

## بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان

سید محمد واعظی نژاد<sup>۱</sup>، حسین شریعت<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران

### چکیده

مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات توصیفی و روش همبستگی در یک نمونه آماری ۱۹۶ نفری از کارکنان اداره کل نوسازی مدارس انجام شد. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و سلامت سازمانی استفاده شد. میزان روایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۷ و میزان پایایی آنها ۰/۸۸، ۰/۸۵ محاسبه گردید. جهت بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی (و مولفه‌های آن: توزیعی، رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) با سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که هر چه عدالت در سازمان بیشتر باشد سلامت آن سازمان نیز بیشتر خواهد بود.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، سلامت سازمانی

## ۱. مقدمه

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه با توجه به نقش همه جانبه آن در زندگی اجتماعی انسانها نقش عدالت در این سازمانها پیش از پیش آشکارتر شده است. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است [۱].

عدالت بالاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در تحقق حقوق بشر است. عدالت در زمره زیباترین و مقدس ترین واژه های تمدن بشری محسوب گردیده و از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد آن را نیکو شمرده و تحقق آن پایه مشروعیت و ضرورت ایجاد دولت ها محسوب می گردد. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنانشان اشاره داشته، معمولاً در بر گیرنده سه جزء متفاوت است که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی (مراوده ای) [۲].

عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می گیرند و داده ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می کنند [۳].

نظریه عدالت رویه ای مطرح می کند افراد می توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه، بوده است [۴]. عدالت تعاملی نوعی عدالت رویه ای است و شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است [۵].

هر سازمان مانند انسان یا سیستم انسانی دارای سه وضعیت مختلف در یک محیط است. در یک انتها پریشانی یا ناخوشی، در میانه، وضعیت عادی و در انتهای دیگر سلامت قرار دارد. وضعیت سلامت، وضعیتی در افراد و سازمان متبوع آن ها است که امکان می دهد عملکردی بالاتر از حد معمول انتظار و یا حتی بالاتر از همه رقبای خود داشته باشند. در چنین وضعیتی سازمان به موجودیتی مولد، چابک و انعطاف پذیر تبدیل می گردد. اگر انگیزه های لازم به طور مداوم در یک سیستم سالم وارد نگردد این سیستم تدریجاً به وضعیت عادی وارد شده و در صورت تداوم این فقدان، وارد وضعیت ناخوشی می گردد [۶].

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد، بلکه اشاره ای از خصایص سازمانی نسبتاً پرووام است، بدین معنا که یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در دراز مدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود در محیط ایجاد کرده، گسترش می دهد. یک سازمان سالم در این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه ضمن سازگاری با محیط، توانایی رشد و توسعه پیوسته قابلیت های خود، جهت پایداری در محیط را دارد. عملیات کوتاه مدت یک سازمان سالم اگرچه ممکن است در یک روز خاص، اثربخش یا غیر اثربخش باشد ولی رشد توانایی ها، پایداری مستمر و سازگاری کافی آن با محیط، در دراز مدت تحقق پیدا می کند [۷]. سلامت سازمانی مفهومی اساسی برای سازمان ها در به تحقق رساندن اهداف به اندازه تلاش هایشان برای تغییر و جهت یابی است. سازمان ها همانند کارمندان، ممکن است سالم یا ناسالم باشند. از آن جایی که سازمان های ناسالم در اجرا و به تحقق رساندن نقش های خود با شکست رو به رو می شوند، سازمان های سالم بسیار کارکردی و درست عمل می کنند. سطح سلامت سازمانی در ارتباط با سرعت آن (موفقیت) در به اجرا رساندن اهداف و خواسته ها است. سلامت سازمانی اقدام اصلاحی و آبی سطوح پایین (اجرایی) سازمان نیست بلکه تفکری اصولی و ریشه ایست که باید ضرورت ایجاد فضای کاری سالم احساس گردد تا اقدامی در جهت آن صورت گیرد و در ادامه باید این سئوالات از خود پرسیده شود که: آیا سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستم با سازمانی با مشخصات و مؤلفه های سازمان سالم مطابقت دارد یا خیر؟ و آیا ضرورت انجام اقداماتی در جهت ایجاد سلامت سازمانی احساس می شود یا خیر؟ سپس می بایست تحقیقات بنیادینی توسط گروهی از کارشناسان خبره (درون سازمانی و برون

