

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در نظام تحصیلات عالی افغانستان (مطالعه موردی: وزارت تحصیلات عالی افغانستان)

پوهنمل ذکرالله فایق^۱، عطاالحق احمدی^۲

^۱دپارتمنت مشاوره، پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان

^۲ محصل برنامه ماستری دپارتمنت مدیریت آموزشی، پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل، کابل، افغانستان
ایمیل: zekrullahf@yahoo.com

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در نظام تحصیلات عالی افغانستان می‌باشد. به تعداد ۲۲۷ نفر با روش نمونه‌گیری احتمالی از میان ۵۵۳ نفر کارمندان وزارت تحصیلات عالی به‌حیث نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌های پرسش‌نامه سنجش عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسش‌نامه سنجش بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بود. محاسبه ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ی مثبت، متوسط و معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنان، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای با بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه متوسط و تقریباً بالایی داشته، درحالی‌که رابطه عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی ضعیف محاسبه گردید.

اصطلاحات کلیدی: عدالت سازمانی؛ عدالت توزیعی؛ عدالت رویه‌ای؛ عدالت مراوده‌ای؛ بهره‌وری؛ نیروی انسانی

Exploring the Relationship Between Organizational Justice and Human Resources Productivity in Afghanistan's Higher Education System (A Case Study: Ministry of Higher Education of Afghanistan)

Sr. Teaching Asstt. Zekrullah Faiq Zekrullah Faiq², Ataulhaq Ahmadi²

¹ Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kabul University, Kabul, Afghanistan

² Master's program student, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kabul University, Kabul, Afghanistan
Email: zekrullahf@yahoo.com

Abstract

This study explored the relationship between organizational justice and human resource productivity in Afghanistan's higher education system. A total of 227 people were selected as a sample from 553 Ministry of Higher Education employees using the probability sampling method. The data collection tool was Niehoff and Moorman's (1993) Organizational Justice Questionnaire and Hersey and Goldsmith's (1980) Human Resource Productivity Questionnaire. The results revealed a positive, moderate, and significant relationship between organizational justice and human resource productivity variables. Also, Pearson's correlation test results showed that distributive justice and relational justice had a moderate and approximately high relationship with human resource productivity, while the relationship between procedural justice and human resource productivity was weak.

Keywords: Organizational Justice; Distributive justice; Procedural Justice; Transactional Justice; Productivity and Human Resource Productivity

مقدمه

در جهان پرتلاطم امروزی سازمان‌ها و جوامع با تحولات شگرف محیطی و فن‌آوری روبه‌رو هستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظاری از عملکرد درحاله‌ای از ابهام فرو رفته است. با آن‌هم، سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به‌گونه‌ای به‌رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آن‌جا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کم‌یابی مواجه هستند، غالباً اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها استفاده‌ی بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است (رضائیان، ۱۳۸۹، ص ۳۳۶). درواقع، استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثر بخشی و به اصطلاح کلی بهره‌وری، به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می‌دهد (علی‌قلی و بهرام‌نژاد، ۱۳۹۶، ص ۴۵۶) اندیش‌مندان حوزه‌های مختلف علوم از واژه بهره‌وری تعاریف متفاوتی ارائه نموده‌اند. چنان‌چه رایینز (۱۳۸۸) آن‌را استفاده بهینه و مطلوب از امکانات سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌داند. از دیدگاه آژانس بهره‌وری اروپا، بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است (ام‌راللهی، ۱۳۸۶، ص ۳). بهره‌وری واژه‌ای است که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است و طیفی بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی را شامل می‌شود. محور اصلی هر نوع بهره‌وری، نیروی انسانی سازمان است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰، ص ۲). بهره‌وری نیروی انسانی که حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به‌منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کم‌ترین زمان و حداقل هزینه می‌باشد (شکرچی زاده و حاجی اسماعیلی، ۱۳۹۴، ص ۴). از زمره مهم‌ترین مباحث بوده، مدل‌های مختلفی در خصوص مفهوم و عوامل مؤثر بر آن ارائه شده است. هرسی و گلداسمیت مدل Achieve را در این ارتباط ارائه داده‌اند که شامل توانایی، وضوح، کمک، ارزیابی، اعتبار، انگیزه و محیط می‌باشد (علی‌قلی، بهرام‌نژاد، ۱۳۹۶، ص ۴۵۸).

مرور دیدگاه‌ها و مدل‌های ارائه شده در خصوص بهره‌وری نیروی انسانی، نشان می‌دهد که متغیرهای متعددی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه داشته و بر آن تأثیرگذار می‌باشند که یکی از مهم‌ترین این متغیرها، عدالت سازمانی است. عدالت به‌عنوان یک نیاز برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در جامعه است (حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۶). عدالت سازمانی تصور اعضای سازمان در باره انصاف در سازمان است (هوی و میسکل، ۱۳۹۵، ص ۲۲۸). این‌که چه فضایی در سازمان باید ایجاد گردد تا کارکنان عدالت در سازمان را درک نمایند، ذهن تعداد

زیادی از محققان را در درازنای تاریخ به خود مشغول ساخته به‌طور که دانش‌مندان ابعاد مختلفی را برای عدالت سازمانی مطرح می‌کنند. در این میان، مدلی که بیش‌تر مورد توافق قرار گرفته است، مدل سه‌بعدی عدالت سازمانی است. براساس این مدل، زمانی که صحبت از عدالت می‌شود، کارکنان دوست دارند در سه زمینه در مورد آن‌ها عادلانه رفتار شود: آن‌ها انتظار دارند پیامد تصمیمات برای شان عادلانه باشد (عدالت توزیعی)، فرایندهای تخصیصی در زمینه‌های مختلف با رعایت عدالت همراه باشد (عدالت رویه‌ای) و در تعامل با دیگران با آنان با انصاف و عدالت برخورد شود (عدالت مراوده‌ای) (راینر، 1388). از آن‌جا که سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی مرجع تأمین نیروی انسانی توانا، شایسته و ماهر سایر سازمان‌ها می‌باشند، موضوع عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی و رابطه آن‌ها با یکدیگر در این سازمان‌ها از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. افغانستان از سده‌های قدیم مهد علم و دانش بوده، از نظام‌های تعلیمی و تحصیلی استقبال درخور توجه صورت گرفته است. طی سال‌های اخیر، نظام تحصیلات عالی افغانستان شاهد پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای از جمله ایجاد نظام جدید و افزایش سریع در تعداد مؤسسات تحصیلی بوده است (پلان استراتژیک ملی وزارت تحصیلات عالی، ۱۳۹۷). با وجود این، نظام تحصیلات عالی افغانستان هم در بُعد کمی و هم در بُعد کیفی کماکان با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو می‌باشد. بنابراین، در تحقیق کنونی با گزینش مدل سه‌بعدی عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و مدل بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گل داسمیت به بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در نظام تحصیلات عالی افغانستان با مطالعه موردی وزارت تحصیلات عالی افغانستان پرداخته شده است. در واقع مسأله اصلی این تحقیق یافتن پاسخ پرسش زیر است:

چه رابطه‌ای بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان وجود دارد؟

اهداف تحقیق

هدف کلی

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان

اهداف جزئی

1. تبیین رابطه بین عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی؛
2. تبیین رابطه بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی؛
3. تبیین رابطه بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

به نظر می‌رسد بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

1. به نظر می‌رسد بین عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
2. به نظر می‌رسد بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
3. به نظر می‌رسد بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق

عدالت سازمانی و نیز بهره‌وری نیروی انسانی از حوزه‌هایی‌اند که بسیاری از نظریه‌پردازان را در خود جذب کرده و تحقیقات و مطالعات بی‌شماری در این عرصه‌ها صورت گرفته است که به‌غنامندی منابع این حوزه‌ها افزوده است. بناً ابعاد مفهومی و نظری مربوط به این دو متغیر از گستردگی قابل توجهی برخوردار شده است. با توجه به این گستردگی؛ سراغ دیدگاه‌های که قدرت تبیین‌کننده‌گی بیش‌تر دارند، رفته شده است.

