فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری، ۱۴(۲(پیاپی ۵۴))، ۲۱۶-۱۹۹
www.iueam.ir
نمایه در ISC، EconLit، Econbiz، EBZ، GateWay-Bayern، SID، Google Scholar، Noormags،
Magiran، Ensani، RICeST، Civilica
شاپا: ۲۸۷۰-۲۳۴۵
فصلنامه علمی
اقتصاد و مدیریت شهری

اثرات ابعاد عدالت سازمانی بر روحیه امید و خودکارآمدی منابع انسانی بخش خدمات شهری (مورد مطالعه: شهرداری سمنان)

مرضیه سنگسری* کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور سمنان، سمنان، ایران

چکیده: در محیط پویا و رقابتی امروز، سازمان‌ها برای دستیابی به پایداری و موفقیت بلندمدت نیازمند تقویت عدالت سازمانی، ارتقای روحیه امید و توجه به خودکارآمدی کارکنان هستند. روحیه امید به عنوان رویکردی کلیدی می‌تواند نقش واسطه‌ای مؤثری در این زمینه ایفا کند. لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای روحیه امید در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و خودکارآمدی منابع انسانی بخش خدمات شهری می‌باشد. تحقیق حاضر، از نظر زمان انجام تحقیق شش ماه اول (سال ۱۴۰۳)، از نظر هدف، «کاربردی» و از نوع همبستگی و از نقطه نظر ماهیت، «توصیفی - پیمایشی» می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شهرداری سمنان بوده و نمونه آماری برابر با ۲۳۷ نفر تعیین شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری و برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین روحیه امید به طور مستقیم بر خودکارآمدی کارکنان اثرگذار است. نتایج بیانگر آن است که بهد های عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر روحیه امید دارد. افزون بر این، تحلیل مسیر غیرمستقیم نشان داد که بعدهای عدالت سازمانی از طریق روحیه امید بر خودکارآمدی کارکنان اثرگذار است. به طور کلی، روحیه امید به عنوان متغیر میانجی، نقش مهمی در تقویت رابطه بین بعدهای عدالت سازمانی و خودکارآمدی ایفا می‌کند

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، روحیه امید، خودکارآمدی، منابع انسانی؛

* * نویسنده مسئول: sangesarimarzieh@gmail.com

۱- مقدمه

عدالت سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم بنیادین در مطالعات رفتار سازمانی، به قضاوت‌های فردی یا جمعی درباره انصاف و رفتار اخلاقی در محیط کار اشاره دارد (Dilek et al., 2021). این مفهوم در سال‌های اخیر به دلیل ارتباط مستقیم آن با فرآیندهای حیاتی سازمانی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی اهمیت فزاینده‌ای یافته است (Akram et al., 2020). بر اساس مطالعات انجام‌شده، عدالت سازمانی دارای سه بعد اصلی است: عدالت توزیعی که به انصاف در تخصیص منابع و پاداش‌ها اشاره دارد، عدالت رویه‌ای که ناظر بر عادلانه بودن فرآیندهای تصمیم‌گیری است، و عدالت تعاملی که به کیفیت رفتار بین‌فردی در سازمان مربوط می‌شود (ابراهیمی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰).

تحقیقات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی تأثیر قابل توجهی بر نگرش‌ها و رفتارهای آنان دارد (Graso et al., 2020). هنگامی که کارکنان احساس کنند در سازمان با آنها عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر و رفتار شهروندی سازمانی بهتری از خود نشان می‌دهند (محمودآبادی و منتظری، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، فقدان عدالت سازمانی می‌تواند منجر به پیامدهای منفی نظیر افزایش استرس، رفتارهای تلافی‌جویانه، کاهش بهره‌وری و افزایش میزان ترک شغل گردد (Sara et al., 2018).

یکی از حوزه‌های مهم تأثیرگذاری عدالت سازمانی، ارتباط آن با متغیرهای روان‌شناختی کارکنان از جمله روحیه امید و خودکارآمدی است. امید به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت، شامل دو مؤلفه اصلی است: علاقه‌مندی به انجام کار و اطمینان به توانایی خود (Chakraborty & Ganguly, 2019). مطالعات نشان داده‌اند که امید می‌تواند به عنوان کلیدی برای حل مشکلات زندگی و کار عمل کند و باعث شود افراد کنش‌های مثبتی داشته باشند (Wen et al., 2021). از طرف دیگر، خودکارآمدی که به باور فرد نسبت به توانایی خود در انجام وظایف اشاره دارد، یکی از ابعاد مهم نظریه شناختی اجتماعی بندورا است (Marsh et al., 2019). این باور دارای سه بعد سطح، عمومیت و نیرومندی است و نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد و موفقیت افراد ایفا می‌کند (Yada et al., 2019).

شواهد پژوهشی حاکی از آن است که عدالت سازمانی می‌تواند بر روحیه امید و خودکارآمدی کارکنان تأثیر مستقیم داشته باشد (Chegini et al., 2019). رفتار عادلانه از سوی سازمان معمولاً منجر به تقویت روحیه امیدوارانه و افزایش احساس خودکارآمدی در کارکنان می‌شود، در حالی که احساس بی‌عدالتی می‌تواند سطوح پایین امید و خودکارآمدی را به دنبال داشته باشد (مهدیان، ۱۴۰۰).

شهرداری‌ها به عنوان نهادهای اصلی ارائه‌دهنده خدمات شهری، نقش حیاتی در کیفیت زندگی شهروندان و توسعه پایدار شهری ایفا می‌کنند. در این میان، منابع انسانی شهرداری‌ها به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی، مسئولیت ارائه خدمات متنوع و حساس به شهروندان را بر عهده دارند. با این حال، کارکنان بخش خدمات شهری اغلب با چالش‌هایی نظیر حجم بالای کار، فشار روانی ناشی از تعامل مستقیم با شهروندان، و انتظارات متنوع ذی‌نفعان مواجه‌اند. در چنین شرایطی، عدالت سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل حمایتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت روحیه امید و خودکارآمدی کارکنان ایفا کند و در نتیجه، کیفیت خدمات ارائه‌شده به شهروندان را ارتقا دهد.

علی‌رغم اهمیت موضوع، مطالعات محدودی در زمینه ارتباط ابعاد عدالت سازمانی با متغیرهای روان‌شناختی مثبت نظیر امید و خودکارآمدی در بخش خدمات شهری ایران انجام شده است. بیشتر پژوهش‌های موجود بر پیامدهای رفتاری عدالت سازمانی (مانند تعهد و رضایت شغلی) تمرکز داشته‌اند و کمتر به مکانیزم‌های روان‌شناختی زیربنایی پرداخته‌اند. این خلأ پژوهشی، ضرورت انجام مطالعات عمیق‌تر در این حوزه را دوچندان می‌کند.