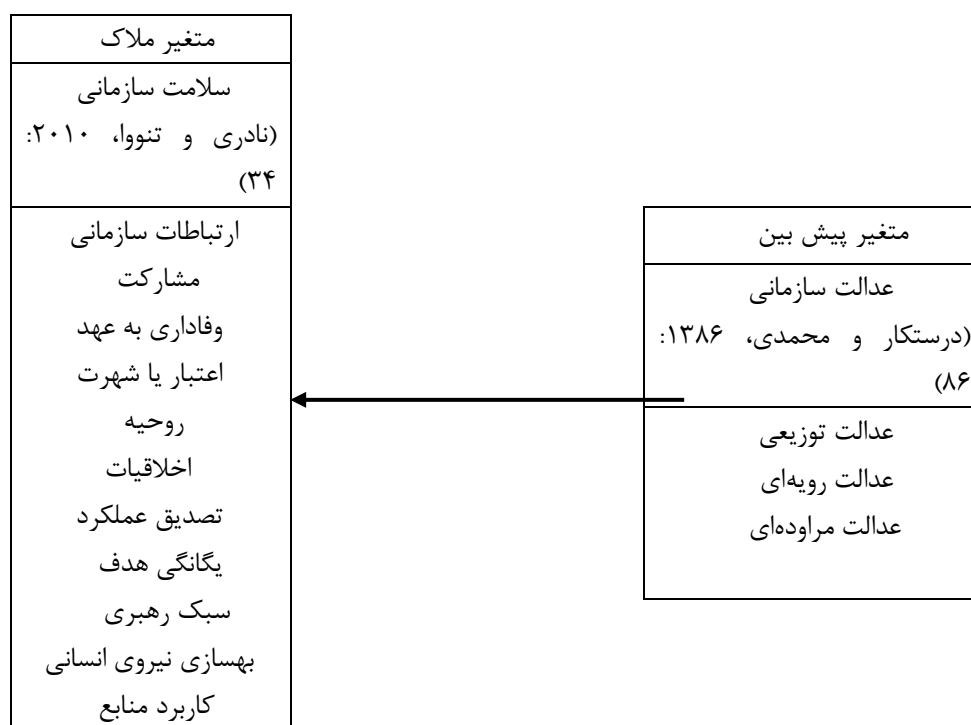
سازمانی) در جهت شناسایی نشانه های ضعف سلامت سازمانی صورت گیرد که این مهم بدون پشتیبانی مدیران عالی سازمان، کاری عبث و بی فایده می نماید زیرا نتایج تحقیقات در نهایت تسلیم مدیران عالی جهت انجام اقدامات لازم می گردد [۸]. در سازمان های سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه شود در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو کرد [۸]. در این راستا در پژوهش حاضر به بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان پرداخته شده است.

## ۲. فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. فرضیات فرعی:

- بین عدالت توزیعی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عدالت رویه ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.
- بین عدالت مراوده ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.

## ۳. مدل مفهومی تحقیق



#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحلیلی- توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری در این پژوهش ۴۰۰ نفر بود که به منظور تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر انتخاب شدند و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفت. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه ذیل بود:

۱- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال است. سوالات ۱ تا ۵ به عدالت رویه‌ای، سوالات ۶-۱۰ به عدالت تعاملی و سوالات ۱۱ تا ۱۵ به عدالت توزیعی‌ای اختصاص یافته است.

