

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی

(مطالعه موردی: زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل)

عزیزالله رویش^۱

عزیزالله خلیلی^۲

چکیده

عدالت سازمانی یکی از مسائل مهم درون سازمان‌ها است که نقش به‌سزایی در افزایش یا کاهش سلامت سازمانی در سازمان‌ها و افراد ایفا می‌کند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به رفتاری توأم با سلامت سازمانی می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل است. تحقیق حاضر در دسته پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارمندان زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی واقع در کابل بوده (۷۴۰ تن کارمند) که ۲۵۰ آزمودنی با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، به‌صورت خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف مورمن و سلامت سازمانی هوی و فیلمن استفاده شده و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نرمال بودن داده‌ها توسط دو آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک مشخص شده و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای استنباط فرضیات نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان از تأیید فرضیات تحقیق دارد و نشان می‌دهد که برقراری عدالت در سازمان، به هر نحو سلامت سازمانی را در پی دارد. لذا میان این دو متغیر، رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای، عدالت تعاملی، سلامت سازمانی

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. گروه مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

مقدمه

از آنجا که امروزه تصور بر این است که سازمان‌ها دارای هویتی مستقل از اعضای خود هستند، طوری که با این هویت مستقل، می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای بیماری یا سلامت سازمانی باشد. بنابراین در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، با بحث جدیدی روبرو می‌شویم و آن سلامت سازمانی است. گرچه سلامت سازمانی، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روان‌شناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤلیت اجتماعی، اثربخشی و... ایجاد شده است. (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۱) به نظر مایلز، سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر. (همان: ۶۳) لیندن و کلینجل، معتقدند که سلامت سازمانی را نمی‌توان تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر دانست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳) بنابراین می‌توان سلامت سازمانی را به معنای سازگاری سازمان در درون و با محیط، جهت رشد و بهبود مداوم تعریف کرد. یکی از عوامل که می‌تواند بر این پدیده تأثیرگذار باشد، مسئله عدالت سازمانی است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت بوده است؛ زیرا عدالت به‌عنوان والاترین ارزش انسانی است. (جهانیان و قدسی، ۹۸: ۱۳۹۲) افلاطون و ارسطو از اولین کسانی بودند که تعریفی از عدالت ارائه کرده و می‌گویند: «عدالت عبارت است از قرار گرفتن هرچیز در جای خودش». (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۶) ارسطو عدالت را به دو دسته عام (همه فضیلت‌ها) و خاص (دادن حق هرکسی مطابق شایستگی وی) تقسیم کرده است. (کاظمی، ۱۳۸۲: ۱۳۷) مطالعه عدالت در سازمان‌ها به کارهای آدامز درباره نظریه برابری آغاز شد. (غفوری، ۱۳۸۸: ۲) کروپانز معتقد است، عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است.



(جهانیان، ۱۳۹۳: ۹۹) کاریکرو ویلبامز، ابعاد عدالت سازمانی را شامل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای معرفی نموده است. (رامین مهر، ۱۳۸۸: ۶۷) رعایت عدالت خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. گرینبرگ به این نتیجه دست یافت که مدیرانی که انتظار عدالت از سوی کارکنان را نادیده می‌گیرند، از سوی کارکنان واکنش منفی دریافت می‌کنند. بنابراین رعایت عدالت و انعکاس آن در رفتار مدیران از یک سو پدیدآورنده‌ای شرایط خوب برای سازمان بوده و از سوی این شرایط را در کارکنان نیز به وجود می‌آورد. (همان: ۶۷)

دراین بین آنچه مهم است، رفتار عادلانه مدیر در یک فضای سالم یا عدم این پدیده، در جوامع و سازمان‌های تأثیرپذیر از آن است. انسان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی بوده و آرمان و هدف اصلی آن‌ها رسیدن به عدالت است که این امر موجب اثربخشی بیشتر، ارتقا و گسترش، دوام و بقا و سازگاری با محیط یا در کل سلامت سازمانی را باعث شده و نبود آن واکنش‌های منفی و اثرات مخرب را برای سازمان در پی دارد. با توجه به رفتارهای حاکم در درون سازمان‌های افغانستان، هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی را که دربرگیرنده عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌گردد، در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی شامل است. تحقیق حاضر درعین حال که خصلتی نظری دارد، از ماهیتی کاربردی نیز برخوردار بوده و از سوی این امکان را به دست می‌دهد تا برآورد نسبتاً دقیقی از رابطه بین عدالت و سلامت سازمانی را در ادارات، به‌ویژه زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل، به دست آورده و بتواند به‌عنوان منبع اطلاعاتی مفیدی مورد استفاده در طرز رفتار عادلانه مدیران و ترویج عدالت، برای حفظ سلامت سازمان باشد. برای رسیدن به این هدف، تحقیق حاضر در پنج بخش طراحی شده که بخش اول مقدمه، بخش دوم ادبیات و تحقیق و ارائه مدل نظری، در بخش سوم وارد یکی از مباحث بسیار مهم در تحقیق یعنی روش تحقیق شده و با شناخت روش و ابزار مطابق با ماهیت موضوع، به یافته‌های تحقیق خود در بخش چهارم در دو بخش آمار

توصیفی و استنباطی به تأیید یارد فرضیه‌ها دست یافته است. بنابراین نتایج کلی از این تحقیق و پیشنهادهای حاصل از آن در بخش پنجم گنجانیده شده است.

