). نوعاً عدالت سازمانی در سه مؤلفه مفهوم‌سازی می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. (رضائیان و همکاران[4]، ۲۰۱۰)

گرینبرگ (۱۹۹۰) معتقد است که نظریه‌پردازان میان مفهوم‌سازی‌های عدالت تمایز قائل هستند. برخی متمرکز بر مضمون هستند- ادراک انصافی که از مقادیر نهایی پرداختی به کارکنان نشأت می‌گیرد (رویکردهای عدالت توزیعی) و برخی از آن‌ها متمرکز بر فرآیند هستند- ادراک انصاف از ابزارهایی که برای دست‌یابی به نتایج مورداستفاده قرارگرفته‌اند (رویکردهای عدالت رویه‌ای) (گرینبرگ، ۱۹۸۷، ۱۹۹۰)، و عدالت در تعاملات فردی کارکنان در رویارویی با دیگران (عدالت تعاملی) (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۷؛ صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۴). به‌عبارت‌دیگر، عدالت

1. Cropanzano and Greenberg
2. Cropanzano et al.
3. Elamin and Alomaim
4. Rezaeian et al.,

توزیعی بیان‌گر ادراک کارکنان نسبت به دریافتی‌هایشان از سازمان است و این‌که آیا این پرداخت از سوی سازمان منصفانه بوده است یا خیر؟ (مقایسه میان داده‌ها و ستاده‌های خود از سازمان) و عدالت رویه‌ای بیان‌گر این مطلب است که آیا سازمان برای تخصیص این پرداخت‌ها به کارکنان از ابزارهای مناسبی بهره جسته است یا خیر؟

تاکنون تحقیقات متعددی بر بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صورت پذیرفت، برخی از این مطالعات نتایجی به‌صورت ذیل حاصل نمودند:

وارنر و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت و رضایت شغلی پرداخت. در این بین دریافت که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. امین شایان و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان: رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، دریافتند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. حسنی و جودت (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای با موضوع: رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه، دریافتند که میان رضایت شغلی افراد و عدالت ادراک‌شده آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. تامپسون (۲۰۰۱) در تحقیق خود با عنوان: سنجش اثرات عدالت سازمانی و رضایت مشتریان، دریافت که عدالت سازمانی با رضایت رابطه معنی‌داری دارد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند و آشکار کردند که میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

هنگامی‌که پاداش‌ها و منابع به صورتی منصفانه میان کارکنان توزیع می‌شوند، سازمان‌ها نسبت رفاه کارکنان و مشارکت آن‌ها در موفقیت سازمان احساس نگرانی می‌کنند (الامین و آلومایم، ۲۰۱۱). عدالت توزیعی به ادراک انصاف از تخصیص منابع به‌وسیله‌ی سازمان اشاره می‌کند (بلک‌لی و همکاران[1]، ۲۰۰۵؛ صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی، ۱۳۹۴). عدالت توزیعی به‌عنوان توزیع

1. Blakely et al.,

منصفانه منابع سازمانی انگاشته می‌شود. عدالت توزیعی ادراکات کارکنان در مورد پرداخت، ارتقاء و نتایج مشابه را تعیین می‌کند. (چادهری و همکاران، ۲۰۱۲)

تاکنون تحقیقات متعددی بر بررسی رابطه میان عدالت توزیعی و رضایت شغلی کارکنان صورت پذیرفت، برخی از این مطالعات نتایجی به‌صورت ذیل حاصل نمودند:

گل‌پرور و نادی (۱۳۸۹) در تحقیقات خود در مقاله‌ای با نام ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی و رضایت شغلی و ترک خدمت بیان کردند که عدالت توزیعی سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارند. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند و آشکار کردند که میان عدالت توزیعی سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. تامپسون (۲۰۰۱) در تحقیق خود با عنوان سنجش اثرات عدالت سازمانی و رضایت مشتریان دریافت که در میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی بیشترین تأثیر را بر رضایت دارد.

عدالت رویه‌ای به ادراک انصاف از فرآیند مورد استفاده برای اخذ تصمیمات تخصیص اشاره می‌کند. برای مثال، ممکن است که کارکنان در رابطه با چگونگی تعیین ارتقاءها و ترفیعات بپرسند (بلک‌لی و همکاران، ۲۰۰۵). عدالت رویه‌ای عبارت از ادراک عدالت در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. مفهوم عدالت رویه‌ای منوط به ارزیابی فرد در رابطه با درستی یا نادرستی رویه‌ها و روش‌هایی است که در اخذ تصمیمات به او و دیگران مربوط است. (چادهری و همکاران، ۲۰۱۱)

تاکنون تحقیقات متعددی بر بررسی رابطه میان عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی کارکنان صورت پذیرفت، برخی از این مطالعات نتایجی به‌صورت ذیل حاصل نمودند:

وارنر و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت و رضایت شغلی پرداخت در این بین دریافت که عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر پیشگویی رضایت شغلی دارد. تامپسون (۲۰۰۱) در تحقیق خود با عنوان سنجش اثرات عدالت سازمانی و رضایت مشتریان دریافت که عدالت رویه‌ای سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. در تحقیق دیگری توسط پک و همکاران (۲۰۰۷) که به تأثیر عدالت بر رضایت شغلی انجام شد، آن‌ها دریافتند که بین عدالت رویه‌ای سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. حسنی و جودت (۱۳۹۱)، در

مقاله‌ای با موضوع: رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه، دریافتند که عدالت رویه‌ای ادراک شده آن‌ها کارکنان قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی افراد نیست.

