

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان مورد مطالعه : (اداره ورزش و جوانان استان همدان)

ساناز عسکری

فارغ التحصیل مقطع ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور

Banooyeh.khial@gmail.com

چکیده

هدف این مقاله مطالعه رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۶۸ نمونه برای این تحقیق به دست آمد. این تحقیق به روش پیمایشی با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفا و نرم افزار SPSS ۰/۹۰ به دست آمد. نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن و بهره‌وری کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنادار و مثبتی برقرار است.

کلمات کلیدی :

عدالت سازمانی ، بهره‌وری ، کارکنان ، اداره ورزش و جوانان استان همدان .

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

مقدمه

با نگرشی به گذشته در می یابیم که مدیریت به عنوان یک ضرورت در زندگی پیشینیان مطرح بوده و هم اکنون نیز یکی از مهم ترین فعالیت های بشر بشمار می رود و بر پایه ی این مهم می توان نیل به کارآیی بالا در جامعه و به گونه ی ویژه در سازمان ها را موجب شد . بهره وری و کارآیی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارند و همه در راستای اجرای کارآیی بیشتر و اثربخشی فزون ترند و تلاش های آنان نیز در همین زمینه شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند (Alvani, 1998) .

بهره وری یکی از شاخص های مهم در رشد اقتصادی هر کشور است . در این راستا بررسی و اندازه گیری بهره وری در سطح بخش های مختلف اقتصادی می تواند علاوه بر بیان عملکرد اقتصادی کشور در این زمینه ، بیانگر ظرفیت تولیدی بخش های مختلف باشد . عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره وری ، نیروی انسانی است ؛ نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می گیرد و هدایتگر هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری است ، به این دلیل که نیروی انسانی سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود ، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شود (Cho et al, 2006) .

بهره وری نیروی انسانی مهم ترین معیار بهره وری است ، زیرا بهره وری نیروی انسانی با اغلب تجزیه و تحلیل های سازمانی در ارتباط است و همچنین نیروی انسانی راحت ترین داده قابل اندازه گیری است . عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری ، نیروی کار یا انسانی است (Datta, Rajagopalan, 2006) .

پیتر دراگر می گوید : می توان ادعا کرد که انفجار بهره وری ، مهم ترین پیشامد اجتماعی یک صد سال گذشته و موضوعی است که در تاریخ همانند نداشته است (Deraker, 2000) . بر اساس نظر پیتر دراگر بهره وری حاصل جمع کارایی و اثربخشی است . امروزه سازمان از جامعه ی صنعتی خارج و به دنیایی گام برداشته که تحت سلطه ی اطلاعات و تصاویر جدید است و به حرکت در آب های کف آلود معروف است (Mayet, 2008) . بهره وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود ، مهم ترین هدف سازمان را تشکیل می دهد که می تواند همچون زنجیری فعالیت های کلیه ی آحاد جامعه را در برگیرد . بررسی نظریه ی اندیشمندان سازمان و مدیریت در دو دهه ی اخیر انباشته از مفاهیمی است که همگی تأکید بر تغییر در محیط سازمان ها و شرایط و شیوه های کسب و کار دارند (Sarafyzade, 2004) . فلسفه ی بهبود بهره وری در سازمان ها موجب می شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند ، بیندیشد ، بیافریند ، نوآوری کند و نگرشی سیستماتیک پیدا کند تفکری که هدف گیری آن به جای حال و گذشته ، خلق و ساختن آینده است (Taheri, 2006) .

بهبود بهره وری یک تفکر و جهان بینی است مبتنی بر بالا بردن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد ، تطبیق و تلفیق جامعه در سازمان ها با تحولات اقتصادی ، علمی و فنی جهان . برای این که اداره ورزش و جوانان استان همدان بتواند به بهبود بهره وری مستمر و قابل ملاحظه ای دست یابد، باید برای این موضوع اهمیت استراتژیک قائل شود و به بهبود بهره وری به عنوان یک فرآیند مدیریتی بنگرد ؛ یک فرآیند مدیریتی ، فرآیندی مستمر و پیوسته بوده و هنگامی که شکل گرفت به عنصر مداوم و لاینفک عملکرد سازمانی تبدیل می شود (Belcher, 2000) .

