Biennial Journal of Management and Planning in Educational Systems 2011, Vol.4 (6), 54-62

دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی
دوره۴، شماره ۶، بهار و تابستان ۱۳۹۰، ۶۲-۵۴

ارتباط میان مولفه های عدالت سازمانی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

The relationship between the organizational justice factors Of employees and professors of Islamic Azad University

دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۷/۵؛ **دریافت نسخه نهایی**: ۱۳۸۹/۱۲/۱؛ **پذیرش مقاله**: ۱۳۹۰/۲/۲۵

مرتضی دوستی[۱]، **دکتر علی محمد صفانیا**[۲]
وحید شجاعی[۳] **و احمد عبدی**[۴]

چکیده: عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب را در جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. هدف این تحقیق، بررسی ارتباط میان مولفه های عدالت سازمانی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد آمل بود. در این راستا از پرسشنامه عدالت سازمانی رگو وکانها (۲۰۰۶ استفاده شد. پس از تایید روایی و پایایی (α= ۰/۸۲) این پرسشنامه در بین نمونه آماری که طبق جدول مورگان شامل ۱۲۷ نفر بودند توزیع شد. به منظور تجزیه تحلیل داده ها از روش های آماری همچون اسپیرمن، پیرسون و تی تست استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین برخی از مولفه‌های عدالت سازمانی کارکنان و اساتید ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. با توجه یافته های پژوهش می توان گفت که سازمان ها نمی توانند بدون عدالت به حیات خود ادامه دهند و رعایت عدالت در سازمان بخشی از مسئولیت های اخلاقی مدیران است.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی

M. Dosti (M.S)
E-mail: dosti@ut.ac.ir
A. M. Safania (Ph.D), **V.Shojaee** (M.S) **A. Abdi** (M.S)

Abstract: Justice and its implementation is a basic and natural need of human being that consistently throughout the history provided a proper context for the development of human society. The purpose of this research was to study the relationship between factors of organizational justice based on viewpoint of employees and academics of Islamic Azad University - Ayatollah Amoli Branch. Data were collected using the Rego & Kanha (2006) questionnaire. After determination of validity and reliability (α=0.82), this questionnaire was administered to a random sample of 127 respondents. For data analysis, some statistical techniques such as Spearman and Pearson correlation coefficients as well as T-test were used. Findings showed positive relationships between some factors of organizational justice in general. Finally, it was concluded that organizations cannot survive without justice which has to be observed in organizations as part of ethical responsibility managers.

Key words: organizational justice, university staff

۱. نویسنده مسئول: عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت اله آملی dosti@ut.ac.ir
۲ . استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت اله آملی
۳. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری
۴. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت اله آملی

Archive of SID
www.SID.ir

مقدمه

زمانی که سازمانی به وجود می‌آید، برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع و امکانات دارد. مهم ترین عامل نیروی انسانی می‌باشد که سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کند. نیروی انسانی مهمترین درونداد سازمان خصوصا در سازمان های آموزشی محسوب می شود، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درونداد، فرآیند و برونداد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان ها رشد همه جانبه انسان است. احساس کارکنان از شرایط کاری خود بر عدالت کاری آن‌ها اثر می گذارد و یکی از جنبه هایی که منبع احساس در آن مشهود است رضایت می-باشد، نگرش و علاقه کارکنان نسبت به شغل و وظیفه خودشان و یکی از مفاهیم تعیین کننده علاقه کارکنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزش های سازمان است. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آن ها در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت خود در سازمان می شود (پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

پژوهش‌ها نشان داده است که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد (وندن بوس، ۲۰۰۱). رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموما منجر به تعهد بالاتر آن ها نسبت به سازمان و رضایت شغلی بیشتر آن ها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتار های ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افرد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آن ها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است (یعقوبی، ۱۳۸۸). مسیر دیگری که در حوزه مطالعات و تحقیقات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده، انواع عدالت در سازمان ها، پیش شرط ها و پیامدهای آن است. مطالعات انجام شده پیرامون عدالت در سازمان ها چهار نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی را مطرح کردند.

