

بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی در کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان

نادر حساسی^۱

حامد زبار^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۷

چکیده

با توجه به نتایج چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/383$ و بزرگتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد و قدر مطلق آماره t برابر $0/784$ می باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر تایید می شود. پس ادعای محقق تایید نمی شود یعنی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معنادار ندارد. ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۴-۱۰، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/081$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد و قدر مطلق آماره t برابر $2/915$ می باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود پس تأثیر متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی مقدار ضریب آن $0/195$ می باشد. پس نتیجه می گیریم متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان موثر است که مقدار آن $0/213$ و مثبت (مستقیم) است. پس ادعای محقق تایید می شود یعنی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۴-۱۱، چون مقدار سطح معنی داری برابر $0/004$ و کوچکتر از مقدار خطا $0/05$ می باشد و قدر مطلق آماره t برابر $6/412$ می باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می شود پس متغیر تأثیر متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی مقدار ضریب آن $0/376$ می باشد. پس نتیجه می گیریم متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، به شکل معناداری بر رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان موثر است و مقدار تأثیر نیز برابر $0/376$ درصد می باشد که مقدار آن مثبت (مستقیم) است. پس ادعای محقق تایید می شود یعنی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، اداره تأمین اجتماعی شهر همدان

^۱ استادیار گروه ریاضی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی ملایر، ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، گرایش استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی ملایر، ایران.

۱. مقدمه

برای مطالعه‌ی عدالت سازمانی، کار کردن روی عدالت رویه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. محققانی که روی عدالت رویه‌ای کار می‌کنند، عدالت توزیعی را قابل قبول می‌دانند؛ اما تأکید می‌کنند که علاوه بر آن باید به فرایند تخصیص نیز اهمیت داد. عدالت رویه‌ای به طور خاص می‌تواند در بهبود رفتار شهروندی-سازمانی، تعهد سازمانی، اعتماد و نظایر آن نقش مؤثری داشته باشد. اگر سازمان فرایندهای تخصیص را به درستی تنظیم کند، در این صورت هیچ یک از کارکنان احساس بی‌عدالتی نخواهند کرد.

به طور کلی فرایند تخصیص در صورتی منصفانه تلقی خواهد شد که ترکیبی از ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

دقیق تنظیم شده باشد؛

به طور مداوم اجرا شود؛

فارغ از تعصب و غرض‌ورزی باشد؛

همه‌ی جوانب مرتبط را در نظر گرفته باشد؛

در صورت رخ دادن اشتباه، قابل تصحیح و تغییر باشد؛

مطابق استانداردهای عمومی اخلاقی باشد.

تحقیقات نشان می‌دهد به منظور منصفانه بودن فرایندهای تخصیص، کارکنان باید از سیاست‌ها و رویه‌های سازمان آگاه باشند و از قبل به آنها اطلاع داده شده باشد که سازمان در فرایند تخصیص (پاداش و مجازات و نظایر آن) چگونه عمل می‌کند. با توجه به اهمیت عدالت رویه‌ای، تاکنون مطالعات زیادی به منظور بررسی مدل سیستم‌های منابع انسانی انجام شده است. این کار رویه‌های مربوط به ارزیابی عملکرد کارکنان، برنامه‌های تبعیض مثبت (affirmative action) (program)، آزمایش‌های عدم اعتیاد کارکنان، مرخصی‌های مربوط به خانواده برای کارکنان (مانند مرخصی زایمان)، استخدام کارکنان، سیاست‌های اخراج، جبران خدمات، روش‌های حل اختلاف و مانند آن را بررسی می‌کند. به طور کلی این کار نشان می‌دهد که روش‌های عادلانه در قالب رفتارهای کارآمدتر و نگرش‌های کاری مثبت می‌تواند مزایای زیادی برای سازمان‌ها به ارمغان آورد (پارکر و کوهلامیر، ۲۰۰۵). محققان دریافته‌اند علاوه بر نتایج و فرایند تخصیص، رفتار بین فردی (رفتار مدیر یا سرپرست با کارکنان) نیز بخش مهمی از ادراک عدالت است. مفهوم عدالت تعاملی کمی دیرتر از عدالت توزیعی یا عدالت رویه‌ای شناخته شد، اما اکنون به عنوان یک متغیر مهم در محل کار به شمار می‌رود.

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شود (عدالت رویه‌ای)، تغییر کرد. عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می‌شود (دوستار و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۲). در اینجا می‌توان این سوال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می‌کند، اصلاً احساس نابرابری یا بی‌عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه‌ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می‌کنیم. فرض کنید دو کارمند با صلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیت شغلی وجود دارند، اما به یکی از آنها مقداری بیشتر از دیگری پرداخت می‌شود. سیاستها و خط مشی‌های پرداخت سازمان عوامل قانونی بسیار زیادی را همچون طول زمان کار، شیف‌کاری و غیره را در بر دارد. این دو کارمند از سیاست پرداخت شرکت کاملاً آگاه‌اند و فرصتهای یکسانی دارند. با توجه به این عوامل ممکن است یکی از دو کارمند از دیگری مقدار

بیشتری دریافت کند، با این حال کارمند دیگر ممکن است احساس کند اگر چه کمتر از تمایلش به او پرداخت شده است، اما این پرداخت ناعادلانه نیست، چرا که سیاست جبران خدمات سازمان یک سیاست باز بوده و به شیوه‌ای دقیق و بدون تعصب و غرض ورزی به کار گرفته شده است.

بنابراین پرداخت ناشی از به کارگیری این رویه عادلانه احتمالاً عادلانه نگریسته می شود؛ حتی اگر به نظر خیلی پایین باشد (گرینبرگ، ۲۰۰۱). با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداختها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (همان).

به نظریونتال (۲۰۰۸) شش قانون وجود دارد که هنگامی که به کار گرفته شوند، رویه‌های عادلانه‌ای به وجود می آورند:

۱) قانون ثبات: حالتی که تخصیص رویه ها بایستی برای همه در طی زمان ثابت باشد.
 ۲) قانون جلوگیری از تعصب و غرض ورزی: حالتی که از کسب منافع شخصی تصمیم گیران بایستی در طول فرایند تخصیص ممانعت به عمل آید.

