

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم - شماره ۱۶ - بهار ۱۳۹۰

ص ۱۲۴-۱۰۷

رابطه ابعاد مختلف عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک

مرادرضایی دیزگاه^۱

حمید رضا علیپور^۲

عسکر رحیمی دیناچالی^۳

چکیده

امروزه بحث جهانی شدن و افزایش رقابت، کیفیت و غیره، دولتها و سازمانها را با چالشهای جدیدی روبرو نموده است. از جمله راههای مقابله با این چالشها، متوسل شدن به کارآفرینی و توسعه آن از طریق شرکتهای کوچک است که با مشخصات مربوط به خود نقش اساسی در اقتصاد کشورها برعهده دارند. مطالعات نشان می دهد این شرکتهای نیز برای فعالیت با مشکلاتی روبرو هستند. از طرفی کارآفرینی به دست نیروی انسانی سازمان صورت می گیرد و یکی از موضوعاتی که همواره همراه انسان بوده و هست، بحث عدالت است. مطالعه عدالت در سازمانها که عدالت سازمانی نامیده می شود، دارای ابعاد چهارگانه عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی می باشد. در این تحقیق کارآفرینی سازمانی و عدالت سازمانی به ترتیب متغیر مستقل و وابسته فرض شده اند و رابطه هر یک از ابعاد عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان می دهد که همه ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی دارای رابطه معنادار و مثبت با کارآفرینی سازمانی در شرکتهای مذکور می باشند و در این راستا پیشنهاداتی نیز ارائه گردیده است.

واژه های کلیدی:

کارآفرینی سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی

^۱ - استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

^۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

^۳ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت (a.rahimi2009@yahoo.com)

مقدمه

فرآیند تغییر و تحول از مهمترین مشخصه‌های دنیای کنونی بشریت است. در این بین کارآفرینی به عنوان مقوله‌ای که می‌تواند در بسیاری از مواقع همیار کشورها، سازمانها، شرکتهای و غیره در این فرآیند پرشتاب و پرتلاطم باشد، از درجه اهمیت بسزایی در تحقیقات برخوردار است.

مقوله کارآفرینی و ورود آن به سازمانها بحثی نیست که در یک مدت کوتاه مطرح شده باشد بلکه نزدیک به سه دهه است که این روند ادامه دارد و آنچه که ما امروزه از کارآفرینی سازمانی می‌دانیم حاصل ۳۰ سال تحقیق و پژوهش است (فرهنگی، ۱۳۸۶، ۵۰). در قرن شانزدهم میلادی واژه فرانسوی کارآفرینی (Entrepreneur) اولین بار برای افرادی به کار برده شد که در ماموریت‌های نظامی خود را به خطر می‌انداختند. بعدها این واژه به کسانی اطلاق شد که مخاطره یک فعالیت اقتصادی را می‌پذیرفتند و آن را سازماندهی، تقبل و اداره می‌کردند. اصلاح کارآفرین در معنا و مفهوم فعلی را اولین بار شومپتر^۱ (۱۹۵۰-۱۸۸۳) به کار برد که او را پدر علم کارآفرینی می‌نامند (سعیدی کیا، ۲۰، ۱۳۸۸). شومپتر کارآفرینی را بعنوان یک فرآیند تخریب خلاق تعریف می‌کند. کارآفرینان به طور مداوم محصولات یا روشهای تولید جدید را جایگزین روش‌های کنونی می‌کنند یا بطور اساسی، روشهای تولید کنونی را از بین می‌برند (امیر کبیری، محمودیان، ۱۳۸۶، ۱۲۸). کارآفرینی سازمانی^۲ جزء کارآفرینی فردی است و فرآیندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان فعالیتهای کارآفرینانه خود را به ثمر می‌رساند (سعیدی کیا، ۱۳۸۸، ۲۴). کارآفرینی سازمانی یکی از انواع کارآفرینی می‌باشد.

