

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان (مطالعه موردی: ادارات تأمین اجتماعی شرق گیلان)

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۵

کد مقاله: ۴۰۰۵۹

رضا فدائی کیوانی^۱، معصومه رضایی فشکل پشته^۲

چکیده

هدف این تحقیق معرفی و ترویج مفهوم جدید مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزیابی اثرات آن در سازمان تأمین اجتماعی شرق گیلان است. مدیریت منابع انسانی اسلامی از مولفه‌های کلیدی برای پیاده سازی رویکرد مدیریت اسلامی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. پیاده‌سازی رویه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان‌ها می‌تواند منشا تغییراتی مثبت در نگرش‌های اعضا نسبت به کار و محیط کاری گردد که این امر به نوبه خود منجر به ارتقای سطح بهره‌وری خواهد شد. دو مورد از مهمترین نگرش‌های سازمانی ذکر شده در ادبیات شامل تعهد کارکنان و عدالت سازمانی می‌باشند؛ پژوهش حاضر هدف خود را بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تقویت تعهد کارکنان از طریق بالا بردن سطح عدالت ادراک شده در سازمان تعیین نموده است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و تجربی و به روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از ۳۳۱ نفر از کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی شرق استان گیلان است. براساس فرمول کوکران ۱۳۸ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و چند مرحله‌ای انتخاب شدند، به منظور جمع‌آوری داده‌های ثبت شده اولیه، سؤالات توزیع و پاسخ جمع‌آوری شده با استفاده از روش رگرسیون و همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

واژگان کلیدی: مدیریت منابع اسلامی، عدالت سازمانی، تعهد کارکنان، مدیریت اسلامی.

۱- عضو هیئت علمی و رئیس مرکز علمی کاربردی جهاد دانشگاهی رشت، ایران

reza.fadaei52@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی اسلامی موسسه غیرانتفاعی قدیرلنگرود، ایران

Rezaei.masoume.fp@gmail.com

۱- مقدمه

بسیاری از مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی دارای ریشه‌های مذهبی است. شیوه‌های نحوه برخورد صحیح با کارمندان و تأثیر دین بر انسان، از اهمیت زیادی برخوردار هستند اما به دلیل تسلط دیدگاه سکولار و مادی‌گرایانه در علم غربی به ندرت مورد بررسی قرار می‌گیرند. (هاشم پور، ۱۳۸۸).

تعیین درست و نادرست، پاداش و مجازات کار و معنویت، روابط بین انسان و خدا، مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی همه به طور مستقیم یا غیر مستقیم با آنها در ارتباط هستند تأثیرات دین بر انسان، اصول حاکم بر روابط کارگر - کارفرما از طریق قوانین و مقررات ارائه می‌شود. این مقررات ممکن است در مورد حقوق فردی مانند فرصت‌های شغلی، امنیت و دستمزد؛ یا حقوق جمعی تشکیل اتحادیه‌ها و تصمیم‌گیری مشارکتی برابر و مرتبط باشند. (پالوتزین و پارک، ۲۰۱۴).

یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر در ابعاد مختلف سیاسی، اخلاقی و اجتماعی مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته، بحث عدالت سازمانی است که از مهمترین مفاهیم، در موضوعات سیاسی و اجتماعی نیز به شمار می‌آید. عدالت، موجب هماهنگی و همکاری بیشتر بین افراد شده و عدالت سازمانی باعث می‌گردد که افراد وظایف خود را در سازمان به نحو اثربخش‌تری انجام دهند (قلی‌پور و پورعزت، ۲۰۰۸). امروزه کشورهای اسلامی مشکل برخورد با رعایت شرع‌ها و وظایف در مواجهه با راه حل‌های مدیریت غربی را برطرف می‌کنند (علی، ۲۰۱۰). این چالش‌ها در مدیریت منابع انسانی بسیار مشهود است. بنابراین مفهوم مدیریت منابع انسانی اسلامی در ادبیات مدیریت اسلامی کشورها آمده است. این بدان معنی است که تلاش برای هماهنگی کارمندان و تنظیم روابط آنها با کارفرما و سازمان باید مطابق قرآن و سنت باشد (نور و همکاران، ۲۰۱۷).

علاقه وافر پژوهشگران در مورد چگونگی کارکرد عدالت در سازمان‌ها، موجب شده است که در سالیان گذشته، عدالت، در کانون توجه بسیاری از تحقیقات در زمینه علوم انسانی قرار گیرد. درک و ایجاد عدالت در سازمان، از مهمترین وظایف مدیران و کارکنان، بدون توجه به پست و مقامشان در سازمان، می‌باشد. وجود عدالت در سازمان، باعث می‌شود کارها بدرستی صورت گرفته و بی‌عدالتی موجب می‌گردد که کارکنان مجبور گردند حق و حقوق خود را از روش‌های غیرقانونی بدست آورند. (گودرزوند چگینی، ۲۰۰۹).

کشورهای خاورمیانه از دانشگاهیان منابع انسانی خواستند که به رویکردهای جدید مبتنی بر فرهنگ محلی و مجموعه‌های ارزشمند فکر کنید (پنت، ۲۰۱۵). در مرحله اول تدوین شیوه‌های مناسب در مدیریت منابع انسانی نیاز به تعریف روشنی از ماهیت بشر دارند. از آنجا که مفهوم هستی است، انسان بین اسلام و مکاتب ماتریالیستی تفاوت‌های چشمگیری دارد. افکار مدیریت منابع انسانی در جوامع اسلامی در کشورهای اسلامی متفاوت خواهد بود (رمضانی و همکاران، ۲۰۱۷). توجه به نیازهای دنیوی کارمندان هم در اسلام و هم در سکولار مورد تأکید ایدئولوژی‌ها است اما مواردی از قبیل زندگی پس از مرگ، آخرت و رابطه انسان با خدا فقط در گفتمان دینی مورد بحث قرار می‌گیرد (ماسومت، ۲۰۱۶). تمام مذاهب افراد را به عدالت فرا می‌خوانند و یک ارزش جهانی می‌باشد و اسلام نیز همه مسلمانان را برای اجرای عدالت در تمام جنبه‌های خصوصی و اجتماعی زندگی ترغیب میکند (عسکری و همکاران، ۲۰۱۴). قرآن کریم بر صداقت و عدالت در تجارت و تمرکز بر توزیع برابر ثروت در جامعه اصرار دارد (آل-نساء: ۱۳۵).

