



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نیاز به عدالت متغیری مفقود در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران

با رضایت شغلی: مقدمه‌ای بر یک نظریه

دکتر محسن گل‌پرور^۱، امین برازنده^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش نیاز به عدالت در رابطه رهبری اخلاقی با رضایت شغلی به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن و مرد برخی از نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان در بهار ۱۳۸۹ تشکیل دادند. ۵۳۲ معلم زن و مرد بعنوان گروه نمونه از طریق نمونه‌گیری سه‌مرحله‌ای (سه‌مرحله‌ای) برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. پرسشنامه‌های پژوهش، شامل پرسشنامه ۵ سؤالی نیاز به عدالت، پرسشنامه ۱۰ سؤالی رهبری اخلاقی و پرسشنامه ۱۲ سؤالی رضایت شغلی (با چهار خرده‌مقیاس موسوم به رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که نیاز به عدالت و سابقه شغلی، رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از کار تعدیل می‌نمایند. بدین معنی که در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر و نیاز به عدالت بالا، رابطه معناداری بین رهبری اخلاقی و رضایت از کار وجود دارد، ولی در دیگر موارد این رابطه معنادار نیست. بخش دیگر نتایج نشان داد که نیاز به عدالت، سن و سابقه شغلی، رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از حقوق و دستمزد تعدیل می‌نمایند. یعنی در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال، نیاز به عدالت رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از حقوق و دستمزد تعدیل می‌نماید. در گروه سنی تا ۴۰ سال نیز نیاز به عدالت رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از همکاران تعدیل می‌نمایند. یعنی در گروه زنان، متأهلان و سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، نیاز به عدالت رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از همکاران تعدیل می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: نیاز به عدالت، رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، معلمان.

^۱ - نویسنده مسئول: استادیار، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، پست الکترونیک: drmgolparvar@gmail.com

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان.



مقدمه

مطالعه اخلاق^۱ و عدالت^۲ در محیط‌های کار و تبعات رفتاری و نگرشی آن، بدلائل متعدد و متنوعی توجیهات پژوهشی زیادی را در داخل و خارج از ایران به خود جلب نموده است. بخشی از دلایل این جلب توجه پژوهشگران به نیازهای امروزی جوامع بشری در عرصه‌های مختلف و به واقعیت انکارناپذیر تهدید سلامتی جوامع از طریق افزایش تمایلات رفتاری غیر اخلاقی مربوط می‌شود. در یک نگاه گذرا و کوتاه به رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی که در محیط کار به وقوع می‌پیوندد، می‌توان به خوبی استنادات مطرح برای این ادعا را یافت. علاوه بر این هزینه‌های گزاف و کمرشکنی که این رفتارها به اشکال مختلف بر نظام‌های خرد و کلان سازمانی جوامع تحمیل می‌کنند واقعیتی فراموش نشدنی است. بهر حال آنچه از مطالعات عرصه اخلاق و عدالت در محیط‌های کار برمی‌آید، این است که هریک از این دو سازه ارزشی- ادراکی دارای پیامدهای چشمگیر مثبت برای نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای و بدنبال آن رفتارهای کارکنان است. اولین مجموعه تحقیقات انجام شده در حوزه تمایلات اخلاقی مدیران و سرپرستان، بخوبی حاکی از نقش این نوع تمایلات در رضایت شغلی^۳ معلمان بوده است (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹). در واقع شواهد پژوهشی به طور باثباتی خبر از پیوند بین رهبری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی در احساس رضایت کارکنان دارد. رهبری اخلاقی^۴ در چنین بستری از دیدگاه‌های متعددی تعریف و مفهوم‌سازی شده است. یکی از این دیدگاه‌ها، دیدگاه یادگیری اجتماعی^۵ است. بسط رهبری اخلاقی بر مبنای دیدگاه یادگیری اجتماعی، اگرچه از طرف پژوهشگران چندی انجام گرفته است، ولی بنظر می‌رسد که در این بین نقش براون، تروینو و هریسون^۶ (۲۰۰۵) بسیار برجسته و چشمگیر باشد. دلیل برجستگی نقش این پژوهشگران آن است که، آنها در سال ۲۰۰۵ ابزاری به دقت طراحی و بررسی شده را برای سنجش رهبری اخلاقی بر پایه دیدگاه یادگیری اجتماعی به پژوهشگران علاقه‌مند در این عرصه معرفی نمودند. بهر حال بر پایه این دیدگاه، رهبری اخلاقی، نشان دادن رفتارهای اخلاقی و ترغیب و تقویت این رفتارها در زیردستان از طریق فرایندهای تصمیم‌گیری، تشویق و تنبیه است (براون و همکاران، ۲۰۰۵). به همین واسطه نیز (تأکید بر رفتارهای اخلاقی و ترغیب و تقویت این رفتارها در بین کارکنان) از طریق سازوکارهای متعددی، رهبران اخلاق‌مدار در حالات، نگرشها و رفتارهای کارکنان تحت امر خود نقشی جدی را ایفاء می‌کنند. بهر حال پژوهشهای پنج سال اخیر خبر از نقش رهبری اخلاقی در احساس توانمندی کارکنان، مثبت‌نگری، تعهد، رضایت و تمایل به ترک خدمت دارد (شماینک، آمبروس و نیوبام^۷، ۲۰۰۵؛ زایو^۸، ۲۰۰۸؛ دی هوگ و دن هارتوگ^۹، ۲۰۰۸؛ یامارینو، دیونی، شرای شم و دنسرو^{۱۰}، ۲۰۰۸). از بین متغیرهای مطرح شده، در این پژوهش بر پیوند بین رضایت شغلی و رهبری اخلاقی تمرکز شده است. در اولین مجموعه از تحقیقات انجام شده، وایزوزواران، دشپاند و جوزف^{۱۱} (۱۹۹۸) بر مبنای رابطه مثبت بدست آمده بین حمایت مدیریت عالی سازمان از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی در ابعاد چندگانه، نظریه عدالت را بعنوان نظریه‌ای که قادر به تبیین رابطه بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت شغلی است معرفی نموده‌اند. بر اساس آنچه توسط وایزوزواران و همکاران (۱۹۹۸) ارائه شده، اخلاق‌گرایی مدیران به این دلیل باعث احساس رضایت در کارکنان می‌شود که بر مبنای نظریه اکتشافی انصاف^{۱۲}، اخلاق‌گرایی در مدیران بعنوان پای‌بندی آنها به یکی از اصول عدالت (بویژه در عرصه عدالت رویه‌ای) کارکنان را به اطمینان خاطر می‌رساند که حقوق آنها در تمامی عرصه‌ها پایمال نخواهد شد. این اطمینان خاطر یکی از تبعاتش احساس رضایت در کارکنان، بویژه در رضایت از سرپرست خواهد بود. از لحاظ نظری، تبیین‌های دیگری نیز در چگونگی وقوع پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت شغلی کارکنان مطرح شده است، که مجال بحث کنونی نیست. بهر حال گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) پژوهش وایزوزواران (۱۳۸۹) را با تغییراتی در ایران تکرار نمودند. تغییر مذکور حاکی از آن بوده که بر مبنای پیشینه‌ی نظری و پژوهشی که گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) ارائه نموده‌اند، این احتمال وجود داشته که برخی متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن، سابقه شغلی، جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل بتوانند رابطه اخلاق‌گرایی مدیران را با رضایت شغلی کارکنان تحت تأثیر قرار دهند. به همین دلیل نسبت به تحقیق وایزوزواران و همکاران (۱۹۹۸)، در تحقیق