^۱-Schumpeter

^۲-Organizational Entrepreneurship

کارآفرینی سازمانی شامل دو قسمت آرایش کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی است. عبارت آرایش کارآفرینی به عنوان الگویی از رفتار سازمانی که منعکس کننده تعهد سازمان در افزایش کارآفرینی است، تعریف می شود که ترکیبی است از تناوب کارآفرینی و میزان کارآفرینی. تناوب کارآفرینی، تعداد رویدادهای کارآفرینی که سازمان در آن درگیر است را، نشان می دهد که با محصولات جدید، خدمات جدید و فرآیندهای جدید مشخص می شود و میزان کارآفرینی عبارت است از میزان وارد شدن به رویدادهای نوآورانه، ریسک پذیر و فعالانه. عبارت مدیریت کارآفرینی، تمایل مدیریت به عنوان پی گیری کننده و بهره بردار از فرصتها، بدون در نظر گرفتن کنترل منابع می باشد (Fox, 2005, 9).

اولین جرقه های این بحث در سال ۱۹۶۸ توسط پنروز^۱ در تئوری رشد شرکت زده شده است. وی در این تئوری تصریح می کند که امروزه با اشباع بازارها و پدید آمدن مقوله مدیریت استراتژیک، سازمانها ناگزیر به انجام نوآوری و خلاقیت و ایجاد بسترهای لازم برای رشد نوآوری هستند تا از این طریق بتوانند در صحنه رقابت باقی بمانند (فرهنگی، ۱۳۸۶، ۵۱). بادن فولر^۲ و استوپ فورد^۳ (۱۹۹۴) فعالیتهای مرتبط با تجدید و نوسازی سازمانهای موجود را به عنوان یک عنصر از کارآفرینی معرفی کردند. همچنین دس^۴ و همکارانش (۱۹۹۷) یافتند که استراتژی کارآفرینی مشتمل بر یک سبک فرصت طلبی و مدیریتی می باشد و با جنبه های ریسک پذیری و آزمایش و خطا در ارتباط است (Antonicic&Hisrich, 2001, 498-499). مایر^۵ (۲۰۰۵) به صورت تجربی نشان داده است که توانایی یک مدیر برای بازننگری احساسات و اندیشه های خود، دارای یک تأثیر مثبت

^۱-penrose

^۲-Baden-fuller

^۳-Stopford

^۴-Dess

^۵-Mair

بر روی رفتار کارآفرینانه است که درون یک بافت سازمانی نمایش داده می‌شود (Zampetakis & et al, 2009, 168). سازمان‌های کارآفرینی توانایی‌هایی نظیر شناسایی فرصت، انعطاف‌پذیری سازمانی و توانایی برای سنجش، تشویق و پاداش‌دهی به رفتار ابتکاری و خلاق را دارا می‌باشد (Fox, 2005, 25). کارآفرینی می‌تواند، یک روش برای ساختن زندگی که در آن افراد با ایده‌های نو و جدید برای یک نتیجه و محصول و یا خلق یک خدمت تلاش می‌کنند، و آن ایده‌ها را به عنوان بخشی از شایستگی‌های اجتماعی خودشان تشخیص و توسعه می‌دهند، دیده شود (Fletcher & Watson, 2007, 22). دیدگاه‌های قبلی از کارآفرینی در چهار بعد طبقه‌بندی می‌شوند (۱) ایجاد تجربه‌ها و کسب کارهای جدید (۲) ابتکار داشتن (۳) تجدید راهکارهای فردی جدید (۴) حفاظت از کسب و کار و حمایتها. اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق، مبتکر و نوآور به عنوان کارآفرینان، منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های تولیدی، صنعتی، اقتصادی و غیره ایجاد کرده‌اند (Atonicic & Hisrich, 2001, 498). از طرفی عدالت سابقه‌ای به طول تاریخ انسان دارد که در همه فرهنگها و تمدنها می‌توان آنرا جستجو کرد. از مطالعات راجع به عدالت در سازمانها تحت عنوان عدالت سازمانی^۱ یاد می‌گردد.

واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ (1978) به کار گرفته شده است. به نظر گرین برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سید جوادین و دیگران، ۱۳۸۷، ۵۶). از طرفی محققین در سطح وسیعی عدالت سازمانی را به عنوان انصاف و عدالت در اختصاص منابع سازمانی تعریف می‌کنند (Staley & et al, 2003, 505) که خودبه‌شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای (تعاملی) منجر گردید (رضائیان، ۱۳۸۴، ۴۱).

