مدیریت شهری
شماره ۳۷ زمستان ۹۳
No.37 Winter 2015
۱۶۵-۱۷۴
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۵/۴ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۹/۱

بررسی رابطه عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان؛ مورد مطالعه: کارکنان شهرداری ملایر

مرتضی مرادی- عضو هیأت علمی و استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
علی‌رضا رضایی- استادیار دانشگاه ازاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران.
محمدرضا تیموری* - کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد ملایر، ملایر، ایران.

چکیده

در این پژوهش با موضوع بررسی رابطه عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر، تلاش شده است با استفاده از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی و با ابزار پرسشنامه به بررسی ارتباط و رابطه عدالت سازمانی و ابعاد سه گانه آن شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با مسئولیت پذیری کارکنان پرداخته شود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان رسمی شهرداری شهر ملایر به تعداد ۴۱۱ نفر است که تعداد نمونه آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته ۲۰۱ نفر انتخاب شده است. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور جهت سنجش نرمال بودن توزیع جامعه، از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بالاترین ضریب همبستگی ابعاد مدل تحقیق با مسئولیت پذیری کارکنان، مربوط به عامل عدالت تعاملی با ۰/۳۶۹ بوده است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، مسئولیت پذیری کارکنان.

A survey on the relationship between organizational justice and accountability of the employees (A Case study of the municipality of malayer staff)

Abstract

This study examined the relationship between organizational justice and accountability of malayer municipality staff. Data collection methods included library research and survey questionnaire to find any significant and meaningful relationship between the independent variable, organizational justice as well as its three dimensions such as distributive, procedural and interactional justice, and that of the dependent variable, employees´ responsibility. A sample of 201 employees was randomly selected from among a population of 411 staff working in malayer municipality. Data were analyzed by SPSS software and spearman correlation coefficient as well as the K-M test were used. The results indicated that the highest correlation between the levels of independent variable and the dependent variable to interactive justice which showed of 0.369

Keywords: organizational justice, distributive justice, procedural justice, interactional justice, accountability.

Keywords: Organizational Intelligence, Municipality, Urban Management, Mazandaran

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۲۳۰۹۹۶۷۶، رایانامه: M.teymori93@yahoo.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. به عبارت دیگر، در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتبها و اندیشه های گوناگون بشری و الهی راه حلهای متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند. اولین تعاریف درباره عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است. یکی از مهمترین پرسشهای سقراط در مورد سرشت عدالت بود. بعد از سقراط، شاگردش افلاطون در کتاب جمهوریت بحثی را عدالت نامید که نخستین و قدیمی ترین بحث تفصیلی درباره عدالت در فلسفه سیاسی قدیم است (مرامی، ۱۳۷۸). افلاطون در کتاب جمهوریت در پی این پرسش بود که چرا مرد بافضیلتی مانند سقراط حکیم در جامعه آن روز یونان محکوم به مرگ شد. انگیزه او تحلیل و تبیین عدالت در جامعه آتن بود و اینکه مفهوم عدالت چیست (بایس ، ۲۰۰۱). به نظر افلاطون عدالت وقتی حاصل می شود که در دولت هر کسی به کاری که شایسته آن است بپردازد، به همانگونه انسان عادل نیز انسانی است که اجزای سه گانه روح او (غضب، شهوت و عقل) تحت فرمانروایی عقل، هماهنگ باشند (اخوان کاظمی، ۱۳۸۲). از نظر ارسطو نیز عدالت داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است (مرامی، ۱۳۷۸).

تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چطور برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموما منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند (ژانگ و همکاران ، ۲۰۰۹)[1]. وجود برخی مشکلات در سازمان ها در حوزه عدالت سازمانی مانند استفاده از نظام های جبران خدمات ناکارآمد و غیرمنصفانه که توانایی تشخیص و ارزیابی درست و بهینه ای از انجام وظایف کارکنان را ندارد و به تخصیص نابرابر حقوق و دستمزد در سازمان می انجامد، باعث بروز پیامدهای نامطلوب و جبران ناپذیری در کشور شده است. کاهش مسئولیت پذیری در کارکنان در انجام وظایف و بروز پدیده های فساد مالی و انحرافات اخلاق حرفه ای در کارها، می تواند از پیامدهای ناخوشایند و خطرناک احساس بی عدالتی در سازمان قلمداد گردد. احساس بی عدالتی باعث می شود که فرد از وضع موجود فرار کرده و همواره به فکر ترک شغل و یا انتقال به سازمان دیگر باشد. اگر شخصی در سازمان احساس نابرابری کند، خواهان کاهش این نابرابری است و هر قدر این نابرابری بیشتر باشد، انگیزه فرد برای کار و تلاش کاهش می یابد و بدین ترتیب زمینه بسیاری از مسائل موجود در سازمانها مانند کم کاری، کاهش سطح تعهد و تعلق درونی، کاهش اطمینان و اعتماد به مدیران و بدبینی و کج اندیشی به شیوه تصمیم گیری ها و مدیریت کلان و نیز افزایش آمارهای مربوط به اختلاس و مظاهر فساد اداری در رسانه ها، اتفاق خواهد افتاد. معمولا عواقب ناشی از احساس نابرابری و بی عدالتی در سازمان ها که معمولا گریبان گیر کشورهای در حال توسعه می باشد، تغییر داده های کارکنان مانند کاهش سطح تلاش آنها، تغییر ستاده های کارکنان مانند تقاضای اضافه حقوق یا جستجوی راه هایی برای تغییر شغل یا ارتقا، تغییر ادراک کارکنان و تغییر شغل یا ترک سازمان.

بنابراین احساس بی عدالتی می تواند بر بسیاری از مؤلفه های سازمانی اثر گذار باشد. تحقیقات مختلف نشان داده است که احساس بی عدالتی باعث کاهش حس مسئولیت پذیری کارکنان شده و آنها از زیر بار مسئولیت شانه خالی می کنند. به همین دلیل در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا بین عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر رابطه معناداری وجود دارد؟ همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟ اهمیت انجام تحقیق در حوزه عدالت سازمانی می تواند نتایج ارزشمندی برای سازمان

1. Zhang & et al

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

شهرداری و بسیاری سازمان های ارائه دهنده خدمات داشته باشد که این سازمان در انجام وظایف که همانا ارائه خدمات بسیار متنوع در سطح گسترده‌ای به آحاد مردم است، موفق تر بوده و این عامل باعث افزایش سطح مسئولیت پذیری کارکنان در انجام وظایف محوله شان گردد.

مروری بر ادبیات موضوع

یکی از دشواری های بحث عدالت، ابهام در تعاریف و معانی آن است. زبان عربی برای برخی واژه‌ها بیش از ده مترادف دارد و واژه عدالت نیز واجد چنین مترادف هایی است. بنابراین برای هر جنبه‌ای از عدالت معانی متعددی وجود دارد که شاید مهمترین آنها قسط، قصد، استقامت، وسط، نصیب، حصه، میزان، انصاف و غیره باشد. کلمه معادل عدالت در فرانسه و انگلیسی justice و در لاتین justitia است (اخوان کاظمی، ۱۳۸۲). فرهنگ لغات آکسفورد عدالت را به عنوان حفظ حقوق با اعمال اختیار و قدرت و دفاع از حقوق با تعیین پاداش یا تنبیه توصیف کرده است. اما آنچه در تعاریف این واژه به مقاصد ما نزدیکتر است مفهوم عدالت به معنای برابری و تساوی، دادگری و انصاف، داوری با راستی و درستی و مفاهیم دیگری از این قبیل است (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

مطالعه عدالت در محیط های کاری و سازمان در سالهای اخیر رشد چشمگیری داشته است. واژه عدالت سازمانی برای نخستین بار توسط گرینبرگ[1] در سال ۱۹۸۷ مطرح شد (مک داول و فلتچر ، ۲۰۰۴)[2]. عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می شود که آیا سازمان با آنها با عدالت برخورد می کند یا نه؟ (آبو ایلانین ، ۲۰۱۰)[3]. به طور کلی نظریه ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج عمده قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت رویه ای و موج سوم بر عدالت مراوده ای مبتنی است (ازگلی، ۱۳۸۳). بر اساس شواهد موجود، حداقل این سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط های کاری هستند (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). در زیر به این سه نوع عدالت اشاره‌ای می شود:

عدالت توزیعی[4]

درحدود ۴۰ سال پیش روانشناسی به نام آدامز نظریه برابری اش را ارائه کرد و در این نظریه نشان داد که افراد مایل‌اند در قبال انجام کار، پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند؛ به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش های انجام کار بهره‌مند شوند. کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می دهند (گرینبرگ، ۲۰۰۴). عدالت توزیعی به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می گردد (فورت و سولاو ، ۲۰۰۸)[5]. به لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداش های توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند (رابینز، ۲۰۰۱).

