

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال کاری (مطالعه موردی: هیئت‌های

ورزشی شهر همدان)

زهرا کریمی^{۱*}، رضا اندام^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود ۲-دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۹/۱۱

The Relationship between Job Satisfaction and organizational justice with Procrastination (Case Study: Sport Boards of Hamedan city)

Zahra Karimi^{*1}, Reza Andam²

1- MSc of sport management, Shahroud University of Technology

2- Associate Professor of sport management, Shahroud University of Technology

Received: (2016/05/11) Accepted: (2016/12/01)

Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship between Job Satisfaction and organizational justice with Procrastination among sport associations Staff of Hamedan city. The research method was descriptive-correlation. The study population consisted 282 of Hamedan city sport associations staff that 162 sample of employees was randomly selected. The data collected from questionnaires procrastination of Tuchman (1991), Job Satisfaction of Berifildoross (1951) and organizational justice of Neyhof and Mormen (1993). Face and content validity of the questionnaires were examined and approved by 10 experts. Stability of questionnaires procrastination, Job Satisfaction and organizational justice with Cronbach's alpha were rated respectively 0.76, 0.71, 0.89. Collected data were analyzed by SPSS software and using Pearson correlation and stepwise regression coefficient. The result showed that no significant correlation between Job Satisfaction and Procrastination and interactional justice with Procrastination. The results showed that there was significant negative correlation between procrastination with organizational justice, distributive justice, procedural Justice. Also, the results showed that distributive justice, procedural Justice are explain the right for procrastination. Sport associations Officials can by Suitable dispensation and apply Just Procedure in Organization, increase distributive justice and procedural justice scale and in this way decrease staff Procrastination scale in Organization.

Keywords

Procrastination, Organizational justice, Distributive justice, Procedural justice, Job Satisfaction.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال کاری در بین کارکنان هیئت‌های ورزشی شهر همدان بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۲ نفر از کارکنان هیئت‌های ورزشی شهر همدان بودند که نمونه‌ای تصادفی از کارکنان به حجم ۱۶۲ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تعلق ورزشی تاکمن (۱۹۹۱)، رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها، توسط ۱۰ نفر از افراد صاحب‌نظر بررسی و تأیید شدند. پایایی پرسش‌نامه‌های تعلق‌ورزشی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۱ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار اس پی اس و از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و اهمال کاری و عدالت مراوده‌ای با اهمال کاری همبستگی معناداری وجود ندارد. نتایج نشان داد همبستگی منفی معنادار بین عدالت سازمانی کل، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای با اهمال کاری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای تبیین‌کننده مناسبی برای اهمال کاری می‌باشند. مسئولان هیئت‌های ورزشی می‌توانند با استفاده از توزیع‌های مناسب و اتخاذ رویه‌های منصفانه در سازمان میزان عدالت توزیعی و رویه‌ای را افزایش داده و از این طریق میزان اهمال کاری کارکنان را در سازمان به حداقل ممکن تقلیل دهند.

واژه‌های کلیدی

اهمال کاری، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، رضایت شغلی.

* نویسنده مسئول: زهرا کریمی

E-mail: karimi.z1991@gmail.com

*Corresponding Author: Zahra karimi

مقدمه

سازمان یک سیستم اجتماعی است که بدون شک مهم-ترین عامل اثربخشی و کارایی آن نیروی انسانی می‌باشد. برای این‌که نیروی انسانی تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش‌آفرینی برای سازمان گردد؛ لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش خاطر و بدون دغدغه به ایفای نقش خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی خود را به‌کارگیرند (۵۱). پیش‌نیاز این امر، شناخت منابع انسانی و نوع نگرش آن‌ها نسبت به شغلشان در سازمان می‌باشد. یکی از عوامل بسیار مهم که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی، همچنین موفقیت شغلی می‌گردد، رضایت شغلی می‌باشد (۱). رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های مختلف از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ زیرا این عامل از یک‌سو نقش پراهمیت در رضایت و سلامت عمومی کارکنان دارد و از دیگر سو روابط درون‌سازمانی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیّت و کیفیت کار، ایجاد ارتباطات صحیح، عشق و علاقه به کار است (۶). رابینز (۲۰۰۹)، رضایت شغلی را نگرش کلی فرد درباره کارش می‌داند (۱۳). کرانی (۱۹۹۲)، رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی یا هیجانی فرد نسبت به شغل خود، تعریف می‌کند (۲۳). به‌طورکلی، رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوّ سازمانی ارتباط دارد. کسی که رضایت شغلی او بالا باشد، نسبت به شغل خود نگرشی مثبت دارد و برعکس کسی که از کار خود راضی نیست، نگرش منفی نسبت به کار خود دارد و همین امر باعث می‌شود وظایف خود را به‌موقع انجام ندهد و در کار خود غیبت و تأخیر داشته باشد (۴۰). محققان دو مدل تبیین‌های موقعیتی و تبیین‌های گرایشی را برای رضایت شغلی ارائه کرده‌اند. تبیین‌های موقعیتی: اصطلاح موقعیت به عوامل بیرونی و محیطی اشاره دارد. در این مدل خودکار و ماهیت شغل و عوامل محیطی پیرامون آن بدون توجه به مجموعه گرایش فرد برای تبیین رضایت شغلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. تبیین‌های گرایشی: اصطلاح گرایش به باورها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی افراد اطلاق می‌شود. در این مدل رضایت شغلی بر اساس نیازها، انتظارات، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان تعیین می‌شود (۴۰).