متأسفانه به دلیل غیر کمی بودن نهاده ها و وجود اهداف کیفی و متعدد به ویژه در سازمان های آموزشی ، سنجش اثربخشی و کارآیی پیچیده است . اندازه گیری اثرات این شاخص ها در یک سازمان دولتی به دلیل ساختار دولتی و اهداف ویژه ی آن ها سخت تر است . بنابراین ، در این تحقیق هدف اصلی سنجش الگوی مفهومی مدیریت بهره وری از دیدگاه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان است . در خصوص محاسبه بهره وری در نظام اداری ، در داخل و

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

خارج از کشور کار قابل توجهی که همه‌ی مسایل مهم را در برگیرد، صورت نگرفته است. هر چند در متون مختلف که در مورد سازمان‌ها نوشته شده است کم و بیش به اهمیت اثربخشی و کارایی اشاره شده است. تحقیقات پیشین به موضوع‌هایی همچون: تأمین بهداشت روانی محیط کار و بهره‌وری، تعهد سازمانی و بهره‌وری، مشارکت کارکنان و بهره‌وری، عدالت سازمانی و بهره‌وری، جو سازمانی و بهره‌وری و ... پرداخته‌اند.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان در سازمان تأثیرگذار باشد، عدالت سازمانی است. عدالت یک مفهوم آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. عدالت اغلب در سازمان مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (Elovation et al., 2003). متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها قبل به اهمیت و تأثیر عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری، برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی پی برده‌اند (Farmer et al, 2003). این تحقیق به دنبال بررسی ارتباط بهره‌وری سازمانی با عدالت سازمانی و شاخص‌ها و مولفه‌های عدالت سازمانی می‌باشد. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه‌ی شغلی اشاره می‌کند (Fox et al., 2001). مطالعه‌ی عدالت در سازمان‌ها با مطالعات آدامز درباره‌ی نظریه‌ی برابری آغاز شد که بر ادراک عادلانه بودن پیامدها تأکید کرد. (شکرکن و انعامی ۱۳۸۲)، نشان دادند که عدالت سازمانی با خشنودی شغلی دارای رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت است، و علاوه بر آن بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با موفقیت و عملکرد نیز، رابطه‌ای معنادار وجود دارد (شکرکن و انعامی، ۱۳۸۲). (وارنر ۲۰۰۱)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که عدالت رویه‌ای بهترین پیشگو کننده موفقیت و بهره‌وری است و در این بین اگر چه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولی به مراتب تأثیر کم‌تری دارد (Warner, 2001). نتیجه‌های محققان دیگری همچون؛ (دنیس، ۲۰۰۷)، (اوکپرا و وین، ۲۰۰۸)، (پرینسی، ۲۰۰۷)، (سیچی ۲۰۰۹) و (سانیا، ۲۰۰۵) معتقدند که عدالت سازمانی بر بهره‌وری و عملکرد موفقیت آمیز سازمان‌ها تأثیر دارد. تامپسون، (۲۰۰۱)، در تحقیقی رابطه سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای را مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه دست یافت که عدالت توزیعی بهترین پیشگو کننده موفقیت و عملکرد می‌باشد (Thompson, 2001). نتایج پژوهش (اکپرا و وین، ۲۰۰۸) حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی و تعهد شغلی بود (Okpara & Wynn, 2008). (نجیب زاده ۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که کارکنان در زمینه مقوله حقوق نسبت به سه مقوله دیگر احساس نابرابری بیشتری دارند و اما در زمینه کار و محیط کاری احساس برابری نسبت به همکاران و سایرین دارند و در نهایت در زمینه احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای نسبتاً احساس نابرابری مثبت و بالاتر از سطح متوسط و برابر دارند (نجیب زاده، ۱۳۸۵). رابرت بارون و جerald گرینبرگ معتقد بودند که افزایش عدالت سازمانی باعث می‌شود که افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند و نهایتاً از رضایت شغلی بالاتری هم برخوردار شوند (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷). (مایر و همکاران، ۱۹۹۳) نیز نشان دادند که عدالت سازمانی و به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند (Mayer et al, 1993). در ارتباط بین عدالت سازمانی و نگرش‌های شغلی، پژوهش‌های متعددی تأثیر معنادار نگرش‌های کارکنان نسبت به برابری و عدالت سازمانی را بر ابعاد گوناگون رفتارهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان داده‌اند. کارکنانی که احساس نابرابری بیشتری می‌کنند، نسبت به دیگر کارکنان تعهد سازمانی کمتری دارند چنین ادراکی بر عملکرد کارکنان اثر کاهنده داشته است.