¹ - Ethic.

² - Justice.

³ - Job satisfaction.

⁴ - Ethical leadership.

⁵ - Social learning.

⁶ - Brown, Trevino & Harrison.

⁷ - Schminck, Ambrose & Neubaum.

⁸ - Zhu.

⁹ - De Hoogh & Den Hartog.

¹⁰ - Yammarino, Dionne, Schriesheim & Dansereau.

¹¹ - Viswesvarax, Deshpande & Joseph.

¹² - Fairness heuristic theory.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز بعنوان متغیرهای تعدیل‌گر احتمالی در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت شغلی در ابعاد پنج‌گانه رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از ترفیع و ارتقاء، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. نتایج حاصل از این مطالعه (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹) حاکی از آن بوده که متغیرهای جمعیت‌شناختی مثل سن، جنسیت و سابقه شغلی و در یک مورد نیز وضعیت تأهل متغیرهای تعدیل‌کننده بالقوه در رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از کار و در دو مورد رضایت از ترفیع و ارتقاء و رضایت از همکاران است. این یافته که تا اندازه‌ای همسو با پژوهشهای مطرح در عرصه رضایت شغلی بوده (اوشاگبمی^۱، ۲۰۰۳)، توان تبیین نظریه عدالت را برای توضیح سازوکار اصلی درگیر در چنین ارتباطی به چالش می‌طلبد. باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که نظریه عدالت، بر مبنای این توضیح که رعایت استانداردهای عدالت توسط مدیران، کارکنان را نسبت به رعایت حقوق آنها مطمئن می‌سازد و لذا زمینه را برای رضایت شغلی بالاتر فراهم می‌سازد، نمی‌تواند به خوبی این سؤال را پاسخ دهد که چرا این اتفاق برای گروهی از کارکنان (مثلاً زنان، یا افراد کم سابقه و ...) می‌افتد و برای گروهی دیگر (نظیر مردان، کارکنان با سابقه و ...) نمی‌افتد. اگر واقعاً به تنهایی رعایت استانداردهای اخلاقی، کارکنان را بر اثر کاهش اضطراب و نگرانی آنها درباره رعایت حقوقشان، راضی‌تر می‌کند، پس به چه دلیل این اثر فراگیر و جامع نیست و تمامی کارکنان در تمامی سطوح متغیرهای جمعیت‌شناختی را پوشش نمی‌دهد؟ این سؤال که سؤالی بنیادین در عرصه نظریه و عمل می‌باشد، احتمال مطرح بودن متغیرهایی دیگر را در این بین به ذهن متبادر می‌نماید. بر اساس پیشینه‌ی پژوهشهای صورت گرفته در ایران در عرصه عدالت، بنظر رسید که یک متغیر ناپیدا و گمشده در این بین می‌تواند نیاز به عدالت^۲ باشد. اما چگونه متغیری مانند نیاز به عدالت می‌تواند تأثیرات ناهمسان اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت شغلی را تبیین نماید. پیش از طرح سازوکار دخالت نیاز به عدالت در توان تعدیل‌کنندگی متغیرهایی نظیر سن، جنس، سابقه شغلی و حتی تحصیلات و وضعیت تأهل در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، لازم است نیاز و نیروی بالقوه آن مدنظر قرار گیرد. از لحاظ علمی و آکادمیکی، نیاز^۳ واژه‌ای است که حالت زیستی خاص ارگانیزم را توضیح می‌دهد. حالات مربوط به هریک از نیازهای زیستی در انسان در اثر کمبودهای بافت ایجاد می‌شود و سپس با رفع آن حالات، نیاز نیز برطرف می‌شود. بهرحال علیرغم اینکه واژه‌ی نیاز ماهیتاً از عرصه پژوهشهای مربوط به زیست‌شناسی و فیزیولوژی به عرصه روان‌شناسی وارد شده، ولی با وارد شدن به این عرصه، شمول آن گسترش یافت و عرصه‌های روانی و اجتماعی چندی، نظیر نیاز به پیشرفت، نیاز به قدرت و نیاز به پیوندجویی را پوشش داد (ریو^۴، ۱۳۷۶). بهرحال از منظر روانشناختی، نیاز حالات انگیزشی جهت‌دار را برای افراد فراهم می‌نماید که زیربنای رفتارهای تشفی و ارضاء نیاز زیربنایی هستند. از این منظر یک انسان تشنه قدرت یا پیشرفت، رفتارش، توجهش و خلاصه هر نوع عمل و عکس‌العملش از طریق نیاز زیربنایی مورد نظر هدایت می‌شود (ریو، ۱۳۷۶). از چنین منظری نیاز به عدالت، حالتی از احساس نیاز است که بر طبق آن فرد تمایل و توجه زیادی به رعایت استانداردها و اصول عدالت در خود احساس می‌کند. یعنی احساس می‌کند که به شدت نیازمند است تا عدالت و انصاف در تعاملات در عرصه‌های مختلف زندگی در موردش رعایت شود. چنین نیازی بسان دیگر نیازها، توجه و پردازش شناختی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین صورت که وقتی این نیاز در سطح نیرومندی است، فرد را به شدت وامی‌دارد تا دنیای پیرامون خود را بکاود تا بلکه سرنخی برای تشفی و ارضاء (فرونشانی) این نیاز بیابد. در صورت یافتن سرنخ لازم، بطور طبیعی از سطح نیازش کاسته می‌شود. اما اگر نیاز به عدالت در حد پائین باشد، چندان فرد را به کاوش در دنیای پیرامونش وامی‌دارد، چرا که برای چنین کاوشی انگیزش لازم وجود ندارد. از چنین منظری، نیاز به عدالت، می‌تواند یک نظریه خرد^۵ در حوزه‌ی انگیزش توجه و پردازش شناختی^۶ باشد که نحوه پیوند ناهمسان اخلاق‌گرایی مدیران را با رضایت شغلی کارکنان در گروههای جمعیت‌شناختی مختلف تبیین می‌کند. تبیین مطرح بدین شکل است که با احتمال زیاد میزان احساس نیاز به عدالت در گروههای جمعیت‌شناختی مختلف (زنان - مردان، کم‌سابقه - پر سابقه، متأهل - مجرد و ...) با یکدیگر متفاوت است. این تفاوت باعث می‌شود تا در افراد دارای نیاز به عدالت بالا (یا پائین)، اخلاق‌گرایی مدیران و سرپرستان با رضایت شغلی کارکنان پیوند متفاوتی داشته باشد. این پیوند متفاوت دارای این بستر نظری در چهارچوب نظریه نیاز به عدالت است که در گروههای نیاز به عدالت بالا و پائین، انگیزش توجه و پردازش شناختی با یکدیگر متفاوت است، لذا این تفاوت، گروهی را معطوف به اخلاق‌گرایی مدیران و سپس استفاده از این اخلاق‌گرایی برای رسیدن به رضایت

