

بررسی نقش میانجی کارآفرینی در رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان حافظ شیراز)

امیر حسین امیر خانی^۱، فروزان حبیبی^۲، ندا هاشمیان^۳، ماریا حمیدیان^۴

^۱ دانشیار پیام نور، گروه مدیریت

^۲ دانشجو دکتری مدیریت دولتی مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجو دکتری مدیریت دولتی مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور

^۴ دانشجو دکتری مدیریت دولتی مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور

چکیده

در سال های اخیر موضوع رضایت شغلی در سازمان ها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و صاحب نظران به کاوش و فهم عوامل موثر بر این متغیر انگیزشی علاقه مند شده اند. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان حافظ شیراز می باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان اداری بیمارستان حافظ در سال ۱۳۹۲ تشکیل میدهد که از این میان تعداد ۶۰ نفر بر اساس فرمول ککران به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته و جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، استاندارد رضایت شغلی پائول اسپکتور (۱۹۹۴) و کارآفرینی سازمانی کوئین و اسلوبین (۱۹۹۸) بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است و نتایج حاصل به شرح زیر می باشد: این پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در این سازمان را تأیید نمیکند اما کارآفرینی سازمانی، نقشی موثر در بهبود رابطه این دو متغیر دارد.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، کارآفرینی سازمانی و رضایت شغلی.

مقدمه

بعد از جنگ جهانی دوم شناخت عواملی که می‌تواند موجب رضایت شغلی و تشویق افراد به کار شود، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. مطالعات انجام‌گرفته پیرامون رضایت شغلی در سطح جهانی نشان می‌دهد که تا قبل از دهه ۱۹۲۰ تحقیق درباره این مهم در مدیریت صنعتی و به‌ویژه در مهندسی صنایع و همزمان با شیوه مدیریت علمی فردریک تیلور^۱ (۱۹۱۵-۱۸۵۶) در مورد عواملی مانند امنیت شغلی، انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت گرفته است. در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۴۰ با شیوه مدیریت نهضت روابط انسانی، توجه بیشتری به گروه همکاران، گروه‌های غیر رسمی نظارت و سرپرستی در تعیین میزان رضایت شغلی معطوف شد که می‌توان به تحقیقات هاثورن و دیکسون در کارخانه وسترن الکتریک آمریکا توسط التون مایور (۱۹۳۲) و رتایس برگر اشاره نمود. در سالهای ۱۹۷۰-۱۹۵۰، شغل به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در ایجاد رضایت شغلی مورد توجه قرار گرفت. «رضایت شغلی» نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی - سازمانی می‌باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل موثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است که در زیر به یک مورد از آن‌ها اشاره شده است:

- هاپاک: رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (شفی آبادی، ۱۹۹۳).

یکی از شاخص‌های موثر بر رضایت شغلی، عدالت سازمانی می‌باشد. عدالت نیز به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکارتر شده است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. عدالت در مفهوم رادیکال آن در شعار و فرمول معروف مارکس «از هرکس به اندازه توانش و به هر کس به اندازه نیازش» خلاصه می‌شود. مرکز ثقل عدالت در این مفهوم، توزیع عادلانه ثروت است (رضایان، ۲۰۰۰).

در این میان کارآفرینی به عنوان عنصری که بر رضایت شغلی تاثیرگذار است توجه بسیاری از مدیران را به خود جلب کرده است.

در عصر حاضر که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمانها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آنها نیز روبه فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چندویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوریها و بهبود فرایندها و هم به‌عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به شدت مورد نیاز است؛ عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد.

^۱Tyler

کارکنان بالانگیزه ارزشمندترین منبع سازمان هستند و توجه به نیازها و جلب رضایت آن‌ها اهمیت دارد. عدالت سازمانی نیز به دلیل تأثیرات مهمی که بر نتایج کاری فردی، سازمانی، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان از جمله رضایت شغلی دارد، مورد توجه ویژه می‌باشد؛ اما سازمانهای امروزی در محیطی پویا و پراپراهم و متحول فعالیت میکنند و یک یاز بارزترین ویژگیهای عصر جدید تغییرات و تحولات شگرف و مداوم است و کثرت این تغییرات به حدی است که هر نوع مقاومتی رادرهم کوبیده و برای آن چاره ای جز انطباق با شرایط موجود نیست.

سازمانها برای بقاء در عصر رقابت نیازمند شناسایی راههای تغییر و تحول و بررسی مشکلات موجود در این زمینه هستند. کارآفرینی سازمانی بدلیل اینکه یک اندیشه حمایت کننده توسعه فردی و درون سازمانی را بوجود می آورد میتواند ارزش سازمان را افزایش داده و با ایجاد یک فرهنگ سازمانی که همکاری متقابل را تشویق میکند پاسخگوی بهتر و سریعتر به بازار باشد.

بنابراین هدف این مطالعه، بررسی رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی بواسطه کارآفرینی سازمانی می باشد.

نیروی انسانی یا عامل انسانی بی تردید شریف ترین مهم ترین و ارزشمندترین عامل بین عوامل و منابع مختلف تولید است.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می شود، سلامت فیزیکی و ذهنی وی تضمین شود، روحیه او افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارتهای جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند.