یکی از مفاهیم کلیدی در اسلام و همچنین توحید دیگر مذاهب عدالت است (سیرس و هریتون، ۲۰۱۶). گرینبرگ (۱۹۹۰) معتقد است عدالت سازمانی به انصاف درک شده از سوی کارکنان در مورد وظایف و شغلشان در محیط کار مربوط است. در واقع، وی از واژه عدالت برای تشریح و تجزیه و تحلیل نقش آن در محیط کار استفاده می‌کند. بدون شک، بی‌عدالتی یا تبعیض، زیان‌های جبران‌ناپذیری بر پیکر سازمان وارد خواهد کرد. اگر در بخش‌های مختلف سازمان و روابط میان کارکنان تبعیض وجود داشته باشد، سازمان‌ها سریع‌تر به مرحله افول خود نزدیک خواهند شد (گرینبرگ، ۱۹۹۰).

اجرای عدالت در سازمان‌ها، موجب تقویت سرمایه اجتماعی (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷)، افزایش تعهد (جمال‌الدین، ۲۰۰۸)، رضایت شغلی (فات‌آ و همکاران، ۲۰۱۰) و رفتار شهروندی کارکنان می‌شود (لمبرت، ۲۰۰۳).

از سویی دیگر، توسعه منابع انسانی در متغیرهایی همچون سرمایه اجتماعی (رحیمی کیا، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری (یاریقلی، ۱۳۸۰) نهفته است. همچنین می‌توان گفت رعایت ابعاد عدالت در سازمان‌ها به بهبود توسعه منابع انسانی منجر می‌گردد (تایلر و بلدر، ۲۰۰۳).

عدالت همچنین در ادبیات سازمانی و مدیریتی به عنوان عدالت سازمانی ذکر شده است و به ادراکات کارمندان جهت انصاف در محل کار اشاره دارد. این برداشت‌ها را می‌توان به سه دسته طبقه‌بندی کرد: توزیع، رویه و تعامل (خان و همکاران، ۲۰۱۵)

1. Greenberg
2. Fatt
3. Lambert
4. Tyler & Blader

همچنین عدم آموزش و توسعه برای کارکنان باعث می شود که آنها از این کار راضی نباشند سازمانی که به نوبه خود به درک آنها از یک سازمان عادلانه آسیب می رساند. عامل مهم دیگر در ایجاد عدالت سازمانی پاداش مناسب است پرسنل باید پاداش ها و مجازات هایی را در این کشور نسبت به تلاش آنها در شرکت دریافت کنند. برای ایجاد یک سازمان عادلانه ، داشتن کیفیت و کمیت شغل در آن ضروری است. برای ارزیابی عملکرد دوره ای پاداش باید باشد. با وجود پاداش بنابراین ما می توانیم نتیجه کارکنان و آنها را ارزیابی کنیم (ویلتون ، ۲۰۱۶).

تنظیم رویه های مناسب برای مدیریت منابع انسانی در سازمان ها پیش از هر چیز نیازمند شناخت انسان ، ویژگی ها و نیازهایش و اجماع بر تعریفی کامل از وی می باشد. از آنجا که مختصات انسان در نگاه اسلام با انسان شناسی مکاتب مادی افتراق بنیادین دارد، بالطبع مدیریت منابع انسانی در جوامع اسلامی با مدیریت منابع انسانی در سایر جوامع به یک شکل نخواهد بود (رمضانی و همکاران، ۲۰۱۷). در حالی که توجه به نیازهای معیشتی کارکنان وجه مشترک مدیریت منابع اسلامی و غیر اسلامی است، اما مسائلی همچون سعادت اخروی و رابطه انسان با خدا جایگاهی در گفتمان سکولار نداشته و مختص گفتمان دینی است. پس اسلامی نمودن مدیریت منابع انسانی از اهمیت شایانی برخوردار می باشد (معصومی و همکاران، ۲۰۱۶).

در واقع هدف اصلی از این پژوهش شناخت و بررسی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان و مدیران تامین اجتماعی شرق استان گیلان می باشد و به دنبال این است که آیا امر عدالت سازمانی در میزان افزایش تعهد کارکنان به طور اثربخش تاثیر گذار است ؟

۲- مبانی نظری

به طور مکرر گفته می شود که نیروی انسانی باارزش ترین منبعی است که یک شرکت یا سازمان می تواند داشته باشد. با این وجود، معمولاً این منبع در مقایسه با سایر انواع منابع با کارآمدی کمتر مورد استفاده قرار می گیرد. هدر رفتن وقت و توان کارکنان بسیار بالا است. بخش اعظم، از این امر ناشی می شود که کیفیت و قابلیت کارکنان در طی قرن بیستم به شدت افزایش یافته است. اما روش های اداره، سازماندهی و استفاده از آنان چندان تغییر نکرده است. از منابع انسانی هنوز هم اساساً مانند جانشینی برای ماشین آلات استفاده می شود جایی که ماشین آلات یا برای انجام کار در دسترس نیستند و یا استفاده از ماشین آلات، گرانتر از استفاده از افراد است (ایکاف: ۱۳۹۴، ص ۱۸۰).