۱. ادبیات و پیشینه تحقیق

در اینجا به مباحث پیرامون موضوع تحقیق در دو قسمت به طور مشروح می‌پردازیم؛ طوری که با بیان مفاهیم و مطالب پیرامون متغیرهای تحقیق و نظریه‌های مرتبط با آن، به سراغ ارتباط میان این دو متغیر رفته و با بیان پیشینه، مدل مفهومی خود را ارائه خواهیم داد. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ م. مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه، احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند و احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها ضرورت دارد. کروپانزانو نیز عدالت سازمانی را به مثابه یک جستار روان‌شناختی در نظر می‌گیرد که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد. (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۷)

رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های فیزیکی و ذهنی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، در مقابل آن را انتظاراتی دارند. گرینبرگ (۱۹۹۳) دریافت که سازمان‌هایی که جنبه توجه کارکنان را نادیده می‌گیرند و غیر عادلانه رفتار می‌کنند، واکنش‌های منفی از کارکنان خود دریافت می‌کنند. رهبران، نمایندگان بی‌واسطه یک سازمان هستند و از آن‌ها انتظار می‌رود که رفتار عادلانه و اخلاقی در سرتاسر محیط کار داشته باشند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار رهبر از هر لحاظ بسیار عالی و به‌جا به نظر می‌رسد؛ رفتارهایی که سطوح عدالت درک شده توسط کارکنان را افزایش می‌دهد. تمرکز اولیه مطالعات عدالت در سازمان‌ها به تئوری برابری و عدالت نتیجه‌ای بود. هنگامی که مطالعات در حوزه عدالت سازمانی گسترش یافت، تمرکز از عدالت نتیجه‌ای به عدالت اجتماعی منتقل شد و بعضی از مطالعات که اکنون انجام می‌شود پیشنهاد می‌کنند که عدالت اجتماعی به اندازه



عدالت نتیجه‌ای از اهمیت برخوردار بوده و بین عدالت اجتماعی و عملکرد مدیریت و رفتارهای کارکنان ارتباط نزدیکی وجود دارد. (مختاریان پور، ۱۳۸۷: ۱۶۵-۱۶۶) از نظریه‌های تریپ (۱۹۹۵) و بولینو (۲۰۰۹)، عدالت، عبارت از قوانین و هنجارهای اجتماعی که در مدیریت سازمان‌ها است شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌ای که باید برای تصمیم‌گیری استفاده شود و چگونگی رفتارهای متقابل شخصی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) است. (قاسمی، ۱۳۹۳: ۶۷) این تعریف بر وجود سه بعد بر عدالت دلالت دارد؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. این ابعاد امروزه به‌عنوان ابعاد عدالت سازمانی موردقبول اکثر محققان بوده و اکثر تحقیقات پیرامون عدالت سازمانی بر این مبنی استوار بوده و در اینجا نیز به بررسی این سه بعد از عدالت سازمانی می‌پردازیم.

۱-۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی اولین مفهوم منبعث از عدالت بود که توسط روانشناسان اجتماعی مطالعه شد. عدالت توزیعی به ادراک عدالت از تخصیص منابع مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر ستاده‌ها (مثل افزایش حقوق) قوانین تخصیص دهنده منابع و پایگاه اجتماعی افراد (مثل ارتقا به یک منصب اداری) تأکید دارد. (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷: ۷۳) عدالت اجتماعی عدالتی در نتیجه است. (Sadurski, ۱۹۸۴, ۳۳۲) عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و امکانات در سطح سازمان و جامعه است. (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷: ۹) عدالت توزیعی به مفهوم مدرنش خواهان آن است که دولت آن را تضمین کند و دارایی به‌گونه‌ای در کل جامعه توزیع شود که همه از سطح مشخصی از امکانات مادی برخوردار شوند. بحث‌های جاری حول این موضوع متمرکز است که چه مقدار از امکانات باید تضمین شود و برای توزیع این امکانات، به چه میزان از دخالت دولت نیاز است. (شاگر، ۱۳۹۷: ۶) تروتیلوم و جانسون (۱۹۸۸) برای عدالت توزیعی سه اصل (اصل انصاف، اصل مساوات و اصل نیازها) را مطرح کرده‌اند. مهم‌ترین نظریات مطرح در این بعد از عدالت، نظریه برابری است که بیان می‌کند افراد برای حفظ روابط

منصفانه و برابر با دیگران برانگیخته می‌شود (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶) و نظریه مدل قضاوت عادلانه که فراتر از نظریه برابری بوده و بیان می‌کند که قضاوت‌های فرد در مورد انصاف، فقط بر مبنای قانون کمک‌هایش نیست، بلکه قانون برابری و قانون نیازها نیز نقش مهمی در این قضاوت‌ها ایفا می‌کند، (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۹) است.

