



بهبود عملکرد شغلی کارکنان در پرتو ادراک عدالت سازمانی

آزاده عبدالرحمانی¹، سیروس قنبری²

¹ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: a7621362@gmail.com

² استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

آدرس پست الکترونیک: s.ghanbari@basu.ac.ir

چکیده:

هدف این پژوهش، بررسی رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در سال تحصیلی 1402-1403 بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 601 نفر بود که 234 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورهن (1993) و عملکرد شغلی پاترسون (1996) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از دیدگاه متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب 0/83 و 0/91 محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی در حد جدول، نمودار، میانگین، انحراف استاندارد و از آمار استنباطی در حد آزمون کالموگروف - اسمیرنوف، آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین ادراک عدالت سازمانی از نظر کارکنان در حد متوسط (3) و میانگین عملکرد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط (2/5) بود. بر اساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر سه مؤلفه عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی قدرت پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان.

1- مقدمه:

با توجه به اینکه دانشگاه در دنیای امروز به عنوان یکی از نهادهای کلیدی شناخته می شود، غفلت از آن و رسالت هایش می تواند عواقب زیانباری برای جامعه به همراه داشته باشد. جوامع مدرن با مسائل و چالش های پیچیده ای روبه رو هستند که توجه به آنها، شرط لازم برای تحقق اهداف نهایی آموزش عالی، جذب بیشتر دانشجویان و حفظ و توسعه این نهادها خواهد بود. از این رو، بررسی آینده آموزش عالی و درک پیچیدگی های آن به عنوان یک ضرورت برای نهادهای آموزشی مطرح می شود.

در دنیای امروزی که رقابت در بازار کار بیش از پیش افزایش یافته است، نقش عدالت سازمانی به عنوان عوامل کلیدی در بهبود عملکرد شغلی کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. امروزه، عدالت سازمانی بیشتر از گذشته در کانون توجه مدیریت منابع انسانی قرار دارد. اهمیت رعایت عدالت سازمانی به دلیل نقش کلیدی کارکنان در ارائه خدمات و جلب رضایت مشتریان در زمینه مسائل پرسنلی، بیشتر مورد توجه قرار می گیرد. کارکنان مهمترین رکن در تحقق اهداف دانشگاهی می باشند برای اینکه کارکنان در واقع بتوانند به نحو شایسته ای در تحقق اهداف دانشگاه نقش آفرینی بکنند باید دارای عملکرد شغلی در سطح بالایی باشند. عملکرد شغلی به معنای نتایج و دستاوردهای افراد در ارتباط با وظایفی است که انجام می دهند. به عبارت دیگر، عملکرد نشان دهنده فعالیت واقعی افراد بر اساس شرح وظایف آنهاست. کارایی و اثربخشی سازمان ها به طور مستقیم به نحوه برآورده کردن نیازهای انسانی کارکنان وابسته است، که این امر از طریق حفظ انگیزه، ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی امکان پذیر می شود. بنابراین توجه به اهمیت و نقش اساسی عملکرد شغلی کارکنان در تحقق اهداف دانشگاه مطالعه عوامل مرتبط و مؤثر بر این عملکرد در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت دو چندان برخوردار است (نامدار و همکاران، 1401).

یکی از متغیرهای کلیدی و تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته، عدالت سازمانی ادراک شده است. اصطلاح عدالت سازمانی به منظور نشان دادن اهمیت عدالت و انصاف در محیط کار به کار می رود. قوانین یا رفتارهای ناعادلانه نسبت به کارکنان می تواند بر رفتار آنها تأثیر منفی بگذارد. در صورتی که کارکنان احساس کنند که با آنها به طور ناعادلانه رفتار می شود یا قوانین موجود غیرمنصفانه



