

تبیین رابطه عدالت سازمانی با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران

محسن عبایی^۱، سید محمد فاطمی نژاد^۲، زینب جاری پور^۳
^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
^۲ دکترای مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
^۳ کارشناسی ارشد مدیریت آموزش، دانشگاه تهران.

نام نویسنده مسئول:

زینب جاری پور

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه عدالت سازمانی با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران می‌باشد. فرضیه‌های تحقیق شامل تعیین رابطه عدالت توزیعی، تعاملی و روبه‌ای با عملکرد کارکنان می‌باشد. روش تحقیق توصیفی و نوع تحلیل، همبستگی است. جامعه تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان شاغل در واحد تولید می‌باشند که ۵۶ نفر ایشان به عنوان نمونه انتخاب گردیده‌اند. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای انجام گرفته و از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن با آلفای کرباخ ۰,۸۹ استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفته و جهت تحلیل داده‌ها از میانگین، درصد، فراوانی، میانه، نما، انحراف استاندارد، آزمون تی، تحلیل واریانس یکطرفه، ضریب همبستگی، استفاده گردیده است. یافته‌ها بیانگر آن است که رابطه تمام ابعاد عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد در سطح ۰,۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان معنادار می‌باشد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، ارزیابی عملکرد، شرکت تقطیران.

مقدمه

عدالت یک مفهوم آمیخته با جامعه است که در بیشتر جنبه های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رواج دارد که هر کاری باید با عدالت همراه باشد. عدالت در سازمان نیز مفهوم می یابد و از آن به عنوان عدالت سازمانی یاد می شود. متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به عدالت سازمانی به عنوان پایه ای اساسی و ضروری برای اثر بخشی فرایندهای سازمان پی برده اند. (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵). [۱]

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت آنان می شود، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. (بیک زاد و فرزانه، ۱۳۹۰). [۲]

حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می دهند، موضوع بسیاری از پژوهش های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است.

بیان مسأله

یکی از مسائل قابل توجه برای رشد و پیشرفت و بالا بردن بهره وری در سازمان، کار و تلاش مضاعف است، بدین روش می توان از منابع انسانی موجود که مهمترین منابع در دسترس هر سازمانی می باشد، حداکثر استفاده را نمود. توجه به نیازها و نیز انتظاراتی که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند، انگیزه کاری آنها را افزایش میدهد (قزوینی، ۱۳۸۵). [۳]

از اینرو کارآمدی و اثربخشی آنها فزونی می یابد. در چنین حالتی بین رفتار سازمانی مورد انتظار و رفتار شخصی کارکنان، فاصله تا حدود زیادی کاهش می یابد و در واقع کارکنان رفتار سازمانی را رفتار خویش تلقی کرده و ارزش های سازمانی در آنها نهادینه می شود. این در صورتی است که با کارکنان به عدالت رفتار شود. در تحقیقات علوم انسانی، عدالت سازه ای تلقی می شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می گردد. در یک رویکرد، در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه ادراک نمایند. مطالعه درباره عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه ای داشته است و مجموعه ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می گیرد. جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پر ارجاع ترین موضوعات مطالعه سازمانی، در دهه های اخیر بوده است. گرینبرگ (۲۰۰۴) معتقد است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی بر مؤلفه های تعهد سازمانی بررسی گردد.

با توجه به اینکه ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمانها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزشها و اهداف سازمان پایبندتر می باشند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی می کنند و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند. (شرکت مهندسی نفت و گاز ایران، ۱۳۹۲). [۴]

این مهم برای سازمانهایی نظیر شرکت تقطیران که دارای سابقه ای طولانی در صنعت می باشند و توجه به نیروی انسانی به عنوان ارزش سازمانی و خط مشی کیفیت تعریف گردیده است بسیار قابل تامل می باشد، لذا در این پژوهش تلاش گردیده است رابطه میان عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در واحدهای تولیدی شرکت تقطیران تبیین گردد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان موجب تضییع روحیه تلاش، کوشش و انگیزه کارکنان می گردد. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه در سازمان و کارکنان می گردد. از جمله وظایف اساسی مدیران حفظ و توسعه رفتار عادلانه و احساس عدالت در کارکنان است.

