

بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه

یحیی ابراهیم زاده^۱، محمد راد^۲، شبنم کورش^۳

^۱ دکترای مدیریت، منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت

^۳ دکترای زبان، آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب

نویسنده مسئول:

یحیی ابراهیم زاده

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه انجام شده است. پژوهش حاضر از احاط هدف جزء تحقیقات کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۴ می باشند که تعداد آنها ۳۶۶ نفر می باشد که از این تعداد ۱۸۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید. روش نمونه گیری از نوع تصادفی می باشد و جهت جمع آوری داده ها نیز از مطالعات میدانی بهره برده و این کار از طریق توزیع پرسشنامه انجام گرفته است. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تعیین گردیده، بطوری که پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار می باشد. اطلاعات بدست آمده براساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از روش های آمار توصیفی از قبیل میانگین، فراوانی، و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t دونمونه ای استفاده شد. در فرضیه های پژوهش رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی و بررسی شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نیز حاکی از این بود که بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان و همچنین بین تیپ شخصیتی و عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه ای معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، تیپ شخصیتی، رضایت شغلی، بانک های دولتی.

مقدمه

امروزه سنجش رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی از رفتار فردی که به کارایی و اثر بخشی سازمانی کمک کند مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است زیرا سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثر بخشی خود نیستند. رسیدن به اهداف سازمانها بیشتر در گرو عملکرد شایسته و صحیح کارکنان است. برخورد مناسب در سازمان‌هایی همچون بانک‌ها دارای اهمیت بیشتری است. ارزش خدماتی بانک‌ها انتظار دارند به مشتریان ارائه بدهند، از طریق رفتار خدماتی کارکنان منتقل می‌شود و عملکرد آنها به میزان قابل توجهی رضایت مشتریان را تحت تاثیر قرار خواهد داد. رضایت شغلی از طریق رفتارها و احساسات مثبت یا منفی کارکنان نسبت به محیط شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. پژوهشگران نشان داده اند که سطوح بالای ادراک عادلانه بودن به میزان بالای رضایت شغلی و رضایت از سرپرست منجر می‌شود. وقتی کارکنان احساس کنند برخورد منصفانه ای با آنان نشده است عملکرد شغلی شان پایین می‌آید و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی آنان کم می‌شود. در این میان نقش عدالت سازمانی به عنوان یک ابزار انگیزش مهم در رفتارهای سازمانی حائز اهمیت است. به بیانی دیگر عدالت توزیعی به طیف گسترده ای از نگرشها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و دستاوردهای سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده های کارکنان اشاره دارد. عدالت رویه ای، به انصاف ادراک شده از رویه ها و فراگرههایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد. رویه ها زمانی عادلانه خواهند بود که براساس اطلاعات دقیق و توان ورودی تمام افراد متأثر قرار داشته باشند. بی تردید شخصیت یکی از مباحث عمده و محوری روان شناسی و هدف نهایی همه بررسی های مربوط به انسان است؛ چرا که شناخت انسان و نحوه تربیت وی را می‌توان جزء مهمترین سؤالاتی دانست که در طی قرون، کلیه رشته های علوم انسانی به دنبال پاسخگویی به آن بوده اند. براساس مطالب ذکر شده این پژوهش بر آن است تا رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان را در کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه مورد بررسی قرار دهد.

بیان مسأله

بانکها در هر کشوری از طریق ارائه خدمات به مراجعین خود نقش مهمی در جامعه دارد؛ از این رو مهارت ها، نگرش ها و رفتار کارکنان بانک ها همواره مورد تاکید قرار گرفته است از مهمترین عواملی که می‌تواند رفتارها، نگرشها و تعاملات آنان را در جهت ارائه هر چه بهتر کیفیت خدمات به کار گیرد، رضایت شغلی می‌باشد (هو و لام، ۲۰۰۰، به نقل از اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی از اجزای حساس نگرش‌های کارمندان می‌باشد. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک حس لذت بخش مثبت از ارزیابی یا تجربه‌ی شغلی تعریف شود. رضایت شغلی بر رفتار افراد اثر می‌گذارد و این رفتار نیز بر کارکرد سازمان تاثیرگذار خواهد بود، به نحوی که کارمندان راضی به دلیل کاهش میزان غیبت و در نتیجه تداوم انجام کار، بهره‌وری بیشتری را برای بخش دولتی به ارمغان می‌آورند و نهایتاً منافع بیشتری را عاید جامعه می‌سازند (رجب بیگی و همکاران، ۱۳۸۵). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (مقیم، ۱۳۸۵).

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تاثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می‌آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می‌دهند، موضوع بسیاری از پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۸). بطوریکه هیچ انسانی هر چند خودش ستمکار باشد، این موضوع را انکار نمی‌کند. این علاقه ریشه در یک نیاز طبیعی دارد انسان دارای نیازهای متعددی است که همواره در پی کسب و ارضای آنها می‌باشد و عدالت همان استانداردهایی است که افراد بوسیله آن می‌توانند در مورد برآورده شدن نیازهایشان در محیط طبیعی قضاوت کنند (فولگر و کراپانزانو، ۲۰۰۸).

همه انسان ها از حیث داشتن شخصیت به معنی وسیع کلمه روان شناسی با یکدیگر همانندند، یعنی هر کسی شخصیتی دارد. ولی این شخصیت یا خویشتن در همه یکسان نیست. بلکه در هر کسی بصورت خاص می‌باشد، که او را از دیگران متمایز می‌کند. تفاوت هایی که افراد با یکدیگر دارند، به حدی است که نمی‌توان از میان آنها حتی دو نفر را یافت که از هر لحاظ شبیه به هم باشند. هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. با وجود این بسیاری از انسانها و

رویدادهای زندگی آنها آنقدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوی رفتاری است که مورد توجه روان شناسی شخصیت است. آن ویژگی که می تواند به ما کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسیم، یا به ما اجازه می دهد که شخص در یک موقعیت معین چه خواهد کرد و چه عملی از او ناشی خواهد شد، شخصیت نامیده می شود (قرباغی، ۱۳۸۳).

با توجه به مباحث مطرح شده و نیز تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان مسئله اصلی این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و میتوان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقه مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره گیری بهینه از توانمندی کارکنان موسسات از اهداف اولیه هر سازمان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقشی اساسی داشته باشد (ادریس و اردلی، ۱۳۸۳).

به بیانی دیگر، نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمانهاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد، برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد. به همین دلیل در دو دهه اخیر به تحقیقات در این زمینه و ابعاد مختلف مرتبط با آن توجه زیادی شده است (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۶).

با توجه به نقش رضایت شغلی و تاثیر گسترده آن بر عملکرد و نیز رفتارهای فردی و جمعی کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان تحقیق در این ارتباط ضرورت می یابد.

از طرف دیگر عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. رعایت عدالت، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است (گرینبرگ و لین، ۲۰۰۰) زیرا رعایت عدالت، موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان می شود و بر سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان می افزاید (کروپازانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷).

رفتار منصفانه خواسته ای است که همه ی کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند از سازمان انتظار دارند این انتظارات باعث می شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند چه اتفاقی ممکن است. گرینبرگ نتیجه گرفت مدیرانی که این رفتارها را به وسیله رفتارها غیر منصفانه نقض می کنند باعث می شوند کارکنان شان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابر این انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید و به تبع آن رضایت شغلی افزایش یابد (گرینبرگ، ۱۹۹۳). بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود، بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پور عزت، ۱۳۸۲).

با مرور بر ادبیات و نوشتارهایی که در زمینه موضوع شخصیت وجود دارد می توان به رهنمودها یا دستورالعمل هایی دست یافت که عملکرد فرد را بهبود می بخشد. با توجه به شخصیت افراد می توان در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنان

بهتر عمل کرد. اگر فرد از نظر شخصیت با نوع کاری که باید انجام دهد سازش داشته باشد، عملکرد بهتری خواهد داشت و نسبت به کار خود رضایت حاصل می کند و احتمال ترک سازمان (جابجایی کارکنان) بسیار کم می شود. گذشته از این، هماهنگی بین شخصیت و نوع کار، مزایای دیگری هم در بر دارد. برای مثال، اگر مدیر فرد را از نظر شخصیتی بشناسد و بداند که کانون کنترل وی در خارج قرار دارد، خوب می داند که این شخص تمایلی به پذیرفتن مسئولیت ندارد و در مقایسه با کسانی که کنترل درونی دارند، نسبت به کار خود رضایت کمتری خواهد داشت (رابینز، ۱۳۸۸).

با توجه به دلایل فوق و نیز به دلیل اهمیت بخش بانکداری کشور موضوع مطالعه بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی ضروری به نظر می رسد.

فرضیه های پژوهش

- فرضیه اول پژوهش: بین عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
- فرضیه دوم پژوهش: بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
- فرضیه سوم پژوهش: بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.
- فرضیه چهارم پژوهش: رضایت شغلی کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها متفاوت می باشد.
- فرضیه پنجم پژوهش: عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها متفاوت می باشد.

اهداف تحقیق

- تعیین رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه.
- تعیین رابطه بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه.
- تعیین رابطه بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه.
- تعیین تفاوت بین رضایت شغلی کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها.
- تعیین تفاوت بین عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها.

روش تحقیق

روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی است زیرا در پی شناسایی بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تیپ شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه می باشد. تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی قرار می گیرد.

تجزیه و تحلیل داده ها

توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت به این صورت است که از ۱۸۸ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۱۵۰ نفر (معادل ۷۹/۸ درصد) مرد و ۳۸ نفر (معادل ۲۰/۲ درصد) آنان زن می باشد. به تفکیک سن پاسخ دهندگان، از ۱۸۸ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند، ۷ نفر (معادل ۳/۷ درصد) در گروه سنی زیر ۲۵ سال، ۴۴ نفر (معادل ۲۳/۴ درصد) در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۰۸ نفر (معادل ۵۷/۴ درصد) آنان در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و ۲۹ نفر (معادل ۱۵/۴ درصد) آنان در گروه سنی بالای ۴۶ تا ۵۵ سال قرار دارند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال است. به تفکیک میزان تحصیلات، از ۱۸۸ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۲۴ نفر (معادل ۱۲/۸ درصد) در سطح فوق دیپلم، ۹۰ نفر (معادل ۴۷/۹ درصد) آنان لیسانس، ۶۹ نفر (معادل ۳۶/۷ درصد) فوق لیسانس و ۵ نفر (معادل ۲/۷ درصد) در سطح دکترا می باشند. بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلی لیسانس است. به تفکیک سابقه کاری، از ۱۸۸ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ داده اند؛ ۵۰ نفر (معادل ۲۶/۶ درصد) دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال، ۴۹ نفر (معادل ۲۶/۱ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال، ۵۹ نفر (معادل ۳۱/۴ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۱

تا ۱۵ سال و ۳۰ نفر (معادل ۱۶ درصد) آنان دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۵ سال هستند. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشد.

- تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیات

آزمون فرضیه اول پژوهش: بین عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان

رضایت شغلی کارکنان		
همبستگی پیرسون	۰/۸۶۹	
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	عدالت سازمانی ادراک شده
ضریب تعیین	۰/۷۵۵۲	
تعداد نمونه	۱۸۸	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان $r=0/869$ حاکی از رابطه‌ای مثبت و معنی دار بین دو متغیر مذکور می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ بین عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی عدالت سازمانی می‌توان $75/52$ درصد از میزان رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی نمود.

آزمون فرضیه دوم پژوهش: بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی

عدالت سازمانی		
همبستگی پیرسون	۰/۹۹۴	
سطح معنی داری	۰/۰۰۱	تیپ شخصیتی کارکنان
ضریب تعیین	۰/۹۸۸	
تعداد نمونه	۱۸۸	

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی دار می‌باشد، پذیرفته می‌شود. از طرفی ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی $r=0/994$ حاکی از رابطه‌ای مثبت بین دو متغیر فوق می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ بین تیپ شخصیتی کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته‌های این تحقیق از روی تیپ شخصیتی کارکنان می‌توان $98/8$ درصد از میزان عدالت سازمانی را پیش‌بینی نمود.

آزمون فرضیه سوم پژوهش: بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی

رضایت شغلی	
۰/۸۵۶	همبستگی پیرسون
۰/۰۱۳	سطح معنی داری
۰/۷۳۲۷	ضریب تعیین
۱۸۸	تعداد نمونه

طبق جدول فوق با توجه به سطح معنی داری $p=0/000$ که کمتر از $0/05$ درصد است، فرض H_0 تحقیق رد و فرض اصلی تحقیق مبنی بر اینکه همبستگی بین دو متغیر معنی دار می باشد، پذیرفته می شود. از طرفی ضریب همبستگی بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی $r=0/856$ حاکی از رابطه ای مثبت بین دو متغیر فوق می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت؛ بین تیپ شخصیتی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی شهرستان ارومیه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین طبق یافته های این تحقیق از روی تیپ شخصیتی کارکنان می توان $73/27$ درصد از میزان رضایت شغلی را پیش بینی نمود.

آزمون فرضیه چهارم پژوهش: رضایت شغلی کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها متفاوت می باشد.

جدول ۴- آماره های مربوط به دو گروه

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
122	3.9270	.41149	.03725
66	3.9353	.36375	.04477

جدول ۵- آزمون t دو نمونه مستقل

آزمون t برای میانگین ها						آزمون برای واریانس ها	
فاصله اطمینان ۹۵٪ اختلافات	خطای استاندارد اختلافات	میانگین اختلافات	معیار تصمیم برابری میانگین ها	درجه آزادی df	آماره T	معیار تصمیم برابری واریانس Sig	آماره F
پایینی							
۰.۱۱۰		۰.۰۶۰۴	۰.۸۹۲	۱۸۶	-	۰/۲۷۴	۱/۲۰۳
۰.۱۱۰	۰.۱۲۷۴۴	۰.۰۰۸۲۳			۰.۱۳۶		
۰.۱۰۶		۰.۰۵۸۲	۰.۸۸۸	۱۴۸.۰۳	-		
۰.۱۰۶	۰.۱۲۳۳۳	۰.۰۰۸۲۳		۹	۰.۱۴۱		

در جدول فوق مقایسه میانگین های دو جمعیت، در دو حالت انجام گرفته است:

الف- با فرض برابری واریانس دو جامعه

ب- با فرض برابر نبودن واریانس دو جامعه

این جدول شامل دو آزمون است، آزمون اول برابری واریانس ها با مقدار 1.203 برای آماره F و با معیار تصمیم $0/274$ نشان می دهد که فرض برابری واریانس ها را نمی توان رد کرد. یعنی با توجه به اطلاعات این نمونه، واریانس رضایت شغلی کارکنان درونگرا و برونگرا با هم برابر است. آزمون دوم آزمون مقایسه میانگین ها است که با فرض برابری واریانس ها،

معیار تصمیمی (sig (2-tailed)) برابر ۰/۸۹۲ دارد که بزرگتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، مبنی بر اینکه تفاوت معنی‌داری بین میزان رضایت شغلی کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی وجود ندارد. این آزمون برابری میزان رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه با تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا در شعب بانک های دولتی شهرستان ارومیه را تایید می‌کند.

آزمون فرضیه پنجم پژوهش: عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی آنها متفاوت می‌باشد.

جدول ۶- آماره‌های مربوط به دو گروه

خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
0.04242	0.43676	3.8973	106	عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان درونگرا
0.04080	0.36950	3.9335	82	عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان برونگرا

جدول ۷- آزمون t دو نمونه مستقل

آزمون t برای میانگین ها						آزمون برابری واریانس ها		با فرض برابری واریانسها عدالت سازمانی با فرض نابرابری واریانسها	
فاصله اطمینان ۹۵٪ اختلافات		خطای استاندارد	میانگین اختلافات	معیار تصمیم برابری میانگین ها	درجه آزادی df	آماره T	معیار تصمیم برابری واریانس Sig		آماره F
پایینی		د							
بالایی		اختلافات							
		ت							
.0823		.060	-	.547	186	-	.144	2.15	
8		13	.0362			.60		1	
.1548			4			3			
5									
.0588		.058	-	.539	184.4	-			
6		86	.0362		75	.61			
.1523			4			6			
6									

در جدول فوق مقایسه میانگین‌های دو جمعیت، در دو حالت انجام گرفته است:

الف- با فرض برابری واریانس دو جامعه

ب- با فرض برابر نبودن واریانس دو جامعه

این جدول شامل دو آزمون است، آزمون اول برابری واریانس‌ها با مقدار ۲.۱۵۱ برای آماره F و با معیار تصمیم ۰/۱۴۴ نشان می‌دهد که فرض برابری واریانس‌ها را نمی‌توان رد کرد. یعنی با توجه به اطلاعات این نمونه، واریانس عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان درونگرا و برونگرا با هم برابر است. آزمون دوم آزمون مقایسه میانگین‌ها است که با فرض برابری واریانس‌ها، معیار تصمیمی (sig (2-tailed)) برابر ۰/۵۴۷ دارد که بزرگتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، مبنی بر اینکه تفاوت معنی‌داری بین میزان عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان با توجه به تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی وجود ندارد. این آزمون برابری میزان عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان مورد مطالعه با تیپ شخصیتی درونگرا و برونگرا در شعب بانک های دولتی شهرستان ارومیه را تایید می‌کند.

نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اول پژوهش، نتیجه بدست آمده از این بخش با نتایج حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط شکرکن و نعامی (۱۳۸۱) همسو می باشد. بر اساس نتایج این مطالعه، سه حیطه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی همبستگی معنی داری داشته اند.

در رابطه با فرضیه دوم پژوهش، نتایج این بخش با نتایج مطالعات انجام گرفته توسط با نتایج حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط هیل و همکاران (۲۰۱۱) همسو میباشد. مطابق با نتایج حاصل از این تحقیق، بین پنج عامل بزرگ شخصیت و ادراک از عدالت رابطه بنیادی وجود دارد.

در رابطه با فرضیه سوم پژوهش، نتایج این بخش با نتایج مطالعات انجام گرفته توسط با نتایج حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط هانتز (۲۰۱۰) همسو میباشد. مطابق با نتایج حاصل از این تحقیق، بین ساختارهای مختلف شخصیت، صداقت و رضایت از همکاران و رضایت شغلی همبستگی کلی وجود داشت.

در رابطه با فرضیه چهارم پژوهش، نتیجه بدست آمده با نتایج مطالعه‌ای که توسط علویچه (۱۳۹۱) انجام گرفت، همسو می‌باشد. مبنی بر اینکه، مطابق با نتایج حاصل از این تحقیق، از لحاظ برونگرایی، درونگرایی، گرایش به روان پریشی، رضایت از ماهیت کار، رضایت از حقوق ماهیانه، رضایت از ترفیعات و رضایت از همکاران تفاوت معناداری بین معلمان مشاهده نشد.

در رابطه با فرضیه پنجم پژوهش، نتیجه بدست آمده از این بخش نیز با نتایج حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط محمد خانی (۱۳۷۹) همسو می باشد. بر اساس نتایج این مطالعه، بین شاخص برونگرایی و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

منابع و مراجع

- ادریس، م. ر. و رئیسی اردلی، غ. (۱۳۸۳) متغیرهای مؤثر بر کارایی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداختها و عدالت در پرداخت ها بر کارایی کارکنان، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد شانزدهم، ۱۰۱-۱۲.
- اسمعیلی، محمد رضا و عباسی، روح الله و اسمعیلی، حمید رضا و حقیقی، محمد علی (۱۳۹۰) بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال دوم شماره ۸.
- افجه، علی اکبر. (۱۳۸۸). مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی. انتشارات سمت، چاپ چهارم.
- الوانی، سید مهدی و علی اصغر پورعزت (۱۳۸۲)، "عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدارکمال" مدیریت دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲-۳.
- حسینیان، سیمین؛ خدا بخشی کولایی، آناهیتا؛ طباطبایی، شهناز. (۱۳۸۶). اثربخشی مشاوره گروهی با الگوی شناختی رفتاری فوردایس، برکاهش فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی مرکز روانپزشکی رازی تهران. مجله مطالعات روان شناختی.
- رایینز، استفن پی. (۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، ویرایش ۲ (چاپ بیست و سوم)، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رجب بیگی، مجتبی، امینی، مجید. (۱۳۸۵). بامداد پرتوی و ناهید قنبر زاده، سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۳۸۵، شماره ۱ ش ص ۱۱۱.
- شکرکن، بیژن و نعامی، زهرا. (۱۳۸۱). اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیطهای آموزشی: یک مطالعه موردی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۳۸۸، شماره ۱۰۰، صص ۱۱۲ و ۱۱۳ و ۱۱۴ و ۱۱۵ و ۱۱۸ و ۱۲۷.
- قرباغانی، حسین. (۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین(صفات)عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.

- محمدخانی، سمیه (۱۳۷۹). بررسی اثرات تبعیض ادراک شده بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شکایت در میان کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان آذربایجان غربی. پایاننامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵) سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی، تهران، ترمه.
- علویچه، رحیم (۱۳۹۱)، شغل رضایت شغلی و روشهای ارزیابی آن، مجله معرفت، شماره ۳۸، صص ۶۴ و ۷۰ و ۷۱.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). "Progress in organizational justice: Tunneling through the maze". In C. L. Cooper., & I. T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, 317-372. Chichester: John Wiley & Sons.
- Folger, Robert & Kussel Cropanzano (2008) ; Organizational Justice and human resource management; sage publications.
- Hill, J. K. and Hubbard, R. Greenberg, J. 2011. Antecedents to organizational commitment among -Mexican employees of a U.S. firming Mexico. Journal of social psychology. oct. 98, vol136.
- Hunter, F. 2010. Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.