شهرداری سمنان به عنوان یکی از سازمان‌های عمومی پرکار و تأثیرگذار در توسعه پایدار شهری، نقش حیاتی در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی ایفا می‌کند. با توجه به اهمیت منابع انسانی در موفقیت این سازمان و لزوم ارتقای کیفیت خدمات شهری، بررسی عوامل مؤثر بر روحیه امید و خودکارآمدی کارکنان آن ضروری به نظر می‌رسد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهکارهای عملی برای مدیران شهرداری‌ها در جهت ایجاد محیط کاری عادلانه‌تر و تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان فراهم آورد و در نهایت، به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت شهروندان منجر شود.

بر این اساس، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که: ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) چگونه بر روحیه امید و خودکارآمدی منابع انسانی بخش خدمات شهری، با تمرکز بر شهرداری سمنان، تأثیر می‌گذارد؟

۲- پیشینه‌ی پژوهش

محمودآبادی و منتظری (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Lisrel نشان داد که تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی عدالت سازمانی هم به‌طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد و هم از طریق نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیرگذار است.

امیدی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی منابع انسانی پرداخت. این مطالعه نقش عدالت سازمانی را بر سرمایه اجتماعی برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، توصیفی-همبستگی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه خودساخته‌یافته بود که بین ۱۹۶ نفر توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تاثیر معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد و ابعاد عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اصل‌دهقان و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS-24 و AMOS-24 نشان داد که تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی خودکارآمدی هم به‌طور مستقیم بر شکوفایی تاثیر دارد و هم از طریق نقش میانجی‌گری امید بر شکوفایی مشاوران و روانشناسان تاثیرگذار است.

مهدیان (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی در شهرداری پرداخت. این مطالعه نقش ابعاد عدالت سازمانی را بر رفتار شهروند سازمانی برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، توصیفی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که بین ۹۵ کارمند شهرداری‌های استان مرکزی به صورت مجازی توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تاثیر معناداری بر رفتار شهروند سازمانی دارند.

رجبیان و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین امید، خودکارآمدی تحصیلی، راهبردهای شناختی و فراشناختی با اهمال‌کاری» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و همبستگی کاننی نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی امید و خودکارآمدی تحصیلی هم به‌طور مستقیم بر اهمال‌کاری تحصیلی تاثیر منفی دارند و هم ترکیب خطی اهمال‌کاری تحصیلی به وسیله ترکیب خطی امید، خودکارآمدی تحصیلی و راهبردهای شناختی و فراشناختی قابل پیش‌بینی است.

فرید و اشرف‌زاده (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی و تبیین علی سرزندگی تحصیلی بر اساس خودکارآمدی و امید تحصیلی و تعامل معلم-دانش‌آموز پرداختند. این

مطالعه نقش خودکارآمدی تحصیلی و امید تحصیلی را بر سرزندگی تحصیلی برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، توصیفی-همبستگی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که تعامل معلم-دانش‌آموز، خودکارآمدی تحصیلی و امید تحصیلی به صورت مستقیم با سرزندگی تحصیلی رابطه دارند. همچنین خودکارآمدی تحصیلی و امید تحصیلی در رابطه تعامل معلم-دانش‌آموز با سرزندگی تحصیلی نقش واسطه‌ای دارند.

شادان (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان «تاثیر ابعاد امید و خودکارآمدی در شهرداری» ارائه نمود. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی اسپرمن به کمک نرم‌افزار SPSS19 نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی امید و خودکارآمدی بر نتایج مطلوب سازمانی همچون رفتار شهروند سازمانی، رضایت، مشارکت، عملکرد، کاهش غیبت و کاهش اضطراب تاثیر مثبت دارند.

نوغانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین امید و خودکارآمدی پرداختند. این مطالعه نقش امید را بر خودکارآمدی بیماران همودیالیز برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، توصیفی-تحلیلی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که بین ۱۰۰ نفر از بیماران توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی و امید بیماران ارتباط معناداری وجود دارد و با افزایش امید، خودکارآمدی نیز افزایش می‌یابد.

قاسمی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان «رابطه سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی با امید به زندگی» ارائه نمود. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی سبک دلبستگی ایمن هم بر خودکارآمدی و هم بر امید به زندگی تاثیر مثبت دارد و سبک دلبستگی ایمن توان پیش‌بینی متغیرهای خودکارآمدی و امید به زندگی را دارد.

اطهرنیا (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی فردی با عملکرد نوآورانه کارکنان شهرداری پرداخت. این مطالعه نقش ابعاد خودکارآمدی فردی را بر عملکرد نوآورانه برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، توصیفی-همبستگی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود که بین ۲۹۹ نفر از کارکنان شهرداری اردبیل توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با نرم‌افزار SPSS و آزمون رگرسیون چندگانه و پیرسون انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد خودکارآمدی فردی (گرایش به آغازگری کارها، میل به گسترش تلاش، روش متفاوت در رویارویی با موانع) با عملکرد نوآورانه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

نایلز[46] و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «درک روابط بین ابتکار امید و خودکارآمدی و رشد شخصیتی» ارائه نمودند. نتایج حاصل از فراتحلیل مقالات قبلی نشان داد که خودکارآمدی یک مساله روان‌شناختی چندبعدی است. به عبارتی تجارب موفق باور کارآمدی را تقویت می‌کنند و شکست‌ها باور خودکارآمدی را تضعیف می‌کنند. همچنین تقویت روحیه خودکارآمدی باعث افزایش روحیه امیدواری می‌شود و رشد شخصیتی در رابطه امید و خودکارآمدی نقش میانجی دارد.

ون[47] و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی نقش واسطه‌ای امید و خودکارآمدی در ارتباط بین ناامنی و استرس پرداختند. این مطالعه نقش امید و خودکارآمدی را بر کاهش استرس دانشجویان برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، میدانی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که بین ۲۱۳ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های چین توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی تاثیر مستقیم بر ناامنی و استرس دارد. همچنین نقش واسطه‌ای امید و خودکارآمدی در ارتباط بین ناامنی و استرس تایید شد.

---

46 Niles
47 Wen

لو[48] و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان «رابطه خودکارآمدی و امید با نقش میانجی تصمیم‌گیری شغلی» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل نشان داد که تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی امید هم به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی تاثیر دارد و هم از طریق نقش میانجی‌گری تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی دانشجویان شاغل تاثیرگذار است.

توران[49] (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی رابطه امید و پیشرفت شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی پرداخت. این مطالعه نقش امیدواری کارکنان را بر پیشرفت شغلی و تصمیم‌گیری شغلی برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که بین ۹۱۱ نفر از کارکنان چند مدرسه در استرالیا توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که امیدواری کارکنان، اثربخشی، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت شغلی و تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین تأثیر غیرمستقیم نیازهای روان‌شناختی اساسی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی از طریق تأثیر واسطه‌ای درگیری کارکنان و مسئولیت‌پذیری آنان معنی‌دار بود.

ونگ و یانگ[50] (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «تاثیر خودکارآمدی و امید بر قصد مثبت ریسک‌پذیری جوانان» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون اعتبار بین‌فرهنگی مقیاس در بین ۲۶۱ معلم ژاپنی و ۱۱۲۳ معلم فنلاندی نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی خودکارآمدی تاثیر مثبت بر ریسک‌پذیری دارد و خودکارآمدی و امید به عنوان تعدیل‌کننده بر قصد مثبت ریسک‌پذیری جوانان تاثیرگذار هستند.