عدالت رویه ای[6]

عدالت رویه ای مربوط می شود به عدالت دریافت شده از روشهای استفاده شده برای تصمیم گیری در مورد اختصاص ها و نتایج (ایلماز و تاسدان ، ۲۰۰۹)[7]. عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می‌شود. عدالت رویه‌ای ممکن است از طریق اثر بر نگرش ها، بر عملکرد تاثیر بگذارد. برای مثال زمانی که بی‌عدالتی رویه‌ای بر نگرش های کلی نسبت به سازمان و مسئولانش اثر منفی می گذارد، به احتمال زیاد این نگرش های منفی بر عملکرد تاثیر خواهند گذارد. در حقیقت ادعا شده است که عدالت رویه‌ای زمانی برجسته است که هدف نظم گروهی (هماهنگی گروهی) است، در حالی که عدالت توزیعی زمانی که اثربخشی و کارایی کانون توجه هستند، برجسته است (پترسون و همکاران ، ۲۰۰۴)[8]. در اینجا می توان این سوال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می‌کند، اصلا احساس نابرابری یا بی‌عدالتی

1. Greenberg
2. McDowall & Fletcher
3. Abu Elanain
4. Distributive justice
5. Forret & SueLove
6. Procedural justice
7. Yılmaz &Taşdan
8. Patterson & et al

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

نکند؟ با توجه به عدالت رویه‌ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می کنیم. 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 می شود. سیاست ها و خط مشی های پرداخت سازمان عوامل قانونی بسیار زیادی را همچون طول زمان کار، شیفت کاری و غیره را در بر دارد. این دو کارمند از سیاست پرداخت شرکت کاملاً آگاه‌اند و فرصت های 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.

عدالت تعاملی[1]

به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می شود بر می گردد (پورعزت، ۱۳۸۰). عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود (اسکاندورا ، ۱۹۹۹)[2]. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می دهد. از اینرو پیش بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرش های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش های منفی به سازمان بر می‌گردد (چاراش و اسپکتور ، ۲۰۰۱)[3]. به عبارت دیگر، این نوع عدالت از طریق رابطه اش با نگرش هایی در مورد سرپرست، با عملکرد مرتبط است؛ یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم می تواند به عملکرد ضعیف منجر شود.

عدالت از دیدگاه امام علی (ع)

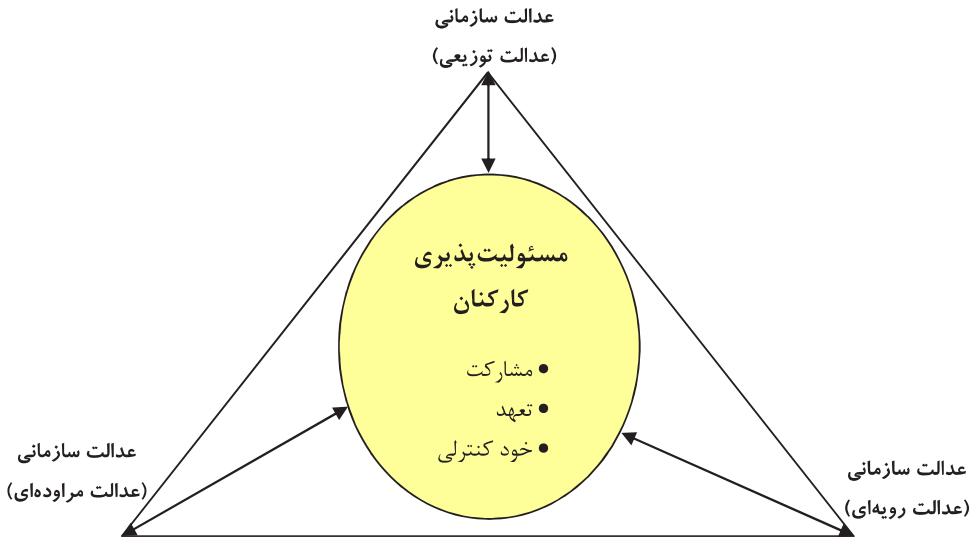
اقامه قسط و عدل در میان مردم طبق بیان قرآن کریم هدف بعثت انبیا بوده است و این هدف بزرگ، تنها با قدرت و حکومت به دست آمدنی است. در این راستا امام علی (ع) نیز تنها هدف پذیرش حکومت را «احقاق حق» و «ابطال باطل» اعلام فرموده است. در دیدگاه امیرالمؤمنین آن اصلی که تعادل اجتماع را حفظ می کند و همه را راضی و پیکر اجتماع را قرین سلامت و به روح اجتماع آرامش می‌دهد، عدالت است. حضرت در نامه‌ای به مالک اشتر نوشته است: «بهترین چشم روشنی والیان برقراری عدل در شهرهایی است که تحت حکومت آن‌ها است و (در نتیجه) ابراز مودت و علاقه رعیت به آن‌ها است. فردی از امام سؤال می‌کند «عدالت» برتر است یا «جود» امام می‌فرماید: «عدل جریان‌ها را در مجرای طبیعی خود قرار می‌دهد و «جود» آن را از مجرای خود خارج می‌سازد. «عدالت» قانون عام و مدبر و مدیری است که شامل همه اجتماع می‌شود حال آنکه «جود» اینگونه نیست، پس عدالت برتر است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳).

