

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



دانشگاه علم و فرهنگ

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت

پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مدیریت MBA  
(گرایش استراتژی)

# **بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و انگیزش کارکنان – مطالعه موردی: شرکت کارخانه چینی ایران (کاشی ایرانا)**

نگارش

مریم عبدالنژاد رازلیقی

استاد راهنما

دکتر حسن شیبانی





شهریور ماه ۱۳۹۳

بسمه تعالی

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر(عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم مریم عبدل نژاد رازلیقی تحت عنوان: " بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و انگیزش کارکنان مطالعه موردی: شرکت کارخانه چینی ایران( کاشی ایرانا)" در تاریخ ۱۳۹۳/۰۶/۸ با حضور هیأت داوران در دانشگاه علم و فرهنگ برگزار گردید. بدینوسیله، ارزشیابی نهایی پایان نامه به شرح ذیل است.

قبول با نمره: ۱۹/ به حروف: نوزدهم درجه (عالی) □ دفاع مجدد □ مردود □

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
۱- استاد راهنما:	جناب آقای دکتر حسن شیبانی	استاد ارشد	
۲- استاد مشاور:			
۳- استاد داور داخلی:	جناب آقای دکتر بهزاد مشعلی	استاد ارشد	
۴- استاد داور خارجی:	جناب آقای دکتر غلامرضا طالقانی	دکتر	
۵- نماینده تحصیلات تکمیلی:	جناب آقای دکتر بهزاد مشعلی	استاد ارشد	

اداره کل تحصیلات تکمیلی

بر اساس ماده ۲۰ آیین نامه آموزشی درجه ارزشیابی پایان نامه به شرح زیر است:

الف) نمره از ۱۹ تا ۲۰	عالی
نمره از ۱۸ تا ۱۸/۹۹	بسیار خوب
نمره از ۱۶ تا ۱۷/۹۹	خوب
نمره از ۱۴ تا ۱۵/۹۹	قابل قبول
ب) نمره کمتر از ۱۴	غیر قابل قبول

ضروری است که یک نسخه تکمیل شده این فرم مطابق شیوه نامه تدوین پایان نامه ها در ابتدای پایان نامه الصاق می گردد.

تقدیم بہ:

پدر فداکارم و مادر مہربانم کہ ہمیشہ

پشتیان و حامی

من بودند.

تقدیر و شکر از:

اساتیدی که در دوره تحصیل از دانش آن با بهره بردم به ویژه جناب آقای دکتر

شیبانی، مدیریت شرکت چینی ایران، خانواده ام که صبورانه حامی من بودند.

## چکیده

موضوع عدالت از دیرباز جزء مهم‌ترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت، حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی را استمرار می‌بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می‌آورد. این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر انگیزش کارکنان در کارخانه چینی ایران (ایرانا) می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آمای ۷۳۲ نفر از کارکنان شرکت بودند که از این تعداد ۲۵۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، با هدف پوشش تمام سطوح سازمانی، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده با ۱۵ سؤال و پرسشنامه انگیزش کارکنان با ۱۲ سؤال بود. برای تأیید روایی محتوی و ظاهری از نظرات اساتید خبره استفاده گردید که نتیجه حاکی از تأیید پرسشنامه بود. همچنین برای تأیید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در سطح ۰/۷۶۸ حاکی از پایایی پرسشنامه بود. در تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه از آمار استنباطی و آزمون‌های همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، فریدمن و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و انگیزش کارکنان وجود دارد. در نهایت نیز مدل و راهکارهای پیشنهادی ارائه شده است.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، انگیزش کارکنان، کارخانه چینی ایران (ایرانا)