سانگادجی و نامادیتیا[51] (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، خودکارآمدی و عملکرد معلمان پرداختند. این مطالعه نقش عدالت سازمانی را بر عملکرد معلمان برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که بین ۱۷۶ نفر از معلمان چند مدرسه در تایوان توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری با رگرسیون انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تاثیر معناداری بر بهبود بهره‌وری و عملکرد کارکنان دارد. همچنین خودکارآمدی در این رابطه نقش میانجی دارد.

سوپیا[52] و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «تاثیر عدالت سازمانی، خودکارآمدی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه درونی» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که تمامی فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی عدالت سازمانی هم به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی کارکنان تاثیر دارد و هم از طریق نقش میانجی‌گری انگیزه درونی بر درک خودکارآمدی کارکنان تاثیرگذار است.

دیلک و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به تحلیلی مبتنی بر عزت نفس، خودکارآمدی و ادراکات عدالت سازمانی پرداختند. این مطالعه نقش خودکارآمدی را بر عدالت سازمانی و عزت نفس برجسته می‌کند. روش انجام این پژوهش، تجربی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود که بین ۶۰۹ نفر از مدیران مدارس مختلف ترکیه توزیع گردید. تجزیه و تحلیل آماری انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی باعث بهبود عدالت سازمانی و افزایش عزت نفس افراد می‌شود. همچنین عزت نفس و دلبستگی شغلی و افزایش تعهد کارکنان منجر به بهبود بهره‌وری مدیران می‌شود.

---

48 Lu
49 Turan
50 Wong & Yang
51 Sangadji & Narmaditya
52 Sopiah

پتروسکی[۵۳] و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر عدالت سازمانی بر روحیه کارکنان در سازمان‌های نظامی» ارائه نمودند. نتایج حاصل از آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که فرضیه‌های پژوهش تایید شده است. به عبارتی عدالت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر روحیه مثبت و در نتیجه بر اخلاق کاری نیروهای پلیس در اوکراین دارد.

۳- مبانی نظری

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از منصفانه بودن رفتار، نتایج و فرایندهای سازمانی اشاره دارد. این مفهوم بر اساس قضاوت کارکنان درباره عادلانه بودن برخوردها، تخصیص منابع و تصمیم‌گیری‌های سازمانی شکل می‌گیرد(Nyunt et al., 2022). عدالت سازمانی دارای سه بُعد اصلی است:

الف) عدالت توزیعی: این بُعد به منصفانه بودن نتایج، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، ارتقاها، برنامه‌های زمانی، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد اشاره دارد. کارکنان بر اساس مقایسه ورودی‌ها و ستانده‌های خود با دیگران قضاوت می‌کنند که آیا نتایج مناسب، عادلانه، اخلاقی و قابل قبول هستند یا خیر (Wolfe et al., 2020).

ب) عدالت رویه‌ای: این بُعد بر منصفانه بودن فرایندها و روش‌های تصمیم‌گیری تأکید دارد. حتی زمانی که نتایج مطلوب نیستند، فرایندهای عادلانه، ثابت و قابل قبول می‌توانند ادراک مثبت کارکنان را حفظ کنند (ایزدی، ۱۳۹۸).

ج) عدالت مراوده‌ای (تعاملی): این بُعد به منصفانه بودن رفتار بین‌فردی، احترام، کرامت و ارتباط مناسب مدیران و سرپرستان با کارکنان مربوط می‌شود (وحیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

نظریه برابری آدامز[۵۴] (۱۹۶۵) ریشه عدالت توزیعی را تشکیل می‌دهد. بر اساس این نظریه، افراد نسبت ورودی‌های خود (مانند تلاش، مهارت، تجربه) به ستانده‌ها (مانند حقوق، پاداش، ترفیع) را با نسبت دیگران مقایسه می‌کنند. ادراک نابرابری باعث ایجاد ناراحتی و انگیزه برای کاهش آن می‌شود. هرچه میزان نابرابری ادراک‌شده بیشتر باشد، نیروی انگیزشی برای بازگرداندن برابری قوی‌تر خواهد بود (زیباپرچم، ۱۳۹۹). عدالت سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد، عملکرد، نگرش‌های مثبت و کاهش تعارضات مرتبط است.

خودکارآمدی

خودکارآمدی به باور فرد نسبت به توانایی خود برای سازماندهی و اجرای اقدامات لازم جهت دستیابی به موفقیت در انجام وظایف اشاره دارد. این مفهوم بر اساس نظریه بندورا[۵۵] (۱۹۷۷) مطرح شده و بر اعتماد به شایستگی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز تکالیف تأکید دارد (اشرف و فولادچنگ، ۱۳۹۷).

بندورا افراد را به دو دسته تقسیم می‌کند: افراد با خودکارآمدی بالا و افراد با خودکارآمدی پایین. خودکارآمدی بر تلاش، پشتکار، ترس، باورهای کنترلی، انتخاب سطح دشواری اهداف، اعتماد به انجام وظایف، تفکر و احساسات درباره تکالیف و انتظارات از تکمیل وظایف تأثیر می‌گذارد(Olivier et al., 2019).

افراد با خودکارآمدی بالا:

تلاش بیشتری انجام می‌دهند.

به دستاوردهای بالاتری می‌رسند.

پشتکار بیشتری دارند.

ترس کمتری تجربه می‌کنند.

احساس کنترل بیشتری دارند.

اهداف چالش‌برانگیزتری انتخاب می‌کنند.

با شکست‌ها بهتر کنار می‌آیند.

---

[53] Piotrowski

[54] Adams

[55] Bandura

افراد با خودکارآمدی پایین:

تمایل به اجتناب از وظایف دارند.

پشتکار کمتری نشان می‌دهند.

ممکن است گرایش تنبیهی/اجتنابی داشته باشند.

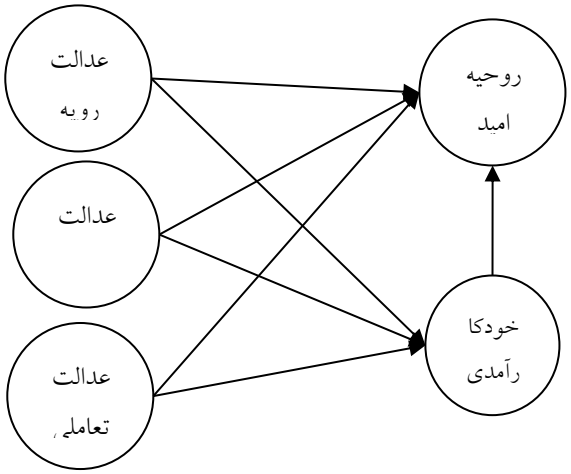
اعتماد کمتری به تکمیل وظایف دارند.

بیشتر از رویدادهای غیرقابل کنترل می‌ترسند.