هستند، ممکن است به نادیده گرفتن این قوانین بپردازند یا برای جبران بی عدالتی، به رفتارهای انحرافی روی آورند. عدالت سازمانی به شیوه های تعامل با کارکنان می پردازد تا آنها احساس کنند که به طور عادلانه با آنها رفتار شده است. غلامی و هدایت (1402) در این خصوص پژوهشی را تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی و رضایت شغلی و نقش تعدیل گر تعامل کارکنان انجام دادند یافته ها نشان دادند که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی معنادار است و همچنین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. نورانی (1401) پژوهشی تحت عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پرداخته یافته ها نشان داد چنانچه جنبه های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد متعهد تر شده تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد. یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پویایی نظام دانشگاهی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارکنانی متعهد و با عملکرد شغلی در سطح بالاست تا در محیطی پویا و منعطف با بکار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان علمی - فرهنگی گام بردارند؛ با توجه به نقش حیاتی عملکرد شغلی کارکنان در تحقق اهداف دانشگاه، تحقیق حاضر به دنبال بررسی رابطه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا می باشد.

مفهوم شناسی:

1-1-1 عدالت سازمانی

عدالت به عنوان بالاترین ارزش انسانی و گوهری ارزشمند در تحقق حقوق بشر شناخته می شود. این واژه در زمره زیباترین و مقدس ترین مفاهیم تمدن بشری قرار دارد و عقل جمعی انسان ها آن را نیکو می داند. تحقق عدالت به عنوان پایه ای برای مشروعیت و ضرورت تشکیل دولت ها به شمار می آید. این مفهوم به عنوان یک نیاز اساسی در زندگی اجتماعی انسان ها همواره در طول تاریخ مطرح بوده و امروزه با توجه به نقش گسترده آموزش عالی و دانشگاه ها در جامعه، اهمیت عدالت در این نهادها بیش از پیش نمایان شده است (روح الهی و همکاران، 1396). فرآیندهای عدالت در سازمان ها نقش حیاتی دارند و عدالت سازمانی به عنوان عاملی مؤثر عمل می کند که افراد را به یکدیگر نزدیک کرده و همکاری مؤثری را میان آن ها ایجاد می کند. بین عملکرد مدیریتی و رفتار کارکنان ارتباطی وجود دارد و نحوه تعامل با افراد در سازمان ها می تواند بر باورها، احساسات، نگرش ها و رفتارهای کارکنان تأثیر بگذارد. رفتار عادلانه سازمان نسبت به کارکنان معمولاً به افزایش تعهد آن ها نسبت به سازمان و ارتقاء رفتار شهروندی فراتر از وظایفشان منجر می شود (محمدی البرزی و همکاران، 1396).

1-1-2 عملکرد شغلی کارکنان

عملکرد شغلی به مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی اشاره دارد که شامل دانش، مهارت ها، شایستگی های مدیریتی، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط کار می شود. دستیابی به مؤلفه هایی که بتوانند به بهبود عملکرد شغلی کمک کنند، از جمله اولویت های مدیران ارشد در سازمان ها به شمار می رود (سلطانی و حافضیان، 1399). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است؛ به عبارت دیگر، عملکرد شغلی کارکنان یک سازه خاص می باشد که بر چگونگی انجام عملیات فرد اشاره دارد؛ بهبود عملکرد هدف نهایی همه ی سازمان ها می باشد، لذا هر سازمانی در تعقیب آن می باشد (اکبری و همکاران، 1399).

1-2 تئوری و پیشینه تحقیق:

1-2-1 عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم، به معنای حمایت از کارکنان توسط مقامات در محیط کار است. این مفهوم به عنوان یک ساختار اجتماعی در تحقیقات سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد. کروپانزانو و گرینبرگ عدالت سازمانی را به عنوان درک و ارزیابی نسبت به رعایت شیوه ها، فرآیندها و



نتایج مرتبط با سازمان تعریف کرده‌اند (معظمی و فضلعلی، 1402). عدالت سازمانی مفهومی است که به تبیین نقش انصاف در درون یک سازمان می‌پردازد و به همین دلیل به طور مستقیم با سازمان‌ها مرتبط است. گرینبرگ با اشاره به این نکته که عدالت سازمانی می‌تواند بسیاری از پیامدهای رفتارهای سازمانی را توضیح دهد، بیان می‌کند که افراد به مسائل مرتبط با عدالت علاقه‌مند هستند و این عدالت تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌های شغلی و رفتارهای سازمانی دارد (فیلیپ و همکاران^۱، 2012).

