

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک‌شده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۱/۱۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۲/۱۶

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سمانه صادقیان^۱  و سیده فاطمه قاسم‌پور گنجی^۲

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف مدل‌یابی تأثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک‌شده در کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر کاربردی و از نوع پیمایشی-تحلیلی بود. جامعه آماری شامل ۴۰۰ نفر از کارکنان این شرکت بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، عدالت ادراک‌شده هم بر این دو متغیر تأثیر مستقیم و مثبت دارد و هم به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رضایت از جبران خدمات با رضایت شغلی و امید به آینده عمل می‌کند. **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها بر اهمیت طراحی نظام جبران خدمات عادلانه و شفاف در سازمان‌های دولتی تأکید می‌کنند. افزایش رضایت از جبران خدمات، از طریق تقویت احساس عدالت، می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و امیدواری کارکنان به آینده منجر شود. بنابراین، مدیران باید با استقرار نظام پاداش مبتنی بر عملکرد و انصاف، زمینه‌ساز ارتقای بهره‌وری و تعهد سازمانی شوند. **واژگان کلیدی:** رضایت از جبران خدمات، رضایت شغلی، امید به آینده، عدالت ادراک‌شده.

۱- نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

Email: ssadeghian@um.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-8571-0965>

۲- استادیار، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Modeling the Impact of Compensation Satisfaction on Job Satisfaction and Future Hope with the Mediating Role of Perceived Justice

Samaneh Sadeghian (Assistant Professor)^{1*} 
& Seyedeh Fatemeh Ghasempour Ganji (Assistant Professor)²

Abstract

Objective: This study aimed to model the impact of compensation satisfaction on job satisfaction and future hope, considering the mediating role of perceived justice among employees of the Khorasan Razavi Regional Water Company. **Method:** The present study was applied in purpose and survey-analytical in method. The statistical population consisted of all 400 employees of the company. Using Cochran's formula and simple random sampling, a sample of 196 individuals was selected. Data were analyzed using SPSS and Smart-PLS software. **Findings:** The results indicated that compensation satisfaction has a positive and significant effect on both job satisfaction and future hope. Furthermore, perceived justice not only has a direct positive effect on these two variables but also acts as a mediating variable in the relationship between compensation satisfaction and job satisfaction/future hope. **Conclusion:** The findings emphasize the importance of designing fair and transparent compensation systems in public organizations. Enhancing compensation satisfaction, by strengthening the perception of justice, can lead to improved job satisfaction and employees' optimism about the future. Therefore, managers should establish performance-based and equitable reward systems to foster increased productivity and organizational commitment. **Keywords:** Compensation Satisfaction, Job Satisfaction, Future Hope, Perceived Justice.

1- Corresponding Author: Assistant Professor of Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Email: ssadeghian@um.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-8571-0965>

2- Assistant Professor, Faculty of Industrial Engineering and Management, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر امروز، مدیریت منابع انسانی به یکی از ارکان کلیدی موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است. در ادبیات مدیریت منابع انسانی، بر اهمیت طراحی نظام‌های جبران خدمت کارکنان که با شرایط متغیر محیطی سازگاری داشته باشند، تاکید شده است. فاپوهوندا^۱ (۲۰۲۱) بر این باور است که این نظام‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که ضمن تامین نیازهای مالی و روانی کارکنان، به اهداف بلندمدت سازمان نیز کمک کنند. برای دستیابی به این هدف، عوامل متعددی از جمله محیط داخلی و خارجی سازمان، استراتژی‌های منابع انسانی، و ویژگی‌های فردی کارکنان باید مورد توجه قرار گیرند (ماباسو و دلامینی^۲، ۲۰۱۸). طراحی یک نظام جبران خدمات مؤثر باید با توجه به اهداف استراتژیک سازمان، فرهنگ سازمانی و نیازهای کارکنان صورت گیرد تا تعادل بین نیازهای سازمان و کارکنان برقرار شود (کریستانی و همکاران^۳، ۲۰۲۴). اگر در سازمان نظام جبران خدمات به درستی شکل بگیرد می‌تواند منجر به رضایت شغلی کارکنان شود. رضایت شغلی به عنوان یک حالت هیجانی مثبت ناشی از ارزیابی شاغل از تجربیات شغلی خود تعریف می‌شود. مطالعات نشان می‌دهند که کارکنانی که از جبران خدمات خود راضی هستند، معمولاً دارای سطح بالاتری از رضایت شغلی هستند. این رضایت نه تنها بر عملکرد فردی تأثیر مثبت دارد بلکه به ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان نیز منجر می‌شود (آناندا^۴، ۲۰۲۳).

در سازمانهایی که کارکنان از نظام جبران خدمات رضایت بالاتری دارند احساس عدالت بیشتری را درک می‌کنند. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف در تعاملات سازمان اشاره دارد. زمانی که کارکنان احساس کنند که با آن‌ها به صورت منصفانه رفتار می‌شود، انگیزه بیشتری برای تلاش و تعهد به سازمان پیدا می‌کنند. این ادراک می‌تواند تحت تأثیر سیستم‌های جبران خدمات قرار گیرد؛ به طوری که جبران خدمات عادلانه منجر به افزایش احساس عدالت در کارکنان خواهد شد (ویزمن^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). جامعه آماری در این تحقیق کارکنان شرکت آب منطقه ای خراسان رضوی می‌باشد که از شرکت های زیرمجموعه وزارت نیرو است. وزارت نیرو به عنوان یکی از عوامل اصلی توسعه پایدار در هر کشوری شناخته می‌شود.

1- Fapohunda

2- Mabaso & Dlamini

3- Kristanti

4- Ananda

5- Wiseman et al-

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

بهره‌برداری بهینه از منابع آب و توجه به کیفیت خدمات ارائه شده در این حوزه، نقش اساسی در رشد و توسعه علوم و فنون و در نهایت، توسعه کشور دارد. استفاده مؤثر از منابع انسانی و ارتقاء توانمندی‌های کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی و توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان، در تحقق اهداف این شرکت مؤثر خواهد بود. اهمیت آب منطقه‌ای خراسان رضوی نه تنها به دلیل نقش آن در تأمین منابع آبی، بلکه به خاطر تأثیر اجتماعی آن در انتقال فرهنگ پایداری آب در سطح استان نیز می‌باشد. در این راستا، لازم است مدیران ارشد شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی به بررسی سیستم جبران خدمات خود بپردازند، زیرا اگر سیستم جبران خدمات به درستی عمل نکند، دیگر سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی نمی‌توانند اثرات مطلوب خود را داشته باشند (لمیاتنی و تریدایانتی^۱، ۲۰۲۳). بنابراین، سوال اصلی این تحقیق این است که آیا رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی تأثیر دارد؟ این تحقیق می‌تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود وضعیت کارکنان افزایش رضایت شغلی و امید به آینده آنان در شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی کمک کند و در نهایت منجر به ارتقاء کیفیت خدمات و تحقق اهداف سازمانی شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی گردد.