روحیه امید

روحیه امید به‌عنوان یک سازه مثبت سازمانی مطرح می‌شود که در محیط کاری مطلوب شکل می‌گیرد. ایجاد شرایطی که امید و خوش‌بینی را در میان کارکنان تقویت کند، مسئولیت مشترک مدیران و کارکنان است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). هر سازمانی برای بقا و رشد باید امیدوار باشد؛ امید و نگرش‌های مثبت از پیشرفت و تعالی حمایت می‌کنند. سازمان برتر، سازمانی است که منابع انسانی آن امیدوار و مثبت‌اندیش باشند (سنجری و همکاران، ۱۳۹۹).

رهبران سازمانی باید موانع و نقاط ضعف را برطرف کنند و به کارکنان نشان دهند که مشکلات سازمانی قابل حل هستند و بن‌بست مطلقی وجود ندارد. اعتماد متقابل بین کارکنان، امید را در سازمان افزایش می‌دهد و به بهبود تصمیم‌گیری و فرایندهای تصمیم‌گیری کمک می‌کند. روحیه مثبت و امید به موفقیت سازمانی بهتر و عملکرد برتر منجر می‌شود؛ دستیابی به موفقیت و تعالی مستلزم ایجاد امیدواری در میان کارکنان است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹).



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش

۴- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. تحقیق حاضر، از نظر زمان انجام تحقیق مقطعی (سال ۱۴۰۴) است.جامعه آماری این تحقیق، متشکل از کلیه پرسنل شهرداری سمنان است که تعداد آنها ۶۱۸ نفر برآورد شد. نمونه آماری مناسب برای پژوهش حاضر برابر با ۲۳۷ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی از جوامع محدود در سطح خطای ۰۵/۰ محاسبه شده است. ۲۵۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت ۲۳۷ پرسشنامه سالم، جمع‌آوری و تجزیه‌وتحلیل شد. پرسشنامه تحقیق شامل ۲۵ سوال (شاخص) بود که ۱۵

شاخص برای عدالت سازمانی، ۶ سوال برای خودکارآمدی و ۴ سوال برای روحیه امید در نظر گرفته شده بود. برای اطمینان از روایی محتوا، از نظر اساتید و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گرفته شد و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و با کمک نرم‌افزار لیزرل برای هر شاخص اندازه‌گیری شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه نیز از روش سنجش سازگاری درونی پرسشنامه به کمک اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید. در مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان برازش مدل مفهومی تحقیق با داده‌ها و شاخص‌های مورد نظر و از طرف دیگر، فرضیه‌های تحقیق بررسی شد. در جدول ۱، نتایج حاصل از محاسبه میزان آلفای کرونباخ به تفکیک شاخص‌های پرسشنامه آمده است.

جدول ۱- نتایج آلفای کرونباخ

ابزار	ضریب آلفا
عدالت رویه ای	۰/۸۲۰
عدالت توزیعی	۰/۷۳۲
عدالت تعاملی	۰/۸۴۷
روحیه امید	۰/۸۱۲
خودکارآمدی	۰/۷۶۱
کل	۰/۸۷۶

نتایج جدول ۱ در خصوص میزان پایایی شاخص‌های پرسشنامه نشان می‌دهد که مقادیر آلفای به‌دست آمده، نشانگر میزان بالای همسازی درونی گویه‌های مربوط به این شاخص‌ها در راستای سنجش و بررسی آنها است..

۵- یافته های پژوهش

در این بخش بر اساس متغیرهای تحقیق در مدل یابی معادلات ساختاری برای تحلیل کمی داده ها تا رسیدن به مرحله نهاایی مراحل به صورت گام به گام طی می شود.

تحلیل توصیفی متغیرها

تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق براساس پارامترهای مرکزی (میانگین، کمینه، بیشینه) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) برای عامل‌های اصلی تحقیق در جدول ۲- تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲- تحلیل توصیفی متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
عدالت رویه‌ای	۲۳۷	۳/۹۳۴	۰/۵۲۲	۲/۴۰۰	۲/۶۰۰	۵/۰۰۰
عدالت توزیعی	۲۳۷	۳/۶۷۰	۰/۴۹۵	۲/۶۰۰	۲/۲۰۰	۴/۸۰۰
عدالت تعاملی	۲۳۷	۳/۷۳۷	۰/۶۰۸	۲/۸۰۰	۲/۲۰۰	۵/۰۰۰
روحیه امید	۲۳۷	۳/۵۶۶	۰/۶۶۵	۲/۲۰۰	۱/۶۶۶	۵/۰۰۰
خودکارآمدی	۲۳۷	۴/۷۱۴	۰/۵۲۷	۳/۰۰۰	۲/۰۰۰	۵/۰۰۰

مشخص است ۲۳۷ داده صحیح پیرامون متغیرهای تحقیق گردآوری شده است. میانگین نمرات متغیرها بین ۳/۵ تا ۴/۷ بوده است که در این میان امید ادراکی هدف محور بیشترین و رضایت از زندگی کمترین میانگین را دارند. میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات کم است. از نظر شاخص انحراف معیار نیز حسابرسی دارای بیشترین و خودشناسی و خودسازی کمترین پراکندگی است.

سنجش توزیع نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌ها

چون تحقیقات مبتنی بر مدل ساختاری مبتنی بر فرض نرمال بودن داده‌ها هستند بنابراین نخست آزمون نرمال بودن صورت گرفته است.

در تحلیل عاملی تائیدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند. (کلاین[۵۶] ، ۲۰۱۱) بیان آماری فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر است:

H_0 : توزیع داده‌ها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌ها نرمال نیست.

آزمون نرمال بودن داده‌ها در سطح اطمینان ۹۵ ٪ آزمون شده است بنابراین اگر مقدار معناداری بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

[56] Kline

جدول ۳- آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	چولگی	کشیدگی	آماره ks	معناداری
عدالت رویه ای	-۰/۲۴۲	۰/۰۳۶	۱/۵۵۱	۰/۰۶۲
عدالت توزیعی	-۰/۱۴۸	-۰/۳۵۳	۱/۶۹۴	۰/۰۷۰
عدالت تعاملی	-۰/۰۴۹	-۰/۶۱۸	۱/۳۹۰	۰/۰۶۱
روحیه امید	-۰/۰۵۲	-۰/۲۶۲	۱/۹۹۰	۰/۰۷۷
خودکارآمدی	-۰/۵۸۰	۰/۵۷۶	۱/۲۸۱	۰/۰۶۰