عدالت سازمانی

عدالت به‌عنوان یکی از میراث‌های باشکوه و جدایی‌ناپذیر، از دغدغه‌های مهم بشر بوده است. مطالعات تاریخی نشان می‌دهد همه انسان‌ها همواره از عدالت سخن گفته‌اند و آن‌را به‌عنوان واژه‌ی زیبا و مقدس ستوده‌اند. ستم‌گران تاریخ همواره ادعای عدالت گسترتری داشته‌اند و ستم‌دیده‌ها جان خود را در راه عدالت خواهی از کف داده‌اند (حبیبی و ساکی، 1391، ص 58). آرمان عدالت خواهی چنان گسترده و عمومی است که می‌توان گفت، انسان‌ها دارای حس عدالت خواهی هستند و از این رو خواسته‌ی فطری تلقی شده است (عربی، 1395، ص 1). با این وجود، وقتی بحث عدالت مطرح می‌شود، هنوز بین فیلسوفان، اقتصاددانان و جامعه‌شناسان در مورد آن چه باید عدالت نامیده شود، اختلاف نظر بسیاری وجود دارد (احمدی و فیاض قاضیانی، 1398، ص 23). گاهی عدالت به‌مثابه یک فضیلت مدنظر قرار می‌گیرد؛ فضیلتی که افراد به آن آراسته می‌شوند و یا فضیلتی که به‌عنوان اصل اخلاقی، هدایت‌گر کردار و افعال انسان‌هاست. عدالت، گاهی چنان عام تلقی می‌شود که کل اخلاق را در برمی‌گیرد؛ به عبارت دیگر، عادلانه و ناعادلانه بودن یک موضوع دقیقاً به معنای اخلاقاً درست یا نادرست بودن آن موضوع تلقی می‌شود (عربی، 1395، ص 1). تعریف جامعی که تاکنون از مفهوم عدالت ارائه شده است، به راولز منسوب می‌باشد. از نظر او عدالت عبارت است «از برابری پنداری همگانی و بیش‌ترین سود کردن برای

کم‌نصب‌ترین افراد و ایجاد شرایط منصفانه برای همه‌ی افراد به‌منظور رسیدن به امکانات موجود در جامعه و استفاده از فرصت‌ها» (راولز، 1382، ص 228).

عدالت به‌مثابه یک مفهوم آمیخته با جامعه در محیط‌های مختلف کاربرد داشته که در بین کارکنان و محیط‌های سازمانی تحت عنوان عدالت سازمانی مطرح است. عدالت سازمانی یکی از مؤلفه‌های عدالت است که برای توصیف نقش عدالت در سازمان‌ها به‌کار می‌رود. این واژه اولین بار توسط گرینبرگ در سال 1987 مطرح شد. به‌نظر او، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف‌کاری در سازمان مرتبط است. به‌بیانی دیگر، این نظریه احساس افراد را در باره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند (رحمان‌سرشت و جنیدی‌جعفری، 1397، ص 130). معیار اصلی سنجش عدالت، ادراک افراد است. ادراک عدالت سازمانی امری ذهنی است که افراد به مقایسه وضعیت خود با وضعیت دیگر افراد پیرامون خود (برای مثال نرخ داده به ستاده و افزایش پرداخت و یا شدت تنبیه) تمایل دارند (احمدی و فیاض‌قاضیانی، 1398). درواقع، این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه و تعاملات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، سطح دست‌مزد و مزایای کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می‌کنند (فرناندز و دیگران، 2006). بنابراین، عدالت مفهوم پویا و ناپایدار بوده که با تغییر استانداردها، ادراک آن نیز تغییر خواهد کرد. از این رو، ادراک عدالت سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی چون پیامدهای سازمانی، رویه‌های سازمانی، خصوصیات ادراک‌کننده و ... قرار دارد (حسین‌زاده و ناصری، 1386). مدل سیستمی فرایند ادراک عدالت سازمانی در شکل شماره (1) ارائه شده است.

پردازش

2. ویژگی‌های ادراک‌کننده:

- متغیرهای جمعیت شناختی
- ویژگی‌های شخصیتی

شکل 1: مدل سیستمی فرایند ادراک عدالت سازمانی (پورعزت و دیگران، 1393).

ابعاد عدالت سازمانی

در این مورد که عدالت سازمانی به یک، دو، سه یا چهار بعد تقسیم می‌گردد، اختلاف نظر وجود دارد. با این حال، مدل سه‌بعدی عدالت سازمانی در بسیاری از تحقیق‌ها مورد استفاده محققان قرار گرفته است و در این تحقیق نیز عدالت سازمانی مبتنی بر این سه شکل می‌باشد که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای.

عدالت توزیعی

موج اول تحقیق‌های عدالت سازمانی بر بعد عدالت توزیعی تمرکز داشتند (معمارزاده و خدایی محمودی، 1388، ص 51). در ابتدا هومنز عدالت توزیعی را به عنوان «عدالت در توزیع پاداش‌ها و هزینه‌ها میان افراد» تعریف کرد. پس از آن آدامز (1965) مفهوم عدالت توزیعی هومنز را گسترش داد و آن را نظریه برابری نامید و در رفتارهای سازمانی به کار گرفت. می‌توان گفت ریشه نظریه‌های اولیه در مورد عدالت توزیعی به نظریه برابری آدامز باز می‌گردد (جانسون و دیگران، 2006). آدامز بر پیامدهای مقایسه فرد از نسبت داده‌ها (تعلیم، تجربه، آموزش و هوش‌مندی به پیامدها مانند پرداخت و پاداش) تمرکز می‌کند (احمدی و فیاض‌قاضیانی، 1398، ص 102). عدالت توزیعی یعنی، منصفانه بودن مزایا و منافع که سازمان برای اعضای خود تعیین می‌کند. به تعبیر دیگر، به ارزیابی شناختی فرد از منصفانه بودن مقادیر و

تخصیص منابع و پاداش‌ها اشاره دارد. این منابع می‌تواند اقتصادی، احساسی و اجتماعی باشد (سروری، 1399ب، ص 288). عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ی گسترده از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقا، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در بر می‌گیرد، زیرا تنبیه‌ها نیز باید در مقایسه با رفتار منفی کارکنان عادلانه باشد (لمبرت، 2003).

عدالت رویه‌ای

موج دوم تحقیق‌ها به عدالت رویه‌ای اختصاص دارد (معمارزاده و خدایی محمودی، 1388، ص 51). بحث عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی نظریه برابری و دیگر الگوهای عدالت توزیعی در شرح واکنش‌های افراد به ادراکات آنان در زمینه رعایت نکردن عدالت مطرح شد (مک‌دوال و فلتچر، 2004). عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمت‌شان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می‌کند. عدالت رویه‌ای دو جنبه دارد: (1) تساوی یعنی، تنظیم رویه‌ها به گونه‌ای که فرصت ارتقا برای همه یک‌سان باشد. (2) برابری یعنی، تنظیم رویه‌های به گونه‌ای که افراد واجد شرایط ارتقا یابند (سروری، 1399ب، ص 288). اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه‌های عادلانه است. یعنی صرف‌نظر از این‌که اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فرایندی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. از این رو، می‌توان گفت عدالت مستلزم صراحت قوانین است (احمدی و فیاض قاضیانی، 1398، 107).

عدالت مراوده‌ای

موج سوم تحقیق در باره عدالت که به تازگی در حال رشد است، به ارزیابی پیوند و آثار تعاملی عدالت توزیعی و رویه‌ای بر عکس‌العمل‌های افراد نسبت به یک تصمیم می‌پردازد. موج دوم به دنبال شناخت تمایزات میان این دو مفهوم بود؛ موج سوم به دنبال همسوسازی آثار عدالت توزیعی و رویه‌ای بود. بنابراین، واژه کلیدی «تأثیرات تعاملی» است (معمارزاده و خدایی محمودی، ص 53). برخی از محققان عدالت مراوده‌ای را یکی از ابعاد عدالت رویه‌ای می‌دانند و بیز و مواگ مفهوم عدالت مراوده‌ای را به عنوان سومین نوع از عدالت، مطرح نمودند (احمدی و فیاض قاضیانی، 1398، ص 115). آن‌ها برای مسئله صحه گذاشتند که افراد افزون بر حساسیت نسبت به رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها و منابع (عدالت توزیعی) و عادلانه بودن رویه‌های توزیع منافع و تصمیم‌گیری در باره آن‌ها (عدالت رویه‌ای)، نسبت به کیفیت رفتارها و برخوردها در تعاملات اجتماعی نیز حساسند (پور عزت و دیگران، 1392).

در سال 1993، ابهام مستتر در مفهوم عدالت مراوده‌ای موجب شد که گرینبرگ بر لزوم تفکیک عدالت مراوده‌ای به دو نوع عدالت میان فردی و عدالت اطلاعاتی تأکید کند. عدالت میان فردی عبارت است از: حساسیت میان فردی که به نمایش گذاشته‌اند و دو شاخص احترام و تعصب‌زدایی را در بر می‌گیرد (پورعزت و دیگران، 1392). عدالت اطلاعاتی کمیت و کیفیت اطلاعاتی را که در فرایند تصمیم‌گیری به افراد داده می‌شود، برحسب دقت، صحت و منطقی بودن توضیحات منعکس می‌کند (افجه و دیگران، 1393).

بهره‌وری نیروی انسانی

بدون شک، یکی از اهداف و آرزوهای ملت‌ها و کشورها، فراهم آوردن یک زندگی مناسب، همراه با رفاه و آسایش برای خود و دیگران در جهان امروز است؛ یکی از راه‌های شناخته شده برای رسیدن به آن، بهره‌وری است. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری بیش‌تر، چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای درحال توسعه امری حیاتی و ضروری است. از همین رو، توجه به بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر برای ادامه بقا و توسعه فعالیت‌های یک مؤسسه، یا رشد و توسعه اقتصادی یک ملت و معیار تعیین قدرت ملت‌ها در جوامع بین‌المللی و محافل علمی است (دباغیان، 1397).