شناخت چگونگی تاثیر گذاری عدالت بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان از سوی مدیران، امکان مناسب جهت توسعه عدالت در سازمان فراهم می آورد. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتر سازمان را رها می کنند یا سطوح پایین تری از تعهد را نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی نمایند، بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند از مباحث اساسی، خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است.

لیند و تایلر در مطالعه اینکه چرا عدالت مهم است، دو مدل را شناسایی کردند: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. در مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت بر این مبنا توجیه می شود که، حداکثرسازی درآمد شخصی را امکان پذیر می سازد؛ یعنی افراد بدین دلیل برای رویه های منصفانه ارزش قائل هستند که معتقدند رویه های منصفانه در نهایت به نتایج مطلوب منجر می شوند. در مدل ارزش گروهی عدالت مهم تلقی می شود، زیرا کارکنان با ادراک رفتار منصفانه سرپرستان با آنها، از عضویت و هویت گروهی مطلع می شوند. فولگر، رویکرد سومی را برای درک اهمیت عدالت معرفی می کند و آن را یک ویژگی اخلاقی می داند. عدالت سازمانی مجموعه ای از پیامدهای روانی و رفتاری را بدنبال دارد؛ زمانی که افراد احساس می کنند با آنها به طور غیر منصفانه رفتار شده، تعهد و عملکرد کاریشان کاهش می یابد و کمتر تمایل خواهند داشت که به همکاران خود کمک کنند. ادراک بی عدالتی در سازمان ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را افزایش می دهد (رضائیان، ۱۳۸۴). [۵]

همچنین پیامدهایی چون تلافی کردن، انحراف و تندخویی و نظایر آن در پژوهشهای مرتبط با عدالت و بی عدالتی مد نظر قرار گرفته است، همچنین کارشکنی پاسخی منطقی در برابر بی عدالتی می باشد. گرینبرگ (۲۰۰۴) نیز معتقد است که دزدی در محیط کار، عکس العملی به بی عدالتی است. وی مطرح می کند که سعه صدر افراد و آموزش اصول اخلاقی به آنان این عکس العمل را تحت تأثیر قرار می دهد.

نتایج درک عدالت در سازمان

عملکرد کاری: نظریه برابری، فرضیات خاصی را با توجه به اثر عدالت توزیعی درک شده بر عملکرد ارائه کرد، یعنی زمانی که کارمندی بی عدالتی توزیعی را درک می کند، این کارمند ممکن است، کیفیت و کمیت کار را برای باز گرداندن عدالت تغییر دهد. در مورد عدالت رویه ای رابطه بین این نوع عدالت و عملکرد قطعی نیست، بلکه در عوض، این عدالت بر نگرشها و کیفیت زندگی کاری اثر داشته است. عدالت رویه ای ممکن است از طریق اثر بر نگرشها، بر عملکرد تاثیر بگذارد. برای مثال زمانی که بی عدالتی رویه ای بر نگرشهای کلی نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفی می گذارد، به احتمال زیاد این نگرشهای منفی بر عملکرد تاثیر خواهد گذارد. در حقیقت ادعا شده است که عدالت رویه ای زمانی برجسته است که هدف نظم گروهی (هماهنگی گروهی) است، در حالی که عدالت توزیعی زمانی که بهره وری و کارایی کانون توجه هستند، برجسته است. در مورد عدالت تعاملی ممکن است، این نوع عدالت از طریق رابطه اش با نگرشهایی در مورد سرپرست، با عملکرد مرتبط است؛ یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم می تواند به عملکرد ضعیف منجر شود.

