



پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

عنوان:

بررسی رابطه ی عدالت سازمانی و توانمندسازی

مطالعه موردی: کارکنان مجتمع مس سرچشمه

استاد راهنما:

دکتر امین رضا کمالیان

استاد مشاور:

دکتر علیقلی روشن

تحقیق و نگارش:

رضوان شاه حیدری پور

خرداد ۱۳۸۹

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است)

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان بررسی رابطه ی عدالت سازمانی و توانمندسازی قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی توسط دانشجو رضوان شاه حیدری پور تحت راهنمایی استاد پایان نامه دکتر امین رضا کمالیان تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

رضوان شاه حیدری پور
امضاء

این پایان نامه..... واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ..... توسط هیئت داوران بررسی و درجه..... به آن تعلق گرفت.

نام و نام خانوادگی	امضاء	تاریخ
استاد راهنما:	امین رضا کمالیان	
استاد مشاور:	علیقلی روشن	
داور ۱:	حبیب الله سالارزهی	
داور ۲:	یحیی کاظمی	
نماینده تحصیلات تکمیلی:	آرش گودرزی	



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب رضوان شاه حیدری پور تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: رضوان شاه حیدری پور

امضاء

از دست و زبان که برآید؟

الهی

مهربانی ات طعم تمام لحظه هایم شده و بخشندگی ت سوره ی
نخست قرآن مصور است، دستانم بوی یدالله فوق ایدیهم گرفته
است و قلبم مزه ی الا بذکرالله تو را زمزمه کرده است، برای
سپاس مشتی از اقیانوس کاغذی ات بر می دارم و با زبان تو، از تو
تشکر

می خوانم :

الحمد لله الذی هدانا لهذا و ما كنا نهتدی لولا ان هدانا الله.

تقدیم به:

پدر و مادر خوب و مهربانم،
خواهرها و برادرهای عزیزم که
با محبت‌ها، کمک‌ها و همدلی‌ها شان معنا بخش زندگی ام
هستند.

خداوند پیامبران خود را مبعوث فرمود، و هر چند گاه، متناسب با خواسته های انسان ها، رسولان خود را اعزام کرد تا وفاداری به پیمان فطرت را از آنان باز جویند و نعمت های فراموش شده را به یاد آورند و با ابلاغ احکام الهی، حجت را بر آنها تمام نمایند و توانمندی های پنهان شده ی عقل ها را آشکار سازند و نشانه های قدرت خدا را معرفی کنند.

امیر مومنان، مولا علی علیه السلام
نهج البلاغه، خطبه ۱

سپاسگذاری

اکنون که به یاری خداوند متعال، این تحقیق به پایان رسیده است وظیفه خود می دانم از همه عزیزانی که در دوران تحصیلات دانشگاه و علی الخصوص نگارش این تحقیق، مرا مورد لطف و عنایت خویش قرار داده اند سپاسگزاری کنم. ابتدا از زحمات و راهنمایی های ارزشمند استاد راهنمای خود جناب آقای دکتر کمالیان، که بدون مساعدت و راهنمایی ایشان انجام این تحقیق میسر نبود قدردانی می کنم. از کلیه اساتید دانشکده مدیریت که افتخار شاگردی در محضرشان را هم در دوره کارشناسی و هم کارشناسی ارشد داشته ام تقدیر و تشکر می کنم. همچنین از همه ی دوستانم در تمام مدت تحصیلم که بدون شک هدیه های خداوند به من بوده اند و همینطور همکلاسی های بسیار خوبم در هر دو دوره تشکر و قدر دانی می کنم. در نهایت لازم می دانم از آقای مهدی کاظمی مسول روابط صنعتی بخش منابع انسانی مجتمع مس سرچشمه و آقای مهندس جهانشاهی در بخش تحقیق و توسعه این مجتمع تشکر ویژه داشته باشم.