با توجه به مطالب مطرح شده، عمده‌ترین مطلبی که این مقاله به دنبال آن بوده به شرح زیر است:



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

میزان عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح اداره ورزش و جوانان استان همدان چه میزان است؟ و یا آیا بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان رابطه معناداری وجود دارد؟ در این تحقیق به طور کامل به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان همدان پرداخته می‌شود.

هدف کلی تحقیق، مشخص کردن رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان و هدف‌های دیگر تحقیق عبارت است از تعیین وضعیت عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان همدان و همچنین مشخص کردن رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای با بهره‌وری کارکنان در اداره ورزش و جوانان استان همدان است.

مبانی نظری

عدالت سازمانی

سازمان جزء جدا نشدنی زندگی ما است (Nabatchi et al, 2007). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن است که ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. عدالت سازمانی به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه‌ی ۱۹۷۰ بیان گردید (Tatum et al., 2003). فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان اشاره دارد. در حالی که بیشتر توسعه اخیر در تئوری‌های عدالت در زمینه‌ی قانونی ظهور یافته است. این مفاهیم به سرعت زمین پر حاصلی در میان پژوهشگران سازمانی پیدا کرد. بسیاری از تصمیماتی که رهبران نیاز دارند در سازمان اتخاذ کنند پیرامون سیاست و موضوعات رفتار عادلانه و منصفانه با کارکنان می‌چرخد.

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است. عدالت سازمانی در ۴۰ سال اخیر توسعه یافته است که شامل تئوری‌های توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای است (Devintaz, 2003).

بررسی نظری عدالت سازمانی نشان می‌دهد که سه شکل عدالت سازمانی با انواع نگرش‌های کاری و رفتارهای مرتبط هستند علاوه بر این سه نوع عدالت با هم در تعامل هستند. یکی از تفسیرهای برجسته برای این تعامل فلاگرز می‌باشد که شامل مفاهیم مختلفی برای هر سه شکل تئوری است این تئوری پیشنهاد می‌کند که تعامل منفی برای یک تصمیم زمانی رخ می‌دهد که دو وضعیت با هم برخورد می‌کنند یکی این که نتایج مرتبط با تصمیم به طور قابل ملاحظه‌ای کم‌تر از نتایج قابل تصور باشد و دیگر این که روش‌های بالا بردن نتایج غیر منصفانه باشد (Tatum et al., 2003).

بر اساس نتایج تحقیقات، فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند (Nabatchi et al, 2007). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام

جویی کنند. بنابراین درک این که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان شان قضاوت می کنند و چطور آن ها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است (Devintaz, 2003). یک سازمان معتدل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن زیباترین باشد، همان طور که در حال تعادل می توان حرکت یا پرواز کرد یک سازمان متعادل هم، همه را به اوج می رساند. کارهای جدید در این حوزه نشان می دهد که کارکنان حداقل، دو منبع اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیر دست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند. خود سازمان به عنوان یک کل است اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است. اغلب اوقات افراد سازمان هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت یا نقض آن هستند (Nabatchi & Bingham, 2007).