رفتار شهروندی سازمانی: یکی از بیشترین همبستگی های مطالعه شده عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و اجزای آن (روحیه مردانگی، فضیلت شهروندی، از خود گذشتگی و وظیفه شناسی) است. (Charash & Spector, 2001). [۶]

رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اختیاری است که جزء الزامات شغلی رسمی کارمند نیست، با این حال عملکرد موثر سازمان را افزایش می دهد. (Robbins, 2001). [۷] فرض شده است که عدالت رویه ای و تعاملی درک شده، پیش بینی کننده های اصلی رفتار شهروندی سازمانی هستند.

رفتار خلاف انتظار و ترک شغل: رفتارهای خلاف انتظار و ترک شغل بایستی با هر سه شکل عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی مرتبط باشند. از دیدگاه عدالت توزیعی این رفتارها می تواند به عنوان واکنشهایی در مقابل بی عدالتی درک شده، نگرینسته شوند. (زمانی که کارمند ورودیهایش را برای برقراری عدالت تغییر می دهد). بنابراین زمانی که کارکنان بی عدالتی توزیعی را درک می کنند، ممکن است به سازمان

صدمه بزنند تا بدین ترتیب نسبت خروجی به ورودی را در دیدگاهشان مثبت تر جلوه دهند. همچنین مشخص شده است که عدالت توزیعی با تمایل به ترک شغل مرتبط است که این موضوع از طریق تاثیر نهادن بر نگرشهایی همچون رضایت درونی و بیرونی صورت می گیرد. از دیدگاه عدالت رویه ای، بی عدالتی درک شده از سوی کارکنان منجر به ادراک منفی از سازمان و رفتارهای خلاف انتظار در سطح جزئی، همچون تعارض با سرپرست می شود.

واکنشهای نگرشی و احساسی نسبت به پیامدهای خاص، سازمان و سرپرست: واکنشهای نگرشی و احساسی نسبت به سازمان عمدتاً توسط الگوهای عدالت رویه ای پیش بینی شده اند. برای مثال لیند و تیلر اثر مثبت قوی عدالت رویه ای بر تعهد سازمانی و بر کاهش تعارض درون سازمانها را پیش بینی کرده اند. تحقیقات همچنین روابط قوی تری را بین عدالت رویه ای و نگرشها در مقایسه با عدالت توزیعی و نگرشها نشان داده اند. عدالت رویه ای واکنشهای شناختی را نسبت به سازمان پیش بینی کرده است که بر واکنشهای نگرشی نسبت به مدیران و تصمیمات مؤثر است. برای مثال فرض شده است اعتماد به سرپرست بیشتر با عدالت تعاملی تا عدالت رویه ای مرتبط است. [۸] (Spector & Charash, 2001)

برنامه ارزیابی عملکرد در شرکت تقطیران

با توجه به خط مشی شرکت تقطیران، که از آن جمله توجه به کارکنان شرکت به عنوان مهمترین و با ارزشترین منابع شناخته شده اند، شرکت تقطیران در سال ۱۳۸۸ با مشاوره و نظارت سازمان مدیریت صنعتی سیستم ارزیابی عملکرد را با هدف تعیین درجه کفایت و کارآمدی واحدها و کارکنان از لحاظ انجام وظایف محوله و قبول مسؤلیت‌ها در راستای اهداف سازمان تهیه و با دستاورد توانمند برنامه نویسان شرکت و در راستای سیستم مذکور برنامه ارزیابی عملکرد کارکنان، به مجموع سیستمهای سازمان اضافه گردیده است. در ذیل به اختصار به مراحل این سیستم و برنامه اشاره می گردد:

- تعیین کمیته راهبری
 - تعیین شاخص فرایندهای سازمان (فروش، تدارکات، برنامه ریزی تولید و ...) توسط متولی هر فرایند.
 - ارائه شاخص های انتخابی فرایند در کمیته راهبری جهت تصویب در آغاز سال
 - تهیه شناسنامه جهت شاخصها
 - وزن دهی به شاخصها
 - تعیین شایستگیهای هر شاخص جهت ارزیابی کارکنان (کلیه سطوح: کارگران، کارمندان، کارشناسان، سرپرستان و مدیران).
 - ثبت وقایع حساس مربوط به هر یک از کارکنان توسط مافوق.
 - ارزیابی هر یک از کارکنان توسط سرپرست یا مدیر مربوطه در پایان هر ماه.
 - احتساب امتیاز مالی و عملکردی هر فرایند در پایان ماه.
 - تخصیص پاداش مالی هر فرایند و سپس سهم مالی هر یک از کارکنان مشغول در فرایند در پایان ماه.
- ارزیاب کارکنان تولیدی به شرح ذیل می باشد:

جدول ۱: شاخصهای ارزیابی عملکرد کارکنان تولید

ارزیاب	عوامل ارزیابی و امتیازات کارکنان تولید
واحد کنترل کیفیت	مسبب <i>NCR</i> باعث <i>rework</i> (۱۰ امتیاز)، مسبب <i>NCR</i> باعث <i>reject</i> (۱۰ امتیاز)
واحد منابع انسانی	کسر کار (۵ امتیاز)، غیبت (۵ امتیاز)، اخراج از سالن (۲ امتیاز)
سرپرست	تعامل و پیگیری (۶ امتیاز)، اطاعت از سرپرست (۶ امتیاز)، حضور به موقع در سال (۶ امتیاز)، ارائه گزارش روزانه (۶ امتیاز)، نظافت محیط کار (۶ امتیاز)
واحد نگهداری و تعمیرات	نگهداری و مراقبت از دستگاه (۲ امتیاز)، نظافت دستگاه (۱ امتیاز)، جمع آوری کلیه وسایل و متعلقات دستگاه (۱ امتیاز)، استفاده از فرم درخواست کار در زمان خرابی (۱ امتیاز)
واحد مهندسی سیستم	مغایرت <i>opc</i> (۲۸ امتیاز)، مغایرت گزارش و کارکرد (۷ امتیاز)
واحد بهداشت و ایمنی	عدم استفاده از سمعک، کفش ایمنی، گوشی، ماسک،... (۵ امتیاز)

پیشینه تحقیق

شیری و همکاران بررسی با هدف بررسی ارتباط عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان در پتروشیمی ایلام انجام داده اند، نتایج بررسی نشان داد که میان عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. (شیری و همکاران، ۱۳۹۲). [۹]

دهقانیان و همکاران در تحقیقی با عنوان رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه نشان دادند که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و قوی وجود دارد و هر چه التزام به رعایت عدالت در مدیران افزایش یابد، به همان میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می یابد. (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). [۱۰]

رسولی پژوهشی با هدف بررسی رابطه حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان (مطالعه موردی بیمارستان طالقانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران انجام داده است نتایج بررسی بیانگر آن است که میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت (رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت سازمانی) و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین رعایت عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای و ایجاد اعتماد در سازمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. (رسولی، ۱۳۹۲). [۱۱]

یار محمدیان و همکاران، پژوهشی با هدف تعیین رابطه ی بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور تشکیل داده اند. متغیرهایی که کلیدی ترین نقش را در تبیین خود ارزیابی از تعالی سازمانی ایفا می کنند شامل: عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران می شوند. عدالت توزیعی، دارای اثر مستقیم (۰/۴۹۱) و اثر غیر مستقیم (۰/۱۳۷) با میانجی گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است. اعتماد به سازمان نیز دارای اثر مستقیم (۰/۴۷۸) و اثر غیرمستقیم (۰/۱۳۴) با میانجی گری خود ارزیابی از تعالی سازمانی است. در نهایت اعتماد به همکاران نیز دارای اثر مستقیم (۰/۳۱۹) و اثر غیرمستقیم با میانجی گری تعهد سازمانی (۰/۰۸۹) است. سایر متغیرهای حاضر در مدل دارای تأثیر ضعیف تری به گونه مستقیم یا غیر مستقیم بر خودارزیابی از تعالی سازمانی هستند. طبق شاخص های برازش مدل آزمون شده، مدل نهایی پژوهش از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است. (یار محمدیان و همکاران، ۱۳۹۲). [۱۲]

