

بررسی نقش عدالت سازمانی و اعتماد در بهبود سطح بهره‌وری

سید یحیی تهمانی^۱، یحیی زارع مهرجردی^۲، آفرین اخوان^۳

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه علم و هنر یزد (syt1365@gmail.com)

۲ استاد گروه مهندسی صنایع، دانشگاه یزد (yzare@yazd.ac.ir)

۳ استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علم و هنر یزد (akhavan@sau.ac.ir)

چکیده

شاید ابتدایی‌ترین راه‌حلی که برای رفع مشکل به ذهن می‌رسد، افزایش منابع و یا کاهش مصرف باشد، اما در این بین راه حل منطقی‌تری نیز وجود دارد و آن کسب حداکثر بازدهی و فایده از حداقل منابع می‌باشد. نکته‌ای که در مفهوم بهره‌وری نهفته است [۲]. ارتقای بهره‌وری امری است که باید در همه سطوح اعم از فرد، خانواده، سازمانها و کشور مورد توجه قرار گیرد. بهره‌وری موضوعی فنی، اقتصادی و فرهنگی است که در مشارکت فرد با جامعه پرداخته می‌شود. عامل نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل در بهبود بهره‌وری و کنترل هزینه‌های تولید است که به عنوان پیشرفت تولید نیز به شمار می‌رود.

از سوی دیگر بهبود بهره‌وری یکی از مهمترین راهکارهای توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی است. بهبود بهره‌وری می‌تواند اصلاح و بهبود فرآیندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه‌ی کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سطح رفاه، افزایش اشتغال، افزایش سطح حقوق و دستمزد را در برداشته باشد. از میان عوامل، مهمترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان، منابع انسانی است و دستیابی به اهداف سازمانها تا حدود زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. سازمانها به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه‌ی همه جانبه دست یابند و بطور کلی کارایی و اثربخشی سازمانها به کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) نیروی انسانی بستگی دارد. لذا یکی از مسائلی که مدیران سازمانهای پیشرو را درگیر خود ساخته، تلاش برای افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان است. با این وصف در شرایط کنونی بهره‌وری بالاتر و استفاده کارا از امکانات موجود، از یک انتخاب فراتر رفته و به یک ضرورت تبدیل شده است.

بهره‌وری تابعی از عوامل متعدد است و این عوامل باتوجه به ماهیت، رسالت، فعالیت و عملیات و ... از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت هستند. از سوی دیگر میزان تأثیر و اهمیت این عوامل بر بهره‌وری سازمان‌های مختلف یکسان نیست. لذا برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی افزایش بهره‌وری لازم است که پس از شناخت این عوامل در هر سازمان ابتدا با کمک روش‌های دقیق علمی به رتبه-

عدالت سازمانی برای توصیف نقش عدالت که بطور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، بکار می‌رود. در این میان ادراک کارکنان از منصفانه بودن پرداختها و برابری در رویه‌های سازمانی و همچنین منصفانه بودن رفتارهای بین شخصی در سازمان و همچنین وجود اعتماد در سازمان نقش بسزایی در بهره‌وری سازمانی دارد. در این مقاله به بررسی نقش عدالت سازمانی و اعتماد در بهبود سطح بهره‌وری سازمانی می‌پردازد. تحقیق انجام شده از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و روش جمع‌آوری اطلاعات، میدانی می‌باشد. همچنین با توجه به هدف، جزء تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق کارکنان یک سازمان که شامل ۲۱۰ نفر بودند. جهت جمع‌آوری داده‌ها پس از بررسی پایایی و روایی از سه پرسشنامه استاندارد و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روابط از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید. نتایج حاصله نشان داد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی ندارد. ولی اعتماد سازمانی با بهره‌وری و عدالت سازمانی با اعتماد رابطه مثبت و معناداری دارد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، بهره‌وری سازمانی، معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

امروز تمام کشورهای دنیا در پی افزایش رشد و توسعه اقتصادی به منظور افزایش رفاه و خوشبختی ملت‌های خود هستند [۱]. اما در راه تحقق این هدف ملت‌ها با دو مسأله روبرو می‌شوند. اول، نیازها و خواسته‌های نامحدود، که خود را به شکل افزایش روزافزون تقاضا نشان می‌دهد. افزایشی که می‌توان گفت ناشی از رشد جمعیت از یکسو و افزایش سطح انتظارات و توقعات مردم از سوی دیگر است. دوم، منابع و امکانات محدود، آنچه که از آن تحت عنوان کمیابی یاد می‌شود و اقتصاددانان آن را مسأله محوری و اساسی هر جامعه‌ای می‌دانند. منابع اقتصادی نمونه‌های متنوعی از کار، سرمایه، زمین و مدیریت می‌باشند که در تولید کالاها و خدمات به کار گرفته می‌شوند.