جدول ۱- روش نمره‌گذاری و تفسیر پرسشنامه

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالفم	متوسط	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵
امتیازبندی نمرات	۹۰-۷۶	۷۶-۶۲	۶۲-۴۸	۴۸-۳۴	۳۴-۲۰

۲- پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه از ۳۳ سوال پنج گزینه‌ای تشکیل شده است که شامل ۱۱ مؤلفه است. جداول طیف و امتیازبندی و نمره گذاری این پرسشنامه به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۲- روش نمره‌گذاری و تفسیر پرسشنامه

	خیلی کم (کاملاً مخالف)	کم (مخالف)	تاحدی زیاد (نسبتاً موافق)	زیاد (موافق)	خیلی زیاد (کاملاً موافق)
دامنه تغییرات	۵۹-۳۳	۸۶-۵۹	۱۱۲-۸۶	۱۳۹-۱۱۲	۱۶۵-۱۳۹

در این تحقیق برای تعیین روایی به داده های تحقیقات قبلی استناد شد. روایی پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۸۵ (لشکری، ۱۳۹۴) و روایی پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۷ (سلاجقه، ۱۳۹۴) می باشد.

در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۸ و سلامت سازمانی ۰/۸۵ که با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون آلفای کرونباخ که مقدار آنها از ۰/۷ بیشتر است، پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و از آزمون‌های آماری پیرسون واسپیرمن جهت بررسی روابط ساختاری بین متغیرها استفاده شد.

#### ۵. یافته‌های پژوهش

۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

سال ششم، شماره ۲۱، زمستان ۱۴۰۳

جدول ۳- فراوانی، درصد و درصد تجمعی متغیر جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۱۴۴	۷۳/۵	۷۳/۵
زن	۵۲	۲۶/۵	۱۰۰/۰
مجموع	۱۹۶	۱۰۰/۰	

از ۱۹۶ نفر مورد بررسی ۱۴۴ نفر (۷۳/۵ درصد) مرد و ۵۲ نفر (۲۶/۵ درصد) زن بودند.

جدول ۴- جدول فراوانی، درصد و درصد تجمعی متغیر سن

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۳۰ سال و کمتر	۳۳	۱۶/۸	۱۶/۸
۳۱ سال تا ۴۰ سال	۱۰۰	۵۱/۰	۶۷/۹
بیشتر از ۴۰ سال	۶۳	۳۲/۱	۱۰۰/۰
مجموع	۱۹۶	۱۰۰/۰	

از ۱۹۶ نفر مورد بررسی ۳۳ نفر (۱۶/۸ درصد) ۳۰ ساله و کمتر، ۱۰۰ نفر (۵۱/۰ درصد) ۳۱ ساله تا ۴۰ ساله و ۶۳ نفر (۳۲/۱ درصد) بیشتر از ۴۰ سال سن داداشتند.

جدول ۵- فراوانی، درصد و درصد تجمعی متغیر میزان تحصیلات

متغیر سابقه خدمت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۸	۴/۱	۴/۱
فوق دیپلم	۲۴	۱۲/۲	۱۶/۳
لیسانس	۹۲	۴۶/۹	۶۳/۳
فوق لیسانس	۷۲	۳۶/۷	۱۰۰/۰
مجموع	۱۹۶	۱۰۰/۰	

از ۱۹۶ نفر مورد بررسی ۸ نفر (۴/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۲۴ نفر (۱۲/۲ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۹۲ نفر (۴۶/۹ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۷۲ نفر (۳۶/۷ درصد) از آزمودنی ها دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

۲- توصیف متغیرهای تحقیق

جدول ۶- آماره های توصیفی متغیر عدالت سازمانی

میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
۴۷/۶۳۲	۴۹/۰	۱۲/۲۱۶	-۰/۵۸۱	۰/۱۰۲	۱۸	۶۹

عدالت سازمانی

جدول ۷- آماره های توصیفی متغیر عدالت رویه ای

میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
۱۶/۰۶۶	۱۷	۴/۲۰۱	-۰/۵۷۳	۰/۲۸۵	۵	۲۴