بهره‌وری و بهبود آن موضوعی است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های سیاسی و اقتصادی مطرح است. قدمت بهره‌وری شاید به لحاظ تفکر به قدمت تاریخ بشر است. اما تحقیق در مورد چگونگی افزایش بهره‌وری به‌طور نظام‌مند و در چهارچوب مباحث علمی تحلیلی از حدود 230 سال پیش به این طرف به‌طور جدی مورد توجه اندیش‌مندان قرار گرفته است (طاهری، 1390). علی‌رغم قدمت، اهمیت و گستره بهره‌وری، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران روشن و مشخص نیست و غالباً آن‌را به دیدگاه‌های ذهنی خود محدود می‌کنند (الوانی و احمدی، 1380، ص 1). از این رو تعریف پذیرفته شده‌ی از بهره‌وری که مورد توافق همگان باشد وجود ندارد و تعاریف متعددی ارائه شده است. نکته‌ی درخور تأمل این است که قالب و محورهای اصلی تعاریف به هم شبیه و نزدیک‌اند (همان، ص 2) بناً می‌توان بهره‌وری را از دو دیدگاه تعریف کرد:

1. دیدگاه تکنیکی (نگرش فنی): که نسبت ستانده به یکی از عوامل تولید است.
 2. دیدگاه (نگرش) فرهنگی که یک مرام، فرهنگ و شیوه‌ی زندگی است یا یک دیدگاه فکری است که همواره سعی در بهبود وضع موجود دارد (گروهی از اساتید مدیریت، 1375، ص 65).
- از آن‌جا که فعالیت‌ها نمی‌تواند بدون هدف و مقصد باشد، بهره‌وری یکی از معیارهای سنجش فعالیت‌ها می‌باشد. لذا وقتی سخن از بهره‌وری به میان می‌آید، کار از دو زاویه‌ی کاملاً جدا از هم قابل بررسی

می‌باشد. از یک سو، نقش مفید و مؤثر بودن فعالیت در دست‌یابی به هدف ترسیمی مورد سؤال و از سوی دیگر، بازده فعالیت مطرح می‌شود. براین اساس می‌توان بهره‌وری را به دو مؤلفه تقسیم‌بندی کرد: کارآیی و اثربخشی. کارآیی یعنی حداکثر استفاده در مقابل هزینه صرف شده (سروری، 1399 الف، ص 20). کارآیی تلویحاً به معنای «بیش‌تر، بهتر، سریع‌تر و ارزان‌تر» است یا به عبارت دیگر، به معنای خوب انجام دادن هر امری بدون اُفت و اتلاف است. اثربخشی در مقایسه با کارآیی که چگونگی انجام کار تأکید دارد، تمرکز و تأکید اثربخشی بر نتایج کار است. اثربخشی وقتی حاصل می‌شود که سازمان‌ها به هدف‌ها یا نتایج مطلوب خود نایل آیند. از این رو، برای نیل به اثربخشی، مدیران سازمان، در درجه اول باید بتوانند هدف‌های مناسب و مقتضی تعیین کنند و «امور و کارهای درست» برای انجام دادن، انتخاب نمایند. گاهی اثربخشی را طوری تعریف می‌کنند که تأکید آن بر نتایج کار برحسب کمیت، کیفیت، زمان و هزینه است. در این صورت، مفهوم اثربخشی، کارآیی را نیز دربر می‌گیرد. یعنی، علاوه بر مناسب بودن هدف‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای نهفته در هدف‌های کار، تأثیر کار بر افراد سازمان‌ها را نیز شامل شود (علاقه‌بند، 1393، صص 33-34).

بهره‌وری مقوله‌ای است فراگیر و جامع که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است و طیفی از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی را شامل می‌شود (الوانی و احمدی، 1380، ص 1). بهره‌وری به صورت کل در چهار سطح فردی، گروهی، سازمانی و ملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. بهره‌وری نیروی انسانی یکی از شاخص‌های مهم در اندازه‌گیری بهره‌وری سازمان بوده و به تعبیری می‌توان گفت که این شاخص، نشان‌گر سهم نیروی انسانی در تولید خدمات است. بهره‌وری نیروی انسانی حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کم‌ترین زمان و حداقل هزینه است (گروهی از اساتید مدیریت، 1395، ص 7).

مدل‌های مختلفی در مورد عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی ارائه شده که یکی از مهم‌ترین و پرکاربردترین این مدل‌ها، مدل آچیو می‌باشد. این مدل به وسیله هرسی و گلداسمیت (1980) ارائه شده و بهره‌وری را تابعی از بلوغ حرفه‌ای (توان کار)، وضوح و شناخت شغل، انگیزش، حمایت سازمانی، اعتبار، ارزیابی (بازخورد) و محیط می‌داند.

توان: قدرت به انجام رساندن توفیق‌آمیز يك تكليف. این واژه به دانش و مهارت‌های کارکنان اشاره دارد.

وضوح (شناخت شغل): روشنی در درك پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن. این مؤلفه به میزان درك فرد از کار محوله اشاره دارد (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشک‌ناب، 1394، ص 176).

انگیزه: منظور انگیزه کارکنان برای کار مربوط است. انگیزه اتمام موفقیت آمیز کاری است که در دست دارند (رضائیان، 1391، ص 421).

حمایت سازمانی: حمایتی است که کارمندان برای تکمیل کردن اثربخش کار، به آن نیاز دارند (ذکی، 1385، ص 3).

اعتبار: منظور معتبر بودن تصمیمات مربوط به منابع انسانی از نظر قانونی و هنجارها توسط مدیر می باشد (وکیلی و خامه چی، 1401، ص 170).

ارزیابی (بازخورد عملکرد): ارزیابی، سازوکار قضاوت در رابطه با چندوچون انجام کار است. **سازگاری محیطی:** عوامل بیرون سازمانی که عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می دهد، محیط را تشکیل می دهد (رضائیان، 1391، ص 422).

پیشینه ی تحقیق

محققان متعددی از منظرهای متفاوتی به مطالعه عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته اند. بناً با درنظرداشت تناسب نظری و روشی، شماری از تحقیقات که عمدتاً در سال‌های اخیر انجام یافته‌اند شامل موارد ذیل‌اند:

جدول 1: برخی تحقیقات انجام شده در حوزه موضوع تحقیق

عنوان	محقق / محققان	سال	نتیجه
رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری استادان دارالمعلمین سید جمال‌الدین افغان در سال 1396	ذکرالله فایق	1397	نتایج تحقیق نشان‌دهنده آن است که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی استادان براساس اولویت‌شان، رضایت از سرپرست در ردیف اول قرار گرفته‌اند و سایر عوامل رضایت شغلی، مانند رضایت از شرایط کار، رضایت از حقوق و امتیازات، رضایت از همکاران و رضایت از فرصت‌های ترفیع در ردیف‌های بعدی قرار گرفتند و ضریب‌های همبستگی رابطه بین مؤلفه‌های بهره‌وری و رضایت شغلی معنادار به‌دست آمد.
رابطه بین مدیریت زمان با بهره‌وری کارکنان در وزارت تحصیلات عالی	خواجه ادريس صديقي	1397	بین تمام ابعاد مدیریت زمان و بهره‌وری کارکنان با توجه به ضریب همبستگی 0.744 رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، محصور شدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان	مرجان‌همتی نژاد، رضا نیک‌بخش، اکبر آفرینش خاکی، و فریده شریفی‌فر	1400	بین عدالت رویه‌ای با عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود داشت. هم‌چنین، بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با محصورشدگی سازمانی

همبستگی مثبت معناداری وجود داشت.			
بین عدالت توزیعی با عملکرد شغلی			
همبستگی معناداری وجود نداشت.			
رابطه مثبت و معناداری بین کلیه مؤلفه‌های			
عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود	1399	افسانه صادقی و اسماعیل عمران زاده	پایش نقش عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان شعب بانک تجارت
دارد.			
بین سه بعد از ابعاد متغیر عدالت سازمانی			
(عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت			
مراوده‌ای) و میزان بهره‌وری نیروی انسانی	1398	غلامرضا شیرین‌قره‌گونی، یوسف بیگ‌زاده و ابراهیم شیر	تأثیر عدالت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت توزیع برق استان آذربایجان شرقی
در شرکت توزیع برق استان آذربایجان			
شرقی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد.			
بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و			
بهره‌وری کارکنان در اداره ورزش و جوانان	1397	ساناز عسکری	بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان
استان همدان رابطه معنادار و مثبتی برقرار			
است.			
عدالت سازمانی ادراک شده علاوه بر تأثیر			
مستقیم، به‌صورت غیر مستقیم و از طریق	1397	امین نیک‌پور	تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمانی
سرمایه اجتماعی سازمانی نیز بر بهره‌وری			
کارکنان تأثیر مثبت دارد.			
هر کدام از ابعاد عدالت سازمانی رابطه			
مثبت و معناداری با بهره‌وری نیروی کار دارد			
اما بیش‌ترین تأثیر را بر روی بهره‌وری	1395	مصطفی‌جام‌جور و حسین نوروزی	بررسی رابطه ابعاد عدالت سازمانی و افزایش بهره‌وری در سازمان تأمین اجتماعی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان هرمزگان)
نیروی کار، عدالت مراوده‌ای داشت. دومین			
متغیری که در بهره‌وری نیروی کار جامعه			
آماري نقش داشت، متغیر عدالت‌توزیعی			
بود.			
بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان			
همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.	1395	محمد علی حسینی، لیلا مرادی، سعید خانجانی، و عنایت الله بخشی	همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهریستی شهر شیراز
هم‌چنین هر سه بعد عدالت سازمانی با			
بهره‌وری کارکنان همبستگی معنادار و مثبت			
داشتند.			
بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن			
با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت	1393	سید حسام سیدین، بهمن احدی‌نژاد، و فاطمه رجبی‌فر	رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان ...
معنادار وجود دارد.			
بین مؤلفه‌های اعتماد و عدالت سازمانی و			
بهره‌وری رابطه معنادار و همبستگی مثبتی	1391	قاسم خوش‌ترکیب	بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری سازمانی با توجه به متغیر میانجی اعتماد سازمانی
برقرار است.			