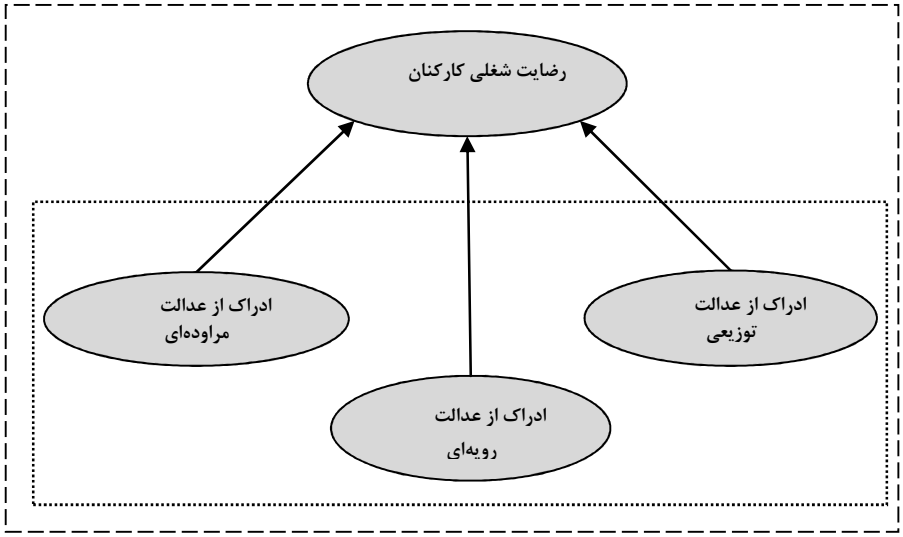
عدالت تعاملی به احترام و صداقت در هدایت تعاملات اجتماعی نسبت به مردم اشاره می‌کند و احساس کارکنان را در رابطه با این‌که چگونه توسط سرپرستانشان منصفانه رفتار می‌شوند منعکس می‌کند (بلک‌لی و همکاران، ۲۰۰۵؛ گودرزوندچگینی و همکاران[1]، ۲۰۱۱). عدالت تعاملی متمرکز بر ادراکات کارکنان در مورد انصاف رفتارهای بین فردی دریافتی در جریان پیاده‌سازی و اجرا است. (الامین و آلومایم، ۲۰۱۱)

تاکنون تحقیقات متعددی بر بررسی رابطه میان عدالت مراوده‌ای (تعاملی) و رضایت شغلی کارکنان صورت پذیرفت، برخی از این مطالعات نتایجی به‌صورت ذیل حاصل نمودند:

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند و آشکار کردند که میان عدالت مراوده‌ای سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. تامپسون (۲۰۰۱) در تحقیق خود با عنوان سنجش اثرات عدالت سازمانی و رضایت مشتریان دریافت که عدالت مراوده‌ای سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. وارنر و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت و رضایت شغلی پرداخت دراین‌بین دریافت که عدالت مراوده‌ای و رضایت شغلی در میان کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در تحقیق حاضر عدالت سازمانی و ابعاد آن به‌عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و هدف اصلی تحقیق بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. بنابراین مدل تحقیق حاضر بدین شکل ارائه می‌شود:

1. Goudarzvandchegini et al



شکل ۱: مدل مفهومی تأثیر عدالت سازمانی و ملفه‌های آن بر رضایت شغلی کارکنان

براساس مدل مفهومی تحقیق باید اشاره کرد زمانی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت و کل سازمان داشته باشند که در آن در حال کار می‌باشند، انگیزه آنان برای انجام کارهای سازمانی بیشتر می‌شود. می‌توان گفت نگرش این افراد تحت تأثیر ادراک آنان نسبت به رعایت میزان عدالت در سازمان و محیط کاری می‌باشد. بدین صورت که می‌توان بیان کرد: افراد نسبت به برابری ادراک‌شده از تصمیمات تخصیص منابع مانند پرداخت‌ها (عدالت توزیعی)، رویه موجود در پرداخت‌ها (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) توجه دارند و نسبت به آن عکس‌العمل‌های خاصی از خود بروز می‌دهند. اهمیت موضوع ادراک از عدالت سازمانی و تأثیر آن بر افراد باعث شده تا محققان این تحقیق به این موضوع علاقه پیدا کنند که آیا ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار است؟

