

## بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان ترمینال بندری پارس

فریبرز ذوالفقاری نصرآبادی<sup>۱\*</sup>

\*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۲۵

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی در میان کارکنان ترمینال بندری پارس بود. روش پژوهش حاضر، از نوع توصیفی - همبستگی، و جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان ترمینال بندر پارس به تعداد ۱۶۳ نفر می باشد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن) و رضایت شغلی (مینه سوتا) بود که روایی و پایایی هر دو پرسشنامه بررسی و تایید شد. در این پژوهش، برای بررسی روایی پرسشنامه ها از روش اعتبار محتوا استفاده شد و جهت پایایی پرسشنامه ها، مقادیر آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۴۶ و ۰/۷۹۶ به دست آمد. برای تحلیل داده ها از روش های آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین دو متغیر عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل چندگانه رگرسیون نشان داد عدالت مراوده ای، رضایت شغلی را پیش بینی می کند.

**واژه های کلیدی:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، رضایت شغلی، ترمینال بندری پارس.

## ۱- مقدمه

و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. در عدالت سازمانی روشن می‌شود که به چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند با آنها عادلانه رفتار شده است. تحقیقات نشان می‌دهد که نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رضایت شغلی بیانگر احساس مثبت درباره شغل می‌باشد که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود. فردی که رضایت شغلی بالایی دارد، احساس مثبتی درباره شغل خود نشان می‌دهد (رایبیز، ۲۰۰۱).

### ۱-۱- بیان مسئله

از آنجا که رضایتمندی کارکنان از شغل خود برای سازمان اهمیت دارد، قطعاً بررسی و شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد. زیرا کارایی و اثربخشی و عملکرد مثبت کارکنان یک سازمان ناشی از احساس تعلق خاطر آنها به سازمان و رضایت آنها از شغل خود در سازمان می‌باشد. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش این است که آیا بین درک عدالت سازمانی از سوی کارکنان ترمینال بندری پارس و شکل‌گیری رضایت شغلی در میان آنها ارتباط معنادار وجود دارد؟

### ۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

انجام پژوهش حاضر پژوهش از سه منظر دارای اهمیت است: (۱) به لحاظ اصول اخلاقی و همچنین انتظارات جامعه، یک سازمان باید از معیارهای عدالت که مورد قبول جامعه است، پیروی کند، (۲) به منظور حفظ و ارتقای سطح بهره‌وری سازمان، لازم است کارکنان سازمان عدالت و انصاف در سازمان را احساس و درک کنند، این موضوع باعث ایجاد تعلق خاطر کارکنان می‌شود و موجب می‌شود کارکنان تمام تلاش و همکاری خود را در سازمان بکار گیرند و (۳) از منظر تجاری، زمانی که مردم تصور کنند رفتار یک سازمان در یک حوزه خاص منصفانه نیست، ممکن است تمایل به استفاده از خدمات و یا محصولات آن سازمان را از دست بدهند.

### ۱-۳- تعاریف

*عدالت توزیعی*: عدالت توزیعی بیانگر رعایت توزیع پاداش بر اساس تلاش افراد می‌باشد. به نظر آدامز عدالت توزیعی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند نسبت‌های ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌ها (پاداش‌ها)‌شان با همین نسبت‌های مربوط به همکاران‌شان برابر باشد (ایوانکوویچ و ماتسون، ۱۹۹۶).

در جهان امروز، بقای سازمان‌ها و پیشرفت و توسعه کشورها به عوامل متعددی بستگی دارد که خود آن عوامل نیز پیوسته تغییر می‌یابند. هر سازمانی در صدد افزایش کارایی و اثر بخشی است. نیروی انسانی ستون نگهدارنده سازمان محسوب می‌شود. سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند اهداف خود را محقق کنند. به طور کلی، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها بستگی دارد. یکی از عوامل بسیار مهم انگیزشی کارکنان سازمان، درک عدالت در آن سازمان است که عامل اساسی و کلیدی اثربخشی سازمان می‌باشد. بدون ایجاد زمینه برای درک عدالت در سازمان‌ها، بی‌تردید ایجاد انگیزش و به‌دنبال آن هدایت افراد سازمان، برای مدیران سخت دشوار خواهد بود. هنگامی که کارکنان یک سازمان احساس بی‌عدالتی کنند زمینه برای بروز رفتارهایی مانند کم‌کاری، کاهش تعهد و تعلق به سازمان، تمایل به ترک خدمت و حتی در مواردی مقابله با سازمان فراهم می‌شود. در مقابل، رفتار صحیح و عادلانه با کارکنان موجب پرورش استعدادها، رضایت شغلی، ارتقای فرهنگ سازمانی و حتی کمک به بروز رفتار فرانتقشی در میان کارکنان می‌شود. بنابراین، به‌منظور برنامه‌ریزی جهت انجام اقدامات لازم و مناسب در راستای ارتقای سطح ادراک عدالت در سازمان، شناخت وضعیت فعلی عدالت در سازمان و نحوه تأثیرگذاری هر یک از ابعاد آن بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، یک امر ضروری است.