۱-۲. عدالت رویه‌ای

مطالعه عدالت رویه‌ای، نتیجه تحقیقات ثابیات و واکر در اواسط دهه ۱۹۷۰ است. (مشرف جوادی، دلویو عبدالباقی، ۱۳۸۵: ۱۳۸) به‌طور کلی بحث عدالت رویه‌ای در شرح عکس‌العمل‌های افراد، به ادراکات آن‌ها در زمینه عدم رعایت عدالت مطرح شد؛ زیرا این به اثبات رسیده بود که نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی پاسخگوی کل عکس‌العمل‌های ناشی از ادراک بی‌عدالتی نبوده و تمرکز تحقیق در اواخر (۱۹۸۰) به بحث عدالت رویه‌ای منجر گردید. عدالت رویه‌ای را به انصاف درک شده از رویه‌های فراگردهایی که پیامدها که توسط آن‌ها تخصیص می‌یابد، تعریف می‌کنند. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۲) عدالت رویه‌ای، یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش استفاده می‌شود؛ (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۳) یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین افراد، جامعه و دولت اشاره دارد. به عبارت دیگر عدالت در تدوین و اجرای مقررات و دستورالعمل‌ها، بُعد دیگری از عدالت است که با افزایش دولت‌های دموکراتیک مطرح شد و در سازمان‌ها نیز به کار گرفته شد. در عدالت رویه‌ای ثبات در رویه‌ها و برخورد یکسان با همه، عدم تبعیض در تنظیم و اجرای مقررات، در نظر گرفتن منافع همه افراد و گروه‌های ذی‌نفع، خیلی حساس است. (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷: ۷۳) در این بعد از عدالت سازمانی، دو عامل به‌عنوان عوامل شکل‌دهنده این بعد مطرح است؛ نخستین عامل نحوه برخورد افراد در روابط متقابل شخصی است و این که مدیران و متصدیان توزیع درآمد و پاداش‌ها با افراد چگونه برخوردی دارند. (رضاییان، ۱۳۸۴) عامل دیگری که بر ادراک عدالت رویه‌ای اثر دارد، حدی است که مدیران در سطح سازمان و دولتمردان در سطح جامعه، تصمیم‌های خود را تشریح می‌کنند. (همان: ۵۳)



فولگر و گرینبرگ از اولین محققان اصلی بودند که انصاف رویه‌ای (روشی یا روندی) را در محیط کار آزمایش کردند. شواهد نشان می‌دهد زمانی که مردم اعتقاد پیدا کنند که روش تصمیم‌گیری در یک امری ناعادلانه است، تعهد کمتری نسبت به کارفرمایان و کار خود نشان می‌دهند، بیشتر دزدی می‌کنند و در دسر تغییر و تبدیلات شغلی افزایش می‌یابد، عملکرد را کاهش می‌دهند و رویه کمک و دستگیری از یکدیگر در محیط کار و زندگی محدود می‌شود. (مشرف جوادی، دلوی و عبدالباقی، ۱۳۸۵: ۱۳۸) در صورت رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان، افراد تمایل بیشتری خواهند داشت تا منافع فردی کوتاه‌مدت خود را تابع منافع گروه یا سازمان نمایند. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۱۰)

برای بررسی دقیق و تمایز از بعد توزیعی عدالت دو چارچوب در این حوزه مطرح است؛ مدل ابزاری (نفع خود) بر اساس این مدل، افراد نتایج کوتاه‌مدت در فعالیت‌های جمعی مشارکت نمی‌کنند، بلکه آنان در عملکرد خود به دادوستدهای آتی نیز توجه دارند و مدل رابطه‌ای (ارزش گروهی) که بیان می‌کند، رویه‌هایی که عدم احترام گروه را می‌رسانند، ناعادلانه به شمار می‌آیند. (تایلر، ۱۹۹۳: ۱۹۰)

۱-۳. عدالت تعاملی (مراوده‌ای)

عدالت تعاملی به منصفانه بودن تعاملات بین شخصی در مناسبات سازمانی مربوط می‌شود. این نوع از عدالت به «شیوه تبادل اطلاعات» و «نیز محترمانه و صادقانه بودن رفتار با اهداف تصمیم» (کارمندان) می‌پردازد. (اسماعیلی گیوی، ۱۳۸۷: ۲۰۴)

عدالت سازمانی را که توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود، می‌توان شامل روش عدالت تعاملی دانست. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین طرفین (فرستنده و گیرنده) عدالت است. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۴) عدالت تعاملی را برای نخستین بار دو پژوهشگر به نام‌های بایاس و مولگ، در سال (۱۹۸۶) به کار بردند و مدعی شدند که نوعی دیگری از عدالت، به نام عدالت تعاملی وجود دارد که از نظر مفهومی، متفاوت از عدالت توزیعی و رویه‌ای بوده و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. تمایز میان این

عدالت‌های رویه‌ای و تعاملی نیز به وسیله اسکارلیکی و لتام (۱۹۹۷)، مشخص شد (Colquit, 2010, p 387) جداسازی عدالت رویه‌ای، از عدالت تعاملی نیازمند تمایز ظریف ویژه میان رویه و چگونه به عمل درآوردن رویه است. به واسطه این ابهام بسیاری از پژوهشگران مانند لیند، تیلر و گرینبرگ به مفهوم‌پردازی از عدالت تعاملی به عنوان جنبه اجتماعی یا بعد میان فردی عدالت رویه‌ای تمایل نشان داده‌اند. (رضاییان، ۱۳۸۴: ۵۹-۶۰)

بخشی از ابهام در رابطه بین عدالت تعاملی و رویه‌ای به شرح این مطلب بازمی‌گردد که از یکدیگر متفاوت می‌شوند. عدالت مراوده‌ای بر مباحث رفتار سرپرستان و نقش آن‌ها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به طور مفهومی مشابه با کیفیت غیررسمی رفتار است. از طرف دیگر عدالت رویه‌ای به طور مفهومی مشابه با تصمیم‌گیری رسمی است و بر انصاف درک شده از کیفیت ارتباطات بین شخصی در رویه‌های سازمانی دلالت دارد. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۱۰) در مقابل عدالت تعاملی یا مراوده‌ای به کیفیت رفتار و توضیحاتی که کارکنان از طرف مراجع قدرت رسمی در سازمان دریافت می‌کنند، بستگی دارد. وقتی با کارکنان همراه با حفظ شأن و احترام برخورد می‌شود، نسبت به زمانی که با آن‌ها به صورت استبدادی و غیرمحترمانه برخورد می‌شود، بالاتر است. (گل پرور، نصری و ملک پور، ۱۳۸۶: ۲۸)