چکیده:

یکی از عوامل متمایز کننده سازمان های امروزی، در اختیار داشتن کارکنانی - خاصه از لحاظ درونی و روانی - توانمند است، از این رو تلاش برای افزایش این ویژگی در کارکنان یکی از برنامه هایی است که سازمان های پیشرو به آن اهمیت می دهند. در این تحقیق، تاثیر مدل چهار بعدی عدالت سازمانی - عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی - بر توانمند سازی روانشناختی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه ی آماری تحقیق متشکل از ۴۶۸۰ نفر از کارکنان مجتمع مس سرچشمه بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۳۵۶ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه ی معنی دار میان این دو متغیر می باشد.

ضمنا نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که ابعاد عدالت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی همبستگی چندگانه ی معنی داری دارند. لذا برای ایجاد و ارتقای توانمندسازی روانشناختی ضروری است سازمان ها بر استقرار و گسترش عدالت در محیط کاری شان اهتمام ورزند.

کلید واژه ها: توانمندسازی روانشناختی- عدالت توزیعی - عدالت رویه ای - عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱ فصل اول: کلیات طرح تحقیق.....
۲ ۱-۱- مقدمه.....
۳ ۲-۱- بیان مساله.....
۵ ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۷ ۴-۱- اهداف تحقیق.....
۷ ۵-۱- سوالات تحقیق.....
۸ ۶-۱- مدل مفهومی تحقیق.....
۹ ۷-۱- قلمروی تحقیق.....
۹ ۱-۷-۱- قلمرو مفهومی.....
۹ ۲-۷-۱- قلمرو زمانی.....
۱۰ ۳-۷-۱- قلمرو مکانی.....
۱۱ ۸-۱- تعریف مفاهیم و متغیرها.....
۱۲ فصل دوم: ادبیات تحقیق.....
۱۳ ۱-۲- مقدمه.....
۱۳ ۲-۲- تعریف توانمندسازی.....
۱۵ ۳-۲- ریشه های توانمندسازی.....
۱۷ ۴-۲- رویکردهای توانمندسازی.....
۱۷ ۱-۴-۲- رویکرد ساختاری.....
۱۹ ۲-۴-۲- رویکرد روانشناختی.....
۲۲ ۵-۲- ابعاد توانمندسازی روانشناختی.....
۲۲ ۱-۵-۲- احساس معنی دار بودن.....
۲۳ ۲-۵-۲- احساس شایستگی (خودیابی).....
۲۴ ۳-۵-۲- احساس خود تعیینی.....
۲۵ ۴-۵-۲- احساس تاثیر.....
۲۶ ۵-۵-۲- احساس اعتماد.....
۲۷ ۶-۲- مقدمات و پیامدهای توانمندسازی.....
۳۱ ۷-۲- غنی سازی شغل و توانمندسازی.....
۳۲ ۸-۲- درگیری، مشارکت و توانمندسازی.....