بهره وری کارکنان

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرآیند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم ترین عامل مشخص شده است (EnShassi et al, 2007). شکی نیست که عامل انسانی مهم ترین بخش تحول و توسعه جوامع است. بهره وری هم یک مفهوم است و هم معیار ارزیابی عملکرد نظام ها با نسبتی از مطلوبیت های حاصله یا ستانده ها در برابر آنچه که برای به دست آوردن آن صرف می شود یا داده ها است. این مفهوم در قرن حاضر برای ارزیابی عوامل تولید در اقتصاد به کار گرفته شده و در دهه های اخیر حرکت برای ارتقاء آن با جنبش بهره وری در کشورهای مختلف مطرح و فعالیت های گسترده ای به وسیله سازمان های بهره وری ملی و منطقه ای انجام شده است (بهرام زاده، ۱۳۸۱). مفهوم بهره وری برای حصول به نتیجه ای بهتر در گذران زندگی، ایجاد آسایش در مقابل استفاده از کار و نیروی فکر و ابزار، قدمتی به اندازه حیات انسان هوشمند بر کره خاک دارد. به سخن دیگر هر تصمیم مبتنی بر عقل و شعور که منجر به فعالیت یا تلاشی شود، بهره وری را به عنوان مفهومی جهت کسب نتیجه بهتر در نظر دارد و ارتقاء آن، یعنی بهتر زیستن کیفیت بالاتر زندگی. بخش های اقتصادی در سرلوحه فعالیت های خود توجه زیادی به کیفیت و کارایی نیروی کار به دلیل آثار و نتایج سودمند آن دارند و با توجه به این که هدف اصلی یافتن راه های بهبود بهره وری است در نخستین مرحله بایستی از سرمایه گذاری در نیروی انسانی شروع کرد. سرمایه گذاری در نیروی انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه ها و راه های اصلی و اساسی افزایش بهره وری و تسریع رشد اقتصادی جامعه است (خاکی، ۱۳۸۲).

کارایی و اثر بخشی، جلوه هایی از بهره وری هستند. کارایی نسبت بازده واقعی به دست آمده با بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) کارایی یا راندمان است، یا درواقع نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام می شود. نکته بسیار مهم آن است که طبق قوانین فیزیکی در ماشین، کارایی و راندمان که خارج قسمت ظرفیت فعلی به ظرفیت اسمی می باشد، تقریباً هرگز به یک نمی رسد و همواره کوچکتر از یک است، لیکن در مورد انسان بر اثر انگیزش و رهبری صحیح می تواند از یک بزرگتر شود (EnShassi et al, 2007).

اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده است. به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاش های انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است. در حالی که نحوه استفاده و بهره برداری از منابع برای نیل به نتایج مربوط به کارایی می شود. درواقع اثربخشی مرتبط با عملکرد و فراهم آوردن رضایت انسان از تلاش

های انجام شده و کارایی مرتبط با بهره برداری صحیح از منابع است. لذا کارایی جنبه کمی دارد، ولی اثربخشی جنبه کیفی دارا است (بهرام زاده، ۱۳۸۱). لازم است توجه شود که کارایی و اثربخشی لزوماً هم سو نیستند و پا به پای هم حرکت نمی کنند.

روش شناسی

این تحقیق به مطالعه رابطه بین عدالت سازمانی و مؤلفه های آن و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۶ پرداخته است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۶۸ نمونه برای این تحقیق به دست آمد. این تحقیق به روش پیمایشی با استفاده از پرسشنامه انجام گردیده است. پرسش‌های متغیر عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و متغیر بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی انشاسی (۲۰۰۷) استفاده شده است.

پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین از طریق پرسشنامه متغیرهای تحقیق به کمک ۴۰ سوال مورد آزمون قرار گرفت و برای امتیازدهی آن از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. متغیر عدالت سازمانی در قالب چهار متغیر یا مولفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای در نظر گرفته شد.

در این تحقیق فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

- ۱- بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های فردی نمونه

ویژگی‌های فردی نمونه مورد مطالعه در جدول‌های شماره (۱ و ۲ و ۳) نشان داده شده است.

همان طوری که در جدول (۱) نشان می‌دهد افراد مورد مطالعه ۷۱/۴ درصد از جنسیت مرد و ۲۸/۵ از جنسیت زن برخوردارند.