نتیجه تحقیق رجبی‌پور میدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) و قمری (۱۳۹۱) و که میزان رضایت شغلی کارکنان را موردبررسی قرار داده بودند، نشان داد که میزان رضایت شغلی جامعه آماری موردبررسی آنان بالاتر از میانگین نظری جامعه بوده است (۱،۱۲). همچنین نظری (۱۳۹۴) در تحقیقی که میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی را موردبررسی قرارداد به این نتیجه رسید که رضایت شغلی کارکنان از آن‌جهت بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند از اهمیت بسزایی برخوردار است (۱۰). ساعت‌چیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی میزان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی را موردبررسی قراردادند. نتیجه تحقیق نشان داد که میزان رضایت شغلی کارکنان در سطح بالایی از میانگین قرار داشته است که این مورد برای سازمان خوشایند و مثبت می‌باشد اما نتیجه تحقیق آنان نشان داد که میزان درک کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی در سطح پایین‌تر از متوسط قرار داشت. رضایت شغلی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است، زیرا رضایت شغلی هم بر روی سلامت روانی کارکنان هم بر روی عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است (۱۴). همچنین، با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکار شده است (۴۴). مفهوم عدالت در محیط سازمانی و در میان کارکنان نیز مطرح می‌باشد و اکثراً از آن به‌عنوان عدالت سازمانی یاد می‌کنند. واژه عدالت سازمانی در ابتدا توسط گرینبرگ در سال (۱۹۸۷)، به کار گرفته شد و عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از میزان برابری یا انصاف کاری در سازمان مرتبط است و به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد، به‌نحوی که آن‌ها احساس کنند به‌صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. به اعتقاد گرینبرگ (۱۹۸۷)، درک عدالت در سازمان یک اصل و الزام اساسی برای اثربخشی و کارکرد مؤثر سازمان-ها و لازمه رضایت شغلی و درگیر شدن افراد سازمان در وظایف شغلی‌شان می‌باشد (۳۰). نتایج تحقیقات موسوی و همکاران (۱۳۹۴)، نادیری و ناتوا (۲۰۱۰) نشان داد عدالت سازمانی به عوامل مهم سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی مطلوب منجر می‌شود (۸،۴۳). همچنین نتایج تحقیقات داستین (۲۰۱۰) و پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که اگر در سازمان عدالت سازمانی برقرار باشد میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش یافته و بر عملکرد و کارایی کارکنان اثر مثبتی خواهد گذاشت (۲۷).

انداختن مسئولیت‌هایی است که افراد موظف به انجام دادن آن‌ها هستند (۳۱) و شامل حوزه‌های مختلفی می‌باشد که یکی از آن‌ها تأخیر در انجام فعالیت‌های شغلی و کاری می‌باشد. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به تعلل در کار می‌باشند: خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی‌های کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (۴۸). اهمال کاری می‌تواند از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران ناپذیری داشته باشد و موجب عدم بهره‌وری فردی و سازمانی گردد و همچنین صدمات اقتصادی و اجتماعی زیادی را به دنبال دارد (۳، ۱۵). روانشناسان عوامل گوناگونی را برای اهمال کاری برشمرده اند که می‌توان آن‌ها را در دو طبقه کلی قرار داد:

عوامل درونی و روانی: یعنی آسیب‌ها و ناهنجاری‌هایی که مربوط به خود فرد اهمال کار است، مانند: احساس خود کم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد خود، کمال گرایی و سواس گونه، فقدان قاطعیت گناه یا شرمساری.

عوامل بیرونی و محیطی: یعنی آسیب‌هایی که هنگام ارتباط با دیگر اشخاص و یا محیط اطراف، خود را نشان می‌دهند. عواملی چون نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لج بازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران (۴۸). استیل (۲۰۰۷)، در یک فرا تحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های وی نشان داد از طرفی بی‌زاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خود بسندگی، وظیفه شناسی، اشکال خودکنترلی، حواس پرتی، سازمان، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن پیش بینی کننده‌های قوی برای اهمال کاری هستند (۴۸). کریمی و اندام (۱۳۹۴) در تحقیقی میزان اهمال کاری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان همدان را در سطح پایینی گزارش کردند (۴). طابوسیان و برکت (۱۳۹۴) و محسین و نادیا (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر در کار می‌شود همچنین نتایج تحقیق آنان نشان داد که بین اهمال کاری و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد (۱۶، ۴۱).

نادری و همکاران (۱۳۸۹)، منوچهری و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که اگر کارکنان احساس کنند که در سازمانی که کار می‌کنند عدالت سازمانی برقرار است عملکرد آنان افزایش خواهد یافت و میزان غیبت و تأخیر آنان در انجام وظایف شغلی‌شان کاهش خواهد یافت. همچنین نشان دادند وقتی

از سوی دیگر، ادراک تبعیض و بی‌عدالتی موجب تضعیف روحیه و انگیزه کارکنان، تنزیل روحیه تلاش و فعالیت و کاهش بهره‌وری در عملکرد آنان می‌شود (۳۹). از این رو، رعایت عدالت به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان، توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، فرصت‌های ارتقاء و انتصاب برای کارکنان حائز اهمیت است. طبق نظریه برابری فرد تا زمانی به عضویت و عملکرد خود ادامه می‌دهد که بین ورودی‌های سازمان و نتایج آن، در مقایسه خود با دیگران، احساس تعادل و برابری کند. وجود نابرابری موجب تغییر ادراک و رفتار فرد می‌شود و فرد تا رسیدن به تعادل به تغییر ادراک و رفتار خود ادامه می‌دهد (۲). بر اساس شواهد پژوهشی موجود، برای عدالت سازمانی سه بعد در نظر گرفته شده است: ۱- عدالت توزیعی: به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقاء در یک بافت سازمانی اشاره دارد (۲۴)، ۲- عدالت رویه‌ای: ادراکات انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست (۳۹)، ۳- عدالت مراوده‌ای: عدالت مراوده‌ای به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند (۲). در تحقیقی که ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان تربیت بدنی پرداختند، به ترتیب عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند (۱۸)؛ اما تحقیق کاشیرو (۲۰۰۸)، نشان داد که در بین ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارد (۳۳)؛ اما تحقیق نادیری و ناتوا (۲۰۱۰) نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده بودند که با نتیجه تحقیق حاضر مغایر بود (۴۳). یکی دیگر از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی و عدالت سازمانی، نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، مقوله اهمال کاری است. رضایت شغلی و برقراری عدالت سازمانی اثر مثبت بر بهره‌وری فردی و سازمانی دارد، اما اهمال کاری بر بهره‌وری فردی و سازمانی اثرات منفی زیادی بر جای می‌گذارد. اهمال کاری پدیده جدیدی نیست؛ بلکه یک معضل جهانی می‌باشد که در همه فرهنگ‌ها وجود دارد و بیش از ۲۰٪ افراد در کارهای روزمره خود اهمال کاری را تجربه می‌کنند. اهمال کاری به تعویق