۳۳ ۹-۲- توانمندسازی و قدرت.....
۳۴ ۱۰-۲- کارکنان توانمند.....
۳۵ ۱۱-۲- سازمان توانمند.....
۳۶ ۱۲-۲- مزایا و محدودیت های توانمندسازی.....
۳۷ ۱۳-۲- عدالت.....
۴۰ ۱۴-۲- عدالت اجتماعی.....
۴۲ ۱۵-۲- عدالت سازمانی.....
۴۳ ۱۶-۲- تئوری های عدالت سازمانی.....
۴۴ ۱۷-۲- عدالت توزیعی.....
۴۸ ۱۸-۲- عدالت رویه ای.....
۵۲ ۱۹-۲- عدالت توزیعی و عدالت رویه ای.....
۵۴ ۲۰-۲- عدالت مروده ای.....
۵۴ ۲۱-۲- عدالت رویه ای و عدالت مروده ای.....
۵۶ ۲۲-۲- عدالت بین فردی.....
۵۶ ۲۳-۲- عدالت اطلاعاتی.....
۵۹ ۲۴-۲- پیشینه.....
۶۶ فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۶۷ ۱-۳- مقدمه.....
۶۷ ۲-۳- روش تحقیق.....
۶۸ ۳-۳- جامعه آماری.....
۷۰ ۴-۳- روش نمونه گیری و حجم نمونه.....
۷۴ ۵-۳- متغیرهای تحقیق.....
۷۵ ۶-۳- فرضیات تحقیق.....
۷۵ ۱-۶-۳- فرضیات اصلی تحقیق.....
۷۵ ۲-۶-۳- فرضیات فرعی تحقیق.....
۷۶ ۷-۳- ابزار جمع آوری داده ها.....
۷۷ ۷-۳- برازش داده ها.....
۷۷ ۱-۸-۳- روایی.....
۷۸ ۲-۸-۳- پایایی.....
۷۹ ۸-۳- مقیاس پرسش نامه ها.....
۷۹ ۹-۳- روش اجرای پرسش نامه.....
۷۹ ۱۰-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۸۱ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۸۲ ۱-۴- مقدمه.....
۸۲ ۲-۴- آمار توصیفی.....
۸۲ ۱-۲-۴- ویژگی های جامعه مورد مطالعه بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی.....
۸۳ ۱-۱-۲-۴- ویژگی های جامعه آماری مورد مطالعه بر حسب جنس.....

۸۴۲-۱-۲-۴-ویژگی جامعه آماری مورد مطالعه بر حسب سن.....
۸۵۳-۱-۲-۴-ویژگی جامعه آماری مورد مطالعه بر حسب تحصیلات.....
۸۶۴-۱-۲-۴-ویژگی جامعه آماری مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت.....
۸۷۵-۱-۲-۴-ویژگی جامعه آماری مورد مطالعه بر حسب سطح شغلی.....
۸۸۲-۲-۴-آماره های تصیفی متغیرها
۸۹۳-۴-آزمون فرضیات تحقیق.....
۸۹۱-۳-۴-فرضیه اصلی اول.....
۹۰۱-۱-۳-۴-فرضیه ی فرعی اول.....
۹۱۲-۱-۳-۴-فرضیه فرعی دوم.....
۹۲۳-۱-۳-۴-فرضیه فرعی سوم.....
۹۳۴-۱-۳-۴-فرضیه فرعی چهارم.....
۹۴۲-۳-۴-فرضیه اصلی دوم.....
۹۶۳-۳-۴-فرضیه اصلی سوم.....
۹۶۱-۳-۳-۴-فرضیه فرعی اول.....
۹۸۲-۳-۳-۴-فرضیه فرعی دوم.....
۱۰۰۳-۳-۳-۴-فرضیه فرعی سوم.....
۱۰۲۴-۳-۳-۴-فرضیه فرعی چهارم.....
۱۰۳۵-۳-۳-۴-فرضیه فرعی پنجم.....
۱۰۵فصل پنجم:یافته ها، بحث و بررسی، ارائه پیشنهادات.....
۱۰۶۱-۵-مقدمه.....
۱۰۶۲-۵-تحلیل یافته های تحقیق.....
۱۰۹۳-۵-بحث و بررسی.....
۱۱۲۴-۵-ارائه پیشنهادات.....
۱۱۲۱-۴-۵-ارائه پیشنهادات حاصل از یافته های تحقیق.....
۱۱۵۲-۴-۵-ارائه پیشنهاداتی به محققان آینده.....
۱۱۶۵-۵-محدودیت ها و موانع تحقیق.....
۱۱۷منابع.....
۱۳۰پیوست ها.....
۱۳۰پیوست (الف) - خروجی های SPSS.....
۱۴۶پیوست (ب) - پرسش نامه.....