ادبیات پژوهش

رضایت از جبران خدمات

مفهوم «جبران خدمات» در حوزه مدیریت منابع انسانی، به مجموعه‌ای از پاداش‌ها، مزایا و ارزش‌هایی گفته می‌شود که یک سازمان در مقابل خدمات کارکنان خود به آن‌ها ارائه می‌دهد (لاکانن^۲، ۲۰۲۴). این مفهوم در طول زمان دچار تحولات معنایی شده و از یک دیدگاه صرفاً مالی به یک رویکرد جامع‌تر و فراگیرتر تبدیل شده است. در گذشته، جبران خدمات اغلب با حقوق و دستمزد هم‌معنا تلقی می‌شد، اما امروزه این مفهوم به مراتب گسترده‌تر شده و شامل طیف وسیعی از عوامل انگیزشی و رضایت‌بخش برای کارکنان می‌شود (پیانو و اسکالزو^۳، ۲۰۲۴). جبران خدمات مالی به پرداخت‌های نقدی مانند حقوق، پاداش‌ها، مزایای کوتاه‌مدت و بلندمدت و سایر پرداخت‌های مرتبط با عملکرد اشاره دارد. این نوع جبران خدمات نقش مهمی در تأمین

1- Lomyati & Tridayanti

2- Luukkanen

3- Pinto & Scalzo

نیازهای اقتصادی کارکنان ایجاد انگیزه در آن‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی ایفا می‌کند. با این حال، جبران خدمات غیرمالی نیز به اندازه جبران خدمات مالی اهمیت دارد. این نوع جبران خدمات شامل مواردی مانند فرصت‌های رشد شغلی، توسعه مهارت‌ها، محیط کار مناسب، انعطاف‌پذیری در ساعات کار، بیمه‌های تکمیلی، و سایر مزایای غیرنقدی می‌شود که به افزایش رضایت شغلی و تعهد کارکنان به سازمان کمک می‌کند (داکاستا آلوز^۱، ۲۰۲۴). در واقع، جبران خدمات به عنوان یک ابزار استراتژیک برای جذب، حفظ و انگیزش نیروی کار ماهر و متخصص مورد استفاده قرار می‌گیرد (الای^۲، ۲۰۲۴). یک نظام جبران خدمات موثر، باید با توجه به اهداف استراتژیک سازمان، فرهنگ سازمانی، شرایط بازار کار و نیازهای کارکنان طراحی شود. هدف از طراحی چنین سیستمی، ایجاد تعادل بین نیازهای سازمان و کارکنان دستیابی به عملکرد مطلوب است (رهایا و همکاران^۳، ۲۰۲۴). در نتیجه، جبران خدمات به عنوان یک مفهوم چندوجهی و پیچیده در مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. مؤسسه جهانی کار، تعریفی نسبتاً گسترده از جبران خدمات کل ارائه داده است. بدین مضمون که جبران خدمات کل، همه ابزارهای در دسترس کار فرما است که از آن‌ها برای جذب، حفظ، ترغیب و راضی کردن کارمندان استفاده می‌شود (فارمر و همکاران^۴، ۲۰۲۴). جبران خدمات کل، ترکیبی از چهار مؤلفه اصلی پرداخت، مزایا، مشوق‌های مالی و جبران خدمات غیر مالی است که به آن همچنین عنوان «پرداخت کل»، «بسته جبران خدمات» و «جبران خدمات مستقیم و غیر مستقیم» نیز اطلاق می‌گردد (آلبوگاست^۵، ۲۰۲۴). جبران خدمات مناسب در سازمان می‌تواند امید به آینده را در کارکنان افزایش دهد (باربر و گسیس^۶، ۲۰۲۴).

امید به آینده

اهمیت امید برای بشر در فیلبوس (مکالمات) افلاطون اینگونه به تصویر کشیده شده است که وجود هر انسانی علاوه بر ادراک زمان حال، به واسطه خاطرات باقیمانده از گذشته و انتظار اتفاقات آینده شکل می‌گیرد. در عهد عتیق، بحث‌های بسیاری درباره اهمیت آینده وجود دارد و بر این نکته تأکید شده است که از زمان وجود زندگی، امید نیز وجود داشته است و امیدداشتن،

-
- 1- da Costa Alves
 - 2- Olai
 - 3- Rahayu et al-
 - 4- Fulmer et al-
 - 5- Albogast
 - 6- Berber & Gašić

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

یعنی می‌خواهیم آینده‌ای وجود داشته باشد (گودمن^۱، ۲۰۲۴). لغت‌نامه آکسفورد، امید را «انتظار یک اتفاق مطلوب، یعنی احساس انتظار و تمایلی که ترکیب شده است» تعریف می‌کند (آنگورا^۲، ۲۰۲۴). درحقیقت، این تعریف، خلاصه‌ای از تعاریف فلاسفه بزرگی، همانند آکویناس، هابز و لاک است. آکویناس امید را جنبش اشتیاقی تعریف می‌کند که با دستیابی به دستاوردی خوشایند، دشوار و ممکن در آینده حاصل می‌شود. هابز امید را در اشتیاق همراه با باور به موفقیت و در تضاد با یأس، که اشتیاق بدون چنین باوری است، تعریف می‌کند. براساس نظر لاک، امید، آن شغف ذهنی است که هر کس براساس برداشتی از یک لذت احتمالی آتی از آنچه می‌تواند او را خوشحال کند، در خود می‌یابد (میلانا و همکاران^۳، ۲۰۲۴). امید به آینده یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی است (آموچ و همکاران^۴، ۲۰۲۴). از مهم‌ترین اهداف امید به آینده، ترسیم تصاویر مثبت از آینده و ایجاد انگیزه در افراد جامعه برای تغییر برای تحقق آن تصاویر است؛ اما این تصاویر به‌صورت ناگهانی شکل نمی‌گیرد، بلکه عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و روان‌شناختی متعددی در شکل‌گیری آنها مؤثر است و تا زمانی که افراد جامعه به تحقق جامعه‌ای بهتر، همسو با تصاویر ساخته‌شده امید نداشته باشند، برای ترسیم و تحقق آنها گامی بر نخواهند داشت (حسن‌آسلیح و همکاران^۵، ۲۰۲۰) و رضایت کارکنان از جبران جبران خدمات و همچنین درک عدالت در سازمان می‌تواند امید به آینده را در کارکنان افزایش دهد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی مهمترین موضوع در مباحث مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی است (گودهاری و ساینی^۶، ۲۰۲۱). علی‌رغم نظرات و دیدگاه‌های مختلفی که درباره رضایتمندی وجود دارد. جایگاه و اهمیت آن در مدیریت و روانشناسی به طور اعم و مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به طور اخص غیر قابل اغماض است. رضایت شغلی کلید موفقیت هر سازمانی است. رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد (گودهاری و ساینی، ۲۰۲۱). مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی

1- Goldman

2- Unguru

3- Milona et al-

4- Umucu et al-

5- Hassan-Aslih et al-

6- Choudhary & Saini

فرد در مورد کارش است (میرشاه نسب و عارف، ۱۴۰۴). اخیراً مطالعات زیادی بر روی تاثیر ایجاد شده از سوی رضایت شغلی کارمندان انجام شده که نشان می‌دهد که کارمندان دارای رضایت شغلی بالاتر، بهتر از آنهایی عمل می‌کنند که رضایت شغلی پایین‌تر دارند (نایان نانوت و اسموث رانوند^۱، ۲۰۱۷). مطالعه رضایت شغلی به دلیل اهمیت آن در بهبود عملکرد سازمانی و سلامت روان کارکنان نیز به عنوان نقطه تلاقی رشته‌های مختلفی همچون روانشناسی، مدیریت و جامعه‌شناسی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مفهوم، که دربردارنده تعاریف متنوع و پیچیده‌ای است، به عنوان یک سازه کلیدی در بررسی رفتارهای فردی و سازمانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (سیبرت، آکرماس و لیو^۲، ۲۰۲۴). در صورتی که کارکنان سطح رضایت‌مندی مناسبی داشته باشند، مشارکت بیشتری دارند (ون، گو و ون^۳، ۲۰۱۹) و بنظر می‌رسد بتوانند کیفیت خدمات مناسب‌تری را به ارباب رجوع عرضه نمایند. در حقیقت باور بر این است که رضایت بالای کارکنان منجر به ارائه خدمات مناسب‌تر توسط آنان به شرکت‌کنندگان می‌شود (بهادر و همکاران^۴، ۲۰۲۴). بر طبق نظر اربیا و همکاران کارمندانی که به شدت از کار خود راضی هستند، نه تنها به سازمان خود بلکه به همکاران خود نیز متعهد هستند و اثربخشی و موفقیت یک سازمان اساساً بستگی به رضایت شغلی کارمندان دارد (اربیا و همکاران^۵، ۲۰۲۴).

عدالت سازمانی

عدالت ادراک شده عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، که می‌تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین در برگیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان، همکاران و سازمان بعنوان یک سیستم اجتماعی باشد و بسیاری از محققان عدالت سازمانی را بررسی ادراک افراد از انصاف و برابری در سازمان نیز تعریف کردند (سالوا و همکاران^۶، ۲۰۲۴). مطالعات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از انصاف و عدالت در محیط کار، به عنوان یک عامل کلیدی، بر رضایت شغلی و امید به آینده آن‌ها تأثیرگذار است (مامیک و همکاران^۷، ۲۰۲۴). این رابطه در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی قابل تبیین است. بر اساس این نظریه، روابط بین

1- Naiyananont & Smuthranond

2- Seibert et al-

3- Wen et al-

4- Bahadır et al-

5- Orabia et al-

6- Salova et al-

7- Mamić et al-

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

کارکنان مدیران به عنوان یک قرارداد روانی در نظر گرفته می شود که در آن، هر دو طرف انتظار دارند تعهدات متقابل خود را برآورده سازند. یکی از مهم ترین انتظارات کارکنان از مدیران، رفتار عادلانه و بی طرفانه است. زمانی که کارکنان احساس کنند که با آن ها به صورت منصفانه رفتار می شود، انگیزه بیشتری برای تلاش و تعهد به سازمان پیدا می کنند و در نتیجه، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند. به عبارت دیگر، ادراک کارکنان از انصاف سازمانی، یک عامل کلیدی در ایجاد تعادل مثبت در رابطه بین کارکنان سازمان است (چن و همکاران^۱، ۲۰۲۴). ادراک عدالت سازمانی، الزامی اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان ها و رضایت شغلی کارکنان بوده، در شکل دادن نگرش ها و رفتارهای آنان نقش مهمی را ایفا می کند (صدیقی و خان^۲، ۲۰۲۴).

مرور ادبیات نشان می دهد متغیرهای اصلی پژوهش، جبران خدمات، عدالت ادراک شده، رضایت شغلی و امید به آینده، در چارچوب نظریه های مبادله اجتماعی و قرارداد روانی با یکدیگر پیوندی منسجم دارند. طبق این نظریه ها، ارائه جبران خدمات منصفانه، به ویژه هنگامی که با ادراک عدالت همراه باشد، تعادل رابطه کارکنان و سازمان را تقویت کرده و زمینه ایجاد نگرش های مثبت شغلی و آینده نگر را فراهم می کند. بنابراین، مدل نظری پژوهش حاضر بر مبنای این منطق استوار است که عدالت ادراک شده نقش پیونددهنده و تقویت کننده بین رضایت از جبران خدمات و پیامدهای شغلی مانند رضایت شغلی و امید به آینده ایفا می کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی - تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس، کوواریانس با استفاده از الگوی مدل یابی معادله ای ساختاری^۳ است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و کارمین شرکت آب منطقه ای خراسان رضوی می باشند، که تعداد آنها ۴۰۰ نفر است. براساس فرمول کوکران حجم نمونه این پژوهش ۱۹۶ نفر محاسبه گردید که از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. بدین صورت که با توجه به شماره پرسنلی، ۱۹۶ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند و محقق پرسشنامه را برای این افراد ارسال کرد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده تلفیقی از روش های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است. برای بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه های پژوهش، از روش های پیشرفته ای مانند

1- Chen et al-

2- Siddiqi & Khan

3- Structural Equation Modeling (SEM)

تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی، به منظور ارزیابی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری، استفاده شده است. در نهایت، برای بررسی مدل‌های نظری پژوهش و آزمون فرضیه‌های اصلی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. نرم‌افزارهای آماری اسپس اس‌اس^۱ نسخه ۲۵ و PLS به عنوان ابزارهای اصلی تحلیل داده‌ها در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند، زیرا براساس نظر هیر و همکاران^۲ (۲۰۱۹) اگر هدف اصلی پژوهش پیش‌بینی سازه‌های کلیدی و شناسایی متغیرهای پیش‌بین اصلی باشد، روش PLS بر روش‌های مبتنی بر کوواریانس اولویت دارد.

ابزار پژوهش

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از چهار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه رضایت از جبران خدمات، به میانگین امتیازی اطلاق می‌شود که آزمودنی‌ها به سوالات پرسشنامه ویلیام و همکاران^۳ (۲۰۰۸) می‌دهند. این پرسشنامه شامل ۵ سوال می‌باشد. برای سنجش رضایت شغلی در این پژوهش از پرسشنامه ژو و لی^۴ (۲۰۱۶) که دارای ۳ گویه می‌باشد، استفاده شد. پرسشنامه ادراک از عدالت سازمانی ادراک شده از مقاله ژو و سانگ^۵ (۲۰۲۵) گرفته شد که دارای ۳ گویه است. برای سنجش امید به آینده از پرسشنامه برایان و ونگراس^۶ (۲۰۰۴) استفاده شد که شامل ۳ گویه است. در تمامی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، نظر نمونه آماری با طیف پنج‌گانه از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مورد سنجش قرار گرفت. روایی این پرسشنامه‌ها به صورت روایی صوری، محتوایی و روایی سازه سنجیده شد. برای سنجش روایی صوری و محتوایی از نظر اساتید و صاحب‌نظران حوزه منابع انسانی و برای سنجش روایی سازه از بار عاملی استفاده شد که برای تمامی گویه‌های پرسشنامه بیش از ۵۰٪ بود، بنابراین روایی پرسشنامه‌های استفاده شده مناسب بود.