عدالت سازمانی شامل چهار حیطه است که عبارتند از:

الف) عدالت توزیعی[1]: با انصاف درک شده از پیامدها و بروندادها سروکار دارد (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). تحقیقات اولیه دربارهٔ عدالت بر عدالت توزیعی متمرکز بوده (کیم و همکاران، ۲۰۰۸). و عدالت توزیعی در واقع بر مبنای اصل مبادله قرار می گیرد، یعنی افراد به آنچه با خود به سازمان آورده اند به منزله مبادله ای در قبال آنچه دریافت کرده اند می‌نگرند (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷).

1. Distributive justice

www.SID.ir

ب) عدالت رویه ای[1]: بر عادلانه بودن روش ها یا فرآیندهایی که تصمیمات بر اساس آن‌ها اتخاذ می شود اشاره دارد (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). با افزایش عدالت رویه ای کارکنان با دید مثبت به بالا دست و سازمانشان می‌نگرند، حتی اگر از پرداخت ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار ناراحتی کنند (پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۴). ادراک غیرمنصفانه بودن رویه ها حتی می تواند بیش از پیامدهای غیرعادلانه منجر به خشم و رنجش کارکنان گردد (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). ج) عدالت تعاملی (مراوده‌ای)[2]: رابطه میان افراد را تعریف و تنظیم می کند (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). این جنبه از عدالت بر نحوه رفتار مدیریت و سایر افراد کنترل کنند. پاداش ها و منابع انسانی با کارکنان تمرکز می یابد بنابراین جنبه هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را شامل می شود(جوردن، ۲۰۰۱). د) عدالت اطلاعاتی[3] : به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه ای خاص یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا اینکه آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر مربوط می شود (یعقوبی، ۱۳۸۸).

افراد با عضویت در سازمان ها بروندادهایی را از نظر زمان و تلاش و.... به سازمان ارائه نموده و سازمان نیز در قبال آن بروندادها، مزایای گوناگونی در سه گروه اقتصادی، احساسی و اجتماعی به افراد ارائه می‌نماید (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). چگونگی توزیع این مزایا از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است. افراد روش هایی را که این مزایا توزیع شده، اهمیت مزایای توزیع شده و همچنین چگونگی رفتارهایی که با آنان صورت می‌گیرد را مورد ارزیابی قرار داده و ادراکاتی از عادلانه یا ناعادلانه بودن آن ها بدست می‌آورند که این خود زمینه‌ای برای پیش بینی عادلانه یا ناعادلانه بودن برخورد سازمان در آینده است (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). گرنیبرگ معتقد است درک عدالت در سازمان یک اصل و الزام اساسی برای اثربخشی و کارکرد مؤثر سازمان ها و همچنین رضایت شغلی افراد سازمان (لامبرت، ۲۰۰۳) و زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی کنند اخلاق آن ها سقوط می‌کند (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷).

مساله و موضوع این پژوهش بیانگر وضعیت و مشکلاتی است که در طی سالیان گذشته در دانشگاه آزاد واحد آیت اله آملی به خاطر غیبت، ترک خدمت و نارضایتی بعضی از کارکنان و اساتید این واحد دانشگاهی در سال های اخیر مشاهده می شود. با توجه به اهمیت عدالت سازمانی در سازمان ها به ویژه در دانشگاه آزاد واحد آیت اله آملی که به عنوان یکی سازمان های نوپا و در حال رشد می باشد، توجه مدیران آن به عوامل تاثیرگذار در عملکرد اساتید و کارکنانش