عدالت رویه ای

جدول ۸- آماره‌های توصیفی متغیر عدالت توزیعی

میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم	عدالت توزیعی
۱۴/۷۸۵	۱۴	۵/۱۵۱	۰/۰۱۹	-۰/۳۴۴	۵	۲۵	

جدول ۹- آماره‌های توصیفی متغیر عدالت مرادده‌ای

میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم	عدالت مرادده‌ای
۴۶/۱۱۲	۴۷/۰۰۰	۶/۷۱۶	-۰/۲۷۲	۱/۲۷۴	۲۹	۶۴	

جدول ۱۰- آماره‌های توصیفی متغیر سلامت سازمانی

میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم	سلامت سازمانی
۱۰۰/۸۱۱	۱۰۲/۰۰۰	۲۴/۲۲۱	-۰/۱۱۶	-۰/۵۳۷	۴۹	۱۴۶	

### ۳- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جهت سنجش نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شد.

جدول ۱۱- آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	عدالت	عدالت	عدالت	عدالت	سلامت
	سازمانی	رویه‌ای	توزیعی	مرادده‌ای	سازمانی
تعداد	۱۹۶	۱۹۶	۱۹۶	۱۹۶	۱۹۶
میانگین	۴۷/۶۳۲	۱۶/۰۶۶	۱۴/۷۸۵	۱۶/۷۸۰	۱۰۰/۸۱۱
انحراف استاندارد	۱۲/۲۱۶	۴/۲۰۱	۵/۱۵۱	۳/۹۶۳	۲۴/۲۲۱
آماره Z	۰/۱۰۹	۰/۱۲۶	۰/۰۷۱	۰/۱۳۶	۰/۰۵۱
معنی‌داری (پی-مقدار)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲

بر اساس نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای، مقدار سطح معنی داری برای اکثر متغیرهای تحقیق از ۰/۰۵ کمتر بدست آمد. لذا فرض نرمال بودن برای اکثر متغیرهای پژوهش رد می‌شود. یعنی با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرضیه نرمال بودن برای اکثر متغیرهای اصلی تحقیق رد می‌شود. به علت اینکه فرض نرمال بودن برای تقریباً همه متغیرهای تحقیق رد شد برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های همبستگی اسپیرمن و کندال استفاده می‌شود.

### ۴- بررسی فرضیه‌ها

فرضیه اصلی تحقیق: بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی).

جدول ۱۲- آزمون همبستگی بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۴۳۴	۰/۰۰۰	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج ضریب همبستگی کندال برابر با ۰/۴۳۴ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۵۱۶ است، که نشان دهنده این است که بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد ( $p < 0.05$ ). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در عدالت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان موجب تغییرات در سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش عدالت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان با افزایش سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است. فرضیه فرعی اول: بین عدالت توزیعی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳- آزمون همبستگی بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۳۶۰	۰/۰۰۰	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج ضریب همبستگی کندال برابر با ۰/۳۶۰ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۴۳۷ است، که نشان دهنده این است که بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد ( $p < 0.05$ ). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در عدالت توزیعی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان موجب تغییرات در سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش عدالت توزیعی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان با افزایش سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است. فرضیه فرعی دوم: بین عدالت رویه‌ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴- آزمون همبستگی بین عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰	۲۹۶	رابطه دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰	۲۹۶	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج ضریب همبستگی کندال برابر با  $0/386$  و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با  $0/471$  است، که نشان دهنده این است که بین عدالت رویه ای و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بنابراین فرضیه صفر رد می شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در عدالت رویه ای در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان موجب تغییرات در سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، بدین معنی که افزایش عدالت رویه ای در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان با افزایش سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

فرضیه فرعی سوم: بین عدالت مراوده ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین عدالت مراوده ای و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان از ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۱۵- آزمون همبستگی بین عدالت مراوده ای و سلامت سازمانی

