

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: مدیریت نیروی انسانی

عنوان:

بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان دانشگاه شاهرود

استاد راهنما:

دکتر مرجان اردشیرزاده

نگارش:

زهرا محمدی

پائیز 1393

سپاس خداوند رحمان را که توفیق فراگیری علم رابه من عطا فرمود و در سختی ها یاریم نمود و با لطفش توانستم ، این پایان نامه را با موفقیت به پایان برسانم.

و با سپاس از عدالت گستر جهان هستی ، آنکه همگان در انتظارند تا با ظهورش عالم را از ظلم و بی عدالتی برهاند.

و تشکر از استاد راهنمای گرامی و شایسته سرکار خانم دکتر مرجان اردشیر زاده ، استادان داور فرزانه : جناب آقای دکتر مهدی صانعی و سرکار خانم دکتر رقیه جامع و همه عزیزانی که با حمایت های علمی و راهنمایی های ارزشمندشان راه گشایم بودند.

تقدیم به:

روح پاک پدرم، که به من چگونه زیستن و صبر را آموخت.

مادر مهربانم، که دعای خیرش همواره پشتوانه ام بوده
است.

هسر فداکارم، که نشانه لطف الهی در زندگی من است.

فرزندانم، که گلهای امیدزندگیم هستید.

استادانم، که چون خورشید راهنما و روشنگر راهم
بودند.

و تمامی کسانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن
این مهم یاری نمودند.

چکیده

این تحقیق سعی دارد رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. فرضیه اصلی مورد مطالعه عبارت است از: بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد. متغیر مستقل، عدالت سازمانی است که مؤلفه های آن عبارتند از: عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی و متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری که مؤلفه های آن، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان دانشگاه شاهرود تشکیل می دهند که 261 نفر می باشد و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران 152 نفر بدست آمد. روش جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه عدالت سازمانی چستر و همکاران (2007) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (1975) می باشد. روشهای تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمونهای آلفای کرونباخ، کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده، رگرسیون چندگانه، T مستقل و ANOVA صورت پذیرفت. نتایج آزمون ها نشان داد بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی وجود دارد. در بین گروه های مورد مطالعه جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت، متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری هیچکدام تحت تاثیر جنسیت، سن و گروههای مختلف تحصیلی قرار نگرفته اند، اما متغیر کیفیت زندگی کاری تحت تاثیر گروههای مختلف سابقه کار قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
3	مقدمه
4	1-1: بیان مسئله
5	2-1: اهمیت و ضرورت پژوهش
6	3-1: اهداف پژوهش
7	4-1: سوال اصلی تحقیق
7	5-1: سوالات فرعی تحقیق
7	6-1: فرضیات تحقیق
8	7-1: مدل مفهومی تحقیق
8	8-1: متغیرهای تحقیق
9	9-1: تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
14	10-1: طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
	فصل دوم: پیشینه تحقیق
16	مقدمه
17	1-2: بخش اول: مباحث نظری
17	1-1-2: عدالت سازمانی
17	2-1-2: مطالعه عدالت در سازمان ها
18	3-1-2: کانونهای عدالت سازمانی
18	4-1-2: عوامل موثر بر درک عدالت
20	5-1-2: تعاریف و نظریات عدالت سازمانی
21	6-1-2: مدلهای عدالت سازمانی

26	7-1-2: مفهوم و تعاریف کیفیت زندگی کاری
29	8-1-2: تاریخچه کیفیت زندگی کاری
30	9-1-2: رویکردهای کیفیت زندگی کاری
36	10-1-2: اهداف کیفیت زندگی کاری
37	11-1-2: نسل های سه گانه برنامه های کیفیت زندگی کاری
39	12-1-2: تعابیر کیفیت زندگی کاری
41	13-1-2: شاخص های کیفیت زندگی کاری
44	14-1-2: مولفه های کیفیت زندگی کاری والتون
49	15-1-2: راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری
52	16-1-2: وضعیت جاری تلاش های کیفیت زندگی کاری
53	17-1-2: نتایج و محدودیتهای برنامه های کیفیت زندگی کاری
54	بخش دوم: مباحث پژوهشی
54	1-2-2: پژوهش های داخل کشور
56	2-2-2: پژوهش های خارج از کشور
61	3-2: چارچوب نظری تحقیق
	فصل سوم: روش تحقیق
63	مقدمه
64	1-3: روش تحقیق
64	2-3: جامعه آماری و حجم نمونه
65	3-3: ابزار جمع آوری داده ها
67	4-3: روایی پرسشنامه
72	5-3: روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
73	6-3: ابزار کار
	فصل چهارم: یافته های تحقیق
75	مقدمه
76	1-4: آمار توصیفی
80	2-4: آمار استنباطی