1 . Procedural justice
2 . Transactional justice
3 . Informational justice

www.SID.ir

می تواند مدیران این واحد دانشگاهی را جهت حل مسائل گوناگون منابع انسانی از جمله غیبت، ترک خدمت و نارضایتی که برخی از این مشکلات به میزان عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان و اساتید این واحد دانشگاهی بر می‌گردد یاری کند. مسئله و سوال اصلی این پژوهش این است که میزان ادراک کارکنان و اساتید از عدالت سازمانی این واحد دانشگاهی به چه میزان است؟

ضرورت و اهمیت انجام پژوهش از دو مسئله نشات می گیرد، نخست اینکه هر سازمانی باید از نحوه توزیع منابع و پاداش ها، رویه ها ی سازمانی و نحوه ارتباط های بین فردی کارکنان خود اطلاع دقیق داشته باشد. چرا که پیش فرض مدیران سازمان‌ها این است که منابع، رویه های سازمانی و تعاملات سازمانی در سازمان آن ها عادلانه است اما ممکن است علی رقم عادلانه بودن، عدالت از سوی کارکنان سازمان ها درک و احساس نشود، که این امر می تواند به طور موثر موجب اتلاف انرژی نیروی انسانی در سازمان ها و کاهش تعهد و رضایت شغلی کارکنان گردد.

از سویی مهم شمردن نیروی انسانی و تامین خواسته های درست و منطقی آن ها و به عبارتی رعایت عدالت سازمانی مناسب برای آن ها در راستای رسیدن به اهداف سازمان و انجام امور محله امری ضروری است. عدم توجه به رعایت عدالت در دانشگاه آزاد واحد آیت اله آملی علاوه بر مشکلاتی که در محیط کار بوجود می آورد، زندگی خصوصی آنان را در خارج از محیط کار تحت تاثیر قرار می-دهد.

علیرغم اهمیت شناخت عدالت سازمانی نیروی انسانی برای مدیران در خصوص تصمیم گیری در مورد کارکنان، تاکنون در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی خصوصا دانشگاه آزاد واحد آمل در این ارتباط تحقیقی انجام نشده است.

روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر نوع جمع آوری داده ها، میدانی است و جامعه آماری آن شامل۱۳۰ نفر اساتید و ۶۶ نفر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت اله آملی است. با توجه به اهداف این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه عدالت سازمانی رگو وکان‌ها (۲۰۰۶) استفاده شد و پس از تایید روایی (روایی وابسته به محتوا استفاده شده است، بدین منظور پرسشنامه ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آن ها مورد تایید قرار گرفت) و پایایی (عدالت سازمانی۰/۸۲ α) در بین نمونه آماری که طبق جدول مورگان شامل ۱۲۷ استاد و کارمند بود توزیع شد. در این پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی اسپیرمن و پیرسون جهت

www.SID.ir

بررسی رابطه بین متغیرها و از آزمون آماری تی تست (T-test) جهت مقایسه میانگین های دو گروه اساتید و کارکنان استفاده شد.

یافته ها

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود میزان نمرات عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی، اطلاعاتی و عدالت سازمانی کلی در دو گروه اساتید و کارکنان بالاتر از میانگین است که این امر نشان از ادراک بالاتر از متوسط کارکنان و اساتید از مقوله عدالت سازمانی و مولفه های آن در دانشگاه آزاد واحد آمل دارد. با این همه، در متغیرهای عدالت توزیعی، تعاملی و عدالت سازمانی کلی بین دو گروه کارکنان و اساتید تفاوت معناداری وجود دارد، به طوریکه در عدالت توزیعی میانگین نمرات اساتید بالاتر از کارکنان است، در عدالت تعاملی و عدالت سازمانی کلی میانگین نمرات کارکنان بالاتر از اساتید است.