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول : کلیات تحقیق.....
۲.....	۱-۱- مقدمه.....
۳.....	۲-۱- بیان مسئله.....
۷.....	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۸.....	۴-۱- دسته‌بندی متغیرها.....
۸.....	۵-۱- فرضیات تحقیق.....
۸.....	۱-۵-۱- فرضیه اصلی.....
۸.....	۲-۵-۱- فرضیه‌های فرعی.....
۹.....	۶-۱- اهداف تحقیق.....
۱۰.....	۷-۱- قلمرو تحقیق.....
۱۰.....	۱-۷-۱- قلمرو موضوعی تحقیق.....
۱۰.....	۲-۷-۱- قلمرو مکانی تحقیق.....
۱۰.....	۳-۷-۱- قلمرو زمانی تحقیق.....
۱۰.....	۸-۱- جامعه و نمونه آماری.....
۱۰.....	۱-۸-۱- جامعه آماری.....
۱۱.....	۲-۸-۱- نمونه آماری.....
۱۱.....	۹-۱- روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات.....
۱۱.....	۱۰-۱- روش تحقیق.....
۱۲.....	۱۱-۱- شیوه‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات.....

۱۲-۱	- محدودیت‌های انجام تحقیق .....	۱۲
۱۳-۱	- تعریف نظری و عملیاتی واژگان تحقیق.....	۱۲
۱۴	<b>فصل دوم: ادبیات نظری تحقیق.....</b>	۱۴
۱۵	بخش اول: انگیزش کارکنان .....	۱۵
۱۶-۱-۱	- مقدمه.....	۱۶
۱۶-۱-۲	- مفاهیم و تعاریف انگیزش .....	۱۶
۱۹-۱-۲	- طبقه‌بندی انواع انگیزش .....	۱۹
۱۹-۱-۲-۱	- انگیزش اولیه در مقابل انگیزش ثانویه .....	۱۹
۲۰-۱-۲-۲	- انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی .....	۲۰
۲۰-۱-۲-۳	- انگیزش اجتماعی .....	۲۰
۲۰-۱-۲-۴	- انگیزه پیشرفت .....	۲۰
۲۱-۱-۲-۵	- انگیزش پیچیده .....	۲۱
۲۱-۱-۲-۶	- انگیزه‌های هوشیار در مقابل انگیزه‌های ناهوشیار .....	۲۱
۲۲-۱-۲-۳	- سیر نظریه‌های انگیزش .....	۲۲
۲۲-۱-۳-۱	- نخستین نظرات انگیزش .....	۲۲
۲۲-۱-۳-۱-۱	- مدل سنتی .....	۲۲
۲۳-۱-۳-۱-۲	- مدل روابط انسانی .....	۲۳
۲۳-۱-۳-۱-۳	- مدل منابع انسانی .....	۲۳
۲۵-۱-۳-۲	- نظریه‌های معاصر انگیزش .....	۲۵
۲۵-۱-۳-۲-۱	- نظریه‌های محتوایی .....	۲۵
۲۸	نظریه نیازهای بالفعل مورای.....	۲۸
۲۹	نظریه "وجود - ارتباط - رشد" الدرفر .....	۲۹



۳۱	نظریه دو عاملی:
۳۵	نظریه نیازهای سه گانه مک کللند
۳۹	۱-۲-۳-۲- نظریه های فرآیندی
۴۱	نظریه برابری
۴۳	نظریه اسناد و جایگاه نظارت
۴۴	نظریه هدف گذاری
۴۵	۱-۲-۳-۳- نظریه های تقویت یا شرطی کردن عامل
۴۶	جدول (۳-۲) برنامه های تقویت رفتار
۴۷	بخش دوم: عدالت سازمانی
۴۸	۱-۲-۲- مقدمه
۴۸	۲-۲-۲- مفهوم لغوی عدالت
۵۰	۳-۲-۲- ضرورت و اهمیت مطالعه عدالت در سازمانها
۵۱	۴-۲-۲- ابعاد تشکیل دهنده عدالت سازمانی
۵۲	عدالت توزیعی
۵۴	عدالت رویه ای
۵۵	اصول عدالت رویه ای
۵۶	نتایج مطالعات در اواسط سال ۱۹۷۰ بر روی عدالت رویه ای
۵۷	عدالت تعاملی
۵۸	۵-۲-۲- کانون های عدالت سازمانی
۵۹	۶-۲-۲- عوامل مؤثر بر درک عدالت
۵۹	۱-۶-۲-۲- پیامدهای سازمانی
۶۰	۲-۶-۲-۲- رویه های سازمانی