پور سلطانی و همکاران تحقیقی با عنوان ارتباط بین ادراک از عدالت و با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی انجام داده اند، نتایج یافته های ایشان بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، میان سن کارکنان و عدالت سازمانی و سن با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد و تفاوت معناداری میان زنان و مردان کارمند در رضایت شغلی و عدالت سازمانی وجود ندارد. (پور سلطانی و همکاران، ۱۳۹۰). [۱۳]

سقایان بررسی با هدف تبیین رابطه ی امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز انجام داده است. نمونه پژوهش شامل ۳۳۱ (۲۴۷ مرد و ۸۴ زن) نفر از کارکنان شرکت ملی حفاری ایران (اهواز) بود که به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش که عبارت بودند از پرسشنامه امنیت شغلی، عدالت سازمانی و عملکرد شغلی پاسخ دادند. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی در سطح ($p < 0/00$) رابطه معنی داری وجود دارد و مهمترین پیش بینی کننده امنیت شغلی برای عملکرد شغلی و همچنین مشخص شد که بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد برحسب سابقه خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد. (سقایان، ۱۳۹۰). [۱۴]

عدالت سازمانی به درک کارکنان از رویه های کاری، تعاملات و بروندهای سازمانی جهت بهبود سازمانی اشاره دارد، این مطالعه با هدف بهبود رابطه میان عدالت سازمانی و کیفیت عملکرد در بیمارستان عمومی فایوم مصر انجام گرفته است، نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد عدالت سازمانی و کیفیت عملکرد کارکنان وجود دارد. (عطیه محمد، ۲۰۱۴). [۱۵]

وانکاتش و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در ارزیابی عملکرد کارکنان انجام داده اند، این بررسی با هدف تبیین رابطه ارزیابی عملکرد با عدالت سازمانی انجام گرفته است (عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای می باشد). مهمترین محدودیت پژوهش، مبتنی بودن پژوهشهای گذشته بر یک منبع ارزیابی می باشد. اگر چه آن بیانگر نقش ضایت شغلی کارکنان در عدالت سازمانی و هماهنگی جنبه های گوناگون رضایت شغلی در عدالت سازمانی است، این تحقیق در پی کاربرد منابع انسانی با هدف بهبود و طراحی سیستم ارزیابی عملکرد می باشد. نتایج بیانگر رابطه معنادار و مستقیم عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای با عملکرد کارکنان می باشد. (وانکاتش و همکاران، ۲۰۱۲). [۱۶]

واروکا و گالاتو (۲۰۱۲) بررسی با عنوان نقش عدالت سازمانی در سیستم ارزیابی عملکرد و عملکرد کاری انجام داده اند، هدف این بررسی درک کارکنان از تاثیر عدالت سازمانی بر ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی می باشد، نتایج نشان داد که عدالت تعاملی بیشترین تاثیر

را بر روی ارزیابی عملکرد دارد و کارکنانی که علاقه شدید جهت آگاهی از چگونگی ارزیابی و بازخور از سرپرستان را برخوردارند از عملکرد کاری مطلوبتری برخوردار می باشند. (واروکا و گالاتو، ۲۰۱۲). [۱۷]

زاپاتا و همکارانش نقش انگیزش درونی به عنوان یک واسطه در رابطه با عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتایج دست یافتند که عدالت رویه ای پیش بینی کننده عملکرد شغلی است و این رابطه با انگیزش درونی تعدیل می شود. در مقابل عدالت مروده ای ارتباط قابل ملاحظه ای با انگیزش درونی و عملکرد شغلی ندارد و تصمیم گیری عادلانه به عنوان یک وسیله بالقوه، انگیزش درونی را افزایش می دهد. (زاپاتا و همکارانش، ۲۰۰۸). [۱۸]

اهداف تحقیق

الف- هدف اصلی: تبیین رابطه عدالت سازمانی با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران.