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

99	مقدمه
100	1-5: بحث و نتیجه گیری
104	2-5: مدل تحلیل نهایی
105	3-5: پیشنهادات کاربردی
106	4-5: پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده
106	5-5: محدودیت های تحقیق
	پیوست ها
108	پرسشنامه عدالت سازمانی
110	پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
	منابع و مآخذ تحقیق
113	فهرست منابع فارسی
116	فهرست منابع انگلیسی
119	چکیده لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
34	1-2. جدول: رویکردهای بهبود کیفیت زندگی کاری
35	2-2. جدول: رویکردهای استراتژی بهبود کیفیت زندگی کاری
37	3-2. جدول: نسلهای سه گانه برنامه های کیفیت زندگی کاری
43	4-2. جدول: شاخص های کیفیت زندگی کاری
65	1-3. جدول: معرفی متغیرهای فرمول تعیین حجم نمونه (کوکران)
65	2-3. جدول: کد گذاری سوالات بر اساس مقیاس 5 گزینه ای
66	3-3. جدول: سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه عدالت سازمانی
66	4-3. جدول: سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
67	5-3. جدول: نتایج آزمون بارتلت برای پرسشنامه عدالت سازمانی
68	6-3. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف پرسشنامه عدالت سازمانی
69	7-3. جدول: نتایج آزمون بارتلت برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
70	8-3. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
71	9-3. جدول: پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی
71	10-3. جدول: پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
76	1-4. جدول: توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان
77	2-4. جدول: توزیع فراوانی سن پاسخگویان
78	3-4. جدول: توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان
79	4-4. جدول: توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان
80	5-4. جدول: نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای مولفه های عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری
81	6-4. جدول: همبستگی دو متغیر عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری

- 82 4-7. جدول: مدل رگرسیون
- 82 4-8. جدول: نتایج ضریب تعیین و آزمون دو بین- واتسون
- 83 4-9. جدول: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون
- 83 4-10. جدول: نتایج مربوط به ضریب متغیر مستقل در مدل رگرسیون و آزمون t
- 84 4-11. جدول: همبستگی دو متغیر عدالت رویه ای و کیفیت زندگی کاری
- 85 4-12. جدول: همبستگی دو متغیر عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری
- 86 4-13. جدول: همبستگی دو متغیر عدالت تعاملی و کیفیت زندگی کاری
- 87 4-14. جدول: متغیرهای وارد شده/ حذف شده
- 88 4-15. جدول: نتایج ضریب تعیین و آزمون دو بین- واتسون
- 89 4-16. جدول: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون
- 90 4-17. جدول: نتایج مربوط به ضریب متغیر مستقل در مدل رگرسیون و آزمون t
- 91 4-18. جدول: نتایج توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و اندازه نمونه در بین زنان و مردان
- 92 4-19. جدول: آزمون تی مستقل جنسیت
- 93 4-20. جدول: نتایج توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و اندازه نمونه در بین گروههای مختلف سنی
- 93 4-21. جدول: نتایج تحلیل ANOVA در بین گروههای مختلف سنی
- 94 4-22. جدول: نتایج توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و اندازه نمونه در بین گروههای تحصیلی
- 94 4-23. جدول: نتایج تحلیل ANOVA در بین گروههای مختلف تحصیلی
- 95 4-24. جدول: نتایج توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و اندازه نمونه در بین گروههای سابقه کار
- 95 4-25. جدول: نتایج تحلیل ANOVA در بین گروههای مختلف سابقه کار
- 96 4-26. جدول: مقایسه چندگانه گروههای مختلف سابقه کار
- 97 4-27. جدول: تقسیم بندی گروههای همگن کیفیت زندگی کاری

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
8	1-1. نمودار: مدل تحلیلی اولیه
19	1-2. نمودار: عدالت در سازمان ها
61	2-2. نمودار: چارچوب نظری تحقیق
76	1-4. نمودار: جنسیت پاسخگویان
77	2-4. نمودار: سن پاسخگویان
78	3-4. نمودار: میزان تحصیلات پاسخگویان
79	4-4. نمودار: سابقه کار پاسخگویان
82	5-4. نمودار: هیستوگرام توزیع نرمال بودن خطاها
88	6-4. نمودار: هیستوگرام توزیع نرمال بودن خطاها
104	1-5. نمودار: مدل تحلیل نهایی

فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

یکی از مفاهیمی که امروزه در مدیریت معاصر به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است، مفهوم کیفیت زندگی کاری است (لوتنس، 1998، ص 5). در حالی که در دهه های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تاکید می شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. همچنین سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. 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 ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنابراین، رعایت عدالت¹ رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، 1387). بنابراین با توجه به اهمیت عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، در تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود و همچنین در این فصل به بررسی بیان مساله، اهمیت، اهداف، سوالات، فرضیات، مدل تحلیل اولیه، متغیرها، تعاریف نظری و عملیاتی، روش تجزیه و تحلیل داده ها و مدل فرآیند پژوهش خواهیم پرداخت.

1-1 بیان مساله

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. 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 ستاده های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد. بنا براین، رعایت عدالت² رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، 1387). بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و

¹ Justice

² Justice

توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی¹ و از آن جمله تعهد سازمانی²، رضایت شغلی³، رفتارهای مدنی سازمانی⁴ و رفتارهای ضد تولید⁵ و انگیزش⁶ کارکنان حائز اهمیت است. لذا با دست یابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی و حیطه های آن، مدیران این امکان را می یابند که اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمانها به عمل آورند. همچنین امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالیکه در دهه های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) تأکید می شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدر، 2006). کیفیت زندگی کاری مساله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده ارزیابی کاری شخص از شغلش می باشد (لوپز و همکاران، 2001). ادگار و بودین⁷ کیفیت زندگی کاری را مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان می دانند و معتقدند کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می دهد (ادگار و بودین، 2003).

از طرف دیگر نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت های بیشتر برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کل سازمان می دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره وری و کارایی مطلوب و موثر، در جستجوی راه هایی است تا کارکنان را به درجه ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را به کار گیرند، که این امر به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم گیری صورت می گیرد. کیفیت زندگی کاری، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه های مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت خودگردان، مسئولیت و عزت نفس می کنند (تمجیدی، 1386).

¹ Organizational behaviors

² Organizational commitment

³ Job satisfaction

⁴ Organizational citizenship behaviors

⁵ Counterproductive behaviors

⁶ Motivation

⁷ Beaudoin & Edgar

ص 13). بنابراین با توجه به مطالبی که ارائه شده می‌خواهیم بفهمیم که آیا بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد؟

1-2 اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای رقابتی امروزی، سازمان‌ها به استفاده موثر از منابع انسانی نیاز دارند (هرسی و بلانچارد¹، 1387). از این رو نگرشی جدیدی در ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی وارد شده است، و آن نگرش راهبردی می‌باشد. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان داشته و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های منابع انسانی سرچشمه می‌گیرد (لوتانز²، 1998). مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که شأن و منزلت کارکنان را افزایش خواهد داد. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان، به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد (شریف³، 1990). جان سورد⁴ (2002) ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کاری خود را یک نیروی مداخله‌گر و عامل موثر در رفتار آن‌ها می‌داند که تأثیر مستقیمی در روحیه و در نهایت ترک خدمت آن‌ها دارد. بنابراین اندازه‌گیری ادراکات کارکنان از کیفیت کاریشان و همچنین شناسایی عوامل مختلفی مانند انگیزش، ویژگی‌های شغلی، سبک‌های رهبری، عدالت سازمانی و غیره در سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد. همچنین سازمان‌ها برای پاسخ به نیازهای محیطی و باقی ماندن در محیط رقابتی نیازمند کارکنانی با انگیزه و مولد هستند، کارکنانی که با تمام وجود در راستای اهداف سازمان فعالیت می‌کنند. امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجایی که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار را جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالندهای روبرو که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضاکننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بهبود کیفیت زندگی کاری همراه است

¹ Hersey & Blanchard

² Lutans

³ Shareef

⁴ John Soard

(وکس¹، 2005). و از آنجایی که عدالت از مهم ترین عوامل موثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به حساب می آید و موجب افزایش تعهد، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر، کاهش تاخیر ورود و خروج، غیبت و جابجایی و ... می شود به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیر های مهم در رفتار سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهدسازمانی و غیره در متون مدیریت جایگاه ویژه ای پیدا کرده است و نیز از آنجایی که افزایش عدالت باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت می گردد، و با فرآیند های حیاتی سازمانی مانند تعهد و رضایت و عملکرد سازمانی ارتباط دارد اهمیت آن ها به وضوح دیده می شود (حسین زاده و ناصری، 1386، ص 18-23). با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری دارای ابعادی مانند، پرداخت منصفانه، قانون گرایی، فرصت های یکسان برای رشد و... می باشد در نتیجه عدالت سازمانی می تواند از عوامل مهم و موثر بر کیفیت زندگی کارکنان باشد.