1- SPSS

2- Hair et al

3- Williams

4- Zhou & Lee

5- Zhu & Song

6- Bryant & Cvangros

یافته‌ها

در نمونه تحت بررسی ۶۱/۲ درصد مرد و ۳۸/۳ درصد زن بوده اند. ۵/۵ درصد به این سوال پاسخ ندادند. از نظر وضعیت تاهل ۱۲/۲ درصد مجرد و ۸۶/۸ درصد متاهل بوده است و ۱ درصد نیز به این سوال پاسخ ندادند. محدوده سنی نمونه آماری ۳/۱ درصد کمتر از ۲۵ سال، ۲۷/۶ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۵۵/۶ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۱۳/۸ درصد بین ۴۵ تا ۵۵ سال و صفر درصد بالای ۵۰ سال بوده است. از نظر وضعیت مدرک تحصیلی، ۳/۱ درصد دیپلم، ۱۲/۲ درصد فوق دیپلم، ۴۹/۵ درصد لیسانس، ۲۰/۲ درصد فوق لیسانس و ۱۵ درصد دکتری بوده است. در نمونه تحت بررسی ۹/۲ درصد کمتر از ۵ سال، ۶/۱ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۵/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰/۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۸/۹ بالای ۲۰ سابقه خدمت داشته‌اند. از نظر وضعیت استخدام در نمونه تحقیق ۳۶/۲ درصد رسمی، ۱۱/۲ درصد پیمانی، ۴۵/۴ درصد قراردادی، ۶/۱ درصد سایر بوده‌اند و ۱ درصد به این سوال پاسخ ندادند.

آزمون مدل

نقش آمار توصیفی در واقع، جمع‌آوری، خلاصه کردن و توصیف اطلاعات کمی به دست آمده از نمونه‌ها یا جامعه‌ها است. اما محقق معمولاً کار خود را با توصیف اطلاعات پایان نمی‌دهد، بلکه سعی می‌کند آنچه را که از بررسی گروه نمونه به دست آورده است به گروه‌های مشابه بزرگتر تعمیم دهد. از طرف دیگر در اغلب موارد مطالعه تمام اعضای یک جامعه ناممکن است. از اینرو محقق به شیوه‌هایی احتیاج دارد که بتواند با استفاده از آنها نتایج به دست آمده از مطالعه گروه‌های کوچک را به گروه‌های بزرگتر تعمیم دهد. به شیوه‌هایی که از طریق آنها ویژگی‌های گروه‌های بزرگ براساس اندازه‌گیری همان ویژگی‌ها در گروه‌های کوچک استنباط می‌شود آمار استنباطی گفته می‌شود. هدف این تحقیق، بررسی تأثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده و رضایت شغلی با نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده می‌باشد. به منظور انجام تحقیق در ابتدا بایستی از نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده اطمینان حاصل کرد. این مهم در نرم افزار پی ال اس به وسیله دو شاخص کشیدگی^۱ و چولگی^۲ سنجیده می‌شود. برای این مقادیر، منابع مختلف مقادیر مختلف ارائه داده‌اند. به عنوان مثال چو، پالانسکی و منسن^۳ (۱۹۹۸)، مقادیر

1- Kurtosis

2- Skewness

3- Chou, Y- M- , Polansky, A- M- , & Mason, R- L-

این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده‌ها بین (۲ و ۲-) می‌دانند. همچنین مقادیر این دو شاخص را جهت نرمال بودن داده‌ها به زعم فرید (۱۳۹۳) بین (۲ و ۲-) می‌باشد. (فرید، ۱۳۹۳، ۲۱۵). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از روش دو مرحله‌ای برای مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق پایایی و روایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است. در مرحله اول از برآورد روایی و پایایی به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که روش‌های تأییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. در واقع، تحلیل عاملی تأییدی، شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم از تحلیل مسیر شاخص‌های برازش مدل و ضریب تعیین جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می‌شود.

به زعم محسنین و اسفیدانی (۱۳۹۳) مدلسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کواریانس محور (نرم افزارهای لیزرل و آموس) فاقد شاخص‌های برازش مدل مبتنی بر کای دو جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده‌های گردآوری شده می‌باشد، این امر به ماهیت پیش بین محور پی ال اس بستگی دارد. بنابراین شاخص‌های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته‌اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می‌شوند مانند شاخص‌های افزونگی و حشو یا شاخص Gof می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳، ۵۵). در واقع اکثر محققان از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدلسازی معادلات ساختاری واریانس محور یا همان روش حداقل مربعات جزئی پیروی نموده‌اند که عبارتند از: ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) انعکاسی یا ترکیبی، آزمون مدل ساختاری (مدل درونی)، آزمون مدل کلی PLS

مدل اندازه‌گیری تحقیق

مدل اندازه‌گیری تحقیق (مدل بیرونی): از آنجا که مدل اندازه‌گیری تحقیق از نوع انعکاسی می‌باشد آزمون‌ها برای تحقیق، انعکاسی انتخاب می‌گردد که به شرح ذیل می‌باشد:

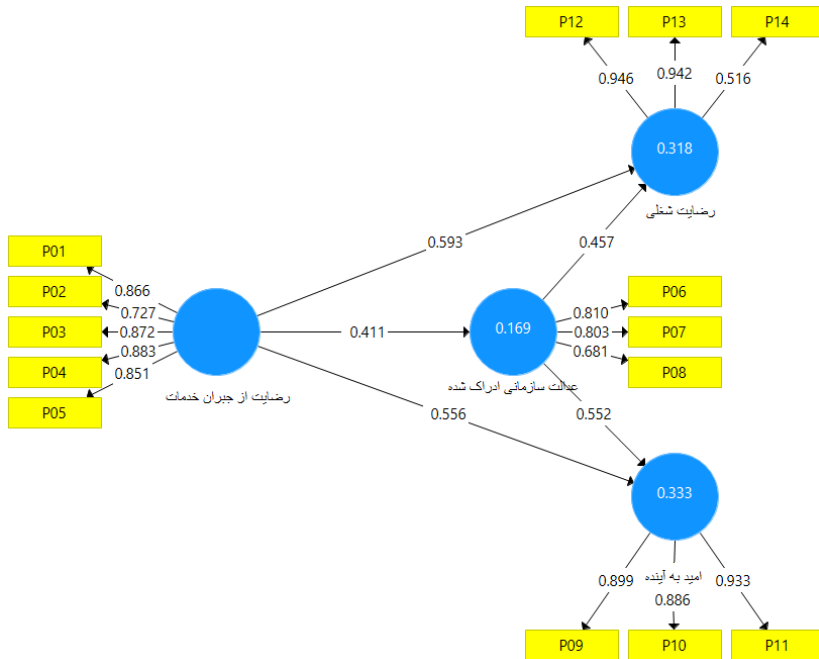
آزمون همگن بودن: مطابق با مطالعات هیر^۱ (۲۰۱۰) پیش از انجام هر آزمونی در مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی، باید آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا تک بعدی کردن سؤالات یک متغیر انجام گیرد. آزمون پیش از مدلسازی معادله ساختاری به منظور آزمون

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده فرضیات تحقیق ، لازم است اعتبار ابزار سنجش پژوهش از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) تایید شود.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسشنامه (یافته‌های تحقیق)