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

جدول (۱): درصد فراوانی جنسیت

درصد	فراوانی	جنسیت
۷۱/۴	۱۲۰	مرد
۲۸/۵	۴۸	زن
۱۰۰	۱۶۸	جمع

سن

جدول زیر نشان می دهد ۳۰/۹ درصد از افراد ۲۰-۳۰ سال و ۴۲/۲ درصد ۳۰-۴۰ سال ، ۲۰/۲ درصد ۴۰-۵۰ سال و ۶/۵ درصد ۵۰ به بالا سن دارند .

جدول (۲): درصد فراوانی سن

درصد	فراوانی	سن
۳۰/۹	۵۱	۳۰-۲۰
۴۲/۲	۷۱	۳۰-۴۰
۲۰/۲	۳۴	۴۰-۵۰
۶/۵	۱۱	۵۰ به بالا
۱۰۰	۲۷۸	مجموع

تحصیلات

جدول زیر نشان می دهد ۶۰/۷ درصد از افراد لیسانس ، ۳۰/۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر ، ۸/۹ درصد دیپلم می باشند .

جدول (۳): درصد فراوانی تحصیلات

درصد	فراوانی	تحصیلات
۶۰/۷	۱۰۲	لیسانس
۳۰/۳	۵۱	لیسانس و بالاتر
۸/۹	۱۵	دیپلم
۱۰۰	۱۶۸	مجموع

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

سابقه کار

جدول زیر نشان می دهد ۱۲/۵ درصد از افراد ۱-۵ ، ۲۸/۵ درصد ۶-۱۰ ، ۴۰/۴ درصد ۱۱-۲۰ و ۱۸/۴ درصد ۲۱ سال و بالاتر سابقه کار می باشند .

جدول (۴) : درصد فراوانی سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
۱-۵ سال	۲۱	۱۲/۵
۶-۱۰ سال	۴۸	۲۸/۵
۱۱-۲۰ سال	۶۸	۴۰/۴
۲۱ سال و بالاتر	۳۱	۱۸/۴
مجموع	۱۶۸	۱۰۰

بررسی میانگین و انحراف معیار

جدول زیر میزان میانگین و انحراف معیار را در رابطه با متغیرهای تحقیق نشان می دهد .

جدول (۵) : درصد فراوانی شغل

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدالت سازمانی	۶/۱۱	۳/۴۴
عدالت توزیعی	۶/۱۱	۲/۵۲
عدالت رویه ای	۵/۵۶	۲/۲۲
عدالت مرادده ای	۱/۵۶	۱/۲۳

بررسی نرمال بودن متغیرها

جهت بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرها قبل از استفاده از آزمون های پارامتری از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرها استفاده می کنیم . در این آزمون به دنبال اثبات یکی از فرضیات زیر هستیم .

فرضیه صفر : متغیر های تحت بررسی دارای توزیع نرمال هستند .

فرضیه ۱ : متغیر های تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیستند .

جدول (۶) : نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنوف

آماره آزمون	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت مرادده ای	بهره وری کارکنان
۰,۵۰۳	۰,۸۶۸	۰,۷۵۷	۰,۵۲۰	۰,۷۳۷	
۰,۶۰۰	۰,۳۲۸	۰,۲۱۷	۰,۵۷۰	۰,۴۶۷	



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

همانطور که مشخص شده است در همه متغیرها میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰,۰۵ بیشتر است بنابراین فرض نرمال بودن متغیرها تایید می گردد. بنابراین می توان از آزمون های پارامتری جهت بررسی وجود رابطه معنادار بین متغیرها استفاده کرد.

بررسی فرضیه اول

بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه صفر: بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه ۱: بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بهره‌وری کارکنان			تغییر سبک اقتصادی
سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۳۰ درصد	۰/۲۵۶	

تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0.05$

۸

با توجه به جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند در بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری برقرار است.

بررسی فرضیه دوم

بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه صفر: بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد.