¹-Organizational justice

عدالت توزیعی^۱ به انصاف رعایت شده و تقسیم شده از نتایج اطلاق می شود (Olkkonen Lipponen, 2006, 204). عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز^۲ (1965) بوده و به انصاف ادراک شده از پیامدها می پردازد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی در نظر گرفته می شود (امیر خانی و پورعزت، ۱۳۸۷، ۲۲). این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمانها توجه دارد (یعقوبی و دیگران، ۱۳۸۸، ۲۶). عدالت رویه‌ای^۳ بر روی انصاف مشاهده شده از روشهای بکار رفته برای تعیین میزان مجازات یا پاداش متمرکز می شود (Deconinck & Stilwell, 2001, 227) و به عدالت مشاهده شده از رویه‌های تصمیم‌گیری رسمی اطلاق می شود (Olkkonen & Lipponen, 2006, 204) و از این دیدگاه عدالت باید با استفاده از رویه‌هایی منصفانه تعریف شود. یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌های منصفانه باشند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می توان به بی طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷، ۲۲). تحقیق بر روی عدالت رویه‌ای در یک سری از مجموعه‌های متنوع انجام پذیرفته است، نظیر ارزیابی‌های عملکردی، اخراج کارکنان و ترک خدمت آنها، واکنشهای کارکنان به یک عدم پرداخت حقوق. بطور کلی از این تحقیقات آشکار شده است، هنگامی افراد با یک فرآیند از نگاه انصاف برخورد می کنند که، در شرایطی که آنها مجاز به آوردن ورودیهای فرآیند نباشند، به آنها اجازه صحبت کردن بجای سکوت اختیار کردن داده شود (Deconinck & Stilwell, 2001, 227).

^۱- Distributive justice

^۲-Adams

^۳- Procedural justice

عدالت تعاملی^۱ به عدالت و انصاف روشهای رفتار بین فردی اطلاق می گردد (Nadiri & Tanova, 2009, 2). بیس^۲ و موآک^۳ (۱۹۸۶) عدالت تعاملی را به صورت کیفیت رفتار و تعامل بین فردی مرور می کنند. این تئوری از عدالت تعاملی عنوان می کند که واکنش فرد نسبت به یک سازمان بستگی به روش بین فردی افراد در طول فرآیند تصمیم گیری و مکتوبات عدالت سازمانی دارد که برای تعریف عدالت تعاملی به تکامل رسیده اند (Staley & et al, 2003, 507).

تحقیقات بعدی (Greenberg, 1993, Colquitt, 2001, Blakely et al 2005, Ambrose et al 2007) عدالت تعاملی (مراوده ای) را به دو جزء عدالت بین فردی^۴ و عدالت اطلاعاتی^۵، تقسیم می کند.

کولکوئیت^۶ تشریح می کند، عدالت بین فردی حوزه ای است که سرپرستان با مستخدمین در شان و احترام آنها رفتار می کنند یا بخشی از طرز برخوردها که در تفسیر رویه ها و نتایج قابل مشاهده است (Roch & Shanock, 2006, 300). عدالت بین فردی بر رفتار خوب، احترام، صداقت و... که در رویه ها مشهود است، مربوط می شود (قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶، ۳۶۲). همچنین کولکوئیت تشریح می کند، عدالت اطلاعاتی عبارت است از کفایت اطلاعات ارائه شده به مستخدمین در مورد رویه ها (Roch & Shanock, 2006, 300). عدالت اطلاعاتی به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه های خاص، یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا اینکه آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر مربوط می شود (قلی پور، پیران-نژاد، ۱۳۸۶، ۳۶۲).

¹ - Interactional justice

² - Bies

³ - Moag

⁴ - Interpersonal justice

⁵ - Informational justice

⁶ - Colquitt

تئوری تبدالی می تواند برای تمایز گذاری بین همه انواع عدالت مورد استفاده قرار بگیرد، که شامل عدالت توزیعی نیز هست، به شرطی که یک چشم انداز تبدالات وسیع تری را در نظر بگیریم. همان طور که بلوز^۱ (۱۹۶۴) بیان نموده ارتباطات تبدالی می توانند اقتصادی و یا اجتماعی باشند. بر طبق نظریه بلوز، ارتباطات تبادل اجتماعی مبتنی بر اعتماد می باشد که در آینده به وجود خواهد آمد (Roch & Shanock, 2006, 302).

یکی از راههای گسترش کارآفرینی در کشورها از جمله ایران ایجاد و توسعه بنگاههای کوچک است.