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان جدول
۱۰	جدول ۱-۱. جدول زمانی مراحل انجام تحقیق
۳۳	جدول ۱-۲. تفاوت بین قدرت و توانمندی
۴۳	جدول ۲-۲. طبقه بندی تئوری های عدالت
۵۷	جدول ۳-۲. طبقه بندی دیگر از عدالت سازمانی
۷۳	جدول ۱-۳. عنوان واحدهای مجتمع مس و تعداد کارکنان شاغل در هر واحد
۷۶	جدول ۲-۳. ابعاد و ترتیب سوالات پرسش نامه عدالت سازمانی
۷۷	جدول ۳-۳. ابعاد و ترتیب سوالات پرسش نامه توانمندی روانشناختی
۷۹	جدول ۴-۳. مقیاس پرسش نامه عدالت سازمانی
۷۹	جدول ۵-۳. مقیاس پرسش نامه توانمندی روانشناختی
۸۳	جدول ۱-۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب جنس
۸۴	جدول ۲-۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب سن
۸۵	جدول ۳-۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب تحصیلات
۸۶	جدول ۴-۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب سنوات خدمت
۸۷	جدول ۵-۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه ی مورد مطالعه بر حسب سطح شغلی
۸۸	جدول ۶-۴. آماره های توصیفی متغیر توانمندی و ابعاد آن
۸۸	جدول ۷-۴. آماره های توصیفی متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن
۸۹	جدول ۸-۴. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و توانمندی روانشناختی
۹۰	جدول ۹-۴. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت توزیعی و توانمندی روانشناختی
۹۱	جدول ۱۰-۴. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت رویه ای و توانمندی روانشناختی

- جدول ۴-۱۱. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت بین فردی و توانمندسازی روانشناختی ۹۲
- جدول ۴-۱۲. آزمون همبستگی پیرسون بین عدالت اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی ۹۳
- جدول ۴-۱۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد عدالت سازمانی با توانمندسازی ۹۴
- جدول ۴-۱۴. نتایج آزمون T جهت مقایسه میانگین بر حسب جنس ۹۶
- جدول ۴-۱۵. خلاصه میانگین متغیر عدالت سازمانی بر حسب جنس ۹۷
- جدول ۴-۱۶. جدول Anova جهت مقایسه میانگین متغیرها بر حسب سن ۹۸
- جدول ۴-۱۷. خلاصه میانگین متغیر عدالت سازمانی بر حسب سن ۹۹
- جدول ۴-۱۸. جدول Anova جهت مقایسه میانگین متغیرها بر حسب تحصیلات ۱۰۰
- جدول ۴-۱۹. خلاصه میانگین متغیر عدالت سازمانی بر حسب تحصیلات ۱۰۱
- جدول ۴-۲۰. جدول Anova جهت مقایسه میانگین متغیرها بر حسب سنوات خدمت ۱۰۲
- جدول ۴-۲۱. جدول Anova جهت مقایسه میانگین متغیرها بر حسب سطح شغلی ۱۰۳
- جدول ۴-۲۲. خلاصه میانگین متغیرها بر حسب سطح شغلی ۱۰۴

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان شکل
۹	شکل ۱-۱. مدل مفهومی تحقیق
۷۴	شکل ۱-۳. ارتباط بین متغیرهای تحقیق
۸۳	شکل ۱-۴. نمودار دایره ای پاسخگویان بر حسب جنس
۸۴	شکل ۲-۴. نمودار دایره ای پاسخگویان بر حسب سن
۸۵	شکل ۳-۴. نمودار دایره ای پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۸۶	شکل ۴-۴. نمودار دایره ای پاسخگویان بر حسب سنوات خدمت
۸	شکل ۵-۴. نمودار دایره ای پاسخگویان بر حسب سطح شغلی

فصل اول

کلیات طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

محیط پیچیده و رقابتی سازمان های امروزی سبب تغییر در ساختار سازمانی و فلسفه مدیریت شده است. بنا به نظر تابوردا^۱ این تغییر حرکت از سازمان های کنترلی و با فرماندهی متمرکز و متشکل از وظایفی معقولانه و سازماندهی شده بر مبنایی سلسله مراتبی به سوی سازمان هایی مشارکتی و چند وظیفه ای است که در آنها استراتژی های تیم مداری و توانمندسازی رایجند (تابوردا، ۲۰۰۰: ۱). بطور کلی برنامه های توانمندسازی در سازمان ها به منظور بهبود بهره وری، افزایش رضایت مشتری (هاردی و لیبا او سولیوان^۲، ۱۹۹۸) و ارتقای مزیت رقابتی (لین^۳، ۱۹۹۸) معمول و رایج شده اند.