اگر رضایت شغلی افراد افزایش یابد، هم افراد و هم سازمان به اهداف خاص خود دست یافته و بنابراین به موفقیت بیشتری نائل خواهند شد.

پس ضرورت اندازه گیری و سعی در بهبود و ارتقا آن در بیمارستان حافظ شیراز حائز اهمیت است و با توجه به اهمیت توسعه رضایت شغلی پی بردن به ارتباط این سه مقوله گامی در جهت توسعه سازمان خواهد بود.

پیشینه پژوهشی مدل مفهومی پژوهشی

پیشینه نظری

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی یکی از شاخصهای مؤثر بر رضایتمندی کارکنان است، به گونه‌ای که احساس بی‌عدالتی توسط کارکنان سبب نارضایتی شغلی آنان می‌شود و این نارضایتی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است. رعایت عدالت سازمانی با فراهم آوردن قابلیت پیش‌بینی رفتار کارکنان، رفتار سازمانی را تا حدودی کنترل پذیر می‌نماید (رضاییان، ۲۰۰۰).

اهمیت عدالت سازمانی در تحقیقات متعددی مورد بحث قرار گرفته است. در این زمینه، دو مدل ارائه شده است که عبارتند از: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت را چنین توجیه می‌کند که عدالت، حداکثر کردن منفعت شخصی را امکان‌پذیر می‌سازد؛ یعنی افراد برای رویه‌های منصفانه ارزش قایل هستند، زیرا صاحب‌نظران معتقدند رویه‌های منصفانه، در نهایت به نتایج مطلوب منجر می‌شوند. از طرف دیگر، مدل ارزش گروهی بیان می‌کند که عدالت مهم

است؛ زیرا کارکنان با ادراک رفتار منصفانه سرپرستان با آنان، اطلاعاتی درباره عضویت و هویت گروهی به دست می‌آورند (لیند و تیلور^۱، ۱۹۸۸).

همچنین، در مدل دیگری، عدالت بر ویژگیهای اخلاقی و اصول اخلاقی متکی است و افراد به علت احترام به ارزشهای انسانی، نسبت به عدالت حساس هستند (مائورین^۲، ۲۰۰۲).

صاحب‌نظران، ابعادی را به شرح زیر برای عدالت سازمانی در نظر گرفته‌اند:

الف) عدالت رویه‌ای: رویه‌ها مشخص‌کننده شیوه عملیات و نحوه انجام کار هستند. رویه‌ها در قالب یک برنامه زمان‌بندی شده، نحوه انجام فعالیت‌های آتی را مشخص می‌کنند. در واقع، رویه‌ها تعیین‌کننده شیوه عمل در سطوح مختلف سازمان هستند (رضاییان، ۲۰۰۵). عدالت رویه‌ای، عدالت درک شده از رویه‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری است (گوس و جیلیند^۳، ۲۰۰۱).

ادراک‌های انصاف در سازمانها صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه از انصاف فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز متأثر است. نظریه عدالت، رویه‌ای را مطرح می‌کند که افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج کوتاه‌مدت داشته باشند. بنابراین، نتایج نامطلوب، قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور بر این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (گرینبرگ^۴، ۱۹۸۷). اجرای عدالت رویه‌ای با رعایت انصاف در تدوین و فرایند به کارگیری رویه‌ها و خط‌مشی‌ها، مرتبط است (لیند و تیلور، ۱۹۸۸).

از این‌رو، می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است و رویه اجرای قوانین زمانی عادلانه است که امکان بهره‌مندی از قانون را به آسانی در اختیار همگان قرار دهد. امکان کنترل فراگرد یا اظهار نظر، یکی از متداول‌ترین متغیرهای مطالعه شده عدالت رویه‌ای است که به افراد، فرصت کافی برای ارائه اطلاعات به تصمیم‌گیرنده را می‌دهد. امکان یا فرصت اظهار نظر، احتمال کنترل بر فراگرد تعیین‌کننده نتایج را افزایش می‌دهد. برخی از صاحب‌نظران دریافته‌اند که مشورت و تبادل نظر با کارکنان، در اجرای عدالت رویه‌ای نقش مهمی را ایفا می‌کند؛ زیرا کارکنان به رویه‌هایی که آزادی کافی برای اظهار نظر به آنها می‌دهد، واکنش مطلوب‌تری نشان داده و در نتیجه کارکنان فراگرد رویه‌ها را منصفانه درک میکنند.

ب) عدالت مروده‌ای/ تعاملی: در دهه ۱۹۹۰، تحقیقات مرتبط با عدالت گسترش یافت، به طوری که محققان به بررسی روابط و جنبه‌های اجتماعی عدالت پرداختند. عدالت مروده‌ای به عنوان کیفیت رفتار بین کارکنان و تصمیم‌گیرندگان سازمانی معرفی شد. عدالت مروده‌ای بیان می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، بر نوع قضاوت کارکنان پیرامون وجود انصاف در سازمان، مهم و مؤثر بوده و احتمال منصفانه بودن رویه‌های تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد (کرای و همکاران^۵، ۲۰۰۲).