عملکرد و بازدهی کارکنان همواره مورد توجه مدیران بوده است و خواهد بود. مسلماً بازدهی کارکنانی که از شغل خود راضی‌اند نسبت به کسانی که ناراضی‌اند بیشتر و بالاتر می‌باشد. بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه‌ی علی وجود دارد. امروزه، سازمان‌ها نه تنها به بقا بلکه باید به کیفیت ادامه بقای خود نیز توجه داشته باشند. از آنجا که ارزش‌های انسانی اهمیت بسیار زیادی دارد می‌توان گفت که حصول رضایت شغلی باید جزء اهداف والای هر سازمان تلقی شود. مرادوات منصفانه یک مدیر با زیردستان می‌تواند یکی از عوامل مهم شکل‌گیری رضایت شغلی کارکنان باشد. عدالت با ارزش‌ترین معیار زندگی اجتماعی، و نقطه آغاز و سنگ بنای هر حرکت صحیح انسانی است. در اثر عدالت، همه چیز در جای خود قرار می‌گیرد و هر شخصی کار خود را به‌درستی انجام می‌دهد که یکی از پیامدهای مثبت آن رضایت افراد می‌باشد. بنابراین، یکی از الویت‌هایی که یک مدیر باید در مجموعه تحت مدیریت خود به آن توجه ویژه‌ای داشته باشد، برقراری و حفظ عدالت در سازمان است. عدالت سازمانی به احساس

منظری و رجیبی (۱۳۹۲)، تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان انجام دادند. نتایج نشان داد مؤلفه عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنادار دارد اما در مدل رگرسیون از بین این مؤلفه‌ها، تنها دو مؤلفه عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی بود. همچنین ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بین زنان و مردان، در گروه‌های سنی، سوابق خدمتی، وضعیت استخدامی و تحصیلاتی مختلف تفاوت معناداری نداشت.

حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی را بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بررسی کردند. یافته‌های تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان داد میان این متغیرها همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد، همچنین در این تحقیق نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

التهمانی و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی به بررسی میزان ادراک رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی از سوی معلمان تربیت بدنی در کشور اردن پرداختند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش، ۱۶۶ نفر از معلمان منتخب تربیت بدنی بودند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و رضایت شغلی استفاده شد. نتایج نشان داد اکثریت معلمان تربیت بدنی از کار خود رضایت دارند و ادراک آنان در خصوص عدالت سازمانی مثبت بوده است. به علاوه، نتایج نشان‌دهنده وجود یک رابطه مثبت و معنادار بین تمامی ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان بود. همچنین مشخص شد که عدالت مراوده‌ای بیشترین رابطه را با رضایت شغلی معلمان دارد و پس از آن عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب در رده‌های بعدی قرار گرفتند.

دوندار و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی با هدف تعیین رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی، داده‌های حاصل از جامعه آماری شامل ۳۱۴ نفر از معلمان ۵۵ مدرسه ابتدایی شهر استانبول کشور ترکیه را بررسی و تحلیل کردند. نتایج نشان داد ادراک معلمان از عدالت سازمانی در حد نسبتاً خوبی می‌باشد که در این میان عدالت مراوده‌ای در بالاترین سطح قرار گرفت. به علاوه، مشخص شد میزان رضایت شغلی معلمان در حد متوسط می‌باشد که در بعد ارتباطات بین‌فردی در حداکثر و در بعد حقوق و

عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای به معنای عدالت درک‌شده از فرایندی است که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (رابینز، ۲۰۰۱). در واقع، عدالت درک‌شده از رویه‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری در سازمان می‌باشد (براکتر و ویزنفلد، ۲۰۰۷).