در دنیای کسب و کار امروزه هر سازمانی که نتواند سریعتر، ارزاتر، با کیفیت بالاتر از رقبای جهانی خود تولید کند از صحنه بازار حذف خواهد شد. در این میدان پر رقابت سازمان هایی می توانند خوب عمل کنند که از تمامی ظرفیت های انسانی خود بهره بگیرند، سازمان هایی که همچنان بر استفاده از الگوهای سنتی مدیریت که مبتنی بر سیستم های سلسله مراتبی و دستوری است اصرار می ورزند راه به جایی نخواهند برد (قتیری: ۱۳۹۶، ص ۷). به واسطه تغییر محیط کسب و کار، مدیریت منابع انسانی نیز لزوماً باید تغییر کند. نظر به ضرورت پاسخگویی به تغییرات، پیش بینی محیط و اتخاذ تصمیمات اثرگذار در آینده، مدیریت منابع انسانی باید تغییر کند. آینده غیرقابل پیش بینی است و مشکل است تعیین کنیم که چه پیش خواهد آمد. از این رو انعطاف پذیری و کسب دانش کافی در جهت پاسخگویی به این عدم قطعیت ها مهم است (خیراندیش: ۱۳۹۳، ص ۳۳). شاید در میان صاحب نظران، کارشناسان و دست اندرکاران صنعت و اقتصاد کسی پیدا نشود که معتقد باشد انسان ها شالوده و بنیاد ثروت ملی هستند. سرمایه انسانی به معنای دانش، مهارت ها، انگیزش ها در سازمان ها می باشند. بر خلاف تصویری که سال ها پیش وجود داشت، تأسیسات گسترده، ماشین آلات زیاد و نوین، هیچ یک بدون داشتن نیروی انسانی کارآمد و توانا، سود چندان برای شرکت ها و بنگاه های اقتصادی نخواهد داشت و مدیران اینگونه واحدها به زعم هزینه بسیار، سودی اندک خواهد داشت. سودی که پس از گذشت مدتی تبدیل به زیان می شود (بابایی: ۱۳۹۱، ص ۸۶). امروزه وظیفه مدیریت این است که گروهی توانا بسازد. برای تحقق اینکار بعضی عناصر مهم باید توسعه یابند. مدیران و کارکنان، در توسعه این عناصر سهیم هستند. عناصر حفظ احترام، اطلاعات، کنترل، تصمیم گیری، مسئولیت، مهارت ها، شالوده فرآیند تصمیم گیری مبتنی بر توانمندی را شکل می دهند. توان افزایی به مدیران (مدیرانی که مشتاق تحول اساسی باشند) امکان می دهد تا از دانایی، مهارت، تجربه و انگیزه همه افراد سازمان بهره برداری کنند. مدیرانی که توان افراد را تقویت می کنند در واقع بار مسئولیت آن ها را افزایش می دهند. تا نتیجه ای بهتر حاصل شود (جعفری قوشچی: ۱۳۹۰، ص ۳۶). توانمندسازی روش نوینی برای بقاء سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است. اکثر مدیران تصور می کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند. در حالیکه فقط تعداد محدودی از آنان به مفهوم و کاربردش آشنایی دارند. توانمندسازی یعنی قبل از اینکه به کارکنان بگویید چه کار کنند می توانند به خوبی وظایف شان را انجام دهند. کارکنان توانمند قادرند راه حل های مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند. فرآیند توانمندسازی در سه مرحله شامل: تسهیم اطلاعات، استقلال کاری و تشکیل گروه های خودگردان صورت می گیرد (آقایار: ۱۳۹۰، ص ۲۸). سازمان های متغیر و رقابتی، نیازمند نیروی انسانی توانمند، خودفرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیر و دارای ابتکار می باشند. از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، کیفیت و توانمندی نیرو است. به عبارت دیگر اهمیت

منابع انسانی به مراتب از تکنولوژی‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. یعنی تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید دانایی و نادانی دانست نه دارایی و ناداری. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیر قابل انکار می‌باشد. منابع انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود. نیروی انسانی توانمند سازمان توانمند را بوجود می‌آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (عبدالهی: ۱۳۹۵، ص ۱۴۹ و ۱۱۳). توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریعتر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیاند. بدون توانمندسازی نه سازمان‌ها و نه مدیران نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. مدیر سازمان مهمترین عامل در توانمندسازی کارکنان می‌باشد زیرا مدیر به طور مستقیم و غیر مستقیم تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیر با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، دادن استقلال و عمل به آنان، فراهم نمودن جو مشارکتی ایجاد فرهنگ کار گروهی و با حذف شرایطی که موجب بی قدرتی کارکنان شده است، بستر لازم را برای توانمندی افراد فراهم می‌کند (اسلامیه: ۱۳۹۸). نیروی انسانی توانمند در سازمان موجب قوت قلب مدیران و دیگر همکاران می‌شود. ارزیابی عملکرد فرآیندی است رسمی که کارگر را از بازخورد تشخیصی نتایج مثبت یا منفی عملکرد شغلی خود آگاه می‌کند. جریان ارزیابی عملکرد، گاهی ارزشیابی عملکرد، بازبینی عملکرد، ارزیابی کارکنان، بررسی کارکنان و درجه‌بندی شایستگی نیز نامیده می‌شود یکی از مهمترین وظایف سرپرستان است. یادگیری یا بهبود عملکرد کارکنان، در صورتی که بازخورد عملکردشان به اطلاعشان نرسد، بسیار محدود خواهد بود. دلیل اساسی به کارگیری ارزیابی عملکرد به حداکثر رساندن بهره‌وری از طریق شناسایی و سرمایه گذاری روی نقاط قوت کارکنان است (سینجر: ۱۳۹۷، ص ۳۰۴).

۲-۱- عدالت سازمانی^۱

فولگر^۲ و کراپانزانو^۳ (۱۹۹۸)، اعتقاد دارند که فلاسفه و دانشمندان اجتماعی توجه زیادی به بحث عدالت اجتماعی نموده اند. علاقه افراد به عدالت، از یک نیاز طبیعی اساسی منتج می‌شود. افراد نیازهای فردی متفاوتی دارند که از طریق تعامل با دیگران به بهترین نحو، ارضا می‌شود. این نیازها طیفی از نیازهای اقتصادی از قبیل پول و امکانات مادی تا نیازهای اجتماعی _ احساسی نسبتاً انتزاعی از قبیل توجه و احترام شخصی را دربر می‌گیرد. عدالت به افراد استاندارد هایی ارائه می‌دهد تا قضاوت نمایند که آیا این نیازها در محیط های اجتماعی که اغلب پیچیده هستند برآورده می‌گردد (محمودی، ۱۳۸۳). بر اساس شواهد تحقیقی موجود تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است (ماهونی و همکاران^۴، ۲۰۰۹، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۶). ابعاد تشکیل دهنده عدالت سازمانی عبارتند از:

عدالت توزیعی: افراد موقعیت خود را بررسی و ارزیابی می‌کنند و بعد تصمیم می‌گیرند که آیا نتیجه بر اساس موقعیت مشخص بر طبق عدالت است یا نه. به تعبیری، عدالت توزیعی به عدالت و برابری در بازده ها، نتایج و پیامدهای بحث شده اطلاق میشود (لامبرت^۵، ۲۰۰۳، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۶). سه اصل عمده به عنوان پایه و اساس عدالت توزیعی چنین بیان شده اند: انصاف، برابری، نیاز.

الف) اصل انصاف: چنین بیان می‌کند که مردم باید پاداش‌ها را مطابق با کوشش و تلاشی که انجام می‌دهند و یا موقعیتی که بدست می‌آورند، دریافت نمایند.

ب) اصل برابری^۶: چنین بیان می‌کند که تمام افراد بدون در نظر گرفتن تفاوت در ویژگی‌هایی چون توانایی باید دارای شانس مساوی برای دریافت نتیجه و یا پاداش باشند.

ج) اصل نیاز: چنین بیان می‌کند که پاداش‌ها باید بر اساس نیازهای افراد توزیع شود. بنابراین ملاحظه خاص این است که فرد نیازمند شناسایی و کمک هزینه به او پرداخت گردد و این همان عدالت است (مهرداد، ۱۳۸۴).