همچنین، برخی دیگر از عناصر مرتبط با عدالت تعاملی شناسایی شده، عبارتند از: درستی، توجیه کردن، ادب، دوستی، علاقه و صداقت، همدلی و قوت قلب دادن. همچنین، همدلی با مشتریان در زمینه شکایت آنان، قبول سرزنش و پوزش خواهی از کوتاهیها و اهمال‌کاریهای احتمالی نیز در زمره سایر عوامل مؤثر بر عدالت مروده‌ای است (جفری و همکاران^۶، ۱۹۹۷).

¹ Lind & Tyler

² Maureen

³ Groth & Gilliland

⁴ Greenberg

⁵ Kray et al.

⁶ Jeffery et al.

تحقیقات دیگری نیز، ابعاد ارتباطات، انتقاد پذیری، توجیه، دانشو ادب و مهربانی و تواضع را شناسایی کرده‌اند (براشیر^۱، ۲۰۰۲).

ج) عدالت توزیعی: سازمان، سیستمی از رفتارهای اجتماعی متقابل شماری از افراد است که ما آنها را افراد ذی‌نفع سازمان می‌نامیم. هر فرد و هر گروه ذی‌نفع از سازمان دریافتهایی می‌کند که این امر به دلیل مساعدت وی به سازمان است و تا زمانی به مساعدت خود با سازمان ادامه می‌دهد که انگیزه‌های دریافتی وی برابر یا بیشتر از ارزش مساعدتهای خواسته شده از او باشد. تحقیقات سازمانی در خصوص عدالت توزیعی، مؤید این مطلب است که ادراکهای افراد از عدالت، بر طرز تلقی‌ها و رفتارها (مانند رضایت شغلی، عملکرد و ...) مؤثر است (مایورین، ۲۰۰۲).

عدالت توزیعی به ادراکهای دریافت‌کننده از اینکه پاداشهای دریافتی به نسبت ورودیها عادلانه بوده است یا خیر، اشاره دارد. در مطالعات اخیر، عدالت توزیعی به منزله انصاف پاداشها با توجه به ورودیهای کارمند تعریف می‌شود و از طرف دیگر، منافع سازمانی هم از ورودیهای کارمند به دست می‌آید. همچنین، در برخی از مطالعات، عدالت توزیعی به ادراک کارمند از عدالت توزیعی مبتنی بر تخصیص پاداشها توسط مدیر اشاره دارد (براشیر، ۲۰۰۲).

گفتنی است، پاداش می‌تواند بر عملکرد و رضایت شغلی فرد اثر بگذارد، مشروط بر اینکه: (۱) فرد فکر کند که عدل و انصاف رعایت می‌شود. (۲) میزان پاداش با عملکرد رابطه مستقیم داشته باشد و (۳) پاداش بتواند نیازهای فردی را تأمین کند. وجود چنین شرایطی، موجب کاهش نارضایتی و غیبت اعضای سازمان خواهد شد. همچنین، جابجایی کارکنان را کاهش می‌دهد و در نهایت سبب افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (رابینز^۲، ۲۰۰۵). نکته مهم این است که اینکه نظام پاداش از نظر سازمان درست و عادلانه طراحی شده باشد به تنهایی کافی نیست، بلکه کارکنان سازمان باید نظام پاداش را عادلانه و منصفانه بدانند.

رضایت شغلی

بطور اساسی رضایت شغلی عبارت است از حد احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و احساس خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می‌برند، یا رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهای است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جنیفر و جونز^۳، ۱۹۹۹).

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفی آبادی، ۱۹۹۳). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود.

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع و خوشایند، عاطفی

¹ Brashear

² Robbins

³ Jenifer & Joonz

و مثبت که حاصل از رضایت از شغل است، مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود.

فیشر و هاننا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت‌مطلوبی را برای فرد تامین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت‌مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید. (شفی آبادی، ۱۹۸۸).

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه وفاداری و علاقه مندی کارکنان به سازمان مطبوعشان را موجب می‌گردد. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارمند می‌شود.

کار آفرینی

اصطلاح کارآفرینی در معنا و مفهوم فعلی را اولین بار "ژوزف شومپیتر" به کار برد. این اقتصاددان اتریشی الاصل ساکن آمریکا که او را پدر علم کارآفرینی می‌نامند، بر این باور بود که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام، زمانی میسر خواهد بود که افرادی در میان سایر احاد جامعه با خطرپذیری به نوآوری دست بزنند و با این کار روشها و راه‌حلهای جدید و کارآمد را جایگزین راهکارهای ناکارآمد و کم بهره قبلی کنند. شومپیتر کارآفرینی را به عنوان نیروی برهم زننده اقتصاد به کار برد و آن را با عنوان "تخریب خلاق" یا "خلاقیت ویرانگر" نامگذاری کرد. شاید وجه تسمیه این عنصر فعال در آفرینش و بازآفرینی روشها و نظامها پس از تحول شکلی یا محتوایی ایشان باشد که با فروپاشی و برهم زدن نظامهای ناکارآمد سعی در چینش و بازآفرینی خلاقانه و مبتکرانه آنها به روش صحیح و کارآمد می‌نماید. کارآفرینی از نگاه شومپیتر دارای سه ویژگی اساسی است:

- کارآفرینی قابل درک است اما نمی‌توان با بکار بردن قوانین معمولی و تحلیل حقایق موجود و سطحی آن را به نحوی موفقیت آمیز پیش بینی کرد.
- کارآفرینی رویدادها و نتایج بلند مدت را شکل می‌دهد و برای اینکه موقعیت‌های مناسبی خلق کند، شرایط اقتصادی و اجتماعی فعلی را تغییر می‌دهد.
- کثرت و تکرار وقوعی رویدادهای کارآفرینانه به کیفیت نسبی نیروها، تصمیمات راهبردی، اقدامات و الگوهای رفتاری بستگی مستقیم دارد.

پیتر دراگر معتقد است کارآفرین کسی است که فعالیت سودآور کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند، ارزشها را تغییر می‌دهد و ماهیت آن را متحول می‌سازد و در آینده‌ای نه چندان دور کسب و کاری شایسته را بنیان می‌نهد. گرچه برای افراد کارآفرین اکتفا به این حد نیز دور از ذهن می‌باشد و دائماً همچون چشمه‌ای جوشان، حرکت و نوآوری را جزو ویژگی‌های اصلی خود قرار می‌دهند، اما برخی از مهمترین و شاخص‌ترین ویژگی‌های افراد کارآفرین را می‌توان بدین شرح بیان کرد:

- خوداتکایی و اعتماد به نفس (از نوع خلاق و رهبر مآبانه)
- پشتکار و استقامت بسیار در مسیر نیل به هدف
- احساس نیاز درونی به کسب موفقیت و پیشرفت دائمی

- نهایت استفاده از امکانات و منابع
- کشف فرصتها و توانایی بهره‌بری از فرصتهای آشکار و پنهان
- ریسک‌پذیری و قبول خطر و تحمل پذیرش شکست
- دارای اهداف آرمانی و روشن و البته فراتر از سطح اهداف عرفی

مک‌کله‌لند تعریف گسترده‌تری از کارآفرینی ارائه می‌کند و فرآیند کارآفرینی را فراتر از کسب و کار بلکه به یک شیوه و منش زندگی تعبیر می‌کند به طوری که خلاقیت و نوآوری، عشق به کار و تلاش دایمی، پویایی، خطرپذیری، آینده‌نگری، خلق ارزش، آرمان‌گرایی، فرصت‌شناسی، نیاز به پیشرفت و مثبت‌اندیشی را زیر بنا و اساس زندگی افراد کارآفرین می‌پندارد. در این روش زندگی، شکست مفهومی جز تجربه نزدیک شدن به موفقیت ندارد، شکست پله‌ای برای بالا رفتن است، دستاوردی برای آموختن، تصور هرچند ناقصی از آرمان موفقیت و واقعه‌ای که هنوز فواید آن به سود تبدیل نشده است، تعبیر می‌گردد. در این منش پول انگیزه اصلی و اولیه فعالیت‌های اقتصادی نیست بلکه معیاری برای سنجش میزان موفقیت فرد محسوب می‌شود. در زندگی کارآفرینانه هدف اصلی از کسب و کار و فعالیت، ارضاء حس کنجکاوی، تحقق بخشیدن به آرمانها، آزادسازی انرژی‌های ذهنی و تبدیل آنها به ایده‌های عملی و نهایتاً خلق ارزش است و همه چیز تحت الشعاع آرمان و هدف آرمانی شخص قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

علیرضا منظری توکلی و محبوبه رجبی در مقاله ای تحت عنوان بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان (۱۳۹۲) اظهار داشتند:

سه مؤلفه عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رضایت شغلی کارکنان دارای ارتباط معنی‌داری بود، اما در مدل رگرسیون از بین این سه مؤلفه، تنها دو مؤلفه عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی بودند. همچنین ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بین زنان و مردان، در گروه‌های سنی، سوابق خدمتی، وضعیت استخدامی و تحصیلاتی مختلف تفاوت معنی‌داری نداشت.

در پژوهشی که در سال ۱۳۹۲ توسط جواد ایمانی، علی دبیری و حسین دامنی تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان شاغل در مراکز فنی و حرفه‌ای استان هرمزگان انجام پذیرفت بر رابطه بین عدالت سازمانی و کارآفرینی تاکید کردند.

هم‌چنین در پژوهش بررسی رابطه بین رضایت شغلی و میزان کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شیراز و صنعتی در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ توسط محترم ابویی مهریزی، سیدعلی سیادت و محمدنجفی بر لزوم بودن رضایت شغلی و تاثیر آن بر کارآفرینی سازمانی تاکید کرده‌اند.

