

## تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان

(مورد مطالعه: کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران)<sup>۱</sup>

علی نوری<sup>۲</sup>، روح‌الله سالار<sup>۳</sup>، الله‌قلی اسماعیل پور<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۴/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۲۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و فرد تا زمانی در سازمان به عملکرد مطلوب خود ادامه می‌دهد که بین ورودی‌های سازمانی و نتایج آن در مقایسه با دیگران، احساس تعادل و برابری کند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران است.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران به استعداد ۱۲۰۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۳۷۲ نفر تعیین شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی گرینبرگ (آلفای کرونباخ ۰/۹۱) و سلامت اداری هوی (آلفای کرونباخ ۰/۹۶) بوده و داده‌ها با کمک مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده است.

**یافته‌ها و نتایج:** پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی با ضریب ۰/۷۱، تأثیر مستقیم بر سلامت اداری دارد و ابعاد آن به این ترتیب بر سلامت اداری اثرگذارند: عدالت مرادده‌ای با ضریب ۰/۵۰، عدالت توزیعی با ضریب ۰/۴۶، و عدالت رویه‌ای با ضریب ۰/۴۲. قابل قبول بودن توضیحات مدیر در کار، در حوزه عدالت مرادده‌ای، منصفانه بودن میزان کار در حوزه عدالت توزیعی و مشارکتی بودن تصمیم‌گیری در حوزه عدالت رویه‌ای، می‌تواند ادراک از عدالت را متاثر سازد.

### کلیدواژه‌ها

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، سلامت اداری، پلیس

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی می‌باشد.

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت و فرماندهی انتظامی؛ [alinoori022@gmail.com](mailto:alinoori022@gmail.com)

۳. مربی گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین، (نویسنده، مسئول)؛ [r.salar93@gmail.com](mailto:r.salar93@gmail.com)

۴. مربی گروه پدافند غیرعامل دانشگاه علوم انتظامی امین

## مقدمه

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتبه‌ها و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کردند از نظر ارسطو شاگرد افلاطون نیز عدالت، داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است، از دیدگاه نظریه لیبرال، عدالت به این معنی است که دولت نباید با شهروندان با تبعیض رفتار کند مگر در صورتی که در زمینه‌ای مورد نظر، میان خود آنها تفاوتی وجود داشته باشد (مرامی، ۱۳۸۷: ۱۵-۱۴). در برداشت لیبرال از عدالت، عمده توجه به توزیع عادلانه قدرت در جامعه معطوف است. عدالت در مفهوم رادیکال آن در شعار و فرمول معروف مارکس خلاصه می‌شود، که توزیع به اندازه توانش و به هر کس به اندازه نیازش خلاصه می‌شود. مرکز ثقل عدالت در این مفهوم توزیع عادلانه ثروت است. (شعبانی، کلاته و احمدی، ۱۳۹۱: ۱۰۴)

عدالت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مورد توجه در تحقیقات مدیریتی و روان‌شناسی است در سالیان اخیر بسیاری از پژوهشگران به بررسی تاثیر عدالت سازمانی و سایر متغیرها از قبیل، تعهد سازمانی، سلامت اداری و... پرداخته‌اند. (رحبی فرجاد، ۱۳۹۴: ۸۴) واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ مطرح شده است از نظر وی عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سید جوادین، فراچی و ظاهر، ۱۳۸۷: ۵۶) عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. درک عدالت 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. (آقایابی فروشان، ۱۳۸۶: ۲۵)

دومین متغیر این پژوهش سلامت اداری است، سلامت نظام اداری مجموعه ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و ... را به همراه دارد. به طور کلی سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثر بخش تأکید دارد (فندرسکی، ۵۶: ۱۳۸۱). سلامت سازمانی نه تنها به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد بلکه اشاره آن بر مجموعه هایی از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام است، بدین معنا که یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد می کند و گسترش میدهد. (آهنچیان، ۱۳۸۳:

(۴۳)