توانمندسازی کارکنان و استفاده موثر و بهینه از استعداد ها و توانایی های بالقوه کارکنان موجبات بهسازی و تعالی منابع انسانی و به تبع آن، رشد و بالندگی سازمان را فراهم می آورد. از همین روی است که کانگر و کانگو^۴ (۱۹۸۸) آن را جزء اصلی اثر بخشی سازمانی و مدیریتی می دانند. در ابتدا مکانیسم توانمندسازی به عنوان " ابزار مدیریتی " ^۵ شناخته می شد که بر اساس برخی فعالیت های مدیریتی انجام می پذیرفت. به طور کلی توانمندسازی کارکنان به عنوان اقدامی مدیریتی و تحت رویکردی ساختاری به دو نوع اصلی: مستقیم و غیر مستقیم^۶ تقسیم می شود. اشکال مستقیم، شامل واگذاری مسولیت بیشتر به اشخاص یا تیم ها جهت اجرا و مدیریت کردن وظایفشان و مشارکت در تصمیم گیری است. مثال اشکال مستقیم توانمندسازی، غنی سازی شغل و تیم های کاری خودگردان و بسیاری از جنبه های کنترل کیفیت جامع یا بهبود مستمر است. اشکال غیر مستقیم شامل حضور در گستره گروه از دوایر کنترل کیفیت تا هیات های مدیریتی می باشد (لیچ و وال^۷، ۲۰۰۶: ۱).

اخیرا توانمندسازی تحت عنوان تعبیری انگیزشی (کانگر و کانگو، ۱۹۸۸) و شناختی (اسپریتزر^۸، ۱۹۹۲، توماس و ولتهوس^۹، ۱۹۹۰) شناخته و تعریف گردیده است. بنا به گفته ی اسپریتزر اگر توانمندسازی بخواهد کارکرد لازم را داشته باشد بایستی قبل از آنکه کسی آن را تقدیم نماید، خود فرد از لحاظ شناختی و درونی احساس توانمندی نماید. از نظر او جایگزینی رویکرد روانشناختی به توانمندسازی به جای رویکردی ساختاری

^۱ -Taborda	6-Direct & Indirect
2-Hardy & Leiba-O Sullivan	7-Leach & Wall
3-Lin	8-Spreitzer
4-Conger & Kanungo	9-Thomas & Velthouse
5-Managerial tool	

به این مهم کمک می نماید. بر طبق این دیدگاه افراد توانا دارای ویژگی های مشترکی هستند که در تحقیق حاضر تحت عنوان ابعاد توانمندسازی روانشناختی آمده اند. این ابعاد، اقدامات خاص مدیریتی نیستند، بلکه منعکس کننده ی تجربیات یا باورهای کارکنان در مورد نقش آنها در سازمان می باشند. بنابراین توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز فکر کارکنان در مورد نقش آنها در سازمان می باشد. سازمان های سرآمد استعداد های کارکنان خود را بطور کامل در سطح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت می کنند و بستر لازم را برای توانمند سازی کارکنان شان فراهم می آورند. این سازمان ها عدالت و انصاف را ترویج می دهند و کارکنان خود را توانمند می سازند. مساله ی عدالت در سازمان یک مساله ی اساسی برای همه ی کارکنان است (اندرسون و شاین^۱، ۲۰۰۳: ۲۲۹) و نقشی اساسی در موفقیت سازمان و پیشبرد اهداف آن دارد. مدیران مسول ایجاد محیطی منصفانه در سازمانند، برای مثال از آنها انتظار می رود در تخصیص وظایف کاری، برنامه و زمانبندی کاری، انتخاب کارکنان برای فرصت های آموزشی، تخصیص وظایف و موقعیت های کاری و اجرای ارزیابی عملکرد منصف باشند. در نتیجه ایجاد و توسعه ی مفهوم عدالت یک ابزار کلیدی برای مدیران در دستیابی به اهداف سازمانی (جوی و ویت^۲، ۱۹۹۲: ۲۹۷) بصورت کلی و توانمندسازی بصورت خاص است.