صنایع کوچک با کمک به رشد روحیه کارآفرینی و ایفاء نقش به عنوان عامل تغییر در اقتصاد مدرن، به رشد اقتصادی کمک می کنند. به بیان دیگر در دنیای مدرن کنونی، صنایع کوچک با مشخصات مخصوص به خود در موضوعاتی مختلف و مهم چون رشد اقتصادی، رقابت و حل بحران بیکاری همه گیر، اثرات قابل توجهی دارند (اکس و همکاران، ۱۳۸۳، ۶۱).

محققین برای کسب و کارها و شرکتهای کوچک براساس شرایط و نیازهای هر کشور، تعاریف متعددی ارائه نموده اند. در این تحقیق تعداد کارکنان شرکتهای مدنظر قرار گرفته و بر همان اساس، شرکتهای کوچک از سایر شرکتهای تفکیک شده اند.

شرکتهای کوچک موسساتی هستند که کمتر از ۵۰ نفر کارکن داشته باشند (حسنقلی پور، آقازاده، ۱۳۸۴، ۶۹). واحدهای کوچک (نیز) عمدتاً دچار کمبود تجربه و توانایی تصمیم گیری صحیح در حل مشکلات خود می باشند و از کمبود سرمایه، عدم رهبری صحیح، فقدان دانش در امر کسب و کار و به ویژه بازاریابی و تحقیقات بازار رنج می برند و فاقد امکانات کالبدی لازم برای

^۱ - Blaus

فعالیت‌های خود به ویژه در بدو تاسیس می‌باشند (مرتضوی و مهارتی، ۱۳۸۳، ۹۳). نوشته‌های مربوط به کارآفرینی حاکی از آن است که سازمان‌های کارآفرینی توسط یک مجموعه از طرز برخورد‌های سازمانی و رفتارهای سازمانی مشخص می‌گردند (Fox, 2005, 25). از طرفی هنگامی که کارکنان بی‌عدالتی مشاهده میکنند، احساسات غیرساختاری را تجربه کرده و به استنباط‌های منفی آنان از سازمان منجر می‌شود و می‌تواند بطور جدی و بالقوه بر روی انگیزه آنها تاثیر گذار باشد. این عوامل که مرتبط با احساسات هستند ممکن است به طور غیرمعمول بر روی عملکرد خلاقانه آنان تاثیر بگذارد چرا که احساسات منفی می‌تواند انگیزه آنها را برای عملکرد خلاقانه نابود کند (Simmons, 2006, 36). از سوی دیگر آدونیزی^۱ در سال ۲۰۰۳ تشریح می‌کند: نوآوری و خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی می‌باشند (زارع و همکاران، ۱۳۸۶، ۷۷). سازمان سیستم اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کارجمعی دارد. رعایت عدالت بویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، رابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حایز اهمیت است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷، ۵۱). از طرفی از جمله شاخص‌های بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی شامل سبک رهبری، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش مناسب و تشویق کارکنان خلاق و ریسک‌پذیر می‌باشد (زارع و همکاران، ۱۳۸۶، ۷۲)، بنابراین نادیده گرفتن عدالت سازمانی و مسایل مرتبط با آن در سازمانها می‌تواند بر روی عملکرد خلاقانه کارکنان و بطور کلی کارآفرینی درون سازمانی تاثیر گذار باشد.

^۱-Adonisi

با توجه به اینکه شرکتهای کوچک دارای تعدادی کمی نیروی کار می باشند، پی گیری فعالیتهای کارآفرینانه و کنترل عوامل مرتبط با آن در آنها می تواند از انعطاف پذیری خوبی برخوردار باشد. از طرف دیگر تحقیقات صورت گرفته در مورد مطالعه رابطه عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی، بخصوص در اینگونه شرکتهای در دنیا و در داخل کشور بسیار ناچیز بوده است، که این موضوعها نشان دهنده اهمیت و جنبه نوآوری این تحقیق می باشند. بنابراین هدف اساسی ما در این تحقیق این بوده است که رابطه متغیر عدالت سازمانی و ابعاد چهارگانه آن را با کارآفرینی سازمانی در این شرکتهای مورد سنجش قرار دهیم، تا از این طریق هم به گسترش کارآفرینی در کشور و هم به کاستن از مشکلات اینگونه شرکتهای کمک نماییم.