عدالت سازمانی و سلامت اداری یکی از اهداف اساسی و بسیار مهم در عملکرد شاغلین هر سازمانی است. بطوری که می توان با دست یابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت اداری این امکان را ایجاد می کند که، اقدامات مناسب تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت شود و رفتارهای منصفانه و عادلانه، رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش ها، برخورد عادلانه با افراد شاغل در پلیس با هر درجه و رتبه خدمتی می تواند میزان احساس و کنش مثبت کارکنان پلیس را نسبت به وظایفشان فراهم نموده، تعهد و وجدان خدمتی را در آنها تقویت نماید و چنانچه در این رابطه کوتاهی و قصوری صورت پذیرد نه تنها موجب رکود، انحراف و تخلفات سازمانی خواهد شد بلکه سلامت اداری سازمان را با مخاطره جدی مواجه می نماید. لذا با توجه به این که وجود برخی رفتارهای ناسالم حاکی از کم توجهی و بی توجهی به رعایت عدالت سازمانی از قبیل، فراوانی جرائم کارکنان، نارضایتی مردم از عملکرد کارکنان، نحوه برخورد مامورین، اظهارات و نارضایتی برخی از کارکنان و... در کوپ های غرب تهران،

محقق در تلاش است بررسی نماید؛ عدالت سازمانی چه تاثیری بر سلامت نظام اداری کوپ های غرب تهران دارد؟ سپس به بررسی تاثیر هر یک از مولفه های عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت مرادده ای بر سلامت اداری پرداخته می شود.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**عدالت سازمانی:** عدالت در سازمان‌ها با سه عامل زیر تعریف می‌شود که همگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض، دلالت دارند: ۱. برابری؛ پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان؛ ۲. بی طرفی؛ بی طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان؛ ۳. عدم تبعیض؛ اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدید نظرخواهی در تصمیم‌ها (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۱۹). نمود (کروپانزانو<sup>۱</sup> ۲۰۰۵: ۱۴۰).

عدالت سازمانی سه بعد اصلی دارد که عبارتند از:

**عدالت توزیعی:** عدالت توزیعی در مفهوم سازمانی، اشاره به ادراک افراد سازمان درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص دارد. انسان‌های بهنجار بر این باورند که باید به هر کسی به اندازه‌ای که شایستگی دارد منابع و امتیازات تخصیص یابد. به طور واضح، عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از اینکه آیا پاداش به طور، منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاری شان با سازمان داده می‌شود یا خیر، می‌پردازد (سپندار، پرگان، حسان و قلی پور، ۱۳۹۲: ۴۴۶). سه اصل عمده به عنوان پایه و اساس عدالت توزیعی، چنین بیان شده اند:

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: 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 (مهداد، ۱۳۹۲: ۳۲).

تحقیقات وسیعی نشان می‌دهد که همبستگی قوی بین عدالت توزیعی و ستاده‌های شخصی از قبیل پرداخت و سلامت اداری وجود دارد (بلنگر<sup>۱</sup>، مک نالی<sup>۲</sup> و چف فلاپند<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۵۳).

**عدالت رویه‌ای:** عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. با افزایش عدالت رویه‌ای، کارکنان باید دید مثبت به بالادستان و سازمان شان داشته باشند، حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (رجبی فرجاد، ۱۳۹۴: ۸۷-۸۶). مدل‌های ارائه شده در عدالت رویه‌ای عبارتند از:

مدل ابزاری (نفع خود): براساس این مدل افراد برای نتایج کوتاه مدت در فعالیت‌های جمعی مشارکت نمی‌کنند بلکه آنان در عملکرد خود به داد و ستدهای آتی نیز توجه دارند؛ مدل رابطه‌ای (ارزش گروهی): مدل رابطه‌ای مدعی است که گروه‌های اجتماعی ابزار مفیدی برای کسب منافع اجتماعی احساسی اند. مطابق این مدل، رویه‌ها

- 
1. Blenger
  2. McNally
  3. Jeffflint

تا حدی که حاکی از احترام گروه نسبت به افراد باشد، عادلانه ارزیابی می‌شود. مدل رابطه‌ای همچنین معین می‌کند که افراد رویه‌ها را نسبت به سه ترجیح رابطه‌ای مورد ارزیابی قرار می‌دهند: بی طرفی، خیرخواهی و شناسایی اعتبار (رضائیان، ۱۳۸۶: ۳۹).