فرضیات پژوهش

الف) فرضیات اصلی

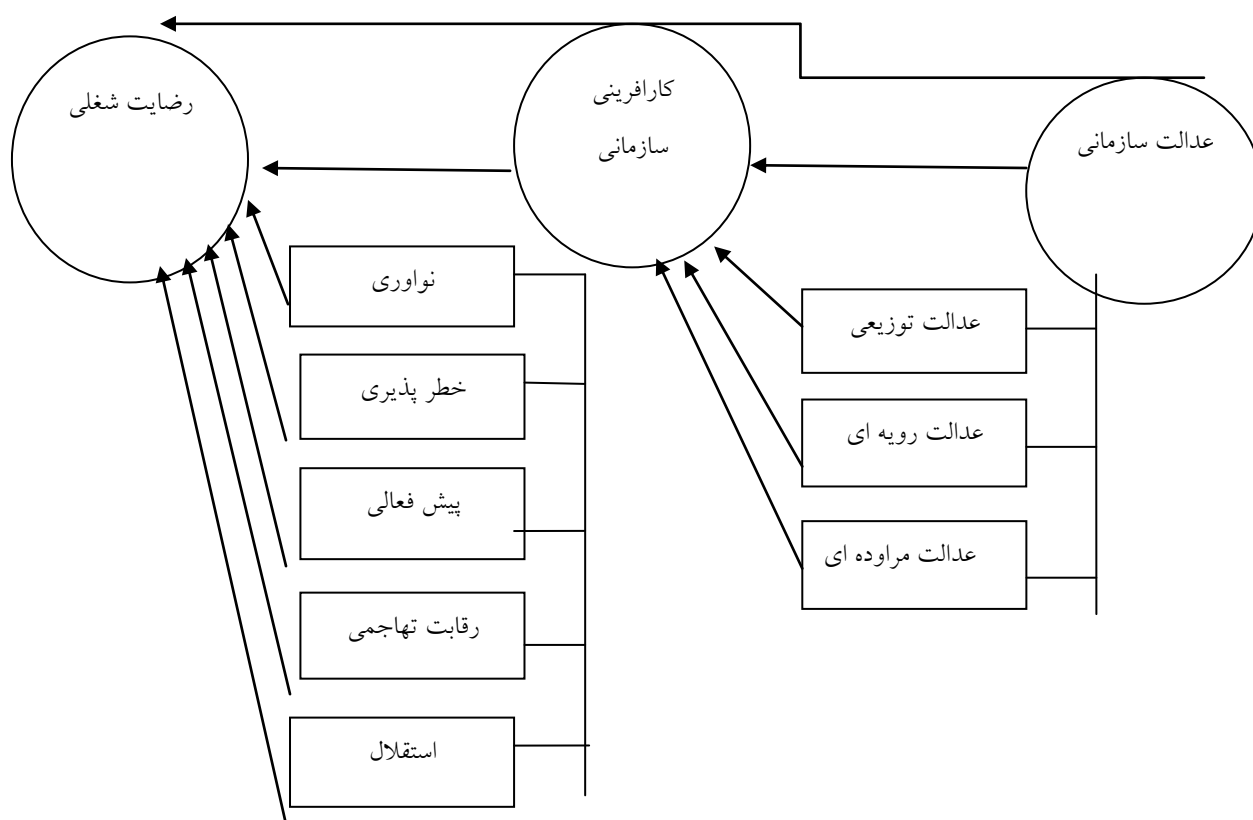
۱- عدالت سازمانی با کارآفرینی مرتبط است.

۲- عدالت سازمانی با رضایت شغلی مرتبط است.

۳- کارآفرینی با رضایت شغلی مرتبط است.

(ب) فرضیات فرعی

- ۱- عدالت توزیعی با کار آفرینی مرتبط است.
- ۲- عدالت رویه ای با کارآفرینی مرتبط است.
- ۳- عدالت مراوده ای با کارآفرینی مرتبط است.
- ۴- نوآوری با رضایت مرتبط است.
- ۵- خطر پذیری با رضایت مرتبط است.
- ۶- پیش فعالی با رضایت مرتبط است.
- ۷- رقابت تهاجمی با رضایت مرتبط است.
- ۸- استقلال با رضایت مرتبط است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی پژوهش:

روش پژوهش در این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد و جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده گردید. این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و نحوه گردآوری

داده ها، پرسشنامه ای میباشند. جامعه آماری تحقیق حاضر ۶۵ نفر از کارکنان بیمارستان حافظ شیراز را شامل می شود. به منظور اجرای این تحقیق از کارشناسان مستقر در بخش های مختلف این سازمان بهره گرفته ایم.

جهت نمونه گیری در این پژوهش از فرمول نمونه گیری ککران بهره گرفته شده است. فرمول ککران به شرح زیر است:

$$n = \frac{NZ^2Pq}{ND^2 + Z^2Pq}$$

n = حجم نمونه توزیع

P = درصد توزیع صفت در جامعه ۰/۵

q = درصد افراد فاقد در جامعه ۰/۵

d = تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه ۰/۰۴

Z = ۱/۹۶

تعداد کل کارکنان بیمارستان ۹۰ نفر بود که پس از انجام محاسبات انجام شده ۵۸ نفر به عنوان نمونه تحت بررسی تعیین گردیدند که در سازمان ۶۰ پرسشنامه جمع آوری گردید.