جدول ۱. مقایسه میانگین های نمرات کارکنان و اساتید در عدالت سازمانی و ابعاد آن در دانشگاه آزاد واحد آمل

آماره / متغیر	میانگین کارکنان	میانگین اساتید	آزمون t	
			ارزش t	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۳/۵۷±۰/۹۷	۲/۶۸±۰/۷۱	۲/۸۹	۰/۰۴
عدالت رویه ای	۳/۰۸±۰/۷۵	۳/۸۷±۱/۲۴	۳/۰۹	۰/۰۰۳
عدالت تعاملی	۳/۲±۱/۰۱	۲/۹۶±۰/۷۰	۰/۸۵	۰/۳۹۶
عدالت اطلاعاتی	۲/۶±۰/۸۸	۲/۷۰±۱/۰۲	۲/۴۵	۰/۱۶
عدالت سازمانی کلی	۳/۰۸±۰/۶۴	۲/۳۶±۰/۷۵	۱/۴۱	۰/۱۵۹

با توجه به نتایج جدول ۲، بین دو متغیر عدالت توزیعی و عدالت رویه ای ارتباط منفی و معنادارای ($p =۰/۰۰۱, r= -۰/۳۳۲$) مشاهده شد. ارتباط بین عدالت توزیعی و عدالت تعاملی ($p =۰/۰۰ \quad r= ۰/۵۲$)، عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی ($p =۰/۰۰۱ \ r ,=۰/۳۱۳$)، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی ($p =۰/۰۰۰, r= ۰/۳۴۱$) و عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی (۰/۳۹۴

www.SID.ir

r=۰/۰۰۰ ,p =۰/۰۰۰) رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در مورد رابطه بین عدالت رویه ای و عدالت اطلاعاتی (r= ۰/۱۸۷ , p =۰/۰۶۱) رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول ۲. ارتباط مولفه های عدالت سازمانی با یکدیگر

توزیعی و رویه ای	توزیعی و تعاملی	توزیعی و اطلاعاتی	رویه ای و تعاملی	رویه ای و اطلاعاتی	تعاملی و اطلاعاتی
r= -۰/۳۳ p =۰/۰۰۱	r= ۰/۵۲ p =۰/۰۰۱	r= ۰/۳۱۳ p =۰/۰۰۱	r= ۰/۳۴۱ p =۰۰۰۰	r= ۰/۱۸۷ p =۰/۰۶۱	r= ۰/۳۹۴ p =۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان ها در زندگی اجتماعی انسان ها نقش عدالت در سازمان ها پیش از پیش آشکارتر شده است (یعقوبی، ۱۳۸۸). به همین دلیل این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز نموده اند.

نتایج تحقیق در خصوص ارتباط بین مولفه های عدالت سازمانی نشان داد که:

۱-بین دو متغیر عدالت توزیعی و عدالت رویه ای کارکنان و اساتید ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای اساتید و کارکنان رابطه معکوس وجود دارد. این یافته تحقیق را بدین گونه می توان تبیین نمود که هر چند این دو متغیر به ظاهر جدا به نظر می رسد اما اگر از دیدگاه کل گرایی مورد بررسی قرار گیرد به عنوان کل تحت عنوان عدالت سازمانی مورد بررسی قرا می گیرد. لذا تغییر در یک جزء باعث تغییر در کل اجزاء خواهد. داشتن ارتباط معکوس چندان با شدت بیان نشده که این امر نشان دهنده رابطه معکوس ضعیف می باشد. به طور کلی اکثر تحقیقات بر وجود رابطه مثبت و معنی دار بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای گزارش دادند. مدل دو عاملی که توسط فولگر و کانوفسکی (۱۹۸۹) توسعه داده شده است، نشان می دهد که عدالت توزیعی و عدالت رویه ای، هر دو پیش بینی کننده موفقیت‌اند (فولگر، ۱۹۷۸).