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر نحوه تحلیل داده ها، از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه شرکتهای کوچک فعال در استان گیلان می باشد که تعداد آنها طبق آمار شرکت شرکتهای صنعتی استان گیلان در خردادماه سال ۱۳۸۹ تعداد ۸۹۶ شرکت می باشد. برای انتخاب نمونه در این تحقیق از جدول مورگان استفاده شد و حجم نمونه ۲۶۹ انتخاب گردید. با توجه به پراکندگی شرکتهای کوچک در سطح استان در مناطق مختلف، در این تحقیق از روش خوشه ای جهت انتخاب نمونه ها استفاده گردید و سپس از هر خوشه نمونه گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد که تعداد نمونه انتخاب شده از هر خوشه مورد نظر به صورت نسبت حجم جامعه به نمونه انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات داده ها از پرسشنامه استفاده گردید. برای سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه استاندارد کولکوئیت^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۱ ساخته شده

^۱- Colquitt

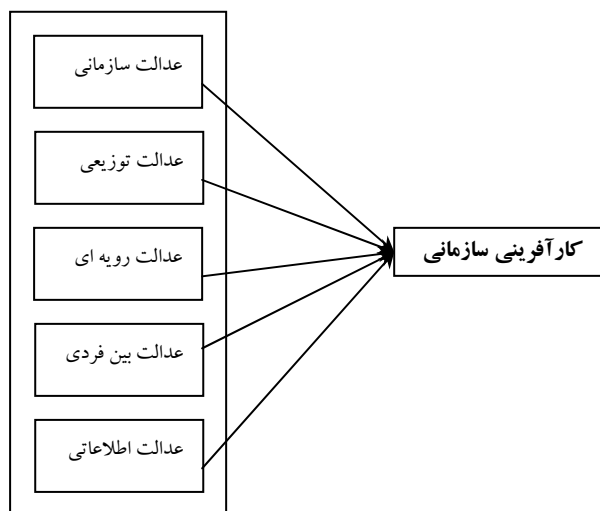
استفاده شده است که دارای ۲۰ سوال برای سنجش ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی) می باشد. علت این انتخاب این بوده است که پرسشنامه کولکوئیت همه ابعاد عدالت سازمانی را در برمی گیرد و در اکثر تحقیقات و مقاله های معتبر جهانی از این پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش کارآفرینی سازمانی از سوالات استاندارد براون^۱ و همکارانش در سال ۲۰۰۱ ساخته شده استفاده شده که فوکس^۲ در پایان نامه دکترای خود در سال ۲۰۰۵ از آن استفاده کرده است و براساس آن کارآفرینی سازمانی دارای ۲۵ سوال و هشت بعد ابداع، پیش فعالی، خطرپذیری (آرایش استقرار کارآفرینی)، آرایش استراتژیک، آرایش منابع، ساختار مدیریت، فلسفه پاداش و فرهنگ کارآفرینی (مدیریت کارآفرینی) است و دلیل انتخاب این پرسشنامه جدید بودن و استفاده از آن در تحقیقات معتبر جهانی است. پرسشنامه های جمع آوری شده به صورت سازمانی توسط نرم افزار SBSS تجزیه و تحلیل شدند. اعتبار رونی به روش آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی ۷۲/۹ درصد، عدالت رویه ای ۹۱/۱ درصد، عدالت بین فردی ۸۶/۹، عدالت اطلاعاتی ۷۱/۸ درصد و نیز کارآفرینی سازمانی ۷۹/۲ درصد به دست آمد.

یافته ها

برای بررسی فرضیه های تحقیق از مدل مفهومی زیر که شامل ابعاد عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی می باشد استفاده شده است.

¹ -Brown

² -fox



شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق

* آزمون فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک رابطه وجود دارد.

جدول ۱) ضریب همبستگی عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی

		کارآفرینی	عدالت سازمانی
کارآفرینی سازمانی	Pearson Correlation	1	.483**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
عدالت سازمانی	Pearson Correlation	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق با اطمینان ۹۹ درصد مشاهده می شود بین دو متغیر رابطه معنادار وجود دارد و همبستگی بین آنها ۴۸/۳+ درصد می باشد، که بیان گر رابطه مستقیم بین دو متغیر است.

