

## بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان

### A study of the Relationship between Organizational Justice and Identity among Employees at University of Isfahan

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۰۲/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۱۱/۰۱

Seyed Ali Siadat  
Mohamad Rasool Rahsar  
Leila Zarezad

سید علی سیادت \*  
محمدرَسُول راهسار \*\*  
لیلا زارعزاد \*\*\*

**Abstract:** The purpose of this research was to study the relation between organizational justice and organizational identity among employees at the university of Isfahan. The statistical population of the study consisted of employees at the University of Isfahan among which 200 employees were selected randomly based on Morgan table (1965) as statistical sample. Collected data were analyzed through regression analysis, Anova, and Pearson's coefficient correlation. Findings showed that there was a positive and significant relation between organizational justice indices and organizational identity at ( $p < 0/01$ ). Also, there showed no significant difference between justice and identity, with regard to gender, among employees. Finally, the average grades for organizational justice and organizational identity were lower than the medium level.

**چکیده:** هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان دانشگاه اصفهان است که براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و جدول مرگان ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و به منظور تحلیل داده‌ها در این پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)، آزمون تعقیبی توکی و آزمون T گروه‌های مستقل استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین متغیرهای عدالت سازمانی و هویت سازمانی رابطه معنی‌داری در سطح ( $p < 0/01$ ) وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که بین هویت سازمانی و عدالت سازمانی تفاوت معنی‌داری در دو گروه کارمندان مرد و زن مشاهده نشد، و میانگین مؤلفه عدالت سازمانی با تفاوت بسیار اندک پایین‌تر از سطح متوسط بوده و میانگین متغیر هویت سازمانی نیز پایین‌تر از سطح متوسط است.

**واژگان کلیدی:** هویت سازمانی، عدالت سازمانی، کارمندان، دانشگاه اصفهان  
organizational identity, organizational justice, employees, university of Isfahan.

\* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان  
\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان (مسئول مکاتبات: rasool.rahsar@yahoo.com)  
\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

## مقدمه

عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب برای توسعه جوامع انسانی را فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که عدالت سازمانی<sup>۱</sup> پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی از جمله هویت سازمانی<sup>۲</sup> است.

اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه اساسی برای اثربخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی، از مدت‌ها پیش برای متخصصان علوم اجتماعی مشخص بوده است (مور<sup>۳</sup>، ۱۹۷۸: ۲۴، اوکان<sup>۴</sup>، ۱۹۷۵: ۶۱)، در دهه اخیر نیز توجه بسیاری به عدالت سازمانی بعنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی معطوف شده است. عدالت سازمانی به این دلیل که با فرایندهای سازمانی مانند تعهد، مدنی بودن، خشنودی شغلی و عملکرد مرتبط است، (گرینبرگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳: ۱۷) اهمیت دارد. واژه عدالت سازمانی از سوی گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح شد. عدالت سازمانی که از دیر باز مورد توجه متخصصان علوم سازمانی قرار گرفته است، به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد. (دژبان، ۱۳۹۰).

رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. در متون مدیریت سه نوع عدالت سازمانی تحت عنوان عدالت توزیعی<sup>۶</sup>، رویه‌ای<sup>۷</sup> و مراوده‌ای<sup>۸</sup> تعریف شده است. (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۹۰). در عدالت توزیعی، انسان‌ها بر این باورند که هرکس به اندازه‌ای که شایستگی دارد، باید از منابع و امتیازات برخوردار شود. فرض اساس عدالت توزیعی این است که توزیع منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. (پورمطلق و همکاران، ۱۳۹۰).

1. Organizational justice
2. Organizational identity
3. Moor
4. Okan
5. Greenberg
6. Distributive justice
7. Procedural justice
8. Interactional justice

عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. (عزیزی، ۱۳۸۹). شاید بتوان گفت که نظریه عدالت رویه‌ای رهیافت نسبتاً جدیدی در زمینه انگیزش است. واژه رویه آن گونه که در پژوهش‌ها در زمینه عدالت به کار رفته، عبارت است مجموعه‌ای از گام‌های متوالی برای هدایت رفتارها و قضاوت‌ها در تخصیص منابع. هنگامی که افراد با این رویه‌ها سروکار پیدا می‌کنند؛ با عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان - نه با توزیع واقعی درآمدها - سروکار دارند. بر طبق این نظریه، هنگامی که افراد رویه‌های جاری تصمیم‌گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند، انگیزه بیشتری برای عملکرد خواهند داشت. (صادقیان سورکی، ۱۳۸۹).

عدالت تعاملی (مراوده‌ای): نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی نامیده می‌شود. برخی از محققان معتقدند که عدالت مراوده‌ای به علت توصیف تعاملات اجتماعی بین افراد و دیگران در سازمان، با تئوری تغییر اجتماعی مرتبط است. بیشتر محققان عدالت مراوده‌ای را به منزله رفتاری که در طول اعمال رویه‌های رسمی تجربه می‌شود تعریف کرده‌اند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸).

همچنان‌که گفته شد، عدالت سازمانی خود می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده متغیرهای دیگر از جمله هویت سازمانی باشد. هویت به اساسی‌ترین درکی که افراد از خودشان دارند، برمی‌گردد، (پرات<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، زاہیر<sup>۲</sup>، شوماخر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). همان‌طور که بعضی از محققین اشاره می‌کنند، پرسش "من که هستم" به یاد "من چه هستم" پاسخی به رابطه با هویت در نظر گرفته می‌شود. هویت و تعیین هویت سازمانی، واژه‌های پر قدرتی هستند. این دو واژه، محرک بسیاری از اعمال گروهی و تلاش‌های اجتماعی هستند.

این پژوهش، با هدف تبیین روابط میان عدالت سازمانی شامل خرده مقیاس‌های (عدالت رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای) با هویت سازمانی شامل خرده مقیاس‌های (هویت فردی و اجتماعی) در میان کارمندان دانشگاه اصفهان طراحی و اجرا شد.

با توجه به اینکه این پژوهش در یک مؤسسه آموزشی (دانشگاه اصفهان) و روی کارمندان صورت گرفته، لذا می‌تواند به مدیران مؤسسات آموزشی در شناخت بیشتر کارمندان و پرسنل خود کمک نماید. همچنین با توجه به اینکه در این تحقیق، عدالت سازمانی تعیین کننده هویت سازمانی تشخیص داده شد، و این دو باهم رابطه مثبت و

---

1. pratt  
2. Zaheer  
3. schomaker

معنی داری دارند، لذا به مدیران و مسئولان در جهت شناخت بیشتر هویت فردی و جمعی کارمندان کمک می‌کند، و همچنین با توجه به اینکه در این مورد و در این موضوع پژوهش‌های کمتری صورت گرفته، لذا می‌تواند پیش‌زمینه و راهنمایی برای انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه در مؤسسات آموزشی باشد. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه تا چه حد عدالت سازمانی در یک سازمان آموزشی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده هویت سازمانی، یعنی اساسی‌ترین درکی که افراد از خودشان در سازمان دارند، باشد.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛
- ۲- بین عدالت توزیعی و هویت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- ۳- بین عدالت رویه‌ای و هویت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛
- ۴- بین عدالت مراوده‌ای و هویت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

### پیشینه تحقیق

ارکان (۱۹۸۸، نقل از مورمن<sup>۱</sup>) بیان می‌دارد که کارمندان نسبت به بی‌عدالتی سازمانی و کاهش رفتارهای مدنی سازمانی پاسخ می‌دهند. کروپانزانو<sup>۲</sup> و بارون<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) در پژوهش خود دریافتند که ادراک بی‌عدالتی با عواطف منفی و تعارضات بین فردی در محیط کار رابطه دارد، علاوه بر آن، ادراک بی‌عدالتی در مؤلفه‌های رویه‌ای و تعاملی، موجب بروز رفتارهای پنهان و غیرمستقیم مانند دزدی یا تخریب اموال می‌شود (بارون و برن، ۲۰۰۳).

مورمن (۱۹۹۱) نشان داد که عدالت تعاملی به سبب رویه‌های رسمی‌اش، پیش‌بینی‌کننده قوی رفتار شهروندی سازمانی است.

کروپانزانو، پرهارومن<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) نشان دادند که یکی از پیامدهای استقرار عدالت سازمانی، موجب افزایش رفتارهای نوع دوستی، وظیفه‌شناسی و رفتارهای کمک‌کننده می‌شود. همچنین برخی از محققان نشان داده‌اند که هر سه نوع عدالت سازمانی، موجب تقویت اعتماد بین همکاران و افزایش روحیه و افزایش تبادلات اجتماعی می‌شود.

1. Moorman
2. Cropanzano
3. Baron
4. Perharumen

لاوسون<sup>۱</sup>، نوبلت<sup>۲</sup> و رادول<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که بین سلامت روانی کارکنان و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد و برای ارتقای سلامت روانی کارکنان، علاوه بر فشارزاهای سستی، باید به عدالت سازمانی نیز توجه شود.

زینالی (۱۳۸۳) در بررسی تأثیر رعایت عدالت و اثربخشی سازمان‌های خدماتی جلب رضایت مشتریان به این نتیجه دست یافت که میان ادراک عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود داشته و احساس بی‌عدالتی کارکنان بر بروز رفتارهای ناخوشایند از سوی آنان مؤثر است.

خورشیدی (۱۳۸۸) بیان می‌دارد که پژوهش‌ها اثرات قوی عدالت سازمانی بر نگرش‌ها و رفتارهای مختلف از قبیل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد، عملکرد شغلی، همکاری‌های خود جوش و رفتارهای مدنی سازمان را نشان می‌دهند؛ به علاوه، ادراک عدم عدالت، به کاهش گرایش‌های اجتماعی و به تبع آن واکنش‌های منفی از قبیل کناره‌گیری، غیبت، دزدی و مقاومت در مقابل تغییر و رفتارهای انتقام‌جویانه منجر می‌شود.

### روش

جامعه آماری، تمام کارمندان دانشگاه اصفهان تعیین شد که مجموعاً ۵۰۱ نفر برآورد شد. از این تعداد، براساس جدول مرگان ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب و نهایتاً ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد. در این پژوهش، ابزار برای سنجش مؤلفه‌های عدالت سازمانی و هویت سازمانی پرسشنامه بوده که از آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)، آزمون تعقیبی توکی و آزمون T گروه‌های مستقل برای تفاوت میانگین‌ها استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط کالکیت (۲۰۰۱) ساخته شده و دارای ۱۸ سوال و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است که نمره ۱ تا ۵ به آن متعلق گرفت. روایی این پرسشنامه توسط کالکیت (۲۰۰۱)، ۰/۹۲ درصد گزارش شده است. این پرسشنامه، عدالت سازمانی را در سه حیطه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرواده‌ای (تعاملی) مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین پرسشنامه هویت سازمانی توسط (جورج چنی، ۱۹۸۲) ساخته شد و دارای ۲۸ سؤال و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است که روایی این پرسشنامه توسط جورج چنی ۰/۸۲ درصد گزارش شده است.

1. Lawson
2. Noblet
3. Rodwell

## یافته‌ها

## نتایج جدول (۱) توزیع کارمندان براساس شاخص جنسیت

متغیر	فراوانی	درصد
زن	۹۴	۴۷
مرد	۱۰۶	۵۳
کل	۲۰۰	۱۰۰

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد ۴۷ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش را کارمندان زن که معادل ۹۴ نفر و ۵۳ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش را کارمندان مرد معادل ۱۰۶ نفر تشکیل داده‌اند.

## نتایج جدول (۲) توزیع کارمندان براساس شاخص تحصیلات

متغیر	فراوانی	درصد
فوق دیپلم	۴۶	۲۳
لیسانس	۱۱۳	۵۶/۵
فوق لیسانس	۴۱	۲۰/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج جدول (۲) ۲۳ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای مدرک فوق دیپلم معادل ۴۶ نفر، ۵۶/۵ درصد دارای مدرک لیسانس معادل ۱۱۳ نفر، و ۲۰/۵ درصد دارای مدرک فوق لیسانس معادل ۴۱ نفر می‌باشند.

## نتایج جدول (۳) توزیع کارمندان براساس شاخص دانشکده

متغیر	فراوانی	درصد
علوم تربیتی	۷۴	۳۷
ادبیات	۲۶	۱۳
فنی	۲۷	۱۳/۵
تربیت بدنی	۲۰	۱۰
زبان	۵۳	۲۶/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج جدول (۳) بیشترین افراد شرکت‌کننده در پژوهش مربوط به دانشکده علوم تربیتی با ۳۷ درصد، معادل ۷۴ نفر و کمترین افراد شرکت‌کننده مربوط به دانشکده تربیت بدنی با ۱۰ درصد، معادل ۲۰ نفر است.

جدول (۴) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت سازمانی	۲۰۰	۲/۹۹	۳/۶۹
عدالت رویه‌ای	۲۰۰	۲/۰۵	۳/۸۵
عدالت مرآوده‌ای	۲۰۰	۳/۱۹	۴/۸۳
عدالت توزیعی	۲۰۰	۲/۳۹	۱/۸۸
هویت سازمانی	۲۰۰	۲/۹۰	۱۳/۴۰
هویت فردی	۲۰۰	۲/۸۴	۹/۲۴
هویت اجتماعی	۲۰۰	۲/۹۷	۵/۸۰

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که میانگین نمرات عدالت سازمانی (۲/۹۹) با تفاوت بسیار اندک پایین‌تر از سطح متوسط (۳) است. همچنین نمرات خرده مؤلفه‌های عدالت سازمانی، به ترتیب عبارت است از: عدالت رویه‌ای (۲/۰۵)، عدالت مرآوده‌ای (۳/۱۹)، و عدالت توزیعی (۲/۳۹)، که در بین آنها تنها میانگین مؤلفه عدالت مرآوده‌ای بالاتر از سطح متوسط (۳) است. نتایج در مورد مؤلفه هویت سازمانی (۲/۹۰) نیز نشان‌دهنده این است که میانگین این مؤلفه پایین‌تر از سطح متوسط بوده و میانگین خرده مؤلفه‌های هویت فردی (۲/۸۴) پایین‌تر از سطح متوسط، و هویت اجتماعی (۲/۹۷) نیز با تفاوتی اندک پایین‌تر از سطح متوسط است. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش در جداول ۵ تا ۸ ارائه شده است.

جدول (۵) ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی

هویت اجتماعی		هویت فردی		کل هویت سازمانی		هویت سازمانی
Sig	r	sig	r	sig	R	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	*۰/۶۵	۰/۰۰۰	*۰/۳۰	۰/۰۰۰	*۰/۴۹	کل عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	*۰/۵۱	۰/۰۰۷	*۰/۱۸	۰/۰۰۰	*۰/۳۵	عدالت رویه‌ای
۰/۰۰۰	*۰/۶۴	۰/۰۰۰	*۰/۳۴	۰/۰۰۰	*۰/۵۱	عدالت توزیعی
۰/۰۰۰	*۰/۵۸	۰/۰۰۰	*۰/۲۷	۰/۰۰۰	*۰/۴۴	عدالت مرآوده‌ای

\*  $p \leq 0.01$

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی با هویت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح  $(r=0/49 P \leq 0/01)$  وجود دارد. همچنین بین مؤلفه عدالت سازمانی با هویت فردی  $(r=0/30 P=0/000)$  و هویت اجتماعی  $(r=0/65 P=0/000)$  رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج جدول حاکی از آن است که رابطه بین مؤلفه عدالت رویه‌ای با هویت فردی  $(r=0/18 P=0/007)$  و هویت اجتماعی  $(r=0/34 P=0/000)$  و عدالت توزیعی با هویت فردی  $(r=0/34 P=0/000)$  و هویت اجتماعی  $(r=0/64 P=0/000)$ ، عدالت مرآده‌ای با هویت فردی  $(r=0/27 P=0/000)$  و هویت اجتماعی  $(r=0/58 P=0/000)$  رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۶) ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	کل هویت سازمانی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت مرآده‌ای
کل هویت سازمانی	۱/۰۰۰			
عدالت رویه‌ای	*۰/۳۵	۱/۰۰۰		
عدالت توزیعی	*۰/۵۱	*۰/۶۴	۱/۰۰۰	
عدالت مرآده‌ای	*۰/۴۴	*۰/۵۶	*۰/۸۳	۱/۰۰۰

\*  $p \leq 0/01$

جدول (۷) تحلیل رگرسیون چندگانه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	Sig
۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۲۳/۹۰	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که با توجه به مقدار F مشاهده شده معادله رگرسیون در سطح  $P \leq 0/01$  معنی‌دار است و با توجه به مقدار ضریب تعیین،  $0/26$  واریانس مربوط به هویت سازمانی با مؤلفه‌های پیش‌بین یعنی عدالت سازمانی قابل پیش‌بینی است.

جدول (۸) نتایج پیش‌بینی هویت سازمانی براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی

متغیرها	B	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۵۳/۵۶	-	۱۱/۳۷	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۴۶	۰/۶۴
عدالت توزیعی	۱/۶۲	۰/۴۶	۳/۸۷	۰/۰۰۰
عدالت مرآده‌ای	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۲۶	۰/۷۹



نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، تنها مؤلفه عدالت توزیعی به تنهایی قابلیت پیش‌بینی هویت سازمانی را دارد ( $P \leq 0/01$ ).

جدول (۹) نتایج تحلیل واریانس یک طرفه براساس دانشکده و عدالت سازمانی

مقیاس	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
عدالت سازمانی	بین‌گروهی	۳۵۳۹/۸۱	۴	۸۸۴/۹۵	۸/۳۵	۰/۰۰۰
	درون‌گروهی	۲۰۶۴۴/۱۸	۱۹۵	۱۰۵/۸۶		
	کل	۲۴۱۸۴/۰۰	۱۹۹			

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه نشان می‌دهد که دانشکده‌های مختلف در مؤلفه عدالت سازمانی کل با یکدیگر تفاوت معنی‌داری در سطح ( $P \leq 0/01$   $F=8/35$ ) دارند.

در قسمت پیشینه مورمن (۱۹۹۱) نشان داد که عدالت تعاملی به سبب رویه‌های رسمی‌اش پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی در سازمان است که در این تحقیق (تحقیق حاضر) هم عدالت تعاملی (مراوده‌ای) با میانگین (۳/۱۹) نشان داد که با یافته‌های تحقیق مورمن مطابقت دارد.

کروپانزانو، پرهارومن (۲۰۰۴) نشان داده‌اند که هر سه نوع عدالت سازمانی موجب تقویت اعتماد بین همکاران و افزایش روحیه و افزایش تبادلات اجتماعی می‌شود و این تحقیق نیز به این نتایج دست یافت و مشخص شد که عدالت سازمانی، پیش‌بینی‌کننده هویت سازمانی است و بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و هویت سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

عریضی (۱۳۸۵)، بیان می‌دارد که پژوهش‌ها، اثرات قوی عدالت سازمانی بر نگرش‌ها و رفتارهای مختلف از قبیل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد، عملکرد شغلی، همکاری‌های خودجوش و رفتارهای مدنی سازمان را نشان می‌دهند؛ به علاوه، ادراک عدم عدالت، به کاهش گرایش‌های اجتماعی و به تبع آن واکنش‌های منفی از قبیل کناره‌گیری، غیبت، دزدی و مقاومت در مقابل تغییر و رفتارهای انتقام‌جویانه منجر می‌شود. که با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد بین عدالت در سازمان با هویت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد و در صورت وجود هویت، فرد دچار واکنش‌هایی منفی از قبیل کناره‌گیری، دزدی و... نمی‌شود؛ بنابراین، با نتایج تحقیقات مطابقت دارد.

## نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان است. براساس آزمون ضریب همبستگی، بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه عدالت سازمانی با هویت فردی و هویت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج جدول حاکی از آن است که رابطه بین مؤلفه عدالت رویه‌ای با هویت فردی و هویت اجتماعی، عدالت توزیعی با هویت فردی و هویت اجتماعی، و عدالت مراوده‌ای با هویت فردی و هویت اجتماعی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج جدول رگرسیون نشان می‌دهد که با توجه به مقدار  $F$  مشاهده شده معادله رگرسیون در سطح  $P \leq 0/01$  معنی‌دار است، و با توجه به مقدار ضریب تعیین،  $0/26$  واریانس مربوط به هویت سازمانی با مؤلفه‌های پیش‌بین یعنی عدالت سازمانی قابل پیش‌بینی است. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه (ANOVA) نشان می‌دهد که دانشکده‌های مختلف در مؤلفه عدالت سازمانی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند.

نتایج آزمون تعقیب توکی نشان می‌دهد که دانشکده‌های علوم تربیتی و فنی مهندسی، ادبیات و فنی مهندسی، ادبیات و زبان، فنی مهندسی و تربیت بدنی و زبان و ادبیات، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر در بعد عدالت سازمانی دارند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه نشان می‌دهد که دانشکده‌های مختلف در مؤلفه عدالت سازمانی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند و در بعد هویت فردی تنها دانشکده تربیت بدنی و زبان با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند. همچنین بیشترین افراد شرکت‌کننده مربوط به دانشکده علوم تربیتی با فراوانی ۷۴ نفر (معادل ۳۷ درصد) و کمترین افراد شرکت‌کننده مربوط به دانشکده تربیت بدنی با فراوانی ۲۰ نفر (معادل ۱۰ درصد) است.

همان‌طور که در جدول آزمون  $t$  مشخص شده است، براساس نتایج آزمون  $t$  مستقل در متغیرهای هویت سازمانی، و عدالت سازمانی تفاوت معنی‌داری بین دو گروه کارمندان مرد و زن مشاهده نشد. میانگین مؤلفه عدالت سازمانی با تفاوت بسیار اندک، پایین‌تر از سطح متوسط بوده و میانگین مؤلفه هویت سازمانی نیز پایین‌تر از سطح متوسط است.

با توجه به نتایج جدول (۴) در مجموع خرده مؤلفه‌های عدالت سازمانی با اندکی تفاوت پایین‌تر از است؛ به جز عدالت مراوده‌ای (تعاملی) که با میانگین (۳/۱۹) بالاتر

از حد متوسط یعنی (۳) است که این ممکن است به دلیل توصیف تعاملات اجتماعی بین افراد در سازمان‌ها بیشتر کاربرد داشته باشد. اما در مجموع، خرده مؤلفه‌های هویت سازمانی کمتر از حد متوسط هستند.

بر اساس نتایج جدول (۳) بیشترین افراد شرکت کننده مربوط به دانشکده علوم تربیتی با ۳۷ درصد (معادل ۷۴ نفر) هستند که به دلیل داشتن کارمندان بمراتب بیشتر از سایر دانشکده‌های دانشگاه است، و کمترین افراد شرکت کننده مربوط به دانشکده تربیت بدنی با ۱۰ درصد (معادل ۲۰ نفر) است که به دلیل داشتن کارمندان کمتر نسبت به سایر دانشکده‌ها است.



## منابع

- پورمطلق، شفیع، جعفری، پریش، یارمحمدیان، محمدحسین و دلاور، علی (۱۳۹۰). ارزیابی مدل عدالت سازمانی با تکیه بر اعتماد سازمانی برای آموزش و پرورش. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، صص (۱-۲۰).
- حسین زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶)، عدالت سازمانی. نشر تدبیر ۱۹۰. خورشید، صدیقه (۱۳۸۸). مطالعه رابطه بین هویت سازمانی و تعهد سازمانی کارمندان بانک‌های دولتی شهر کرمان. پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره ششم، (۱۵۸-۱۲۵). دژبان، ریحانه (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست با اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی روانشناختی.
- رامین مهر، حمید؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد تهران، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲.
- زینالی صومعه، پروانه (۱۳۸۳). بررسی تأثیر عدالت در اثربخشی سازمان‌های خدماتی برای جلب رضایت مشتریان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- صادقیان سورکی، مهدی (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی و تعهد سازمانی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم استان‌های اصفهان و چهارمحال و بختیاری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- عزیزی، آمنه (۱۳۸۹). رابطه بین عدالت سازمانی و وجدان کاری و دلبستگی شغلی در میان کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- مشرف جوادی، محمدحسین و ابوطالبی، محمد مهدی (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های عدالت سازمانی با تأکید بر فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر. دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۱۹، شماره ۱، (۱۱-۳۶).

- Cropanzano, R., & Baron, A. B (1991). Injustice and organizational conflict. The moderating effect of power restoration, *International journal of conflict management*, 2 (1), pp. 5-26.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A. and Chen, P. Y (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice", *Group & Organization Management*, Vol. 27, pp. 324-51.

- Greenberg, J (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16: 332-399.
- Lawson, Katrina j., noblet, Andrew j, & rodwell, j (2009). Promoting employee Wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health promoting international*, 24 (3). pp. 223-233
- Moor, B (1987). Injustice: the social bases of obedience and revoll. Whit plains, NY: M. E. sharp.
- Moorman, R. H (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 845-55
- Okan, A. M (1975). E qulity and efficiency: Washington, DC: the brooking in stitution.
- Pratt, M. G (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 171- 201), Thousand Oasks, CA:Sage
- Zaheer, s., schomaker, M (2003). Identity versusculture in mergers of equals, *European management journal*, 21 (2), pp. 185-191.