۳) قانون درستی: اشاره سودمندی اطلاعات مورد استفاده در فرایند تخصیص دارد.

۴) قانون توانایی اصلاح: به وجود فرصتهایی برای تغییر یک تصمیم ناعادلانه اشاره دارد.

۵) قانون نمایندگی: حالتی که نیازها، ارزشها و چشم اندازها ی همه بخشهای متاثر، توسط فرایند تخصیص بایستی در نظر گرفته شود.

۶) قانون اخلاقی: مطابق با این قانون فرایند تخصیص بایستی با ارزشهای اخلاقی و وجدانی سازگار باشد. رویه های سازمانی روشی که سازمان منابع را تخصیص می دهد را نشان می دهند.

مطالعات نشان می دهد که عدالت رویه ای با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری کارکنان نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از این رو زمانی یک فرایند منجر به پیامدی خاص می شود که ناعادلانه درک شده باشد.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

شفیع زاده و گیلا (۱۳۹۸) در مقاله خود بیان می کنند امروزه بسیاری از سازمان ها به ویژه آموزش و پرورش به دنبال بهبود عملکرد هستند. با توجه به تقاضای زیاد محصولات و خدمات سازمان ها و نیز تغییرات محیطی فراوان، نه تنها محصولات و چگونگی عرضه آن اهمیت دارد، بلکه به کاربردن ابزار و اقدام های مناسب با اهداف سازمان در قبال منابع انسانی و اهداف سازمانی و عملکردی مانند تحقق مأموریت های سازمانی و چشم اندازهای سازمان نمود بیشتری یافته است. از این رو توجه به عوامل انسانی در راستای برآورده کردن اهداف و مأموریت های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. در این پژوهش پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته است. در این راستا برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پرسش نامه پژوهش در اختیار ۸۹ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت که به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند، قرار داده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از روش تحلیل رگرسیون و همبستگی استفاده شد که نتایج آن نشان داد که بهبود شاخص های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می گردد؛ ضمناً نقش میانجی معنویت در محیط کار در رابطه بین حمایت سازمانی و عملکرد نیز تأیید شد. همچنین نتایج تحلیل کواریانس نشان داد که ویژگی های دموگرافیک کارکنان بر عملکرد سازمانی آنان تأثیر گذار نیست.

در تحقیقی که توسط منصوری (۱۳۹۸) تحت عنوان «هنجاریابی آزمون هوش عاطفی سبیریا شرینگ برای دانشجویان کارشناسی ارشد گروه علوم انسانی و ریاضی دانشگاه های دولتی ایران» انجام شده است؛ نتایج زیر بدست آمده اند: رابطه هوش عاطفی با پیشرفت تحصیلی مثبت و معنادار است. با افزایش سن افراد هوش عاطفی آنان افزایش می یابد. جوزانی (۱۳۹۷) بیان می کند رضایت بیرونی شغلی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار، روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می توان نام برد. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می شود، در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در بر می گیرد از ثبات بیشتری برخوردارند. لذت رضایت درونی بیشتر از رضایت بیرونی است.

تحقیقی در سازمان گسترش و فناوری اطلاعات ایران توسط فروتن برای پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در سال ۱۳۹۵ صورت گرفته که محقق سعی داشته رابطه هوش عاطفی را با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بررسی نماید که نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و هوش عاطفی و رضایت شغلی با مولفه های تعهد عاطفی و هنجاری رابطه دارد.

در سال ۱۳۹۳ پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری تحولی در مدیران ارشد و میانی و سرپرستان شرکت البرز چلیک» توسط مرادی در دانشگاه تهران صورت گرفت. مدل مورد استفاده در این تحقیق، مدل هوش عاطفی گلن و سبک های رهبری باس و اولیوه بوده که وجود رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحولی در آن اثبات گردید.

قربانی (۱۳۹۲) در مقاله خود ارزیابی عملکرد را سنجش نسبی عملکرد انسانی در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین در مقایسه با استاندارد انجام کار و همچنین تعیین استعداد و ظرفیت های بالقوه فرد به منظور برنامه ریزی در جهت به فعلیت درآوردن آنها تعریف می کند.

هدف دوستار و اسماعیل زاده (۱۳۹۲) از مقاله خود بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر آوای کارکنان و عملکرد شغلی است. از این رو ابتدا آو و عدالت سازمانی و ابعاد هر یک از آنها را تشریح نمودیم. همچنین با مرور ادبیات موضوع فرضیات مناسب تدوین و در مرحله بعد به جمع آوری داده از جامعه آماری پرداخته شد. داده ها به کمک ابزار پرسشنامه از بین تعداد ۷۵۲ نفر از کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان گردآوری شد. سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی ابعاد عدالت و آوای سازمانی شناسایی گردید. عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای بود. هم چنین در نتیجه تحلیل ها سه بعد آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه برای آوای سازمانی تعیین شد. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و فن تحلیل مسیر فرضیه ها آزمون شد نتایج نشان می دهد که هر سه بعد عدالت بر آوای نوع دوستانه تاثیرگذار است اما تاثیر آن بر آوای مطیع و آوای تدافعی معنادار نیست. هم چنین نتایج نشان می دهد که هر سه نوع عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است.

اسلامی (۱۳۸۹) به بررسی موانع اجرای دورکاری در سازمانهای دولتی پرداخته است. در این تحقیق مروری، وی اعتقاد دارد که عوامل اقتصادی، فناوری و قانونی مهمترین موانع اجرای دورکاری در سازمانهای دولتی در کشورمان به شمار می روند.

وحیدیان (۱۳۸۷) به بررسی تأثیر زیر ساختهای فناوری در توسعه دورکاری در سازمانهای کشورمان پرداخته است. به اعتقاد وی تلاش برای توسعه هرچه بیشتر زیرساختهای دورکاری می تواند موجب رشد و گسترش فرهنگ دورکاری در سازمانها گردد.