مبنای طیف لیکرت طراحی شده است. اعتبار پرسش‌نامه برای دستیابی به پایایی توسط عظیمی‌پور (۱۳۸۴) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۷۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه عدالت سازمانی: پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و که سؤال‌ها در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده است. جهت بررسی وضعیت عدالت و اجرای نوع عدالت در سازمان‌ها ایجاد گردیده است. پرسش‌نامه عدالت سازمانی توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است دارای سه خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵-۱)، عدالت رویه‌ای (۱۱-۶) و عدالت مراوده‌ای (۲۰-۱۲) است. پایایی پرسش‌نامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای عدالت سازمانی کل ۰/۴۲، عدالت توزیعی ۰/۸۲، عدالت رویه‌ای ۰/۷۵ و عدالت تعاملی ۰/۶۴ بود. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی کل ۰/۸۹، عدالت توزیعی ۰/۶۷، عدالت رویه‌ای ۰/۸۵ و عدالت مراوده‌ای ۰/۹۰ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد و برای این منظور از نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۱، استفاده گردید. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش کشیدگی و چولگی و در تحلیل استنباطی داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش گام به گام جهت پیش‌بینی میزان اهمال کاری بر اساس متغیرهای مورد بررسی، استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

۶۹/۸٪ آزمودنی‌ها مرد و ۳۰/۲٪ آنان زن بودند. ۲۳/۵٪ آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۰/۴۲٪ کارشناسی و ۳۴/۵٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بودند. در جدول ۱، برخی از اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق ارائه شده است.

تعارضی در ادراک فرد از تلاش و پاداش در مقایسه با دیگران باشد شاغلان تلاش کمتری کرده و کارایی کمتری خواهند داشت. (۹،۳۷).

ادبیات پژوهشی ذکر شده نشان می‌دهد اهمال کاری تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی متعددی است و این ویژگی می‌تواند اثرات مخربی در زندگی کاری افراد داشته باشد و کیفیت کار را کاهش دهد. هرچند که پدیده تعلل‌ورزی از عوامل فردی متنوعی تأثیر می‌پذیرد، لیکن حالات انگیزشی افراد در وقوع آن نقش محوری ایفا می‌کنند. چنانچه عدالت سازمانی در محیط کار برقرار نباشد و کارکنان از محیط کار و شغل خود از رضایت کاملی برخوردار نباشند، در انجام وظایف خود اهمال کاری و تأخیر خواهند داشت و همین امر باعث کاهش عملکرد و بهره‌وری فرد و سازمان خواهد شد؛ بنابراین، زیان‌های برخاسته از شیوع این رفتار در بین افراد گروه‌های مختلف مهم و قابل ملاحظه است و همین امر ضرورت جلوگیری از چنین رفتاری را نمایان می‌سازد؛ بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که چه ارتباطی بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال کاری وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی، بر حسب هدف کاربردی می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۲ نفر از کارکنان هیئت‌های ورزشی شهر همدان در سال ۱۳۹۵ بودند که نمونه‌ای متشکل از ۱۶۲ نفر به شیوه تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه تعلل ورزی: برای آزمون و سنجش تعلل، پرسش‌نامه استاندارد تاکمن (۱۹۹۱) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه یک مقیاس خودگزارشی ۱۶ ماده‌ای است که سؤال‌ها در مقیاس ۴ ارزشی لیکرت (از مطمئناً این چنین نیستم تا مطمئناً این چنین هستم) طراحی شده است. گرفتن نمره بالا در این مقیاس نشانه تعلل بالا در آن است. تاکمن، پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: برای آزمون و سنجش رضایت شغلی، پرسش‌نامه استاندارد بری فیلد و روث (۱۹۵۱) مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه حاوی ۱۹ سوال می‌باشد که در مقیاس ۵ ارزشی (از به شدت موافق تا به شدت مخالف) بر

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت تأهل	مجرد	۲۲/۸
	متأهل	۷۷/۲
سن	۲۰-۲۵	۶/۲
	۲۵-۳۰	۱۷/۳
	۳۰-۳۵	۴۳/۲
	۳۵ سال به بالا	۳۳/۳

غیر نرمال بودن داده‌ها است (۳۵). بر این اساس و با توجه به نتایج جدول ۲، تمامی داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

پیش از تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از شاخص‌های کشیدگی و چولگی برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. قدرمطلق شاخص چولگی بزرگتر از ۳ ($SI > 3$) نشان‌دهنده چولگی بیش از حد و غیر نرمال بودن داده‌ها است؛ همچنین اگر قدرمطلق شاخص کشیدگی بزرگتر از ۱۰ باشد ($KI > 10$) نشان‌دهنده کشیدگی بیش از حد و

جدول ۲. بررسی توزیع داده‌های تحقیق بر اساس چولگی و کشیدگی

متغیرها	چولگی	کشیدگی
اهمال کاری	۱/۶۹	۲/۰۹۰
رضایت شغلی	۲/۷۵۳	۸/۹۳۱
عدالت سازمانی (کل)	-۰/۷۱۹	-۰/۲۸۴
عدالت توزیعی	-۰/۶۷۵	-۰/۰۷۹
عدالت رویه‌ای	-۰/۷۶۶	-۰/۴۵۵
عدالت مرادده‌ای	-۱/۰۵۸	۱/۰۶۴

کوچکتر است ($p \leq 0.05$) و می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و اهمال کاری رابطه معنادار وجود ندارد.

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی محاسبه شده (-۰/۰۵۰) با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح خطا پذیری ۰/۰۵ از مقدار ضریب همبستگی جدول

جدول ۳. ضریب همبستگی بین اهمال کاری و رضایت شغلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معناداری
اهمال کاری	۱۶۲	۲/۲۱	۰/۴۷	-۰/۰۵۰	۱۶۱	۰/۵۲۵
رضایت شغلی	۱۶۲	۲/۹۶	۰/۵۰			

($p \leq 0.05$) و می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین عدالت سازمانی (کل) و اهمال کاری همبستگی منفی و معنادار وجود دارد.