**عدالت تعاملی:** نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی یا مراوده‌ای نامیده می‌شود. عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباط همچون ادب، صداقت و احترام بین فرستنده و گیرنده است (تقی زاده و سلطانی، ۱۳۹۶: ۴۷). به طور کلی عدالت مراوده‌ای به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود باز می‌گردد (تقی زاده و شگری، ۱۳۹۳: ۲۳۵).

**سلامت اداری:** سلامت اداری عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود توانایی‌ها. (عباس‌پور، ۱۳۹۲: ۲۵۲). برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری قرار دارد و به معنای هنجارشکنی و تخلفی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصدی غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۰: ۳۱). از نظر تالکوت پارسونز<sup>۱</sup> سلامت سازمانی بوسیله هفت بعد که روی هم رفته الگوی رفتار و تعامل‌های ویژه درون سازمان را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود و این هفت بعد در سه سطح متفاوت به شرح جدول ذیل می‌باشند؛ سطوح تکنیکی<sup>۲</sup> (فنی)، اداری<sup>۳</sup> و نهادی<sup>۴</sup> (جاهد، ۱۳۸۴).

- 
1. Talkot Pansons
  2. Techical
  3. Managerial
  4. Institutonal

## سطوح و ابعاد سلامت سازمانی

سطح	ابعاد	توضیحات
سطح فنی (محصول را تولید می کند و خدمات را ارائه می دهد)	روحیه	به حس جمع دوستی، باز بودن و اعتماد بین کارکنان اشاره دارد.
	تأکید علمی	حدی که سازمان یا مؤسسه به دنبال برتری علمی و فرهنگی بوده و برای نیل به آن تلاش می کند.
سطح اداری (مدیریت درون سازمان را اداره و نظارت می کند)	نفوذ مدیر	به توانایی مدیر، در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آنها به توجه بیشتر به مسائل، مواجه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی و وابسته نشدن به مافوق گفته می شود.
	ملاحظه گری	رفتار رهبری مدیریت؛ باز، دوستانه، مشارکتی و همکارانه است.
	ساخت دهی	به رفتار مدیریت در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان زیر مجموعه اشاره دارد.
سطح نهادی (سازمان را با محیط آن پیوند می زند)	پشتیبانی منابع	به فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کارکنان به منظور اجرای مؤثر وظایف و مأموریت ها گفته می شود.
	یگانگی نهادی	توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه سازمانی خود را حفظ کند، می باشد.

**پیشینه پژوهش:** در این قسمت به برخی پژوهش های مرتبط اشاره می شود.

امراهی بیوکی، اردکانی و نیکنام جو (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند که «عدالت سازمانی» و مؤلفه های آن بر سلامت سازمانی بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر کارکنان کتابخانه های عمومی یزد تأثیر معناداری داشته است. این مطالعه همچنین نشان داده که «عدالت مروده ای» در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین میزان تأثیر را بر سلامت سازمانی داشته است؛

تقی زاده و سلطانی (۱۳۹۶)، به بررسی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری در دانشگاه‌ها و مدیران دولتی استان آذربایجان شرقی پرداخته‌اند. نتایج بررسی آنان نشان می‌دهد که در بین ابعاد عدالت سازمانی، بیشترین اثرگذاری بر کاهش فساد اداری از طریق عدالت توزیعی است و عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند؛

در پژوهشی احمدی بالادهی و اورنگیان (۱۳۹۶)، به بررسی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با بهبود نظام سلامت اداری در پلیس آگاهی و راهور استان مازندران پرداخته‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب بیشترین و کمترین رابطه ضریب همبستگی با سلامت اداری را دارد؛

نعیم یآوری، تقی زاده و ملک ثابت یآوری و (۱۳۹۴)، ادراک از عدالت سازمانی را بر سلامت اداری کارکنان ناجا مورد بررسی قرار داده و دریافته‌اند که تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سلامت اداری مثبت و معنادار است و از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای از تأثیرگذاری قوی تری نسبت به دو بعد دیگر برخوردار است؛