ب- اهداف فرعی

- تبیین رابطه عدالت توزیعی با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران.
- تبیین رابطه عدالت تعاملی با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران.
- تبیین رابطه عدالت رویه ای با عملکرد کارکنان شرکت تقطیران.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن توصیفی- رابطه ای است. بدین صورت که پژوهش حاضر مترصد است تا مشخص سازد که بر اساس مدل پیشنهادی که متکی بر تحقیقات قبلی و نظریات علمی است وضعیت رابطه عدالت سازمانی و عملکرد چگونه است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف نیز کاربردی است.

جامعه این تحقیق شامل تمامی کارکنان تولید در شرکت تقطیران می باشد که تعداد ایشان ۱۲۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران ۵۳ نفر تعیین گردیده است. پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن است، این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال است که ۵ سوال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سوال برای عدالت رویه ای و ۹ سوال برای عدالت مروده ای می باشد. گویه ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می گردد. به منظور جمع آوری داده های مربوط به عملکرد کارکنان از نمرات ماهانه ارزیابی عملکرد کارکنان در حیطه های شغلی و رفتاری استفاده گردیده است. این نمرات برگرفته از برنامه ارزیابی عملکرد و شامل ۳۰ سوال و بر مبنای ۱۰۰ می باشد.

نتایج تحقیق

همانگونه که در جدول ۲ ملاحظه می گردد، میان دو متغیر ارزیابی عملکرد با عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد (با افزایش امتیاز عدالت سازمانی، امتیاز ارزیابی عملکرد کارکنان افزایش می یابد). همچنین رابطه مستقیم و معنادار میان ارزیابی عملکرد با عدالت سازمانی، توزیعی و مروده ای در سطح ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه متغیرهای تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
رابطه عدالت سازمانی با ارزیابی عملکرد	۰,۰۰	۰,۷۱	
رابطه عدالت توزیعی با ارزیابی عملکرد	۰,۰۰	۰,۶۱	
رابطه عدالت رویه ای با ارزیابی عملکرد	۰,۰۰	۰,۶۳	
رابطه عدالت مروده ای با ارزیابی عملکرد	۰,۰۰	۰,۶۸	