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی محاسبه شده (-۰/۲۳۷) با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح خطا پذیری ۰/۰۵ از مقدار ضریب همبستگی جدول بزرگتر است

جدول ۴. ضریب همبستگی بین اهمال کاری و عدالت سازمانی (کل)

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معناداری
اهمال کاری	۱۶۲	۲/۲۱	۰/۴۷	-۰/۲۳۷	۱۶۱	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	۱۶۲	۲/۷۹	۰/۵۶			

همچنین ضریب همبستگی محاسبه شده بین اهمال کاری و عدالت رویه‌ای (-۰/۳۱۸) با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح خطا پذیری ۰/۰۵ از مقدار ضریب همبستگی جدول بزرگتر است ($p \leq 0/05$) و می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین عدالت رویه‌ای و اهمال کاری همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد، ضریب همبستگی محاسبه شده بین اهمال کاری و عدالت مراوده‌ای (-۰/۱۱۸) با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح خطا پذیری ۰/۰۵ از مقدار ضریب همبستگی جدول کوچکتر است ($p \geq 0/05$) و می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین عدالت مراوده‌ای و اهمال کاری رابطه معنادار وجود ندارد.

از آنجا که عدالت سازمانی با توجه به ۳ مؤلفه در نظر گرفته شده است و این احتمال وجود دارد که بین هر یک از ابعاد عدالت سازمانی و اهمال کاری به صورت جداگانه همبستگی وجود داشته باشد، لذا رابطه اهمال کاری با هر یک از ابعاد به صورت جداگانه نیز مورد بررسی قرار گرفت. همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی محاسبه شده بین اهمال کاری و عدالت توزیعی (-۰/۲۷۱) با درجه آزادی ۱۶۱ در سطح خطا پذیری ۰/۰۵ از مقدار ضریب همبستگی جدول بزرگتر است ($p \leq 0/05$) و می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین عدالت توزیعی و اهمال کاری همبستگی منفی و معنادار وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین اهمال کاری با عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای

متغیرها	اهمال کاری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	سطح معناداری
عدالت توزیعی	-۰/۲۷۱	۱۶۲	۲/۴۹	۰/۶۸	۱۶۱	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	-۰/۳۱۸	۱۶۲	۲/۷۷	۰/۷۳	۱۶۱	۰/۰۰۱
عدالت مراوده‌ای	-۰/۱۱۸	۱۶۲	۲/۹۹	۰/۷۱	۱۶۱	۰/۱۴۲

می‌باشد و ۱۲٪ تغییرات اهمال کاری کارکنان را تبیین می‌کند. در مرحله دوم، متغیر عدالت رویه‌ای، وارد مدل شده که میزان همبستگی را به -۰/۳۱۸ و ضریب تعیین را به ۱۷٪ ارتقاء داده است. در این مرحله، متغیرهای رضایت شغلی و عدالت مراوده‌ای از مدل خارج شدند و تحلیل رگرسیون به اتمام رسید (جدول ۸).

به منظور مشخص شدن این که کدام یک از متغیرهای تحقیق بیشترین نقش را در پیش‌بینی اهمال کاری کارکنان دارند و این که کدام یک از متغیرها، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس اهمال کاری می‌باشند، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردید. داده‌های تحقیق بیان‌گر این است که در مرحله اول، عدالت توزیعی برای تبیین میزان واریانس اهمال کاری وارد مدل رگرسیون شد، میزان همبستگی آن -۰/۲۷۱-

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	Sig
۱	عدالت توزیعی	-۰/۲۷۱	۰/۱۲	۰/۰۶۷	۱۲/۱۰۷	۰/۰۰۱
۲	عدالت رویه‌ای	-۰/۳۱۸	۰/۱۷	۰/۰۸۹	۸/۵۶۷	۰/۰۰۱

همانطور که جدول ۹ نشان می‌دهد ضریب بتای عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای کمتر از ۰/۰۵ بوده و معنادار بود.

جدول ۷. ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون

نام متغیر	B	β	T	Sig.
مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)	۱/۴۲۰	-	۷/۰۳۹	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۱۹۰	۰/۲۵۴	۳/۲۸۹	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۱۱۸	۰/۱۶۸	۲/۱۷۵	۰/۰۳۱

بحث و نتیجه‌گیری

در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثربخشی منابع از جمله انسان است. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف محول، اهمال کاری و تعلل داشته باشند، کیفیت کار کاهش و بدین ترتیب، سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد. بر همین اساس، این پژوهش به دنبال شناسایی ارتباط متغیرهایی مانند رضایت شغلی و عدالت سازمانی با اهمال کاری می‌باشد تا بتوان با شناسایی نوع ارتباط این متغیرها با یکدیگر، اهمال کاری را در محیط کار کاهش و کیفیت کار و بهره‌وری را افزایش داد.

نتایج تحقیق نشان داد میانگین رضایت شغلی کارکنان ۲/۹۶ است که از کمی از میانگین نظری جامعه کمتر بود. این یافته با نتایج تحقیق نظری (۱۳۹۴)، رجبی‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)، نتیجه تحقیق قمری (۱۳۹۰) و ساعت‌چیان و همکاران (۱۳۹۰) ناهمسو بود (۱،۱۰،۱۲،۱۴).