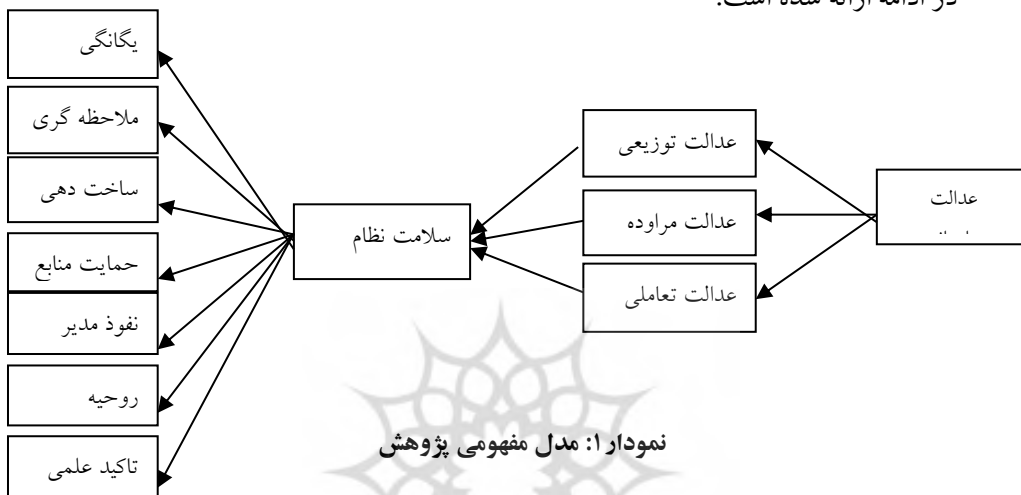
شریف پور (۱۳۹۳)، در پژوهشی دریافت که عدالت رویه‌ای، قوی ترین و عدالت توزیعی، ضعیف ترین ارتباط را با خشنودی شغلی کارکنان پلیس داشته است. عباس زاده (۱۳۹۲)، نیز نشان داد که عدالت رویه‌ای قوی ترین رابطه و عدالت توزیعی ضعیف ترین را با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی داشته است. نتایج پژوهش بهلولی زیناب، علوی متین و درخشان (۱۳۹۲) نیز این یافته را تایید می‌کند؛

باتمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه ابعاد سلامت سازمانی (تاکید علمی، ساخت دهی و نفوذ مدیر) با برخی از جنبه‌های تفویض اختیار به زیردستان پرداخته و



نشان داده که بین سلامت سازمانی با تفویض اختیار به زیردستان رابطه معناداری وجود دارد.

**مدل مفهومی پژوهش:** مبتنی بر ادبیات مرور شده، مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌ها در ادامه ارائه شده است.



**فرضیه اصلی:** عدالت سازمانی بر سلامت اداری کوپ انتظامی ویژه غرب استان تهران تأثیر دارد.

**فرضیه‌های فرعی:**

- عدالت توزیعی بر سلامت اداری کوپ انتظامی ویژه غرب استان تهران تأثیر دارد؛
- عدالت مراوده‌ای بر سلامت اداری کوپ انتظامی ویژه غرب استان تهران تأثیر دارد؛
- عدالت تعاملی بر سلامت اداری کوپ انتظامی ویژه غرب استان تهران تأثیر دارد.

**روش**

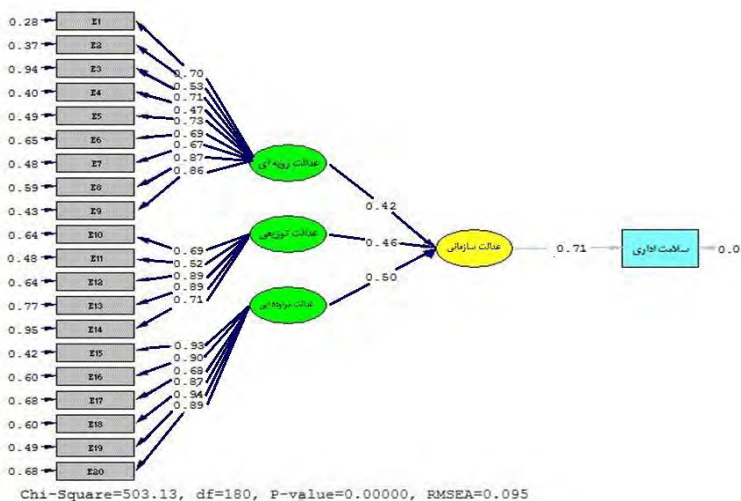
این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان کوپ فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران به استعدادهای

۱۲۰۰ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۳۷۲ نفر تعیین شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی گرینبرگ (آلفای کرونباخ ۰/۹۱) و سلامت اداری هوی (آلفای کرونباخ ۰/۹۶) بوده و داده‌ها با کمک مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده است.