- ۶۰.....۲-۲-۳- خصوصیات ادراک کننده
- ۶۰.....۲-۲-۷- نتایج درک عدالت
- ۶۰..... عملکرد کاری
- ۶۱..... رفتار شهروندی سازمانی
- ۶۱..... رفتار خلاف انتظار و ترک شغل
- ۶۲.....۲-۲-۸- اهمیت عدالت از نگاه اندیشمندان مختلف
- ۶۴.....۲-۲-۹- نظریه برابری آدامز
- ۶۵..... الف) مقدمه احساس بی عدالتی
- ۶۵..... ب) نتایج احساس بی عدالتی
- ۶۶.....۲-۲-۱۰- نتایج درک عدالت
- ۶۶..... چگونگی ایجاد فرآیند ادراک
- ۶۶..... محرک محیطی
- ۶۶..... محرک مورد توجه
- ۶۶..... تصویر بر روی شبکه
- ۶۷..... تبدیل
- ۶۷..... پردازش عصبی
- ۶۷..... ادراک
- ۶۷..... بازشناسی و شناخت
- ۶۸..... اقدام
- ۶۸.....۲-۲-۱۱- عدالت در سازمان‌های قرن بیست و یکم
- ۶۹.....۲-۳- ارتباط عدالت سازمانی با انگیزش کارکنان و پیشینه تحقیق
- ۷۲.....۲-۴- جمع بندی و استخراج مدل مفهومی تحقیق

۷۵.....	<b>فصل سوم: روش تحقیق</b>
۷۶.....	۱-۳- مقدمه
۷۷.....	۲-۳- روش تحقیق
۷۷.....	۳-۳- روش‌ها و ابزارگردآوری اطلاعات
۷۹.....	اعتبار و روایی آزمون‌ها
۷۹.....	پایایی پرسشنامه
۸۱.....	۳-۴- جامعه و نمونه آماری تحقیق
۸۱.....	۳-۴-۱- جامعه و نمونه آماری تحقیق
۸۱.....	۳-۴-۲- روش نمونه‌گیری
۸۲.....	۳-۵- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۳.....	۳-۶- مکان تحقیق
۸۴.....	<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها</b>
۸۵.....	۴-۱- مقدمه
۸۵.....	۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان
۸۵.....	۴-۲-۱- توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت
۸۶.....	۴-۲-۲- توزیع پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل
۸۷.....	۴-۲-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۸۸.....	۴-۲-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن
۸۹.....	۴-۲-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان براساس سابقه خدمت
۹۰.....	۴-۳- آزمون فرضیه‌های تحقیق
۹۰.....	۴-۳-۱- آزمون همبستگی اسپیرمن
۹۰.....	۴-۳-۱-۱- آزمون فرضیه فرعی اول

۹۱.....	۲-۱-۳-۴- آزمون فرضیه فرعی دوم .....
۹۲.....	۳-۱-۳-۴- آزمون فرضیه فرعی سوم .....
۹۲.....	۶-۱-۳-۴- آزمون فرضیه اصلی .....
۹۳.....	۲-۳-۴- آزمون فریدمن .....
۹۴.....	۳-۳-۴- رگرسیون خطی چندگانه .....
۹۵.....	۴-۴- خلاصه فصل .....
۹۶.....	<b>فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها</b> .....
۹۷.....	۱-۵- مقدمه .....
۹۷.....	۲-۵- بحث و نتیجه‌گیری .....
۱۰۰.....	۳-۵- پیشنهادهای کاربردی .....
۱۰۲.....	۴-۵- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده .....
۱۰۴.....	فهرست منابع .....
۱۱۳.....	پیوست‌ها .....
۱۱۴.....	پیوست الف- پرسشنامه .....
۱۱۷.....	پیوست ب- مکان تحقیق .....
۱۱۸.....	پیوست ج- خروجی‌های نرم افزار spss .....