ادراک از عدالت سازمانی با رضایت از جبران خدمات رابطه‌ی مثبت و قوی دارد. همچنین، هر سه بعد عدالت سازمانی با رضایت از جبران خدمات رابطه‌ی مثبت دارند که از این میان بیش‌ترین همبستگی بین عدالت توزیعی و رضایت از جبران خدمات وجود دارد.	شمس‌الدین ناظمی و شهلا برجعلی‌لو	1391	تبیین رابطه‌ی ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمات
عدالت سازمانی کلی با بهره‌وری نیروی کار همبستگی مثبت و معنادار دارد. اما در خصوص تأثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان، تفاوت دیده می‌شود. بیش‌ترین تأثیر معنادار، تأثیر ادراک عدالت مراوده‌ای بر بهره‌وری کارکنان بوده است. در این میان تأثیر احساس عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بر بهره‌وری نیروی انسانی معنادار نبوده است.	سید پوریا هدایتی، عبدالله فرجی، فاطمه محبتی، سودابه حامدی، وحیده عمادی، و طاهره شریفی	1390	رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل
بین عدالت توزیعی، مراوده‌ای و بهره‌وری رابطه وجود ندارد ولی بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری رابطه وجود دارد.	علی سماواتیان	1387	رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت مخابرات شهر تهران
بین انواع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای) و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت و معناداری مشاهده می‌شود.	محمد غفوری	1387	رابطه بین انواع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای) و بهره‌وری کارکنان در بین کارکنان شهرداری اصفهان

روش‌شناسی

تحقیق کنونی به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش انجام کار، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق تمام (553 تن) کارکنان وزارت تحصیلات عالی افغانستان بوده، تعداد (227) تن با استفاده از فورمول کوکران با سطح اطمینان 95% و خطای نمونه‌گیری 0.5% از طریق روش نمونه‌گیری احتمالی از نوع سهمیه‌ای به‌حیث نمونه انتخاب گردید. در تحقیق کنونی برای گردآوری اطلاعات از جامعه آماری درخصوص متغیر عدالت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد نیهوف و مورمن (1993) و در مورد بهره‌وری نیروی انسانی از پرسش‌نامه هرسی و گلداسمیت (1980) استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها از سوی کارشناسان و استادان پوهنتون تأیید و هم‌چنان پایای آن با استفاده از روش آلفای

کرانباخ ($\alpha=0.93$) محاسبه گردید. میزان آلفای کرانباخ متغیرهای تحقیق در جدول شماره (2) آورده شده است.

جدول 2: میزان ضرایب آلفای کرانباخ متغیرهای تحقیق

اسم متغیر	نوع متغیر	تعداد سؤالات	میزان ضریب آلفای کرانباخ
عدالت سازمانی	مستقل	16	0.83
بهره‌وری نیروی انسانی	وابسته	25	0.91

$\alpha = 0.93$

داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی شامل: جداول توزیع فراوانی مطلق، میانگین جهت بررسی و مقایسه داده‌ها در بین جمعیت نمونه و توصیف شاخص‌های تحقیق، و آمار استنباطی شامل بررسی فرضیه‌های تحقیق از طریق آزمون همبستگی پیرسون و مقایسه میانگین‌ها از طریق آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه در سطح معناداری 95 درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بررسی یافته‌های تحقیق

توصیف جامعه آماری

کُل 227 نفر پاسخ‌دهندگان پرسش‌های این تحقیق مردان بوده و هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان زن نبوده است. هم‌چنان از کُل جمعیت نمونه‌ی تحقیق، 2 نفر دارای درجه‌ی تحصیل چهارده‌پاس، 141 نفر دارای درجه‌ی تحصیل لیسانس، 84 نفر دارای درجه‌ی تحصیل ماستر بوده و هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان جمعیت نمونه‌ی تحقیق دارای درجه‌ی تحصیلی بکلوریا و دکتری نبوده‌اند. تعداد 120 تن معادل 52.9 درصد جمعیت نمونه‌ی تحقیق را کسانی تشکیل داده‌اند که به وظیفه ماموریت اشتغال داشته‌اند. هم‌چنان 46 نفر مدیر، 51 نفر آمر، 2 نفر معاون و 8 نفر رؤسا در این تحقیق اشتراک داشته‌اند. جمعیت نمونه‌ی به لحاظ سابقه‌کاری به پنج کتگوری تقسیم گردیده‌اند. از مجموع 227 نفر جمعیت نمونه‌ی تحقیق، 46 نفر پاسخ‌دهندگان که معادل 3.20 درصد کُل جمعیت نمونه‌ی تحقیق را تشکیل می‌دهد. در کتگوری اول یعنی، زیر 5 سال، 76 نفر پاسخ‌دهندگان معادل 33.5 درصد جمعیت نمونه‌ی تحقیق در کتگوری دوم یعنی، 5 تا 10 سال، 48 نفر پاسخ‌دهندگان معادل 21.1 درصد جمعیت نمونه‌ی تحقیق در کتگوری سوم یعنی، 10 تا 20 سال، 57 نفر پاسخ‌دهندگان معادل 25.1 درصد جمعیت نمونه‌ی تحقیق در کتگوری چهارم یعنی، 20 تا 30 سال قرار دارند و هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان در کتگوری پنجم یعنی، بیش‌تر از 30 سال قرار نداشته‌اند.

جدول 3: احصائیه‌ای توصیفی جمعیت نمونه‌ی تحقیق

متغیر	مشخصات	تعداد	درصدی	مُد
جنسیت	مرد	227	100.0	1
	زن	0	0.0	
	بکلوریا	0	0.0	
	چهارده پاس	2	0.9	
درجه‌ی تحصیل	لیسانس	141	62.1	3
	ماستر	84	37.0	
	دکتر	0	0.0	
	مامور	120	52.9	
	مدیر	46	20.3	
	آمر	51	22.5	
	معاون	2	0.9	
موقف	رئیس	8	3.5	1
	زیر 5 سال	46	20.3	
	5 تا 10 سال	76	33.5	
	10 تا 20 سال	48	21.1	
	20 تا 30 سال	57	25.1	
	بیش تر از 30 سال	0	0.0	
سابقه‌ی کاری				2

جدول شماره (4) تراکم جمعیت نمونه‌ی تحقیق را براساس درجه‌ی تحصیلی و موقف نشان می‌دهد. قسمی که ملاحظه می‌گردد، از کُل جمعیت نمونه‌ی تحقیق، تعداد 2 نفر اعضای نمونه تحقیق دارای درجه‌ی تحصیلی چهارده پاس بوده و به‌حیث مامور ایفای وظیفه می‌نموده‌اند. هم‌چنان تعداد 141 نفر دارای درجه‌ی تحصیلی لیسانس بوده که از این میان تعداد 66 نفر معادل 46.8 درصد به وظیفه ماموریت، 27 نفر معادل 19.1 درصد به وظیفه مدیریت، تعداد 40 نفر معادل 28.4 درصد به وظیفه آمریت، تعداد 8 نفر معادل 5.7 درصد به وظیفه ریاست اشتغال داشته‌اند. همین‌گونه، تعداد 84 نفر دارای درجه‌ی تحصیلی ماستر بوده که از این میان تعداد 52 نفر معادل 61.9 درصد به وظیفه ماموریت، 19 نفر معادل 22.6 درصد به وظیفه مدیریت، 11 نفر معادل 13.1 درصد به وظیفه آمریت و 2 نفر معادل 2.4 درصد به وظیفه معاونیت اشتغال داشته‌اند.

جدول 4: تراکم جمعیت نمونه‌ی تحقیق براساس درجه‌ی تحصیل و موقف

موقف											
	متغیرها	مامور	مدیر	آمر	معاون	رئیس	مجموع	تعداد	درصد	تعداد	درصد
تدریس	بکلوریا	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0
	چهارده پاس	2	100.0	0	0.0	0	2	0.0	0	0.0	0
	لیسانس	66	46.8	27	19.1	40	141	5.7	8	0.0	0
	ماستر	52	61.9	19	22.6	11	84	0.0	0	2.4	2
	دکتر	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0
	مجموع	120	52.9	46	20.3	51	227	3.5	8	0.9	2

توصیف مؤلفه‌ها و شاخص‌های تحقیق

جدول شماره (5) نتیجه آمار توصیفی ابعاد و مؤلفه‌های متغیر عدالت سازمانی را نشان می‌دهد. براساس جدول مذکور می‌توان بیان کرد که از کل جمعیت نمونه‌ی تحقیق تعداد 224 نفر به سؤالات بُعد عدالت توزیعی پاسخ داده‌اند که کم‌ترین میزان این مؤلفه 6.00 و بیش‌ترین مقدار آن 17.00 بوده است. آماری میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط ادراک عدالت توزیعی نزد نمونه‌ی مورد بررسی 11.80 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی ادراک عدالت توزیعی در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 2.22 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده منفی و -0.133 و هم‌چنین ضریب کشیدگی شاخص عدالت توزیعی مثبت و 0.231 می‌باشد.