لیند و تایلر^۲ (1997) در بررسی اهمیت عدالت، دو مدل شناسایی شده است: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. در مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت به این دلیل توجیه می‌شود که می‌تواند به حداکثرسازی درآمد فردی کمک کند؛ به عبارت دیگر، افراد به دلیل این که معتقدند رویه‌های منصفانه در نهایت به نتایج مطلوب منجر می‌شوند، برای این رویه‌ها ارزش قائل هستند. عدالت سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا ادراک عدالت در سازمان تأثیر زیادی بر رفتارها و نگرش‌های مختلفی از جمله تعهد سازمانی، رضایت مدیریت، عملکرد مدیریت، رضایت پرداخت، ارزیابی رهبری، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان، تمایل به ترک خدمت، واکنش به خاتمه خدمت، واکنش به انتقاد، واکنش به سیستم‌های شکایت و دادخواهی سازمانی و همچنین دزدی کارکنان دارد. این تأثیرات توسط پژوهشگران حوزه عدالت سازمانی تأیید شده است. تحقیقات قابل توجهی در زمینه ارتباط عدالت سازمانی با جنبه‌های خاصی از مدیریت منابع انسانی، از جمله طراحی شغل، انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و پرداخت، توسط محققان انجام شده است که نشان‌دهنده تأثیر عدالت سازمانی بر مدیریت منابع انسانی می‌باشد. در ارتباط با مفهوم عدالت، مفاهیمی مانند برابری، انصاف و مساوات نیز مطرح می‌شوند که گاهی به‌عنوان مترادف و گاهی با مفهومی متفاوت از آن به کار می‌روند (ناظم و لاجوردی، 1402).

طبق تحقیقات در این حوزه تاکنون سه نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است که عبارت‌اند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. عدالت توزیعی به معنای درک فرد از میزان رعایت انصاف در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. به عبارت دیگر، این مفهوم به میزان ارتباط پاداش‌ها با عملکرد افراد اشاره دارد. به طور کلی، افراد نتایج را بر اساس یک استاندارد مرجع ارزیابی می‌کنند که این استاندارد ممکن است در افراد متفاوت باشد. بر اساس تحقیقات آدامز، عدالت توزیعی به احساس انصاف مرتبط با نتایج اشاره دارد که فرد از تعاملات اجتماعی یا مبادلات به دست می‌آورد (نواکوفسکی و همکاران^۳، 2005: 5). به عبارت دیگر، عدالت توزیعی به ادراک افراد از انصاف در مورد ستاده‌ها و پیامدهایی که دریافت می‌کنند، مربوط می‌شود (مک دوال و همکاران^۴، 2004: 830).

نظریه عدالت رویه‌ای یک رویکرد نسبتاً جدید در زمینه انگیزش به شمار می‌آید. در این نظریه، واژه "رویه" به مجموعه‌ای از مراحل متوالی اشاره دارد که رفتارها و قضاوت‌ها را در تخصیص منابع هدایت می‌کند. زمانی که افراد با این رویه‌ها مواجه می‌شوند، درباره عادلانه بودن آن‌ها قضاوت می‌کنند. به این ترتیب، عدالت رویه‌ای به درک افراد از عادلانه بودن رویه‌های موجود در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان مرتبط است و نه به توزیع واقعی درآمدها. این موضوع شامل رویه‌های ارزیابی عملکرد افراد در سطوح مختلف جامعه یا سازمان، نحوه رسیدگی به شکایات و چگونگی توزیع درآمدها میان افراد می‌شود (فولگر و کونوفسکی^۵، 1989).

نوع سوم عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی نامیده می‌شود. کارکنان برداشت خود از عدالت را بر اساس نحوه برخوردی که در روابط شخصی با آن‌ها صورت می‌گیرد، شکل می‌دهند. به همین دلیل، کارکنان به کیفیت تعاملات در روابط شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فرآیند تصمیم‌گیری توجه ویژه‌ای دارند (باب سیل و همکاران^۶، 1997).