متغیر وابسته در این تحقیق سلامت سازمانی است. اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز (miles) در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده شد. از نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعیت فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی در سازمان برای سازگاری بیش تر است. (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳: ۹۸) مایلز معتقد است که رویکرد سلامت سازمانی، از نظر فهم و پویایی سازمان و پژوهش و کوشش برای بهسازی آن‌ها، مزایای علمی فراوانی دارد. (اقدسی و نوروز زاده، ۱۳۹۲: ۲۰۰) این اصطلاح ابتدا برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت. بر



اساس مطالعات (Whooy&Miskle, Parsons, 1999), (Siles&Bales, 1953) و (Whooy&Tater, 1997) به‌عنوان توانایی سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد. (همان، ۹۸)

از نظر لایدن و کلینجل (Lynden&Klingel) «سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر که موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند». (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۲)

به‌زعم نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی موضوع کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، استرس، بهداشت و اخلاق در سازمان‌ها ارتباط دارد. (عباسپور، ۱۳۸۴: ۲۵۳)

امروزه محققان برای سلامت سازمانی سه سطح در چندین بعد مورد بررسی قرار می‌دهند که اکثر مطالعات در این حوزه این سطوح و ابعاد را شامل بوده و این سطوح و ابعاد را می‌توان چنین نام برد: سطح نهادی شامل یگانگی نهادی، سطح اداری دربرگیرنده نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و پشتیبانی منابع و سطح فنی مشمول بر روحیه و تأکید علمی است. (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۴۵)

آنچه امروزه به‌عنوان شاخص‌های سازمان سالم مورد توجه محققان است، شامل سه دسته بوده که هرکدام بخش‌هایی از یک سازمان را تحت پوشش قرار می‌دهند؛ طوری که هر شاخص توسط یک رویکرد خاص مورد بررسی قرار می‌گیرند. اولین رویکرد برای بررسی این شاخص‌ها، شاخص رویکرد ورودی است که بیان می‌دارد اگر ورودی‌ها در یک سازمان از سلامت برخوردار بوده، سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالمی داشته باشد. این سازمان از سلامتی برخوردار است. این ورودی‌ها در قابلیت جذب نیروی شایسته، منابع مالی، رضایت تأمین‌کنندگان و شبکه اطلاعاتی کارآمد تبلور می‌یابد. (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۹)

دومین رویکرد، رویکرد شاخص‌های فرآیندی است. این شاخص پروسه و جریان‌های است که در یک سازمان اتفاق می‌افتد که مواردی مانند نگرش بلندمدت در سازمان، انسجام و یکپارچگی، تخصیص بهینه منابع، ظرفیت فراگیری، نوآوری، سطح فناوری و فرهنگ سازمانی است. (همان،

۶۹-۷۱) سومین رویکرد در این باره، رویکرد شاخص‌های خروجی است. در این رویکرد فرض بر این است که اگر ورودی‌ها و فرآیند سازمان از سلامت برخوردار باشد، از سلامت سازمانی با استناد به موارد ذیل می‌توان اطمینان حاصل کرد: سود یا ارزش افزوده، رضایت و وفاداری مشتریان، تغییرات سریع مدیریتی، نیروی انسانی توسعه یافته، کیفیت محصول و رضایت جامعه. (همان، ۷۱-۷۳)