احتمال دارد ناهمسویی نتیجه تحقیق حاضر با نتایج پژوهش‌های ذکر شده به این علت باشد که در محیط کاری جامعه آماری مورد پژوهش عوامل نامطلوبی وجود داشته یا ممکن است مدیران نتوانسته بودند نیازها و انتظارات آنان را در حد مطلوب فراهم نمایند و همین دلایل باعث پایین آمدن میانگین رضایتمندی کارکنان در تحقیق حاضر شده باشد. عدم رضایت شغلی می‌تواند سازمان‌ها را در حفظ کارکنان باارزش و جذب افراد با استعداد با مشکل رو به رو کند و در بلند مدت بر عملکرد سازمان اثر منفی داشته باشد؛ بنابراین مدیران می‌توانند از طریق حمایت اطلاعاتی (در جریان قرار دادن کارکنان در تصمیمات سازمان و مدیران)، حمایت ابزاری (حمایت از آنان با امکانات مادی و ابزاری) و حمایت عاطفی (با عواطف مناسب از آنان دلجویی شود و از نظر عاطفی تحسین و ترغیب شوند) رضایتمندی کارکنان را افزایش دهند. در تحقیق حاضر، میانگین عامل عدالت سازمانی ۲/۷۹ به دست آمد که کمتر از متوسط طیف اندازه‌گیری یعنی ۳ است. در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای (۲/۹۹)، عدالت رویه‌ای (۲/۷۷) و عدالت توزیعی (۲/۴۹) به ترتیب بیشترین میانگین‌ها را به دست آوردند. این یافته با نتایج تحقیق ظریفی

و همکاران (۱۳۹۱)، پورسلطانی و زرنندی (۱۳۹۲) و داستین (۲۰۰۸) همسو بود (۱۱،۱۸،۲۷). کاشیرو (۲۰۰۸)، نادیری و ناتوا (۲۰۱۰) نشان دادند که میانگین عدالت سازمانی در جامعه آماری مورد پژوهش آنان بالاتر از میانگین نظری جامعه بوده که با نتیجه تحقیق حاضر متفاوت بود (۳۳،۴۳). ممکن است این مغایرت به این دلیل باشد که در جوامع آماری تحقیقات کاشیرو و همکاران (۲۰۰۸) و همچنین نادیری و ناتوا (۲۰۱۰)، تصمیمات و توزیع‌ها در سراسر سازمان به شیوه‌ای عادلانه بوده و جامعه آماری تحقیقات آنان رفتارها و تصمیمات مدیران خود را عادلانه می‌پنداشتند. پایین بودن ادراکات کارکنان از میزان عدالت موجود در سازمان ممکن است به این دلیل باشد که آنان پاداش‌های تخصیصی، دستمزد و فرصت‌های ارتقاء بر تمامی کارکنان را عادلانه نمی‌دانستند و آنان در سازمان می‌مانند نه به این دلیل که پاداش‌ها در سازمان به صورت عادلانه تخصیص یافته است بلکه به این دلیل که تصمیم گیرندگان به شیوه عادلانه رفتار کرده و سیاست‌ها در سازمان عادلانه اجرا شده است؛ بنابراین مدیران باید به ویژه در مورد نحوه توزیع منابع و رویه‌های تخصیص منابع و نحوه تعامل با کارکنان انصاف بیشتری را به کارگیرند.

یافته‌ها نشان داد میانگین اهمال کاری در تحقیق حاضر در حد پایینی قرار داشت (۲/۲۱). این یافته با نتایج تحقیقات توکلی (۱۳۹۲)، کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، شونبرگ (۲۰۰۴)، بالیکس و دورو (۲۰۰۹) ناهمسو (۵،۱۷،۱۹،۴۷) و با نتیجه تحقیق کریمی و اندام (۱۳۹۴) که نشان دادند میزان اهمال کاری در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سطح پایینی قرار داشت، همسو بود (۴). نکته قابل تأمل درباره موضوع مورد پژوهش این است که متأسفانه در فرهنگ ایرانیان جبهه‌گیری و مقاومت درباره موضوعات و مفاهیم منفی وجود دارد و افراد همواره تصور مثبتی نسبت به مفاهیمی همچون تعلل، افسردگی و غیره ندارند. ممکن است این عوامل باعث شده باشد آزمودنی‌ها خود افشاگری کامل نداشته باشند و نتایج تحقیق کم‌تر از حد انتظار باشد. با این حال، پایین بودن نسبی میزان تعلل در جامعه آماری مورد پژوهش (به نسبت نتایج سایر تحقیقات) و کم‌تر بودن میانگین

تعلل در جامعه مورد بررسی از میانگین نظری جامعه، پدیده‌ای مثبت است که قطعاً نتایج آن در عملکرد و بهره‌وری سازمان قابل مشاهده خواهد بود، چون تعلل دشمن اصلی بهره‌وری و مانع بروز خلاقیت می‌باشد.

نتایج نشان داد همبستگی بین دو متغیر اهمال کاری و رضایت شغلی معنادار نبود. این یافته با نتایج تحقیقات پارکر و کولمبیر (۲۰۰۵)، نظری (۱۳۹۴)، ساعت‌چیان و همکاران (۱۳۹۰) و مقامی (۱۳۹۲) که تأخیر در کار، غیبت، جا به جایی زیاد، کم شدن کارایی و در نهایت ترک شغل را از پیامدهای عدم رضایت شغلی دانسته‌اند، همسو بود (۴۴، ۱۰۶، ۱۴). جاج (۱۹۹۳)، همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را ضعیف (۱۵ تا ۲۰ درصد) گزارش کرد (۳۲). لری (۲۰۱۱)، نشان داده است که در مشاغلی که انجام آنها عمدتاً مستلزم بهره‌گیری از مهارت‌های انسانی (و نه فنی) است، رابطه رضایت شغلی و عملکرد سازمانی بیش از آن چیزی است که جاج گزارش نموده است. او در تحقیقی نشان داده است که همبستگی این دو مولفه بین ۴۰ تا ۸۰ درصد در نوسان است (۳۶). نتایج نشان داد بین اهمال کاری و عدالت سازمانی (کل) همبستگی منفی معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات حقیقی و همکاران (۱۳۸۸)، درخشانی و محمودی (۲۰۱۵)، رابینسون (۲۰۰۴)، ویگودا و همکاران (۲۰۰۷) همسو بود (۲، ۲۶، ۴۵، ۵۰). بورنی و همکاران (۲۰۰۹)، نشان دادند ادراک عدالت در سازمان از طریق رفتارهای فراتر از عملکرد شغلی را بالا می‌برد (۲۱). از جمله مهم‌ترین عوامل سازمانی که ممکن است اهمال کاری و درگیر شدن در کار را تحت تأثیر قرار دهند میزان ادراک کارکنان از عدالت و انصاف در محیط کاری می‌باشد. در نظریه مبادله اجتماعی آماده است روابط کارکنان با مدیرانشان در سازمان‌ها یک داد و ستد غیر رسمی و بر اساس یک قرار داد روانی است. زمانی که سازمان‌ها توقعات و انتظارات کارکنان را برآورده سازند کارکنان نیز انتظارات و توقعات سازمان را برآورده خواهند ساخت. از جمله انتظاراتی که کارکنان از مدیران سازمان خود دارند رفتار عادلانه و توأم با انصاف با آنان می‌باشد. کارکنان انتظار دارند که رفتار مدیرانشان توأم با انصاف و بی‌طرفی باشد، در این صورت آنان نیز سعی خواهند نمود در آورده‌هایشان به سازمان انصاف را رعایت کنند، خود را بیشتر درگیر کار کرده و عملکرد بالایی داشته باشند (۴۶). نتایج نشان داد میان عدالت توزیعی با اهمال کاری کارکنان همبستگی منفی معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات تیلر و لیند (۱۹۸۸) و کیم و مامبورگن (۱۹۹۳) و با نتیجه تحقیق حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) همسو بود (۲). یکی از دلایل ناهمسوئی