عدالت مراوده‌ای: عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود (اسکاندورا، ۱۹۹۹). این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. از آنجا که عدالت مراوده‌ای توسط رفتارمدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست می‌باشد. بنابر این زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی تعاملی می‌کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرست خود به جای سازمان نشان می‌دهد. از این‌رو، پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیم خود به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند نسبت به سرپرست سازمان تعهد کمتری در خود احساس کند. همچنین نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست می‌باشد و قسمت اندکی از این نگرش‌های منفی به سازمان برمی‌گردد (چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱).

## ۱-۴- پیشینه پژوهش

تاکنون تحقیقات متعددی در زمینه بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در داخل و خارج کشور انجام شده است که در اکثر این تحقیقات، مولفه‌های مختلف عدالت سازمانی بررسی شده است. قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی تحت عنوان نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در بین کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی انجام داده‌اند. آنها نتیجه گرفتند که اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، معنادار و بر تمایل به ترک شغل، غیرمعنادار است. همچنین نتایج حاکی از اثر منفی و معنادار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل بود. دیگر یافته تحقیق این بود که اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم آن است.

قاسمی (۱۳۹۳)، با بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی در مورد یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهر تهران، نتیجه گرفت سطح قابل‌قبولی از سازه‌های عدالت (به جز عدالت توزیعی)، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی می‌باشد. همچنین فرضیه‌های علی (تأثیر عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی و به تبع آن بر عملکرد شغلی) در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد.

مطالعه و ویژگی‌های آن تدوین گردید. برای تأیید پایایی، ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات مربوط به هر متغیر، محاسبه شد. در پیش‌آزمون، ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه ابتدایی توزیع و سپس ضریب آلفا محاسبه شد. آلفای کرونباخ برای دو متغیر عدالت سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۴۶ و ۰/۷۹۶ به دست آمد. بنابراین سوالات پرسشنامه‌ها از انسجام درونی مناسبی برخوردار می‌باشند.

### ۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

همان‌طور که گفته شد مسئله اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان ترمینال بندری پارس می‌باشد، که با توجه به انواع مختلف عدالت سازمانی، یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی مطرح شد و مورد آزمون قرار گرفت.

فرضیه اصلی:

عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه اول: عدالت توزیعی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

فرضیه دوم: عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

فرضیه سوم: عدالت مراددهای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن هر یک از متغیرهای تحقیق بررسی شد که با توجه به جدول (۱)، سطح معناداری برای ارتباط هر یک از متغیرهای عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی بزرگ‌تر از سطح معناداری قابل قبول یعنی ۰/۰۵ به دست آمد. در نتیجه نمرات کلیه متغیرها در این بررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. بر این اساس آزمون پیرسون به منظور تبیین همبستگی و رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی انتخاب شد.

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرها

متغیرها	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	
	مقدار Z	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰/۹۷۷	۰/۳۹۵
عدالت رویه‌ای	۱/۰۷۹	۰/۱۹۵
عدالت مراددهای	۱/۱۱۲	۰/۱۶۸
رضایت شغلی	۰/۷۴۹	۰/۶۲۸

دستمزد در حداقل می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد یک رابطه معنادار و مثبت بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. عواملی مانند جنسیت، تأهل و ارشدیت در ادراک عدالت سازمانی تأثیری ندارند و در مقابل، میزان ساعات کار در یک مدرسه بر ادراک سازمانی تأثیرگذار است. رضایت شغلی تحت تأثیر سن، وضعیت تأهل و ارشدیت می‌باشد اما متأثر از ساعت کار در یک مدرسه و عامل جنسیت نمی‌باشد.

### ۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی است، و از آنجا که از نتایج آن به طور عملی استفاده می‌شود، از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، ۱۶۳ نفر یعنی تمام کارکنان ترمینال بندری پارس می‌باشد. از کل پاسخگویان به پرسشنامه‌ها، ۴ نفر یعنی ۲/۵٪ زن و ۱۵۹ نفر یعنی ۹۷/۵٪ مرد؛ ۳۴ نفر یعنی ۲۰/۹٪ پاسخگویان مجرد و ۱۲۹ نفر یعنی ۷۹/۱٪ متأهل می‌باشند. همچنین از کل پاسخگویان، ۳۹/۳٪ دارای تحصیلات پایین‌تر از دیپلم، ۳۵٪ دارای دیپلم، ۱۱٪ دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۳/۵٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱/۲٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) می‌باشد. پرسشنامه نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ طراحی شد که شامل ۱۸ سوال بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه از سه بخش عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراددهای تشکیل شده است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار توسط برفیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه است که در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم، تا حدی موافقم، نه موافق نه مخالف، تا حدی مخالف و کاملاً مخالف نمره‌گذاری شده است، که کسب نمره بالاتر به معنای داشتن رضایت شغلی بیشتر است. در این پرسشنامه رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل سازمانی، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