بر اساس ادبیات نظری، تجربی فوق و هدف پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش به شرح ذیل بررسی و آزمون می‌شود:

فرضیه اصلی: ادراک از عدالت سازمانی و مولفه‌های آن بر رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی- پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. بدین شکل که پژوهش حاضر در این صدد است مشخص سازد که براساس فرضیه پیشنهادی که متکی بر تحقیقات قبلی و نظریات علمی است، وضعیت ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت بر رضایت شغلی چگونه است و از سویی دیگر از روش پیمایشی برای جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

نمونه: جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان صنایع نساجی هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران را شامل می‌شود که دارای ۱۸۰ کارمند و کارگر می‌باشد. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، نمونه آماری تحقیق حاضر برابر با ۱۲۳ نفر از کارکنان بوده که پرسشنامه‌ها در میان آن‌ها توزیع و جمع‌آوری شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات: در این تحقیق با استفاده از منابع کتابخانه‌ای شامل: کتاب‌ها، مجلات، مقالات داخلی و خارجی، پایان‌نامه‌ها برای تکمیل بخش ادبیات تحقیق و بررسی مباحث نظری اقدام شده است. در جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری و تجزیه و تحلیل آن نیز از پرسش‌نامه‌ها استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه مذکور از سه بخش مجزا تشکیل شده‌اند، سؤالات مربوط به رضایت شغلی (ویس و همکاران[1]، ۱۹۶۷)، عدالت سازمانی (فرناندز و اوامله[2]، ۲۰۰۶) و ویژگی‌های زندگی‌نامه‌ای و جمعیت شناختی افراد. باید گفت در بخش اول این پرسش‌نامه‌ها از شش سؤال جمعیت شناختی، بخش دوم نوزده سؤال عدالت سازمانی و قسمت آخر پرسشنامه بیست سؤالی رضایت شغلی استفاده شده است.

روایی و پایایی پرسش‌نامه: باید اشاره کرد این پرسشنامه‌ها به دفعات بسیار مورد استفاده محققان علوم رفتاری قرار گرفته است و میزان اعتبار و اعتماد آن مورد تائید می‌باشد، ولی با این حال برای این پژوهش باید اشاره کرد، میزان پایایی ابزار اندازه‌گیری که آن را می‌توان با هفت روش اندازه‌گیری کرد، ولی در این پژوهش از میان این روش‌ها، از روش آلفای کرونباخ که مهم‌ترین و پرکاربردترین روش میزان پایایی ابزار اندازه‌گیری در نرم‌افزار SPSS است، استفاده شد. چنانچه

1. Weiss et al.,
2. Fernandes & Awamleh

مقدار حاصله بیشتر از ۰/۷۰ باشد، می‌توان دریافت که ابزار مورداستفاده دارای پایایی بالایی هستند. ولی با این حال میزان آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه عدالت سازمانی عدد ۰/۸۶ و پرسشنامه رضایت شغلی عدد ۰/۹۳ به دست آمد. این اعداد مؤید آن است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار بوده و این طرح ازلحاظ علمی پذیرفته است.

برای تعیین روایی؛ پرسشنامه‌ها ابتدا در اختیار چند تن از اساتید و خبرگان امر قرار گرفت، آنگاه پس از اخذ نظرات اصلاحی و تعدیل موادی از آن‌ها، در اختیار تعداد ۱۵ نفر از اعضاء جامعه آماری به‌عنوان نمونه مقدماتی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آن‌ها نیز اخذ و از مرتبط بودن سؤالات با توجه به جامعه آماری مورد مطالعه اطمینان حاصل شد. آنگاه پرسشنامه نهایی برای جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش به‌منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری $SPSS_{16}$ برای سنجش همبستگی میان متغیرها استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

با توجه به آمار مشاهده شده از داده‌های توصیفی پرسشنامه نیز، می‌توان بیان کرد که در نمونه مورد مطالعه از نظر سن ۱۵ درصد بین (۲۶-۱۹)، ۴۶ درصد بین (۳۴-۲۷)، ۲۷ درصد بین (۴۲-۳۵) و ۹ درصد بین (۵۰-۴۳) و ۳ درصد بیشتر از ۵۰ سال، ازنظر جنسیت ۹ درصد زن و ۹۱ درصد مرد، از این میان ۲۱ درصد مجرد و ۷۹ درصد متأهل، ازنظر تحصیلات ۶۳ درصد دیپلم و زیر دیپلم، ۲۰ درصد کاردانی و ۱۷ درصد لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