ممکن است تفاوت‌های فرهنگی موجود در جامعه آماری ما و جامعه آماری محققان مذکور باشد. در جوامع توسعه یافته به علت ارضای نیازهای اولیه افراد (خوراک، پوشاک، مسکن و غیره) بیشتر توجهات و تمایلات به سمت نیازهای ثانویه (نیاز به تعلق، احترام، رقابت و غیره) می‌باشد. در حالی که در جوامع توسعه نیافته نیازهای اولیه ارضا نشده و بیشتر توجهات به سمت این نیازها می‌باشد؛ بنابراین، احتمال دارد در جامعه آماری مورد پژوهش ما نیز نیازهای اولیه افراد هنوز ارضا نشده و آنان نسبت به حقوق و مزایای دریافتی خود حساسیت داشته باشند؛ و همین امر باعث شده باشد ادراکات آنان از عدالت توزیعی بر میزان کم کاری و اهمال کاری آنان تأثیرگذار باشد. از طرفی مردم در فرهنگ‌های شرقی همچون ایران تمایل دارند توزیع‌ها بر اساس اصل مساوات باشد، در حالی که در فرهنگ‌های غربی اولویت را بیشتر به اصل انصاف می‌دهند (۷). آنچه بین افراد توزیع می‌شود نیز دارای اهمیت بسیاری می‌باشد. اگر آنچه افراد دریافت می‌کنند ارزش نمادین و اجتماعی داشته باشد آن‌ها اصل مساوات را ترجیح می‌دهند، حال اگر ارزش پولی و مالی داشته باشد اصل انصاف باید رعایت گردد. (۲۴). استراتژی‌های مدیران سازمان نیز در این امر مؤثر می‌باشد. مدیران بایستی توجه داشته باشند حقوق و مزایای پرداختی حداقل نیازهای اساسی افراد را تأمین کند. سپس فراتر از آن پرداخت‌ها را بر مبنای شایستگی و تلاش و کوشش صورت دهند.

یافته‌ها نشان داد بین عدالت رویه‌ای و اهمال کاری همبستگی منفی معناداری وجود دارد. محققان ماسترسون و همکاران (۲۰۰۰)، کروپانزانو و پیرهر (۱۹۹۹) با استفاده از تئوری مبادله اجتماعی، عملکرد کاری را هم با سطوح رهبری و هم با سطوح سازمانی مرتبط می‌دانند؛ بنابراین عملکرد کاری تا اندازه‌ای تحت تأثیر روابط میان کارمند و سازمان که با عدالت رویه‌ای مرتبط است و تا اندازه‌ای تحت تأثیر روابط میان کارکنان و سرپرست مستقیم‌شان که با عدالت مرادده‌ای مرتبط است، می‌باشد (۳۸، ۲۴). بر این اساس، این یافته با نتایج تحقیق تیلر و لیند (۱۹۸۸)، گرینبرگ (۱۹۸۷)، بروکر و ویسن فلد (۱۹۹۶)، کیم و مامبورگن (۱۹۹۳)، حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) همسو بود (۲، ۲۰، ۳۰، ۴۴، ۴۹). آنان بیان کردند ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای بر عملکرد آنان تأثیر مثبت می‌گذارد. بدین معنی که هنگامی که کارکنان رویه‌های جاری را عادلانه بدانند، کوشش خود را برای انجام بهتر کار انجام می‌دهند و میزان اهمال کاری آنان کاهش خواهد یافت. بدین معنا که هرگاه کارکنان احساس کنند عدالت در رویه‌های سازمان وجود ندارد، یعنی رویه‌ها و روش

متغیر عدالت توزیعی و ۱۷٪ واریانس تعلق به وسیله عدالت رویه‌ای قابل تبیین می‌باشد. این بدین معناست اگر کارکنان احساس کنند که توزیع‌ها در سازمان بر اساس اصل انصاف صورت می‌گیرد و همچنین اگر احساس کنند تصمیمات و رفتارها در سازمان منصفانه است، میزان کم‌کاری و اهمال کاری آنان در محیط شغلی کاهش خواهد یافت. این یافته با نتایج تحقیق نظری (۱۳۹۴) همسو بود (۱۰)، اما نتیجه تحقیق اردوگان (۲۰۰۲) نشان داد عدالت توزیعی نقشی در پیش‌بینی اهمال کاری ندارد (۲۹). احتمال دارد علت ناهم‌سویی این باشد که نیازهای اولیه جامعه آماری حاضر در تحقیق اردوگان (۲۰۰۲) از طریق سازمان ارضا شده و آنان بیشتر به دنبال نیازهایی همچون احترام، تعلق خاطر و غیره بودند و به بیشتر اصل مساوات را در این مسائل ترجیح می‌دادند و به همین دلیل نحوه توزیع‌ها در سطح سازمان بر روی اهمال کاری آنان در انجام وظایفشان نقشی نداشته است.