نتیجه گیری

زینالی و سومعه مطالعه‌ای با هدف بررسی رعایت عدالت سازمانی در اثربخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان در شعب بانک رفاه کارگران تهران انجام گردید. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد ادراکهای عدالت سازمانی توسط کارکنان، باعث رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد مثبت می‌گردد. تحقیق سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) بیانگر آن است که همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغل و رضایت از سرپرستان تاثیر معنادار داشته است. حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی با هدف تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار داده اند نتایج تحقیق نشان داد که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه‌ای در این سازمان بر عملکرد آنان تأثیر داشته، اما ارتباط چندان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد. نادری و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با هدف بررسی و تبیین رابطه عدالت سازمانی با مولفه های ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان انجام داده اند. نتایج تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بهترین پیش بین های مولفه های مدیریت ادراکی و کیفیت کاری به ترتیب عدالت تعاملی و توزیعی بود که به ازای یک واحد افزایش در دو عدالت مذکور، به ترتیب به مدیریت ادراکی و کیفیت کاری ۰/۲۳۳ و ۰/۱۷۵ افزوده می شود. نتایج یافته های پور سلطانی و همکاران (۱۳۹۰) بیانگر آن است که بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، میان سن کارکنان و عدالت سازمانی و سن با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد و تفاوت معناداری میان زنان و مردان کارمند در رضایت شغلی و عدالت سازمانی وجود ندارد. سقایان (۱۳۹۰) بررسی با هدف تبیین رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز انجام داده است. نتایج نشان داد که بین امنیت شغلی و عملکرد شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی در سطح $p < 0/00$ رابطه معنی داری وجود دارد و مهمترین پیش بینی کننده امنیت شغلی برای عملکرد شغلی وابستگی به سازمان و مهمترین پیش بینی کننده عدالت سازمانی برای عملکرد شغلی، عدالت رویه‌ای می باشد. همچنین مشخص شد که بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد برحسب سابقه خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد. پژوهش عطافر و منصور (۱۳۹۱) با هدف تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر قوی و چشمگیری دارد. دهقان و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در یک سازمان نظامی انجام داده اند، یافته های تحقیق حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و قوی وجود دارد و هر چه التزام به رعایت عدالت در مدیران افزایش یابد، به همان میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش می یابد. نتایج تحقیق رسولی (۱۳۹۲) با هدف بررسی رابطه حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان بیانگر آن است که میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت (رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت سازمانی) و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین رعایت عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای و ایجاد اعتماد در سازمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یار محمدیان و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی است. نتایج بیانگر آن است که عدالت توزیعی، دارای اثر مستقیم (۰/۴۹۱) و اثر غیر مستقیم (۰/۱۳۷) با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است. اعتماد به سازمان نیز دارای اثر مستقیم (۰/۴۷۸) و اثر غیرمستقیم (۰/۱۳۴) با میانجی‌گری خود ارزیابی از تعالی سازمانی است. در نهایت اعتماد به همکاران نیز دارای اثر مستقیم (۰/۳۱۹) و اثر غیرمستقیم با میانجی‌گری تعهد سازمانی (۰/۰۸۹) است. دوستار و اسماعیل زاده (۱۳۹۲) تحقیقی با هدف بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر آوای کارکنان و عملکرد شغلی انجام داده اند. نتایج نشان میدهد که هر سه بعد عدالت بر آوای نوع دوستانه تاثیرگذار است اما تأثیر آن بر آوای مطیع و آوای تدافعی معنادار نیست. هم چنین نتایج نشان میدهد که هر سه نوع عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. مک فارلین و سوینی (۱۹۹۳) به بررسی تأثیر عدالت در سازمان پرداخته اند، نتایج نشان دهنده آن است که عدالت توزیعی پیش بینی کننده ارزیابیها در سطح فردی می باشد (رضایت از حقوق و دستمزد) و عدالت رویه ای بر ارزیابی در سطح سازمانی تأثیر می گذارد (تعهد سازمانی). رابرت و همکاران (۱۹۹۹) در بررسی رابطه عدالت با تعهد سازمانی نشان داده اند که قصد و نیت کارکنان برای ترک و رها سازی سازمان رابطه منفی دارد. زاپاتا و همکارانش (۲۰۰۸) نقش انگیزش درونی به عنوان یک واسطه در رابطه با عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتایج دست یافتند که عدالت رویه ای پیش بینی کننده عملکرد شغلی است و این رابطه با انگیزش درونی تعدیل می شود. در مقابل عدالت مراوده ای ارتباط قابل ملاحظه ای با انگیزش درونی و عملکرد شغلی ندارد و تصمیم گیری عادلانه به عنوان یک وسیله بالقوه انگیزش، انگیزش درونی را افزایش می دهد. تحقیق واروکا و گالاتو (۲۰۱۲) بررسی با عنوان نقش عدالت سازمانی در سیستم ارزیابی عملکرد و عملکرد کاری نشان داد که عدالت تعاملی بیشترین تاثیر را بر روی ارزیابی عملکرد دارد و کارکنانی که علاقه شدید جهت آگاهی از چگونگی ارزیابی و بازخور از سرپرستان را برخوردارند از عملکرد کاری مطلوبتری برخوردار می باشند. وانکاتش و

همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان عدالت سازمانی و رضایت شغلی در ارزیابی عملکرد کارکنان انجام داده اند نتایج بیانگر رابطه معنادار و مستقیم عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای با عملکرد کارکنان می باشد. عطیه محمد (۲۰۱۴) بررسی انجام داده است که نتایج تحقیق بیانگر رابطه مثبت و معنادار میان ابعاد عدالت سازمانی و کیفیت عملکرد کارکنان است.

پیشنهادهات

- بازنگری در ارزشها و فرهنگ سازمانی
- ارزیابی عملکرد شرکت تقطیران با توجه به شاخص های منابع انسانی و در نظر گرفتن برنامه های رقابتی از این طریق در جهت بهبود کلی عملکرد شرکت.
- ایجاد شفاف سازی اطلاعاتی در ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت جهت تعریف محیط متناسب با رشد و پیشرفت منابع انسانی از جهات گوناگون.
- توجه به انتقادات و پیشنهادهات کارشناسان و متخصصان و همچنین کارکنان سطوح مختلف در زمینه مسائل منابع انسانی مرتبط با فعالیت های آنان

منابع و مراجع

- [۱] نعامی، ع.ا. و شکرکن، ح.، "بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز"، مجله علوم تربیتی و روانشناسی، (۱۳)، ۹۲-۷۹، ۱۳۸۵.
- [۲] بیک زاد، ج. و فرزانه، "عدالت سازمانی نگرشی نوین برای دستیابی به سرمایه سازمانی"، کار و جامعه، آبان ماه، شماره ۱۱، ۱۳۷، ۴-۱۳۹۰.
- [۳] قزوینی؛ م.، "بررسی رابطه عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان الزهرا"، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۱۳۸۵.
- [۴] شرکت توسعه گاز ایران، "بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی"، ۱۳۹۲.
- [۵] رضائیان، ع.، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۴.
- [6] Charash, V.C& Specter, P.E. "The Role of Justice in Organizations. A Meta- Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 80,278,2001.
- [7] Robbins, S.P. "Organizational Behavior", New Dehli. Prentice Hall, Inc, 2001
- [۸] منبع شماره ۶.
- [۹] شیری، ا.، میرابی زاده، ف.، میرابی زاده، ب.، تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام، ۱۳۹۲.
- [۱۰] دهقانیان، ص. و حجتی، رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۸، شماره ۲، ۱۵۳-۱۸۰، ۱۳۹۲.
- [۱۱] رسولی، بررسی رابطه حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان (مطالعه موردی بیمارستان طالقانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران)، فصلنامه علمی- پژوهشی شناخت اجتماعی، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۱۱۸-۱۱۱، ۱۳۹۲.
- [۱۲] یار محمدیان و همکاران، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره چهارم، شماره ۱۳، صفحات ۱۸-۱، ۱۳۹۲.
- [۱۳] پور سلطانی، زارعیان، میرزایی، ارتباط بین ادراک عدالت و رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی، مجله مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱، ۱۳۹۰.
- [۱۴] سقاییان، غ.، رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بخش اداری شرکت ملی حفاری ایران در شهرستان اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۱۳۹۰.
- [15] Mohhamad, A.S, The relation between Organizational justice and Quality Performance among Healthcare Workrs: A pilot Study, Volume 2014 Article ID757425, 7 pages, 2014
- [16] Venkatesh, vivekanandan , Balaji, organizational justice and employee satisfication in performance appraisal, international journal of research in management & technology, vol.2,3, 2012.
- [17] Warokka, A. & Gallato C. G, Organization Justice In Performance Appraisal System and Work Performance Evidence from an Emerging Market, journal of Resources Management Research, Article ID 159467, 18 pages, 2012.
- [18] zapata, C., Phelan, J. A., Colquitt, B. A. and Scott., B. L. Procedural justice, Interactional justice and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational behavior & human decision process*, 2008.