در سازمان هایی که عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی به روشی صحیح شناسایی و سپس اعمال می شوند، می توان اطمینان داشت بهترین استفاده از نیروی انسانی و در نتیجه بیشترین بهره وری در سازمان وجود دارد. بنابراین باید پیوسته در جستجوی راهی باشیم که تاثیر این عوامل را شناسایی و از این طریق به اصلاح وضع موجود پردازیم.

۲-۱- بیان مساله

هر سازمانی برای موفق بودن در محیط کسب و کار جهانی امروزی که وجه مشخصه ی آن افزایش رقابت جهانی، نوآوری تکنولوژیک و تغییر است، به دانش، ایده، انرژی، حمایت و تعهد کارکنان خود از عملیاتی گرفته تا مدیران در مجموعه ی اجرایی اش نیاز دارد. برای مواجهه و پاسخ گفتن به شرایط محیط بیرونی و پرورش کارکنانی با این ویژگی ها، سازمان ها به مقوله ی توانمندسازی روی آورده اند. طبق گفته ی اسپریتزر (۲۰۰۷) در حال حاضر بیش از ۷۰ درصد از سازمان ها، برنامه های توانمندسازی را حداقل برای بخشی از نیروی

^۱-Anderson & Shinenew
2-Joy & Witt

کارشان انتخاب کرده اند. مجتمع مس سرچشمه - به عنوان یکی از بزرگ ترین و مطرح ترین مجتمع های صنعتی - نیز از این قاعده مستثنی نیست و بخش آموزش و تجهیز نیروی انسانی آن، فعالیت های زیادی را در جهت توانمند ساختن نیروی انسانی این مجتمع طراحی و اجرا نموده است، که این فعالیت ها در زمره ی رویکرد ساختاری به توانمندسازی قرار می گیرند. اما آیا با وجود فعالیت ها و سرمایه گذاری های انجام شده در جهت توانمند ساختن منابع انسانی این مجتمع، کارکنان آن توانمند می باشند؟ به عقیده ی اسپریتزر (۱۹۹۲) چنانچه اقدامات و برنامه های توانمندسازی ساختاری موفقیت آمیز باشد، نتیجه ی آن توانمندسازی روانشناختی و کارکنانی که از لحاظ درونی و روانی توانمندند می باشد. مساله ی مهم تر آن است که برنامه های توانمندسازی تحت چه شرایطی بهتر می تواند بکار گرفته و اجرا شوند، چرا که این برنامه در خلا اجرا نمی شود و بکارگیری و اجرای موفقیت آمیز آن و به تبع داشتن کارکنانی توانمند، تحت تاثیر عوامل زیادی در سازمان قرار می گیرد.