آمار استنباطی

به‌منظور آزمون فرض‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرونوف برای تعیین نرمال بودن داده‌های عدالت سازمانی و ابعاد آن و همچنین رضایت شغلی استفاده شد. با توجه به مقادیر به‌دست آمده، که برای همه متغیرها ($P > ۰/۰۵$) می‌باشد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. بنابراین از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل آماری داده‌ها استفاده شد. (نتایج در جدول شماره ۱ ذکر شده است)

براساس این‌که در تحقیق به بررسی تأثیر متغیر مستقل عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه-ای، مراوده‌ای) بر متغیر وابسته رضایت شغلی کارکنان می‌باشد، در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش-های توصیف و تحلیل آماری همبستگی و به‌خصوص رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ذیل که در آن میانگین و انحراف معیار سه بعد از عدالت سازمانی و رضایت شغلی آورده شده است، میانگین همه عوامل بالاتر از (۲/۹۰) می‌باشد و عدالت مراوده‌ای دارای بیشترین میانگین با عدد (۳/۰۵) دارد و بعد از آن عدالت رویه‌ای با (۲/۹۸) و در آخر هم عدالت توزیعی با (۲/۹۱) کمترین میانگین را در این میان به خود اختصاص داده است و متغیر رضایت شغلی دارای میانگینی برابر با (۳/۶۲) می‌باشد و همچنین عدالت مراوده‌ای دارای انحراف معیار (۰/۴۶) و عدالت توزیعی با (۰/۵۹) و در پایان هم عدالت رویه‌ای با (۰/۵۴) انحراف معیار را دارا می‌باشند. رضایت شغلی هم انحراف معیاری معادل (۰/۶۱) را دارا است. در بخش‌های دیگر تجزیه‌وتحلیل و آزمون فرضیات از آزمون پیرسون و روش رگرسیون چند متغیره و از نرم‌افزار SPSS 16 در این آزمون‌ها استفاد شده است که در بخش‌های ذیل به تفسیر از اطلاعات در مورد هر یک از فرضیات پرداخته می‌شود.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرها

عامل	میانگین	انحراف معیار	k-s
عدالت سازمانی	۳/۰۰	۰/۴۵	۰/۴۳
عدالت توزیعی	۲/۹۱	۰/۵۹	۰/۲۶
عدالت رویه‌ای	۲/۹۸	۰/۵۴	۰/۱۵
عدالت مراوده‌ای	۳/۰۵	۰/۴۶	۰/۳۲
رضایت شغلی	۳/۶۲	۰/۶۱	۰/۲۳

همان‌گونه که در جدول ذیل با توجه به آزمون همبستگی پیرسون مشاهده می‌شود، بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۵۷۰ رابطه معنی‌دار، مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد. بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۴۷ که رابطه فوق در این رابطه هم مشاهده می‌شود. در آزمون میان عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای با رضایت شغلی هم با برقراری روابط معنی‌داری، مثبت و نسبتاً قوی که با مشاهده اعداد ضریب همبستگی ۰/۵۳۱ برای عدالت رویه‌ای و ۰/۴۴۸ برای عدالت مراوده‌ای مشخص شده است.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

ابعاد	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای
رضایت شغلی	۱			
عدالت سازمانی	۰,۵۷۰**	۱		
عدالت توزیعی	۰,۵۴۷**	۰,۷۶۶**	۱	
عدالت رویه‌ای	۰,۵۳۱**	۰,۷۵۳**	۰,۶۳۷**	۱
عدالت مراوده‌ای	۰,۴۴۸**	۰,۷۰۴**	۰,۶۴۷**	۰,۶۳۹**

معنی‌داری در سطح $p< 0.01^{**}$

آزمون رگرسیون اثرات عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رضایت شغلی

H1: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول زیر است.

جدول ۳: تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری آزمون

R	ΔR	R^2	Df	df2	F	Sig
۰/۵۷۰	۰/۳۲۵	۰/۳۱۹	۱	۱۰۵	۵۰/۰۷	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار F در جدول، می‌توان دریافت که این مقدار با درجات آزادی (۱۰۵،۱) در سطح (۰,۰۰۰) معنی‌دار گردیده و چون سطح قابل قبول معنی‌داری کمتر از (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیر پیش‌بین می‌تواند تغییر ملاک را پیش‌بینی کند. هم‌چنین مقدار ΔR برابر با (۰/۳۲)، از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۳۱۹ می‌باشد. حال به‌منظور تعیین اینکه متغیر پیش-بین تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند، از ضریب بتا استفاده‌شده است که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۴: آزمون رگرسیون پیش‌گویی عدالت سازمانی بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	T- statistic	Standard Error	B	ضریب مسیر استاندارد	Sig
مقدار ثابت	۳/۹۰۹	۶/۶۴	۲۵/۹۶	–	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی	۷/۰۷۷	۲/۱۸۸	۱۵/۴۸	۰/۵۷	۰/۰۰۰

همان‌گونه که خروجی SPSS نشان می‌دهد، با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری (Sig:۰,۰۰۰) که از ۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیه تحقیق در مورد تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی مورد تایید قرار می‌گیرد. ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی ۰/۵۷ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۵۷٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت سازمانی می‌باشد.