رضایی نژاد (۱۳۸۸) در تحقیقی به بررسی دیدگاه مدیران سازمانهای دولتی نسبت به پذیرش دورکاری در سازمانهای خود پرداخته است. در این تحقیق میدانی که در آن با استفاده از ابزار پرسشنامه، محقق به جمع اوری اطلاعات پرداخته است، دیدگاه ۵۵ مدیر سازمانهای دولتی مورد پرسش قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که ۷۵ درصد مدیران با توجه به موقع وظایف از سوی کارکنان می پذیرند که دورکاری را در سازمان خود اجرا نمایند. «هوش عاطفی و رهبری اثربخش» عنوان تحقیقی بود که در سال ۲۰۱۸ توسط پالمرو و الزا با هدف بررسی رابطه هوش عاطفی و رهبری اثربخش صورت گرفته است. یافته ها نشان داد که هوش عاطفی، نقش مهمی در چگونگی برخورد رهبران اثربخش با زیردستان دارد که این عامل باعث می شود که کارکنان از احساس راحتی در محیط کار برخوردار باشند.

کوپرز و ویبلر (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بررسی اهمیت عواطف در رهبری تحولی» انجام دادند. ایشان ارتباط بین اجزاء هوش عاطفی با سبک رهبری را از طریق پرسشنامه چند عاملی و چک لیست هوش عاطفی گلنن بررسی نمودند. نتیجه تحقیق، حاکی از وجود رابطه معنادار مثبت بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول می باشد.

مورگان (۲۰۱۸) اعتقاد دارد که فرهنگ مناسب و پذیرش شرایط دورکاری و توجیه و آموزش ضمن خدمت برای کارکنان دورکار از الزامات اصلی در موفقیت دورکاری به شمار می رود.

اسکات (۲۰۱۸) معتقد است که در آینده سازمانهای مجازی می بایستی به دورکاری به عنوان یک استراتژی اصلی نگاه نموده و بتوانند سازمانهای خود را در دستیابی به اهداف این مهم رهنمون سازند.

گاردنر و استاک (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین رهبری و هوش عاطفی در مدیران سطوح بالا»، ۱۱۰ نفر از مدیران عالی را مورد مطالعه قرار دادند که در آن وجود رابطه مثبت بین رهبری تحولی و هوش عاطفی مورد تایید قرار گرفت.

دیویدسون (۲۰۱۶) معتقد است که فرهنگ یک سازمان می تواند برای اجرای مناسب دورکاری در سازمان کمک نماید. چنانچه سازمانهای بالنده می توانند فرصت ارائه خدمات را به شکل دورکاری به نحو احسن انجام دهند.

بلیک (۲۰۱۶) اعتقاد دارد که کتابداران برای برخورداری از فرایند موفق دورکاری در کارشان نیازمند نگرش مثبت و منطقی نسبت به محدودیتهای و امکانات سازمانی خود هستند.

جکسون و یوهانسون (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند رضایت کارکنان در گرو برخورداری از انگیزش لازم برای اجرای دورکاری است. آنها اعتقاد دارند که آگاه سازی کارکنان از اهداف دورکاری میتواند به رضایت بیشتر آنها ارتباط داشته باشد.

یوسف و شریف (۲۰۱۵) عوامل سازمانی و برون سازمانی را از مهمترین عوامل موفقیت اجرای دورکاری در سازمانهای خدماتی به شمار آورده است.

نلرین و لاراین (۲۰۱۱) در پژوهش خود مدیریت عملکرد را فرآیندی برای دستیابی به اهداف تجاری و کلی سازمان از طریق مشارکت بیشتر کارکنان در فعالیتها و عملکرد را بعنوان وسیله ای موثر برای نظارت و توسعه کارکنان در گروههای کاری تعریف کردند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق را می‌توان تلاشی منظم و سازمان یافته برای بررسی مسئله ای خاص که به یک راه حل نیاز دارد، توصیف کرد و شامل گامهایی است که طراحی و پیگیری می‌شوند تا پاسخی برای مسئله مورد علاقه ما در محیط کاری بدست آید (سکاران، ۱۳۸۸، ص ۶). در واقع تحقیق علمی در پی دستیابی به یکی از خواسته های زیر بصورت فردی یا گروهی صورت می‌پذیرد:

- ارضای یک حس کنجکاوی معرفتی (تحقیق بنیادی)
 - توصیف یک شرایط یا نگرش عده ای از افراد (تحقیق پیمایشی، همبستگی و...)
 - جستجوی پاسخ و راه حل برای یک مسئله و مشکل واقعی (تحقیق کاربردی)
- و طی فرایند تحقیق با بکارگیری ابزارهای جمع آوری، داده ها بطور عینی و معتبر مشاهده، بررسی و استخراج می‌شوند و سپس با استفاده از فنون تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی بطور کمی و غیر کمی سعی می‌شود که ادعاها و حدس های علمی اولیه (فرضیات) آزمون شده و در نهایت فرضیه ها رد یا پذیرفته می‌شوند و نتیجه گیری نهایی صورت می‌پذیرد (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۸۸).

در این فصل به بررسی فرایندهای روش تحقیق که به شیوه های طراحی مطالعات پژوهشی و رویه های تجزیه و تحلیل داده ها که مبتنی بر جنبه هایی همچون محل انجام بررسی (جامعه آماری)، چگونگی نمونه برداری و گردآوری داده ها و سرانجام روش تجزیه و تحلیل داده ها اشاره دارد، می‌پردازیم.

روش اجرایی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ نوع طرح، از نوع توصیفی است؛ که به منظور شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری می‌باشد. تحقیق توصیفی شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمودن فرضیه یا پاسخ به سوالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع، مطالعه می‌شود (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۱۰۴). همچنین تحقیق به لحاظ نوع هدف، از نوع کاربردی است. به این معنی که از نتایج یافته ها برای حل مسائل موجود در سازمان یاری گرفته می‌شود (سکاران، ۱۳۸۸، ص ۸).