2-2-1 عملکرد شغلی کارکنان

عملکرد شغلی به عنوان متغیر اصلی در حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی شناخته می‌شود. بسیاری از مطالعات و تحقیقات در این زمینه به شناسایی، ارزیابی و ارتقای عملکرد شغلی اختصاص یافته‌اند. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیازمند آن است که کارکنانش وظایف خود را با

1. Philip et al

2. Lind & Tyler

3. Nowakowski et al

4. Mcdowell et al

5. Folger & Konovsky

6. Bob Seal et al



سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند. این موضوع در سازمان‌های دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا عملکرد ضعیف می‌تواند به ناتوانی در ارائه خدمات عمومی منجر شود. همچنین در شرکت‌های خصوصی نیز عملکرد نامناسب می‌تواند به ورشکستگی آنها ختم شود. از منظر اجتماعی، آرزوی هر فرد برای سازمان‌ها، داشتن کارکنانی است که وظایف خود را به خوبی انجام دهند. عملکرد مطلوب، بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش می‌دهد و این امر به نوبه خود به بهبود اقتصاد ملی و ارتقای خدمات سازمانی کمک می‌کند. عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان مجموع ارزش‌های مورد انتظار سازمان‌ها از رفتارهای خاصی که افراد در یک بازه زمانی معین انجام می‌دهند، تعریف کرد (محمدی و همکاران، 1395). عملکرد شغلی به عنوان یک متغیر کلیدی در سازمان، تأثیر قابل توجهی بر اثربخشی و موفقیت آن دارد. کارآمدی و توانمندی در انجام وظایف، به ایجاد عملکرد شغلی مطلوب کمک می‌کند. از این رو، سازمان‌ها باید بر روی عواملی که به بهبود عملکرد شغلی اعضای خود کمک می‌کند، تمرکز کنند. برای ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان، سه دسته فاکتور مورد بررسی قرار می‌گیرد:

1. فاکتورهای مالی که شامل سود، سهم بازار، میزان فروش و موارد مشابه هستند.
2. فاکتورهای سازمانی که به بهره‌وری، کیفیت و سودمندی مربوط می‌شوند.
3. فاکتورهای نیروی انسانی که شامل نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، نظیر تعهد، ترک شغل و رضایت شغلی می‌باشند (موسوی بازرگانی و ابراهیمی، 1399).

3-2-1 پیشینه پژوهش

غلامی و هدایت (1402)، به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی و رضایت شغلی و نقش تعدیل گر تعامل کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان قزوین پرداختند. یافته‌ها نشان داد که عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی معنادار است و همچنین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

نورانی (1401)، به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پرداخت. یافته‌ها نشان داد چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد متعهد تر شده، تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد. در مقابل هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شوند، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند و حتی ممکن است به دزدی و تهاجم و شورش دست بزنند. قنبری و عبدالملکی (1400)، به مطالعه نقش رهبری معنوی در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با میانجی گری سرمایه اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی دارای رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان و سرمایه اجتماعی آنان است. سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد و رهبری معنوی به واسطه سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

باقری، کیانی و تهمتنی (1398)، در پژوهش خود با عنوان رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار اخلاقی نشان دادند که هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی و رفتار اخلاقی و همچنین رفتار اخلاقی بر عملکرد شغلی دارای اثر مثبت، مستقیم و معنادار می‌باشد.

2- روش شناسی:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 601 نفر که از این تعداد 234 نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای نمونه گیری نیز از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورهن (1996) و عملکرد شغلی پاترسون (1996) بود. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روش روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان استفاده شد. پایایی ابزارها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه عدالت سازمانی 0/83 و عملکرد شغلی کارکنان 0/91 بدست آمد. برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش از آزمون کالموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و از این طریق نرمال بودن داده‌ها



مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون تی تک گروهی، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده شد. تمامی عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت.