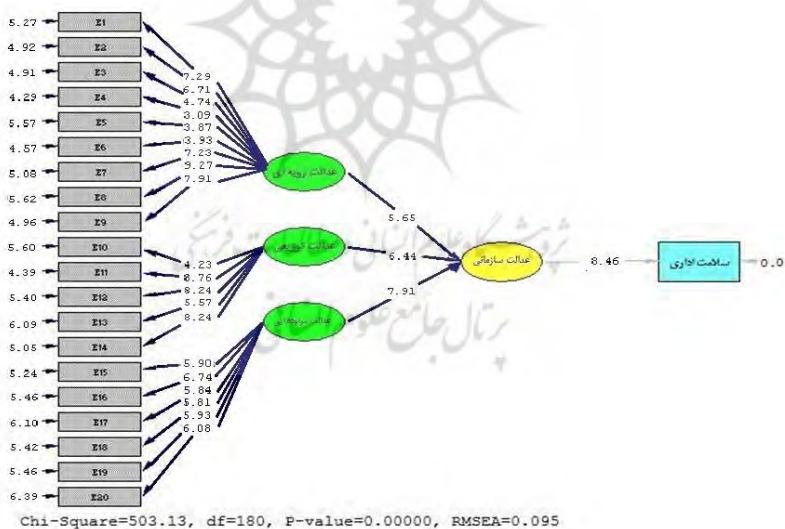
### یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی:** بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه پژوهش نشان داد که ۹۴ درصد از نمونه مورد مطالعه را مردان تشکیل داده‌اند. ۸۲ درصد آنان متأهل و بقیه مجرد هستند. ۳۸ درصد پاسخ دهندگان درجه دار، ۵۵/۵ درصد افسر جزء و ۶/۵ درصد افسر ارشد هستند. ۵ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۴۷ درصد دیپلم، ۱۸/۵ درصد، فوق دیپلم، ۲۶ درصد لیسانس و ۳/۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر اند. ۱۵ درصد زیر ۲۵ سال، ۴۰ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۴ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۱۱ درصد بالاتر از ۴۵ سال سن داشته‌اند.

**یافته‌های استنباطی:** برای بررسی روابط علی بین متغیرهای مستقل و وابسته از مدل‌یابی معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج در نمودارهای ۲ و ۳ ارائه شده است.



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری مربوط به تأثیر گویه‌های عدالت سازمانی بر سلامت اداری در حالت استاندارد



نمودار ۳: مدل معادلات ساختاری مربوط به تأثیر گویه‌های عدالت سازمانی بر سلامت اداری در حالت معناداری

بر اساس خروجی‌های نرم افزار ارائه داده شده در نمودارهای ۲ و ۳، همه ضرائب تأثیر (بارهای عاملی) محاسبه شده بیش از ۰/۳ هستند. از طرفی مقادیر محاسبه شده مربوط بارهای عاملی مقداری بیش از ۱/۹۶ دارند. این موضوع مؤید معنادار بودن ضرائب محاسبه شده است. همچنین شاخص RMSEA کمتر از ۰/۱ است و نسبت مجذور کا بر درجه آزادی نیز کمتر از ۳ می‌باشد، بنابراین مدل به دست آمده از برازش مناسبی برخوردار است و می‌توان گفت عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر سلامت اداری با ضریب ۰/۷۱ دارد. همچنین میزان تأثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر سلامت اداری برابر جدول ۱ است.

جدول ۱: تحلیل مسیر تأثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر سلامت اداری

تأثیر کل	تأثیر کلی	تأثیر از مسیر عدالت سازمانی	ضریب تأثیر	متغیر وابسته	مولفه
۰/۳۰	۰/۷۱×۰/۴۲	۰/۷۱	۰/۴۲	سلامت اداری	رویه‌ای
۰/۳۳	۰/۷۱×۰/۴۶	۰/۷۱	۰/۴۶	سلامت اداری	عدالت توزیعی
۰/۳۶	۰/۷۱×۰/۵۰	۰/۷۱	۰/۵۰	سلامت اداری	عدالت مرادده‌ای

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت اداری کوپ فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران انجام شد. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت اداری کوپ‌ها در غرب استان تهران دارد و این به این معنا است که هرچه عدالت در کوپ‌ها افزایش یابد، میزان سلامت اداری آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. این نتایج با یافته‌های امرالهی و همکاران (۱۳۹۶)، یاوری و همکاران (۱۳۹۴)، مهری (۱۳۹۱) و شریف‌پور (۱۳۹۳) مبنی بر اینکه عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با سلامت اداری رابطه معنی‌داری داشته، همخوانی دارد.