نتایج مربوط به شاخص عدالت رویه‌ای حاکی از آن است که تعداد 223 نفر به سؤالات بُعد عدالت رویه‌ای پاسخ داده‌اند که کم‌ترین میزان این مؤلفه 5.00 و بیش‌ترین مقدار آن 18.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط ادراک عدالت رویه‌ای نزد نمونه‌ی مورد بررسی، 10.66 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی ادراک عدالت رویه‌ای در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 2.69 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده منفی و -0.046 و ضریب کشیدگی آن نیز منفی و -0.294 می‌باشد.

هم‌چنان، نتایج مربوط به شاخص عدالت مراوده‌ای نشان می‌دهد که تعداد 222 نفر از کل نمونه‌ی مورد بررسی به پرسش‌های مربوط این مؤلفه پاسخ داده‌اند. کم‌ترین میزان این مؤلفه 13.00 و بیش‌ترین مقدار آن 38.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط ادراک عدالت مراوده‌ای نزد نمونه‌ی مورد بررسی، 23.00 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی ادراک عدالت مراوده‌ای در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 5.12 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 0.175 بوده و هم‌چنین ضریب کشیدگی این مؤلفه منفی و -0.138 می‌باشد.

آمارهای فوق نشان می‌دهد که ادراک عدالت مراوده‌ای با اوسط 23.00 در بالاترین رده ادراک در نزد نمونه‌ی مورد بررسی بوده، ابعاد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب با اوسط 11.80 و 10.66 در رده‌های بعدی قرار داشته‌اند.

جدول 5: آمار توصیفی ابعاد متغیر عدالت سازمانی

آماره‌ها	متغیرها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	نمره کل عدالت سازمانی
جمعیت نمونه	227	227	227	227	227
معتبر	224	223	222	216	216
خطا	3	4	5	11	11
میانگین	11.80	10.66	23.00	45.62	45.62
انحراف معیاری	2.22	2.69	5.12	7.93	7.93
واریانس	4.95	7.26	26.21	63.01	63.01
چولگی	-0.133	-0.046	0.175	0.396	0.396
کشیدگی	0.231	-0.294	-0.138	0.690	0.690
حداقل	6.00	5.00	13.00	27.00	27.00
حداکثر	17.00	18.00	38.00	71.00	71.00

براساس جدول شماره (6) می‌توان بیان کرد که از کل جمعیت نمونه‌ی تحقیق تعداد 226 نفر به سؤالات شاخص توانایی بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ داده‌اند که کم‌ترین میزان آن 5.00 و بیش‌ترین مقدار نیز 15.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به توانایی در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 9.16 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی توانایی در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 2.62 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 0.137 و هم‌چنین ضریب کشیدگی منفی و 1.102- می‌باشد.

براساس جدول مذکور، حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش شاخص وضوح و شناخت شغل، 227 نفر بوده که همه‌شان به پرسش‌های مربوط این شاخص پاسخ گفته‌اند. نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کم‌ترین میزان این متغیر 4.00 و بیش‌ترین مقدار آن 14.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به درک و شناخت شغل در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 8.93 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی درک و وضوح شغل در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 1.90 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 0.019 و هم‌چنین ضریب کشیدگی مثبت و 0.94 می‌باشد.

نتایج مربوط به شاخص حمایت سازمانی نشان می‌دهد که حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش این شاخص، 227 نفر بوده، از این جمع، تعداد 220 نفر به پرسش‌های مربوط این شاخص پاسخ گفته‌اند.

نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کم‌ترین میزان این متغیر 6.00 و بیش‌ترین مقدار آن 17.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به حمایت سازمانی در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 11.03 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی حمایت سازمانی در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 2.31 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 3.82 و هم‌چنین ضریب کشیدگی این مؤلفه مثبت و 0.05 می‌باشد.

همین‌گونه، حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش شاخص انگیزش، 227 نفر بوده که از این جمع، پاسخ تعداد 225 نفر به پرسش‌های مربوط این شاخص معتبر و پاسخ دو تن دیگر نامعتبر بوده است. نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کم‌ترین میزان این متغیر 4.00 و بیش‌ترین مقدار آن 19.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به انگیزش در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 10.32 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی انگیزش در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 3.07 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده منفی و -0.291 و ضریب کشیدگی آن مثبت و 0.22 می‌باشد.

براساس محتویات جدول آتی، حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش شاخص بازخورد، 227 نفر بوده که از این جمع، پاسخ تعداد 223 نفر به پرسش‌های مربوط این شاخص معتبر و پاسخ 4 نفر دیگر نامعتبر بوده است. نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کم‌ترین میزان این متغیر 7.00 و بیش‌ترین مقدار آن 20.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به بازخورد در بین نمونه‌ی مورد بررسی 12.74 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی بازخورد در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 2.33 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 5.46 و ضریب کشیدگی این شاخص مثبت و 0.77 می‌باشد.

هم‌چنان، حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش شاخص اعتبار، 227 نفر بوده که از این جمع، پاسخ تعداد 225 نفر به پرسش‌های مربوط این شاخص معتبر و پاسخ 2 نفر دیگر نامعتبر بوده است. نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کم‌ترین میزان این متغیر 6.00 و بیش‌ترین مقدار آن 18.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به اعتبار تصامیم مافوقان در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 11.97 بوده است. انحراف معیار بیان‌گر آن است که متوسط پراکندگی اعتبار تصامیم مافوقان در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 3.53 بوده است. ضریب چولگی به‌دست آمده مثبت و 0.28 و ضریب کشیدگی این شاخص منفی و -1.19 می‌باشد.

همین گونه حجم نمونه‌ی مورد بررسی برای سنجش شاخص سازگاری، 227 نفر بوده که همه شان به پرسش‌های مربوط این شاخص پاسخ‌های معتبر داده اند. نتایج مربوط به این شاخص نشان می‌دهد که کمترین میزان این متغیر 6.00 و بیشترین مقدار آن 15.00 بوده است. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط باورمندی به سازگاری در بین نمونه‌ی مورد بررسی، 9.28 بوده است. انحراف معیار بیانگر آن است که متوسط پراکندگی سازگاری در نزد نمونه‌ی مورد بررسی از میانگین 3.53 بوده است. ضریب چولگی به دست آمده مثبت و 0.70 و ضریب کشیدگی منفی و -0.19 می‌باشد.

طبق محتویات مندرج جدول، می‌توان بیان کرد که شاخص بازخورد با میانگین 12.74، مهم‌ترین شاخص بهره‌وری نیروی انسانی نزد نمونه‌ی مورد بررسی بوده، شاخص‌های اعتبار، حمایت سازمانی، انگیزش، سازگاری، توانایی و وضوح و شناخت به ترتیب با میانگین‌های 11.97، 11.03، 10.32، 9.28، 9.16 و 8.93 در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند.

جدول 6: آمار توصیفی مؤلفه‌های متغیر بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	توانایی	وضوح	حمایت سازمانی	انگیزش	بازخورد	اعتبار	سازگاری	نمره کل بهره‌وری نیروی انسانی
جمعیت نمونه	227	227	227	227	227	227	227	227
معتبر	226	227	220	225	223	225	227	211
خطا	1	0	7	2	4	2	0	16
میانگین	9.16	8.93	11.03	10.32	12.74	11.97	9.28	73.75
انحراف معیار	2.62	1.90	2.31	3.07	2.33	3.53	2.43	13.20
واریانس	6.88	3.63	5.35	9.43	5.46	12.49	5.94	174.41
چولگی	0.137	0.019	0.382	-0.291	0.232	0.282	0.702	0.673
کشیدگی	-1.102	0.948	0.050	0.220	0.777	-1.192	-0.194	0.505
حداقل	5.00	4.00	6.00	4.00	7.00	6.00	6.00	50.00
حداکثر	15.00	14.00	17.00	19.00	20.00	18.00	15.00	117.00

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق و آزمون فرضیه‌ها جهت فهم و تبیین چگونگی رابطه متغیرها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که در ذیل نتایج آن تجزیه و تحلیل گردیده است.