در پایان می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اهمال کاری با رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه منفی دارد. به این صورت که اگر کارکنان دارای رضایت شغلی بالایی باشند و عدالت سازمانی در محیط کاری آنان برقرار باشد، میزان اهمال کاری آنان نیز کاهش خواهد یافت؛ بنابراین اگر کارکنان در انجام وظایف شغلی خود تعلل دارند، پیش از خرده‌گیری به آن‌ها باید چگونگی مدیریت را مورد بازنگری قرار داد. احتمال دارد یک از دلایل تعلق آنان در محیط کاری این باشد که انگیزه لازم برای آن‌ها ایجاد نمی‌شود و نیازهای آنان در محیط شغلی برطرف نمی‌گردد و همین امر منجر به عدم رضایت آنان از شغل خود و تعلل در انجام وظایفشان شود. همچنین احتمال دارد عدم برقراری عدالت سازمانی منجر به این امر شود کارکنان در انجام به موقع وظایف شغلی خود دلسرد شده و در انجام وظایف شغل خود تأخیر داشته باشند؛ بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران به شیوه منصفانه با کارکنان برخورد نمایند و عدالت سازمانی را برقرار نموده و همچنین موجبات رضایت شغلی آنان را فراهم نمایند تا از این طریق میزان اهمال کاری را در میان کارکنان کاهش دهند.

های اتخاذ تصمیم همسان، بر اساس اطلاعات دقیق و بدون سوگیری‌های شخصی نیستند، حتی اگر در سازمان منابع و عایدات با توجه به ملاک آن‌ها عادلانه توزیع شود (عدالت توزیعی) باز احساس بی‌عدالتی می‌کنند. اما اگر رویه‌ها عادلانه ادراک شوند (عدالت رویه‌ای) نبود عدالت توزیعی ادراک کلی کارکنان را از وجود عدالت در سازمان چندان تحت تأثیر قرار نمی‌دهد؛ بنابراین بایستی مدیران برای درگیر شدن کارکنان در وظایف شغلی خود عدالت موجود در رویه‌ها را بیشتر مد نظر قرار دهند.

نتایج نشان داد بین عدالت مرادده‌ای و اهمال کاری همبستگی معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات محققان تیلر و لیند (۱۹۸۸)، بروکر و ویسن فلد (۱۹۹۶)، کیم و مامبورگن (۱۹۹۳)، حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) مشابه است (۲،۲۰،۳۵،۴۹). طبق نظریه عدالت مرادده‌ای، افراد نسبت به کیفیت برخورد با آن‌ها در روابط متقابل شخصی و هم‌چنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند و در نتیجه اگر آنان احساس کنند که سرپرست مستقیم با آنان بی‌عدالتی رفتار می‌کند، ممکن است که نسبت به این بی‌عدالتی واکنش منفی نشان دهند (۶). از مطالبی که در بالا به آن اشاره شد می‌توان این استنباط را داشت کارکنان زمانی که این بی‌عدالتی را احساس می‌کنند، به علت این که سرپرست مستقیم خود را، علت اصلی این بی‌عدالتی می‌دانند و با توجه به این که نتیجه عملکرد آنان به طور مستقیم با کل سازمان مرتبط است، پس به دنبال کاهش تلاش و عملکرد خود برای تلافی رفتار نامناسب سرپرست مستقیم خود نمی‌باشند، چون کلیت سازمان را مقصر نمی‌دانند. این بررسی بیان می‌کند که ادراکات کارکنان از عدالت مرادده‌ای چندان ارتباطی با اهمال کاری کارکنان ندارد. بدین معنی که ادراکات کارکنان از رعایت عدالت مرادده‌ای نمی‌تواند باعث کاهش یا افزایش میزان عملکرد و اهمال کاری آنان باشد.

در نهایت، به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای رضایت شغلی، عدالت سازمانی کل، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای از رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد ۱۲٪ واریانس تعلق به وسیله

منابع

1. Ghamari M. Comparing the relationship between job satisfaction and organizational commitment Between Faculty Members And staff Islamic Azad university. Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration. 1390. 3, 101-119. (Persian).
2. Haghghi M A, Ahmadi E, Raminfar H. An investigation of the effect of organizational justice on organizational culture management. the management of organizational culture. 1388. 7 (20): 79-101. (Persian).