مسئولیت پذیری

در فرهنگ لغت مسئولیت به معنای قابل یا شایسته بازخواست بودن انسان آمده است و غالباً به مفهوم تکلیف، وظیفه و آنچه که انسان عهده دار آن می باشد، تعریف شده است (رضایی راد و رونیاسی، ۱۳۹۰). مسئولیت در اصطلاح در جایی به کار می رود که سائل بتواند خواستهٔ خود را از مسئول پیگیری نماید. گریفن و بارنی مسئولیت را چنین تعریف می کنند؛ «مسئولیت، مجموعه وظایف و تعهداتی است که فرد بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد». درک و هینر[4] (۱۹۹۸) در کتاب: فرهنگ مدیریت در مورد مسئولیت می نویسند: «مسئولیت، وظیفه‌ای است بر عهده فرد، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می کنند، نگذارد. میزان این وظیفه عموماً مشتمل است بر وظایفی مانند: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن

1.Interactional justice
2. Scandura
3. Charash & Spector
4. Derk & Hiner

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق؛ ماخذ: نگارندگان.

در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی. همچنین وظیفه‌ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه (دکرمر ، ۲۰۰۵)[1].

سیسرو فیلسوف معروف یونانی مطالبی پیرامون مسئولیت مطرح می کند. بعضی فلاسفه قرون وسطی از جمله آگوستین در کتاب اخلاقیات کلیسای کاتولیک و آکوئیناس در کتاب مجموعه الهیات (لاوسن، ۱۳۸۱)، با طرفداری از نوعی وظیفه گرایی، مسئولیت پذیری را در ضمن مباحث وظایف مطرح کرده‌اند. کانت، فیلسوف آلمانی از آنجا که قوام احکام اخلاقی را در امر و الزام می پنداشت، با تأکید خاصی بر مفهوم مسئولیت، معتقد بود که انسان مخاطب الزامات عقل بوده و طبیعتاً در برابر آنها مسئول است (تاکوچی و همکاران ، ۱۳۷۹)[1].

اندیشمندان مسلمان همواره با در نظر گرفتن مسئولیت انسان در برابر خداوند، این بحث را مطرح کرده‌اند. بحث مسئولیت، یکی از مهمترین و تأثیرگذارترین مباحث فلسفی، دینی، اخلاقی و حقوقی است. بر اساس جهان بینی اسلامی، اصل مسئولیت بر پایه های مستحکم اعتقادی، فلسفی و کلامی استوار است. برخی از اصول دین مانند معاد، ارتباط بسیار مستقیمی با بحث مسئولیت دارد؛ زیرا معاد صحنه بازخواست است. این امر مسئولیت انسان را پیش‌فرض ضروری خود می داند. با توجه به اهمیت عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری در سازمان، تحقیق حاضر به دنبال آن است تا ارتباط بین آنها را بررسی کند. بنابراین چارچوب مفهومی تحقیق به صورت زیر خواهد بود.

چارچوب مفهومی تحقیق عبارتند از:

بر اساس مدل فوق فرضیه های تحقیق به صورت زیر تدوین گردید.

فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی اول: بین عدالت توزیعی و مسئولیت پذیری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین عدالت رویه ای و مسئولیت پذیری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین عدالت تعاملی و مسئولیت پذیری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجا که هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان بود، پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی است و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق عبارتست از کارکنان رسمی شهرداری شهر ملایر که تعداد کل آنها ۴۱۱