مقوله	گویه	بار عاملی ^۱	آماره	کشیدگی	چولگی
رضایت از جبران خدمات	۱	۰.۸۶۶	۲۰.۳۹۲	۰.۲۹۹-	۰.۶۴۸
	۲	۰.۷۲۷	۶.۵۸۵	۰.۱۳۱-	۱.۰۴۴
	۳	۰.۸۷۲	۱۴.۷۴۲	۰.۵۴۶	۰.۹۸۲
	۴	۰.۸۸۳	۲۰.۱۸۱	۰.۲۹۱	۰.۹۰۱
	۵	۰.۸۵۱	۲۰.۶۲۹	۲.۸۹۵	۱.۳۴۴
عدالت سازمانی ادراک شده	۶	۰.۸۱۰	۱۳.۹۵۱	۰.۷۵۱-	۰.۰۰۹-
	۷	۰.۸۰۳	۹.۴۵۱	۱.۱۷۶-	۰.۰۷۲-
	۸	۰.۶۸۱	۳.۹۷۴	۰.۰۴۶	۰.۳۹۸
	۹	۰.۸۹۹	۱۹.۵۴۳	۰.۳۵۱	۰.۴۶۶-
امید به آینده	۱۰	۰.۸۸۶	۲۲.۰۰۲	۰.۵۳۹-	۰.۴۰۲-
	۱۱	۰.۹۳۳	۳۷.۹۲۶	۰.۳۹۹-	۰.۳۰۴-
	۱۲	۰.۹۴۶	۳۱.۸۹۲	۱.۲۶۳-	۰.۱۷۷-
رضایت شغلی	۱۳	۰.۹۴۲	۲۸.۴۱۳	۱.۱۳۲-	۰.۴۶۳-
	۱۴	۰.۵۱۶	۲.۸۹۹	۱.۵۸۳	۱.۳۵۱

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار بار عاملی از ۰.۵ بیشتر می‌باشد و آماره آزمون آنها از ۱.۹۶ بیشتر می‌باشد لذا در این مرحله هیچیک از سئوالات پرسشنامه حذف نمی‌شوند و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی‌شوند.
نمودار (۱) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.

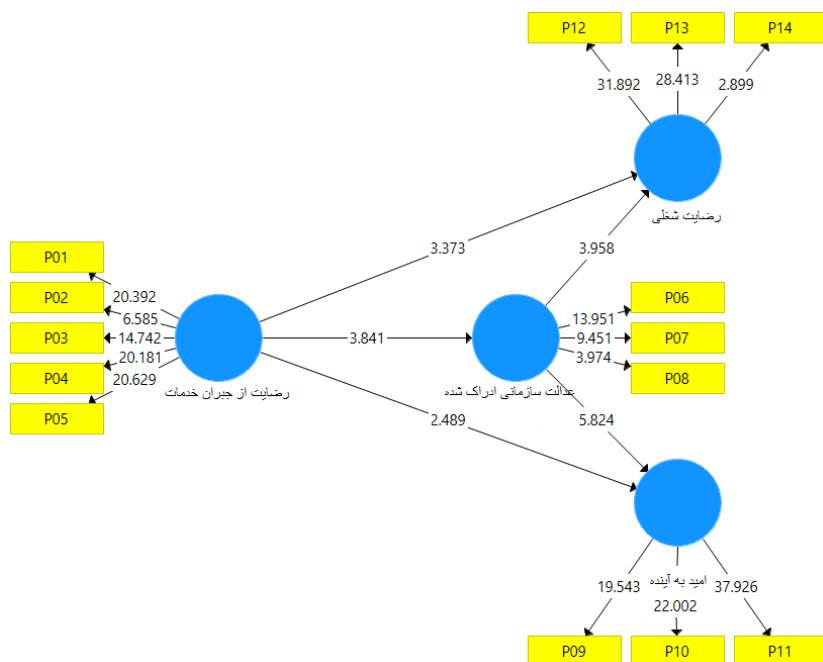


نمودار (۱) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی (یافته‌های تحقیق)

نمودار ۱ بار عاملی گویه‌ها را نشان می‌دهد که گویای روایی پرسشنامه تحقیق می‌باشد و ضرایب مسیر متغیرها را نیز مشخص می‌کند.

نمودار (۲) آماره‌ی تی مدل تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد.

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده



نمودار (۲) آماره تی مدل تحلیل عاملی تأییدی (یافته‌های تحقیق)

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش بینی گویه‌های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار بار عاملی از ۰/۵ بیشتر می‌باشد و آماره آزمون آنها از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. لذا در این مرحله هیچ یک از سؤالات پرسشنامه حذف نمی‌شوند و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی‌شوند.

آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری: مدل پژوهش با توجه به شاخص‌های اندازه‌گیری کننده متغیرها باید در نمونه‌های دیگری از همان جامعه نیز برآوردهای مشابهی را ارائه دهد. بنابراین در مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح شده، آزمون‌های متفاوتی برای پایایی مدل انجام می‌گیرد که اکثر صاحب نظران روی آن توافق دارند که همه‌ی این آزمون‌ها باید گرفته شود.

آزمون آلفای کرونباخ: همبستگی درونی سؤالات یک متغیر خارج از مدل را نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ مطابق با نظر فورنل^۱ و لارکر^۱ (۱۹۸۶) باید بالای ۰/۷ باشد. یعنی همبستگی سؤالات هر متغیر خارج از مدل باید بالای ۰/۷ باشد.

1- Fornell

جدول ۲: نتایج پایایی بدست آمده برای مدل تحقیق (یافته‌های تحقیق)

ردیف	متغیرهای تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	عدالت سازمانی ادراک شده	۰.۷۴۹	۰.۸۱۰
۲	رضایت شغلی	۰.۷۶۳	۰.۸۵۹
۳	امید به آینده	۰.۸۹۲	۰.۹۳۲
۴	رضایت از جبران خدمات	۰.۸۹۷	۰.۹۲۴

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد آلفای کرونباخ کلیه متغیرهای تحقیق از ۰.۷ بیشتر می‌باشد. آزمون پایایی ترکیبی: همبستگی درونی سؤالات یک متغیر داخل مدل را نشان می‌دهد. ضریب پایایی ترکیبی باید بزرگتر از ۰.۷ باشد این آزمون که از همه مهمتر می‌باشد در جدول فوق نشان داده شده است که کلیه ضرایب پایایی ترکیبی از ۰.۷ بیشتر می‌باشد.

آزمون های روایی مدل

به منظور تناسب و اعتبار بخشی لازم است از روایی همگرا و واگرا و یا همان وجوه اعتبار افتراقی آنها اطمینان کسب کرد که میزان همبستگی بین هر دو مورد از آنها به صورت دو به دو، کمتر از عدد ۰.۹ است و براساس آن عدم همپوشانی بین ابعاد متغیرهای تحقیق در قالب اعتبار افتراقی نیز تایید می‌شود که در نتیجه‌ی آن اعتبار سازه مدل مورد تایید واقع می‌شود.

آزمون های روایی مدل به صورت آزمون های ذیل می‌باشد :

روایی همگرا: دو آزمون اصلی در آن وجود دارد یعنی شاخص های اندازه‌گیری‌کننده هر متغیر با یکدیگر همگرایی داشته باشند.

آزمون میانگین واریانس استخراجی: این آزمون توسط هنسeler (۲۰۰۹) برای روایی همگرا پیشنهاد شد و بیان شد که در هر متغیر AVE باید بزرگتر از ۰.۵ باشد.

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

جدول ۳: نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی (یافته‌های تحقیق)

ردیف	متغیرهای تحقیق	آزمون میانگین واریانس استخراجی
۱	عدالت سازمانی ادراک شده	۰.۵۸۸
۲	رضایت شغلی	۰.۶۸۳
۳	امید به آینده	۰.۸۲۱
۴	رضایت از جبران خدمات	۰.۷۰۹

کلیه ضرایب AVE برای متغیرها بالای عدد ۰.۵ شده است.