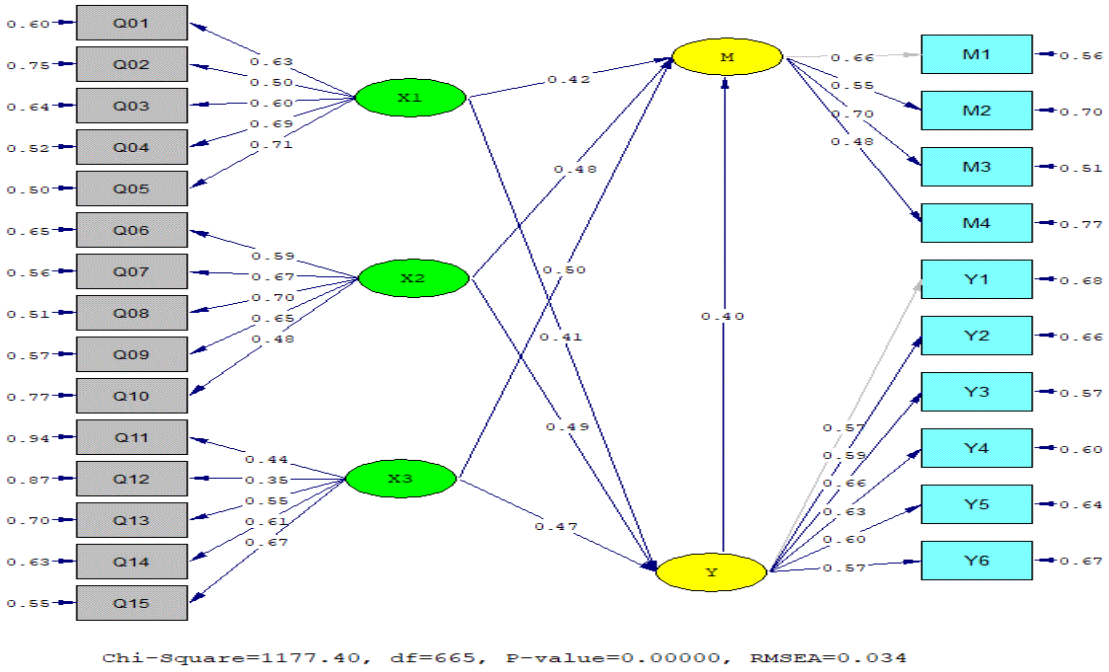
براساس نتایج در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. همچنین مقدار چولگی و کشیدگی در بازه مورد قبول (۲ و -۲) حاصل شده است بنابراین توزیع داده‌ها نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل عاملی تاییدی استفاده کرد.

یافته های استنباطی

در این قسمت، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (وزن‌های استاندارد و معناداری ضرایب) آورده می‌شود.

شکل ۲، خروجی مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد که در این شکل بارهای عاملی متغیرهای آشکار و ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته استخراج می‌گردد.

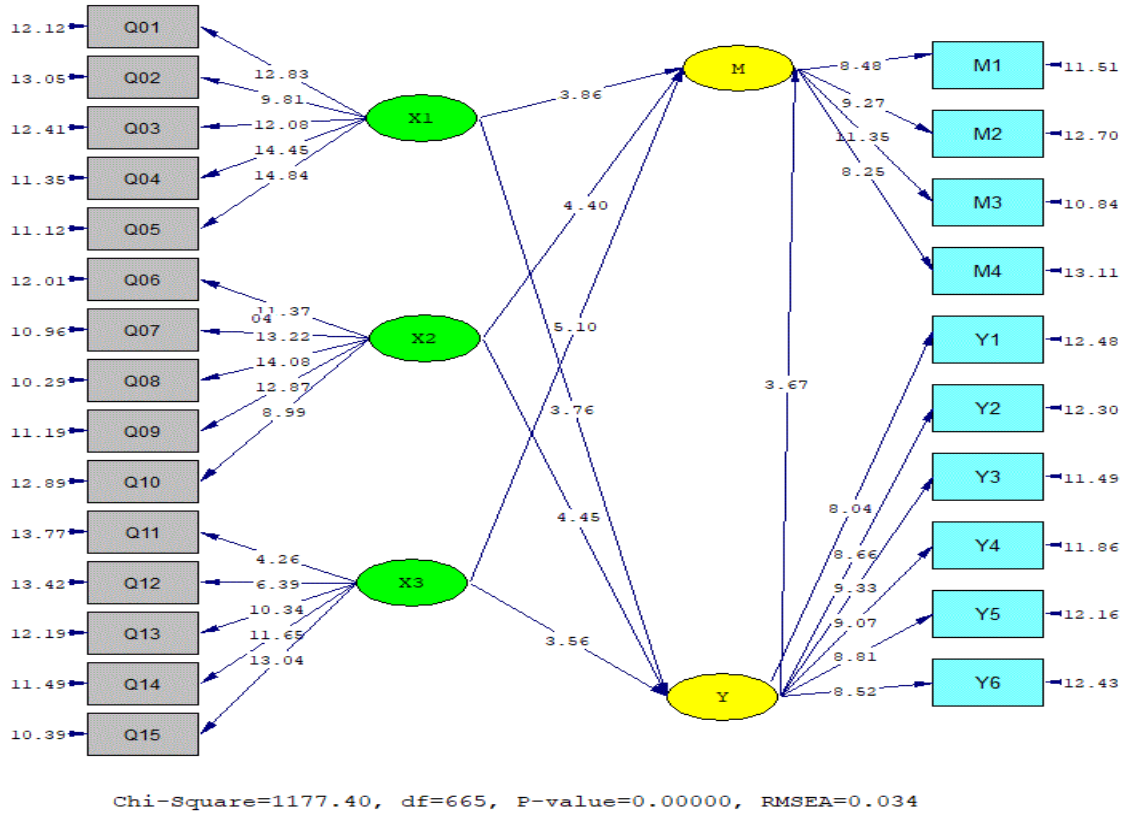
شکل ۳، خروجی مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب را نشان می‌دهد که در این شکل آماره t متغیرهای آشکار و آماره t بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته استخراج می‌گردد.



شکل ۲- مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (ضرایب مسیر)

شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تمامی بارهای عاملی بین متغیرهای مکنون و شاخص‌های مشاهده‌شده بالاتر از۰,۴ هستند. ضرایب

مسیر بین متغیرهای مکنون نیز نشان می‌دهد که ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی) هم به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی و هم از طریق روحیه امید به‌طور غیرمستقیم بر خودکارآمدی تأثیر مثبت دارند.



شکل ۳- مدل سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (آماره تی)

شکل ۳ مدل معادلات ساختاری را در حالت ضرایب معناداری (T) نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر T برای روابط ساختاری و بارهای عاملی بالاتر از ۱,۹۶هستند که نشان‌دهنده معناداری روابط در سطح اطمینان ۹۵ ٪ است. این یافته تأیید می‌کند که مدل پیشنهادی از نظر آماری معنادار و قابل اعتماد است و تمامی مسیرهای ساختاری و بارهای عاملی از اعتبار لازم برخوردارند.