عدالت توزیعی نخستین بعد عدالت است که در ادبیات مربوطه ظاهر شده است. عدالت توزیعی در سازمان‌ها از عدالت در اقدامات اجتماعی کلی‌تر است و بر مبنای نظریه عدالت توزیعی هومانز^۷ (۱۹۶۱)، نظریه برابری آدامز^۸ (۱۹۶۵) و نظریه محرومیت نسبی استوفر^۹ و همکاران نشأت گرفته است (گرینبرگ، ۱۹۹۰). از بین این سه نظریه، نظریه برابری با عدالت توزیعی رابطه

1. Organizational Concept
2. Foolger
3. kerapanzo
4. Mahoney & Others
5. Lambert
6. Equity
7. Equality
8. Homanz
9. Adamz
10. Stouffer

نزدیکتری دارد و برای این منظور شرح داده می شود. نظریه برابری بیان می کند که افراد به مقایسه پاداش های خود با تلاش هایشان و به نوبه خود مقایسه با همکاران خود می پردازند. چنانچه فردی حقوق بالاتری را دریافت کند چنین استنباط می شود که وی حقوقی نابرابر را دریافت می کند (رضائیان، ۱۳۸۶).

عدالت رویه ای: عدالت ادراک شده در زمینه فرایندها و روش هایی است که جهت تصمیم گیری های مرتبط با تخصیص منابع و اثر آن ها استفاده می شود. تحقیقات نشان داده اند که ادراکات مثبت در مورد تخصیص منابع و عدالت توزیعی می توانند از طریق اعطای حق رای به کارکنان در تصمیماتی که بر آن ها تاثیر دارد افزایش یابند. حق رای بیانگر حیطة ای است که در آن کارکنانی که از تصمیم گیری تاثیر می پذیرند، می توانند اطلاعات مربوط در خصوص تصمیم گیری را ارائه کنند. دادن حق رای به کارکنان همانند این قضیه است که از کارکنان درخواست می شود که داده های خود را وارد فرایند تصمیم گیری کنند (رابینز، ۲۰۰۱).

۳- پیشینه تحقیق

زینالی صومعه (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رعایت عدالت در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان انجام گرفت نتایج زیر بدست آمد: میان ادراک عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد. حساسیت کارکنان در برابر ادراکات عدالت توزیعی بیشتر از ادراک عدالت رویه ای و تعاملی است. حساسیت مشتریان در برابر ادراکات عدالت مرادده ای بیش از عدالت توزیعی و رویه ای است.

طی پژوهشی که توسط خدایی محمودی (۱۳۹۷) با عنوان طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمانهای دولتی ایران انجام گرفت نتایج زیر بدست آمد: عدالت توزیعی روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. عدالت رویه ای روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. عدالت تعاملی روی گرایش به ترک کارکنان تاثیر منفی و معنی داری دارد. عدالت رویه ای روی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی تاثیر منفی دارد.

در پژوهشی که توسط مردانی حموله و حیدری (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان نجف آباد اصفهان انجام گرفت یافته های زیر بدست آمد: بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی ارتباط معنی دار وجود دارد. بین عدالت توزیعی و رویه ای با رفتار مدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عدالت تعاملی با رفتار سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد.

در پژوهش عریضی و گل پرور (۱۳۹۷) تحت عنوان نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی کارکنان یافته ها نشان داد: ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی به صورت کلی دارای تاثیر مستقیم بر پاسخ عاطفی خشنودی از پرداخت هستند. ارزیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزیابی و عدالت تاثیر خود بر خشنودی از پرداخت را از طریق ادراک عدالت توزیعی در پرداخت اعمال نمودند. یافته های این پژوهش علاوه بر تایید الگوی مفهومی ارائه شده، حمایت پژوهشی لازم را برای الگوی عدالت که در آن پاسخ های عاطفی کارکنان در سازمان ها از طریق مقایسه سهم واقعی به سهم عادلانه فراخوان می شود را فراهم ساخت.

طی پژوهشی که توسط جیمز دکینک^۲ (۲۰۱۹) با عنوان بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر روی علائم افسرده ساز و غیبت از کار به دلیل بیماری انجام گرفت میان ۱۵۱۹ کارمند از کمپانی های مختلف در هلند نشان داد: عدالت توزیعی و رویه ای با غیبت از کار و علائم افسرده ساز مربوط می باشد این پژوهشها نشان داد که عدالت توزیعی به کاهش افسردگی و غیبت کمک می کند. به عبارت دیگر این پژوهش اهمیت عدالت را در سازمانها به عنوان ابزاری برای بالا بردن رفاه افراد در کار و جلوگیری از غیبت نشان می دهد.

گیپ و همکاران^۳ (۲۰۱۹) رفتار شهروندی و درک عدالت سازمانی در کار دانشجویی را بررسی کردند. یافته های مطالعات آنها نشان داد اگر دانشجویان عدالت سازمانی بیشتری را احساس کنند رفتار شهروندی بیشتری (نوع دوستی) را در محیط کار از خود نشان می دهند.

اراتاک^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود افزایش رفتار شهروندی سازمانی افراد آکادمیک، نقش عدالت سازمانی و اعتماد به سرپرست را در افزایش رفتار شهروندی سازمانی بررسی می کند. یافته ها نشان می دهد، که اعتماد به سرپرست به طور کامل میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان است با این وجود تا حدودی هم میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به افراد است.

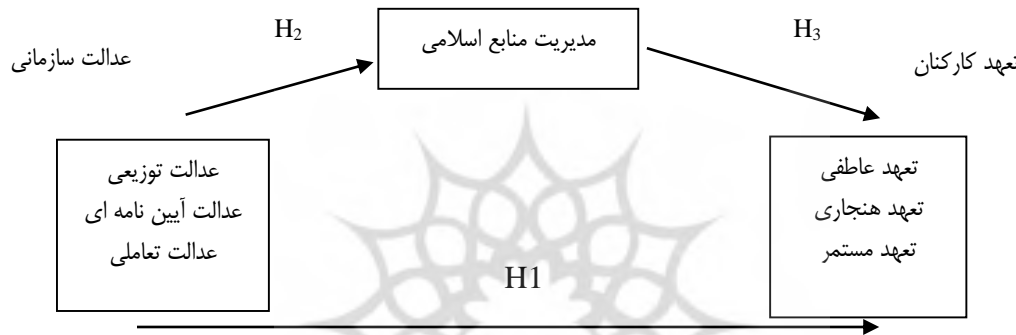
1. Robbins
2. Dking
3. Giap And. Et. Al
4. Ertak

مورمن (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان «رابطه میان ادراکات معطوف به عدالت و انصاف را با رفتارهای مدنی- سازمانی» انجام داد. تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از آن بود که هر چه ادراکات کارکنان این مجموعه نسبت به عدالت در سازمان بالاتر باشد، رفتارهای مبتنی بر یاری‌رسانی، رعایت ادب و احترام و انجام رفتارهای اخلاقی و انسانی نیز بالاتر است.