فرضیه ۱: بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۸): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بهره‌وری کارکنان			عدالت رویه‌ای
سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۲۰ درصد	۰/۲۲۲	

تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0.05$

با توجه به جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند در بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری برقرار است.



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

بررسی فرضیه سوم

بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد .
فرضیه صفر : بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد .
فرضیه ۱ : بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد .

جدول (۹) : نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بهره‌وری کارکنان			تغییر سبک فرهنگی
سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۱۲ درصد	۰/۲۲۵	

تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0.05$

با توجه به جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند در بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری برقرار است .

۹

بررسی فرضیه چهارم

بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد .
فرضیه صفر : بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود ندارد .
فرضیه ۱ : بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد .

جدول (۱۰) : نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

بهره‌وری کارکنان			عدالت مراوده‌ای
سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۹ درصد	۰/۳۴۵	

تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0.05$

با توجه به جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند در بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری برقرار است .

بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهاد

ارتقای بهره‌وری در اداره ورزش و جوانان استان همدان به توسعه اقتصادی - اجتماعی کمک می‌کند و با آموزش نیروی انسانی نوآور و خلاق می‌تواند موجب پیشرفت استان گردد . پر واضح آن که ، با توجه به نقش نهادی و کاربردی اداره ورزش و جوانان ، بهره‌وری این دستگاه دارای اهمیت زیادی برای کشور است . امروزه رسیدن به بهره‌وری و ارتقاء دادن به آن در سازمان‌ها منحصر به آموزش‌های تخصصی و فنی نیست . بهره‌وری شامل : تولید قانونمند ، خلاقیت در



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

کار ، همکاری گروهی ، عقلایی کردن کارها ، جلب مشتریان و حمایت های اجتماعی و مردمی و مؤلفه هایی این چنین است که منجر به ارتقای بهره وری می شود و در تبیین فرضیه ها بر اساس نتایج استخراج شده این اهداف مرور می گردد : با توجه به معنی دار بودن و مؤثر بودن مؤلفه های عدالت سازمانی بر بهره وری کارکنان بهتر است در شرایط کنونی ، سازمان برای تحقق برنامه ها و اهداف ، کار دلسوزانه ی دست اندرکاران در تمام سطوح امکان پذیر است . به بیان دیگر ، می توان ادعا نمود که در سایه ی وجدان کاری برنامه های توسعه ای بیمه می شوند . با وجود رقابت در همه ی صحنه های سازمانی ، مدیران تلاش دارند تا با شناخت و ایجاد محیطی از درک مناسب به تولید نوآوری که طی آن امکان بروز نوآوری و افزایش بهره وری را در سازمان میسر می سازد ، اهتمام ورزند . همه ی سازمان ها برای ماندگاری نیازمند اندیشه های نو و دیدگاه های تازه اند و می توان گفت که دانش ، منبع عمده ای برای نوآوری و بهره وری سازمانی است . در این زمینه یکی از توانایی های مهم سازمانی که می تواند به سازمان در افزایش بهره وری کمک کند و برای آن در مقایسه با سازمان های دیگر برتری سازمانی و رقابتی پایدار ایجاد کند ؛ توجه به عدالت سازمانی است .

یافته های پژوهش نشان دادند که سطح عدالت سازمانی و مؤلفه های آن در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان از وضعیت خوبی برخوردار است . نتیجه های به دست آمده از تحلیل همبستگی نشان دادند که رابطه ی بین سطح عدالت سازمانی و بهره وری کارکنان مثبت و معنادار بود . علاوه براین ، نتیجه های تحلیل همبستگی رابطه ی بین مولفه های عدالت سازمانی و بهره وری در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان مثبت و معنادار بود . در واحدهای کاری با رعایت عدالت سازمانی ، بهره وری و تولیدات سازمانی فزونی یافته و کارکنان با مشاهده عدالت در سازمان ، تعهد و وفاداری به سازمان را از وظایف خود می دانند .