معادله استاندارد مدل رگرسیونی عبارت است از: Y= (0/57) X1

H2: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

برای بررسی تأثیر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول زیر است.

جدول ۵: تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری آزمون

R	ΔR	R^2	Df	df2	F	Sig
۰/۵۴۷	۰/۳۰	۰/۲۹	۱	۱۰۵	۴۴/۳۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار F در جدول، می‌توان دریافت که این مقدار با درجات آزادی (۱۰۵،۱) در سطح (۰,۰۰۰) معنی‌دار گردیده و چون سطح قابل قبول معنی‌داری کمتر از (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیر پیش‌بین می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند. هم‌چنین مقدار ΔR برابر

با (۰/۳۰)، از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۹ می‌باشد. حال به‌منظور تعیین اینکه متغیر پیش‌بین تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند، از ضریب بتا استفاده شده است که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۶: آزمون رگرسیون پیش‌گویی عدالت توزیعی بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	T- statistic	Standard Error	B	ضریب مسیر استاندارد	Sig
مقدار ثابت	۷/۷۱۴	۵/۰۸۷	۳۹/۲۴	–	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۶/۶۵۸	۱/۷۱۰	//۳۸ ۱۱	۰/۵۴	۰/۰۰۰

همان‌گونه که خروجی SPSS نشان می‌دهد، با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری (Sig:۰,۰۰۰) که از ۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیه تحقیق در مورد تأثیر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی مورد تائید قرار می‌گیرد. ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی ۰/۵۴ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۵۴٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت توزیعی می‌باشد.

معادله استاندارد مدل رگرسیونی عبارت است از: Y= (0/54) X1

H3: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

برای بررسی تأثیر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شد. که نتایج آن به شرح جداول زیر است.

جدول ۷: تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری آزمون

R	ΔR	R^2	df	df2	F	Sig
۰/۵۳۱	۰/۲۸	۰/۲۷	۱	۱۰۵	۴۰/۸۰	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار F در جدول، می‌توان دریافت که این مقدار با درجات آزادی (۱۰۵،۱) در سطح (۰,۰۰۰) معنی‌دار گردیده و چون سطح قابل قبول معنی‌داری کمتر از (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیر پیش‌بین می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند. هم‌چنین مقدار ΔR برابر با (۰/۲۸)، از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۷ می‌باشد. حال به‌منظور تعیین اینکه متغیر پیش‌بین

تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند، از ضریب بتا استفاده شده است که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۸: آزمون رگرسیون پیش‌گویی عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	T- statistic	Standard Error	B	ضریب مسیر استاندارد	Sig
مقدار ثابت	۶/۴۰۵	۵/۷۰۹	۳۶/۵۶	–	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۶/۳۸۸	۱/۸۸۴	۱۲//۰۳	۰/۵۳	۰/۰۰۰

همان‌گونه که خروجی SPSS نشان می‌دهد، با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری (Sig:۰,۰۰۰) که از ۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیه تحقیق در مورد تأثیر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی مورد تائید قرار می‌گیرد. ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی ۰/۵۳ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۵۳٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت رویه‌ای می‌باشد.

معادله استاندارد مدل رگرسیونی عبارت است از: Y= (0/53) X1

H4: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

برای بررسی تأثیر عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول زیر است.

جدول ۹: تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری آزمون

R	ΔR	R^2	df	df2	F	Sig
۰/۴۴۸	۰/۲۰	۰/۱۹	۱	۱۰۵	۲۶/۱۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار F در جدول، می‌توان دریافت که این مقدار با درجات آزادی (۱۰۵،۱) در سطح (۰,۰۰۰) معنی‌دار گردیده و چون سطح قابل قبول معنی‌داری کمتر از (۰,۰۵) می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیر پیش‌بین می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند. هم‌چنین مقدار ΔR برابر با (۰/۲۰)، از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۹ می‌باشد. حال به‌منظور تعیین اینکه متغیر پیش‌بین

تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند، از ضریب بتا استفاده شده است که در جدول ذیل آمده است.