۲- بین عدالت توزیعی و عدالت تعاملی اساتید و کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته تحقیق را بدین گونه می توان تبیین نمود که هر قدر مدیران بتوانند میزان عدالت تعاملی

www.SID.ir

افزایش دهند به موازات آن عدالت توزیعی نیز افزایش خواهد یافت. تاتا و بوئز (۱۹۹۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که پاسخ دهندگان مرد و زن از نظر رتبه بندی عدالت توزیعی و تعاملی متفاوت هستند. یافته ها نشان دادند که مردان تأکید بیشتری بر عدالت توزیعی داشته در حالی که زنان بر عدالت تعاملی تأکید داشتند. مدیران سازمان ها با شناخت این عوامل می توانند در مراودات اداری شان طوری رفتار کنند که کارکنان احساس و ادراک بالاتری از عدالت تعاملی داشته باشند. این امر به نوبه خود باعث افزایش در دیگر اجزای عدالت سازمانی خواهد شد (تاتوم و همکاران، ۲۰۰۲).

۳- بین عدالت عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی اساتید و کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. راحت ترین راه افزایش ادراک کارکنان از عدالت سازمانی توزیع به موقع و درست اطلاعات در سازمان برای تمام کارکنان به طور یکسان می باشد. هرچند که در بعضی از موارد به علت شرایط خاص نمی توان اطلاعات را به طور یکسان توزیع کرد.

عدالت اطلاعاتی به درستی اطلاعاتی که به افراد در مورد یک تصمیم داده می شود، می‌پردازد (گرینبرگ و رابرت، ۲۰۰۲). این جنبه از عدالت به بررسی این امر می‌پردازد که به چه میزان به افراد اطلاعات داده می شود، در مورد اینکه چرا رویه ها به روشی خاص استفاده شده و یا چرا پیامدها به شیوه ای خاص توزیع شده اند. کنترل اطلاعات یکی از منابع قدرت است که از طریق کنترل اطلاعات جمع آوری شده و شیوه تفسیر و توزیع آن ها می توان بر فرایند تصمیم گیری اعمال نفوذ کرد. می توان اطلاعات را به گونه ای منتشر کرد که بر نتایج حاصل از تصمیمات دیگران اثر بگذارد یا به نتایج شکل دهد.

۴- بین عدالت رویه ای و عدالت تعاملی اساتید و کارکنان رابطه وجود دارد. پژوهش ها نشان داده است که عدالت ادراک شده از بروندادهای سازمان، عدالت ادراک شده از رویه‌ها، و عدالت ادراک شده از رفتار تعاملی، هر کدام همراه با نگرش ها و رفتار سازمانی مهم هستند. هنگامی که افراد احساس کنند مورد بی عدالتی قرار گرفته اند، تحت تأثیر قرار می گیرند (به عنوان مثال با کاهش تعهد) و در رفتار آن ها این مسأله هم نمود پیدا می‌کند (برای مثال افزایش ترک خدمت، سرقت از محل کار و کاهش رفتار کمک کننده) (کیم و همکاران، ۲۰۰۸). عدالت تعاملی مرتبط با جنبه های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر این عدالت تعاملی به وسیله رفتار مدیریت تعیین می شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است (لی و همکاران، ۲۰۰۰).

۵- بین عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی اساتید و کارکنان رابطه وجود دارد. صحرایی (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر دولت الکترونیک در تحقق عدالت اجتماعی ایران با این

www.SID.ir
Archive of SID

نتیجه رسید که بین توسعه خدمات دولت الکترونیک با ایجاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای و عدالت اطلاعاتی رابطه معنی‌داری وجود دارد (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). بلادر و تیلر (۲۰۰۲) بر این عقیده اند که محدوده رفتارهایی که تحت پوشش مباحث عدالت تعاملی قرار می‌گیرد تنها محدود به رفتارهایی که هنگام به کار بردن رویه ها و قوانین رسمی نشان داده می-شود، نیست (عدیمی ناغانی. ۱۳۸۷). میکولا و همکاران (۱۹۹۰) معتقدند انواع تعامل ها و برخوردها باید در حیطه رفتارهای شکل دهنده عدالت تعاملی در نظر گرفته شوند (جوردن، ۲۰۰۱). همچنین دانون و دیگران (۱۹۹۸) عقیده دارند رفتارهای خارج از محدوده اعمال سیاست‌ها و رویه های رسمی نیز می توانند در ارزیابی های عدالت تعاملی مهم و اساسی به شمار آیند (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۰۱).