3- بحث درباره یافته ها:

از لحاظ ویژگی جمعیت شناختی، نمونه مورد مطالعه از لحاظ تفکیک جنسیتی شامل 170 نفر (72/6 درصد) مرد و 64 نفر (27/4 درصد) زن بود. از لحاظ سن کارکنان مورد مطالعه، سن 22 نفر (9/4 درصد) از کارکنان مورد مطالعه بین 20 تا 30 سال، 75 نفر (32/1 درصد) بین 31 تا 40 سال، 89 نفر (38 درصد) بین 41 تا 50 سال و 25 نفر (10/7 درصد) 51 سال و بیشتر داشتند. از نظر میزان تحصیلات 11 نفر (4/8 درصد) از کارکنان مورد مطالعه دیپلم، 13 نفر (5/6 درصد) کاردانی، 66 نفر (28/2 درصد) کارشناسی و 135 نفر (57/7 درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از لحاظ وضعیت استخدامی کارکنان مورد مطالعه، 138 نفر (59 درصد) از نظر وضعیت استخدامی رسمی، 28 نفر (12 درصد) پیمانی و 47 نفر (20 درصد) قراردادی هستند. سنوات خدمت نمونه مورد مطالعه نیز، 35 نفر (15 درصد) کمتر از 10 سال، 88 نفر (37/6 درصد) بین 11 تا 20 سال، 57 نفر (24/4 درصد) بین 21 تا 30 سال و 19 نفر (8 درصد) 31 سال و بیشتر بود.

سوال (1) وضعیت ادراک عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (1): بررسی وضعیت عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار t آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	2/97	0/51	3	0/58	233	0/562
چهار وجهی	2/71	0/67	3	6/46	233	**0/0001
	3/02	0/67	3	0/42	233	0/668
	3/20	0/63	3	5/03	233	**0/0001

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (1) نشان می دهد میانگین ادراک عدالت سازمانی در بین کارکنان 2/97 با انحراف معیار 0/51 به دست آمده است که از هر چند از میانگین آماری (3) کوچکتر است اما این تفاوت در سطح 0/05 معنادار نیست؛ زیرا ($p > 0/05$) بنابراین می توان گفت که میانگین ادراک عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در حد متوسط (3) است.

سوال 2 وضعیت عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (2): بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار t آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
عملکرد شغلی	3/21	0/50	2/5	21/67	233	**0/0001



نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (2) نشان می‌دهد میانگین عملکرد شغلی کارکنان 3/21 با انحراف معیار 0/50 به دست آمده است که از میانگین آماری (2/5) بزرگتر است و این تفاوت در سطح 0/01 معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که میانگین عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط (3) است.
فرضیه (1) بین ادراک عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول (3): بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	234	0/471	**0/0001
عدالت توزیعی	234	0/319	**0/0001
عدالت رویه ای	234	0/403	**0/0001
عدالت تعاملی	234	0/385	**0/0001

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (3) نشان داد که بین ادراک عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان ($r = 0/471$ و $p = 0/0001$) رابطه مثبت و معناداری در سطح 0/01 وجود دارد؛ به عبارتی با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش ادراک عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های عدالت توزیعی ($r = 0/319$ و $p = 0/0001$)، عدالت رویه ای ($r = 0/403$ و $p = 0/0001$) و عدالت تعاملی ($r = 0/385$ و $p = 0/0001$) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری در سطح 0/01 وجود دارد؛ به عبارتی با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش ادراک عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می‌یابد.

فرضیه (2) مؤلفه های عدالت سازمانی توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا را دارند.

جدول (4): رگرسیون چندگانه به روش همزمان بین مؤلفه های عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان

شاخص ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	دوربین واتسون
رگرسیون	13/205	3	4/402	22/296	0/0001	0/475	0/225	0/215	1/706
باقیمانده	45/405	230	0/197						
کل	58/610	233							

جدول (5): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان برای پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان

براساس مؤلفه های عدالت سازمانی

شاخص مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح	مفروضه های هم خطی
----------	--------------------	-----------------	---	-----	-------------------



تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance	معناداری Y	Beta	د		مقدار ثابت
				میانگین خط ای استاندارد	B	
		0/0001	10/616		0/173	1/832
1/277	0/783	0/030	2/186	0/143	0/048	0/106
1/496	0/668	0/00۲	3/200	0/227	0/053	0/170
1/329	0/753	0/001	3/420	0/229	0/053	0/180