آزمون های روایی واگرا (افتراقی): مهمترین آزمونهای مدل اندازه گیری مدل انعکاسی، آزمون های روایی واگرا می باشد. از آزمون فورنل و لارکر جهت آزمون های روایی واگرا استفاده شده است.

آزمون فورنل و لارکر^۱: هنسeler^۲ (۲۰۰۹) به نقل از مطالعات فورنل و لارکر بیان کرد که علاوه بر سؤالات هر متغیر نسبت به هر متغیر دیگر خود متغیرها نیز باید نسبت به هم واگرایی داشته باشند (یعنی عدم وجود هم خطی یا همبستگی بحرانی). از این رو در جدول ۴ همبستگی بین متغیرهای مکنون به جای اعداد یک روی قطر اصلی، جذر AVE گذاشته است. جذر AVE هر متغیر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر باید بیشتر باشد.

جدول ۴: آزمون فورنل و لارکر (یافته‌های تحقیق)

رضایت از جبران خدمات	امید به آینده	رضایت شغلی	عدالت سازمانی ادراک شده
عدالت سازمانی ادراک شده			۰.۷۶۷
رضایت شغلی	۰.۸۲۶	۰.۵۳۶	
امید به آینده	۰.۹۰۶	۰.۶۶۲	۰.۵۷۵
رضایت از جبران خدمات	۰.۲۸۳	۰.۳۸۱	۰.۴۱۱

1- Fornell-Larcker Criterion

2- Henseler

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی: از آنجایی که PLS شاخص‌های برازش قابل اطمینانی ندارد به جای سنجش برازش معمولاً در مطالعات کیفیت مدل بررسی می‌شود. این آزمون بررسی می‌کند سؤالات هر متغیر با کیفیت مناسبی متغیرهای خود را اندازه می‌گیرد. برای انجام این آزمون از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی استفاده می‌شود. آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱: آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی با سه عدد ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ سنجیده می‌شود.

جدول ۵: آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی (یافته‌های تحقیق)

SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
عدالت سازمانی ادراک شده	۱۶۸	۱۳۲.۷۰۳
رضایت شغلی	۱۶۸	۱۰۱.۰۹۷
امید به آینده	۱۶۸	۷۱.۷۸
رضایت از جبران خدمات	۲۸۰	۱۲۹.۹۵۶

خروجی جدول ۵ گویای آن است که کیفیت مدل اندازه‌گیری با توجه به سه مقدار گفته شده برای تک تک متغیرها در حد قوی است.

آزمون مدل ساختاری (مدل درونی): پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه‌گیری بیرونی، در این قسمت به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. در واقع مرحله دوم در رویه هالاند، بهره‌گیری از تحلیل مسیر، ضریب مسیر، ضریب تعیین و شاخص برازندگی مدل می‌باشد. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و به عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می‌شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن یعنی نمودار مسیر که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد تبیین می‌شود (هومن، ۱۳۸۷).

برای سنجش فرضیات میانجی از رویکرد بوت استرپینگ استفاده شده است. رویکرد بوت استرپینگ با استفاده از نمونه‌گیری خودکار یعنی بوت استرپینگ به دلیل اینکه نرم افزارهای مختلف مدل سازی معادلات ساختاری مثل ایموس و اسمارت پی ال اس از آن بهره می‌برند

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

یکی از بهترین‌ها برای تحلیل میانجی محسوب می‌شود. البته رویکرد بوت استرپینگ پیش فرضی پیرامون شکل توزیع متغیرها و نرمال بودن آنها ندارد و برای حجم نمونه‌های کوچک با اطمینان بیشتری می‌تواند بکار رود. اما باید بیان کرد که در زمانی که متغیر میانجی در مدل حضور ندارد باید مسیر مستقیم و اثر آن از نظر آماری معنادار باشد. بنابراین باید یکبار مدل را بدون حضور میانجی و بار دیگر با حضور متغیر میانجی در نرم افزار اجرا نماییم. اگر مسیر غیرمستقیم معنادار شد به بررسی VAF می‌پردازیم اگر شاخص $VAF > 0.80$ باشد میانجی‌گری کامل است، اگر شاخص $0.20 \leq VAF \leq 0.80$ باشد میانجی‌گری جزئی است و اگر شاخص $VAF < 0.20$ باشد بدون اثر میانجی‌گری است.

در این تحقیق ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مثبتی این است که در حضور متغیر عدالت سازمانی ادراک شده، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین رضایت از جبران خدمات و رضایت شغلی عدد ۰.۵۹۳ بدست آمده‌است و VAF عدد ۰.۲۴۰ بدست آمده‌است. بنابراین، نقش متغیر عدالت سازمانی ادراک شده، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶ نتایج تحلیل فرضیه ششم (یافته‌های تحقیق)

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره‌آزمون)	VAF	نتیجه
رضایت از جبران خدمات $\leftarrow$ رضایت شغلی (بدون ورود متغیر میانجی)	۰.۴۶۹	۰.۰۰۰	۴.۱۹۷	--	تایید
رضایت از جبران خدمات $\leftarrow$ عدالت سازمانی ادراک شده $\leftarrow$ رضایت شغلی	۰.۵۹۳	۰.۰۰۰	۳.۳۷۳	۰.۲۴۰	تایید

برای سنجش فرضیه هفتم نیز، باید یکبار مدل را بدون حضور میانجی و بار دیگر با حضور متغیر میانجی در نرم افزار اجرا نماییم. اگر مسیر غیرمستقیم معنادار شد به بررسی VAF می‌پردازیم اگر شاخص $VAF > 0.80$ باشد میانجی‌گری کامل است، اگر شاخص $0.20 \leq VAF \leq 0.80$ باشد میانجی‌گری جزئی است و اگر شاخص $VAF < 0.20$ باشد بدون اثر میانجی‌گری است. در این تحقیق ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مثبتی این است که در حضور متغیر عدالت سازمانی ادراک شده، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین رضایت از جبران خدمات و امید به آینده عدد ۰.۵۵۶ بدست آمده‌است و VAF عدد ۰.۲۸۹ بدست آمده‌است بنابراین، نقش متغیر عدالت سازمانی ادراک شده، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۷ نتایج تحلیل فرضیه هفتم (یافته‌های تحقیق)

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره آزمون)	VAF	نتیجه
رضایت از جبران خدمات $\rightarrow$ امید به آینده (بدون ورود متغیر میانجی)	۰.۳۴۳	۰.۰۰۰	۳.۹۶۹	—	تایید
رضایت از جبران خدمات $\rightarrow$ عدالت سازمانی ادراک شده $\rightarrow$ امید به آینده	۰.۵۵۶	۰.۰۰۰	۲.۴۸۹	۰.۲۸۹	تایید

آزمون ضریب تعیین یا R^2 : این آزمون بیان می‌کند که متغیرهای مستقل روی هم رفته (همه با هم) چقدر از رفتار متغیرهای وابسته (درون زا) پیش بینی می‌کنند.

جدول ۸ نتایج تحلیل ضریب تعیین (یافته‌های تحقیق)

مؤلفه‌های تحقیق	ضریب تعیین
عدالت سازمانی ادراک شده	۰.۱۵۴
رضایت شغلی	۰.۲۹۲
امید به آینده	۰.۳۰۸

ضریب تعیین با سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۲ و ۰.۶۷ مقایسه می‌شود که به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی می‌شود (چاین^۱، ۱۹۹۸).

برای متغیر وابسته متغیرهای مستقل مجموعاً در حد نسبتاً قوی رفتار متغیر وابسته را پیش بینی نموده‌اند.

شاخص نیکویی برازش: شاخص نهایی که تمام پیش بینی‌های مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را کیفیت سنجی می‌کند شاخص نیکویی برازش است. با ۰.۰۱، ۰.۲۶ و ۰.۳۶ محاسبه می‌شود (تننهاوس^۲، ۲۰۰۵). مقدار Gof ۰.۴۲۰ می‌باشد که نشان‌دهنده شاخص نیکویی برازش قوی می‌باشد.

1- Chin

2- tenenhouse

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

آزمون فرضیه‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده تایید تمام فرضیات پژوهش می‌باشد این نتایج در شکل‌های این بخش نمایش داده شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	آماره t	ضرب مسير	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
۱	بین رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی تاثیر معنی دار وجود دارد	۰/۵۹۳	۳/۳۷۳	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۲	بین رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده تاثیر معنی دار وجود دارد	۰/۵۵۶	۲/۴۸۶	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۳	بین رضایت از جبران خدمات بر عدالت ادراک شده تاثیر معنی دار وجود دارد	۰/۴۱۱	۳/۸۴۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۴	بین عدالت ادراک شده بر رضایت شغلی تاثیر معنی دار وجود دارد	۰/۴۵۷	۳/۹۵۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۵	بین عدالت ادراک شده بر امید به آینده تاثیر معنی دار وجود دارد	۰/۵۵۲	۵/۸۲۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۶	عدالت ادراک شده در تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی نقش میانجی دارد	۰/۵۹۳	۳/۳۷۳	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
۷	عدالت ادراک شده در تاثیر رضایت از جبران خدمات بر امید به آینده نقش میانجی دارد	۰/۵۵۶	۲/۴۸۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در بین کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که رضایت از جبران خدمات بر رضایت

شغلی، امید به آینده و ادراک از عدالت سازمانی تاثیر دارد و رضایت از جبران خدمات رضایت شغلی، امید به آینده و ادراک از عدالت سازمانی را افزایش می‌دهد، که از نظر آماری نیز معنادار است. در مطالعات گذشته مانند وانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۴)، گوپتا و همکاران (۲۰۲۴)، مهارانی و تامارا^۲ (۲۰۲۱) نتایج همسویی حاصل شده است. در واقع جایگاه نظام حقوق و دستمزد و در معنی وسیع‌تر، نظام جبران خدمات به واسطه تأثیرات مستقیم و عینی که در زندگی، معیشت و رضایت شغلی کارمندان دارد، جایگاهی بی‌بدیل دارد. در صورتی که در طراحی و اجرای این نظام تامل و تعمق کافی صورت نگیرد، سریعاً نظام مدیریت منابع انسانی را تحت تأثیر قرار داده و می‌تواند کارکرد همه نظام‌های زیرمجموعه مدیریت منابع انسانی را به سرعت مخدوش سازد. شناسایی و انتخاب پاداش مناسب برای ایجاد انگیزه در کارکنان بسیار با اهمیت است. متأسفانه اغلب سازمان‌ها کمتر به این امر توجه و عمل می‌کنند و یکی از دلایل آن دشواری ارتباط دادن پاداش‌ها به عملکرد است. خیلی از تصمیمات در حوزه جبران خدمات لزوماً باعث افزایش هزینه‌ها نمی‌شوند. سیستم‌های پرداخت در سازمان‌ها می‌توانند ساختارهای متفاوتی داشته باشند که از سلسله‌مراتبی با تفاوت‌های فاحش در پرداخت‌ها تا سیستم‌های مبتنی بر برابری و عدالت متغیر باشند. انتخاب هر یک از این سیستم‌ها تأثیرات قابل توجهی بر جذب، حفظ و انگیزش کارکنان دارد.

یافته‌های دیگر تحقیق گویای آن بود که ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و امید به آینده تاثیر دارد. نتایج بررسی‌های آماری انجام‌شده مشخص کرد که ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و امید به آینده اثرگذار است. این نتایج همسو با مطالعات مامیک و همکاران (۲۰۲۴) می‌باشد. این نتیجه براساس نظریه مبادله اجتماعی قابل تبیین است. بر اساس این نظریه، روابط بین کارکنان مدیران به عنوان یک قرارداد روانی در نظر گرفته می‌شود که در آن، هر دو طرف انتظار دارند تعهدات متقابل خود را برآورده سازند. یکی از مهم‌ترین انتظارات کارکنان از مدیران، رفتار عادلانه و بی‌طرفانه است. زمانی که کارکنان احساس کنند که با آن‌ها به صورت منصفانه رفتار می‌شود، انگیزه بیشتری برای تلاش و تعهد به سازمان پیدا می‌کنند و در نتیجه، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. در این راستا، نحوه توزیع پاداش‌های سازمانی تاثیر بسزایی بر رضایت کارکنان دارد. از آنجا که کم

1- Wang et al-

2- Maharani & Tamara

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

و کیف پرداخت‌های تشویقی یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های معاصر است و با توجه به اینکه مراتب موفقیت اینگونه پرداخت‌ها در سازمان‌های مختلف متفاوت است، طراحی یک چارچوب توزیع جبران خدمات و پاداش نقش بسیار مهمی در انگیزش و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. یک سیستم پاداش مناسب موجب افزایش انگیزش و کنترل بهتر رفتار کارکنان می‌شود و از بروز مشکلات در سازمان‌ها جلوگیری می‌کند. نتایج دیگر تحقیق مبنی بر این است که، عدالت ادراک شده در تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده نقش میانجی دارد. که این نتایج همسو با مطالعات چن و همکاران (۲۰۲۴)، حسن‌آسلیح و همکاران (۲۰۲۰) و اوران و کوماراسامی^۱ (۲۰۲۴) می‌باشد. بنابراین اگر سیستم جبران خدمات درست عمل نکند، سایر سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی نمی‌توانند اثرات مورد نظر خود را داشته باشند. همچنین وجود عدالت تعاملی با مواردی، از قبیل شفاف‌سازی شغلی، وجود رفتار محترمانه مدیران، توجه به نیازهای شخصی افراد در شغل، گفتگوی صادقانه مدیر با آنها، در نظر گرفتن حقوق افراد در طراحی شغل، در نظر گرفتن پیامدهای تصمیمات توسط مدیر، توجیه کافی در خصوص تصمیمات شغلی توسط مدیر، توجیه قابل درک مدیر در مورد تصمیمات شغلی و رفتار محبت‌آمیز او با افراد سروکار دارد و موجب می‌شود تا درگیری کارکنان در کار افزایش یابد؛ به گونه‌ای که آنها علاوه بر انجام وظایف خود با قدرت و انرژی و پشتکار در زمان طولانی، با وجود سختی‌های موجود در کار، سعی می‌نمایند. که همگی با نتایج تحقیق جاری همسو است، مهمترین علت همسویی آن است که، توجه به محیط‌های اداری و بخصوص انتقال‌دهندگان فرهنگ در بخش دولتی؛ از جمله کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