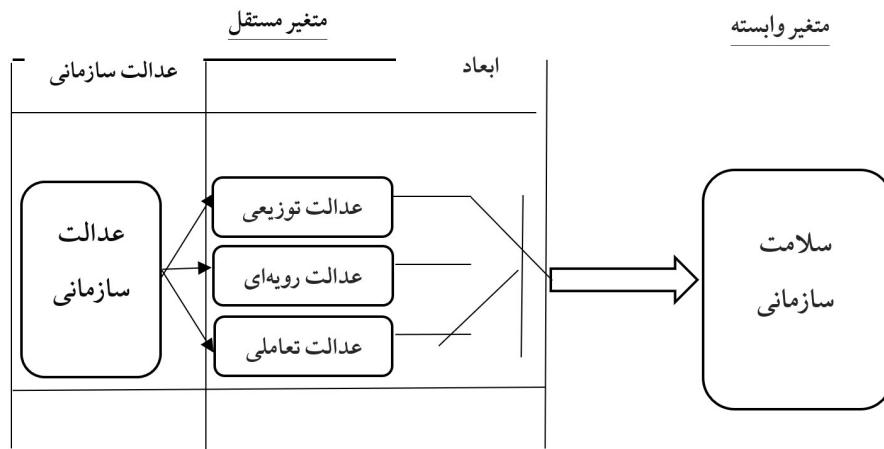
۱-۴. پیشینه تحقیق

به‌طور خلاصه بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد عدالت سازمانی نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی در ابعاد، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، با رفتار مدنی کارکنان، (Name&Shok Kon, 2007) بین عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی، (حیدری و مردانی، ۲۰۰۹) بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی، (Tasdan&Yilmaz,2009) بین عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی، (غفوری و گلپور، ۲۰۰۹) بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (Mativ,Chang&Jay,2012)، (اکبر بهمنی چوب بستنی و همکاران (۱۳۹۸) بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنان نتایج تحقیقات Adams (2002)، Mesterson (1965) و Cohn&Specter نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر در حفظ و بقای سازمان در بلند مدت، رعایت عدالت در سازمان است. هم‌چنین، Inoue&Et al و Jhnsn (۲۰۰۶) در مطالعات خویش نشان دادند که عدالت نقش مهمی در سلامت و رشد کارکنان و اثربخشی منابع انسانی در سازمان دارد. در مورد سلامت سازمانی به‌طور خلاصه بررسی نتایج تحقیقات انجام شده نیز نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و جو مدارس (Hoy& et al,1993)، بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (Hoy & Tarter,1993) و (عطایی، ۱۹۹۹)، بین سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی، (تقی نسب، ۲۰۰۷) بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی، (مظلومی، ۲۰۱۰) بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان، (Mahmet,2007) بین مدیریت دانش و سلامت سازمان، ی (حسینی، ۲۰۱۳) بین



تعهد سازمانی و سلامت سازمانی، (تسو کوک و همکاران، ۱۹۹۴) بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان، (انصاری، استادی و چاوری، ۱۳۸۸) بین سلامت سازمانی و توانمندی منابع انسانی، (چگینی و کردآبادی، ۱۳۹۵) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما به‌طور خاص طاهره شادان (۱۳۹۰)، در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد بجنورد، احمد ودادی و فاطمه آخوندی (۱۳۸۹)، در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران و روح‌الله سالاری (۱۳۹۷)، در تحقیق تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان در کلاتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران، دریافتند که به‌طور کل عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار بوده و بین این دو پدیده رابطه مثبت و معناداری است.

۲. مدل مفهومی تحقیق



شکل ۵-۲: مدل مفهومی تحقیق

در این الگو چگونگی ارتباط عدالت سازمانی در اداره مرکزی اداره ملی احصائیه و معلومات نمایش داده شده است. در اینجا سه شاخص عدالت سازمانی به تصویر

کشیده شده است. این شاخص‌ها عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، همان‌طور که مشاهده می‌شود عدالت سازمانی به سه مؤلفه تقسیم شده است که سلامت سازمانی از این سه مؤلفه می‌تواند متأثر گردد. لذا عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) و سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است.

روش تحقیق: یکی از مهم‌ترین جنبه‌های تحقیق علمی، متدلوژی آن است. بدون متدلوژی تحقیق، نتایج بررسی و تحلیل‌های مربوطه، معتبر و قابل‌تعمیم نخواهد بود. بر این اساس پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری: جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان مشغول به ارائه خدمت در زون‌های تذکره الکترونیکی، واقع در کابل را تشکیل داده که در زمان مورد مطالعه (سال ۱۴۰۲) در این زون‌ها به تعداد ۷۴۳ نفر مشغول به کار بودند.

نمونه و حجم نمونه: گروه نمونه مجموعه کوچکی از جامعه آماری مشتمل بر برخی از اعضا است که از جامعه آماری انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه، در این پژوهش از فرمول تعیین حجم نمونه ویلیام کوکران استفاده شده است. لذا تعداد جامعه آماری ۷۴۳ نفر بوده و بر اساس فرمول کوکران تعداد حجم نمونه مساوی به ۲۵۰ نفر است.

روش نمونه‌گیری: در این پژوهش به دلیل این‌که تعداد جامعه آماری مشخص و شانس اعضا برای انتخاب شدن یکسان است، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. طوری که از مجموع ۱۴ زون توزیع تذکره الکترونیکی واقع در کابل که از تمام جهات شبیه به همدیگر بوده و ارائه‌کننده خدمات کاملاً یکسان به هم بودند، به‌عنوان نمونه به کارمندان ۹ زون متذکره به‌عنوان خوشه‌های دارنده اوصاف سایر جامعه، پرسشنامه توزیع شده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات: آنچه به‌عنوان معمول‌ترین روش یا مهم‌ترین آن در این تحقیق به کار رفته، قرار ذیل است:



مطالعات کتابخانه‌ای: در این قسمت برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از کتابخانه‌های الکترونیکی، مقالات علمی و تحقیقی، کتاب‌های مرتبط، سایت‌های معتبر دانشگاهی و مراکز تحقیقاتی و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (internet) استفاده شده است.

تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، برای تجزیه و تحلیل از ۲ نوع پرسشنامه استفاده شده است: برای سنجش متغیر عدالت سازمانی، از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و برای سنجش سلامت سازمانی، از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شده است. **معرفی پرسشنامه عدالت سازمانی:** این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ ساخته شده که توسط دکتر حسین شکرکن و دکتر عبدالزهر نعامی در سال ۱۳۸۰ ترجمه و ویراستاری شده است. این پرسشنامه از ۳ خرده‌مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از:

۱. عدالت توزیعی شامل سؤال‌های (۱۶-۲۱)
۲. عدالت تعاملی شامل سؤال‌های (۷-۱۵)
۳. عدالت رویه‌ای شامل سؤال‌های (۱-۶)

این پرسشنامه ۲۱ سؤال دارد که هر سؤال دارای پنج گزینه بسته (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) است. نحوه تکمیل و امتیازبندی پرسشنامه مذکور، از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ رتبه‌بندی شده است؛ طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده پایین‌ترین میزان عدالت سازمانی و نمره ۵ نشان‌دهنده بالاترین میزان عدالت سازمانی است. البته تعدادی از سؤالات (۳-۹-۱۱-۱۲-۱۵) به صورت منفی است و به روش معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

