

بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، مورد مطالعه: شهرداری کابل

اکبر بهمنی چوببستی^{۱*}، علی فطری^۲، محمد روزی پدram^{۳**}

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استاد دپارتمنت روانشناسی، دانشگاه کابل، کابل، افغانستان

۳- فارغ‌التحصیل ماستری مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، کابل، افغانستان

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی شامل توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای بر رضایت شغلی در شهرداری کابل می‌باشد، روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری اطلاعات پیمایشی و نوع تحقیق توصیفی از نوع علی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شعبات مختلف شهرداری کابل با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده که روایی آن توسط خبرگان و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید به‌وسیله آزمون، KS نرمال بودن داده‌ها مشخص شد و به‌وسیله نرم‌افزار اکسل و SPSS جهت آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید، جهت استنباط فرضیات نیز از آزمون رگرسیون استفاده شده یافته‌های تحقیق نشان از تأیید فرضیات تحقیق دارد، نتایج نشان می‌دهد که برقراری عدالت در سازمان به هر نحو باعث خشنودی کارکنان از کار و افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود. بدین ملحوظ ضرورت است تا تحقیق هذا در شهرداری کابل عملی و نتایج مورد هدف آنکه آیا کارکنان شهرداری کابل از وظایفشان رضایت داشته و یا خیر مورد بحث قرار گرفته به نتایج مورد توقع خواهیم رسید.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رضایت شغلی

(نویسنده مسئول) * - bahmani.akbar@gmail.com

** - m.rozi_pedram@yahoo.com

مقدمه

تئوری عدالت و انتظار عدالت و تساوی از زمان ارسطو وجود داشته است (رز، ۱۹۲۵). لئیدوتیلور^۱ (۱۹۸۸) اعتقاد دارند احساس اینکه با شما به طور منصفانه مشابه فرد دیگری رفتار می‌شود، منجر به یک حس تعلق و افزایش خود ارزشی می‌شود. در مقابل، اگر احساس کنیم که با ما به طور غیرمنصفانه رفتار می‌شود، ممکن است احساس درون بودن از گروه به ما دست داده و خود ارزشی ما کم شود. افراد ممکن است به غیر از مسائل اخلاقی و روحی نیز به دنبال عدالت باشند. عدالت سازمانی، درک افراد از عدالت در رفتار دریافت شده از یک سازمان و واکنش رفتاری آن‌ها به چنین اقداماتی می‌باشد. عدالت سازمانی به طور گسترده در رشته‌های مدیریت روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است (گرینبرگ^۲، ۱۹۹۰) بیان می‌کند برای اینکه مدیران اثربخش باشند آن‌ها باید به شیوه عادلانه عمل کنند و مطمئن باشند زیردستانشان، فعالیت‌های آن‌ها را عادلانه تفسیر می‌کنند.

اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی نامشهود هر سازمان به‌اندازه‌ای است که آن‌ها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که مشتریان داخلی از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیرممکن باشد. از طرفی عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی را فراهم کرده است. احساس بی‌عدالتی یا برخورد غیرمنصفانه علتی برای خرابکاری ذکر می‌شود؛ به‌طوری‌که بر اساس برخی مطالعات، گاهی ادراک بی‌عدالتی به نوعی رفتار انحرافی مانند دزدی و تخریب می‌انجامد (آمبروس^۴، ۲۰۰۲؛ به نقل از گل‌محمدی، ۱۳۹۱: ۶). براساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد، کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محل کار، واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها، افزایش یا کاهش برون‌دادهاست. اگر کارکنان مشاهده کنند عدالت در سازمان رعایت نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌شوند. در نتیجه، برای کاهش تنش، میزان درون‌دادها و مشارکت‌ها خود را کاهش می‌دهند (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۵۸-۶۵۹).

عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروز با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیر منتظره‌ای نیست،

1- Raz
2- Lendo & Telor
3- green barg
4- Ambrose

چون ادعا می‌شود که عدالت سازمانی بیان‌کننده شیوه رفتار با کارکنان می‌باشد، اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود، پنج دهه است که محققان رابطه بین عدالت سازمانی و گرایش‌های کاری کارمندان را (مانند رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی) بررسی می‌کنند. در این مدت تحقیقات زیادی صورت گرفته و دامنه ادبیات به طور چشم‌گیری گسترش یافته است. علاوه بر این، حوزه‌های پژوهشی جدیدی مطرح شده است که در آن عوامل گرایشی از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار شده‌اند (کافی و همکاران، ۱۳۹۱).

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست؛ بنابراین از اهداف اصلی هر سازمان بقا و توسعه بین سایر رقبای سازمانی است. برای رسیدن به این اهداف در محیط متغیر و پیچیده امروزی باید از فرصت‌ها و منابع به بهترین شکل بهره برد. از اصلی‌ترین و حیاتی‌ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه تحقق اهداف سازمان را فراهم می‌کند. اگر نیروی کار از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده نکنند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. بدیهی است همه نرم‌افزارها، سخت‌افزارها و فناوری‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آن‌ها داشتن نیروی انسانی آموزش‌دیده، علاقه‌مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها می‌باشد (ادریس و اردلی، ۱۳۹۳).

در میزان اثربخشی و کارآمدی این سرمایه مهم سازمانی عوامل متعددی می‌تواند تأثیرگذار باشد. از جمله می‌توان گفت نگرش افراد بر عملکرد آن‌ها تأثیر بسزایی دارد. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار، مدیریت، واحد یا کل سازمانی که در آن کار می‌کنند داشته باشند، انگیزه آن‌ها برای انجام بهتر کار بیشتر می‌شود و عکس این قضیه نیز صحیح است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

در افغانستان فاکتورهای زیادی نسبت به کشورهای دیگر می‌تواند بر عدالت کارکنان در سازمان تأثیر داشته باشد که می‌توان آن‌ها را به عوامل خارجی مؤثر بر رضایت در سازمان و عوامل داخلی طبقه‌بندی کرد، در عوامل خارجی یکی از اصلی‌ترین فاکتورها وجود امنیت در سازمان و اطرافش است، به‌طور مثال شهرهایی مانند کابل و قندهار یا استان‌های هم‌مرز پاکستان به دلیل امنیت پایین نسبت به استان‌های شمالی رضایت کارکنان کمتر است یا سطح دستمزدها در افغانستان، سازمان‌هایی که وابسته به یونسکو یا سازمان‌های فراملیتی هستند قطعاً کارکنانش با توجه سطح پرداختش سطح رضایت بالاتری از رضایت را تجربه می‌کنند، اما مورد بحث ما بحث عدالت در داخل سازمان است در داخل سازمان عوامل متعددی می‌تواند بر رضایت کارکنان تأثیر داشته باشد، عواملی مانند خویشتاوند سالاری و رابطه‌گرایی بسیار مشهود و این ناشی از شکاف قومیتی در افغانستان است از ابعاد دیگر عدم وجود رضایت در سازمان می‌توان به

دستمزد بسیار پایین سازمان‌ها و در بسیاری از موارد قوانین نامتناسب آن باعث نارضایتی کارکنان می‌شود، در شرایطی که بی‌عدالتی هم در سازمان وجود داشته باشد این نارضایتی را دوچندان می‌کند بی‌عدالتی‌ای که شاید بسیاری از فاکتورها ناشی می‌شود، در این تحقیق به سه بعد آن توجه می‌شود؛ بنابراین مسئله اصلی تحقیق این است که آیا بین ابعاد عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل با رضایت‌مندی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در سازمان مورد مطالعه رابطه‌ای وجود دارد؟ براین اساس هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان در شهرداری کابل بوده زیرا در سازمان شهرداری کابل تا هنوز کدام تحقیق مشابه صورت نگرفته از اینکه بنده عملاً به صفت کارمند در شهرداری کابل ایفای وظیفه می‌نمایم، نظر به مشکلات کاری، روحیه ضعیف این کارمندان از کارشان و عدم پیشرفت کاری، عقب‌مانی از تطبیق پلان‌های ترتیب شده قبلی‌شان ضرورت پنداشته می‌شود چنین تحقیق انجام شود (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

در دهه‌های اخیر توجه پیرامون عدالت سازمانی به‌عنوان یک ساختار مهم و حوزه تحقیقاتی در روانشناسی سازمانی، صنعتی، افزایش یافته است. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان برمی‌گردد. رفتار منصفانه عاملی است که کارکنان به‌عنوان کسانی که زمان و انرژی‌شان را در سازمان سرمایه‌گذاری کردند، انتظار دارند. این انتظارات، نگرانی رهبران برای تمرکز بر انصاف دریافتی به‌وسیله کارکنانشان را افزایش می‌دهد. وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه‌ها و بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها و نیرویی عظیم در جهت هم‌افزایی توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمان می‌شود. بدیهی است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان عدالت سازمانی دستیابی به اهداف سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بازنگری جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد و کسب رضایت شغلی میسر نخواهد شد.

مهاجرت‌های زیادی که از افغانستان در حال اتفاق افتادن است کشور را از نیروهای متخصص تهی نموده است به‌طوری‌که حجم بسیار زیادی از نیروهای متخصص به کشورهای همسایه در حال مهاجرت هستند، ضرورت تحقیق به آن جهت است که در بسیاری از سازمان‌ها عاملش از همان بی‌عدالتی نشات می‌گیرد که کیفیت زندگی کاری را برای کارکنان سخت نموده است. در بسیاری از موارد کارمند با سابقه بالا براساس سیستم‌های سیاسی جدید و نبود قرارداد استخدامی محکم از سازمان اخراج می‌شود، یا اینکه حقوقش آنقدر اندک است که صرف زندگی برایش کم است یا اینکه چون در دایره قومیت جدید قرار ندارد با استقرار جدید در سازمان در حاشیه قرار می‌گیرد و این باعث سرخوردگی و رضایت پایین کارمند برای

اداره کار می‌شود؛ بنابراین ضرورت است تحقیق در زمینه بررسی ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی در سازمانی بنام شهرداری کابل مطرح و مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

عدالت در سازمان‌ها با سه عامل زیر تعریف می‌شود که همگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض، دلالت دارند:

۱. برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان.

۲. بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان.

۳. عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدید نظرخواهی در تصمیم‌ها، تبعیض، در واقع پاسخی متفاوت در مقابل رخداد یکسان به افرادی با شرایط یکسان است. تبعیض، نمودی آشکار از بی‌عدالتی است. تبعیض، اثرات تخریبی بسیاری بر روحیه کاری کارکنان اعم از اداری و آموزشی دارد. در سازمان پر از تبعیض، اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان دیده نمی‌شود (امیرخانی و پور عزت، ۱۳۸۷: ۵۳).

در فرهنگ آکسفورد، عدالت به منزله حفظ اصول قانونی، اجتماعی و اخلاقی، به وسیله اعمال اقتدار یا قدرت تعریف شده است. امروز برخی‌ها عدالت اجتماعی را عبارت از وجود فرصت‌های برابر اجتماعی برای کسب آموزش و مهارت و دسترسی به سرمایه مالی و فیزیکی می‌دانند. در واقع عدالت اجتماعی معطوف به سیاست‌های رویه‌ای و توزیعی یا اجرایی است که نهایتاً جامعه را به سمت نوعی تعادل بین طبقات برخوردار و محروم از مواهب طبیعی سوق می‌دهد (باقری، ۱۳۸۴: ۴۶).

در اغلب کتاب‌های علمی تعریف علمای علوم اجتماعی درباره عدالت مدنظر است و عدالت عبارت است از چگونگی توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها به‌وسیله درون یک مجموعه اجتماعی تعریف کرده‌اند (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۸۵).

عدالت: به معنای برابری، تساوی و داوری با راستی و درستی است (حسین زاده، ۱۳۸۶).

عدالت سازمانی: به معنای رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان می‌باشد (امیرخانی و

پور عزت، ۱۳۸۷).

عدالت توزیعی ۱: مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، مزایا را در بر می‌گیرد (پور عزت و امیرخانی، ۱۳۸۷).

عدالت رویه‌ای ۲: رعایت انصاف در سیاست‌های تصمیم‌گیری رسمی تعبیر می‌شود (بینگهام، ۲۰۰۷).
عدالت مراوده‌ای ۳: کیفیت رفتار بین فردی دریافت‌شده در طی مدت تصویب رویه‌های سازمانی نیز تعریف می‌شود (بینگهام، ۲۰۰۷).

رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (شرتز/ ترجمه زندی پور، ۱۳۸۹).^۴

فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگار عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌نگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنان چه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و درصد تغییر آن برمی‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند.

منظری و رجبی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت با توجه به اینکه بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد، بنابراین مدیران باید به عدالت سازمانی که بهبود رضایت شغلی را در پی دارد، توجه نمایند (منظری و رجبی، ۱۳۹۲).

در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمانی و رضایت حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. در مورد فرضیات سه‌گانه همه فرضیات (ابعاد سه‌گانه عدالت و رضایت شغلی) با ضریب همبستگی بالا تأیید شدند و مشخص شد که در جامعه آماری مورد نظر بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه معنی‌دار، مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

تریمبلی و همکاران، ۲۰۰۰ در پژوهشی دریافتند که کارمندان، به طور واضح بین رضایت از منفعت‌ها تفاوت قائل می‌شوند و عدالت توزیعی با توجه به پرداخت، نقش مهم‌تری نسبت به عدالت رویه‌ای در رضایت شغلی دارد (تریمبلی و همکاران، ۲۰۰۰).

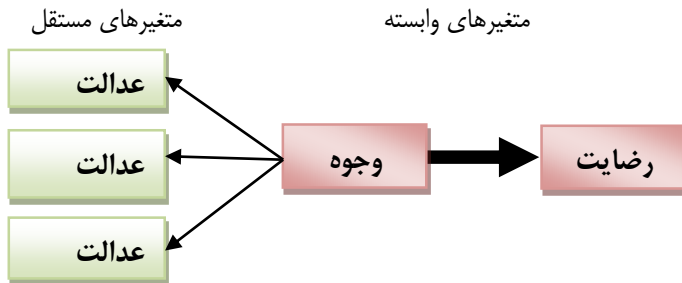
فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد، می‌باشد و فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز عدالت توزیعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد، عدالت رویه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد و عدالت مرادوه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد.

مدل مفهومی تحقیق

هر مدل مفهومی تحقیق به‌عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به‌گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند. به‌عبارت دیگر می‌توان گفت به صورتی ایده‌آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیل و یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق می‌باشد به گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آن‌ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آن‌ها انجام‌شده و عواملی نیز به آن کم و یا زیاد اضافه شود (سجادی، ۱۳۸۹).

مدل مورد بررسی در این تحقیق از متغیرهای بیان شده می‌باشد و مدل این تحقیق در نمودار شماره ۱-۱ ملاحظه می‌شود:



نمودار ۱-۱: مدل تحقیق؛ نیهوف و مورمن اسمیت کندال و هیولین ۱۹۹۳، ۱۹۶۹.

۱- متغیر مستقل: متغیر مستقل متغیری است که در پژوهش‌های تجربی به وسیله پژوهشگر دست‌کاری می‌شود تا تأثیر (یا رابطه) آن بر روی پدیده دیگری بررسی شود. در این تحقیق متغیر مستقل عدالت سازمانی می‌باشد.

۲- متغیر وابسته: متغیر وابسته، متغیری است که تأثیر (یا رابطه) متغیر مستقل بر آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر پژوهشگر با دستکاری متغیر مستقل درصد آن است که تغییرات حاصل را بر متغیر وابسته مطالعه نماید. در این پژوهش متغیر وابسته رضایت شغلی می‌باشد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-تحلیلی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. در تحقیق حاضر پس از تهیه طرح تحقیق و مطالعه و جمع‌آوری مبانی نظری آن، پرسشنامه برای نمونه آماری تحقیق تهیه شده و در ادامه پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از آن‌ها نتیجه‌گیری و پیشنهادات ارائه گردید.

جامعه و نمونه آماری

انجام هر تحقیق علمی مستلزم صرف هزینه و زمان می‌باشد به همان دلیل امکان بررسی همه جمعیت و یا جامعه آماری نمی‌باشد. لذا هر محقق با توجه به چنین واقعیتی درصد آن می‌شوند که از طریق نمونه‌گیری، اطلاعات احتمالی را با استفاده از تحلیل داده‌های به‌دست آمده پیرامون نمونه به دست آورند و در نهایت از طریق تعمیم این اطلاعات را به جامعه مورد نظر منتسب نمایند (خاکی، ۱۳۸۲).

کل جامعه آماری تحقیق شهرداری کابل با استفاده از جدول مورگان (۲۷۵) نفر و نمونه آن (۱۶۰) نفر می‌شود به‌دست آمده که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع پرسشنامه صورت گرفته است.

ابزار تحقیق، روایی و پایایی آن

ابزار تحقیق: ابزار تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد بوده که برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه اسپکتور (۱۹۹۷) و برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده گردید.

روایی

منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه که شهرداری کابل است را بسنجد؛ یعنی اینکه هم داده‌های گردآوری شده از طریق ابزار مازاد بر نیاز تحقیق نباشد و هم اینکه بخشی از داده‌های مورد نیاز در رابطه با سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف نشده باشد یا به عبارت دیگر، عین واقعیت را به خوبی نشان دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۷: ۱۵۴). روایی پرسشنامه حاضر سوری بوده با مطالعه و بررسی منابع اطلاعاتی مختلف و نظر استاد راهنما صورت گرفته است.

پایایی

پایایی ابزاری است که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری تعبیر می‌شود عبارت است از این که اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر ساخته شده در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود. به عبارت دیگر، ابزار پایایی متغیر ابزاری است که از خاصیت تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسانی برخوردار باشد (حافظ نیا، ۱۳۸۷: ۱۵۵).

در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها مجدداً از روش آلفای کرونباخ نیز استفاده گردیده است. اگر آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار Spss ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه را محاسبه کرد، سپس با استفاده از رابطه زیر مقدار ضریب آلفا (Y_α) را محاسبه نمود (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶).

در این فرمول:

$$Y_\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_j^2} \right)$$

ضریب پایایی کل آزمون = Y_α
تعداد سؤالات = k
واریانس هر سؤال = $\sum s_i^2$
واریانس کل سؤالات = $\sum s_j^2$

پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ضرایب اعتبار سازه‌ای و پایایی با روش آلفای کرونباخ را محاسبه گردید:

به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۸۵ برای توزیعی ۰/۷۸ برای رویه‌ای ۰/۸۲ برای تعاملی ۰/۷۴ بود و برای رضایت شغلی ۰/۷۵ می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

داده‌ها و اطلاعات خام جمع‌آوری شده، اعداد و ارقام غیر مفید و بدون قابلیت کاربردی می‌باشد. به منظور کاربردی نمودن داده‌های جمع‌آوری شده، در مرحله تجزیه و تحلیل سعی می‌شود تا با کاربرد فنون آماری و غیر آماری مربوط داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده در راستای تحقق اهداف تحقیق و پاسخگویی به سؤالات و مسئله آن مورد استفاده قرار گیرد. در این مرحله ابتدا باید داده‌ها را تجزیه و تحلیل نمود سپس نتایج این تجزیه و تحلیل را مورد تعبیر و تفسیر قرار داد. از مجموعه ۱۶۰ نفر نمونه آماری که تعداد ۴۸ نفر زن ۳۰٪ و تعداد ۱۱۲ نفر مرد ۷۰٪ می‌باشد. از جمله ۱۶۰ نفر نمونه ۶٪ زیر سن ۲۰ سال، ۲۲٪ بین ۲۰ تا ۴۰ سال، ۴۰٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۲۸٪ بین ۵۰ تا ۶۰ سال، ۴٪ بالاتر از ۶۰ سال می‌باشد. از جمله ۱۶۰ نفر نمونه ۲۶٪ زیر دیپلم، ۵۷٪ لیسانس، ۱۷٪ ماستری، ۶٪ دکتری را شامل گردیده است.

تحلیل استنباطی داده‌ها

بعد از تجزیه تحلیل توصیفی داده‌ها، به تحلیل استنباطی داده‌ها می‌پردازیم. در تجزیه تحلیل استنباطی، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار می‌گیرند.

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

آیا متغیرهای طراحی شده دارای توزیع نرمال است؟

فرضیه صفر: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند. (H0)

فرضیه یک: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند. (H1)

جدول (۱) توزیع نرمال متغیرها

معنی‌داری	کولموگروف اسمیرنوف	مؤلفه
۰,۸۰۸	۰,۶۳۹	رضایتمندی
۰,۴۶۲	۰,۸۵۲	عدالت سازمانی

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای تحقیق کمتر از 0.05 است نرم‌افزار Spss طبق قضیه حد مرکزی نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار می‌گیرد.

آزمون روابط با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین 1 تا -1 می‌باشد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می‌باشد. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی ارتباط بین دو متغیر می‌پردازد.

فرض (H_0): همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

فرض (H_1): همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نحوهٔ داوری در مورد وجود یا عدم وجود ارتباط براساس سطح معنی‌داری به‌دست آمده صورت می‌پذیرد. بدین ترتیب که اگر sig آزمون کوچکتر از 0.05 باشد فرض H_0 رد شده و بین دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۲) زیر خروجی آزمون همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد

عدالت	تعاملی	رویه‌ای	توزیعی	رضایت		
.133	.184(*)	.153	.005	1	ضریب پیرسون	رضایت
.095	.020	.054	.951		معنی‌داری	
160	160	160	160	160	تعداد	
.753(**)	.242(**)	.288(**)	1	.005	ضریب پیرسون	توزیعی
.000	.002	.000		.951	معنی‌داری	
160	160	160	160	160	تعداد	
.779(**)	.583(**)	1	.288(**)	.153	ضریب پیرسون	رویه‌ای
.000	.000		.000	.054	معنی‌داری	
160	160	160	160	160	تعداد	
.736(**)	1	.583(**)	.242(**)	.184(*)	ضریب پیرسون	تعاملی
.000	.000	.000	.002	.020	معنی‌داری	
160	160	160	160	160	تعداد	
1	.736(**)	.779(**)	.753(**)	.133	ضریب پیرسون	عدالت
.000	.000	.000	.000	.095	معنی‌داری	
160	160	160	160	160	تعداد	

با توجه به جدول (۱)؛ همان گونه که مشاهده می‌گردد، sig تمامی روابط برابر مقدار (۰/۰۰) می‌باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرض صفر (H_0) آماری مبنی بر عدم ارتباط میان متغیرها رد می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده‌شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون نیز آزمون شدند. تحلیل رگرسیونی یا تحلیل وایبازشی فن و تکنیکی آماری برای بررسی و مدل‌سازی ارتباط بین متغیرها است. رگرسیون تقریباً در هر زمینه‌ای از جمله مهندسی، فیزیک، اقتصاد، مدیریت، علوم زیستی، بیولوژی و علوم اجتماعی برای برآورد و پیش‌بینی مورد نیاز است. تحلیل رگرسیون به صورت گسترده برای پیش‌بینی استفاده شده است. تحلیل رگرسیون همچنین برای شناخت ارتباط میان متغیر مستقل و وابسته و شکل این روابط استفاده شده است. در شرایط خاصی این تحلیل برای استنتاج روابط علی بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌تواند استفاده شده باشد. هرچند این موجب روابط اشتباه یا باطل می‌تواند باشد بنابراین احتیاط قابل توصیه است. نتایج آزمون فرضیه‌ها در بخش زیر منعکس شده‌اند.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه آزمون تحلیل رگرسیون برای فرضیه اصلی پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول (۳) خروجی آزمون تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی

Model	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	معنی‌داری
	B	انحراف استاندارد	بتای استاندارد	انحراف استاندارد	B	انحراف استاندارد
1	(Constant)	2.980	.138		21.648	.000
	عدالت سازمانی	.273	.343	.333	1.681	.025

متغیر وابسته: رضایتمندی

فرضیه اصلی پژوهش حاکی از این است که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری در رضایتمندی دارد که از آنجایی که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد، مقدار معنی‌داری برای این آزمون عدد ۰,۰۲۵ به‌دست‌آمده که بنابراین می‌توان درسته اطمینان ۹۵ درصد پذیرفت این فرضیه تأیید شده است.

آزمون فرضیات فرعی پژوهش

نتیجه آزمون تحلیل رگرسیون برای فرضیات فرعی پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول (۴) خروجی آزمون تحلیل رگرسیون فرضیات فرعی پژوهش

معنی داری	T	ضرایب غیر استاندارد		Model	
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		
B	B	بتای استاندارد	انحراف استاندارد	B	
.000	20.309		.143	2.909	(Constant)
.000	.666	.555	.328	-.318	توزیعی
.000	.823	.581	.244	.336	رویه‌ای
.000	1.551	.850	.749	.275	تعاملی

متغیر وابسته: رضایتمندی

۱. فرضیه فرعی شماره (۱)

فرضیه فرعی پژوهش حاکی از اینست که توزیعی بر رضایتمندی تأثیر دارد که از آنجایی که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد مقدار معنی‌داری برای این آزمون عدد $0,000$ به‌دست‌آمده که بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفت این فرضیه تأیید شده است.

۲. فرضیه فرعی شماره (۲)

فرضیه فرعی پژوهش حاکی از اینست که عدالت رویه‌ای بر رضایتمندی تأثیر دارد که از آنجایی که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد مقدار معنی‌داری برای این آزمون عدد $0,000$ به‌دست‌آمده که بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفت این فرضیه تأیید شده است.

۳. فرضیه شماره (۳)

فرضیه فرعی پژوهش حاکی از اینست که عدالت تعاملی بر رضایتمندی تأثیر دارد که از آنجایی که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد مقدار معنی‌داری برای این آزمون عدد $0,000$ به‌دست‌آمده که بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفت این فرضیه تأیید شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان هم‌چنین آرمانی دینی و الهی است که تمام پیامبران برای تحقق آن رسالت یافته‌اند. قرآن کریم هم به‌عنوان یک منبع الهی و سرچشمه‌ی

عمیق‌ترین افکار و عالی‌ترین معارف در عرصه‌های گوناگون حیات فکری، فرهنگی، علمی، اجتماعی، ادبی و هنری مسلمانان بوده است که می‌توان از این منبع عظیم به‌عنوان مبنایی برای اجرای عدالت در سازمان‌ها که انسان‌ها در طول عمرشان با آن‌ها سروکار دارند، استفاده کرد. با سرمایه‌گذاری و تقویت در زمینه‌ی عدالت سازمانی و درک عدالت در هریک از ابعاد آن از طرف پرسنل می‌توان باعث رضایت و انگیزه و دلبستگی کارکنان به کار شد. در واقع وجود یکی از ابعاد عدالت سازمانی موجب می‌شود کارکنان نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی نیز نظر مثبتی داشته باشند؛ و سایر ابعاد عدالت را نیز منصفانه تلقی نمایند که این خود منجر به بهبود رضایت شغلی می‌شود.

در سازمان‌هایی نظیر شهرداری که خدمات عمرانی، خدماتی، تعمیراتی و فنی ارائه می‌دهد، کارکنان جز سرمایه‌های اصلی سازمان محسوب می‌شود و کلیه درآمدهای سازمان از طریق این کارکنان کسب می‌شود و تحقق اهداف سازمان با تکیه بر کارکنان محقق خواهد شد؛ بنابراین رضایتمندی و به دنبال آن احساس وجود عدالت در سازمان بسیار حائز اهمیت است، زیرا که ادراک بی‌عدالتی موجب نارضایتی و حتی ممکن است موجب کم‌کاری، تخریب و یا سایر رفتارهای متعارض با اهداف سازمان شود. از سویی دیگر، رضایت کارکنان موجب کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت کاری، افزایش راندمان کاری و بهبود سطح خدمات می‌شود.

۱. عدالت توزیعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد.
۲. عدالت رویه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد.
۳. عدالت مراوده‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد.

پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای متناسب با فرضیات تحقیق

پیشنهاد متناسب با فرضیه اصلی تحقیق: عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این زمینه مدیران می‌بایست به سازمان یک نگاه کلی داشته باشند اعم از واحدها و افراد تا بی‌عدالتی در سازمان رخ ندهد و این می‌بایست در تمام ابعاد سازمان باشد، همچنین با توجه به نظریه برابری می‌توان انتظار داشت کارکنان حتی سطح پرداختی خود را با سازمان‌های دیگر هم مقایسه می‌کنند و در صورتی که کمتر باشد احساس نارضایتی می‌کنند که این را هم باید مدیران عالی سازمان در نظر داشته باشند.

پیشنهاد متناسب با فرضیه فرعی اول تحقیق: عدالت توزیعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد. در این زمینه مدیران می‌بایست در مورد پاداش‌های سازمانی انصاف را رعایت نمایند و همچنین در مورد ارتقاء که می‌بایست مبتنی بر شایستگی باشد، همچنین در مورد توزیع امکانات در سازمان می‌بایست به تمام واحدهای سازمانی به یک صورت نگرینست و تبعیضی در این مورد صورت نگیرد در بعضی موارد دیده می‌شود که مدیر به نزدیکان خود یا هم حزبی‌های خود امکانات بهتر، جایگاه بالاتر و حقوق و پاداش بهتری می‌دهد که این باعث ایجاد نارضایتی در کارکنان می‌گردد.

پیشنهاد متناسب با فرضیه فرعی دوم تحقیق: عدالت رویه‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد. در مورد عدالت رویه در بسیاری از موارد اتفاق می‌افتد، در سازمان قوانینی مصوب می‌شود که بعضی از واحدها در آن منفعت بیشتری می‌برند اینکه مدیران در بعضی موارد برای خود قوانینی را وضع می‌کنند، بقیه کارکنان از آن بی‌بهره‌اند، یا خط مشی‌های سازمان طوری تنظیم می‌گردد که به نفع مدیران میانی و عالی است درحالی‌که کار اصلی سازمان بر دوش مدیران عملیاتی است و این باعث ادراک از عدالت به صورت نامناسب می‌شود و درنهایت نارضایتی شغلی را به همراه خواهد داشت.

پیشنهاد متناسب با فرضیه فرعی سوم تحقیق: عدالت مراوده‌ای بر میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری کابل تأثیر مثبت دارد. عدالت مراوده‌ای که شامل اخلاق و مراودات مدیران است بسیار در احوال کارکنان تأثیر دارد، عدالت زبانی و اینکه چگونه برخورد شود و چقدر برای کارکنان وقت گذاشته شود باعث دلگرمی کارکنان می‌شود یا اینکه مدیران می‌توانند یک روز را در هفته به کارکنان از نزدیک وقت بگذارند تا بتوانند نیازهای کارکنان را از نزدیک ببینند. یا اینکه با توجه به اهمیت کارکنان به عنوان منابع انسانی قبل از قضاوت در مورد آن‌ها در صورت مواجه شدن خطا با احتیاط و در نظر گرفتن همه جنبه‌ها با کارکنان خاصی برخورد شود تا باعث کاهش انگیزه کارکنان نشود.

منابع

- امیرخانی، طیبیه، پور عزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۱، صص ۳۲-۱۹
- ادریس، محمدرضا و رئیس، اردلی غلام علی، (۱۳۹۳). متغیرهای مؤثر بر کارایی کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداخت‌ها و عدالت در پرداخت‌ها بر کارایی کارکنان. مجله پژوهشی علوم انسانی (ویژه‌نامه جغرافیا)، (۳۷-۵۲).
- باقری رومی، علی اکبر، (۱۳۸۴) چرا باید تئاتر ملی را آسیب‌شناسی کنیم، شماره ۴۶. حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید، (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، (۷-۲۰)، (۱۰۱-۷۹).
- دامغانیان، حسین، جعفری، سکینه، ضابط‌پور، حسین، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۶۵۵-۶۷۹
- دهقان نجم‌آبادی، عامر، پیران، محمد. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی سازمان‌ها، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۶۵۵-۶۷۹
- حیدر علی. (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران، صص (۶۰ - ۱۱۰).
- کافی، مهدی، هاشمی نسب، فخرالسادات، (۱۳۹۱)، تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱، صفحات ۳۳-۶
- مشرف‌جوادی، محمد حسین، دلوی، محمدرضا، عبدالباقی، عبدالمجید. (۱۳۸۵). عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، فصلنامه مدیریت فردا.
- شرترز. (۱۳۸۹). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی. ترجمه زندی پور شفیق‌آبادی، عبدالله، (۱۳۸۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: رشد.
- منظری توکلی علی‌رضا و رجبی محبوبه، (۱۳۹۲). بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان، مجله بهداشت و توسعه، دوره ۲، شماره ۱، نصری، محسن و حسین زاده، علی، (۱۳۸۶)، عدالت سازمانی، مجله تدبیر، ش ۱۹۰ صص ۲۳-۱۸
- Greenberg, J. (1990). Looking fair vs being fair: managing impressions of organizational justice, *Research in Organizational Behavior*, vol. 12, pp. 111-157.