*آزمون فرضیه اول: بین عدالت توزیعی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک رابطه وجود دارد.

جدول ۲) ضریب همبستگی عدالت توزیعی و کارآفرینی سازمانی

		کارآفرینی	عدالت توزیعی
کارآفرینی سازمانی	Pearson Correlation	1	.423**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
عدالت توزیعی	Pearson Correlation	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق با اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار بین دو متغیر مورد تایید قرار گرفت. همچنین همبستگی بین دو متغیر ۴۲/۳ + درصد می باشد، که بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر است.

*آزمون فرضیه دوم: بین عدالت رویه ای سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک رابطه وجود دارد.

جدول ۳) ضریب همبستگی عدالت رویه ای و کارآفرینی سازمانی

		کارآفرینی	عدالت رویه ای
کارآفرینی سازمانی	Pearson Correlation	1	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
عدالت رویه ای	Pearson Correlation	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق با اطمینان ۹۹ درصد بین دو متغیر رابطه معنادار وجود دارد و همبستگی بین دو متغیر ۴۶/۵ + درصد می باشد، که بیان گر رابطه مستقیم بین دو متغیر است .

* آزمون فرضیه سوم: بین عدالت بین فردی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک رابطه وجود دارد.

جدول ۴) ضریب همبستگی عدالت بین فردی و کارآفرینی سازمانی

		کارآفرینی	عدالت بین فردی
کارآفرینی سازمانی	Pearson Correlation	1	.419**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
عدالت بین فردی	Pearson Correlation	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

باتوجه به جدول فوق با اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار بین دو متغیر مورد تایید قرار گرفته و همبستگی بین دو متغیر ۴۱/۹ + درصد می باشد که بیان گر رابطه مستقیم بین دو متغیر می باشد.

* آزمون فرضیه چهارم: بین عدالت اطلاعاتی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک رابطه وجود دارد.

جدول ۵) ضریب همبستگی عدالت اطلاعاتی و کارآفرینی سازمانی

		کارآفرینی	عدالت اطلاعاتی
کارآفرینی سازمانی	Pearson Correlation	1	.269**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	269	269
عدالت اطلاعاتی	Pearson Correlation	.269**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	269	269

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که با اطمینان ۹۹ درصد بین دو متغیر رابطه معنادار وجود دارد. همچنین همبستگی بین دو متغیر $۲۶/۹$ + درصد است که بیان گر رابطه مستقیم بین دو متغیر می باشد.

نتایج و بحث

نتایج حاصله از تحقیق نشان می دهد که عدالت سازمانی و ابعاد مختلف آن دارای رابطه معنادار مستقیم با کارآفرینی سازمانی در شرکتهای کوچک استان گیلان می باشند. بنابراین تقویت عدالت سازمانی و ابعاد آن در این شرکتهای منجر به تقویت کارآفرینی درون سازمانی در شرکتهای مذکور خواهد شد. لذا به جامعه آماری توصیه میشود پیشنهادهای زیر را در دستگاههای خود مدنظر قرار دهند.

* باتوجه به وجود رابطه بین عدالت توزیعی و کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می گردد میزان پاداش پرداختی به کارکنان براساس میزان تلاش، کاری که خود فرد انجام داده و کمک آنها به سازمان تقسیم و به گونه ای باشد که عملکرد آنها را توجیه کند.

* باتوجه به وجود رابطه بین عدالت رویه ای و کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می گردد کارکنان دیدگاهها و احساسات خودشان را در طول روشهای انجام کار بیان نموده و بر روی نتایج به دست آمده، تاثیرگذار باشند. همچنین روشهای انجام کار بطور مستمر استفاده شده و بدون جهت و سوگیریها و بر اساس استانداردهای اخلاقی ترسیم شده و اطلاعات دقیق در مورد روشهای انجام کار به کارکنان داده شود. کارکنان نیز خود را با نتایج به دست آمده از رویه ها تطبیق دهند.

* باتوجه به وجود رابطه بین عدالت بین فردی و کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می گردد با کارکنان خود به طور مودبانه، با احترام و در شان آنها برخورد نماید و آنان را از برخوردهای بدو نامناسب دور سازند.