با توجه به نتایج ، شکل گیری نیروی کار و سرمایه انسانی به شدت تحت تاثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد . همچنین مهم ترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره وری کارکنان ، منابع انسانی سازمان است . در نهایت امروزه سازمان ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا به توانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در آن سازمان ها بستگی دارد ، از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها بوده است . جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی دار بین مؤلفه های عدالت سازمانی و بهره وری ، به مدیران پیشنهاد می شود ، شرایط سازمان را در این راستا به گونه ای آماده نمایند تا از این رهگذر رضایت شغلی در بین کارکنان بیشتر از قبل حاصل شود . لازمه این کار نهادینه کردن عدالت توزیعی ، رویه ای و مراوده ای می باشد . برای ایجاد عدالت ، مدیران باید تلاش نمایند از یک نظام ارزشیابی عملکرد مناسب که از شرح وظایف شغلی مناسبی برگرفته شده باشد استفاده نمایند . پیشنهادات برای تحقیقات آینده نیز عبارت است از : انجام این تحقیق در سایر ادارات و سازمان ها و همچنین انجام آن در سازمان های خصوصی در طیف گسترده تر ؛ همچنین انجام تحقیقی جزای تر و شناسایی سایر عوامل و متغیرهای مؤثر در رابطه با دو متغیر عدالت سازمانی و بهره وری .

محدودیت های تحقیقی که انجام شد عبارت است از : برخی از کارکنان از جواب دادن به پرسشنامه ها اجتناب می کردند و این باعث می شد تا گردآوری پرسشنامه ها و همچنین تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها به تأخیر بیافتند . از آن جایی که در پرسشنامه ها متغیرهایی مثل سن و شغل و تحصیلات مطرح شده بود در برخی موارد هیچ یک از این متغیرها را پاسخ نمی دادند و نیاز به توضیح دوباره در این رابطه بود .



منابع

- بهرام زاده ، حسینعلی ، (۱۳۸۱) . مدیریت عملکرد سازمانی . تهران ، انتشارات سوره .
خاکی ، غلامرضا . (۱۳۸۲) . مدیریت بهره وری . انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
شکرکن ، ح . . و نعمی ، ع . (۱۳۸۲) . بررسی رابطه ساده و چند گانه عدالت - سازمانی با خشنودی شغلی . ماهنامه کار و جامعه ،
آذر و دی ۸۲ ، شماره ۵۱ ، ص : ۳۴۲۷ ، تهران .
شهبازی ، م . . و همکاران (۱۳۸۷) . تاثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان . دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس
، سال پنجم ، شماره ۱۹ ، مهر و آبان ۲۵ ، تهران . - ۸۷ ، ص : ۴
عموزاده ، م . . ، (۱۳۸۶) . بررسی میزان رضایت ، انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی ، اداره کل
پژوهش و توسعه منابع انسانی ، تهران
نجیب زاده ، س . . ، (۱۳۸۵) . بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز ، زمینه های پیدایش و رابطه آن با تعهد
سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه شیراز .
یعقوبی ، مریم و همکاران . . ، (۱۳۸۸) . رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های
منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت ، دوره ۱۲ ، شماره ۳۵ ، بهار ۸۸ ، ص : ۳۲
تهران .

۱۱

- Alvani, S.M. (1998). General management. Tehran: ney. 11th edition
Joiner, T.A, Bakalis, S, (2006). The
The case of Australian casual academics. International antecedents of organizational commitment:
Educational Management, 20(6), 439-452. Journal of
.Tehran : karafrinan .1st edition Belcher, J. (2000). Comprehensive guidance for productivity management
Cichy R, Cha J, Kim S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual
(1): 53-62. private club leaders. International Journal of Hospitality Management; 28 performance among
Cho, Seonghee; Woods, Robert H; Jang, SooCheong, and Erdem, Mehmet (2006), "Measuring the impact
of human resource Management Practices on Hospitality Firms' Performance", Hospitality Management,
Vol 25, Pp. 262-277.
Datta D. K., and Rajagopalan, N. (1998), "Industry Structure and CEO Characteristics: An Empirical
Study of Succession Events", Strategic Management Journal, Vol 19, Pp833-852.
restaurant productivity index Dennis, R., and David, B. (2007). In corporation satisfaction measures into
hospitality management, 26.352-361.
century. Tehran: rasa. 1st edition. Deraker, P.O. (1999). Management challenges in 21st
DeVintaz, victor G ., (2003). Imagine that-A wildcat at biomed!, organizational justice and the anatomy of
a wildcat strike at a nanunion medical electronics factory: Employee responsibilities and rights journal, vol
55-70. .15, No.2
Elovation, M., Kivimaki, M., Vahtera, J. , Keltikangas- Jarvinen, L., and Virtanen, M. (2003), "Sleeping
Problems and Health behaviors as Mediators between Organizational Justice and Health, Health
Psychology, Vol.22, Pp.287- 293.