الکساندر و رادمن در سال (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان نقش عدالت رویه‌ای و توزیعی در رفتارهای سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین بعد عدالت با رفتارهای سازمانی که رفتار شهروندی سازمانی یکی از این ابعاد بود رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در بعد عدالت رویه‌ای قوی‌تر می‌باشد.

مسر و وایت (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان خلق کارکنان، ادراک انصاف، و رفتار شهروندی سازمانی، به بررسی تأثیرات عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. یافته‌های آنان نشان داد ادراک کارکنان از انصاف بر احتمال انجام رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذاشته است. آنان بیان کردند ادراک کارکنان از انصاف ممکن است تأثیرات پایدارتری در مقایسه با خلق آنان روی رفتارهای فرا نقشی‌شان داشته باشد. البته آنها پیشنهاد می‌کنند تحقیقات بیشتری لازم است تا این مسئله با قطعیت بیان شود.

با توضیحات ارائه شده درباره تمام ابعاد موضوع تحقیق، این پژوهش بر مبنای چارچوب مفهومی بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان و مدیران (مطالعه موردی ادارات تامین اجتماعی شرق گیلان) دنبال می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (کراور و همکاران، ۲۰۱۲)

با توجه به مدل ارائه شده می‌خواهیم موارد زیر را بررسی نماییم:

- ۱- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت توزیعی در کارکنان و مدیران.
- ۲- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت آیین نامه‌ای در کارکنان و مدیران.
- ۳- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت تعاملی در کارکنان و مدیران.
- ۴- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد عاطفی در کارکنان و مدیران.
- ۵- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد هنجاری در کارکنان و مدیران.
- ۶- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد مستمر در کارکنان و مدیران.

۴- روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نوع هدف کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی شرق استان گیلان می‌باشد، روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و چند مرحله‌ای برای تعیین نمونه آماری مورد نظر استفاده گردید. بدین صورت که از جامعه آماری که ۳۳۱ نفر می‌باشد بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. با توجه به تعداد متغیرها ۱۵۰ پرسشنامه جهت اطمینان اجرا شد که ۱۳۹ پرسشنامه برای تحلیل نتایج آماده گردید از این تعداد ۱۱ پرسشنامه مخدوش بود.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده ها بصورت توصیفی و استنباطی انجام شده که در روش توصیفی، اطلاعات و داده‌های خام با استفاده از میانگین و انحراف استاندارد و به صورت جداول و نمودارهای آماری ارائه شده است. در قسمت استنباطی به تعیین ارتباط و شدت و جهت ارتباط بین نظرات آزمودنیها در مورد هر یک از ابعاد پرداخته می شود. جهت انجام این کار براساس نرم افزار SPSS آزمون ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده که هم وجود ارتباط و هم شدت و جهت ارتباط را به خوبی نشان می‌دهد.

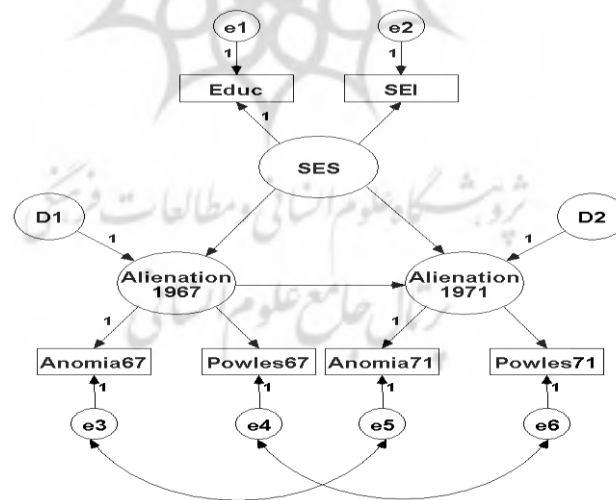
جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (منبع: داده های پژوهش)

نام متغیر	عدالت سازمانی	منابع سازمانی	تعهد سازمانی
مقدار آماره ی Z کولموگروف - اسمیرنوف	۱/۸۲	۲/۲۳	۲/۳۰
مقدار Sig (دو دامنه)	۰/۰۸۴	۰/۲۱۳	۰/۱۸۹

همانطور که مشاهده می‌شود طبق نتایج استخراج شده از جدول مقدار sig (سطح معناداری) هر یک از متغیر تعهد سازمانی، منابع سازمانی و عدالت سازمانی، بزرگتر از مقدار خطا (۵ درصد) است، در نتیجه فرضیه H0 پذیرفته می‌شود. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع پذیرفته می‌شود و برای آزمون کردن فرضیات از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

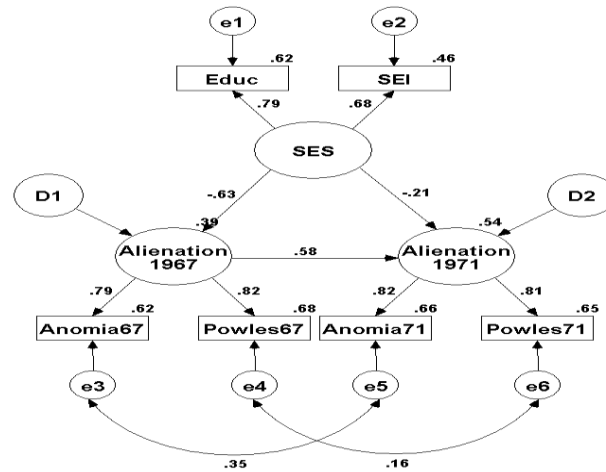
در این تحقیق، پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی و بررسی وضعیت هر یک از متغیرهای مکنون، با انجام آزمون‌های مناسب به بررسی وضعیت فرضیه‌های تحقیق خواهیم پرداخت. این هدف در مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، با طراحی مدل ساختاری، عملیاتی می‌گردد. بدین ترتیب می‌توان تأثیر متغیرهای مورد مطالعه را مورد آزمون قرار داد. آزمون مدل و فرضیه‌ها در این مرحله با استفاده از نرم‌افزار لیزرل صورت می‌گیرد. بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می‌گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش ابتدا به برآورد پارامترها با استفاده از روش بیشینه احتمال می‌پردازیم. پارامترهای برآورد شده شامل "ضرایب تأثیر ۱" می‌باشد. در نهایت شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل و شکل مدل برازش شده گزارش شده است. در ادامه مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری مورد بحث قرار خواهد گرفت.