فرضیه اصلی: به نظر می‌رسد بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

براساس جدول 7 می‌توان بیان کرد که میانگین و انحراف معیاری متغیر مستقل عدالت سازمانی به ترتیب 45.62 و 7.93 و میانگین متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی 73.75 و انحراف معیاری آن 13.20 محاسبه شده است. رابطه‌ای در حد 0.536 بین دو متغیر عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح معنی‌داری 0.0001 معنی‌دار به‌دست آمده است. با توجه به این‌که سطح معنی‌داری ($\text{Sig}=0.0001$) کوچک‌تر از سطح خطا (0.05) است؛ ($P\text{-Value/Sig}<0.05$) سطح معنی‌دار می‌باشد و چون ضریب همبستگی ($R=0.536$) محاسبه شده است، رابطه مثبت و در سطح متوسط ارزیابی شده است. بنابراین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معنی‌دار، مثبت و متوسط وجود دارد. در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق تأیید و فرضیه صفر رد گردیده است.

جدول 7: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عدالت سازمانی	45.62	7.93	0.536**	0.0001
بهره‌وری نیروی انسانی	73.75	13.20		

** همبستگی در سطح 0.01 (دو طرفه) معنی‌دار است.

فرضیه 1: به‌نظر می‌رسد بین عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

براساس جدول (8)، می‌توان بیان کرد که میانگین و انحراف معیاری مؤلفه عدالت توزیعی به‌ترتیب 11.80 و 2.22 و نیز میانگین متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی 73.75 و انحراف معیاری آن 13.20 محاسبه شده است. می‌توان اذعان داشت که رابطه‌ای در حد 0.445 بین بُعد عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح 0.0001 معنی‌دار به‌دست آمده است. بناً با توجه به این‌که سطح معنی‌داری ($\text{Sig}=0.0001$) کوچک‌تر از سطح خطا (0.05) است؛ ($P\text{-Value/Sig}<0.05$) سطح معنی‌دار بوده و چون ضریب همبستگی ($R=0.445$) محاسبه شده است، رابطه مثبت و در سطح متوسط قرار گرفته است، بناً با سطح اطمینان 95% فرضیه (به‌نظر می‌رسد بین عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد) تأیید و فرضیه خلاف رد گردیده است.

جدول 8: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان بعد عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عدالت توزیعی	11.80	2.22	0.445**	0.0001
بهره‌وری نیروی انسانی	73.75	13.20		

** همبستگی در سطح 0.01 (دو طرفه) معنی‌دار است.

فرضیه 2: به نظر می‌رسد بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون میان مؤلفه عدالت رویه‌ای و متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی در جدول شماره (9) نشان داده شده است. براساس جدول مذکور می‌توان بیان کرد که میانگین و انحراف معیاری مؤلفه عدالت رویه‌ای به ترتیب 10.66 و 2.69 و نیز میانگین و انحراف معیاری متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب 73.75 و 13.20 محاسبه شده است. رابطه‌ای در حد 0.299 بین بعد عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح 0.0001 معنی‌دار به دست آمده است. بناً با توجه به این که سطح معنی‌داری ($\text{Sig}=0.0001$) کوچک‌تر از سطح خطا (0.05) است؛ $P<0.05$ $\text{Value/Sig}<0.05$ سطح معنی‌دار بوده و چون ضریب همبستگی ($R=0.229$) محاسبه شده است، رابطه مثبت و به درجه ضعیف قرار گرفته است، بناً با سطح اطمینان 95٪ فرضیه (به نظر می‌رسد بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد) تأیید و فرضیه صفر رد گردیده است.

جدول 9: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان بعد عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
عدالت رویه‌ای	10.66	2.69	0.299**	0.0001
بهره‌وری نیروی انسانی	73.75	13.20		

** همبستگی در سطح 0.01 (دو طرفه) معنی‌دار است.

فرضیه 3: به نظر می‌رسد بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

براساس جدول شماره (10)، می‌توان بیان کرد که میانگین و انحراف معیاری مؤلفه عدالت مراوده‌ای به ترتیب 23.00 و 5.12 و هم‌چنان میانگین و انحراف معیاری متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب 73.75 و 13.20 محاسبه شده است. رابطه‌ای در حد 0.445 بین بعد عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح 0.0001 معنی‌دار به دست آمده است. بناً با توجه به این که

سطح معنی داری ($\text{Sig}=0.0001$) کوچک‌تر از سطح خطا (0.05) است؛ ($P\text{-Value}/\text{Sig}<0.05$) سطح معنی دار بوده و چون ضریب همبستگی ($R=0.445$) محاسبه شده است، رابطه مثبت و در سطح متوسط قرار گرفته است، بناً با سطح اطمینان 95 % فرضیه (به نظر می‌رسد بین عدالت مراوده و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد) تأیید و فرضیه خلاف رد گردیده است.

جدول 10: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان بعد عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیاری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عدالت مراوده‌ای	23.00	5.12		
بهره‌وری نیروی انسانی	73.75	13.20	0.445**	0.0001

** همبستگی در سطح 0.01 (دو طرفه) معنی دار است.

مقایسه نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان ابعاد متغیر مستقل عدالت سازمانی و متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی بیان‌گر آن است که ابعاد عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای با داشتن مقدار ضرایب همبستگی یکسان (0.445) با متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه متوسط و تقریباً بالایی داشته درحالی‌که رابطه مؤلفه عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی با در نظر داشت مقدار ضریب همبستگی آن‌ها (0.299) ضعیف گزارش می‌گردد.

مقایسه بهره‌وری نیروی انسانی در بین سطوح مختلف تحصیلی

براساس جدول شماره (11) می‌توان بیان کرد که بیش‌ترین تعداد پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کم‌ترین تعداد نیز دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس بوده‌اند و هیچ یک از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی بکلوریا و دکتری نبوده‌اند. آماره میانگین نشان‌دهنده آن است که متوسط بهره‌وری نیروی انسانی نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس 79.00، نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس 71.58 و نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی ماستر 77.26 است. بناً دیده می‌شود که کارکنان دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس بیش‌ترین بهره‌وری و کارکنان دارای مدرک لیسانس کم‌ترین بهره‌وری را دارا می‌باشند. شاخص انحراف معیار نیز نشان می‌دهد که متوسط پراکندگی بهره‌وری کارکنان از میانگین، در میان کارکنان دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس 0.00، کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس 12.94 و کارکنان دارای مدرک تحصیلی ماستر 13.09 است.

جدول 11: توصیف مقایسه میانگین بهره‌وری نیروی انسانی با درجه تحصیلی آن‌ها

درجه تحصیلی	تعداد	میانگین	معیار	خطای استاندارد	درجه اطمینان با		حداقل	حداکثر
					95%	پایینی		
بکلوریا	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
چهارده پاس	2	79.00	0.00	0.00	79.00	79.00	79.00	79.00
لیسانس	131	71.58	12.94	1.13	69.34	73.82	58.00	117.00
ماستر	78	77.26	13.09	1.48	74.31	80.22	50.00	93.00
دکتری	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
مجموعه	211	73.75	13.20	0.90	71.96	75.55	50.00	117.00

براساس جدول شماره (12) می‌توان بیان کرد که مجموعه مربعات کل بهره‌وری کارکنان 36626.673 به‌دست آمده است که میانگین مربعات آن در درون گروهی 1633.586 و در بیرون گروهی 34993.087 محاسبه شده است که این مقادارها با درجه آزادی 2 و 208 و با مقدار F به‌دست آمده در سطح معناداری 0.009 معنادار به‌دست آمده است. بناً نتیجه قابل تعمیم به جامعه آماری است.

جدول 12: نتایج آزمون مقایسه میانگین بهره‌وری نیروی انسانی با درجه تحصیلی آن‌ها

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
1633.586	2	816.793	4.85	0.009
34993.087	208	168.236		
36626.673	210			

برای تعیین تفاوت بهره‌وری بین سطوح مختلف تحصیلی از آزمون تعقیبی Scheffe استفاده شده است که در جداول شماره (13) و (14) نتیجه آن نشان داده شده است. آماره‌های مندرج جدول حاکی از آن است که:

1. بین میانگین بهره‌وری کارکنان با سطح تحصیلی چهارده پاس و لیسانس تفاوت معنی داری وجود ندارد.
2. بین میانگین بهره‌وری کارکنان با سطح تحصیلی چهارده پاس و ماستر تفاوت معنی داری وجود ندارد.
3. بین میانگین بهره‌وری کارکنان با سطح تحصیلی لیسانس و ماستر تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول 13: نتایج مقایسه چندگانه میانگین درجه تحصیلی اعضای نمونه

درجه تحصیلی	تفاوت میانگین	انحراف معیار	درجه اطمینان با 95%		
			سطح معنی داری	پایینی	بالایی
چهارده پاس	لیسانس	7.41	9.24	0.72	30.19
	ماستر	1.73	9.28	0.98	24.63
لیسانس	چهارده پاس	-7.41	9.24	0.72	15.37
	ماستر	-5.68*	1.85	0.01	-1.10
ماستر	چهارده پاس	-1.73	9.28	0.98	21.16
	لیسانس	5.68*	1.85	0.01	10.25

* تفاوت میانگین در سطح 0.05 تصدیق شد.