EnShassi, Adnan; Mohamed, Sherif; Mayer, Peter, and Abed, Karem (2007), "Benchmarking Masonry Labor Productivity", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol 56, (4), Pp358-368

Farmer S.; Beehr, T., and Love K. (2003), "Becoming an Undercover Police Officer: A Note on Fairness Perceptions, Behavior, and Attitudes", Journal of Organizational Behavior, Vol 24, Pp.373-387.

Fox, S, Spector, P.E & Miles, D, (2001). Counterproductive workbehavior(CWB) in response to job stressors and organizational justice:Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions, Journal of Vocational Behavior,59, 291-309.

orientation on work outcomes: Liao, H & Rupp, D.E, (2005). The impact of justice climate and justice of Applied Psychology,90, 242-256. Across-level multifoci framework, Journal

in shiraz fine department Mayet, M. (2008). productivity management and solutions for Its improvement .Master`s Thesis .Islamic University Shiraz Branch.

Meyer, J.P, Allen, N.J & Smith, C.A, (1993). Commitment to organizations andoccupations, Journal of Applied Psychology,78, 438-551.

Nabatchi,Tina.,Bingham,LisaBlomgrenH,david.(2007).organizational justice and workplace mediation: a six-factor model : international journal of conflict management, Vol 18,pp148-174.

between methods of Niehoff, B.P & Moorman, R.H, (1993). Justice as a mediator of the relationship Academy of Management Journal,36, 527-556. monitoring and organizational citizenship behavior,

Okpara, J. o, Wynn, p (2008), The impact of ethical climate on jobsatisfaction, and commitment in management development, Journal of Management Development ,9 (27), 935- Nigeria, Implications for 950.

Prince M, Patel V, Saxena Sh, Maj M, Maselko J, Phillips M R, Rahman A (2007). Global Mental Health without mental health. Lancet; 370: 859-77. 1: No health

Rupp, D.E & Cropanzano, R, (2002). The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifociorganizational justice, Organizational Behavior and Human DecisionProcesses,89, 925-946.

Sanja S.P.&Thangavelu, S.M. (2005). "Economic Reform and Productivity Growthin Indian and scale economies", Economic Manufacturing Industries: and Interactin of Technical Change Modeling, No. 22, p.601-615.

Sarafyzade,A. (2004). Information technology in organization. Tehran: mir.

Azarbayejan`s executing Sepehr,M.B.(1998).Study the effects factors of labor productivity from west Government Management Central Office. organization employees. Master`s Thesis. degree.

Sinclair R, Tucker JS, Cullen JC. (2005). Performance differences among four organizational (6): 1280-87. of Applied Psychology. 90 commitment profiles. Journal

organizations.Tehran:hestan.12th edition. Taheri, SH. (2006). productivity and Its analysis in



Thompson S. (2001). The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. *Journal of Distribution Management*. 29(2):109-24.

Wang, E., Klein, G., & Jiang, J.J. (2007). "IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance". *International Journal of Production Research*, Vol .45, No. 11, PP: 2419-2434.

organizational commitment and job Islamic work ethic—a moderator between. Warner D.A. (2001) context, *Personnel Review*, 2(30), 15-20 satisfaction in a cross-culture

by using analytic network Wu. W.W. and Lee, Y (2007). "Selecting knowledge management strategies www.sciencedirect.com. Vol. 32. No. 2. PP: process". Expert system with applications.