## فهرست جداول

- جدول ۱-۲- الگوهای کلی نگرش‌های مدیریت نسبت به انگیزش ..... ۲۴
- جدول ۲-۲- قوی‌ترین نیازها و ویژگی‌های آن از دیدگاه مورای ..... ۲۹
- جدول ۴-۲- دیدگاه‌های متفاوت در رابطه با مؤلفه‌های انگیزش کارکنان ..... ۷۲
- جدول ۳-۱- ارزش‌دهی طیف لیکرت ..... ۷۸
- جدول ۳-۲- چگونگی تخصیص سؤالات پرسشنامه به مؤلفه‌های تحقیق ..... ۷۸
- جدول ۳-۳- آزمون پایایی پرسشنامه تحقیق ..... ۸۰
- جدول ۳-۴- تعداد افراد در هر سطح و تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده در هر سطح ..... ۸۲
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن ..... ۸۸
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان ..... ۸۷
- جدول ۴-۱- توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان ..... ۸۵
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی وضعیت تأهل پاسخگویان ..... ۸۶
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان براساس سابقه خدمت ..... ۸۹
- جدول ۴-۹- خروجی آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه اصلی ..... ۹۳
- جدول ۴-۷- خروجی آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی دوم ..... ۹۱
- جدول ۴-۸- خروجی آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی سوم ..... ۹۲
- جدول ۴-۶- خروجی آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی اول ..... ۹۱
- جدول ۴-۱۰- میانگین رتبه‌های حاصل از آزمون فریدمن ..... ۹۳
- جدول ۴-۱۱- خلاصه مدل رگرسیون ..... ۹۴
- جدول ۴-۱۲- مدل رگرسیون برازش شده ..... ۹۴

## فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان ..... ۸۶
- نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی وضعیت تأهل پاسخگویان ..... ۸۷
- نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان ..... ۸۸
- نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن ..... ۸۹
- نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت ..... ۹۰

## فهرست اشکال

- شکل ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق ..... ۹
- شکل ۱-۲- فرآیند انگیزش ..... ۱۷
- شکل ۲-۲- مدل نیازهای " وجود - ارتباط - رشد " ..... ۳۰
- شکل ۲-۳- شکل دو عاملی هرزبرگ ..... ۳۳
- شکل ۲-۴- مدل نظریه انتظار ..... ۴۰
- شکل ۲-۵- نظریه برابری آدامز در یک نگاه ..... ۷۰
- شکل ۲-۶- نظریه برابری آدامز در سازمانها ..... ۷۰
- شکل ۲-۷- مدل مفهومی تحقیق ..... ۷۳
- شکل ۵-۱- چارچوب تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر انگیزش کارکنان ..... ۱۰۱

فصل اول:

کلیات تحقیق

در جهان امروز با پیشرفت‌های تکنولوژی و ارتباطات، نیازهای انسان‌ها پیچیده‌تر شده است. این پیچیدگی و حجم روز افزون نیازهای مشتریان جهان کسب‌وکار را رقابتی‌تر کرده و کار سازمان‌ها را برای تداوم حضور در این محیط دشوارتر ساخته است. نیروی انسانی سازمان‌ها مزیت رقابتی آنها محسوب می‌شود، بنابراین گزینش نیروی انسانی با انگیزش از مسائل اصلی در سازمان‌ها محسوب می‌شود و اینکه چگونه ایجاد فضای سالم و عادلانه در سازمان به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی منجر خواهد شد.

انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت‌ها و می‌دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶).

تعریف دیگر انگیزه به این شکل می‌باشد که «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود» (رابینز، ۱۳۷۷). از این تعریف می‌توان فهمید که ارضای نیازهای یک شخص، در بهره‌وری و انگیزش او تأثیر خواهد داشت. عوامل بسیاری می‌تواند در این ارضای از موقعیت و شغل تأثیر داشته باشد، که یکی از آنها عدالت سازمانی، یعنی درکی که شخص از برابری در سازمان دارد.

در شرکت کارخانه چینی ایران (ایرانا)، با توجه به تحولات اخیر در رقابت این صنعت، مدیران و سهامداران به لزوم حرکت در راستای این تغییرات پی برده و به دنبال ایجاد مزیت رقابتی پایدار در برابر رقبا می‌باشند. بدین منظور در راستای افزایش بهره‌وری منابع انسانی، شرکت به دنبال افزایش انگیزش کارکنان می‌باشد. از جمله دغدغه‌های مدیریت عالی، داشتن کارکنانی با سطح انگیزش بالا



می‌باشد که ایجاد عدالت در شرکت می‌تواند از عوامل به وجود آورنده آن باشد، بدین منظور بررسی ارتباط بین این عوامل ضروری به نظر می‌رسد.