در این پژوهش، جهت تأیید روایی از روش اعتبار محتوا استفاده شد. به این صورت که پرسشنامه تهیه شده توسط چند نفر از اساتید و متخصصان بررسی شد که در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد و پس از اعمال اصلاحات مورد نظر پرسشنامه نهایی متناسب با جامعه مورد

است، از این رو، در کل ۲/۷٪ از تغییرات متغیر رضایت شغلی توسط مدل تبیین شده است.

جدول (۴): عناصر متغیرهای درون معادله برای پیش‌بینی متغیر وابسته (رضایت شغلی)

نام متغیر	B	استاندارد شده	Beta	مقدار t	سطح معناداری
عدالت مراددهای	۰/۳۶۶	-۰/۱۶۴		۲/۱۱	۰/۰۳۶

$$a = ۴۷/۳۴, R^2.Ad = ۰/۰۲۱, Sig = ۰/۰۳۶, R = ۰/۱۶۴, R^2 = ۰/۰۲۷$$

با توجه به مقدار ضریب رگرسیون در جدول (۴) مشخص شد که متغیر عدالت مراددهای با رضایت شغلی رابطه مستقیم و مثبت دارد. مقدار t و سطح معناداری معادله چندمتغیره نشان داد که رابطه متغیر عدالت مراددهای و متغیر رضایت شغلی در سطح  $p < ۰/۰۱$  با فاصله اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد.

بنابراین شکل نهایی معادله به صورت زیر در می‌آید:

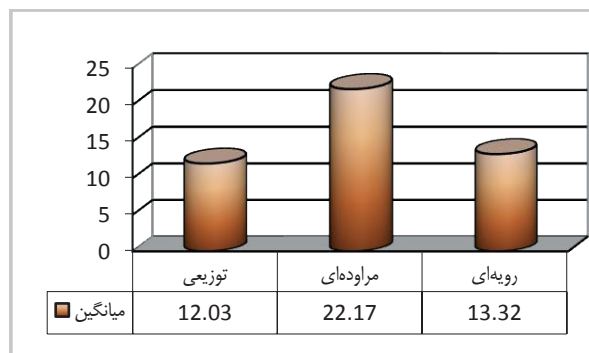
$$Y = 47.34 + 0.36 (X_1)$$

جدول (۵): رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی با آزمون فریدمن

ابعاد عدالت	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین	رتبه نهایی
توزیعی	۱۲/۰۳	۳/۸۶	۱/۴۷	۳
مراددهای	۲۲/۱۷	۸/۱۹	۲/۸۷	۱
رویه‌ای	۱۳/۳۲	۵/۱۴	۱/۶۶	۲

n= 163  
chi-square= 195.399  
DF= 2  
Sig= 0.000

جدول (۵) شامل آماره‌های میانگین، انحراف معیار و رتبه میانگین هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر اساس آزمون فریدمن می‌باشد. با توجه به مقدار آماره کای اسکوئر (chi-square) با درجه آزادی ۲ و همچنین سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵، متغیرهای ذکر شده دارای رتبه یکسان نمی‌باشند. به عبارت دیگر، متغیر عدالت مراددهای دارای بالاترین میانگین یعنی در رتبه ۱ و متغیر عدالت توزیعی دارای کمترین میانگین یعنی در رتبه ۳ قرار دارد.



شکل (۱): رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی

جدول (۲): همبستگی پیرسون بین ابعاد عدالت و رضایت شغلی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۱۶۳	۰/۰۸۱	۰/۰۳۰۶
عدالت رویه‌ای	۱۶۳	۰/۱۶۲	۰/۰۳۹
عدالت مراددهای	۱۶۳	۰/۱۶۴	۰/۰۳۶
عدالت سازمانی	۱۶۳	۰/۱۶۲	۰/۰۳۸

طبق جدول (۲) با توجه ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری  $p = ۰/۰۳۰۶$ ، بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی برحسب سطح معناداری  $p > ۰/۰۵۰$  هیچ‌گونه رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود، بنابراین، فرضیه فرعی اول رد شد.