جدول ۱- توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک جنسیت

ردیف	جنسیت	فراوانی	درصد
۱	مرد	۳۶	۶۰/۰
۲	زن	۲۴	۴۰/۰
۳	جمع	۶۰	۱۰۰

جدول ۲- توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک تحصیلات

ردیف	وضعیت تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	دیپلم	۱۷	۲۸/۳
۲	فوق دیپلم	۲	۳/۳
۳	لیسانس	۳۹	۶۵/۰
۴	فوق لیسانس	۲	۳/۳
۵	جمع	۶۰	۱۰۰

جدول ۳- توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک سمت شغلی

ردیف	وضعیت سمت شغلی	فراوانی	درصد
۱	مددکار	۸	۱۳/۳
۲	کارمند	۳۷	۶۱/۷
۳	پرستار	۱۵	۲۵/۰
۴	جمع	۶۰	۱۰۰

جدول ۴- توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک سن

ردیف	سن	فراوانی	درصد
۱	۲۵ تا ۳۵ سال	۲۶	۴۳/۳
۲	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۷	۴۵/۰
۳	۴۶ تا ۵۵ سال	۷	۱۱/۷
۴	جمع	۶۰	۱۰۰

جدول ۵- توزیع نمونه آماری پژوهش به تفکیک سابقه کار

ردیف	سابقه کار	فراوانی	درصد
۱	۱ تا ۱۰ سال	۲۰	۳۳/۳
۲	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۳	۵۵/۰
۳	۲۱ تا ۳۰ سال	۷	۱۱/۷
۴	جمع	۶۰	۱۰۰

ابزار پژوهش

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد که دارای ۳ بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای می باشد.

هم چنین از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی پائول اسپکتور (۱۹۹۴) استفاده گردیده است. این پرسشنامه ۳۶ گویه دارد که شامل ۹ بعد پرداخت، ارتقا، سرپرستی، تسهیلات، پاداش، اصول و مقررات، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات می باشد.

و از پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی کوئین و اسلوین (۱۹۹۸) استفاده گردیده است. این پرسشنامه ۲۳ گویه دارد که شامل ۵ بعد نوآوری، خطرپذیری، پیش فعالی، رقابت تهاجمی و استقلال می باشد.

جهت تعیین روایی این پرسشنامه از ۳۰ نفر نمونه آماری به صورت تصادفی بهره گرفته شد. جهت سنجش روایی از روش همبستگی درونی استفاده و نتایج حاصله توسط اساتید مورد تایید قرار گرفت و بدین ترتیب روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت.

برای پایایی پرسشنامه ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که نتایج آن در جدول زیر به صورت خلاصه بیان شده است.

جدول ۶- ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه عدالت سازمانی

ابعاد	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت توزیعی	۵	۰/۷۰۰
عدالت رویه ای	۶	۰/۷۹۱
عدالت مراوده ای	۹	۰/۸۷۱

همانطور که مشاهده می شود بیشترین مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای بعد عدالت مراوده ای برابر با ۰/۸۷ می باشد و کمترین مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای بعد عدالت توزیعی برابر با ۰/۷۰ می باشد. با توجه با ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده می توان نتیجه گرفتن که ابعاد پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی می باشند و نیاز به حذف سوالی در مورد هر ابعاد وجود ندارد.

عدالت سازمانی	KMO شاخص	۰/۲۸۸
آزمون بارتلت	کای دو	۱۳۵۳/۰۹۸
	درجه آزادی	۱۹۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

جدول ۷- ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه رضایت شغلی

ابعاد	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
پرداخت	۴	۰/۶۷۸
ارتقا	۴	۰/۷۱۵
سرپرستی	۴	۰/۶۰۰
تسهیلات	۴	۰/۶۹۸
پاداش	۴	۰/۶۸۳
اصول و مقررات	۴	۰/۷۹۳
همکاران	۴	۰/۶۵۳
ماهیت کار	۴	۰/۷۰۶

ارتباطات	۴	۰/۶۸۰
----------	---	-------

رضایت شغلی	KMO شاخص	۰/۶۵۷
	آزمون بارتلت	کای دو
		۴۷۳/۸
		۲۱۰
		درجه آزادی
		سطح معنی داری
		۰/۰۰۰

جدول ۸- ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه کارآفرینی

ابعاد	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
نوآوری	۷	۰/۷۶۳
خطر پذیری	۵	۰/۷۹۲
پیش فعالی	۳	۰/۶۷۶
رقابت تهاجمی	۴	۰/۷۵۳
استقلال	۴	۰/۶۸۹

کارآفرینی	KMO شاخص	۰/۶۸۹
	آزمون بارتلت	کای دو
		۱۳۴۶/۰۱
		۱۷۸
		درجه آزادی
		سطح معنی داری
		۰/۰۰۰

یافته های پژوهش

جدول ۹- آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی بدون در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی

ردیف	آماره های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	-۰/۰۱۰
۲	سطح معنی داری	۰/۹۳۹

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی بدون در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی وجود ندارد.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانیبا کارآفرینی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۲۲۶	ضریب همبستگی	۱
۰/۰۸۳	سطح معنی داری	۲

جدول ۱۱- آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی و رضایت شغلی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۰۱۰	ضریب همبستگی	۱
۰/۹۳۹	سطح معنی داری	۲

- حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق که مقدار آن برابر با ۰/۰۰۲ می باشد مقدار همبستگی معناداری بینعدالت سازمانی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی بدست آمده است.