1 - Oshaghbemi.
2 - Need for justice.
3 - Need.
4 - Reeve.
5 - Mini theory.
6 - Attention motivation and cognitive processing.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بالاتر و گروهی را از توجه به اخلاق‌گرایی مدیران و پیوند دادن آن با رضایت شغلی غافل می‌نماید. علیرغم اینکه نیاز به عدالت و تفاوتها و کارکردهایش برای افراد مختلف در محیط‌های مختلف را اکنون نمی‌توان به بحث کشید (چرا که این سازه در درجه اول باید بعنوان یک متغیر یا حتی نظریه، ضرورتش و توانش در تبیین رخدادها به اثبات برسد)، ولی باور پژوهشگران این پژوهش آن است که نیاز به عدالت یک متغیر مفقود و مورد غفلت قرار گرفته عرصه تبیین‌های نظری برای اخلاق‌گرایی مدیران با ابعاد مختلف رضایت شغلی است. بر همین اساس محور اصلی در این پژوهش سؤال زیر بوده است.

سؤال پژوهش: آیا نیاز به عدالت می‌تواند نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سابقه شغلی و تحصیلات را در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران را با رضایت از کار، رضایت از دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست را تعدیل نماید؟

روش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی (تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی) است. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن و مرد برخی از نواحی آموزش و پرورش شهر اصفهان (در حدود ۳۰۰۰ نفر) در بهار ۱۳۸۹ تشکیل داده‌اند. از این جامعه آماری، ۵۵۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری سهل‌الوصول^۱ برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. این شیوه نمونه‌گیری در مواردی که اجرای نمونه‌گیری تصادفی برای پژوهشگران دشوار است، توصیه شده است (گال، بورگ، گال، ۱۳۸۱). اما تعداد ۵۵۰ نفر، بدلیل اینکه مطالعات تحلیل رگرسیون تعدیلی نیازمند نمونه‌های بزرگ است (آیکن و وست^۲، ۱۹۹۱) بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. پس از بازگشت پرسشنامه‌های پژوهش، ۱۸ پرسشنامه (معادل ۳/۲ درصد) بدلیل ناقص بودن از تحلیلهای کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۵۳۲ نفر تقلیل یافت. از ۵۳۲ نفر نمونه نهایی، ۲۷۶ نفر (معادل ۵۱/۸ درصد) مرد و ۲۵۶ نفر (معادل ۴۸/۲ درصد) زن بوده‌اند. از نظر سنی، از ۵۰۳ نفری که سن خود را اعلام داشتند، (معادل ۹۴/۵ درصد)، ۲۰۹ نفر (معادل ۴۱/۶ درصد) در گروه سنی تا ۴۰ سال و ۲۹۴ نفر (معادل ۵۸/۴ درصد) در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر بوده‌اند. از نظر سابقه شغلی، اکثریت (۳۲۹ نفر، معادل ۶۱/۸ درصد) دارای سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر و متأهل بوده‌اند. از نظر تحصیلاتی نیز، از ۵۱۶ نفر که تحصیلات خود را اعلام داشته‌اند (معادل ۹۶/۹ درصد)، ۳۸۷ نفر (معادل ۷۵ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم و لیسانس بوده‌اند. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده بعمل آمده است.

ابزارهای پژوهش

۱. **پرسشنامه‌های رضایت شغلی:** برای سنجش رضایت شغلی در حوزه‌های رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست، از ۱۲ سؤال (هر بُعد ۳ سؤال) که قبلاً در ایران توسط گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۸۹) و گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) اعتباریابی شده استفاده بعمل آمد. این ۱۲ سؤال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۷) پاسخ داده شده‌اند و شواهد و روایی (محتوایی، صوری و سازه) و پایایی (آلفای کرونباخ) قبلی آنها در ایران در حد بسیار مناسب و مطلوبی است. در این پژوهش نیز این ۱۲ سؤال دوباره مورد تحلیل عاملی قرار گرفت (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) به ترتیبی که نتایج حاصل از این تحلیلهای همگی حاکی از آن بود که ۴ عاملی (و به تک عاملی در نظر گرفتن این ۱۲ سؤال) در نظر گرفتن آنها منطقی است. بر این اساس نیز آلفای کرونباخ رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست در این پژوهش محاسبه گردید که به ترتیب برابر با ۰/۷، ۰/۸۵، ۰/۶۶ و ۰/۷۷ بدست آمد. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه‌ها به این شرح است: از مزایایی که در سازمان آموزش و پرورش به من داده می‌شود راضی هستم.