3. Jokar B, Delavarpoor M A. Relationship academic procrastination with Development goals. Quarterly Journal of New Thoughts on Education. 1386. 3, 48- 61. (Persian).
4. Karimi, Z. & Andam, R. Investigation of Procrastination at Work and its Relationship with Self-efficacy and Dimension of Perfectionism (Case Study: Sport and Youth Office in Province of Hamedan). Journal of Human Resource Management in Sport. 1394. 3(1): 65 - 79. (Persian).
5. Kazemi M, Fayyazi M, Kaveh M. Investigation of procrastination prevalence and its causes among university managers and employees. Transformational management journal (Journal of management research). 1389. 4, 42- 63. (Persian).
6. Maghami M. Interaction Job Satisfaction, Organizational Performance And mental health Fateb staff. Danesh-e-Entezami. 1392. 2 (17): 53- 68. (Persian).
7. Mehdad A. Organizational Psychologg and Industrial. 1385. Esfahan, 5, jungle publications. (Persian).
8. Mousavi Gilani S R, Mousavi S J, Asli M M. Survey of relationship between organizational justice and competitive intelligence on the effectiveness among staff of youth and sports office in Sistan and Baluchestan. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 1394. 3(9): 39-46. (Persian).
9. Naderi N, Hovayda R, Seyadat A, Naderi M R. Relationship organizational justice with Staff performance evaluation components Oil Refining Company of Esfahan. New Educational Approaches. 1389. 5 (2): 97-112. (Persian).
10. Nazari R, Model the relationship between Manager's communication skills with Staff's job satisfaction and organizational commitment in sport organizations: Structural Equation Modeling. Communication Management in Sports Media. 1394. 3(10): 53-60. (Persian).
11. Poursoltani Zarandi H, Tondnevis F, Naderi. M. The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction physical and organizational commitment of personnel in I.R.I. education organization. Research in sport management & motor behaviop (Journal of monement scie nce & sports). 1392. 3(11): 139-155. (Persian).
12. Rajabipoor maybudi A R, Dehghani ferozabadi M. The relationship beteen isiamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction, Journal of bioethics. 1391. 2, 49-92. (Persian).
13. Robbins S P. organizational behavior, meanings, theories, applications, Parsaeyan A, Arabi A, 2009. Tehran. Cultural Research Office. (Persian).
14. Saatcheyan V, Ghanbarpoor nosrati A, Rasoli M, Poursoltani Zarandi H. The relationship between job satisfaction, organizational commitment and the quality of internal services Elected federations. Research in sport management & motor behaviop (Journal of monement scie nce & sports). 1390. 1(9): 137-147. (Persian).
15. Sheykhi M, Fathabadi J, Heidari M. The Relations of Anxiety, Self-Efficacy and Perfectionism to Dissertation Procrastination. Developmental Psychology: Iranian Psychologists. 1391. 9, 283-295. (Persian).
16. Tabosiyani J, Barakat, GH, H. The relationship between perceived organizational justice and job satisfaction martyr Chamran University staff negligence Ahvaz. Second International Conference on Management and Development of Culture. 1394. (Persian).
17. Tavakoli M A. The prevalence of academic procrastination Among students and its relationship with Demographic characteristics and preferences of study time And the purpose of admission to universities. Quarterly Educational Psychology. 1392. 9, 98-121. (Persian).
18. Zarifi F, Usefi B, Seyed sadeghi S. Relationship Organizational Justice with Job Involvement The experts Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran. Journal of sport management. 1391. 15, 157-174. (Persian).

19. Balkis M, Duru E. Prevalence of academic procrastination behavior pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preference. *Journal of Theory and Practice in Education Articles*. 2009. 5 (2): 18-32.
20. Brocker J, Wiesenfeld B M. An integrative framework for explaining reaction to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychology bulletin*. 1996. 120, 189-208.
21. Burney L L, Henle C A, Widener S K. A Path Model Examining the Relations Among Strategic Performance Measurement System Characteristics, Organizational Justice, and Extra- and in-Role Performance. *Accounting, Organizations and Society*. 2009. 34, 305-321.
22. Colquitt J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*. 2001. 86, 386-400.
23. Cranny C J, Smith, C P Stone E F. *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books. 1992.
24. Cropanzano R, Folger R. Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Eds). *Motivation And Work Behavior* (5th Ed). NY: McGraw-Hill. 1991. 131-143.
25. Cropanzano R, Prehar C A. Using social exchange theory to distinguish procedure from interactional justice. Paper presented at the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology, Atlanta: ga. 1999.
26. Derakhshani O, Mahmudi O. The Role of Organizational Justice in the Employees' Commitment, Job Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. 2015. 5(9), 492-499.
27. Dustin T. Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics: A study of NCAA men's sport coaches. Available In Proquest site. 2010.
28. Erdogan B. Antecedents and Consequences of Justice Perceptions in Performance Appraisals. *Human Resource Management Review*. 2002. 12 (4), 555-578.
29. Greenberg J. Organizational justice; Yesterday, today and tomorrow. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago; Rand McNally. 1990.
30. Greenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice theory". *Academy of management Review*. 1987. 12(1), 9-22.
31. Hammer C A, Ferrari J R. Differential incidence of procrastination between blue and white-collar workers. *Curr Psychol*. 2002. 21(4), 8-333.
32. Judge T A, Wateanabe s. Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*. 1993. 18, 936 – 948.
33. Kanshiro P. Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization. Unpublished doctoral dissertation, northcentral university. 2008.
34. Kim W C, Maubor Gne R A. Procedural justice, attitudes and subsidiary top management compliance with multinational corporate strategic decisions. *Academy of management*. 1993. 36, 502-526.
35. Kline R B. *Principles and Practice of structural Equation Modeling*. NY, Guilford press. 2011. 1-427.
36. Lery K N. *Performance and Job satisfaction*. 2011. www. Management and research.
37. Manouchehri M, Razavi H R, Emamgholizadeh S. Correlation between Organizational Justice and Employees' Performance in Golestan Province Bank Melli Iran. *International Research Journal of Management Sciences*. 2014. 2(2), 29-35.

38. Masterson S S, Lewis K, Goldman B S, Taylor M S. Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*. 2000. 43, 738-766.
39. McFarlin D B, Sweeney P D. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 1992. 35, 626-637.
40. Mohamed N, Abdul karim N S, Hussein R. Linking rganiz work ethic to computer use ethics, job satisfaction and rganizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems Governance and Ethics*. 2010. 5(1), 13 – 23.
41. Mohsin F, Nadia A. The relationship between procrastination, delay of gratification, and job satisfaction among high school teachers. *Japanese Psychological Research*. 2014 56 (3), 224–234.
42. Moorman R H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*. 1991. 76, 845-855.
43. Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intentions job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International of hospitality management*. 2010. 29, 33-41.
44. Parker D J, Kohlmeyer J M. Organizational justice and turnover in public accounting firms: A Research Note, *Accounting, Organization and Society*. 2005. 30, 357- 367.
45. Robinson K. The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational outcome Variables. PhD Dissertation, Alliant International University. San Diego, CA. 2004.
46. Saks A M. Antecedents and consequences of employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*. 2006. 21, 600-619.
47. Schouwenberg H C Procrastination in academic setting: General introduction. In *counseling the procrastinator in academic setting*, Schouwenberg, H. C. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari, eds. Washington, DC: APA. 2004.
48. Steel P. The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*. 2007. 133(1), 65–94.
49. Tyler T R, Lind E A. The social psychology of proci 9 dural Justice. Newyork: plenum press. 1998.
50. VigodaGadot A. Goal setting theory, job feedback and OCB: Lessons from a longitudinal study". *Basic and Applied Social Psychology*. 2007. 29 (2), 119-128.
51. Welbourn T. Engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Leader to Leader*. 2007. 44 (23). 45-51.