جدول ۱۲- آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت توزیعی با کارآفرینی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۰۸۷	ضریب همبستگی	۱
۰/۵۰۸	سطح معنی داری	۲

جدول ۱۳- آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی با رضایت شغلی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۰۸۸	ضریب همبستگی	۱
۰/۵۰۵	سطح معنی داری	۲

- حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق که مقدار آن برابر با ۰/۰۰۷ می باشد مقدار همبستگی بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی بدست آمده است.

جدول ۱۴- آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت رویه ای با کارآفرینی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۲۲۸	ضریب همبستگی	۱
۰/۰۸۰	سطح معنی داری	۲

جدول ۱۵- آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی با رضایت شغلی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۰۸۸	ضریب همبستگی	۱
۰/۵۰۵	سطح معنی داری	۲

- حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق که مقدار آن برابر با ۰/۰۲۰ می باشد مقدار همبستگی بین عدالت رویه ای و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی بدست آمده است.

جدول ۱۶- آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت مراوده ای با کارآفرینی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-------	-----------------	------

۱	ضریب همبستگی	-۰/۲۶۲
۲	سطح معنی داری	۰/۰۴۳

جدول ۱۷- آزمون همبستگی پیرسون بین کارآفرینی با رضایت شغلی

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	-۰/۰۸۸
۲	سطح معنی داری	۰/۵۰۵

- حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق که مقدار آن برابر با ۰/۰۲۳ می باشد مقدار همبستگی بین عدالت مراوده ای و کارآفرینی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای رضایت شغلی بدست آمده است.

جدول ۱۸- آزمون همبستگی پیرسون بین نوآوری و رضایت

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۵۴۴
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین نوآوری و رضایت وجود دارد.

جدول ۱۹- آزمون همبستگی پیرسون بین خطرپذیری و رضایت

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	-۰/۲۹۰

۰/۰۲۴	سطح معنی داری	۲
-------	---------------	---

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین خطرپذیری و رضایت وجود دارد.

جدول ۲۰- آزمون همبستگی پیرسون بین پیش فعالی و رضایت

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۴۵۵	ضریب همبستگی	۱
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	۲

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین پیش فعالی و رضایت وجود دارد.

جدول ۲۱- آزمون همبستگی پیرسون بین رقابت تهاجمی و رضایت

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۱۵۵	ضریب همبستگی	۱
۰/۲۳۷	سطح معنی داری	۲

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین رقابت تهاجمی و رضایت شغلی وجود ندارد.

جدول ۲۲- آزمون همبستگی پیرسون بین استقلال و رضایت شغلی

مقدار	آماره‌های آزمون	ردیف
-۰/۲۰۵	ضریب همبستگی	۱
۰/۱۱۶	سطح معنی داری	۲

- رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین استقلال و رضایت وجود ندارد.

نتیجه گیری

در این تحقیق فرضیات اصلی و فرعی مورد بررسی قرار گرفتند.

فرضیه اصلی " بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی بدون در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی رابطه وجود دارد " با توجه به یافته های پژوهش رد میشود و این با نتیجه تحقیق علیرضا منظری توکلی و محبوبه رجبی در مقاله بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان (۱۳۹۲) همخوانی ندارد و رابطه معناداری بین این دو وجود ندارد.

فرضیه دوم " بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای کارآفرینی رابطه وجود دارد " مورد تأیید قرار گرفت. کارآفرینی سازمانی موجب درک بیشتر عدالت سازمانی میشود که این خود موجب بالا رفتن رضایت شغلی کارکنان میشود.

هر سه بعد عدالت (رویه ای، توزیعی، مراوده ای) بواسطه کارآفرینی بر رضایت شغلی تاثیر میگذارند و کارآفرینی از طریق تغییر نگرش کارکنان، ارضاء حس کنجکاوی، تحقق بخشیدن به آرمانها، آزادسازی انرژی های ذهنی و تبدیل آنها به ایده های عملی و نهایتاً خلق ارزش همه چیز را تحت شعاع قرار داده و باعث تقویت عدالت سازمانی شده که موجب بالا رفتن انگیزش کارکنان و رضایت کاری آنها میشود.

در این سازمان کارکنان عدالت سازمانی را احساس نکرده اند اما سازمان از طریق مولفه های نوآوری، خطر پذیری و پیش فعالی این رابطه را بهبود بخشیده و تاثیر مهمی بر رضایت شغلی کارکنان گذاشته است.

هم چنین سازمان میتواند با تمرکز بر روی مولفه های استقلال و رقابت تهاجمی از طریق بهبود کارآفرینی سازمانی گامی مهم در جهت بهبود درک عدالت و بالا بردن رضایت شغلی بردارد.