3-1 اهداف تحقیق

1-3-1 هدف اصلی

شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود

2-3-1 اهداف فرعی

- 1- شناسایی وضعیت مولفه های عدالت سازمانی کارکنان دانشگاه شاهرود
- 2- شناسایی وضعیت مولفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود

4-1 سوال اصلی تحقیق

آیا بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد؟

5-1 سوالات فرعی تحقیق

- 1- آیا بین عدالت روبه ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا بین عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد؟

¹ Wax

3- آیا بین عدالت تعاملی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد؟

6-1 فرضیه های تحقیق

1-6-1 فرضیه اصلی:

بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد.

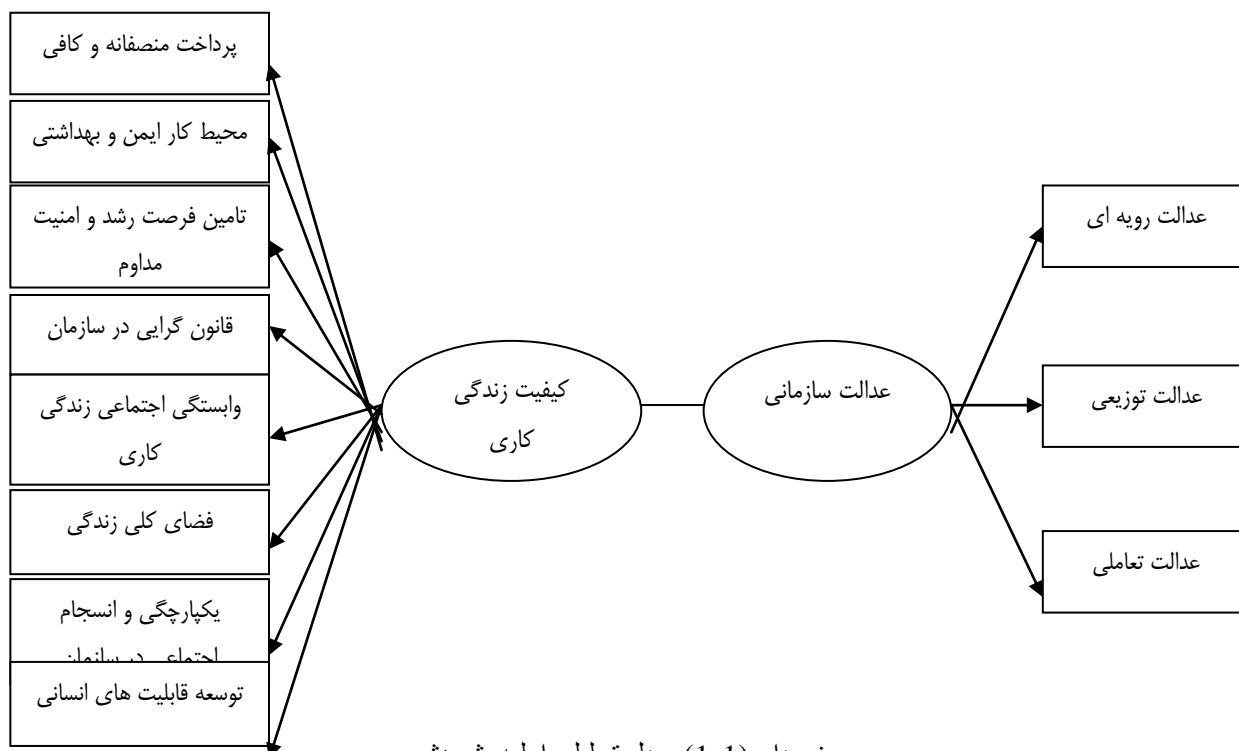
2-6-1 فرضیات فرعی:

1- بین عدالت رویه ای و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد.