عوامل مختلفی بر انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد از جمله این عوامل ویژگی‌های شخصی، خصوصیات شغلی، حقوق و مزایای دریافتی، روابط گروهی، ویژگی‌های سازمان و وضعیت ترفیع فرد می‌باشد. یکی از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش کارکنان را می‌توان عدالت سازمانی برشمرد. عدالت سازمانی تحت شاخص‌های گوناگونی سنجیده می‌شود که توجه به آنها قطعاً تأثیری بسزا در بهره‌وری کارکنان خواهد داشت.

دغدغه‌های مدیریت شرکت کارخانه چینی ایران (ایرانا)، باعث تعریف و اجرای این تحقیق شد. در این تحقیق ارتباط بین انگیزش کارکنان و عدالت سازمانی در شرکت کارخانه چینی ایران (ایرانا)، بررسی شد.

## ۱-۲- بیان مسئله

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منبع، متولی آن محسوب می‌شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند (احمدی و رحمانپور، ۱۳۸۱). از دیدگاه مکاتب مدیریت، مهم‌ترین فعالیت پس از انتخاب و آموزش علمی کارکنان، انگیزش برای کار و تلاش است. برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی عالی نیز بدون کارکنانی برانگیخته و با انگیزه، سازمان‌ها را به جایی نخواهد برد (عسگری تومار کندی، ۱۳۸۰). با توجه به نقش انگیزش در بهره‌وری نیروی انسانی و متعاقب آن در تولید سازمان، طی چند دهه اخیر توجه به چگونگی ایجاد انگیزش در کارکنان افزایش یافته است (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۸).

انگیزش، یک پدیده فردی محسوب می‌شود که با عمد و قصد قبلی همراه است و در نتیجه موجب بروز رفتارهایی می‌شود که انتخاب‌هایی آگاهانه در بر دارد. از این‌رو مدیریت همواره درصدد نوعی از انگیزش است که بتواند جهت و مسیر این حرکات و انتخاب‌های آگاهانه را مشخص، کنترل و هدایت و دستکاری نماید (عسگری تومار کندی، ۱۳۸۰).

تحول اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، از منظر دیدگاه، چهار مرحله نسبتاً متمایز را پشت سر گذاشته است. این دیدگاه‌ها عبارتند از مدل سنتی (مبتنی بر انگیزش مادی بوده و در آن پرداخت حقوق و دستمزد، به ازای تولید بیشتر افزایش می‌یابد)، مدل روابط انسانی (طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود)، مدل منابع انسانی (پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مسأله انگیزش و نگاه تک بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش‌بینانه از انگیزش پرداختند. در نظرات معروف این مدل مفروضات Y و X و دیدگاه مازلو است) و تئوری‌های نوین انگیزش.

تئوری‌های پیشین از شهرت بسزایی برخوردارند، ولی متأسفانه به ندرت امکان داشت از عهده امتحانی موفق برآیند. تئوری‌هایی که در زیر می‌آید بیانگر وضع کنونی است و مدیران می‌کوشند با استفاده از آن‌ها موجبات انگیزش کارکنان را فراهم آورند یا انگیزش ایجاد شده در کارکنان را بدان وسیله توجیه نمایند. از جمله تئوری‌های جدید می‌توان تئوری مبتنی بر نیازهای سه‌گانه، تئوری تعیین هدف، تئوری تقویت رفتار، تئوری برابری، تئوری انتظار و ... را نام برد (محرمزاده و افروزه، ۱۳۸۷).