طبق جدول (۲) با توجه ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری  $p = ۰/۰۳۹$ ، بین عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی بر حسب سطح معناداری  $p < ۰/۰۵۰$  رابطه معناداری در سطح بیش از ۹۵٪ وجود دارد، در نتیجه، فرضیه فرعی دوم تأیید شد. به این معنا که برقراری عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

طبق جدول (۲) با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری  $p = ۰/۰۳۶$ ، بین عدالت مراددهای و رضایت شغلی برحسب سطح معناداری  $p < ۰/۰۵۰$  رابطه معناداری در سطح بیش از ۹۵٪ وجود دارد، بنابراین، فرضیه فرعی سوم تأیید شد. به این معنا که برقراری عدالت مراددهای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

دست‌آخر، طبق جدول (۲) با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری  $p = ۰/۰۳۹$ ، بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی برحسب سطح معناداری  $p < ۰/۰۵۰$  رابطه معناداری در سطح بیش از ۹۵٪ وجود دارد، بنابراین، فرضیه اصلی تأیید می‌شود. به این معنا که برقراری عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ترمینال بندری پارس دارد.

جدول (۳): عناصر اصلی تحلیل چندمتغیره به روش گام به گام برای پیش‌بینی متغیر وابسته رضایت شغلی

مرحله	نام متغیر	R	R <sup>2</sup>	مقدار افزوده شده به R <sup>2</sup>	خطای معیار
اول	عدالت مراددهای	۰/۱۶۴	۰/۰۲۷	۰/۰۲۱	۱۸/۰۷

مقدار  $R^2$  برای متغیر عدالت مراددهای در مرحله اول ۲/۷٪ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد که با وارد کردن متغیر به معادله رگرسیون در هر یک از مراحل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته تبیین شده است. با توجه به اینکه معادله رگرسیون به روش گام به گام تا یک مرحله پیش رفته

## ۴- نتیجه گیری

همواره نسبت تلاش به پاداش خود را با نسبت تلاش به پاداش همکاران خود در سازمان مقایسه می‌کنند (اصل برابری) و (۴) میانگین امتیاز داده شده به عدالت سازمانی از سوی کارکنان، در حد متوسط بود. این موضوع نشان می‌دهد که سطح ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در حد بالا نمی‌باشد و لازم است مدیریت مجموعه با اتخاذ روش‌های علمی و عملی نسبت به ارتقای آن تلاش کنند

## مراجع

۱. ایران‌زاده، سلیمان، اسدی، نازل. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رفتار مدنی و عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی، نشریه فراسوی مدیریت، سال ۳، شماره ۱۰، ص ۴۳-۷۵.
۲. پورسلطانی، حسین، میرزائی، فهیمه، زارعیان، حسین. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. نشریه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال ۱، شماره ۱، ص. ۵۹-۷۰.
۳. پورسلطانی زرنودی، حسین، تندنویس، فریدون، نادری، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۳، شماره ۵، ص. ۱۳۹-۱۵۵.
۴. حسینی، محمد و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره دوم، ص. ۳۲-۹.
۵. قاسمی، احمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی (بررسی یکی از فروشگاه‌های زنجیره‌ای شهر تهران). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص. ۶۳-۸۲.
۶. قنبرپور نصرتی و همکاران. (۱۳۹۳). نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴، ص. ۶۸۳-۶۹۶.
۷. منظری توکلی، علیرضا، رجبی، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. نشریه بهداشت و توسعه، دوره ۲، شماره ۱، ص. ۲۲-۳۲.
8. Altahayneh, Z., Khasawneh A., Abedalhafiz, A. (2013). Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as perceived by Jordanian physical education teachers.
9. Brockner J., Wiesenfeld B. (2007). The interactive impact of procedural justice and outcome favorability the effects of what you do depend upon how you do it.
10. Charash, V.C., Spector P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations, a Meta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes. 80: 278.
11. Cropanzano, R. (2003). Justice In The Workplace: Approaching Fairness In Human Resource Management. Hillsdale (NJ): Erlbaum.
12. Cropanzano, R., Greenberg J. (2001). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze.
13. Dundar, T., Tabancali E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions & job satisfaction levels.