۲. **پرسشنامه رهبری اخلاقی:** برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ۱۰ سؤالی براون و همکاران (۲۰۰۵) استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه طی فرایند دو مرحله‌ای برای این پژوهش ترجمه و آماده اجرا گردید (ترجمه و سپس تطابق محتوایی دقیق توسط متخصص). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم= ۱ تا کاملاً موافقم= ۵) است و به لحاظ محتوای سؤالات، توجه انسانی، اخلاقی و منصفانه به کارکنان، پیش‌برد امور بر مبنای اخلاق توسط مدیران، برخورد با کسانی که از استانداردهای اخلاقی تخطی می‌کنند، اعتمادپذیری مدیران، گفت و گو در باب ارزشهای اخلاقی و

^۱ - Convenience sampling.
^۲ - Aiken & West.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

شیوه‌ی درست و صحیح انجام امور و کارها را مورد سنجش قرار می‌دهد. براون و همکاران (۲۰۰۵) طی هفت مطالعه از طریق روشهای آماری و بررسی محتوای سؤالات توسط متخصصان عرصه رهبری اخلاقی، روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه را مستند ساخته‌اند، به ترتیبی که آلفای کرونباخ بالای ۰/۹ را برای آن گزارش نموده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس در این پژوهش بر روی ۱۰ سؤال، با KMO برابر ۰/۹۴، آزمون کروییت بارتلت برابر با ۲۲۱۲/۲۴ ($P < ۰/۰۰۱$)، یک عامل (با بارهای عاملی ۰/۵۵ تا ۰/۸۲) با آلفای کرونباخ ۰/۹ را بدست داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: مدیران سازمان آموزش و پرورش مدیرانی هستند که امور را به شیوه‌ی اخلاقی به پیش می‌برند.

۳. پرسشنامه نیاز به عدالت: برای سنجش نیاز به عدالت، پنج سؤال بر پایه برخی پژوهشهای انجام شده در ایران در باب عدالت سازمانی (گل‌پرور، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶) برای اجرا در این پژوهش تهیه و آماده اجرا گردید. این پنج پرسش احساس نیاز درونی فرد پاسخگو را برای رعایت عدالت و انصاف در عرصه‌های توزیع پاداش و ارائه حقوق و دستمزد منصفانه، رعایت اصول عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری و رعایت انصاف و عدل در تعاملهای مدیران و سرپرستان با افراد در محیط کار را دربر می‌گیرد. مقیاس پاسخگویی این سؤالات در این پژوهش پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بوده است. روایی صوری و محتوایی این پنج سؤال بر اساس رعایت واژه‌های مطرح در عرصه عدالت سازمانی به دقت مراعات شده است. علاوه بر این، روایی سازه این پنج سؤال از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس در این پژوهش بررسی گردید. نتیجه این تحلیل عاملی بطور دقیق پنج سؤال را با بارهای عاملی ۰/۵۶ تا ۰/۷۴ بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ قرار داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: در شرایط کنونی به شدت نسبت به اینکه باید در تعیین حقوق و مزایایم عدالت رعایت شود، احساس نیاز می‌کنم.

هر سه مجموعه پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش به صورت خود گزارش‌دهی و در فاصله زمانی ۵ تا ۷ دقیقه توسط معلمان گروه نمونه پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با رعایت پیش‌فرض‌های آماری مطرح از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفته است. در این تحلیلها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱	رضایت از کار	۳/۹۱	۰/۸۶	-				
۲	رضایت از حقوق و دستمزد	۲/۵۸	۱/۱۱	۰/۰۵۱	-			
۳	رضایت از همکاران	۳/۵۷	۰/۷۸	۰/۴۱**	۰/۱۹**	-		
۴	رضایت از سرپرست	۲/۹۳	۰/۹۸	۰/۱۷**	۰/۶۱**	۰/۴۵**	-	
۵	نیاز به عدالت	۳/۹۱	۰/۷	۰/۱۵**	-۰/۳۱**	۰/۰۹*	-۰/۱۸**	-
۶	رهبری اخلاقی	۲/۹	۰/۸۱	۰/۱۱**	۰/۰۶**	۰/۴۱**	۰/۷**	-۰/۳۲**

* $P < ۰/۰۵$

** $P < ۰/۰۱$

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نیاز به عدالت با رضایت از کار ($P < ۰/۰۱$, $r = ۰/۱۵$) و رضایت از همکاران ($P < ۰/۰۱$, $r = ۰/۰۹$) دارای رابطه مثبت و معنادار، ولی با رضایت از حقوق و دستمزد ($P < ۰/۰۱$, $r = -۰/۳۱$) و با رضایت از سرپرست ($P < ۰/۰۱$, $r = -۰/۱۸$) دارای رابطه منفی و معناداری



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

است. رهبری اخلاقی با رضایت از کار ($P < 0/01$, $r = 0/11$)، با رضایت از حقوق و دستمزد ($P < 0/01$, $r = 0/06$)، با رضایت از همکاران ($P < 0/01$, $r = 0/41$) و با رضایت از سرپرست ($P < 0/01$, $r = 0/07$) دارای رابطه مثبت و معنادار، ولی با نیاز به عدالت ($P < 0/01$, $r = -0/22$) دارای رابطه منفی و معناداری است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی معلمان برحسب بتای استاندارد

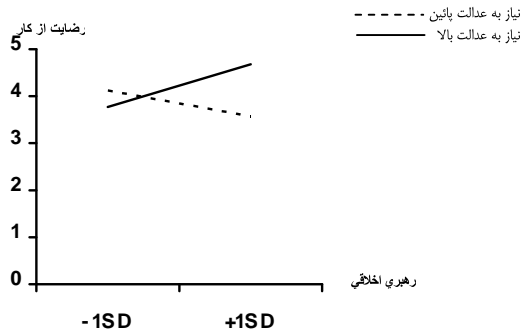
متغیرهای پیش‌بین	R ²	رضایت از کار			رضایت از حقوق دستمزد			رضایت از همکاران			رضایت از سرپرست		
		۱	۲	۳	۱	۲	۳	۱	۲	۳	۱	۲	۳
رهبری اخلاقی	۱	۰/۱۳۸**	۰/۰	۰/۰	۰/۰۵۲۴**	۰/۰۵۲۴**	۰/۰۵۲۴**	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
نیاز به عدالت	۲	۰/۱۲۷**	۰/۰	۰/۰	۰/۰۲۳۵**	۰/۰۲۳۴**	۰/۰۲۴۳**	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت	۳	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × جنسیت	۴	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × وضعیت تأهل	۵	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × سن	۶	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × سابقه شغلی	۷	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × تحصیلات	۸	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
R ² یا ΔR ²	۹	۰/۰۲۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲
F یا ΔF	۱۰	۶/۱**	۹/۴**	۰/۱۳۷	۰/۰۵۳	۰/۰۵۳	۰/۰۶۳*	۰/۰۳۲۹	۰/۰۳۲۹	۰/۰۳۲۹	۰/۰۳۲۹	۰/۰۳۲۹	۰/۰۳۲۹