1. DeCremer
2. Takeuchi & et al Takeuchi & et

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

نفر است. نمونه انتخاب شده این تحقیق با استفاده از جدول مورگان و به صورت تصادفی ساده، تعداد ۲۰۱ نفر انتخاب گردید. ویژگی جمعیت شناختی افراد به قرار زیر بود: از نظر جنسیت، ۱۴۹ نفر (۷۴/۱ درصد) از پاسخگویان مرد و ۴۵ نفر (۲۲/۴ درصد) آنها زن بودند. در ضمن ۷ نفر هم پاسخ این سوال را ندادند. از نظر تحصیلات، ۲۵ نفر (۱۲/۴ درصد) زیر دیپلم، ۴۸ نفر (۲۳/۹ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۳۰ نفر (۱۴/۹ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۷۷ نفر (۳۸/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۴ نفر (۷ درصد) هم دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. ۷ نفر هم به این سوال پاسخ ندادند. از نظر سابقه خدمت، ۵۳ نفر (۲۶/۴ درصد) از پاسخگویان کمتر از ۵ سال، ۷۳ نفر (۳۶/۳ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال است، ۳۴ نفر (۱۶/۹ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴ نفر (۲ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۱ نفر (۵/۵ درصد) بالای ۲۰ سال سابق داشتند؛ ۱۱ نفر هم به این سوال پاسخ ندادند.

نحوه جمع آوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است: برای سنجش و ارزیابی متغیر مستقل تحقیق یعنی عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است که این پرسشنامه حاوی ۲۰ سؤال است؛ ۵ سؤال مربوط به عدالت توزیعی، ۶ سؤال مربوط به عدالت رویه‌ای و ۹ سؤال مربوط به عدالت تعاملی است. برای سنجش متغیر مسئولیت پذیری کارکنان از پرسشنامه ۱۳ سوالی محقق ساخته استفاده شد. که مولفه های خودکنترلی، تعهد و مشارکت را در بر می گرفت.

روایی و پایایی پرسشنامه ها

روایی سؤالات پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصین و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور ابتدا تعداد ۴۰ پرسشنامه بین کارکنان سازمان مربوطه (شهرداری شهرستان ملایر) تقسیم شد و پس از جمع آوری، ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمد که برای عدالت سازمانی ۰/۸۷۲، برای مسئولیت پذیری ۰/۸۳۲ و برای کل پرسشنامه ۸۹۷/. به دست آمد. با توجه به مقادیر ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پرسشنامه و بزرگتر بودن این مقادیر از ۰/۷، می توان گفت که پرسشنامه این پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع آوری داده ها و اطلاعات لازم بوسیله پرسشنامه، همگی آنها کدگذاری شده و سپس با بهره گیری از نرم‌افزارها SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بررسی میزان عدالت و مسئولیت پذیری

قبل از آزمون فرضیه ها، میزان عدالت و مسئولیت پذیری از نگاه پاسخگویان بر اساس آمار توصیفی در جدول

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

معیار	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	میانه	مد	مینیمم	ماکزیمم
عدالت سازمانی	۲/۷۶	۰/۷۰۹	۰/۲۰۹	-۰/۶۲۶	۲/۸۰	۳/۳۵	۱/۴۰	۴/۵۵
عدالت توزیعی	۲/۶۴	۰/۶۶۰	۰/۱۷۴	۰/۲۲۷	۲/۶۰	۳/۰۰	۱/۰۰	۴/۶۰
عدالت رویه‌ای	۲/۷۹	۰/۸۸۰	۰/۰۳۷	-۰/۷۳۴	۲/۸۳	۲/۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰
عدالت تعاملی	۲/۸۰	۰/۸۸۸	۰/۱۵۹	-۰/۷۸۶	۳/۰۰	۳/۰۰	۱/۰۰	۵/۰۰
مسئولیت‌پذیری	۳/۸۰	۰/۵۹۱	-۰/۹۲۲	۱/۱۴۶	۳/۸۴	۴/۰۰	۱/۷۷	۴/۸۵

ماخذ: یافته های تحقیق.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

شماره ۱ ارائه شده است.