جدول 14: نتیجه آزمون تعقیبی Scheffe

بکلوریا	چهارده پاس	لیسانس	ماستر	دکتر
بکلوریا				
چهارده پاس		تأیید نشد	تأیید نشد	
لیسانس	تأیید نشد		تأیید شد	
ماستر	تأیید نشد	تأیید شد		
دکتری				

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. به‌همین خاطر است که امروزه حرکت به سمت داشتن نیروی انسانی ماهر و توانا، متخصص، کارا و اثربخش که کارایی و اثربخشی سازمان را تضمین کند، وجه همت سازمان‌ها و مدیران می‌باشد. نکته‌ی درخور تأمل این است که هرچند سازمان‌های امروزی در جست‌جوی بهترین‌ها از هیچ سعی و تلاشی فروگذار ننموده و همواره می‌کوشند تا بهترین و مستعدترین افراد را جذب خود کرده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره‌جویند؛ اما عملکرد نامطلوب بسا از سازمان‌ها باعث به‌هدر رفتن توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی شده است که آن سازمان‌ها هزینه‌های هنگفتی را صرف جذب و تأمین آن‌ها نموده‌اند. بنابراین، می‌توان بیان کرد که یکی از برجسته‌ترین عواملی که بر انگیزه‌ها و توانمندی‌های کارکنان اثرگذار می‌باشد، چگونگی عملکرد سازمان است. حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان از مهم‌ترین عملکردهای سازمان محسوب می‌گردد. فرایندهای عدالت و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها، باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را متأثر می‌سازد. با در نظر داشت آن‌چه تاکنون گفته شد، فهم و تبیین میزان بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و این‌که فرایندهای عدالت چه رابطه‌ای با بهره‌وری نیروی کار دارد، در همه سازمان‌ها اهمیت پیدا نموده این ضرورت در سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مؤسسات و مراکز آموزش عالی به دلیل آن‌که مرجع تأمین نیروی انسانی توانا، شایسته و

ماهر سایر سازمان‌ها می‌باشند، بیش از هر سازمان دیگری، محسوس است. بناً ضرورت، تحقیق حاضر با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در نظام تحصیلات عالی افغانستان به منظور تبیین چگونگی رابطه این دو متغیر انجام شد. داده‌های لازم بعد از گردآوری، تجزیه و تحلیل مشخص شد که ادراک عدالت مراوده‌ای با اوسط 23.00 مهم‌ترین بعد عدالت سازمانی در نزد نمونه‌ی مورد بررسی بوده، ابعاد عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب با اوسط 11.80 و 10.66 در رده‌های بعدی قرار داشته‌اند. هم‌چنان، شاخص بازخورد با میانگین 12.74، مهم‌ترین شاخص بهره‌وری نیروی انسانی نزد نمونه‌ی مورد بررسی بوده، شاخص‌های اعتبار، حمایت سازمانی، انگیزش، سازگاری، توانایی و وضوح و شناخت به ترتیب با میانگین‌های 11.97، 11.03، 10.32، 9.28، 9.16 و 8.93 در رده‌های بعدی قرار گرفتند.

نتایج آزمون همبستگی متغیر عدالت سازمانی و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی نشان داد که رابطه‌ای در حد 0.536 (رابطه مثبت و در حد متوسط تقریباً بالا) بین این دو متغیر وجود دارد که این رابطه در سطح معنی‌داری 0.0001 معنی‌دار به دست آمد. این یافته تحقیق کنونی با نتایج دیگر تحقیقات از جمله تحقیق عسکری (1397)، شیری قره‌گونی و همکاران (1398)، جام‌جور و نوروزی (1395)، صادقی و عمران‌زاده (1399)، سیدین و همکاران (1393) هدایتی و دیگران (1390)، حسینی و همکاران (1395)، سماواتیان (1387)، خوش‌ترکیب (1391) و غفوری (1387) هم‌خوانی و هم‌سویی دارد.

هم‌چنان، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون میان مؤلفه عدالت توزیعی و متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی حاکی از وجود رابطه‌ای در حد 0.445 (رابطه مثبت، متوسط و تقریباً بالا) بین بُعد عدالت توزیعی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح 0.0001 معنی‌دار به دست آمده است. این یافته تحقیق کنونی با یافته‌های تعدادی از تحقیقات قبلی چون تحقیق حقیقی و دیگران (1388)، جام‌جور و نوروزی (1395)، ناظمی و برجعلی‌لو (1391) هم‌سویی و هم‌خوانی داشته و با تعداد دیگر چون تحقیق هدایتی و دیگران (1390)، همتی نژاد و دیگران (1400) انطباق و هم‌خوانی ندارد.

آزمایش فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان نشان داد که رابطه‌ای در حد 0.299 که یک رابطه ضعیف می‌باشد، بین بعد عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که این رابطه در سطح 0.0001 معنی‌دار به دست آمد. این یافته تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیق همتی نژاد و دیگران (1400)، ناظمی و برجعلی‌لو (1391)، حقیقی و سایرین (1388) هم‌راستا و هم‌خوان است.

یافته دیگری تحقیق کنونی، وجود رابطه مثبت، متوسط و تقریباً بالا (0.445) و معنی‌دار (0.001) بین عدالت مراوده‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در جامعه آماری بود. چنین نتیجه‌ای در تحقیقات دیگری از جمله تحقیق جام‌جور و نوروزی (1395)، هدایتی و دیگران (1390)، ناظمی و برجعلی‌لو (1391) نیز به‌دست آمده است.

یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص ترتیب رابطه ابعاد متغیر مستقل عدالت سازمانی با متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی بیان‌گر آن است که ابعاد عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای با داشتن مقدار ضرایب همبستگی یک‌سان (0.445) با متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه متوسط و تقریباً بالایی داشته درحالی‌که رابطه مؤلفه عدالت رویه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی با در نظر داشت مقدار ضریب همبستگی آن‌ها (0.299) ضعیف محاسبه گردید. چنین نتیجه با تفاوت مقدار ضریب همبستگی، در تحقیقات دیگری من جمله تحقیق جام‌جور و نوروزی (1395)، عسکری (1397) نیز حاصل گردیده است. درحالی‌که نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق حاضر رابطه مستقیم و معنی‌دار کلیه ابعاد متغیر عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در وزارت تحصیلات عالی افغانستان را به اثبات رساند، نتایج تحقیق سید پوریا هدایتی و همکاران او (1390) مبین آن است که تنها عدالت مراوده‌ای با بهره‌وری کارکنان با ضریب همبستگی 0.1 در سطح معنی‌داری 0.005 ارتباط مستقیم دارد.

نتایج حاصل از آزمون واریانس یک‌طرفه بین بهره‌وری نیروی انسانی برحسب درجه تحصیلی تفاوت را نشان داد. براساس این آزمون، متوسط بهره‌وری نیروی انسانی نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس 79.00، نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس 71.58 و نزد کارکنان دارای مدرک تحصیلی ماستر 77.26 است. بناً دیده می‌شود که کارکنان دارای مدرک تحصیلی چهارده‌پاس بیش‌ترین بهره‌وری و کارکنان مدرک لیسانس کم‌ترین ادراک بهره‌وری را دارا بوده‌اند و این تفاوت بین میانگین بهره‌وری کارکنان برحسب درجه تحصیلی لیسانس و ماستر معنی‌دار بوده است. شاید این یافته به این دلیل باشد که تعداد جمعیت نمونه تحقیق که دارای درجه تحصیلی چهارده‌پاس بوده افرادی‌اند دارای 5 تا 10 سال سابقه خدمت در جامعه مورد مطالعه بوده و از این لحاظ بیش‌تر با سازمان و شغل خویش آشنا بوده‌اند. فایق (1397) نیز در تحقیق خویش دریافته است که استادان لیسانسه بالاتر از استادان با درجات تحصیلی ماستر و دکتر بهره‌وری داشته‌اند.

با توجه به نتایج فوق، می‌توان گفت که افزایش یا کاهش میزان بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان متأثر از عوامل مختلفی بوده از مهم‌ترین متغیرهایی که با بهره‌وری نیروی کار رابطه دارد، عدالت سازمانی است و این متغیر ضمن رابطه مستقیم با بهره‌وری نیروی انسانی به‌صورت غیر مستقیم و از طریق

متغیرهای دیگر با بهره‌وری نیروی انسانی نیز رابطه معنی‌داری دارد. بنابراین، با تقویت عدالت سازمانی و توجه به عوامل مرتبط با آن می‌توان بهره‌وری کارکنان را افزایش داد. مشخص‌تر این‌که، در صورتی که توزیع عادلانه‌ای در ارتقاء کارکنان، پاداش، مزایا، تنبیه، برنامه کاری ارزیابی عملکرد حکم فرما باشد کارکنان با انگیزه بالاتر و به موقع در محل کار خود حضور خواهند داشت، و احساس مالکیت نسبت به سازمان پیدا کرده و کارهای محوله را با کیفیت فوق‌العاده انجام خواهند داد. هم‌چنان، هنگامی که رویه‌های سازمان عادلانه بوده و مبتنی بر ارزش‌ها، نیازها و چشم‌اندازهای همه بخش‌های سازمان به کار گرفته شود و هم‌چنین کارکنان وقتی به این نتیجه برسند که رویه‌های بدون تعصب و غرض‌ورزی توسط سازمان اتخاذ گردیده و سازمان بر این مهم تأکید دارد که اگر رویه‌های به کار گرفته شده برخلاف عدالت باشد در جهت اصلاح آن برآید کارکنان سازمان نیز میزان حجم کاری روزانه را افزایش داده و دقت را در انجام کارهای محوله بیش‌تر نموده، انگیزه‌های فراوانی برای به‌کارگیری مهارت‌های فردی و هم‌چنین افزایش مهارت‌های کاری خواهند داشت. همین‌گونه، در صورتی که رفتار سازمان و مدیران با کارکنان منصفانه بوده، رفتار بین‌فردی، تعهد بین‌فردی، صداقت، احترام، تواضع، بازخورد به موقع سرلوحه عملکرد سازمان و مدیران گردد، بهره‌وری افراد نیز افزایش خواهد یافت.