شکل ۲ نشان‌دهنده مدل ساختاری، در حالت تخمین استاندارد، است که بر اساس چارچوب نظری پژوهش، روابط بین متغیرهای منابع انسانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را نمایان می‌سازد. این شکل، ضرایب بتا را برای هر یک از مسیرهای مدل ساختاری نشان می‌دهد. رد یا تأیید هر یک از فرضیه‌ها منوط بر مقایسه ضریب بتای به دست آمده برای هر مسیر، در حالت تخمین استاندارد، با مقدار t محاسبه شده برای آن، در حالت ضرایب معناداری، است.



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

شکل ۳ نیز نشان‌دهنده مدل ساختاری در حال ضرایب معناداری می‌باشد و مقادیر t محاسبه شده را برای هر یک از مسیرها مشخص می‌سازد.



شکل ۳- مدل ساختاری در حالت معناداری

همان‌گونه که در شکل‌های فوق نمایان است، شاخص‌های برازندگی مدل در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند و تمامی روابط معنادار می‌باشند. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی در جدول ۴-۵ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده و مقایسه آن با دامنه قابل قبول می‌توان اذعان نمود تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند و لذا مدل مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسشنامه عدالت سازمانی بعد از اصلاح مدل

شاخص برازش	نام شاخص	مقدار مطلوب	نتیجه
χ^2/df	شاخص مجذورکای	$< 3/00$	۲/۸۴۷
<i>RMSEA</i>	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$< 0/08$	۰/۰۷۵
<i>RMR</i>	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	$< 0/05$	۰/۰۳۱
<i>GFI</i>	شاخص نیکویی برازش	$> 0/90$	۰/۹۴۳
<i>NFI</i>	شاخص نرم شده برازندگی	$> 0/90$	۰/۹۲۳
<i>CFI</i>	شاخص برازش تطبیقی	$> 0/90$	۰/۹۶۷
<i>IFI</i>	شاخص برازندگی فزاینده	$> 0/90$	۰/۹۶۹

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df ۲۸۸۴/۰۳۸ و درجه آزادی ۱۰۱۳ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۲/۸۴۷ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار شاخص برازندگی ریشه میانگین مجزورات تقریب خطا را برابر با ۰/۰۷۵ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار *RMR* برابر با ۰/۰۳۱ و کمتر از ۰/۰۵ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری پرسشنامه عدالت سازمانی می‌باشد.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسشنامه مدیریت منابع انسانی بعد از اصلاح مدل

شاخص برازش	نام شاخص	مقدار مطلوب	نتیجه
χ^2/df	شاخص مجذورکای	$< 3/00$	۲/۱۲۲
<i>RMSEA</i>	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$< 0/08$	۰/۰۶۸
<i>RMR</i>	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	$< 0/05$	۰/۰۳۰
<i>GFI</i>	شاخص نیکویی برازش	$> 0/90$	۰/۹۴۵
<i>NFI</i>	شاخص نرم شده برازندگی	$> 0/90$	۰/۹۵۶
<i>CFI</i>	شاخص برازش تطبیقی	$> 0/90$	۰/۹۳۲
<i>IFI</i>	شاخص برازندگی فزاینده	$> 0/90$	۰/۹۳۴

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df ۲۲۹/۹۸۱ و درجه آزادی ۱۰۸ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۲/۱۲۲ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار

شاخص برازندگی ریشه میانگین مجذورات تقریب خطا را برابر با $0/068$ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار RMR برابر با $0/030$ و کمتر از $0/05$ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری پرسشنامه مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری پرسشنامه تعهد سازمانی

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
$2/1845$	$< 3/00$	شاخص مجذورکای	χ^2/df
$0/066$	$< 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
$0/044$	$< 0/05$	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	RMR
$0/943$	$> 0/90$	شاخص نیکویی برازش	GFI
$0/936$	$> 0/90$	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
$0/910$	$> 0/90$	شاخص برازش تطبیقی	CFI
$0/912$	$> 0/90$	شاخص برازندگی فزاینده	IFI

با توجه به خروجی لیزرل مقدار $136/568$ و درجه آزادی ۴۸ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با $2/1845$ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار شاخص برازندگی ریشه میانگین مجذورات تقریب خطا را برابر با $0/066$ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار RMR برابر با $0/044$ و کمتر از $0/05$ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده می‌باشد.

جدول ۵- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	سطح معناداری (Sig.)	نتیجه
۱	مدیریت انسانی → تعهد کارکنان	$0/44$	$5/634$	$0/001$	تایید
۲	مدیریت انسانی → عدالت سازمانی	$-0/33$	$-5/570$	$0/001$	تایید
۳	مدیریت انسانی → عدالت توزیعی	$-0/28$	$-3/822$	$0/001$	تایید
۴	مدیریت انسانی → عدالت تاملی	$-0/38$	$-6/076$	$0/001$	تایید
۵	مدیریت انسانی → تعهد عاطفی	$0/20$	$2/533$	$0/007$	تایید
۶	مدیریت انسانی → تعهد هنجاری	$0/49$	$6/335$	$0/001$	تایید
۷	مدیریت انسانی → تعهد مستمر	$0/31$	$6/375$	$0/001$	تایید

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات، بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و افزایش عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. این بدین معناست که با رعایت اصول مدیریتی منابع انسانی و ایجاد عدالت در بین کارکنان، عدالت توزیعی در بین کارکنان نیز افزایش می‌یابد. علت این که بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت آیین نامه ای در سازمان، رابطه همبستگی وجود دارد، مربوط به این حقیقت می‌باشد که با انتقال ارزش‌های مختلف توسط افراد به محیط‌های کار، همراه با تأکیدات خاص مورد نظر مدیران عالی سازمان‌ها، ارزش‌های مذکور لوای ساختار سازمان، ماهیت وجود شناخت جدیدی تحت عنوان ارزش‌های سازمانی به خود می‌گیرند. درواقع، عوامل ارزشی و باورهای فردی افراد در محیط کار و نیز احساس مسؤلیت آن‌ها بر رفتار اخلاقی مؤثر می‌باشد. توجه به درستی عمل و دقت در کار و خوب انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسؤلیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش و عدم رضایت، گذشته از جوانب و نتایج دیگر آن باشد. منابع انسانی، مهمترین و با ارزش‌ترین دارایی‌هایی است که هر سازمانی در اختیار دارد. موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۷۹). با عطف نظر به اهمیت فزاینده عناصر انسانی در سازمان‌ها و نقش بسزای آنها در اثربخشی سازمان‌ها و نیل به بهره‌وری

بالتر، لزوم توجه فزاینده مدیران سازمان‌ها بر ادراکات تعهد عاطفی کارکنان ضروری است (زینالی صومعه، ۱۳۸۳). زمانی که کارکنان به این نتیجه برسند که منابع سازمان به شکل منصفانه ای توزیع می‌گردد و در واقع عواید سازمانی بر مبنای میزان تلاشی که صرف می‌شود تخصیص می‌گردد و عدالت برقرار باشد، تعهد هنجاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. کارمندان در چنین شرایطی تلاش می‌کنند که با تلاش بیشتر به سازمان و همچنین سایر همکاران خود نفع رسانی نمایند. زمانی که فرد احساس کند که در فرآیند تخصیص منابع انصاف و عدالت رعایت شده و همچنین زمانی که کارکنان احساس کنند که رفتار سرپرستان در برخوردی که بین سرپرستان و کارکنان وجود دارد، منصفانه است، رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. طبق نتیجه این پژوهش نیز می‌توان نتیجه گرفت که تعاملات عادلانه مدیر با زیردستانش و ایجاد انگیزش ذاتی در کارکنان، وی می‌تواند یک عامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی افراد باشد. به طور کلی پژوهشگران هم در تایید این نتیجه معتقد هستند که سطوح بالای ادراک عادلانه بودن رفتارها و شرایط سازمانی می‌تواند باعث بهبود رضایت شغلی و رضایت از سرپرست شود (عبداللهی و رضاخوانی، ۲۰۰۹). از این رو نقش مدیران در این فرآیند به عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمان بسیار مهم بوده و از جمله وظایف اصلی مدیریت، ایجاد و حفظ رفتارهای عادلانه در مدیران و بهبود ادراک عدالت در کارکنان سازمان است؛ زیرا بر اساس اصول عدالت سازمانی، تصمیم‌گیرندگان ضمن منصف بودن، باید منصف نیز ادراک شوند. با توجه به اهمیت موضوع و از آن جا که توسعه و برنامه ریزی جهت انجام اقدامات مناسب برای بهبود ادراک عدالت در سازمان، نیازمند شناخت وضعیت عدالت سازمانی و نحوه تأثیرگذاری هر یک از ابعاد آن بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان از جمله رضایت شغلی است، این مطالعه نیز به این نتیجه مهم دست یافته است. در واقع می‌توان گفت زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، تعهد سازمانی م باشد، که در حوزه کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه ای دارد. تعهد سازمانی کارکنان نیز بر پایه اصول و ارزش‌های اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است، رفتار اخلاقی و ماهیت آن تأثیر غیر قابل انکار بر ایجاد رضایت شغلی دارد. توجه به ارزشهای فردی و جمعی در محیط‌های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی از چند دهه قبل بین نظریه‌پردازان و پژوهشگران عرصه‌های روان‌شناسی و مدیریت، گسترش فزاینده‌ای یافته است. این گسترش همانند موجی از علایق پژوهشی به ارزش‌ها، تحت عناوین ارزش‌های اخلاقی-اجتماعی، ارزش‌های اقتصادی و ارزشهای سیاسی طی سال‌های اخیر داریم رو به افزایش، بوده است (استونس، ۲۰۰۸).

محدودیت‌های تحقیق

- ✓ محدود شدن جامعه مورد نظر به ادارات تامین اجتماعی شرق استان گیلان و نه سازمان‌های دیگر
- ✓ محدود شدن ابزار پژوهش به پرسشنامه
- ✓ عواملی از جمله بی‌حوصلگی و عدم رغبت بعضی از کارکنان جهت پر کردن پرسش‌نامه که سعی شد تا حدودی اعتماد آنان جهت همکاری جلب شود.
- ✓ کمبود زمان جهت انجام این پژوهش
- ✓ کم‌توجهی کارکنان به اهمیت نتایج تحقیق در بهبود کیفیت سازمانی که می‌تواند منجر به محافظه‌کاری در پر کردن پرسش‌نامه شده باشد.
- ✓ عدالت سازمانی در برخی از پژوهش‌ها شامل چهار بعد است که علاوه بر سه بعد مطرح شده در تحقیق حاضر، متغیر «عدالت اطلاعاتی» نیز به آن اضافه شده است. در این تحقیق، بر طبق مدل کروپاتزانو «عدالت اطلاعاتی» نیز جزئی از عدالت مروده ای به شمار می‌رود. همچنین برای سنجش توسعه منابع انسانی نیز می‌توان از ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی استفاده کرد.
- ✓ نبود سوابق و ادبیات فارسی کافی پیرامون رابطه میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی.
- ✓ عدم اطمینان به پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها و ناصحیح شدن نتیجه که برای رفع این معضل، پژوهشگر مجبور به چند بار توزیع پرسشنامه‌ها گردید.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به رابطه مثبت این متغیر با توسعه منابع انسانی به مدیران سازمان مزبور پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن بودجه مناسب برای کارکنان، حمایت مالی خود از افراد را به وضوح نشان دهند. از سویی دیگر باید توجه کرد که پرداختی‌های سازمان بطور کاملاً منصفانه و بر مبنای مهارت، تخصص، تجربه، توانایی‌ها و دانش افراد صورت گیرد. برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش توسعه منابع انسانی سازمان بشکلی منصفانه با وظایف کارکنان نیز می‌تواند در اجزای موفقیت آمیز عدالت توزیعی مثر ثمر قرار گیرد.

از آنجا که این عامل، مهمترین بعد عدالت سازمانی می‌باشد، به مدیران پیشنهاد می‌شود تاکید ویژه‌ای بر روی این عامل داشته باشند.

- عدالت رویه‌ای دیگر عامل مرتبط با توسعه منابع انسانی می‌باشد. بنابراین بکارگیری رویه‌های منصفانه و ایجاد شرایطی یکسان برای تمامی افراد، بکارگیری سیستم‌های مناسب ارزیابی و مدیریت عملکرد، تلاش مدیران برای رفع مشکلات افراد و اتخاذ تصمیمات بدون غرض‌ورزی و تعصب، از جمله راهکارهای بهبود عدالت رویه‌ای در سازمان‌ها می‌باشد.

- سومین و آخرین عامل مرتبط با توسعه منابع انسانی، عدالت تعاملی است. در این راستا، می‌توان از برخورد مؤدبانه و توأم با احترام مدیران نسبت به کارکنان، تشریح تصمیمات اتخاذ شده در خصوص کارکنان به آنان، تشویق و قدردانی از فعالیت‌های درست و انجام مناسب وظایف و اعتماد مدیران به افراد خود، به عنوان راهکارهای بهبود عدالت تعاملی نام برد.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

- با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر برای تحقیقات آتی ضروری به نظر می‌رسد:
- ✓ بهره‌مندی از بعد عدالت اطلاعاتی برای سنجش عدالت سازمانی
- ✓ بهره‌مندی از ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی برای سنجش توسعه منابع انسانی
- ✓ بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و بهبود سرمایه‌های انسانی
- ✓ بررسی رابطه میان عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان
- ✓ بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنیدگی شغلی (استرس)
- ✓ بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر پیاده‌سازی عدالت سازمانی.

منابع

۱. ازگلی م. (۱۳۸۳). سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. مجله مصباح، ۴۶: ۱۳۳-۱۱۵.
۲. افجه ع. (۱۳۸۵). مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
۳. آقاپار، بهروش (۱۳۹۰) بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی). مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
۴. ایکاف، مریم (۱۳۹۴) نقش مدیریت مشارکت جویانه در بهداشت روانی کارکنان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، (۱۴): ۹-۱۶.
۵. بابایی، داریوش (۱۳۹۱) نقش مدیریت در سلامت روانی پرستاران در بیمارستانهای عمومی تهران. پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. تهران
۶. توکلی و رجبی (۱۳۹۲)، رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۲۹): ۳۷-۴۴.
۷. جعفری قوشجی، راحله (۱۳۹۰) بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل موثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی) مجله بازتاب، (۷): ۱۷-۲۵.
۸. خدایی محمودی رضا، (۱۳۹۷) طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمانهای دولتی ایران، رساله دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
۹. خیراندیش، غلام (۱۳۹۳) تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۰. دیویس. ک. نیو استورم. ج. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). چاپ اول، ترجمه طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
۱۱. ذاکر فرد، م. عربی، ح. نوری، ا. (۱۳۸۷). رابطه کارراهه شغلی با بصیرت شغلی و تعهد سازمانی در مجموعه‌ای از کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکتهای صنعتی. مقاله ارائه شده در اولین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.
۱۲. رابینز، ا. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها چاپ دوم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۱۳. راسخ، علی (۱۳۸۰) بررسی جوانب مختلف انگیزش کارکنان در سازمان، مجله مدیریت دولتی، (۱۶)، ۲۸-۳۶.
۱۴. رضائیان، حمید. (۱۳۸۶). وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. مجله جامعه شناسی ایران، (۴): ۱۸۸-۱۶۲.

۱۵. زینالی صومعه، پروانه (۱۳۹۸) "بررسی تاثیر رعایت عدالت در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران
۱۶. سبحانی نژاد، علی (۱۳۹۵) تعیین رابطه بین سبک‌های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۲۹): ۳۷-۴۴.
۱۷. سعادت، امید (۱۳۹۵) پیش بینی رهبری اثربخش از طریق جو سازمانی و ویژگی های شخصیتی مدیران در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، (۲۵): ۱۰۷-۱۳۰.
۱۸. سلطانی، علی (۱۳۸۶) تعهد، وجدان کاری و تحول اداری. فرهنگ تعاون. (۱۲): ۸-۱۳.
۱۹. سودمند، مریم (۱۳۸۶) بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ویژه نامه روانشناسی (۱۱): ۵۷-۷۰.
۲۰. سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷)، مطالعه ای با عنوان شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. فصلنامه رفاه اجتماعی، (۲۳): ۳۲۱-۳۴۱.
۲۱. سینجر، مریم (۱۳۹۷). ارتقای بهره وری، تنها راه رقابت در بازارهای جهانی، هفته نامه برنامه، (۲۶۷): ۴-۸.
۲۲. عبداللهی، رزا (۱۳۹۵) تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند). فصلنامه جامعه شناسی ایران، (۹): ۳-۳۳.
۲۳. عریضی، رضا، محسن، گل پرور (۱۳۹۷) "نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی کارکنان" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۱ و ۲، صفحه ۱۰۴-۹۳.
۲۴. عموزاد و همکارانش (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی به تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی. فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، (۹): ۴۷-۵۴.
۲۵. قدیری و همکاران (۱۳۹۰) بررسی رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در میان کارکنان شرکت گاز استان اصفهان. مجله مدیریت دولتی، (۱۶): ۴۵-۵۴.
۲۶. قنبری، علی (۱۳۹۶) روشهای ایجاد اعتماد بین کارکنان و مدیران. ماهنامه تدبیر، (۶۶): ۷۸-۷۹.
۲۷. محمودی، علی اصغر (۱۳۸۶) «مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵.
۲۸. محمودی، رضا (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابرابر در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علم تربیتی و روانشناسی، (۱): ۸۰-۵۳.
۲۹. مرآمی علیرضا (۱۳۷۸). "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعی، سید قطب)"، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۳۰. یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲)، رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی. فصلنامه المپیک؛ (پیاپی ۲۹): ۷-۱۸.
31. Alexander & Ruderman. (2016) Antecedants and consequence of dual and unilateral commitment: A longitudinal study. University of Melbourn, Working Paper in HRM & IR, (1): 11-20.
32. Cherash Y. Spector. K. (2001). Principals' Opinions Of Organisational Justice In Elementary Schools In Turkey. Journal Of Educational Administration, 46(4): 497-513.
33. Churton. M (2000) Behavior in organization: understanding and managing the human side of work. Boston: Allyn and Bacon.
34. Cobb, A.T., Floger, R. and Wooten, K. (1995). "The Role Justice Plays In Organizational Change". Public Administration Quarterly, 19(2), 135-152.
35. Dking. K (2019) teachers organizational commitment in educational organization. National Forum Of Teachers Education Journal. (10): 34-46.
36. Ertak. m (2017) Leadership in organizations, in Anderson, N, et al (Eds) Handbook of industrial, Work and Organizational psychology, Vol2, Age Publications, Inc.
37. Giap And. Et. Al (2019) An Assessment of the Multidimensionality of Organizational Commitment in Malaysia. Malaysian Management Review, 39(2), 11-23.
38. Hosmer, L.T. (1995). "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics". Academy Of Management Review. Vol20, No 2. 379-404
39. Hoy, W. And Tarter, C.J. (2004). "Organizational Justice In Schools: NO Justice Without Trust." International Journal Of Educational Management, 18. 250-259.
40. Messer & White. N (2016) Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development, Academy of Management Review, 11(3), 618-634.
41. Robbinz H. M. (2001). Testing The Direct And Indirect Relationship Between Organizational Justice And Work Outcomes In A Non-Western Context Of The UAE. Journal Of Management Development, 29(1): 5-27.