نتایج نشان داد که میانگین میزان عدالت سازمانی برابر ۲/۷۶ بوده که نشان می دهد میزان این متغیر، حدود متوسط است. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۲۰۹ است، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۶۲۶- است که نشان دهنده تفاوت زیاد توزیع این متغیر با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. بر اساس نتایج،۲ نفر (۱/۰ درصد) از پاسخگویان میزان عدالت سازمانی را خیلی کم، ۷۹ نفر(۳۹/۳ درصد) کم، ۹۶ نفر (۴۷/۸ درصد) میزان آن را متوسط، ۲۳ نفر (۱۱/۴ درصد) آن را زیاد و ۱ نفر (۰/۵ درصد) میزان این متغیر را خیلی زیاد می دانند. میانگین میزان عدالت توزیعی برابر ۲/۶۴ بوده که نشان می دهد میزان این متغیر، حدود "متوسط" است. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۱۷۴ است، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۲۲۷ است که نشان دهنده تفاوت کم توزیع این متغیر با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. بر اساس نتایج ۸ نفر (۴/۰ درصد) از پاسخگویان میزان عدالت توزیعی را خیلی کم، ۷۲ نفر(۳۵/۸ درصد) کم، ۱۰۵ نفر (۵۲/۲ درصد) میزان آن را متوسط، ۱۴ نفر (۷/۰ درصد) آن را زیاد و ۲ نفر (۱/۰ درصد) میزان این متغیر را خیلی زیاد می دانند. میانگین میزان عدالت رویه ای برابر ۲/۷۹ بوده که نشان می دهد میزان این متغیر، حدود متوسط است. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۰۳۷ است، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۷۳۴- است که نشان دهنده تفاوت زیاد توزیع این متغیر با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. بر اساس نتایج، ۲۰ نفر (۱۰/۰ درصد) از پاسخگویان میزان عدالت رویه ای را خیلی کم، ۶۰ نفر (۲۹/۹ درصد) کم، ۷۹ نفر (۳۹/۳ درصد) میزان آن را متوسط، ۳۹ نفر (۱۹/۴ درصد) آن را زیاد و ۳ نفر (۱/۵ درصد) میزان این متغیر را خیلی زیاد می دانند. میانگین میزان عدالت تعاملی برابر ۲/۸۰ بوده که نشان می دهد میزان این متغیر، حدود متوسط است. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۱۵۹ است، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به راست است که از نظر قرینگی تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۰/۷۸۶- است که نشان دهنده تفاوت زیاد توزیع این متغیر با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. بر اساس نتایج، ۱۲ نفر (۶/۰ درصد) از پاسخگویان میزان عدالت تعاملی را خیلی کم، ۶۹ نفر (۳۴/۳ درصد) کم، ۷۱ نفر (۳۵/۳ درصد) میزان آن را متوسط، ۴۵ نفر (۲۲/۴ درصد) آن را زیاد و ۴ نفر (۲/۰ درصد) میزان این متغیر را خیلی زیاد می دانند.

میانگین میزان مسئولیت پذیری برابر ۳/۸۰ بوده که نشان می دهد میزان این متغیر، حدود زیاد است. به علت آنکه ضریب چولگی ۰/۹۲۲- است، توزیع متغیر این مشاهدات دارای چوله به چپ است که از نظر قرینگی تفاوت زیادی با توزیع نرمال دارد. همچنین ضریب کشیدگی ۱/۱۴۶ است که نشان دهنده تفاوت بسیار زیاد توزیع این متغیر با توزیع نرمال به لحاظ پراکندگی است. بر اساس نتایج، ۹ نفر (۴/۵ درصد) از پاسخگویان میزان مسئولیت پذیری را کم، ۳۷ نفر (۱۸/۴ درصد) میزان آن را متوسط، ۱۳۸ نفر (۶۸/۷ درصد) آن را زیاد و ۱۷ نفر (۸/۵ درصد) میزان این متغیر را خیلی زیاد می دانند.

آزمون نیکویی برازش توزیع نمونه

بر اساس نتایج آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف که برای سنجش نرمال بودن توزیع نمونه استفاده شد، چون سطح معناداری در خصوص متغیرهای عدالت سازمانی، توزیعی، رویه ای وتعاملی بزرگتر از مقدار مفروض (آلفا) ۰/۰۵ است، فرضیه H_0 تایید می شود و توزیع این متغیرها نرمال است. اما با توجه به کوچکتر بودن سطح معناداری در مورد متغیر مسئولیت پذیری از مقدار مفروض (آلفا) ۰/۰۵، فرض H_0 رد می شود و توزیع این متغیر غیر نرمال است. بنابراین با توجه به غیر نرمال بودن توزیع متغیر وابسته از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می شود.