منابع

- احمدی، پرویز و فیاض قاضیانی، مینا. (1398). عدل و عدالت‌سازمانی، چاپ اول، تهران: انتشارات دفتر تحقیق‌های فرهنگی.
- اخوان کاظمی، بهرام. (1382). «عدالت در اندیشه سیاسی عرب»، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره 153-154.
- افجه، سید علی اکبر، تقی پور، ولی الله، آذر، عادل و جعفرپور، محمود. (1393). «مدل جامع عدالت‌سازمانی با رویکرد اسلامی»، فصل‌نامه علمی-تحقیقی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست‌وسوم، شماره 74، صفحات 21-47.
- الوانی، سید مهدی، احمدی، پرویز. (1380). «طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی»، مجله مدرس، دوره 5، شماره 1.
- امراللهی، ناهید. (1386). «بررسی متغیرهای درون سازمانی تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی و طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در بخش آموزش و پرورش»، همایش ملی بهره‌وری و توسعه.
- پلان استراتژیک ملی وزارت تحصیلات عالی افغانستان. (1397). ریاست ارتباطات و امور عامه، وزارت تحصیلات عالی.
- پورعزت، علی اصغر، احسانی مقدم، ندا، یزدانی، حمید رضا و فائز، کوکب. (1392). «تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی»، مدیریت دولتی پوهنتون مدیریت تهران، دوره پنجم، شماره 1.
- جام‌جور، مصطفی و نوروزی، حسین. (1395). «بررسی رابطه ابعاد عدالت سازمانی و افزایش بهره‌وری در سازمان تأمین اجتماعی، مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان هرمزگان»، اولین همایش ملی مدیریت توسعه.
- حبیبی، رویا و ساکی، محمد رضا. (1391). «مدیریت تصویر از خود و عدالت سازمانی: بازیگران موفق یا مدیران موفق»، فصل‌نامه علمی-تحقیقی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره دوم.
- حسین‌زاده، علی و ناصری، محسن. (1386). «عدالت سازمانی»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره 190.
- حسینی، محمد علی، مرادی، لیلیا، خانجانی، سعید و بخشی، عنایت‌الله. (1395). «همبستگی بین عدالت‌سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز»، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره 5، شماره 2.
- حقیقی، محمد علی، احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید. (1388). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره 20، صفحات 79-101.
- خوش‌ترکیب، قاسم. (1391). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری سازمانی با توجه به متغیر میانجی اعتماد سازمانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پوهنتون تربیت مدرس.
- دباغیان، محمد تقی. (1397). بهره‌وری در اسلام، چاپ اول، تهران: اندیشه احسان.
- رایینز، استیفن. پی. (1388). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ هفتم، تهران: انتشارات دفتر تحقیق‌های فرهنگی.
- راولز، جان. (1382). عدالت به مثابه انصاف، ترجمه: عرفان ثابتی، انتشارات ققنوس.
- رجبی‌فرجاد، حاجیه، پورهایشی خشک‌ناب، سید حسین. (1394). «سنجش تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری کارکنان»، فصل‌نامه علمی-تحقیقی مدیریت منابع در نیروهای انتظامی، سال چهارم، شماره 1، صفحات 169-194.

- رحمان سرشت، حسین، جنیدی جعفری، مهدی. (1397). «اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تعهد شغلی در زمینه دیریت پروژه»، فصل‌نامه علمی-تحقیقی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره 87.
- رضائیان، علی. (1391). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوازدهم، تهران: سمت.
- رضائیان، علی. (1389). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سمت.
- سروری، خلیل الرحمن. (1399 الف). مدیریت عمومی، کابل: انتشارات عازم.
- سروری، خلیل الرحمن. (1399 ب). مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، کابل: انتشارات عازم.
- سماواتیان، علی. (1387). «رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت مخابرات شهر تهران»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، پوهنځی مدیریت، پوهنتون شهید بهشتی تهران.
- سیدین، سید حسام، احدی نژاد، بهمن و رجبی فر، فاطمه. (1393). «رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های پوهنتون علوم پزشکی ایران»، فصل‌نامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره سیزدهم.
- شکرچی‌زاده، احمدرضا، حاجی اسماعیلی، سمیه. (1394). «مروری بر مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی و ارتباط آن با کیفیت خدمات در سازمان‌های خدماتی و دولتی»، اولین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات، پوهنتون آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- شیری قره‌گونی، غلام‌رضا، بیگ‌زاده، یوسف، شیری، ابراهیم. (1398). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان شرقی»، کنفرانس تحقیق‌های جدید ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی.
- صادقی، افسانه و عمران زاده، اسماعیل. (1399). «پایش نقش عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان شعب بانک تجارت»، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره 8، شماره 4، صفحات 159-168.
- صدیقی، خواجه ادریس. (1398). «بررسی رابطه میان مدیریت زمان و بهره‌وری کارکنان وزارت تحصیلات افغانستان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل.
- طاهری، شهنام. (1390). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، مدیریت بهره‌وری فراگیر، چاپ هجدهم، انتشارات هستان.
- عربی، سیدهادی. (1395). نظریات عدالت توزیعی، قم: تحقیق‌گاه حوزه و پوهنتون.
- عسکری، ساناز. (1397). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی: اداره ورزش و جوانان استان همدان»، تهران: سومین همایش بین‌المللی تحقیق‌های مدیریت و علوم انسانی.
- علاقه‌بند، علی. (1393). مدیریت عمومی، چاپ بیست و هفتم، تهران: نشر روان.
- علی‌قلی، منصوره، بهرام‌نژاد، پریسا. (1396). «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی، مطالعه موردی: پارک فن‌آوری پردیس»، فصل‌نامه مطالعات حسابداری و مدیریت، دوره 3، شماره 1، صفحات 455-467.
- غفوری، محمد. (1387). «رابطه بین انواع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای) و بهره‌وری کارکنان در بین کارکنان شهرداری اصفهان»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، پوهنځی مدیریت، پوهنتون آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

- فایق، ذکرائه. (1397). «رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری استادان دارالمعلمین سید جمال الدین افغان در سال 1396»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پوهنځی روان‌شناسی و علوم تربیتی، پوهنتون کابل.
- گروهی از اساتید مدیریت. (1375). شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- گروهی از اساتید مدیریت. (1395). دست‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- معمارزاده، محمود، خدایی محمود. (1388). «طراحی الگوی عدالت سازمانی اثربخش برای سازمان‌های دولتی ایران»، مجله تحقیق‌های مدیریت، شماره 82.
- ناظمی، شمس‌الدین و برجعلی‌لو، شهلا. (1391). «تبیین رابطه‌ی ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمات»، تحقیق‌نامه‌ی مدیریت اجرایی، سال چهارم، شماره 7.
- نیک‌پور، امین. (1397). «تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمانی»، فصل‌نامه علمی-تحقیقی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال دهم، شماره 37.
- هدایتی، سید پوریا، فرجی، عبیدالله، محبتی، فاطمه، حامدی، سودابه، عمادی، وحیده و شریفی، طاهره. (1390). «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال 1389»، فصل‌نامه اخلاق زیستی، سال پنجم، شماره هفدهم.
- همتی‌نژاد، مرجان، نیک‌بخش، رضا، آفرینش‌خاکی، اکبر و شریفی‌فر، فریده. (1400). «همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره دهم، شماره 2.
- هوی، وین ک و میسکل، سیسیل ج. (1395). مدیریت آموزشی (نظریه، تحقیق و کاربرد)، ترجمه: نادر سلیمانی، محمود صفری و سید مرتضی نظری، چاپ دوم، تهران: سمت.
- وکیلی، یوسف، خامه‌چی، حامد. (1401). «فرا تحلیل پیش‌آیندهای بهره‌وری منابع انسانی»، مدیریت بهره‌وری، دوره 16، شماره 1، پیاپی 60، صفحات 167-189.
- Fernandes, Cedwyn; Awamleh, Raed. (2006). "Impact of Organizational Justice in an Expatriate Work Environment", Management Research News, Vol. 29, No. 11, pp 701-712.
- Johnson, R. Selenta; C.; Lord. (2006). "When Organizational Justice and the Self-concept meet: Consequences for the organization and its members", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 99, pp 175- 201.
- Lambert , Eric. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff"; Journal of criminal Justice; Vol 31 , Issue 2 , pp 155-168.
- McDowal A.; Fletcher, C. (2004). "Employee Development: an Organizational Justice Perspective", Personal Rev. Vol. 33, No. 1, pp 8-29.