روایی و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی: پرسشنامه مذکور یک پرسشنامه استاندارد بوده که در تحقیقات زیادی در حوزه عدالت سازمانی از آن استفاده شده و از لحاظ روایی و پایایی مورد تأیید و اعتبار است. لذا در تحقیق حاضر نیز برای سنجش روایی و پایایی،

به تعداد ۲۶ پرسشنامه پاسخ داده شده توسط پاسخ‌دهندگان، درج نرم‌افزار SPSS گردیده است. در نتیجه خروجی مقدار آلفای کرونباخ قرار ذیل برابر با ۰/۸۰۶ بوده که بیانگر حد بالایی از اعتبار و روایی پرسشنامه مذکور را انعکاس می‌کند.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	21

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه توسط هوی و فیلدمن در سال ۱۹۹۶ مطرح شد. پرسشنامه مذکور دارای سه سطح (فنی، اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، حمایت منابع، ساخت‌دهی، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی در قالب ۴۴ گویه ۵ گزینه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت و هرگز) است.

هرگز	بندرت	گاهی	غالباً	همیشه	گویه
۱	۲	۳	۴	۵	نمرات

جدول ۲-۳ مقیاس چهاردرجه‌ای پرسشنامه سلامت سازمانی

طریقه نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است که گزینه‌های آن از هرگز=۱ تا همیشه=۵ رتبه‌بندی شده است؛ به طوری که نمره ۱ نشان دهنده پایین‌ترین میزان سلامت و نمره ۵ نشان‌دهنده بالاترین میزان سلامت است. البته تعدادی از سؤالات (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۳۰، ۳۲) به صورت منفی است و به روش معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.



فنی		اداری				نهادی	سطوح
تاکید علمی	روحیه	پشتیبانی منابع	ساخت دهی	ملاحظه گری	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی	ابعاد
۸	۹	۵	۵	۵	۵	۷	تعداد سوالات

جدول ۳-۳: سطوح، ابعاد و تعداد سوالات سلامت سازمانی

اعتبار و روایی پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه، پرسشنامه استاندارد شده‌ای است که روایی و پایایی آن مورد ارزیابی قرار گرفته و به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس، (هوی و فیلدمن، ۱۹۸۷ و ۱۹۹۹) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسنز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده آن در تحقیقات زیادی نظیر عباس زاده و آقاسی کرمانی ۱۳۸۶، اسکندری ۱۳۷۸، طاهری ۱۳۸۱، لئو ۱۹۹۴، هوی تانتر ۱۹۸۹ و... از روایی محتوایی برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حد عالی ۹۰/۰ گزارش شده است. (سلیمانی، ۱۳۸۸: ۱۸۲) در این تحقیق نیز برای سنجش اعتبار و روایی پرسشنامه، به تعداد ۲۵ پرسشنامه درج نرم افزار spss شده که مقدار خروجی آلفای کرونباخ آن قرار جدول ذیل، در حد ۰/۸۶۲ گزارش شده است که بیانگر حد بالایی از اعتبار و روایی آن را می‌رساند.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	25	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	44

جدول ۳-۴: خروجی آلفای کرونباخ جهت سنجش روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی

روش‌ها و فنون آماری برای تجزیه، تحلیل داده‌ها: روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق به دو صورت خواهد بود؛ روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی. برای ارائه یک نمای کلی از داده‌ها، خلاصه کردن آن از آمار توصیفی نیز استفاده می‌شود. بخش‌های عمده مورد استفاده در آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای مختلف خواهد بود. در قسمت دوم یعنی آمار استنباطی با استفاده از روش‌های آماری نتایج نمونه‌گیری به کل جامعه تعمیم داده خواهد شد؛ اما در این بخش با استفاده از روش‌های آماری پارامتری و ناپارامتری به آمار استنباطی خواهیم پرداخت.

۳. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری: به منظور شناخت دقیق نمونه آماری تحقیق، مشخصات عمومی پرسش‌شوندگان نظیر جنسیت، نوع استخدام، سابقه خدمت، سن و تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت. طوری که از این مجموع به تعداد ۱۸۲ نفر مرد و ۶۸ نفر زن، از میان ۲۴۸ نفر پاسخ‌دهنده به نوعیت استخدام ۲۲ تن کارکنان رسمی و ۲۲۶ تن قراردادی، نظر به کتگوری سابقه خدمت؛ ۱۵۸ تن بین ۱-۵ سال، ۷۸ تن بین ۶-۱۰ سال، ۶ تن بین ۱۱-۱۵ سال و ۴ تن بین ۱۶-۳۰ سال سابقه خدمت، از لحاظ سنی؛ از مجموع ۲۴۶ نفر پاسخ‌دهنده ۱۴۶ نفر بین رده سنی ۲۶-۳۰ سال، ۴۶ نفر در رده سنی ۳۱-۳۵ سال، ۴۰ نفر در رده سنی ۲۵-۲۰ سال، ۱۰ نفر در رده سنی ۴۰-۳۶ سال و ۴ نفر در رده سنی ۶۵-۴۱ سال شامل و نظر به تحصیلات؛ از مجموع ۲۴۸ نفر پاسخ‌دهنده ۲۱۴ تن لیسانس، ۲۰ تن ماستر، ۱۰ تن چهارده پاس و ۴ تن دارای درجه تحصیلی دکترا بوده‌اند.