به طور خلاصه با توجه به نتایج تحقیق می توان بیان کرد که امروزه سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری می باشد. افزایش عدالت سازمانی منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد (تایلر، ۲۰۰۳). در این راستا به منظور افزایش عدالت سازمانی کارکنان و اساتید تدوین دقیق شرح وظایف کارکنان و روشن نمودن ارتباط اهداف و عملکرد دانشگاه، تعیین دقیق نحوه محاسبه حقوق و مزایا و پاداش‌های نقدی و غیر نقدی و مطلع نمودن کارکنان در مورد آن ها، تعیین نحوه دستیابی کارکنان به آخرین اطلاعات مورد نیاز برای انجام وظایف محوله و تعیین حیطه اختیارات و مسئولیت های کارکنان پیشنهاد می گردد.

منابع

رابینز، استیفن. (۱۳۷۴)." *رفتار سازمانی*"، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، جلد اول، چاپ نوبهار ص ۲۵-۱۲.

عدیمی ناغانی، فروزان. (۱۳۸۷). "*مطالعه ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش*"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران ص ۱۰-۷.

قلی پور، آرین و همکاران. (۱۳۸۷)."*بررسی صحت و سقم کلیشه های منفی درباره زنان*"، مجلهٔ پژوهش زنان دوره ۵ شمارهٔ ۳ ص ۱۲-۱۴ .

www.SID.ir

یعقوبی، مریم. (۱۳۸۸)."*رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*"، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، شماره ۳۵، صص ۳۱-۲۵.

Cohen. A. (2000). "The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models" Human Relations Volume 53 (3): 387–417.

Colquitt, J. (2001)." On the dimensionality of organizational justice", *Journal of Applied Psychology*, 86, pp 386-400.

Cropanzano, R & at al. (2001)." Emerging justice concerns in an area of changing psychological contracts", Lawrence Erlbaum Associates. 12, pp 245-265.

Fernandes, C & Awamleh, R. (2006)." Impact of organizational justice in an expatriate work environment, management research news, vol 29.

Folger, R. (1987)." Distributive and procedural justice in the work place, Social Justice Research, vol 3, pp 141-183.

Greenberg, J & Robert, B. (2002)." Behavior in organizations", Copyright by Allyn & Bacon, pp 220-226.

Hao, Z at al. (2005)" the different outcome distributive justice, procedural justice, abstract, Acta Psychological Sinica, vol 37, pp 687-693.

Jordan, J. (2001)." The relationship between organizational justice and job satisfaction, Ph.D dissertation, THE Ohio State University.

Kim, M., & Jones, P., & Rodriguez, a. (2008). "Influence of work status on organization commitment and sport identify of university athletic department workers" *journal of issue in intercollegiate athletics*, 1, 74 – 86.

Lee, k. & Carswell, j.j & Allen, N. J. (2000)."A meta-analytic review occupational commitment: Relations with Person and work-related variables", *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-911.

Meyer, J. P, & Stanely, D. J, & Herscovitch, L & Topolnytsky, L. (2002)."Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52

.Tatum, B at al. (2002)." Organizational justice and performance as measured by a 360-degree feedback instrument", poster presented at the 14th Annual Convention of the American Psychological Society, New Orleans, LA, 6-9 June.

Teylor, A. (2003)." Justice as a basic human need, New Ideals in Psychology", Vol 21, Issue 1, pp 209-219.

Van den Bos, K. (2001)." Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice", *Journal of vocational Behavior*, Vol 58, pp 254-259.

Archive of SID

www.SID.ir