در جدول ۴، ضرایب مسیر و آماره t به‌دست آمده از تأثیر متغیرهای مستقل شامل عدالت سازمانی و روحیه امید بر خودکارآمدی کارکنان، به تفکیک ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب مسیر و آماره T

متغیر پیشبین	ضریب مسیر	آماره T
عدالت رویه ای <<< روحیه امید	۰/۴۲	۳/۸۶
عدالت توزیعی <<< روحیه امید	۰/۴۸	۴/۴۰

عدالت تعاملی >>> روحیه امید	۰/۵۰	۵/۱۰
عدالت رویه ای >>> خودکارآمدی	۰/۴۱	۳/۷۶
عدالت توزیعی >>> خودکارآمدی	۰/۴۹	۴/۴۵
عدالت تعاملی >>> خودکارآمدی	۰/۴۷	۳/۵۶
خودکارآمدی >>> روحیه امید	۰/۴۰	۳/۶۷
P≤۰,۰۵	P≤۰,۰۱	

با توجه به نتایج به‌دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۴، مؤلفه‌های عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی و همچنین روحیه امید در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

برازش مدل مفهومی تحقیق

برای سنجش برازش مدل مفهومی در این تحقیق از شاخص‌های متفاوتی استفاده شده است که عبارتند از:

ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA): اولین معیار برای تعیین برازش کل مدل، ریشه میانگین مجذور خطای تقریب است که تحت عنوان RMSEA[1] نشان داده می‌شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰,۰۸ باشد، نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

شاخص‌های برازش مطلق[2]: دو معیار بعدی برای برازش مدل به شاخص‌های برازش مطلق معروفند. این معیارها تحت عنوان GFI [3]و AGFI [4]در خروجی ظاهر می‌شوند. این شاخص‌ها باید بین صفر و یک باشند و مقادیر بالاتر از ۰,۹ حاکی از برازش قابل‌قبول مدل است.

شاخص‌های نسبی برازش: این شاخص‌ها نشان می‌دهند که تا چه حد برازش مدل نسبت به مدل خط پایه (که در واقع مدل استقلال است) مناسب‌تر می‌باشد. این شاخص‌ها عبارتند از:

NFI[5] ، NNFI [6]و CFI[7] . به استثنای شاخص NNFI، مقادیر تمام شاخص‌های این گروه بین صفر و یک قرار دارند و هر چه مقدار آن‌ها به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش خوب مدل است (مقدار NNFI می‌تواند بزرگ‌تر از یک باشد). به طور کلی در کار با نرم‌افزار LISREL، هر یک از شاخص‌های به‌دست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند، بلکه شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد.

هدف از برازش مدل این است که مشخص شود آیا روابط تئوریکی که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب نظری مدنظر محققان بوده است، به وسیله داده‌های به‌دست آمده مورد تأیید قرار گرفته‌اند یا نه؛ به عبارت دیگر، میزان انطباق مدل با داده‌های تجربی مشخص شود.

مقادیر به‌دست آمده از مجموعه شاخص‌های برازندگی در جدول ۴ نشان می‌دهد که مدل تحقیق از برازش خوب و مناسبی برخوردار است. نتایج شاخص‌های برازش، حاکی از برازش مدل مفهومی تحقیق می‌باشد.

[1] Root Mean Square Error of Approximation
[2] Absolute Fit Indices
[3] Goodness of Fit Index
[4] Adjusted Goodness of Fit Index
[5] Normed Fit Index
[6] Non- Normed Fit Index
[7] Comparative Fit Index

جدول۵: شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	شاخص های برازش	
	مقدار	حد مجاز
$\frac{\chi 2}{df}$	۱/۷۷	۳ و کمتر از ۳
RMSEA(ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۳۴	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰,۹۱۶	۰/۹ و بالاتر
NFI (برازندگی نرم شده)	۰,۹۱۴	۰/۹ و بالاتر
GFI (نیکویی برازش)	۰,۹۱۶	۰/۹ و بالاتر
AGFI (نیکویی برازش‌اصلاح شده)	۰,۹۳۸	۰/۹ و بالاتر

۶- نتیجه گیری و پیشنهاد

هدف این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر روحیه امید و خودکارآمدی منابع انسانی بخش خدمات شهری در شهرداری سمنان بود. ابتدا پس از بررسی ادبیات پژوهش، سه بعد «عدالت رویه‌ای»، «عدالت توزیعی» و «عدالت تعاملی» از ابعاد مدل «عدالت سازمانی» شناسایی شدند. مطابق جدول (۴) نتایج پژوهش نشان داد عدالت سازمانی به طور مستقیم بر خودکارآمدی تأثیر دارد. همچنین، نتایج نشان داد عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق روحیه امید بر خودکارآمدی تأثیر دارد. نتایج پژوهش تأثیر عدالت سازمانی بر روحیه امید را نیز تأیید نمود. در انتها، نتایج پژوهش نشان داد روحیه امید بر خودکارآمدی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش در بسیاری از موارد با نتایج سایر پژوهش‌های صورت گرفته هماهنگی دارد و در برخی از موارد نیز با نتایج سایر پژوهش‌های صورت گرفته تناقض دارد.

به‌طور مثال بر اساس نتایج پژوهش مشخص گردید عدالت رویه‌ای به طور مستقیم بر روحیه امید تأثیر دارد. یافته‌های میسامی (۱۳۹۹) و سن (۲۰۲۱) نیز نشان دادند عدالت رویه‌ای با روحیه امید رابطه مستقیم دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد عدالت توزیعی بر روحیه امید تأثیر دارد. با توجه به اهمیت نظریه عدالت توزیعی به عنوان پیش‌شرط ممکن برای ایجاد روحیه امید، پژوهشگران به تأیید رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و روحیه امید پرداخته‌اند. در انتها، نتایج نشان داد که روحیه امید بر خودکارآمدی تأثیر دارد. برخی از مطالعات رابطه مثبتی را یافته‌اند، در حالی که دیگران ارتباط منفی را یافتند، برخی شواهد نشان می‌دهد که روحیه امید رابطه منحنی شکل با خودکارآمدی دارد و تعدادی شواهد دیگر نشان می‌دهد که در کل هیچ رابطه‌ای بین روحیه امید و خودکارآمدی وجود ندارد.

نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، برای بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر خودکارآمدی منابع انسانی با نقش واسطه‌ای روحیه امید مطابق جدول (۴)، نشان داد که عدالت سازمانی به طور مستقیم بر خودکارآمدی تأثیر دارد. شهرداری سمنان جهت بهبود خودکارآمدی کارکنان خود بیش از هر چیز باید به بعد «عدالت سازمانی» توجه کند. در این راستا به مدیران شهرداری سمنان پیشنهاد می‌گردد ژرف‌نگر باشند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که هرچه در توان دارند، راجع به عدالت سازمانی بیاموزند و سپس به کار خود ادامه دهند. از دنیای واقعی تجربه کسب کنند، با افراد سخت‌گیر برخورد کنند، غرایز حرفه‌ای را توسعه داده و شبکه خود را بسازند. اهمیت تعامل با جامعه حرفه‌ای برای مدیران شهرداری سمنان بسیار زیاد است. این یکی از قدرتمندترین دارایی‌های این گونه مدیران برای دیدن خط پایان در رسیدن به هدف بزرگ، پرمخاطره و جسورانه است تا بیشتر به ثمر بنشیند. هنگامی که زمان مناسب باشد، یک

شبکه مستحکم ایجاد شده باشد، مهارت‌های مهمی توسعه داده شد، تحقیقات صحیح انجام پذیرفت، در نهایت مدیران می‌توانند به سمت هدفی که مورد توجه آنهاست، حرکت کنند.

همچنین، نتایج نشان داد که عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم از طریق روحیه امید بر خودکارآمدی تأثیر دارد. با توجه به تأثیر روحیه امید بر خودکارآمدی کارکنان، بهتر است در ارزیابی سازمان‌های برتر، این معیار را توسعه دهند و تقویت نمایند. در این راستا به مدیران شهرداری سمنان پیشنهاد می‌گردد با ایجاد توانایی روحیه امید در سازمان بر خودکارآمدی بهتر کارکنان دست یابند.