برای بررسی قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی از رگرسیون خطی و روش گام به گام استفاده شد. به این منظور ابتدا فرضیات رگرسیون بررسی شد. داده‌ها به‌طور تقریبی دارای توزیع نرمال بودند و میانگین آنها نزدیک صفر و انحراف استاندارد آنها نزدیک به ۱ و واریانس داده‌ها ثابت بود. نتایج نشان داد بعد عدالت مرادده‌ای قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان را دارا می‌باشد و مطابق ضریب تعیین حاصله، به‌طور کلی نزدیک به ۲/۷٪ تغییرات رضایت شغلی از روی عدالت مرادده‌ای سازمانی قابل پیش‌بینی و تبیین است. اما خطای آزمون برای دو مؤلفه عدالت رویه‌ای و توزیعی بیشتر از ۰/۰۵ بود، در نتیجه، این دو مؤلفه از مدل حذف شدند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۲)، زینعلی‌پور و همکاران (۱۳۸۹)، ایران‌زاده و اسدی (۱۳۸۸) مبنی بر اینکه مؤلفه‌های عدالت سازمانی قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند، همخوانی دارد.

از یک‌سو، محققان عدالت رویه‌ای را بیشتر با نتایج و پیامدهای سازمانی و نگرش افراد نسبت به سازمان و عدالت توزیعی را بیشتر با نتایج فردی از جمله رضایت شغلی مرتبط می‌دانند. از سوی دیگر، عدالت مرادده‌ای از طریق بررسی رفتار مدیر و ناظران مستقیم تعیین و مشخص می‌شود و چنانچه مدیران و ناظران در اجرای این عدالت به صورت مطلوب عمل کنند، کارکنان نسبت به آنها و سازمان خود احساس رضایت می‌نمایند.

### پیشنهادات:

(۱) از آنجا که ارتقای سطح ادراک عدالت می‌تواند به رضایتمندی کارکنان از شغل خود بیانجامد که خود باعث افزایش عملکرد فردی و در نهایت افزایش بهره‌وری، رشد و توسعه سازمان خواهد شد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به گونه‌ای عمل کنند که سطح ادراک عدالت سازمانی افزایش یابد، (۲) مدیران نسبت به تکریم کارکنان و استفاده از نقطه‌نظرات آنها نگاه ویژه‌ای داشته باشند و از راهکارهای مناسب جهت ایجاد تعامل بین مدیریت و کارکنان سطوح مختلف استفاده کنند، (۳) در این پژوهش وجود رابطه معنادار بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی تأیید نشد، که این امر شاید ناشی سطح پایین ادراک پاسخ‌دهندگان از عدالت توزیعی باشد. پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای سطح درک از عدالت توزیعی بین تلاش و پاداش کارکنان تناسب عادلانه‌ای برقرار شود (اصل انصاف) و تمامی افراد دارای شرایط مشابه پاداش یکسانی دریافت کنند، زیرا کارکنان

18. Robbins, SP. (2001), *Organizational Behavior*. New Delhi: Prentice-Hall.
19. Scandura, T.A. (2005). Re-thinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*, 10: 25- 40
20. Warner, J.C., Reynolds, J., Roman, P. (2005). Organizational justice and job satisfaction: a test of three competing models. *Social Justice Research*, 18 (4): 391-409.
14. Georgellis, Y., Lange T., Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2): 464-473.
15. Ivancevich, J.M., Matteson M.T. (1996). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
16. Mahony, D., Mary, A., Damon, P.S., Dittmore S. (2009). *Organizational justice in sport*, Sport Management Preview.
17. Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management*, 36: 527- 559.

# The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of the Terminal of Pars Port

Fariborz Zolfari Nasrabadi\*<sup>1</sup>

Received Date: November 11, 2016

\*Corresponding Author

Accepted Date: August 19, 2017

©2017 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

---

## Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Pars port terminal. The method of this study is a descriptive-correlational study, and the statistical population of the research is all the employees of the Pars port terminal with 163 people. The data collection tool was a standard organizational justice questionnaire (Nieuwf and Morman) and job satisfaction (Minnesota). Validity and reliability of both questionnaires were verified and confirmed. In this research, content validity method was used to assess the validity of the questionnaires. For reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha values for organizational justice and job satisfaction were 846 and 0 796 respectively. In order to analyze the data, inferential statistics including Pearson correlation coefficient and regression analysis and SPSS software were used. The results of the research showed that there is a significant relationship between organizational justice and job satisfaction. In addition, the results of multiple regression analysis showed that interpersonal justice predicts job satisfaction.

**Keywords:** Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interference Justice, Job Satisfaction, Pars Port Terminal.