نتایج تایید فرضیه فرعی اول پژوهش مبنی بر این که عدالت توزیعی بر سلامت اداری کوپ فا. ویژه غرب تهران تأثیر دارد، به این معنا است که هر چه رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش از سوی مدیران افزایش یابد، سلامت اداری نیز افزایش پیدا می‌کند. این نتیجه با یافته‌های شریف‌پور (۱۳۹۳)، امرالهی و همکاران (۱۳۹۶)، بلگن و مولر (۱۹۸۷) مبنی بر اینکه توزیع عادلانه درآمد، همبستگی مثبت و معنی داری با سلامت اداری کارکنان دارد، همسو و هماهنگ است.

نتایج تایید فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که عدالت رویه‌ای تأثیر مثبت بر سلامت اداری کوپ فا. ویژه غرب تهران دارد، به این معنا است که هر چه رعایت عدالت در زمینه فرآیندها و روش‌هایی که جهت تصمیم‌گیری‌های مرتبط با تخصیص منابع سازمان از آنها استفاده می‌شود، افزایش یابد، سلامت اداری نیز افزایش پیدا می‌کند. این نتیجه با پژوهش عباس زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

نتایج تایید فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که عدالت مرادده‌ای تأثیر مثبت بر سلامت اداری کوپ فا. ویژه غرب استان تهران دارد، به این معنا است که هر چه برخورد عادلانه و نحوه ارتباط و تعامل مدیران و سرپرستان کوپ با کارکنان خود در قالب روش‌های رسمی تصویب شده افزایش یابد، سلامت اداری نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های مونیکا فورت و ماری سولو (۲۰۱۱) و امرالهی و همکاران (۱۳۹۶) همسو است.

**پیشنهادها:** با توجه به نقش قابل توجهی که نیروی انسانی در سلامت اداری دارند، لازم است با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، زمینه بهبود عملکرد و سلامت اداری را در محیط کار فراهم کرد. مبتنی بر نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

با توجه به تایید فرضیه اول، برقراری سیستم منصفانه توزیع میزان و ساعات کار محوله به کارکنان و برقراری سیستم منصفانه انتصاب، مزایا، پاداش و اضافه کار براساس عملکرد افراد، می‌تواند مفید باشد؛

با توجه به تایید فرضیه دوم، ایجاد رویه مشخص و شفاف سازی در تصمیم‌گیری‌های شغلی و پیش‌بینی روشی یکسان و بدون امکان اعمال سلیقه در انتصابات روسا و مدیران کوپ، پیشنهاد می‌شود؛

با توجه به تایید فرضیه سوم، مشارکت دادن کارکنان کوپ فا. ویژه غرب تهران در برنامه ریزی‌ها و توجه بیشتر به تأمین نیازهای کارکنان کوپ فا. ویژه غرب تهران در تصمیم‌گیری‌ها مورد تأکید است.

### فهرست منابع

- احمد بالا دهی، سید مهدی و اورنگیان، غلامعلی (۱۳۹۶). ادارک کارکنان از عدالت سازمانی و رابطه آن با بهبود نظام سلامت اداری. فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. دوره ۱۲. شماره ۳۹ صص ۱۹۹-۱۷۱
- الوانی، سید مهدی و دانائی فرد، حسن (۱۳۹۰). گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی. تهران: انتشارات صفار
- امرالهی بیوکی، ناهید؛ اردکانی، محمد شاکر و نیکنام جو، منصور (۱۳۹۶). تحلیل اثرات عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه عمومی استان یزد. دوره ۲۰. شماره ۲. صص ۱۵۹-۱۳۱
- آقائی فروشانی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- بهلولی زیناب، نادر؛ علوی متین، یعقوب و درخشان مهربانی، عادل (۱۳۹۲). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. فراسوی مدیریت. سال چهارم. شماره ۱۴. صص ۱۰۸-۷۳