پیشنهادهات

با توجه به نتایج تحقیق به مسئولین آب منطقه‌ای خراسان رضوی پیشنهاد می‌گردد که ارتقای امنیت شغلی کارکنان رفع مشکلات قانونی روابط کار و کارکنان را در اولویت خود قرار دهند و اقدام به تدوین دستورالعمل مدون پرداخت پاداش مبتنی بر عملکرد نموده و با تدوین مسیر توسعه فردی کارکنان میزان قابلیت و توانمندی‌های شغلی آن‌ها را افزایش دهند. همچنین توجه ویژه‌ای به صندوق‌های بازنشستگی، خدمات بیمه درمانی و تکمیلی کارکنان شود، مرخصی‌ها اعم از استحقاقی، استعلاجی، تشویقی و در فواصل مناسب به فراخور نیاز

کارکنان جهت تجدید نیرو و انرژی برای کار به کارکنان اعطا شود. لازم است سازمان با قراردادی که با اماکن تفریحی، هتل‌ها، رستوران‌ها، استخرها، سینماها می‌بندد، برای کارکنان خانواده آنان زمینه‌ای برای استراحت فراهم نماید. به منظور بهبود وضعیت معیشتی کارکنان افزایش انگیزه آن‌ها، پیشنهاد می‌شود که دولت و سازمان‌ها اقداماتی را در پیش بگیرند. این اقدامات شامل احیای کمک هزینه‌های غیرنقدی برای کالاهای اساسی، تقویت صندوق‌های پس‌انداز کارکنان از طریق افزایش سهم دولت، و طراحی یک سیستم پاداش دهی مبتنی بر عملکرد فردی است. به این ترتیب، پاداش‌ها به جای اینکه ثابت و از پیش تعیین شده باشند، به طور مستقیم به میزان تلاش و مشارکت هر کارمند در موفقیت سازمان مرتبط خواهند شد. از سوی دیگر، ایجاد یک چشم‌انداز روشن و امیدبخش برای آینده جامعه، نقش بسیار مهمی در ایجاد انگیزه برای تغییر و پیشرفت دارد. این چشم‌انداز باید بر اساس مطالعات جامع در حوزه‌های مختلف مانند فرهنگ، جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و روانشناسی شکل بگیرد و به گونه‌ای طراحی شود که بتواند امیدواری افراد به آینده‌ای بهتر را تقویت کند. تا زمانی که افراد به تحقق جامعه‌ای ایده‌آل امیدوار نباشند، انگیزه‌ای برای تلاش و تغییر نخواهند داشت. این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی، نشر مهربان.
- میرشاه نسب، سحر و عارف، معصومه. (۱۴۰۴). شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۷(۲)، ۱۹۹-۲۲۶.
- هومن، حیدر علی. (۱۳۸۷). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات سازمان سمت.
- Albogast, E. (2023). *Influence of Non-Financial Compensation on the Performance of Employees in Public Organizations in Tanzania* (Doctoral dissertation, Institute of Accountancy Arusha (IAA)). <http://dspace.iaa.ac.tz:8080/xmlui/handle/123456789/2375>
- Ananda, D. (2023). Optimizing Compensation and Motivation in Increasing Job Satisfaction and Employee Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 2(2), 145-153. <https://doi.org/10.37481/jko.v2i2.99>

- Berber, N., & Gašić, D. (2024). The mediating role of employee commitment in the relationship between compensation system and turnover intentions. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2023-0270>
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins?. *Journal of social and clinical psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
- Chou, Y. M., Polansky, A. M., & Mason, R. L. (1998). Transforming non-normal data to normality in statistical process control. *Journal of Quality Technology*, 30(2), 133-141.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Psychology Press.
- Fapohunda, T. (2022). Greening the Compensation Design and Management of the Human Resource Function. In *Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce*, 403-421. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4522-5.CH009>
- Fornell, C. and Larcker, D.(1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; *Journal of Marketing Research*.Vol.18. No.1. pp.39-50.
- Goldman, L. (2024). Experimentation and the future (s) of political hope. *European Journal of Social Theory*, 27(2), 314-331. <https://doi.org/10.1177/13684310241229653>
- Gupta, V., Mittal, S., Ilavarasan, P. V., & Budhwar, P. (2024). Pay-for-performance, procedural justice, OCB and job performance: a sequential mediation model. *Personnel review*, 53(1), 136-154 <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0782>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Exploratory factor analysis. *Multivariate data analysis*, 7, 100-100.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Kristanti, D., Yunanto, Y., & Komari, A. (2024). Compensation and Benefits as a Tool to Improve the Performance of MSME Employees in Gabru Village, Gurah District. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 37-44. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.8767>.
- Lomyati, S., & Tridayanti, H. (2023). Analysis of the effect of compensation and motivation on organizational performance through employee performance. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(4), 636-649. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v6i4.2257>
- Naiyananont, P., Smuthranond, Th. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in

- a wholesale company, Bangkok Metropolitan region, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 17(38): 345-3351. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.07.005>
- Nemteanu, M.-S.; Dabija, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18: 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
 - Ramli, A. H. (2018). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
 - Salova, M. L., Samperoy, J. R., & Llorente, H. M. C. (2024). Organizational Justice and Its Effects on Employee Retention in Banana Companies: A Quantitative Analysis. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(6), 328-346. <http://archive.article4submit.com/id/eprint/2851>
 - Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C. H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509-534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
 - Tamghe, C. D. D. K. (2019). Organizational justice and organizational commitment of public secondary school teachers in Cameroon. *Journal of Education and practice*, 10(36), 157-166. <https://doi.org/10.7176/JEP/10-36-18>
 - Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
 - Umucu, E., Chan, F., Phillips, B., Tansey, T., Berven, N., & Hoyt, W. (2024). Evaluating optimism, hope, resilience, coping flexibility, secure attachment, and PERMA as a well-being model for college life adjustment of student veterans: A hierarchical regression analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 67(2), 94-110. <https://doi.org/10.1177/003435522211270>
 - Unguru, Y. (2024). Hope, hype, and cure: Ethics and four-letter words in pediatric cancer care. *Pediatric Blood & Cancer*, 71(3), e30804. <https://doi.org/10.1002/pbc.30804>
 - Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of cleaner production*, 208, 999-1008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.089>
 - Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668. <https://doi.org/10.1348/096317907X248851>
 - Wiseman, J., & Stillwell, A. (2022). Organizational justice: Typology, antecedents and consequences. *Encyclopedia*, 2(3), 1287-1295. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030086>
 - Zeng, Q., He, Y., Li, J., Liang, Z., Zhang, M., Yi, D., & Quan, J. (2022). Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 199, 111822. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822>

واکاوی تاثیر رضایت از جبران خدمات بر رضایت شغلی و امید به آینده با نقش میانجی عدالت ادراک شده

- Zhou, S., & Lee, J. E. (2016). The effects of pay satisfaction on job satisfaction and turnover intention. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(10), 693-700
- Zhu, J., & Song, A. (2025). The Impact of Perceived Organizational Justice and Organizational Trust on Unemployment Anxiety: Empirical Evidence from Chinese Employees. *PoliEcoM Administration Review*, 1(1), 21-31. <https://doi.org/10.63802/pemr.v1.i1.63>