مدیران شهرداری سمنان با توجه به مفهوم روحیه امید باید بر روی توسعه توانمندی‌های لازم برای مدیریت شرایط فعلی و آماده‌سازی برای تغییرات آینده تمرکز کنند. پیشنهاد می‌شود که:

۱. استراتژی‌های نوآورانه برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار را پیاده‌سازی کنند.

۲. رویکردهای مدیریت دانش را به کار گیرند تا از یادگیری و تجربیات گذشته بهره‌برداری کنند.

۳. فرهنگ سازمانی را در جهت انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات تقویت کنند.

با توجه به اینکه روحیه امید به بقای سازمان و عملکرد مؤثر آن کمک می‌کند، بهره‌گیری از این رویکردها می‌تواند مزیت‌های زیادی برای شهرداری سمنان به همراه داشته باشد. به‌علاوه، اهمیت ارزیابی مستمر عملکرد و تطابق با شرایط محیطی نیز نباید نادیده گرفته شود.

در این زمینه به‌کارگیری همزمان عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. لذا، به مدیران شهرداری پیشنهاد می‌گردد تا موقعیت‌های عادلانه را ایجاد و تا دستیابی کامل به آن موقعیت‌ها دست از کار نکشند. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد عدالت سازمانی بر روحیه امید تأثیر دارد. سازمان‌های عادل از لحاظ روحیه امید نیز در وضعیت بهتری قرار دارند. بنابراین، برای نیل به این هدف، به مدیران شهرداری سمنان پیشنهاد می‌گردد تا بر چگونگی ایجاد عدالت سازمانی و شناسایی فرصت‌های جدید و نوظهور متمرکز شوند.

در انتها، نتایج نشان داد که روحیه امید بر خودکارآمدی تأثیر دارد. سازمان‌ها ممکن است روحیه امید را از طریق زمینه‌های بین سازمانی مثل کارکرد (بازاریابی یا تحقیق و توسعه)، ساختار (همکار کنونی یا جدید) یا رویکرد (مشابه یا متفاوت) توسعه دهند. در این راستا به مدیران شهرداری سمنان پیشنهاد می‌گردد نه تنها باید یک ساختار دوگانه خلق کنند؛ بلکه باید نظام‌ها و فرایندهایی برای تسهیل روحیه امید فراهم کنند و از این طریق خودکارآمدی کارکنان را بهبود بخشند.

مدیران شهرداری سمنان برای عدالت سازمانی و استفاده از روحیه امید باید بر روی تقویت توانایی‌های سازمانی خود در مدیریت شرایط موجود و نیز آمادگی برای تغییرات آینده تمرکز کنند. این کار می‌تواند شامل توسعه استراتژی‌های ابتکاری، ایجاد فرهنگ تحول‌خواهی و تقویت همکاری‌های تیمی باشد. به کارگیری مدل‌های تحلیلی برای ارزیابی و اندازه‌گیری روحیه امید نیز می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف و تعیین فرصت‌های رشد کمک کند.

پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری سمنان برای پیاده‌سازی عدالت سازمانی نیز گام‌های زیر را دنبال کنند:

۱. تحلیل موقعیت کنونی: ابتدا باید بدانند که کجا ایستاده‌اند و کجا می‌خواهند بروند. با تمامی ذینفعان داخلی و خارجی صحبت کنند و از دیدگاه آنها مطلع شوند.

۲. شناسایی هدف و استراتژی: اهداف خود را مشخص کنند و استراتژی‌های لازم برای دستیابی به آنها را طوفان فکری کنند؛ این شامل شناسایی نیازهای کارکنان و ذینفعان نیز می‌شود.

۳. توسعه یک برنامه عملیاتی مشخص: بر اساس استراتژی‌های شناسایی شده، یک نقشه‌راه تهیه کنند که روش‌های رسیدن به اهداف را مشخص کنند؛ این برنامه شامل زمان‌بندی و تخصیص منابع است.

۴. اجرا و نظارت: با همکاران خود برنامه را پیاده‌سازی کرده و به‌طور مداوم پیشرفت را بررسی کنند، بازخورد مداوم دریافت کنند و در صورت نیاز برنامه را اصلاح کنند.

۵. تحلیل نتایج و مقایسه با اهداف: در انتهای هر دوره زمانی، نتایج را تحلیل کنند و مقایسه کنند با اهداف از پیش تعیین شده و به این ترتیب نقاط قوت و ضعف را شناسایی کنند.

براساس نتایج تحقیق، پیشنهاد کاربردی تحقیق این است که شهرداری سمنان، برای افزایش قابلیت خود در زمینه خودکارآمدی باید بر عدالت سازمانی و روحیه امید تمرکز کند و قابلیت سازمان را در این زمینه با تأکید بر هریک از سه بعد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی افزایش دهد. همچنین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده به مواردی مانند بررسی تأثیر ابعاد روحیه امید بر عدالت سازمانی و هریک از اجزای آن، بررسی مسئله تحقیق با درنظرگرفتن متغیر یا متغیرهای میانجی به بررسی ارتباط روحیه امید و عدالت سازمانی با خودکارآمدی سازمان پرداخته شود.

مهم‌ترین محدودیت پژوهش این است که تحولات شهرداری سمنان بسیار با سرعت رخ داده و ممکن است ذهن مدیران شرکت‌کننده در پرسشنامه‌ها بر اساس موضوعات شکل‌گرفته در گذشته بوده و موضوعات روز و آینده را در بر نگیرد، از این رو، جهت کاهش تأثیر تحولات سریع شهرداری سمنان، به محققان پیشنهاد می‌گردد به پیمایش طولی مدل تحقیق بپردازند. در این روش داده‌ها در طول زمان گردآوری‌شده تا رابطه بین متغیرها در طول زمان سنجیده شود. نهایتاً از آنجا که این پژوهش مقطعی می‌باشد، دیگر پژوهشگران می‌توانند با استفاده از داده‌های طولی به نتایج معتبرتری دست یابند.

محدودیت دیگر در بررسی پژوهش‌های کمی، در نظر گرفتن مطالعاتی است که به تأثیر روحیه امید بر خودکارآمدی پرداخته‌اند که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، متغیرهای تعدیلگر و کنترل نظیر اندازه سازمان را نیز مورد بررسی قرار دهند. همچنین نتایج مرور نشان داده است که مقالات اندکی به مطالعات کیفی پرداخته‌اند که به نظر می‌رسد مطالعه کیفی روحیه امید و نیز عدالت سازمانی می‌تواند به درک بهتر و بهره‌برداری در بلندمدت، کمک بسیاری نماید.

منابع:

ابراهیمی‌پور، سیدصالح، کمالی، محمدجلال و مداحیان، شیوا (۱۴۰۰). بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران و عدالت سازمانی با در نظر گرفتن نشاط سازمانی در بانک‌های تجارت شهر کرمان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری.