آنچه از مرور پژوهش ها در این زمینه حاصل می شود این است که محققان و پژوهشگران در این زمینه (اسپریتزر، ۱۹۹۵ الف و ب، ۱۹۹۲، کانگر و کانگو، ۱۹۸۸، توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰)، محیط کاری و ارزیابی افراد از آن را به عنوان یک عامل قوی تاثیر گذار بر احساس توانمندی کارکنان می دانند. ارزیابی و ادراکات افراد از عدالت و انصاف در محیط کاری که عدالت سازمانی خوانده می شود (گرینبرگ^۱، ۱۹۹۰) از عواملی است که در ادراک کلی فرد از محیط و فعالیت های سازمانی و مدیریتی و کاری موثر است؛ این ادراکات ذهنیت و نگرش و رفتار فرد را در محیط کاری تحت تاثیر قرار می دهد. نگرش و ذهنیت کارکنان از منصفانه بودن (نبودن) نتایج و دریافتی هایش، شیوه ها و رویه های تصمیم گیری در تخصیص نتایج و پیامدها، کیفیت رفتار بین فردی، ارتباطات، توضیح و اطلاع رسانی در مورد رویه های سازمانی و تصمیمات مرتبط با آنها است که محیط سازمانی و کاری منصفانه (یا نامنصفانه) می آفریند. این موضوع محقق را به تمرکز بر مقوله ی عدالت سازمانی و بررسی رابطه و اثرهای آن بر توانمندسازی، به عنوان عاملی که انتظار می رود بر احساس توانمندی کارکنان در یک مجتمع صنعتی تاثیر بسزایی داشته باشد سوق داده است.

^۱-Greenberg

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

دنیای امروز، دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منبع، متولی آن محسوب می شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه ی تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند (احمدی و رحمانپور، ۱۳۸۱: ۴۳). اهمیت توانمندسازی مدنظر قرار دادن این نکته است که افراد نسبت به سیستم های مدیریت با اهمیت ترند، این موضوع مدیران سازمانی را بر آن می دارد که به سوی درک کامل و لزوم محافظت از ذهن، جسم، عاطفه و حتی سلامت روح کارکنان حرکت کنند (مارشال^۱، ۲۰۰۲: ۷۲).

مفهوم توانمندسازی پارادیم قدیمی که ساختار سازمانی مشخصی را ضمانت می کرد، به چالش می کشد. این ساختارهای جدیدند که راه به دوره ی پست مدرن دارند: ساختارهای تخت با سیستمی باز، مبتنی بر خلاقیت فردی و گروهی، با هدف قدرت بخشیدن به سازمان به سوی دستیابی به اهدافش. مقایسه هایی را می توان میان سازمان های بزرگ مثل جنرال موتورز، IBM، کرایسلر و نیروی دریایی ایالات متحده انجام داد. تحت رهبری لی آکوکا^۲ شرکت کرایسلر مدیریتش را اصلاح کرد و به کارکنان در فرایند های تولید حق اظهار نظر داد. تاریخ گواهی می دهد این فرصت به کرایسلر کمک کرد به یک سازمان سود ده تبدیل شود، در نتیجه اکثریت سهم بازاری که قبلا از دست داده بود بدست آورد. بر عکس IBM، جنرال موتورز و نیروی دریایی مشارکت کارکنانش را در فرایند ها محدود کرد. برای نیروی دریایی نتیجه این کار نرخ بالای ترک خدمت بود، در حالیکه IBM و جنرال موتور برای بدست آوردن مجدد سهم بازار از دست رفته شان تلاش می کنند (ساندرسون^۳، ۲۰۰۳: ۳۶). آنچه در توانمندسازی توصیه می شود این موضوع است که یک سازمان می تواند کارکنان را راضی کرده و آنچه را خود لازم دارد نیز بدست آورد، این رابطه می تواند متقابل بوده و دو برنده داشته باشد (اسکات و جیف، ۱۳۷۵: ۳۶). توانمندسازی از سویی به مدیران این امکان را می دهد تا از دانایی، تجربه، انرژی، مهارت و انگیزه ی افراد سازمان بهره ببرند (کیسیوپ^۴، ۱۹۹۸: ۲۶۶) و از سوی دیگر ابزاری ضروری برای افزایش رضایتمندی و تعهد کارکنان (کرکمن و رازن^۵، ۱۹۹۹، بیکر^۶، ۲۰۰۰، سالازر^۷، ۲۰۰۰، دیکسون و لورنس^۸، ۲۰۰۹)، اثربخشی و بهره وری (استراو-کاستی^۹، ۲۰۰۵، پرز^{۱۰}، ۲۰۰۲)، بهبود عملکرد فردی

¹-Marshall

²-Lee Iacocca

³-Sanderson

⁴-Cacioppe

⁵-Kirkman & Rosen

⁶-Baker

⁷-Salazar

⁸-Dickson & Lorence

⁹-Starou-Costea

¹⁰-Perez

و تیمی (سیلور^۱، ۱۹۹۰، شرما و کاپور^۲، ۲۰۰۸)، کاهش نیت ترک خدمت (کوبرگ و همکاران^۳، ۱۹۹۹) و کاهش استرس سازمانی (لیچ و وال، ۲۰۰۶) می باشد.