مطابق با یافته ها برای آزمون فرضیه دوم، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شده است. با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده، مؤلفه های عدالت سازمانی، مجموعاً 21/5 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می کنند. به عبارت دیگر تنها 21/5 درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان، ناشی از مؤلفه های عدالت سازمانی است. به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های عدالت سازمانی، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (5)، همه مؤلفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر داشته و وارد مدل رگرسیون شدند. بنابراین همه مؤلفه های عدالت سازمانی توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند. تأثیر مؤلفه های عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی مثبت و به ترتیب به اندازه های 0/143، 0/227 و 0/229 است. با توجه به اینکه سطح معنی داری مقادیر t به دست آمده کمتر از 0/05 است، این مؤلفه ها سهم معنی داری در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه عدالت تعاملی و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه عدالت توزیعی است.

4- نتیجه گیری

این پژوهش در پی بررسی رابطه ی عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود. نتیجه سؤال اول پژوهش نشان داد که از دیدگاه کارکنان میانگین عدالت سازمانی در حد متوسط است. همچنین از دیدگاه کارکنان وضعیت عدالت سازمانی در مؤلفه عدالت توزیعی کمتر از سطح متوسط، عدالت رویه ای در سطح متوسط و وضعیت عدالت تعاملی بالاتر از سطح متوسط می باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش های غلامی و هدایت (1402)، حسینیان و همکاران (1396)، عارفی (1394) و مقیمی و همکاران (1391) همسو می باشد. یافته های سؤال دوم پژوهش نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط می باشد. یافته های این سؤال پژوهش با نتایج مطالعات قبلی و عبدالملکی (1401)، باقری و همکاران (1398) و رضایی و همکاران (1396) همسو می باشد. بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر می توان گفت که با افزایش ادراک عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، میزان عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد. نتایج این فرضیه با پژوهش های غلامی و هدایت (1402)، نورانی (1401) همسو است. آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که همه مؤلفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی توانایی پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان را دارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های غلامی و هدایت (1402)، نورانی (1401) همسو است. در تبیین این نتایج می توان گفت که در واقع مدیران سطوح مختلف سازمان هر چه در توزیع امکانات و منابع سازمانی، به کارگیری روش ها و رویه های کاری و برقراری ارتباط و تعاملات با کارکنان سازمان، عدالت و انصاف را رعایت نمایند از این طریق موجب بالا رفتن ادراکات مثبت و افزایش انگیزش و تقویت روحیه کارکنان می شوند و در این شرایط کارکنان با حداکثر توانایی خود وظایف و فعالیت های سازمانی خود را انجام می دهند و عملکرد شغلی سطح بالایی از خود نشان می دهند و بدین وسیله مدیران سازمان ها می توانند به یکی از کلیدهای موفقیت سازمان (عملکرد سطح بالای کارکنان) دست یابند. چرا که عملکرد خوب به معنی بهره وری، کیفیت، سودآوری و مشتری مداری است. به همین



دلیل است که سازمان های موفق جهان، تلاش می کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان شان بیفزایند.