یافته‌های تحقیق بر اساس فرضیه‌های پژوهش: برای بررسی متغیر عدالت سازمانی در بخش دوم پرسشنامه، از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف مورمن که شامل ۲۱ سؤال و مربوط به سه بعد عدالت سازمانی بوده، استفاده شده است. برای سنجش سلامت سازمانی نیز از پرسشنامه معیاری هووی و فیلدمن که متشکل از ۴۴



سؤال بوده، استفاده شده است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه‌های تحقیق در جدول زیر اشاره شده است.

فرضیه‌های تحقیق	سطح معناداری به دست آمده	سطح معناداری مجاز	ضریب همبستگی	رد یا تأیید فرضیه
فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.	.۰۰۰	۰/۰۵	**۶۵۲.	تأیید
فرضیه فرعی اول: بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.	.۰۰۰	۰/۰۵	**۵۶۳.	تأیید
فرضیه فرعی دوم: بین عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.	.۰۰۰	۰/۰۵	**۳۲۰.	تأیید
فرضیه فرعی سوم: بین عدالت تعاملی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.	.۰۰۰	۰/۰۵	**۷۳۰.	تأیید

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل ۰/۶۵۲ شده است. چون سطح معناداری به دست آمده از سطح معناداری مجاز کمتر شده است، بنابراین فرضیه اصلی تحقیق، تأیید گردیده است. در رابطه با فرضیه‌های فرعی نیز همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود سطح معناداری به دست آمده در تمام فرضیه‌ها از سطح معناداری مجاز کمتر است. بنابراین تمام فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز تأیید شده است. در بین فرضیه‌های فرعی تحقیق بیشترین ضریب همبستگی مربوط به فرضیه فرعی سوم بوده طوری که همبستگی میان این دو متغیر (عدالت تعاملی و سلامت سازمانی) ۰/۷۳۰ بوده در حالی که کمترین ضریب همبستگی مربوط به فرضیه دوم تحقیق؛ یعنی همبستگی میان عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی مطابق

ضریب محاسبه برابر با $0/320$ است. آنچه از جدول فوق می‌توان استنباط کرد، این است که بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. به عبارتی رسیدن به سلامت سازمانی را تا حدودی می‌توان ناشی از رعایت عدالت در ابعاد سه‌گانه که ذکر گردید، پیش‌بینی نموده و دانست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون ایجاد زمینه برای درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش و هدایت افراد برای مدیران مشکل است. امروزه توجه بسیاری به عدالت، به‌عنوان ساختار مهم و زمینه تحقیق در رفتار سازمان معطوف شده است. لذا بررسی و پژوهش پیرامون شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی از موضوعات نسبتاً جدیدی خصوصاً در افغانستان است. نتایج تحقیق این مسئله را تبیین می‌کند که رابطه قوی میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و سلامت سازمانی بوده و بر اساس نتایج تحقیق بین این دو متغیر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس تئوری عدالت سازمانی که بیانگر واکنش کارکنان در قبال عدالت یا نبود آن در محیط کار است، گرینبرگ و اسکات (۱۹۹۶) معتقدند که از دیدگاه عدالت توزیعی وقتی کارکنان برای رسیدن به برابری آورده‌های خود را تغییر می‌دهند، این‌گونه رفتارها را می‌توان به‌عنوان واکنش‌هایی به ادراک بی‌عدالتی در نظر گرفت. از دیدگاه عدالت رویه‌ای، ادراکات منفی نسبت به کل سازمان ناشی از ادراک عدم رعایت عدالت است. در نتیجه این عامل باعث ایجاد رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شود و صدمه زدن به کل سازمان را در پی دارد؛ اما رفتارهای ضد بهره‌وری در سطح فردی، مانند تعارض با سرپرست را می‌توان ناشی از بی‌عدالتی در زمینه تعاملات دانست. لذا رعایت عدالت یکی از عوامل مهم در سلامت سازمانی است.

یافته‌های استنباطی تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و خروجی‌های اطلاعات به دست آمده در جواب فرضیه اصلی تحقیق (وجود ارتباط معنادار میان



عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل)، ارتباط قوی را میان این دو متغیر نشان می‌دهد. همچنین در این تحقیق مشخص شد که بیشترین ضریب همبستگی، مربوط به عدالت تعاملی بوده و کمترین ضریب، به عدالت رویه‌ای تخصیص یافته است. این یافته‌ها با تحقیقاتی شادان (۱۳۹۱)، سالاری (۱۳۹۷) و احمدی بالادهی و اورنگیان (۱۳۹۶)، سازگاری داشته است. سلامت نظام اداری بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و انصاف ادراک شده در این تعامل است. سالاری (۱۳۹۷) مطرح می‌کند که به ترتیب توضیحات مدیر در کار، در حوزه عدالت مراوده‌ای، منصفانه بودن میزان کار در حوزه عدالت توزیعی و مشارکتی بودن تصمیم‌گیری در حوزه عدالت رویه‌ای، می‌تواند ادراک از عدالت را متأثر سازد؛ اما می‌توان تفاوتی را میان این تحقیق و تحقیقی ودادی و آخوندی (۱۳۸۹) مشاهده کرد؛ زیرا در تحقیق این محققان به ترتیب عدالت رویه‌ای دارای بیشترین ضریب همبستگی بوده و عدالت تعاملی و توزیعی در رده‌های بعدی قرار دارد.