لایند^۴ (۲۰۰۱) نیاز به تمرکز بیشتر روی مسائل روانشناختی سازمانی و بررسی اینکه کارکنان چگونه انجام وظیفه می کنند، چگونه فکر می کنند و چگونه تعامل می کنند را خاطر نشان می کند. درک اینکه چگونه افراد به فعالیت های سازمان و مدیریت عکس العمل نشان می دهند و اینکه این عکس العمل ها اثر بخشی سازمان تحت تاثیر قرار می دهد، اهمیت رو به رشدی نه تنها برای یک کسب و کار خاص، بلکه برای جامعه دارد (کیکیول و همکاران^۵، ۲۰۰۵: ۲۰۵).

در دهه ی اخیر توجه زیادی به عدالت سازمانی به عنوان یک مقوله و زمینه ی تحقیقی مهم در روانشناسی صنعتی/ سازمانی معطوف شده است (ابرلین و تاتوم^۶، ۲۰۰۵)، بدون درک و پرداختن به مقوله ی عدالت و انصاف، سازمان ها در برانگیزاندن و هدایت کارکنان مشکلات بزرگی خواهند داشت (لمبرت^۷، ۲۰۰۳: ۱۵۶). پژوهش در مورد عدالت سازمانی این موضوع را روشن ساخته که کارکنان چگونه به عدالت یا بی عدالتی ادراک شده پاسخ می دهند (پول^۸، ۲۰۰۷: ۷۲۷)، ارزیابی عدالت توسط افراد در سازمان می تواند یک مجموعه ی متنوع از پیامدهای کاری را پیش بینی کند: برای نمونه می توان به رابطه ی جدایی ناپذیر عدالت و اعتماد در سازمان (هوی و تارتر^۹، ۲۰۰۴، کان^{۱۰}، ۲۰۰۴، ساندرس و تورنهییل^{۱۱}، ۲۰۰۴) اشاره کرد. هنگامیکه در سازمان ادراکات عدالت سازمانی در سطح مطلوبی باشد سطوح رفتار شهروندی سازمانی^{۱۲} (بلیک لی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۵، وانگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۶)، رضایت از پرداخت (فولگر و کانوسکی^{۱۵}، ۱۹۸۹)، تعهد و رضایت شغلی (لی^{۱۶}، ۲۰۰۹، کلندار و دلر^{۱۷}، ۲۰۰۹) افزایش خواهد یافت و در مقابل غیبت و استرس شغلی (کاترابا^{۱۸}، ۲۰۰۳) کاهش می یابد.

محققان همچنین یک رابطه ی برجسته میان ادراکات بی عدالتی و نتایج سازمانی منفی و نامطلوب مانند ترک خدمت (پارکر و کهلمیر^{۱۹}، ۲۰۰۵)، پرخاشگری در محل کار (جواهر^{۲۰}، ۲۰۰۲)، اعتصاب غیر مجاز

1-Silver	11-Saunders & Thornhill
2-Sharma & Kaur	12-Organizational citizenship behavior
3-Koberg et al	13-Blakely et al
4-Lind	14-Wong et al
5-Kickul et al	15-Folger & Konovosky
6-Eberlin & Tatum	16-Lee
7-Lambert	17-Klendauer & Deller
8-Pool	18-Kottraba
9-Hoy & Tarter	19-Parker & Kohlmeyer
10-Conn	20-Jawahar