جامعه و نمونه آماری

در این تحقیق، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان (۴۱۹ نفر) است و نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. اندازه نمونه آماری براساس فرمول جامعه

محدود، حدود ۲۰۱ نفر برآورد شده است که برای اطمینان بیشتر ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۲۱۴ پرسشنامه کامل جمع آوری شد. برای بدست آوردن حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است.

روشها و ابزار گردآوری داده ها

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه مجموعه ای از پرسشهایی است که بصورت مکتوب و معمولاً در قالب گزینه های محدود تنظیم شده است و آزمودنی ها باید به آنها پاسخ دهند (سکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۱۸). قابل ذکر است که جهت پاسخ به تمامی سوالات پرسشنامه، از طیف پنجگانه لیکرت استفاده شد.

۴. یافته های پژوهش

توزیع فراوانی جنسیت نمونه مورد مطالعه

توزیع فراوانی جنسیت نمونه مورد مطالعه به صورتی که در جدول شماره ۴-۱ مشاهده می گردد بوده است.

جدول ۴-۱ توزیع و درصد فراوانی جنسیت افراد پاسخ دهنده

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد جمعیتی فراوانی
مرد	۳۰۷	۶۴/۱۰	۴۹/۶
زن	۱۱۲	۳۵/۹۰	۱۰۰
جمع کل	۴۱۹	۱۰۰	



نمودار ۴-۱ (دایره ای) درصد فراوانی جنسیت افراد پاسخ دهنده

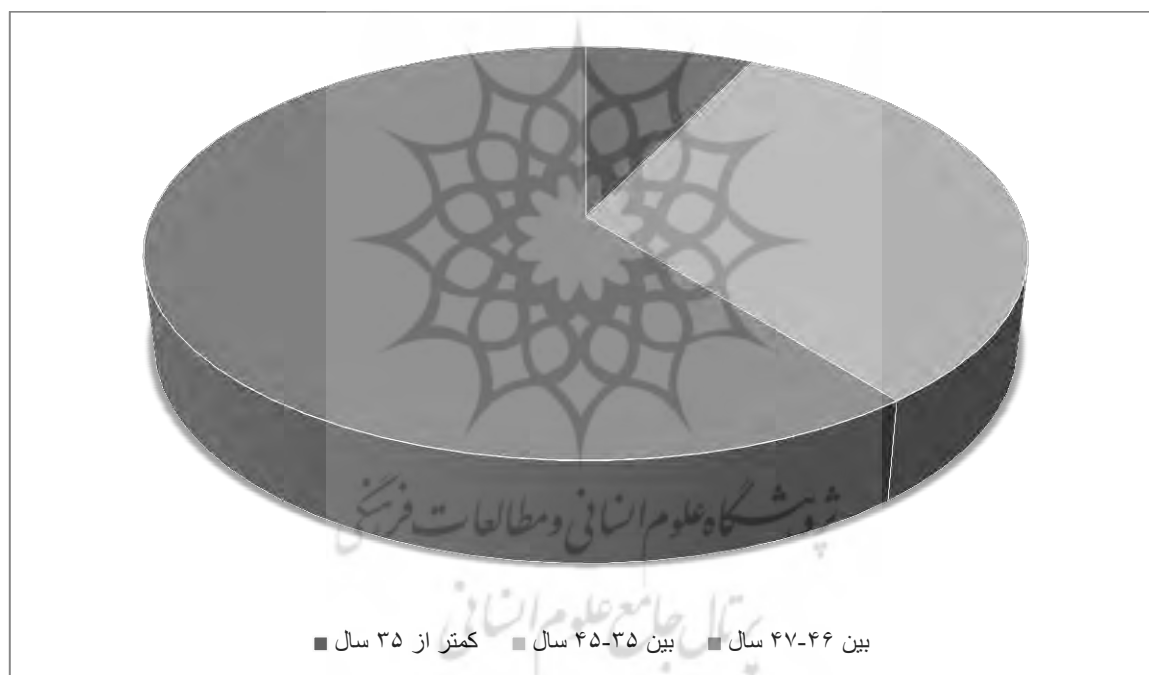
با توجه به جدول ۴-۱ مشاهده می شود که ۳۵/۹۰ درصد از پاسخ دهندگان به پرسشنامه زن و ۶۴/۱۰ درصد مرد بوده اند. لذا نتیجه می گیریم درصد بیشتری از پاسخ دهندگان به پرسشنامه زن بوده اند.

توزیع فراوانی سن نمونه مورد مطالعه

توزیع فراوانی سن نمونه مورد مطالعه به صورتی که در جدول شماره ۴-۲ مشاهده می گردد بوده است.

جدول ۴-۲ توزیع و درصد فراوانی سن افراد پاسخ دهنده

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی	فراوانی
کمتر از ۳۵ سال	۹۳	۱۲/۱۰	۴۹/۰۱	
۳۵-۴۵ سال	۲۱۵	۵۳/۲	۷۶/۴	
۴۶-۴۷ سال	۱۱۱	۳۴/۷	۸۲/۱	
جمع کل	۴۱۹	۱۰۰		