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

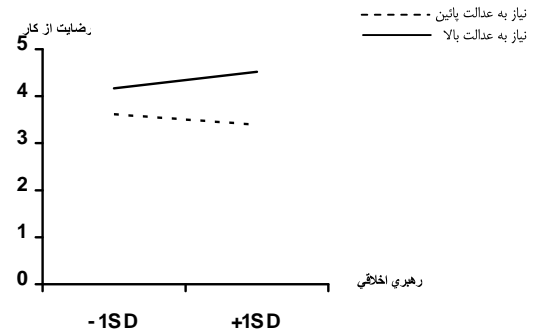
چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از بین تعامل‌های سه راهه که در مرحله سوم وارد شده‌اند، فقط تعامل سه راهه رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × سابقه شغلی، با ضریب بتای استاندارد $-0/186$ ، دارای توان پیش‌بین معنادار برای رضایت از کار بوده است. علیرغم اینکه این تعامل سه راهه معنادار دارای ΔF معنادار نیست، با این حال بدین معنی است که در سطوح سابقه شغلی تا ۱۵ سال و ۱۶ سال به بالا، همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا، رهبری اخلاقی با رضایت از کار دارای روابط متفاوتی است. رگرسیون‌های تفکیکی تعقیبی انجام شده برای دو گروه سابقه شغلی، و مبتنی بر نیاز به عدالت پائین و بالا، نشان داد که در گروه سابقه شغلی پائین (تا ۱۵ سال)، و در دو سطح نیاز به عدالت پائین و بالا، رهبری اخلاقی با رضایت از کار دارای رابطه معناداری نیست، اما در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، در گروه نیاز به عدالت پائین، رهبری اخلاقی با رضایت از کار دارای رابطه معناداری نیست، اما در گروه نیاز به عدالت بالا، رهبری اخلاقی با رضایت از کار دارای رابطه مثبت است. این وضعیت در نمودار ۱ (شامل نمودار ۱-۱ و ۱-۲) آمده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)



نمودار ۱-۲: سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر

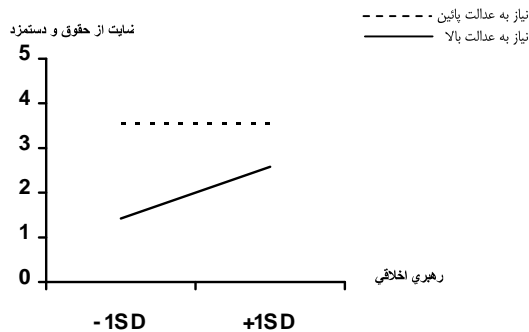


نمودار ۱-۱: سابقه شغلی تا ۱۵ سال

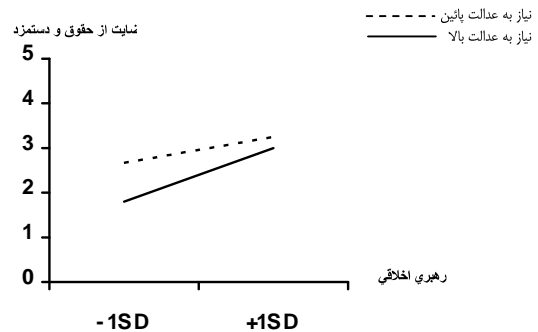
نمودار ۱: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه سابقه شغلی پائین و بالا همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از کار)

چنانکه در دو نمودار ارائه شده در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، نیاز به عدالت با رهبری اخلاقی در پیش‌بینی رضایت از کار تعامل می‌نماید. تعامل مذکور به این شکل است که در گروه نیاز به عدالت بالا، رهبری اخلاقی با رضایت از کار رابطه نیرومند و مثبتی دارد، ولی در نیاز به عدالت پائین این چنین نیست.

اما چنانکه در حوزه رضایت از حقوق و دستمزد در جدول ۲ دیده می‌شود، دو تعامل رهبری اخلاقی \times نیاز به عدالت \times سن و رهبری اخلاقی \times نیاز به عدالت \times سابقه شغلی، با ضرایب بتای استاندارد ۰/۱۵۲ و -۰/۱۸۶ دارای توان پیش‌بین معنادار برای پیش‌بینی رضایت از حقوق و دستمزد بوده‌اند. ΔF گزارش شده (برابر با ۱/۶۳) معنادار است. به دلیل احتمال توان تعدیل‌کنندگی سن و سابقه شغلی تحلیل رگرسیون تفکیکی انجام گرفت که نتایج آن را در دو نمودار ۲ و ۳ مشاهده می‌کنید.



نمودار ۲-۲: گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر



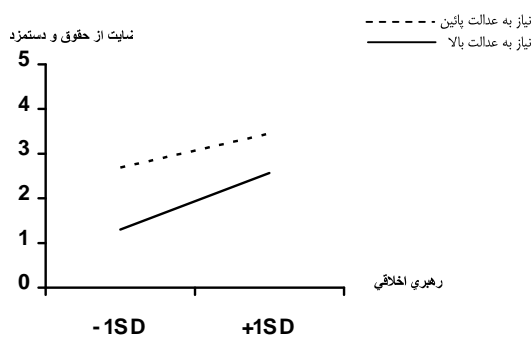
نمودار ۲-۱: گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال

نمودار ۲: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه سابقه شغلی همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از حقوق و دستمزد)

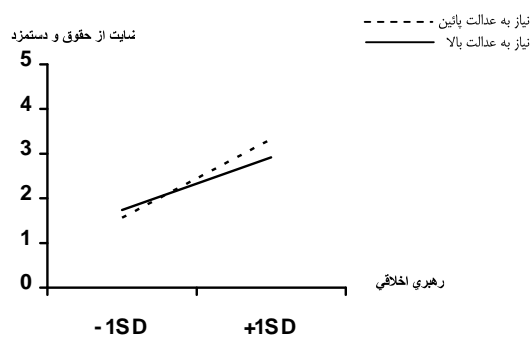


دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

چنانکه در نمودار ۱-۲ در نمودار ۲ دیده می‌شود، نیاز به عدالت رابطه رهبری اخلاقی را با رضایت از حقوق و دستمزد در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال تعدیل می‌نماید. به ترتیبی که رابطه رهبری اخلاقی با رضایت از حقوق و دستمزد در نیاز به عدالت بالا، بیش از این رابطه در نیاز به عدالت پائین است. در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، پیوند بین رهبری اخلاقی با رضایت از حقوق و دستمزد در دو گروه نیاز به عدالت بالا نیرومندتر است.



نمودار ۲-۳: گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر



نمودار ۱-۳: گروه سنی تا ۴۰ سال

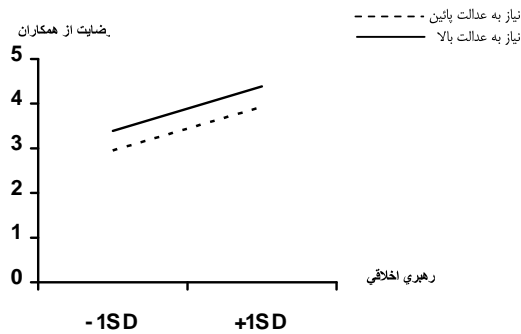
نمودار ۳: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه سنی همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از حقوق و دستمزد)

چنانکه در نمودار ۳ مشاهده می‌شود (نمودار ۱-۳)، در گروه نیاز به عدالت پائین، پیوند بین رهبری اخلاقی با رضایت از حقوق و دستمزد نیرومندتر از این رابطه در گروه نیاز به عدالت بالاست (ضرایب غیر استاندارد برای دو گروه نیاز به عدالت پائین و بالا ۰/۸۸ و ۰/۵۹ و ضرایب استاندارد ۰/۶۵ و ۰/۴۵ بود). در نمودار ۲-۳ نیز نشان داده شده که در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر و در نیاز به عدالت بالا، پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران معنادار، اما در گروه نیاز به عدالت پائین این رابطه معنادار نیست ($P > 0.05$).

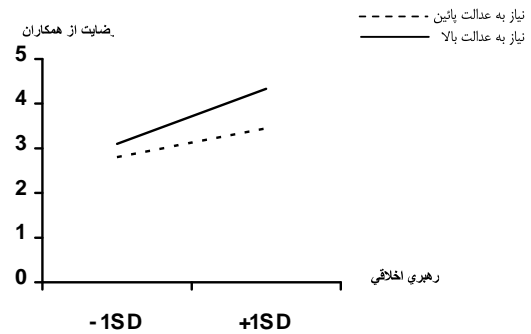
در جدول ۲، در بخش نتایج مربوط به رضایت از همکاران، چنانکه در ردیف‌های ۴، ۵ و ۷ می‌توان مشاهده کرد، سه تعامل رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × جنسیت، رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × وضعیت تأهل، رهبری اخلاقی × نیاز به عدالت × سابقه شغلی به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد ۰/۱۶۵، ۰/۳۱۱ و ۰/۲۴۳، ۲/۳ درصد واریانس انحصاری افزوده معنادار ($\Delta F = 2/53$ ، $P < 0.05$) برای تبیین رضایت از همکاران پدید آورده‌اند. نتایج تحلیل ساده شیب خط بر اساس رگرسیون‌های تفکیکی انجام شده در نمودارهای ۴، ۵ و ۶ آورده شده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)



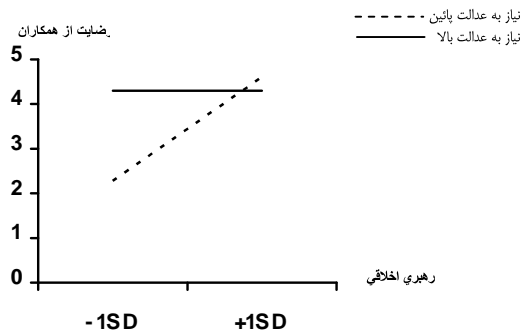
نمودار ۲-۴: گروه مردان



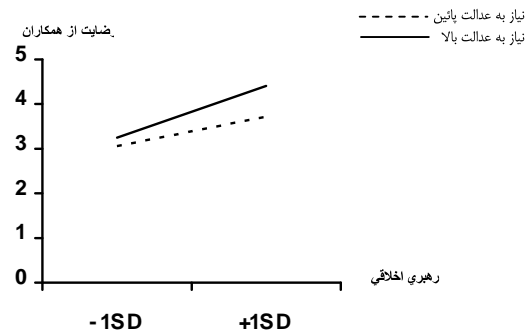
نمودار ۱-۴: گروه زنان

نمودار ۴: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه زنان و مردان همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از همکاران)

چنانکه در نمودار ۴، نمودار ۱-۴ مشاهده می‌شود، در گروه زنان، در نیاز به عدالت بالا، رابطه نیرومندتری بین رهبری اخلاقی و رضایت از همکاران، نسبت به این رابطه در گروه نیاز به عدالت پائین، وجود دارد. در گروه مردان، نمودار ۲-۴، رابطه رهبری اخلاقی با رضایت از همکاران در دو گروه نیاز به عدالت پائین و بالا به یکدیگر نزدیک و شبیه بوده است.



نمودار ۲-۵: گروه متأهل



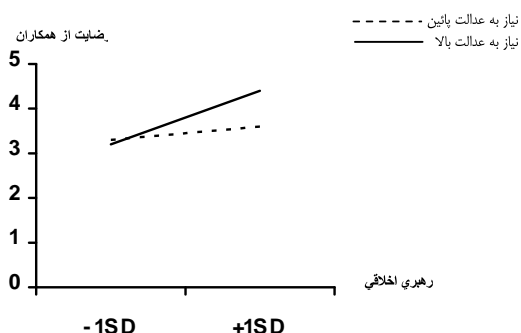
نمودار ۱-۵: گروه متأهل

نمودار ۵: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه متأهل و مجرد همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از همکاران)

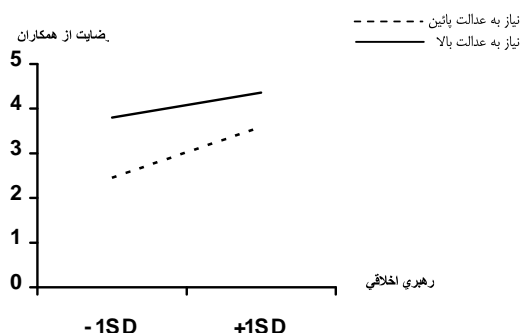
چنانکه در نمودار ۵-۱ مشاهده می‌شود، در گروه متأهل و در نیاز به عدالت بالا، رابطه رهبری اخلاقی با رضایت از همکاران نیرومندتر از این رابطه (بر اساس شیب خط موجود) در گروه نیاز به عدالت پائین است. اما در نمودار ۵-۲ نیز نشان داده شده که در گروه مجرد و در نیاز به عدالت پائین، رابطه رهبری اخلاقی با رضایت از همکاران بسیار نیرومندتر از این رابطه در گروه نیاز به عدالت بالاست.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)



نمودار ۲-۶: گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر



نمودار ۱-۶: گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال

نمودار ۶: تحلیل‌های ساده شیب خط برای دو گروه سابقه شغلی همراه با نیاز به عدالت پائین و بالا (رضایت از همکاران)

چنانکه در نمودار ۱-۶ مشاهده می‌شود، در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال و در حالت نیاز به عدالت پائین، رابطه رهبری اخلاقی با رضایت از همکاران نیرومندتر از این رابطه در حالت نیاز به عدالت بالاست. اما در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، در حالت نیاز به عدالت بالا، رابطه رهبری اخلاقی نیرومندتر از این رابطه در حالت نیاز به عدالت پائین است.

بالاخره چنانکه در جدول ۲، در حوزه‌ی نتایج مربوط به رضایت از سرپرست مشاهده می‌شود، فقط در بلوک‌های اول تا سوم، رهبری اخلاقی دارای توان پیش‌بین معنادار ($P < 0.01$) برای رضایت از سرپرست است و هیچ‌یک از تعامل‌های دو راهه و سه راهه دارای توان پیش‌بینی معنادار نیستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج ارائه شده در بخش یافته‌های این مقاله، بطور ضمنی از ایده نقش نیاز به عدالت در نقش تعدیل‌کننده‌ی سن، سابقه شغلی، جنسیت و وضعیت تأهل در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران، رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد و رضایت از همکاران حمایت نسبی را بعمل آورد. بر اساس آنچه در نمودار ۱ ارائه شد، در دو گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال و ۱۶ سال و بالاتر، بویژه در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، افزایش نیاز به عدالت، پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران را با رضایت از کار نیرومندتر می‌سازد. این یافته بدین معنی است که در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر (و در حد ضعیف‌تری در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال) در گروه نیاز به عدالت بالا، افزایش تمایل مدیران به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی، باعث افزایش رضایت از کار می‌شود. همین اتفاق در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال و در شرایط نیاز به عدالت بالا در پیوند میان رهبری اخلاقی با رضایت از حقوق و دستمزد اتفاق افتاده است (نمودار ۱-۲ را نگاه کنید). تبیین پیشنهادی در این ارتباط این است که وقتی افراد دارای سابقه شغلی متفاوت، (برای نمونه افراد دارای سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر در حوزه‌ی رضایت از کار و افراد دارای سابقه شغلی تا ۱۵ سال در حوزه‌ی رضایت از حقوق و دستمزد)، احساس نیاز به عدالت بالایی دارند، به لحاظ شناختی و در عرصه توجه انتخابی، محرک‌های مختلف را در راستای این نیاز خود بیشتر پیگردی می‌کنند و در صورت دریافت علایمی که مبتنی بر رعایت اصول عدالت برای آنها باشد، رضایت از کار و حقوق و دستمزد بیشتری را در خود احساس می‌کنند. تمایل مدیران به رفتارهای اخلاقی چنین علایم و محرک‌های مورد نیاز را در اختیار این افراد قرار می‌دهد. تبیین‌های قبلی، نظیر تبیین نظریه عدالت (وایروزواران و همکاران، ۱۹۹۸؛ گل‌پرور و نادری، ۱۳۷۹) دارای این محدودیت است که قادر نیست توضیح دهد چرا پیوند بین



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از کار و حقوق و دستمزد در گروه‌های سابقه شغلی تا ۱۵ سال و ۱۶ سال و بالاتر متفاوت است. اما نظریه نیاز به عدالت که از زمره نظریات مطرح در عرصه انگیزش و پردازش شناختی است، چرایی این تفاوت را در درجه اول به دلیل تفاوت در نیاز به عدالت گروه‌های سابقه شغلی متفاوت معرفی می‌کند. این تبیین بر اساس آنچه در نمودار ۱ و ۲ ارائه شده، بطور نسبی و مقدماتی مورد حمایت قرار می‌گیرد. در گروه‌های سنی (نمودار ۳) وضعیت بدین صورت بود که در گروه سنی تا ۴۰ سال و در نیاز به عدالت پائین کمی پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از حقوق و دستمزد نیرومندتر از این رابطه در گروه نیاز به عدالت بالا بود. اما در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر در نیاز به عدالت بالا این اتفاق افتاده است. علیرغم تفاوت جزئی شیب خط در گروه سنی تا ۴۰ سال بین گروه نیاز به عدالت پائین و بالا، این تفاوت بنظر نمی‌رسد که از لحاظ آماری معنادار باشد. اما در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر این تفاوت در شیب خط در گروه‌های نیاز به عدالت پائین و بالا محسوس و معنادار است. در این مورد نیز چنانکه ملاحظه می‌شود بر اساس نظریه نیاز به عدالت، در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر، وقتی نیاز به عدالت نیرومند شده، پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از حقوق و دستمزد نیرومندتر شده است. بر اساس آنچه که در نمودار ۴ ارائه شده است، در زنان وقتی نیاز به عدالت بالا بوده، اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از همکاران پیوند نیرومندتری پیدا کرده، اما در گروه مردان چنین اتفاقی نیفتاده است. شاید دلیل این امر در مورد زنان و رضایت آنها از همکاران به این دلیل بوده که زنان حساسیت بیشتری را در تبعیض بین فردی (بین آنها و همکاران) داشته‌اند، به این لحاظ، اخلاق‌گرایی مدیران بعنوان محرک و علامت رعایت عدالت و انصاف در مورد آنها و همکاران تلقی می‌شود و بدین وسیله در حضور اخلاق‌گرایی مدیران رضایت آنها از همکارانشان افزایش یافته است. اما در حوزه‌ی وضعیت تأهل (نمودار ۵) شرایط بدین ترتیب بود که در گروه افراد متأهل و در نیاز به عدالت بالا، پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از همکاران بسیار نیرومندتر از این رابطه در گروه نیاز به عدالت بالا بود. اتفاق مورد اشاره در گروه افراد مجرد، شبیه اتفاقی است که در گروه سنی تا ۴۰ سال بوقوع پیوسته است. این یافته دارای این تلویح است که وقتی افراد مجرد و جوان‌تر هستند، به ظاهر چندان احساس نیازی به رعایت عدالت نمی‌کنند، شاید به این دلیل که افراد جوان و مجرد احساس می‌کنند که بدون رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران می‌توانند حقوق خود را با قوت مطالبه و دریافت کنند. شاید هم دلیل اصلی این مسئله این است که سیر تحول نیاز به عدالت به گونه‌ای است که از لحاظ شناختی افراد مجرد و کم‌سال‌تر وجود و حضور آن را انکار می‌کنند. بالاخره آخرین یافته‌های حاصل از این پژوهش حاکی از آن بود که در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر، وقتی نیاز به عدالت بالاست، پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از همکاران بالاتر است. اما در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال در نیاز به عدالت پائین این رابطه کمی نیرومندتر از گروه نیاز به عدالت بالاست (علیرغم اینکه معنادار نیست). این بخش از یافته‌ها نیز بطور ضمنی از ایده تأثیرگذاری نیاز به عدالت در نقش تعدیل‌کنندگی سابقه شغلی در پیوند بین اخلاق‌گرایی مدیران با رضایت از همکاران حمایت می‌نماید.

در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری پایانی می‌توان گفت که لازم است طی تحقیقات دیگری با نمونه‌های مختلف، نقش نیاز به عدالت در نقش تعدیل‌کننده‌ی متغیرهای جمعیت شناختی (مثل سن، جنسیت، سابقه شغلی و وضعیت تأهل) مورد بررسی قرار گیرد. در عین حال باید تحقیقات نسل دوم در این عرصه، در صورت ضرورت بسط و گسترش نظریه نیاز به عدالت بعنوان یک نظریه در حوزه نقش انگیزش شناختی در پردازش اطلاعات در محیط‌های کار، به روند تحول و دگرگونی نیاز به عدالت و عناصر و عوامل شکل‌دهنده و تقویت‌کننده‌ی آن بپردازند. بنظر می‌رسد که مجموعه عوامل شخصی (نظیر متغیرهای جمعیت شناختی)، شخصیتی (منبع کنترل، خودکارآمدی، پنج عامل بزرگ شخصیت و ...) و موقعیتی (فرهنگ، جو و ...) به اشکال مختلفی بتوانند در شکل‌گیری نیاز به عدالت افراد نقش داشته باشند. حتی در یک گمانه‌زنی بلندپروازانه شاید بتوان از نقش عوامل ژنتیک در این نوع نیاز سخن به میان آورد. بهرحال باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که نیاز به عدالت متغیری مفقود و غفلت شده است که زمان طرح و بسط آن اکنون رسیده است.

فهرست منابع

- ریو، جان، مارشال. (۱۳۷۶). انگیزش و هیجان. ترجمه یحیی سیدمحمدی. چاپ اول؛ تهران: نشر ویرایش (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۵).



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- گال، مردیت؛ بورگ، والتر؛ گال، جویس. (۱۳۸۲). روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمد رضا نصر و همکاران. چاپ اول، جلد اول، تهران: انتشارات مشترک سمت و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶).
- گل پرور، محسن. (۱۳۸۵). فرا انگیزه‌های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمانها: بررسی برخی ادارات و سازمانهای شهر اصفهان. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۵ (۶۵)، ۳۵-۱۱.
- گل پرور، محسن؛ اشجع، آرزو. (۱۳۸۶). رابطه باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۶ (۷۰)، ۵۷-۲۷.
- گل پرور، محسن؛ حسین‌زاده، خیرالله. (۱۳۸۹). مدل روابط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با فرسودگی هیجانی، تمایل به ترک خدمت و رفتارهای انحرافی. در مرحله داوری در فصلنامه دانشور رفتار.
- گل پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. مجله روانشناسی، ۱۴ (۲)، ۵۴-۱۶۰-۱۴۳.
- گل پرور، محسن؛ نصری، مرجان؛ ملک‌پور، مختار. (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاههای استثنایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۵، ۴۶-۲۵.
- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- De Hoogh, A.H.B., & Den Hartog, D.N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Schminke, M., Ambrose, M.L., & Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17, 365-371.
- Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Schriesheim, C.A., & Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19, 693-707.
- Zhu, W. (2008). The effects of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8, 62-73.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

**Need for justice, missing variable in relationship between
Managers moralism with job satisfaction: Introduction to a theory**
M.Golparvar Ph.D , A. Brazandeh. MA Student

Abstract

This research was carried out with the object of studying the role of need for justice in relationship between ethical leadership with job satisfaction. Research statistical populations were the male and female teachers of some education and training regions of Esfahan city is spring 1389. 532 males and females teachers as a sample group were selected using convenience sampling. Research questionnaires were included need for justice with 5 items, ethical leadership questionnaire with 10 items and job satisfaction with 12 items (with four subscales named work satisfaction, pay satisfaction, coworkers satisfaction and supervisor satisfaction). Data which were gathered from research questionnaires has been analyzed with the use of Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression analysis. Results revealed that need for justice and tenure has been moderate the relationship between ethical leadership with work satisfaction. That is, in tenure of 16 years and above and high need for justice, there is significant relationship between ethical leadership with work satisfaction, but in other cases this relationship is not significant. The other section of results showed that need for justice, age and tenure has been moderate the relationship between ethical leadership with pay satisfaction. That is in tenure of to 15 years and in age group of to 40 years old, need for justice has been moderate the relationship between ethical leadership with pay satisfaction. Finally, the results revealed that, gender, marital status, tenure and need for justice, has been moderate the relationship between ethical leadership with coworkers satisfaction. That is, in women, married persons and in tenure of 16 years and above, need for justice has been moderate the relationship between ethical leadership with coworkers satisfaction.

Key words: Need for justice, Ethical leadership, Job satisfaction, Teachers.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.