به‌صورت کلی نتیجه این تحقیق این است که رعایت عدالت با کارکنان تأثیر مثبت در سلامت سازمانی داشته و ادراک از عدالت و رسیدن به آنچه در توزیع نتایج یا در تصمیم‌گیری‌های رسمی و فرایند آن در سازمان‌ها اثربخشی، ارتقا و گسترش، دوام و بقا و سازگاری با محیط را در سازمان موجب می‌گردد.

با توجه به ماهیت متغیرها، یکی از محدودیت‌های عمده این تحقیق را می‌توان نبود افراد در سطح تصمیم‌گیری و رهبری دانست. لذا پیشنهاد می‌شود که محققان بعدی به این مسئله توجه جدی داشته باشد و مواردی نظیر در دسترس نبودن منابع داخلی، عدم علاقه‌مندی به پاسخ‌دهی، زیاد بودن تعداد سؤالات و بهره نبردن از نرم‌افزارهای تحلیلی پیشرفته نیز جزو محدودیت‌ها است.

با توجه به نتایج دست‌یافته و شرایط سازمان‌های کشور، می‌توان پیشنهادها و راه‌حل‌های را پیشکش نمود. از جمله مواردی که به‌منظور برقراری عدالت سازمانی نیاز است، این است که مدیران به‌عنوان کلیدی‌ترین افراد دارنده این نقش، مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند؛ زیرا مدیران یگانه الگوی رفتاری برای کارکنان بوده و خصایص

آن‌ها همیشه از سوی کارکنان زیر نظر گرفته شده و نتیجه عمل آنان را به خاطر می‌سپارند. همه این رفتارها مجموعه قوانین را در کارکنان شکل می‌دهد که نانوشته بوده، ولی کارکنان آن را به‌عنوان هنجارهای کار پذیرفته و مطابق آن عمل می‌نمایند. بنابراین لازم است که مدیران الگوی عدالت برای کارکنان باشد. لذا مدیران باید برای ایجاد عدالت سازمانی در زمینه‌های چگونگی تخصیص منابع و پاداش‌ها (عدالت توزیعی)، عدالت حاصل از فرایندها و رویه‌های مورد استفاده در تصمیمات مزبور به تخصیص (عدالت رویه‌ای) و عدالت درک شده از رفتار افراد تصمیم‌گیرنده در فرآیند تصمیم‌گیری (عدالت تعاملی) تلاش نمایند؛ زیرا این امر باعث سلامت سازمانی می‌شود.



فهرست منابع

۱. اسماعیلی گیوی، محمدرضا، (۱۳۸۷)، کارکردهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی عدالت، مجله تدبیر، ۵ (۸).
۲. اقدسی، سمانه و نوروززاده، رضا، (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی، دو فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، ۵ (۱).
۳. جهانیان، رمضان و قدسی، سمانه، (۱۳۹۳)، رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳.
۴. حسین زاده، علی و ناصری، محسن، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی با موضوع مفاهیم نوین در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۹۰.
۵. دهقانان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علی‌رضا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، ۲۸ (۲).
۶. ذاکر اصفهانی، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی نقطه آغاز در گفتمان پیشرفت و عدالت، فصلنامه سیاسی-اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
۷. رامین مهر، حمید، هادی زاده مقدم، اکرم و احمدی ایمان، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲.
۸. رضاییان، علی، (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران: سمت.
۹. سلیمانی، نادر، (۱۳۸۹)، بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران بر اساس الگوی هوی و فیلدمن، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴.
۱۰. شاکر، ساموئل فلاوی، (۱۳۹۷)، تاریخ مختصر عدالت توزیعی، تهران: نشر مرکز.





۱۱. طاهری عطار، غزاله، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی، نشریه آموزش هماهنگ، شماره‌های ۲۰۲-۲۰۳-۲۰۴.
۱۲. ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید، (۱۳۹۰)، ارتباط عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، سال اول، شماره ۲.
۱۳. علاقه بند، علی، (۱۳۷۸)، مقدمات مدیریت آموزشی، چاپ هفدهم، تهران: نشر روان.
۱۴. غفوری، محمدرضا و درانی، رنوسفا، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان، مطالعات روان‌شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۵ شماره ۴.
۱۵. قاسمی، احمدرضا، (۱۳۹۳)، بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲ شماره ۱.
۱۶. قلی پور، آرین و علی اصغر پورعزت، (۱۳۸۷)، پیامدهای احساس بی‌عدالتی سازمانی، سال پنجم، شماره ۸.
۱۷. گل پرور، محسن. نصری، مرجان و ملک پور، مختار، (۱۳۸۶)، نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک‌شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره پانزدهم.
۱۸. مختاریان پور، مجید، (۱۳۸۷)، بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان: تحلیل منطقی، فصلنامه سیاسی-اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
۱۹. مرامی، علیرضا، (۱۳۷۸)، بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، قم: انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۲۰. مشرف جوادی، محمدحسین؛ دلوی، محمدرضا و عبدالباقی، عبدالمجید، (۱۳۸۵)، عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، فصلنامه مدیریت فردا.



۲۱. نصیری، فخرالسادات، (۱۳۹۰)، سلامت سازمانی (تعاریف، مفاهیم، نظریه‌ها)، همدان:

نشر چنار.

22. Colquitt Jason A (2010),” On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measur”, Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No.3.

23. Sadurski, Wojciech (1984), Social Justice and legal Justice, Law and Philosophy, Vol. 3, No.3.

24. Taylor, A.G. W (). “justice as a basic human need“, new Ideas in psychology, Vol.5, No.9.