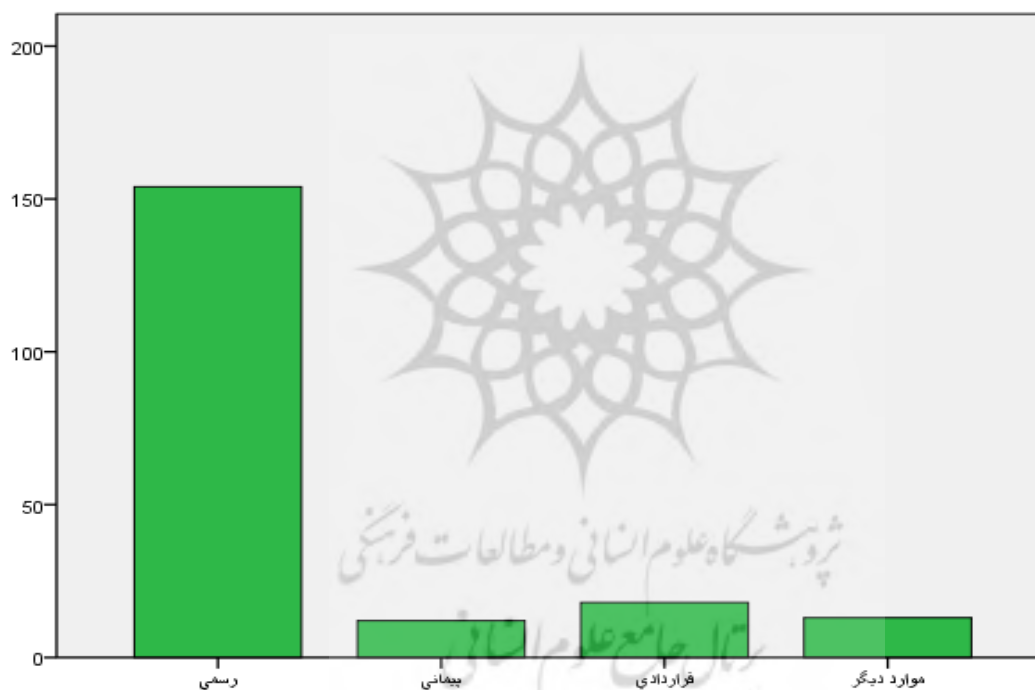
نمودار ۴-۳ (دایره ای) درصد فراوانی سن افراد پاسخ دهنده

با توجه به جدول ۴-۲ مشاهده می شود که سن ۱۲/۱۰ درصد از پاسخ دهندگان کمتر از ۳۵ سال، ۵۳/۲ درصد بین ۳۵-۴۵ سال، ۳۴/۷ درصد بین ۴۶-۴۷ سال بوده است. پس نتیجه می گیریم که سن درصد بیشتری از افراد پاسخ دهنده به پرسشنامه کمتر از ۳۵ سال بوده است.

توزیع فراوانی نوع استخدامی مورد مطالعه

جدول ۴-۱) توصیف نوع استخدامی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان

جمع درصد	درصد معتبر	درصد	فراوانی		
۷۸/۲	۷۸/۲	۷۲/۰	۱۵۴	رسمی	درصد
۸۴/۳	۶/۱	۵/۶	۱۲	پیمانی	
۹۳/۴	۹/۱	۸/۴	۱۸	قراردادی	
۱۰۰/۰	۶/۶	۶/۱	۱۳	موارد دیگر	
	۱۰۰/۰	۹۲/۱	۱۹۷	جمع	مفقود
		۷/۹	۱۷	سیستم	
		۱۰۰/۰	۴۱۹	جمع کل	



نمودار ۴-۱) نوع استخدامی پاسخ دهندگان

با توجه به شکل و نمودار فوق مشاهده می شود که نوع استخدام ۱۵۴ نفر از پاسخ دهندگان رسمی، ۱۲ نفر پیمانی، ۱۸ نفر قراردادی و ۱۳ نفر موارد دیگر می باشند.

توزیع فراوانی میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه

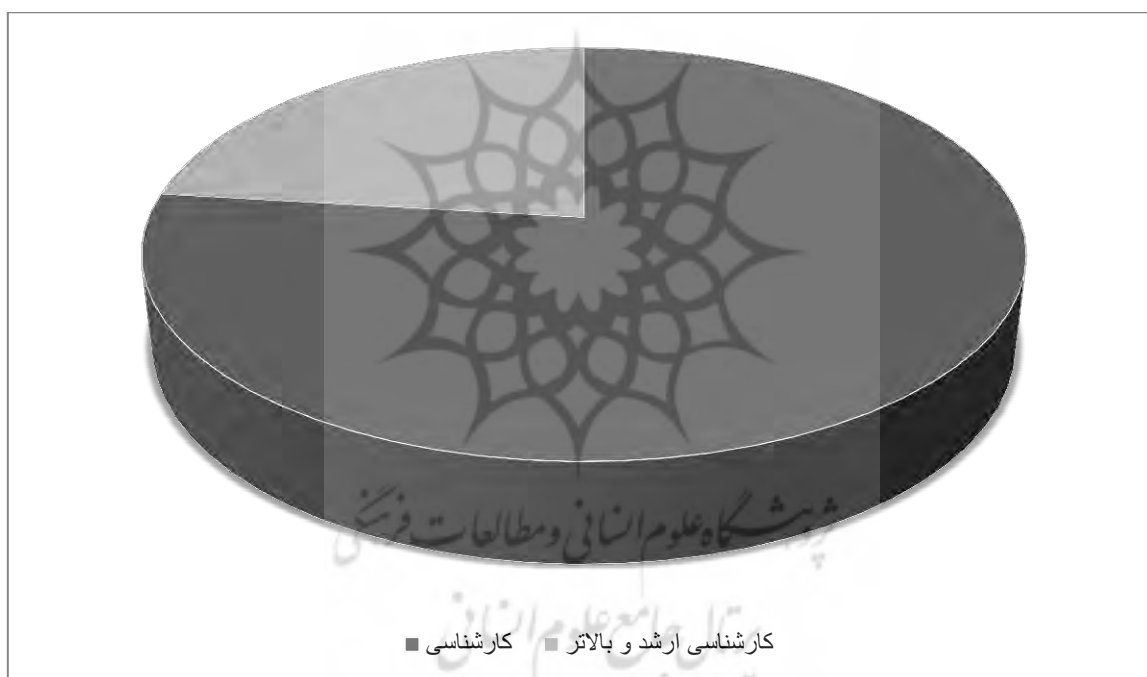
توزیع فراوانی میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه به صورتی که در جدول شماره ۳-۴ مشاهده می‌گردد بوده است.

توزیع فراوانی میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه

توزیع فراوانی میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه به صورتی که در جدول شماره ۳-۴ مشاهده می‌گردد بوده است.

جدول ۳-۴ توزیع و درصد فراوانی میزان تحصیلات افراد پاسخ دهنده

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی	فراوانی
کارشناسی	۲۳۵	۷۶/۹۱	۸۳/۰۶	
کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۸۴	۲۳/۰۹	۱۰۰	
جمع کل	۴۱۹	۱۰۰		



نمودار ۴-۵ (دایره ای) درصد فراوانی میزان تحصیلات افراد پاسخ دهنده

با توجه به جدول ۳-۴ مشاهده می‌شود که میزان تحصیلات ۷۶/۹۱ درصد کارشناسی و ۲۳/۰۹ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بوده است. پس نتیجه می‌گیریم که میزان تحصیلات درصد بیشتری از افراد پاسخ دهنده کارشناسی بوده است.

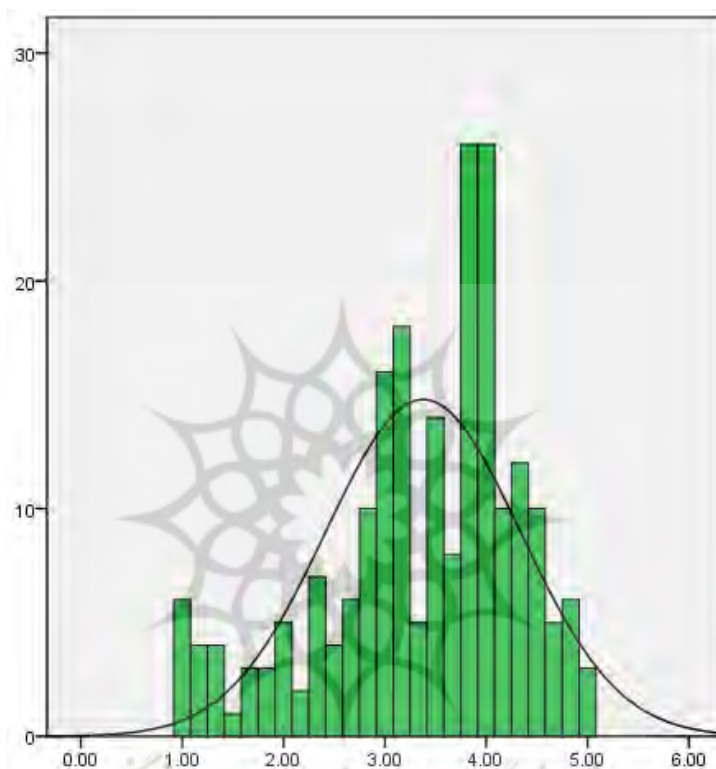
۳-۴. توصیف متغیرهای تحقیق

توصیف متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

جدول (۲-۴) توصیف متغیر عدالت سازمانی

آمار توصیفی

تعداد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۲۱۴	۵/۰۰	۱/۰۰	۳/۳۷۷۱	۹۶۱۸۴	۰/۹۲۵



نمودار (۲-۴) هیستوگرام متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

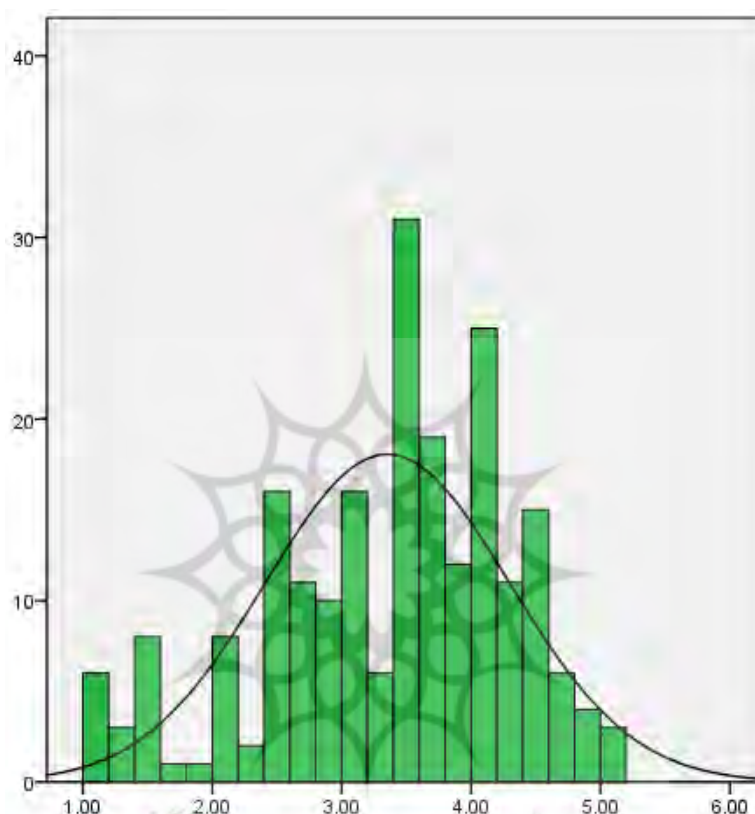
مطابق جدول و نمودار فوق، متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی دارای حداقل ۱، حداکثر ۵ و میانگین ۳/۳۷۷۱، انحراف معیار ۰/۹۶۱۸۴ و واریانس ۰/۹۲۵ می باشد.

توصیف متغیر اعتماد سازمانی

جدول ۳-۴) توصیف متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

آمار توصیفی

تعداد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۲۱۴	۵/۰۰	۱/۰۰	۳/۳۵۳۲	۰/۹۴۵۷۲	۰/۸۹۴



نمودار ۳-۴) هیستوگرام متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

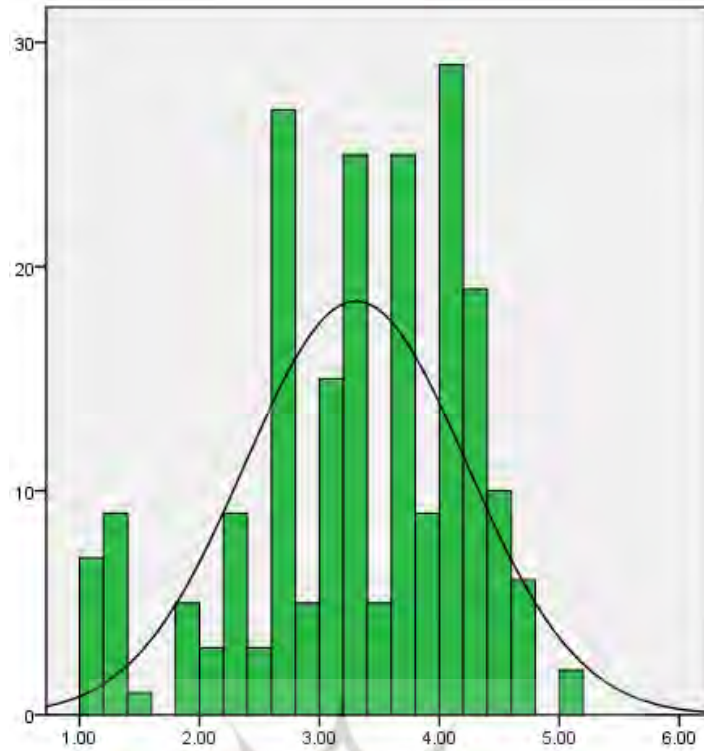
مطابق جدول و نمودار فوق، متغیر اعتماد سازمانی دارای حداقل ۱، حداکثر ۵ و میانگین ۳/۳۵۳۲، انحراف معیار ۰/۹۴۵۷۲ و واریانس ۰/۸۹۴ می باشد.

توصیف متغیر رضایت شغلی

جدول ۴-۴) توصیف متغیر رضایت شغلی

آمار توصیفی

تعداد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۲۱۴	۵/۰۰	۱/۱۰	۳/۳۰۵۱	۰/۹۲۵۰۶	۰/۸۵۶



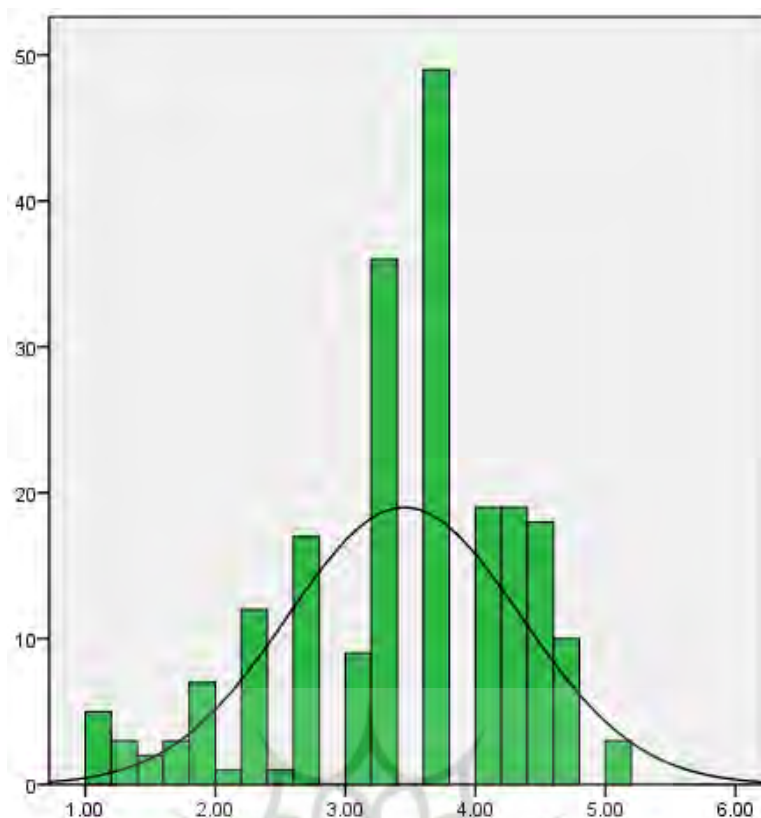
نمودار ۴-۴) هیستوگرام متغیر رضایت شغلی

مطابق جدول و نمودار فوق، متغیر رضایت شغلی دارای حداقل ۱/۱۰، حداکثر ۵ و میانگین ۳/۳۰۵۱، انحراف معیار ۰/۹۲۵۰۶ و واریانس ۰/۸۵۶ می باشد.

توصیف متغیر خودآگاهی از مهارت‌های شغلی

آمار توصیفی

واریانس	انحراف معیار	میانگین	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	تعداد	
۰/۸۰۸	۰/۸۹۸۸۷	۳/۴۵۳۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۲۱۴	خودآگاهی از مهارت‌های شغلی



نمودار ۴-۵) هیستوگرام متغیر خودآگاهی از مهارت‌های شغلی

مطابق جدول و نمودار فوق، متغیر خودآگاهی از مهارت‌های شغلی دارای حداقل ۱، حداکثر ۵ و میانگین $3/4538$ ، انحراف معیار $0/89887$ و واریانس $0/808$ می باشد.

آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است.

در این راستا در پژوهش حاضر، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف روش ناپارامتری ساده‌ای برای تعیین همگونی اطلاعاتی تجربی با توزیع‌های آماری منتخب است؛ بنابراین آزمون کولموگروف اسمیرنوف روشی برای تشخیص نرمال بودن توزیع فراوانی مشاهدات جمع‌آوری شده است.

این آزمون برای گرفتن مجوز لازم جهت استفاده از رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون بر متغیرهای مستقل و وابسته اعمال می‌گردد تا نرمال بودن اطلاعات اثبات گردد. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر، گام بررسی نرمال بودن داده‌ها گذاشته شده است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.} \\ H_1: \text{داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.} \end{array} \right.$$

با توجه به جدول زیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرها بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد، توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف شاخص‌های اندازه‌گیری شده

متغیر	آماره‌ی آزمون K-S	Sig	نتیجه‌گیری
عدالت سازمانی	۱,۱۲۳	۰,۰۰۰	نرمال است
اعتماد سازمانی	۰,۸۳۹	۰,۰۰۲	نرمال است
رضایت شغلی	۰,۸۶۳	۰,۰۰۵	نرمال است
خودآگاهی از مهارت‌های شغلی	۰,۷۸۹	۰,۰۴۹	نرمال است

همان‌طور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه دلیلی برای رد فرض یک وجود ندارد و تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال هستند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج جدول ۴-۱۱، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۴ و کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می‌باشد و قدر مطلق آماره "t" برابر ۶/۴۱۲ می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر رد شده و فرض یک تایید می‌شود پس متغیر تأثیر متغیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی مقدار ضریب آن ۰/۳۷۶ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم متغیر تادراک کارکنان از عدالت سازمانی، به شکل معناداری بر رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان موثر است و مقدار تأثیر نیز برابر ۰/۳۷۶ درصد می‌باشد که مقدار آن مثبت (مستقیم) است. پس ادعای محقق تایید می‌شود یعنی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. رگرسیون خطی است یعنی معادله رگرسیون معنادار است H_1

۶. منابع و مآخذ

- سکاران، اوما (۱۳۸۸)، "روشهای تحقیق در مدیریت"، ترجمه: محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ ششم.
- فرهادی، محمد، رشیدی، محمدمهدی، اصیلی، غلامرضا، "چالش‌های جدید ارزیابی عملکرد و ارائه الگوی موثر در سازمانهای تحقیقاتی" کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، ۱۳۸۱.
- قربانی و دیگران، "ارزشیابی عملکرد کارکنان"، انتشارات پژوهش توس، مشهد، ۱۳۸۱.
- قلی پور و دیگران، "بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی"، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۲، ۱۳۸۸.

قلی پور، آرین. حضرتی، محمود، " تبیین ابزار سنجش رهبری خدمتگزار در سازمانهای دولتی ایران "، پژوهشهای مدیریت، شماره سوم، ۱۳۸۸.

قرایی پور، رضا، رهبری خدمتگزار، ۱۳۸۷، نشریه صنعت خودرو، شماره ۱۲۴.

یوسفی سعید آبادی و دیگران، " رابطه رهبری خدمتگزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران "، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره سوم، ۱۳۸۹.

یعقوبی و دیگران، " بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان براساس مدل achieve از دید مدیران (ارشد، اداری و پرستاری) بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان "، فصلنامه بیمارستان، سال هشتم شماره ۲، ۱۳۸۸.

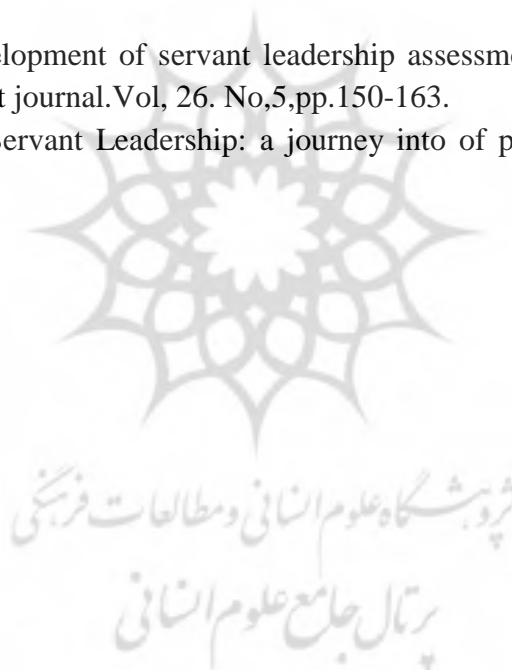
Aarum, Andersen, " When a servant- leader comes khnocking... ", 2006.

Anderson, A. P: Duoglas, C: Ferris, J. R:Goka. H. (2004)"A social relationship conceptualizationof trust and accountability in organization", humanresource management review, Vol. 14, No. 1.pp,47-65.

Dennis, R.S(2004)," Servant leadership teory development of the servant leadership teory assessment

Dennis, R.S (2005)"development of servant leadership assessment instrument" leadership& organization development journal.Vol, 26. No,5,pp.150-163.

Greenleaf, R.F. (1977)"Servant Leadership: a journey into of power and greatness" Paulist press. Mahwah,Nt.



Investigating the effect of employees' perception of organizational justice on organizational trust in employees of Hamadan Social Security Department

Nader Hassasi 1
Hamed Zabbar *2

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/17

Abstract

According to the results, because the value of the significant level is equal to 0.383 and is greater than the error value is 0.05 and the absolute value of the "t" statistic is equal to 0.784, the null hypothesis is confirmed with 95% confidence. Therefore, the researcher's claim is not confirmed, ie employees' perception of organizational justice does not have a positive and significant effect on organizational trust and job satisfaction of employees of the Social Security Administration of Hamadan. Employees' perception of organizational justice has a positive and significant effect on the organizational trust of the employees of the Social Security Administration of Hamadan. According to the results of Table 10-4, because the value of the significant level is equal to 0.081 and less than the value of error is 0.05 and the absolute value of the statistic "t" is equal to 2.915 with 95% confidence, the null hypothesis is rejected and the hypothesis is rejected. One is confirmed, so the effect of employees' perception of organizational justice on organizational trust is a coefficient of 0.195. Therefore, we conclude that the variable of employees' perception of organizational justice is effective on the organizational trust of employees of the Social Security Administration of Hamadan, the value of which is 0.213 and positive (direct). Therefore, the researcher's claim is confirmed, ie employees' perception of organizational justice has a positive and significant effect on the organizational trust of the employees of the Social Security Administration of Hamadan. Employees' perception of organizational justice has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Social Security Administration of Hamadan. According to the results of Table 4-11, because the value of the significant level is equal to 0.004 and smaller than the error value is 0.05 and the absolute value of the "t" statistic is equal to 6.412, the null hypothesis is rejected with 95% confidence and Assumption one is confirmed, so the effect of the variable of employees' perception of organizational justice on job satisfaction is 0.376. Therefore, we conclude that the variable of employees' perception of organizational justice has a significant effect on job satisfaction of employees of the Social Security Administration of Hamadan and the effect is equal to 0.376 percent, the value of which is positive (direct). Therefore, the researcher's claim is confirmed, ie employees' perception of organizational justice has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Social Security Administration of Hamadan.

Keywords

Organizational justice, job satisfaction, organizational trust, Hamedan Social Security Office

1. Assistant Professor, Department of Mathematics, Malayer Branch, Islamic Azad University of Malayer, Iran.
2. Master students, Business Management, Strategic Orientation, Islamic Azad University of Malayer, Iran.