نتیجه مهم دیگری که حاصل شد تاثیر متغیر کنترل "تحصیلات" بود که به این نتیجه دست یافتیم که هرچه سطح تحصیلات افراد بیشتر میشود، کارکنان از طریق کارآفرینی، عدالت سازمانی را بیشتر درک کرده و موجب افزایش رضایت شغلی آنان میشود.

از آنجا که رضایت شغلی کارکنان با انگیزش و نگرش آنها نسبت به کار رابطه دارد و امروزه رمز موفقیت سازمان ها در کارکنان آن نهفته است مدیران باید با استفاده از راهکارهای زیر سعی در بهبود کارآفرینی سازمانی و عدالت سازمان داشته باشند:

۱- توسعه بینش: با ایجاد بینش مشترک، اهداف مدیران، رسالت سازمان و ماموریت های آن برای افراد کارآفرین مشخص می شود و کارکنان این چشم انداز را شناخته و آن را درک می کنند و احساس عدالت میکنند و رضایت شغلی کسب میکنند.

۲- تشویق نوآوری: نوآوری ابزار لازم برای کارآفرین است؛ بنابراین سازمان ها باید نوآوری را به عنوان عامل اصلی در استراتژی های خود به کار گیرند.

۳- ایجاد جو کارآفرینانه در سازمان

منابع

1. Abouye Mehrazi, Ali seiadat, Mohammad Najafi. (1388.) Examine the relationship between job satisfaction and faculty members of Shiraz and industrial entrepreneurship in the academic.
2. Alireza Tavakoli, M. Rajabi. (1392). view the article examines the relationship between perceived organizational justice and job satisfaction of employees of Kerman University of Medical Sciences and Health Services.
3. Covin & Slevin's. (1998). Entrepreneurship Questionnaire.
4. E. Allan Lind; Tom R. Tyler. (1988). The Social Psychology of Procedural Justice.
5. Frederick Winslow Taylor . (1856 - 1915). The Principles of Scientific Management.
6. Geffery et al. (1997). Handbook of Obesity Treatment, edited by Thomas A. Wadden, Albert J. Stunkard.
7. Gennifer & Gones. (1999). Essentials of Contemporary Management.
8. George Elton Mayo. (1880 – 1949). human relations movement
9. Greenberg. (1987). MEMOS FROM THE CHAIRMAN.
10. Groth & Gilliland. (2001). A Cultural Perspective of Organizational Justice.
11. Imani, Dabiri & damani. (20014). Examine the relationship between organizational justice and organizational entrepreneurship from the perspective of the employees working in technical and vocational institutes province. National Conference of Entrepreneurs.
12. Javad Imani, Ali Dabiri, Hossein Damani. (1392). examine the relationship between organizational justice organizational Bakara fryny from the perspective of the employees working in technical and vocational centers in the province.
13. Kray et al. (2002). Training-induced cognitive and neural plasticity.
14. Mehrizi, siadat & najafi. (2000). Examine the relationship between job satisfaction and the level of industrial entrepreneurship faculty members of Shiraz. Lean Entrepreneur Magazine. number 20, page 20.
15. Niehoff and Moorman. (1993). Organizational Justice Questionnaire.
16. Paul Spector's. (1994). Job satisfaction Questionnaire.
17. Rajabi & tavakoli. (2014). Investigate the relationship between perceived organizational justice and job satisfaction of employees and University Health Services. Health and Development. volume 2, number 1, page 22-32.
18. rezaian Ali. (2000). Waiting for justice and fairness in the management of advanced organizational behavior. published of samt (in persian).
19. rezaian Ali. (2005). management of behaviour. published of samt. (in persian).
20. safiahbadi Abdullah. (1376). Rahenmay and Consultation my job and any letters. published of growth (in persian).
21. Stephen P. Robbins. (2000). Organizational Behavior, Volume I. translated Arabi.

Investigating the Mediating Role of Entrepreneurship in the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction

Amir Hossein Amirkhani¹, Forouzan Habibi², Neda Hashemian³, Maria Hamidian⁴

1. Associate professor of Payam Noor University, Department of Management

2. PhD candidate of Public Administration, Graduate Center of PNU, Corresponding author

3. PhD candidate of Public Administration, Graduate Center of PNU

4. PhD candidate of Public Administration, Graduate Center of PNU

Abstract

Job satisfaction in organizations has been of much interest to researchers in recent years so that different researchers have sought to explore and understand the factors underlying this variable. This study aims to investigate the relationship between organizational justice and job satisfaction with the mediating role of organizational entrepreneurship among the staff of Hafez Hospital of Shiraz. The study population includes all of the administrative staff of this hospital in 2013, among whom 60 employees were selected as the sample size based on Cochran Formula and using simple random sampling method. This is a descriptive and correlational type of research the data of which have been collected using standard questionnaires including Nihof & Moormans' (1993) Organizational Justice Questionnaire, Paul Spector's (1994) Job Satisfaction Questionnaire, and Covin & Slevin's (1998) Entrepreneurship Questionnaire, and analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression coefficient. The results are as follow: This research does not support the relationship between organizational justice and job satisfaction in this organization, but shows that entrepreneurship plays an effective role in improving the relationship between these two variables.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Entrepreneurship, Job Satisfaction.