2- بین عدالت توزیعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد.

3- بین عدالت تعاملی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه شاهرود رابطه وجود دارد.

7-1 مدل تحلیل اولیه پژوهش



نمودار (1-1). مدل تحلیلی اولیه پژوهش

8-1 متغیرهای تحقیق

متغیر : عدالت سازمانی (رویه ای، توزیعی، تعاملی)

متغیر : کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت های انسانی)

1-9 تعاریف نظری و عملیاتی

عدالت سازمانی:

تعریف نظری: عدالت سازمانی به برخورد منصفانه و اخلاقی افراد درون يك سازمان اشاره دارد (کراپانزانو¹، 1993). در واقع مبحث عدالت يك موضوع غالب و درخور توجه در عرصه زندگی سازمانی است. گواه این ادعا صحبت ها، مذاکرات و پرسش های کارکنان در خصوص مناسب بودن ستاده ها و دریافتی هایشان و همچنین صحیح و منصفانه بودن رویه های تصمیم گیری مدیران برای دستیابی به این ستاده ها در سطح سازمان است (دی کرمر²، 2005، ص 4-13).

تعریف عملیاتی: بر اساس پرسشنامه ای که توسط چستر و همکاران در 26 سوال تنظیم گردیده است مورد سنجش قرار می گیرد.

عدالت رویه ای:

تعریف نظری: ادراکات انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست. نظریه عدالت رویه ای مطرح می کند افراد می توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (گرینبرگ³، 1987، ص 12) بحث عدالت رویه ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر الگو های عدالت توزیعی در شرح واکنش های افراد به ادراکات آنان در زمینه رعایت نکردن عدالت مطرح شد و تمرکز تحقیقات

¹ Cropanzano

² De Cremer

³ Greenberg

در اواخر 1980 به بحث عدالت رویه ای تغییر پیدا کرد. عدالت رویه ای را انصاف ادراک شده از رویه ها و فرایندهایی که پیامدها از طریق آنها تخصیص میابند، تعریف می کنند (مک دووال و فلچر¹، 2004، ص 8-29).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های 20 سوالی چستر و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات 1 الی 13 پرسشنامه استفاده شده است.

عدالت توزیعی:

تعریف نظری: به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت های ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می گیرند و داده - ستاده نسبی خود را با همکاران مقایسه میکنند. رالز² (1971) به طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می کند. بر طبق گفته های وی زمانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بدتر شوند. در این موقع تنها کاری که سازمان باید انجام دهد این است که بخش هایی از سازمان را که در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می شود، شناسایی و از آن جلوگیری به عمل آید (کروپانزانو و فولگر³، 1991، ص 138).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های 26 سوالی چستر و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات 14 الی 17 پرسشنامه استفاده شده است.

عدالت تعاملی:

تعریف نظری: شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان و زیردستان منتقل می شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه این عدالت توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می دهد. از این رو پیش بینی می شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان

¹ McDowall & Fletcher

² Rawls

³ Folger

در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند (سید جوادین و دیگران، 1387).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های 26 سوالی چستر و همکاران، برای سنجش این متغیر از سوالات 18 الی 26 پرسشنامه استفاده شده است.

کیفیت زندگی کاری:

تعریف نظری: ورنر و دیویس¹ کیفیت زندگی کاری مناسب را برخورداری از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، شغل چالش انگیز، جالب و سودمند تعریف کرده اند (میرکمالی و نارنجی ثانی، 1387، ص 77-78).

تعریف عملیاتی: بر اساس پرسشنامه ای که توسط والتون در 27 سوال تنظیم گردیده است مورد سنجش قرار می گیرد.

پرداخت منصفانه و کافی²:

تعریف نظری: عبارت است از پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار (میرکمالی و نارنجی ثانی، 1387، ص 77-78).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های 27 سوالی والتون، برای سنجش این متغیر از سوالات 1 الی 3 پرسشنامه استفاده شده است.

محیط کاری ایمن و بهداشتی³:

تعریف نظری: عبارت است از ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات منطقی کار (میرکمالی و نارنجی ثانی، 1387، ص 77-78).

تعریف عملیاتی: بر اساس شاخص های 27 سوالی والتون، برای سنجش این متغیر از سوالات 4 الی 6 پرسشنامه استفاده شده است.

¹ Keith Werther, William B. Jr. and Davis

² Adequate and Fair Compensation

³ Safe and Healthy Working