* با توجه به وجود رابطه بین عدالت اطلاعاتی و کارآفرینی سازمانی، پیشنهاد می‌گردد در برقراری ارتباط با کارکنان خودپیش قدم شده و ارتباطاتشان را با نیازهای کارکنان هماهنگ نماید. همچنین رویه‌ها و روشهای انجام کار را برای کارکنان خود به طور کامل و به موقع بیان نمایند.

منابع:

- اکس، جی، لسون، بوکار، توریک (۱۳۸۳)، روی، نقش صنایع کوچک در اقتصاد مدرن، مترجم جهانگیر مجیدی، انتشارات غزال، تهران، چاپ دوم، ص ۶۱.
- امیرخانی، طیب، پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۱، ص ۲۲.
- امیر کبیری، علیرضا، محمودیان، امیر (۱۳۸۶)، تأثیرات عوامل سازمانی بر نتایج به القوه کارآفرینی درون سازمانی، نشریه دانش مدیریت، شماره ۷۹، ص ۱۲۸.
- حسقلی پور، طهمورث، آقازاده، هاشم (۱۳۸۴)، برنامه ریزی استراتژیک برای مؤسسات کوچک و متوسط، فصلنامه پژوهشهای بازرگانی، شماره ۳۵، ص ۶۹.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، چاپ اول، ص ۴۱.
- زارع، قاسم، حمیدی، مهرزاد، سجادی، سید نصر... (۱۳۸۶)، رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۹، بهار و تابستان، ص ۷۲ و ۷۷.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۸)، اصول و مبانی کارآفرینی، انتشارات کیا، تهران، چاپ چهاردهم، ص ۲۰ و ۲۴.
- سیدجوادین، سیدرضا، فراچی، محمدمهدی، طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷)، شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱، ص ۵۱ و ۵۶.
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۶)، کارآفرینی (مفاهیم، نظریه ها، مدل ها و کاربردها)، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، چاپ اول، ص ۵۰-۵۱.
- قلی پور، آرین، پیران نژاد، علی (۱۳۸۶)، بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خود باوری در نهادهای آموزشی، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۵۳.

- مرتضوی، سعید، مهارتی، یعقوب (۱۳۸۳)، بررسی و تحلیل ابعاد حمایت از واحدهای کوچک فعال در صنعت فلزات اساسی با تاکید بر رویداد کارآفرینی، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۵.

- یعقوبی، مریم، سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه، گرجی، حسن ابولقاسم، نوروزی، محسن، رضایی، فاطمه (۱۳۸۸)، رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۳۵.

- Antoncic, Bostjan & Hisrich, Robert. D, (2001), Intrapreneurship: Construce Refinement and cross-Cultural validation, Journal of Business, venturing 16, p498-499.
- Deconinck, James. B & Stilwell, C. Dean (2004), incorporating organizational justice, role states, Pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions, Journal of Business, Researen 57, p227.
- Fletcher, Denise. E & Watson, Tony. J, (2007), Enerepreneurship, management learning and negotiated narratives: Making it otherwise for us- otherwise for them, Journal of management, vol. 38(1), p22.
- Fox, Julie. M, (2005), organizational Entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension, Doctoral dissertation, Ohio state university p9&25.
- , Halil & Tanova, cem, (2009), an investigation of the role of justice in turnover intentions job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry, Journal of Hospitality management p2, www.elsevier.com.2010/05/02.
- Olkkonen, Maria- Elena & Lipponen, Jukka, (2006), Relationships between organizational justice, identification with organizational

-
- and work unit, and group-related outcomes, *Journal of organizational Behavior and Human decision, processes* 100, p204.
- Rock, Sylvia. G & shanock, Linda. R (2006), *Organizational Justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions*, *Journal of management*, Vol32, No2, p300&302.
 - Simmons, Anelka. L, (2006), *Organizational justice: A potential facilitator or bavrier to individual, Creativity*, Doctoral dissertation, Texas A&M University, p36.
 - Staley, Andrew Blair & Dastoor, Barbara& magner, nace. R & stolp, chandler, *the contribution of organizational justice in budget decision-making to federal managers organizational commitment*, *Journal of public budgeting*, vol. 15(4), p505&507..
 - Zampetakis, Leonidas.A& beldekos, panagiotis & moustakis, vassilis.S, (2009), *Day to day entrepreneurship within organizations: The rol of traic emotional Intelligence and perceived organizational support*, *Journal of European management*, vol 27, p168.