1.Stratified Sampling

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

آزمون فرضیه های تحقیق

بر اساس نتیجه آزمون برای فرضیه اصلی تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان، برابر ۰/۳۱۶ بود. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از α=۰/۰۵ بود، فرض صفر رد و همبستگی و ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان تأیید می شود. این همبستگی نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. بنابراین می توان گفت: بین عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر ارتباط معناداری وجود دارد. نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد که بین عدالت توزیعی و مسئولیت پذیری کارکنان ارتباط معنی دار وجود ندارد. چرا که سطح معناداری بزرگتر از α=۰/۰۵ است. بنابراین می توان گفت: بین عدالت توزیعی با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر ارتباط معناداری وجود ندارد. بر اساس نتیجه آزمون برای فرضیه فرعی دوم، ضریب همبستگی بین عدالت رویه ای و مسئولیت پذیری کارکنان برابر با ۰/۲۶۸ بود؛ با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از α=۰/۰۵ بود، پس فرض صفر رد و همبستگی و ارتباط معناداری بین عدالت رویه ای و مسئولیت پذیری کارکنان تأیید می شود. بنابراین می توان گفت: بین عدالت رویه ای با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر ارتباط معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج فرضیه فرعی سوم بر اساس آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد، بین عدالت تعاملی و مسئولیت پذیری کارکنان، با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از α=۰/۰۵ است ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد، ضریب این همبستگی برابر ۰/۳۶۹ برای ۲۰۱ داده است که نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. بنابراین می توان گفت: بین عدالت تعاملی با مسئولیت پذیری کارکنان شهرداری ملایر ارتباط معناداری وجود دارد.

به طور خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق در جدول شماره ۲ آمده است.

همانطور که مشخص است ۳ فرضیه از ۴ فرضیه تحقیق تأیید شد، به طوری که عدالت سازمانی به طور کلی و همچنین عدالت رویه ای و تعاملی بر مسئولیت پذیری کارکنان اثر داشت ولی رابطه ای بین عدالت توزیعی و مسئولیت پذیری کارکنان وجود نداشت.

نتیجه گیری و جمعبندی

امروزه گاهی تبعیض و نابرابری بین کارمندان در سازمانها دیده می‌شود، این امر موجب سلب اعتماد کارمندان از مسئولان و کاهش بازده کاری در طول زمان کاری خواهد شد. کارکنان به منظور پاسخگویی مناسب به مراجعین در طول روز علاوه بر داشتن وجدان کاری و احساس مسئولیت‌پذیری باید احساس عدالت کنند تا بتوانند به وظیفه خود عمل کند. هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان در شهرداری ملایر بود. چرا که فرض بر این بود در صورتی که عدالت در سازمان رعایت شود، حس مسئولیت پذیری آنها افزایش یافته و عملکرد بهتری خواهند داشت. بدین منظور رابطه بین عدالت

مدیریت شهری
فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۳۷ زمستان ۹۳
No.37 Winter 2015

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتایج فرضیه
عدالت سازمانی	مسئولیت‌پذیری	۰/۳۱۶	۰/۱۰	۰/۰۰۰	تأیید
عدالت توزیعی	مسئولیت‌پذیری	۰/۰۲۷	۰/۰۰۷	۰/۷۰۴	رد
عدالت رویه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۰/۲۶۸	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	تأیید
عدالت تعاملی	مسئولیت‌پذیری	۰/۳۶۹	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰	تأیید

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

سازمانی و ابعاد آن با مسئولیت پذیری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد رابطه همبستگی بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان برابر با ۰/۳۱۶ بود و همچنین ضریب تعیین برابر با ۰/۱۰ بود؛ این نتایج نشان می دهد که ۰/۱۰ حس مسئولیت پذیری از طریق عدالت سازمانی قابل تبیین است. رابطه همبستگی بین عدالت رویه‌ای و تعاملی و مسئولیت پذیری کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۲۶۸ و ۰/۳۶۹ بود و همچنین ضریب تعیین به ترتیب برابر با ۰/۰۷۱ و ۰/۱۳۶ بود. این نتایج نشان از رابطه مثبت بین این دو بعد عدالت و مسئولیت پذیری کارکنان دارد. اما رابطه بین عدالت توزیعی و مسئولیت پذیری کارکنان معنی دار نبود. نتایج بیانگر آن است که اهمیت عدالت رویه‌ای و تعاملی نسبت به عدالت توزیعی بیشتر است؛ یعنی اگر رویه های کاری عادلانه باشد و در برخورد با کارکنان منصفانه و عادلانه رفتار شود حس مسئولیت پذیری آنها افزایش خواهد یافت.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود؛ سرپرستان و مدیران سازمان مصادیق عدالت تعاملی یعنی جنبه های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) را در رفتار و گفتار خود نهادینه کنند و با اتخاذ تدابیر مدیریتی روشن و بدون ابهام در برقراری ارتباط با کارکنان و همکاران، همواره مروج راستی و راستگویی در جلسات و برنامه ها باشند. همچنین در جهت کاهش سلسله مراتب و ساختارهای عمودی در شهرداری و تمرکز بر مسطح کردن ساختار سازمانی به منظور کاهش فاصله کارکنان با مدیریت ارشد، پیشنهاد می شود مراودات کاری کارکنان با مدیران و معاونین افزایش یابد تا به مسئولیت-پذیری بیشتر کارکنان منتهی گردد. همچنین به مدیران پیشنهاد می شود سیستم های موجود را تحلیل و زوایای پنهان آن را شناسایی و نقاط قوت و ضعف را تشخیص دهند؛ سپس با علم به سیستم های کارآمد نوین و کاربردی موجود در محیط و سایر سازمان ها، نواقص و کاستی های موجود را برطرف نمایند و رویه های کاری را کارآمد نمایند تا بدین ترتیب با تشخیص و اصلاح سیستم بتوان مسئولیت پذیری کارکنان را تقویت کرد. استقرار سیستم های ارتقاء بر مبنای شایستگی مانند غنی سازی شغلی، توسعه شغلی و مدیریت مشارکتی، جهت بالفعل درآوردن استعداد کارکنان و استفاده از نتایج حاصل از آزمون های پایایی دوره های مذکور در انتخاب کارکنان کلیدی و ارتقا آنها روشی پیشنهادی به منظور افزایش توان احساس عدالت بیشتر در رویه های سازمانی و متناسب با آن مسئولیت پذیری کارکنان است. همچنین مدیران و سرپرستان می توانند با یادگیری مهارت ها و سبک های رهبری اثربخش در سازمان مانند سبک های رهبری تحول آفرین و رهبری خدمتگذار، میزان تعامل و حمایت خود را از کارکنان افزایش دهند تا به نوعی مسئولیت پذیری فردی و سازمانی را تشویق کنند. از آنجا که در پژوهش حاضر فقط رابطه عدالت سازمانی با مسئولیت پذیری مورد سنجش واقع شد. به محققین آتی پیشنهاد می گردد رابطه سایر متغیرها از قبیل تعهد سازمانی، جو سازمانی و دیگر مؤلفه های سازمانی به عنوان متغیرهای مداخله گر و یا میانجی مورد بررسی قرار دهند. همچنین انجام پژوهش در جامعه وسیع تر و گسترده تر می تواند نتایج بهتری در بر داشته باشد.

منابع و ماخذ

ازگلی، محمد (۱۳۸۳) سیر تاریخی نظریه ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. مجله مصباح، شماره ۴۶.

اخوان کاظمی، بهرا م (۱۳۸۲) عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام. قم انتشارات موسسه بوستان کتاب.

پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰) مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵، صص ۳۱-۴۶.

رضایی راد مصطفی، رونیاسی نسیم (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین برنامه های آموزشی ضمن خدمت و مسئولیت پذیری کارکنان در حمایت از محیط زیست (شرکت های صنایع غذایی شهرک صنعتی توس مشهد). پنجمین همایش ملی بحرانهای زیست محیطی ایران و راهکارهای بهبود آنها.

گل پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۸۹) ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، ۲۸-۳۲.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]

لاوسن، آ (۱۳۸۱) مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی. ترجمه: محمدرضا ربیعی مندجین و حسن کیوریان، تهران: نشر یکان.
مرامی، علیرضا (۱۳۷۸) بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت. چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
نعامی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۳) بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، شماره های ۱ و ۲، ۵۷-۷۰.
Abu Elanain H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. Journal of Management Development, 2(1). 51-62.
Bies, Robert J. (2001). Interactional Justice: The Sacred and the Profance. in Jerald Greenberg and Russell Croponzano (Eds.), Advances in Organizational Justice, Stanford, California: Stanford Univershty Press.
Charash,V.C & .Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 80, 278-289.
DeCremer, David. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. Journal of Managerial Psychology ,20(1), 4-18.
Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J. & Kivimaki, M. (2008). Justice at work and cardiovascular mortality: A prospective cohort study. Journal of Psychosomatic Research, 61, 271-274.
Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: managing workplace stress by promoting organizational justice. Organizational Dynamics, 33, 322-365.
Forret, M. Sue Love M. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. Organizational Behavior, 4(2), 55-68.
McDowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. Personnel Review,33(1), 8-29.
Patterson, M., Warr, P. & West, M. (2004). Organizational justice and company productivity. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 193-216.
Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior. New Dehli. Prentice Hall, Inc.
Scandura,T.A. (1999). Rethinking leader-member exchange: an organizational justice perspective. Leadership Quarterly, 10, 25-40.
Takeuchi, R.; Chen, Z., & Chueung, S. Y. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: an integrative investigation. Personnel Psychology, 65, 283–323.
Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. Journal of Educational Administration, 47(1), 108-126.
Zhang L., Nie T., Luo Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes:Strategic human resource management perspective. Journal of Technology Management.organizations use succession management to sustain competitive advantage, 4(2), 180-187.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-03]