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	$0/437$	$0/000$	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم
اسپیرمن	$0/547$	$0/000$	۱۹۶	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۴-۱۳، ضریب همبستگی کندال برابر با  $0/437$  و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با  $0/547$  است، که نشان دهنده این است که بین عدالت مراوده ای و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بنابراین فرضیه صفر رد می شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد به این مفهوم که تغییرات در عدالت مراوده ای در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان موجب تغییرات در سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می کند، بدین معنی که افزایش عدالت مراوده ای در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان با افزایش سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون های کندال و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق: بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات گل پرور و ناد (۱۳۹۰)، فرجاد و همکاران (۱۳۹۳) [۹ و ۱۰] همخوانی دارد. عدالت سازمانی درجه ای است که کارکنان احساس می کنند قوانین، رویه ها و سیاست های سازمانی مربوط به کار آنها، منصفانه است [۱۱]. جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشاندهنده سلامت سازمانی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد، می تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فرانقش فراهم نماید [۱۲]. با توجه به اینکه در شرایط متلاطم کنونی، سازمان ها چاره ای جز بهره برداری مناسب به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاء و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن، شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت در رفتارهای سازمانی از آن جمله؛ تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید و انگیزش کارکنان حائز اهمیت است.



فرضیه فرعی اول: بین عدالت توزیعی با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات شه بخش و ساجدینیا (۱۳۹۷)، بیوکی و همکاران (۱۳۹۶) [۱۳ و ۱۴] همخوانی دارد.

عدالت از جمله عوامل حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروهها به نحوه ادراک آنها از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای یک گروه یا یک سیستم اجتماعی ادراکی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و انجام وظایف خود دارند. عدالت توزیعی با انصاف ادراک شده از پیامدها سروکار دارد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی در نظر گرفته شده است. بنابراین مدیران سازمان‌ها همواره باید به این امر توجه کافی داشته باشند.

فرضیه فرعی دوم: بین عدالت رویه‌ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات جهانیان و قدسی (۱۳۹۳) و سخراوی و همکاران (۱۳۸۹) [۱۵ و ۱۶] همخوانی دارد.

روسو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی در ارتباط با عدالت سازمانی به این نتیجه رسید که در سازمان‌هایی که کارکنان با کمبود عدالت رویه‌ای مواجه هستند، استرس شغلی در آنان نمود بیشتری دارد. عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود. افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند. سرمایه انسانی بالاترین و با ارزشترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. جو سازمانی سالم و حمایتگر که نشاندهنده سلامت سازمانی است که در آن عملکرد فردی و سازمانی در عملکردی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد [۴].

فرضیه فرعی سوم: بین عدالت مراوده‌ای با سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات رجبی فرجاد و مالمیر (۱۳۹۳)، شهرکی و محمدی (۱۳۹۹) [۱۷ و ۱۸] همخوانی دارد.

عدالت مراوده‌ای، جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را در بر می‌گیرد. کونوفسکی و پوگ (۱۹۹۴) در تحقیقی در ارتباط با عدالت سازمانی به این نتیجه رسیدند که وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان با به کارگیری رویه‌های منصفانه به مشارکت و سهم آنها در سازمان ارج می‌نهد، احساس ارزشمندی می‌کنند و سطح مشارکت آنها در رفتارهای مطلوب سازمانی و عملکرد اثربخش در آنها بالا می‌رود. در مقابل احساس بی‌عدالتی در رویه‌های تصمیم‌گیری، توزیع امکانات، مزایا و رفتار سرپرستان، به اشکال مختلف کارکنان را به فکر تلافی جویی می‌اندازد [۹]. بنابراین مدیران باید به این امر توجه کافی داشته باشند و عدالت مراوده‌ای را در بین کارکنان رعایت کنند تا سازمان سالم‌تر بماند.

پیشنهادهای:

- با توجه به نتایج که بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود داشت پیشنهاد گردید مسئولین توضیحات واضحی در مورد هر تصمیمی که درباره شغل اخذ می‌شود، دهند و کارکنان اجازه به چالش کشیدن یا درخواست تجدید نظر در تصمیمات مسئولین را داشته باشند و مسئولیت‌ها در کار منصفانه باشد.