جدول ۱۰: آزمون رگرسیون پیش‌گویی عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی

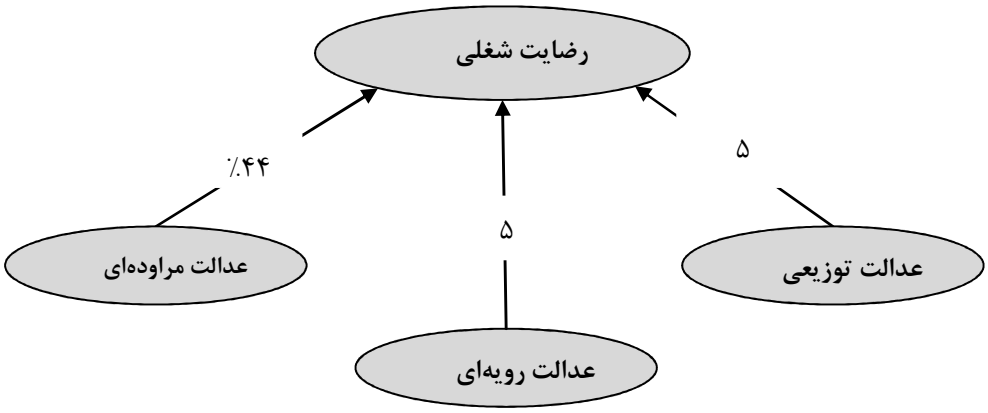
متغیر مستقل	T- statistic	Standard Error	B	ضریب مسیر استاندارد	Sig
مقدار ثابت	۴/۹۱۲	۷/۲۶۸	۳۵/۱۲	–	۰/۰۰۰
عدالت مراوده‌ای	۵/۱۱۱	۲/۳۴۹	۱۲/۰۰	۰/۴۴	۰/۰۰۰

همان‌گونه که خروجی SPSS نشان می‌دهد، با توجه به نتایج و سطح معنی‌داری (Sig:۰,۰۰۰) که از ۰/۰۵ کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیه تحقیق در مورد تأثیر عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی مورد تائید قرار می‌گیرد. ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیر عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی ۰/۴۴ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۴۴٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت مراوده‌ای می‌باشد.

معادله استاندارد مدل رگرسیونی عبارت است از: Y= (0/44) X1

مدل نهایی تحقیق

در پایان هم با توجه به یافته‌های تحقیق مدلی از آن نیز ارائه می‌شود. ضریب بتا که درواقع می‌توان گفت که بیانگر میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از مستقل می‌باشد، برای هر سه متغیر مستقل عدالت رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای در مدل زیر آورده شده است. در این صورت میزان ضریب بتا در عدالت رویه‌ای برای رضایت شغلی ۵۳٪ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۵۳٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت رویه‌ای می‌باشد.و هم‌چنین ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیرگذاری عدالت توزیعی بر رضایت شغلی ۵۴٪ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۵۴٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت توزیعی می‌باشد. و در آخر هم ضریب بتا (beta) بیان می‌کند که میزان تأثیرگذاری عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی ۴۴٪ می‌باشد که در تفسیر آن باید گفت که ۴۴٪ از تغییرات رضایت شغلی بر عهده عدالت مراوده‌ای می‌باشد.



شکل ۲: مدل تجربی تاثیر عدالت سازمانی و مولفه‌های آن بر رضایت شغلی کارکنان (ضرایب β)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. در این بین با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری ملاحظه شده است. مؤلفه‌های عدالت سازمانی: عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران تأثیرگذار است. در ادامه نیز فرضیات فرعی تحقیق به تفصیل مورد کندوکاو و تجزیه‌وتحلیل قرار خواهد گرفت تا در آن پیشنهادهایی برای تقویت و بهبود وضع موجود ارائه شود.

فرضیه فرعی اول: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص عدالت توزیعی با رضایت شغلی هم‌راستا با نتایج اغلب پژوهش‌های انجام‌شده است که حاکی از وجود رابطه معنی‌دار در بین این دو می‌باشد که باید گفت که با انتظارات ما هم هم‌خوانی دارد. فرضیه تحقیق در مورد تأثیر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی بر رضایت شغلی مورد تائید قرار می‌گیرد که با تحقیقات حسنی و جودت (۱۳۹۱)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) و با تحقیقات امین شایان و همکاران (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

بسیاری از محققان بر این نظرند که میزان عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی افراد تأثیر می‌گذارد. یعنی وقتی که کارکنان رویه‌های جاری را عادلانه بدانند، رضایت شغلی آن‌ها افزایش یافته و تلاش و کوشش بیشتری را در جهت انجام دادن بهتر کارها به نمایش می‌گذارند. تحقیقات حاضر با تحقیقات حسنی و جودت (۱۳۹۱)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد و یافته‌های این پژوهش درباره تأثیر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان نشان می‌دهد که رابطه قوی و مثبتی بین آن‌ها وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

براساس نظریه عدالت مراوده‌ای باید دانست که کارکنان نسبت به روابط متقابل شخصی و جنبه‌های فراگیر در تصمیم‌گیری حساس هستند و از خود واکنش نشان می‌دهند که گاهی اوقات مشاهده شده که این واکنش‌ها به‌صورت منفی بوده است. یعنی وقتی‌که فرد احساس کرده که عدالت مراوده‌ای در مورد او انجام نگرفته است او نسبت به سرپرست خود دچار واکنشی منفی می‌شود. فرضیه این تحقیق در مورد تأثیر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی مورد تائید قرار می‌گیرد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق امین شایان و همکاران (۱۳۸۸)، مطابقت ندارد، ولی با تحقیقات حسنی و جودت (۱۳۹۱)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد.

به‌واقع امروزه عدالت در سازمان‌ها تبدیل به یک نیاز اصلی و اساسی شده، که با گسترش و توسعه روزافزون سازمان‌ها این نیاز بیش‌ازپیش آشکار شده است. به همین دلیل سازمان‌ها برای رضایت کارکنان و در نهایت برای رسیدن به هدف غائی خود که همان بهره‌وری کامل است به این مهم توجه کرده و تحقیقات فراوانی را در این زمینه انجام می‌دهند.

تنها هنگامی اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد که کارکنان سطح بالایی از رضایت شغلی و ادراک در عدالت سازمانی را دارا باشند. البته بخش دوم، یعنی عدالت سازمانی باید توسط مدیران و مسئولان سازمان ایجاد شود. به این معنی که با توزیع متناسب و مقتضی منابع، امکانات و پاداش به

کارکنان (عدالت توزیعی)، با بهره‌گیری از رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، ابزارها و مسیرهای مناسب تخصیص این منابع (عدالت رویه‌ای)، و با ایجاد روابط درخورِ افراد و کارکنان، صداقت، روراستی، وفاداری، وفایِ به عهد و اعتمادسازی (عدالت تعاملی) را در سازمانشان بهبود بخشند تا عدالت ادراک شده در کارکنان در جهت بهبود و ارتقای عملکرد، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان و نهایتاً کل سازمان رهنمون گردد. با توجه به این‌که یکی از دلایل بروز رفتارهای غیرمولد، ادراک کارکنان از وجود عدالت در سازمان است و با نظر به این‌که کارکنانی که فکر کنند یا ادراک نمایند که در حق آن‌ها اجحافی صورت گرفته است درصدد جبران و زیان‌رسانی به سازمان و کاهش کیفیت و کمیت کار بر می‌آیند و با واکنش‌هایی از قبیل رفتارهای مخالف اصول اجتماعی و اخلاقی، پرخاشگری، کوتاهی، قصور، طفره رفتن و شانه خالی کردن از زیر بار کار و مسئولیت، سرقت، خرابکاری عمدی دستگاه‌ها و ماشین‌آلات، تجمعات غیرقانونی، قلدری، کینه‌توزی، تلافی‌گری و ایجاد تعارضاتی با مسئولان و همکارشان سعی می‌کنند تا به سازمان ضربه وارد کنند، ازاین‌رو، مسئولین و مدیران سازمان‌ها باید در جهت ایجاد و گسترش عدالت و انصاف در تمامی جنبه‌ها و تصمیمات سازمانی که عمدتاً مرتبط با کارکنان می‌باشند برآیند و همچنین، با استفاده از آزمون‌ها و مصاحبه‌های دقیق و اصولی در جهت جذب کارکنانی برآیند که از انجام هیچ تلاشی برای سازمانشان کوتاهی نکرده و با ایثار، ازخودگذشتگی، فداکاری، مسئولیت‌پذیری و سخاوتمندی در امور مرتبط با دیگر همکارانشان مشارکت نموده و از پذیرش کار اضافی و هرگونه تلاشی برای سازمانشان فروگذار نکنند که این دقیقاً نقطه مقابل رفتارهای کاری غیرمولد است.

سازمان‌هایی که اهمیت عدالت رویه‌ای را نادیده می‌گیرند، با افزایش ریسک مخاطرات پیامدهای منفی تصمیمات، عدم پذیرش قوانین و دستورالعمل‌ها و از این قبیل نمونه‌ها موجب کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین، ترویج حس عدالت سازمانی در کارکنان، کلیدی برای رضایت شغلی است. پیشنهاد می‌شود که در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض اجتناب گردد و عدالت را در سازمان سرلوحه کار قرارداد. سازمان‌ها باید برنامه‌هایی را به‌منظور توجه به گزارش‌ها و انتقادهای کارکنانشان طراحی کنند، می‌توانند امکان استینافی برای کارکنانی که به شکل نامنصفانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است فراهم آورند، در تصمیم‌های مرتبط با کارکنان استانداردهای اخلاقی را رعایت نموده و آن‌ها برای عملکرد بهتر تشویق نمایند. در این سازمان به دلیل اهمیت و

تأثیر بیشتر ابعاد عدالت توزیعی و رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان، مدیران بهتر است توجه بیشتری نسبت به مسئله عدالت و این مؤلفه تأثیرگذار داشته باشند و در جهت پرورش رفتارهایی برای افزایش عدالت مراوده‌ای گام بردارند. پیشنهاد می‌شود تا برای برقراری عدالت توزیعی و استمرار آن مدیران در سازمان، نظامی از ارزشیابی عملکرد مناسب که در آن شرح وظایف شغلی به‌درستی لحاظ شده باشد صورت گیرد.

منابع و مراجع

امین شایان؛ شاپور، صالحی؛ مسلم، ایمانی؛ جواد. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، علوم تربیتی، ۵، ۳۳-۷.

حقیقی؛ محمدعلی، احمدی؛ ایمان، رامین مهر؛ حمید. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، ۲۰، ۱۰۱-۷۹.

حسنی؛ محمد، جودت؛ لیلا. (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه، دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۳، ۳۵۲-۳۴۰.

دیویس؛ کیت، نیواستورم؛ جان. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)، ترجمه: طوسی؛ محمد علی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، تهران.

سیدجوادین؛ سیدرضا، فراحی؛ محمد مهدی، طاهری؛ غزاله. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، ۱ ۷۰-۵۵.

صمدی میارکلائی؛ حسین، آقاجانی؛ حسنعلی، صمدی میارکلائی؛ حمزه. (۱۳۹۴). تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علّی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، (۲۷) ۸، ۱۴۴-۱۱۹.

صمدی میارکلائی؛ حسین، صمدی میارکلائی؛ حمزه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با سطح استرس شغلی کارکنان در محیط‌های کاریِ سازمانی. *نشریه سلامت کار ایران*، (۵) ۱۲، ۶۷-۵۶.

قلی‌پور؛ رحمتا...، صمدی میارکلائی؛ حسین، صمدی میارکلائی؛ حمزه. (۱۳۹۴). مدل‌سازی ساختاریِ ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان. *نشریه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، (۱) ۱، ۱۸۹-۱۵۹.

گل پرور؛ محسن، نادیف؛ محمد علی. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی و رضایت شغلی و ترک خدمت، فصل نامه تحقیقات فرهنگی، ۹، ۲۲۸-۲۰۷.

میرکمالی؛ سید محمد، حیات؛ علی اصغر، نوروزی؛ علی، جراحی؛ نازنین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندی سازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. دوماهنامه علمی و پژوهشی دانشور رفتار، ۳۹، ۳۰-۱۵.

یعقوبی؛ مریم، سقاییان نژاد؛ سکینه، ابوالقاسم گرجی؛ حسن، نوروزی؛ محسن، رضایی؛ فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصل نامه علمی و پژوهشی مدیریت سلامت، (۱۲) ۳۵، ۳۲-۲۵.

Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). A four-component model of procedural justice: Defining the meaning of a "fair" process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29* (6), 747-758.

Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *20* (2), 259-273.

Choudhry, N., Philip, P. J., & Kumar, R. (2011). Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness. *Industrial Engineering Letters*, *1* (3), 18-25.

Choudhary, N., Kumar, D., & Philip, P. (2012). Organizational Justice as Predictor of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. In *Proceedings of National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business* (pp. 971-981).

Cronpanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze: In: CL Cooper, & IT Robertson (Orgs.). *International review of industrial and organizational psychology*, *12*, 317-372.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. Academy of Management Perspectives 21 (4): 34-48.

Elamin, A. M., & Alomaim, N. (2011). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment?. *International Management Review*, *7* (1), 38-49.

Fernandes, C., & Awamleh, R. (2006). Impact of organisational justice in an expatriate work environment. *Management research news*, *29* (11), 701-712.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice:

Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, *59* (3), 291-309.
Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, *12* (1), 9-22.
Goudarzvandchegini, M., Gilaninia, S., & Abdesonboli, R. (2011). Organizational justice and organizational citizenship behavior case study: Rasht public hospitals. *International Journal of Business Administration*, *2* (4), 42-49.
Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, *16* (2), 399-432.
Josias, B. A. (2005). *The relationship between job satisfaction and absenteeism in a selected field services section within an electricity utility in the Western Cape* (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).
Olorunsola, E. O. (2010). Job satisfaction and gender factor of administrative staff in South West Nigeria universities. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, *3* (10), 51-56.
Philip, P. J., Kumar, R., & Choudhary, N. (2012, January). Relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice at work place. In *Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management* (pp. 1215-1221).
Pack, S. M., Jordan, J. S., Turner, B. A., & Haines, D. (2007). Perceived organizational support and employee satisfaction and retention. *Recreational Sports Journal*, *31* (2), 95-106.
Rezaiean A, Givi ME, Givi HE, et al. (2010), The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment, Satisfaction and Trust, Research Journal of Business Management, 4 (2). 112-120.
Saibou, H. (2010). Employee Job Satisfaction in Public Sector: A Study Based on the Case of Niger. In *Proceedings of 7thInternational Conference on Innovation and Management* (pp. 777-781).
Teo, T. S., & Lim, V. K. (2001). The effects of perceived justice on satisfaction and behavioral intentions: the case of computer purchase. *International Journal of Retail & Distribution Management*, *29* (2), 109-125.
Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, *18* (4), 391-409.