پیشنهادهای

- 1- مدیران باید با توزیع متناسب و مقتضی منابع، امکانات و پاداش به کارکنان (عدالت توزیعی)، با بهره گیری از رویه ها، دستورالعمل ها، ابزارها و مسیرهای مناسب تخصیص این منابع (عدالت رویه ای) و با ایجاد روابط درخور افراد و کارکنان، صداقت، روراستی، وفاداری، وفای به عهد و اعتمادسازی (عدالت تعاملی) را در سازمان شان بهبود بخشند، تا عدالت ادراک شده در کارکنان افزایش یافته و در بهبود و ارتقای عملکرد، اثربخشی و بهره وری کارکنان و نهایتاً سازمان مؤثر گردد.
- 2- رعایت عدالت در برنامه های کاری، سطح حقوق پرداختی، حجم کار محول شده به هر کارمند و حجم مسئولیت هر کارمند توسط مدیران انجام گیرد.
- 3- براساس نظریه عدالت سازمانی می توان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می دهند بنابراین پیشنهاد می شود مدیران و سرپرستان در طی رفتارهای بین شخصی و مراوداتی که با کارکنان دارند با آن ها با احترام و خوشرویی رفتار کنند، به نظرات آن ها احترام بگذارند و در ارائه اطلاعات در مورد تصمیمات و رویه های سازمانی که با آنها مربوط می شود صادقانه برخورد کنند.
- 4- آموزش و توجیه مدیران سطوح مختلف سازمانی نسبت به مفاهیم اساسی در زمینه عدالت سازمانی پیشنهاد می گردد.
- 5- به منظور ایجاد انگیزه در کارکنان دانشگاه برای عملکرد شغلی بهتر، دانشگاه ها حس عمیق تری از ارتباط با دیگران را برای آنها به وجود آورند. برای انجام این کار دانشگاه باید مجموعه ای بسیار قوی از ارزش های معنوی ایجاد کند که فرهنگ دانشگاه آن را شکل دهد، از آن حمایت کند و در شاخص های ارزیابی مدنظر و مورد تأکید مسئولان به عنوان یک عامل مؤثر در عملکرد شغلی کارکنان قرار گیرد.
- 6- ایجاد جوی در سازمان که کارکنان احساس کنند، که برای سازمان ارزشمند هستند و سازمان به آموزش و توسعه شایستگی های آنان می پردازد و توجه دارد.

منابع و مراجع

- 1- خدام، م، معینی، ح، شراهی، ا و چهرمی، ف. (1401). طراحی سناریوهای آینده آموزش عالی ایران، مجله آموزش عالی ایران، دوره چهاردهم، شماره 1، 130 - 114.
- 2- روح الهی، ا.ع، رضوی زاده، ع و ترک زاده، ا.ح. (1396). نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در تاثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر عملکرد سازمانی در مراکز آموزش عالی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ششم، شماره 23، صص 44 - 21.
- 3- زاهد بابلان، ع و احمدی، ح. (1401). بررسی نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش استان اردبیل دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، سال یازدهم، شماره 2، صص 107 - 85.
- 4- سلطانی، ز و حافظیان، م. (1399). نقش واسط ابتکار و نوآوری در رابطه با فناوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان در آموزشکده های فنی و حرفه ای، فصلنامه علمی مهارت آموزی، سال نهم، شماره 33، صص 118 - 91.
- 5- محمدی البرزی، ا، نیاز آذری، ک، تقوایی یزدی، م. (1396). تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره 3، صص 78 - 55.
- 6- معظمی، م و فضلعلی، ب. (1402). تاثیر سبک رهبری سازمانی بر اثربخشی کارکنان با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال)، فصلنامه علمی مدیریت تبلیغات و فروش، دوره چهارم، شماره 2، صص 64 - 48.



- 7- موسوی بازرگانی، ج و ابراهیمی، ش. (1399). بررسی رابطه رضایت شغلی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ)، کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان ها و کسب و کارها، صص 249 – 9.
- 8- ناظم، ف و لاجوردی، آ. (1396). ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی براساس مدیریت دانش و هوش هیجانی، فصلنامه علمی – پژوهشی آموزش علوم دریایی، دوره چهارم، شماره 4، صص 81 – 64.
- 9- نامدار، مرتضی، جلال کمالی، م، شکوه، ز و سلاجقه، س. (1401). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال شانزدهم، شماره 1، صص 26 – 1.

10-Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 115-130.

11-McDowall, A. & Fletcher, C,(2004), Employee Development: an Organizational Justice Perspective, *Personnel Review*, Vol.33, No.1, Pp.829-830.

12-Nowakowski Jaclyn M. and Conlon, Danald E. (2005), Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward, *The International Journal of Conflict Management*, No.1.

13-Philip P.J, Kumar R, Choudhary N. (2012). Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place, *Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management*, 1215-1221.

14-Tyler, T. R. & Lind, E. A. (1997). A relational model of authority in groups, in D. Gilbert, S. Fiske, G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology*, 4th ed. 2, N. Y.: McGraw-Hill.