اشرف، پریچهر و فولادچنگ، محبوبه (۱۳۹۷). بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های تحصیلی بر خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه اول شهر شیراز. سومین کنفرانس ملی تازه‌های روانشناسی، اصفهان.

اصل‌دهقان، فاطمه، پورشهریاری، مه‌سیما و مهراندیش، ندا (۱۴۰۰). تدوین مدل شکوفایی بر اساس خودکارآمدی با واسطه‌گری امید در مشاوران و روانشناسان.

اطهرنیا، مینا (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی فردی با عملکرد نوآورانه کارکنان شهرداری اردبیل. دومین کنفرانس اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.

امیدی، علی (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی منابع انسانی (مطالعه موردی: بانک توسعه تعاون استان لرستان). پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات مدیریت اقتصاد و حسابداری صنعت محور، تهران.

ایزدی، محمدامین (۱۳۹۸). رابطه عدالت سازمانی و معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی. چهارمین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات روانشناسی.

رجبیان، مریم، ناظرشندی، مریم و نادی نجف‌آبادی، فاطمه (۱۴۰۰). رابطه بین امید، خودکارآمدی تحصیلی،

راهبردهای شناختی و فراشناختی با اهمال‌کاری در دانش‌آموزان دختر شهر نجف‌آباد. نخستین کنفرانس ملی آینده‌پژوهی، علوم تربیتی و روانشناسی، شیراز.

زیباپرچم، شیدا (۱۳۹۹). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار انحراف کاری در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بوکان سال ۹۸. همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.

سنجری، احمدرضا، گلشاهی، بهنام و عباس‌زاده، ناصر (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا (مورد مطالعه: دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا ایران).

شادان، نادر (۱۳۹۹). بررسی ابعاد امید و خودکارآمدی شهرداری تهران. ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت.

فرید، ابوالفضل و اشرف‌زاده، توحید (۱۴۰۰). تبیین علی سرزندگی تحصیلی بر اساس خودکارآمدی و امید تحصیلی و تعامل معلم- دانش‌آموز.

قاسمی، سمیرا (۱۳۹۸). رابطه سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی با امید به زندگی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر کرمانشاه. سومین کنفرانس دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی ایران، تهران.

محمدی، فاطمه، شیخیانی، محمد و امینی، ناصر (۱۳۹۹). نقش امید در محیط کار با سلامت روانشناختی کارکنان بانک رفاه استان بوشهر.

محمودآبادی، امین و منتظری، محمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اعتماد سازمانی: مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی استان کرمان. چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.

مهدیان، محمد (۱۴۰۰). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی در شهرداری‌های استان مرکزی. چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران.

نوغانی، فاطمه، قدیریان، فتانه، شریف‌نیا، سیدحمید و فریدونی ساریجه، پیمان (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین امید و خودکارآمدی بیماران تحت همودیالیز.

وحیدی، پوریا، مومنی، ماهان و ملک‌زاده احمدی، مائده (۱۳۹۹). رابطه ادراک عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای) با وفاداری سازمانی در کارکنان فولاد مبارکه: نقش تعدیل‌کنندگی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی. اولین کنفرانس علمی پژوهشی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

.

Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, *5*(2), 117-129.

Chakraborty, T., & Ganguly, M. (2019). Crafting engaged employees through positive work environment: Perspectives of employee engagement. In *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 180-198). IGI Global.

Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, *6*(2), 86-93.

Dilek, S. N. G., Güneyli, A., & Yiğit, P. (2021). Being a female school administrator in Turkey: An analysis based on self-esteem, self-efficacy and organizational justice perceptions. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, *30*(1), 227.

Graso, M., Camps, J., Strah, N., & Brebels,

performance. *Pedagogy Studies/Pedagogika*, *141*(1).

Sara, J. D., Prasad, M., Eleid, M. F., Zhang, M., Widmer, R. J., & Lerman, A. (2018). Association between work-related stress and coronary heart disease: A review of prospective studies through the job strain, effort-reward balance, and organizational justice models. *Journal of the American Heart Association*, *7*(9), e008073.

Sopiah, S., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). The impact of organizational justice, self-efficacy and employee performance: The mediating role of internal motivation. *Pedagogy Studies/Pedagogika*, *141*(1), 79-93.

Turan, M. E. (2021). The relationship of hope and career advancement: The mediating role of career and talent development self-efficacy. *Australian Journal of Career Development*, *30*(2), 129-138.

Wen, F. F., Zhu, J. L., Ye, H. X., Li, L. Y., Ma, Z., Wen, X. X., & Zuo, B. (2021). Associations between insecurity and stress among Chinese university students: The mediating effects of hope and self-efficacy. *Journal of Affective Disorders*, *281*, 447-453.

Wolfe, S. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*, *58*(4), 619-644.

Wong, J. C. S., & Yang, J. Z. (2021). Seeing is believing: Examining self-efficacy and trait hope as moderators of youths' positive risk-taking intention. *Journal of Risk Research*, *24*(7), 819-832.

Yada, A., Tolvanen, A., Malinen, O. P., Imai-Matsumura, K., Shimada, H., Koike, R., & Savolainen, H. (2019). Teachers' self-efficacy and the sources

L. (2020). Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward. *Journal of Vocational Behavior*, *116*, 103296.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.

Lu, A., Chen, X., Liu, C., Li, M., & Liu, S. (2013). The relationship between self-efficacy and hope with the mediating role of job decision making.

Marsh, H. W., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., Dicke, T., & Arens, A. K. (2019). The murky distinction between self-concept and self-efficacy: Beware of lurking jingle-jangle fallacies. *Journal of Educational Psychology*, *111*(2), 331.

Niles, J. K., Gutierrez, D., Dukes, A. T., Mullen, P. R., & Goode, C. D. (2022). Understanding the relationships between personal growth initiative, hope, and abstinence self-efficacy. *Journal of Counseling*.

Nyunt, G., O'Meara, K., Bach, L., & LaFave, A. (2022). Tenure undone: Faculty experiences of organizational justice when tenure seems or becomes unattainable. *Equity & Excellence in Education*, 1-15.

Olivier, E., Archambault, I., De Clercq, M., & Galand, B. (2019). Student self-efficacy, classroom engagement, and academic achievement: Comparing three theoretical frameworks. *Journal of Youth and Adolescence*, *48*(2), 326-340.

Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of organizational justice on police spirit. *Frontiers in Psychology*, *12*.

Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. S. (2021). The impact of organizational justice, self-efficacy and teachers

of efficacy: A cross-cultural investigation in Japan and Finland. *Teaching and Teacher Education*, *81*, 13-24.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. Journal of Personality and Social Psychology, 60(4), 570-585.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 124(2), 240-261.

Wen, T., Zhang, Y., Wang, X., & Tang, G. (2021). Factors influencing turnover intention among primary care doctors: A cross-sectional study in Chongqing, China. Human Resources for Health, 19(1), 13.

Yada, A., Björk, P., Savolainen, H., Kyttälä, M., Aro, M., & Savolainen, H. (2019). Pre-service teachers' self-efficacy in implementing inclusive practices and resilience in Finland. Teaching and Teacher Education, 82, 63-72.