با توجه به اهمیت نقش انگیزش در بهره‌وری نیروی انسانی، در این پژوهش، «انگیزش» به عنوان یکی از متغیرهای تحقیق و با استفاده از تئوری نیازهای سه‌گانه مک‌کلند<sup>۱</sup> انتخاب شده است. در این تئوری سه عامل: نیاز به کسب موفقیت (یعنی تلاش در راه درخشیدن و در راه موفقیت تلاش

---

<sup>۱</sup>David McClelland

نمودن)، نیاز به کسب قدرت و اعمال آن (یعنی صاحب قدرت افراد را وادار کند تا به گونه‌ای خلاف رفتار و عادات خود عمل نمایند)، نیاز به ایجاد دوستی (یعنی تمایل به کسب حمایت و ایجاد روابط صمیمی با دیگران)، از عوامل تأثیرگذار در انگیزش کارکنان شمرده شده‌اند (مرادی، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها به عنوان یکی از سیستم‌های اجتماعی محسوب می‌شوند که حیات و پایداری آن‌ها وابسته به وجود پیوند قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل دهنده آن‌ها است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. ارزیابی و ادراکات افراد از عدالت و انصاف، در محیط کاری که عدالت سازمانی خوانده می‌شود (گرینبرگ، ۱۹۹۰) از عواملی است که در ادراک کلی فرد از محیط و فعالیت‌های سازمانی و مدیریتی و کاری، مؤثر است. این ادراکات ذهنیت و نگرش و رفتار فرد را در محیط کاری تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و پیشرفت سازمان و کارکنان است. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد شغلی کارکنان حائز اهمیت است (سید جوادین، ۱۳۸۷). شواهد نشان می‌دهد که در سازمان‌هایی که کارکنان اعتقاد دارند که فراگردهای تصمیم‌گیری ناعادلانه است، آن‌ها نسبت به مافوق‌شان تعهد کمتری نشان می‌دهند، کم‌کاری بیشتری می‌کنند، قصد و نیت آن‌ها برای ترک خدمت افزایش می‌یابد، عملکردها کاهش یافته و رفتارهای تبعی سازمانی به میزان کمتری مشاهده می‌شود (سعیدی، عسگری ماسوله، کوشان، ۱۳۹۰).

اغلب کارکنان مایل هستند در پی انجام وظایف خود نتیجه و پاداش مناسبی که استحقاق آن را دارند دریافت کنند (عدالت توزیعی). افزون بر آن انتظار دارند فرایندی که از طریق آن نتایج مذکور

معین می‌شود عادلانه باشد (عدالت رویه‌ای). همچنین از طرف سرپرستان خود رفتار عادلانه و ارتباطی توأم با احترام را تجربه کنند (عدالت تعاملی) (کورلند و ایگان، ۱۹۹۹).

گرینبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) مطرح کرده که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی ممکن است بسیاری از متغیرهای مربوط به رفتار سازمانی را تفسیر کنند (نعامی، ۱۳۸۵). اخیراً محققان روی این موضوع تمرکز کرده‌اند که چگونه فقدان عدالت و تعاملات و پیامدهای سازمانی تأثیر می‌گذارد (خطیبی، ۱۳۸۸). یکی از موضوعاتی که در این زمینه می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد، میزان تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر انگیزش کارکنان است.

با توجه به محرک‌های محیطی متعدد از جمله افزایش رقابت، ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان و ... داشتن نیروی انسانی بهره‌ور و توانا از مهم‌ترین ضرورت‌های هر سازمانی است و انگیزش، یکی از مهم‌ترین عناصر بهره‌وری در نیروی انسانی سازمان است. بنابراین بررسی رابطه بین این دو کمک شایانی به روشن کردن مسیر و برنامه‌ریزی‌های مدیران در سازمان خواهد کرد.

با توجه به مطالب پیش گفته، به نظر می‌رسد عدالت سازمانی می‌تواند نقش مؤثری بر انگیزش کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری ایشان که از دغدغه‌های اصلی و مستمر مدیران بنگاه‌هاست، داشته باشد. به همین منظور این پژوهش تلاش دارد رابطه بین عدالت سازمانی و انگیزش کارکنان را در شرکت کارخانه چینی ایران (ایرانا) بررسی نماید.

بنابراین سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین عدالت سازمانی و انگیزش کارکنان در شرکت کارخانه چینی ایران (ایرانا) رابطه وجود دارد یا خیر؟

---

<sup>۱</sup> Greenberg