- با توجه به نتایج که بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود داشت. پیشنهاد گردید زمانبندی کار، مبلغ پرداختی و حجم کار کارمند عادلانه باشد.

<sup>۳</sup>Rousseau

- با توجه به نتایج که بین عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود داشت. پیشنهاد گردید که مسئولیت‌ها در کار منصفانه و تصمیم‌گیری‌ها توسط مسئولین بدون غرض ورزی باشد.
- با توجه به نتایج که بین عدالت مراوده‌ای و سلامت سازمانی در اداره کل نوسازی مدارس استان کرمان رابطه وجود داشت. مسئولین با کارمندان با احترام و عزت رفتار کنند و نسبت به نیازهای شخصی من حساس باشند و توجیهات کافی برای تصمیمات اخذ شده در مورد شغل به کارمندان ارائه دهند.

## منابع

۱. الوانی، مهدی، پورعزت، عزت الله، ۱۳۸۲، عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار، کمال مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۱.
۲. Fernandes, C and Awamleh, R.(2006)." Impact of organizational justice in An expatriate work environment", Management Research News. 29 .11. 701-712.
۳. Cropanzano, R., & Ambrose, R. (2001). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, & L.W. Porter (Eds.). Motivation And Work Behavior (5th Ed.), ۱۳۱-۱۴۳. NY: McGraw Hill.
۴. Greenberg J. Stress Fairness to Fare No Stress: managing Work place Stress Promoting Organizational Justice. Organizational Dynamics Journal 2004; 33: 322-65.
۵. Charash,V.C & Spector, P.E. (2001), The Role of Justice in Organizations: a aaMeta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision aaaaProcesses, Vol.80, pp:278, 321.
۶. شاه‌کرم، پروین، ۱۳۸۸، سازمان سالم، سلامت سازمانی و تحقق تعالی سازمانی، فصلنامه احیاء، سال هفتم، شماره ۲۸.
۷. عباس زاده، میرمحمد، ۱۳۸۳، حرفه معلمی و رضایت شغلی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱.
۸. درست کار، محمد، محمدی، محمود، ۱۳۸۶، سلامت سازمان خود را محک بزنید، ماهنامه استاندارد، سال شانزدهم، شماره ۱۸۲.
۹. گل پرور، محسن، نادری، محمدعلی، ۱۳۹۰، بررسی عوامل مؤثر بر ادراک عدالت رویه‌ای در ارتقاء شغلی معلمان زن، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۲.
۱۰. فرجاد، حاجیه رجبی، المیر، آمنه، طاهری، علی، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان فصلنامه توسعه، سال نهم، شماره ۳۱.
۱۱. Brien. Randy O. (2003). "Effective motivational factors for thai employee". Faculty of businesss administration at Asian University of Science and Technology . 89, PP:111-1۲۶.
۱۲. Nadiri, Halil and Cem Tanova (2010) "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", International Journal of Hospitality Management, 29: 33-4۱.

۱۳. شه بخش، عبدالغنی، ساجدینیا، زینب، ۱۳۹۷، بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ایرانشهر، بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش ایرانشهر.
۱۴. امراللهی بیوکی، ناهید، اردکانی، محمد شاکر، نیکنام جو، منصور، ۱۳۹۶، تحلیل اثرات عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۲۰، شماره ۲، پیاپی ۷۸.
۱۵. جهانیان، رمضان، قدسی، سمانه، ۱۳۹۳، رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱۹، پیاپی ۱۹.
۱۶. سخراوی، رضا، ظهیری، آریتا، احمدی چگنی، سحر، کرمی راد، بهنام، ۱۳۸۹، بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی، پژوهشنامه تربیتی، سال ششم، شماره ۲۵.
۱۷. رجبی فرجاد، حاجیه، المیر، آمنه، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۳۱.
۱۸. شهرکی، مریم، محمدی، فرحناز، ۱۳۹۹، بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.