- تقی زاده، هوشنگ و شکری، عبدالحسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان اردبیل. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. سال ششم. شماره صص ۲۵۵-۲۲۷
- تقی زاده، هوشنگ و سلطانی، غلامرضا (۱۳۹۶). اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی از منظر اثرگذاری بر کاهش فساد اداری. مقاله علمی پژوهشی مطالعات جامعه‌شناسی. دوره ۱۰، شماره ۳۷. صص ۴۳-۵۵
- حسین زاده، علی و محسن ناصری (۱۳۸۶)، «عدالت سازمانی» ماهنامه تدبیر. سال هجدهم. شماره ۱۹۰. صص ۱۷۶-۱۹۰
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴)، سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر. دور ۲۰. شماره ۱۵۹، صص ۱۶-۲۱.
- رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۴) رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. فصلنامه منابع انسانی ناجا. سال ۱۰. شماره ۴۱. صص ۸۳-۱۰۴
- رضائیان، علی (۱۳۸۶)، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان». (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران. انتشارات سمت.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۸)، «مدیریت رفتار سازمانی»، علی پارسائیان و سید محمد اعرابیان. تهران. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- سپندارند، صادق؛ پرگان، علی محمد؛ حسان، مصطفی و قلی‌پور، مجید (۱۳۹۲). تئوری‌های مدیریت. تهران-چاپ سوم. انتشارات نوین
- شریف پور، حسین (۱۳۹۳)، رابطه عدالت سازمانی خشنودی سازمانی پلیس» پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی
- شافعی، رضا، احمدی، فریدون؛ شیخی، زینب (۱۳۸۹)، «بررسی عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی»، باشگاه پژوهشگران جوان.
- عباس زاده، یاسر (۱۳۹۲)، «تبیین رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی پلیس» پایان نامه کارشناسی ارشد داخلی دانشگاه علوم انتظامی.

- فندرسکی، علی اصغر(۱۳۸۱) بررسی عوامل تعیین کننده سلامت نظام اداری، مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری. تهران. انتشارات سازمان مدیریت و برنامه کشور.
- نعیم یاوری، مجید؛ تقی زاده، علیرضا و ملک ثابت، حمزه(۱۳۹۴) بررسی تأثیرگذاری ادراک از عدالت سازمانی بر سلامت اداری کارکنان ناجا. فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا. دوره دهم. صص ۱۲۰-۱۰۳
- سیدجوادین، سیدرضا؛ فراچی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷) شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمان . نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۱ صص ۵۶-۵۱
- شعبانی، علی؛ حسین زاده، علی و احمدی، یوسف(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی. پژوهشنامه مالیات. شماره ۱۳. صص ۱۱۹-۱۱۴
- مهداد، علی(۱۳۹۲)، «روانشناسی صنعتی و سازمانی». تهران. چاپ هشتم. انتشارات جنگل.
- مرامی، علیرضا (۱۳۸۷)، بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت از دیدگاه مطهری، شریعی، سید قطب، تهران، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- ودادی، احمد و آخوندی فاطمه(۱۳۸۹) بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سلامت اداری در گمرگ جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت دولتی. سال اول صص ۹۷-۷۹
- Blenger, Isabelle, McNally, Jeff, flint, Douglas. (2009). Model of the effects of monitoring on perceptions of trust ,organizational outcomes. The Business Review Cambridge. 6, pp:51-53.
- Cropanzano, R., and Ambrose, M.L. (2005). Procedural and Distributive Justice are More Similar than you think: A Monistic Perspective and a Research Agenda. In J. Greenberg and R. Cropanzano (Eds.) Advances in Organizational Justice. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Hoy, w.k and Feldman, J. (1987). Organization health. The concept and its measure. journal of research and development in education.



- Klendauer, R, & Deller, J. (2011). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. Journal of Managerial Psychology. 24(1), pp: 29-30
- Monika foort, L. J., & Maree solowe, S. E. (2011). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and inrole behavior. Journal of Management. 17, pp: 601-635





پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی