

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت – گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: "مدیریت منابع انسانی"

عنوان:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

استاد راهنما:

دکتر ماندان مؤمنی

پژوهشگر:

مانلی نورائی آشتیانی

پائیز ۱۳۹۳

تقديم به:

برديا و سروناز، ستارگان آسمان قليم

تشکر و قدردانی:

«من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق»

نخستین سپاس از آن خداوندی است که بندهٔ کوچکش را در دریای بیکران اندیشه، قطره‌ای ساخت تا وسعت آن را از دریچهٔ اندیشه‌های ناب آموزگارانی بزرگ به تماشا نشیند. اکنون که در سایهٔ بنده‌نوازی‌هایش پژوهش حاضر به انجام رسیده است لازم می‌دانم تا مراتب سپاس را از بزرگوارانی به جا آورم که اگر دست یاری‌گیشان نبود، این پایان‌نامه به انجام نمی‌رسید.

با سپاس فراوان از راهنمائی‌ها و زحمات استاد محترم و گرانقدر سرکار خانم دکتر ماندان مؤمنی که از ابتدای راه و در طی انجام این تحقیق، با راهنمائی‌های خود مرا در نگارش این پژوهش یاری نمودند.

همچنین از جناب آقای ناصری، مدیرکل محترم دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی و جناب آقای شهابلو معاون محترم این دفتر به دلیل مساعدت‌ها و همراهی صمیمانه‌شان در دوران تحصیل اینجانب، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

فهرست مطالب

صفحه	موضوع	ردیف
فصل اول: کلیات تحقیق		
مقدمه		
۱		
۲ بیان مسئله تحقیق.....	۱-۱
۴ اهمیت انجام تحقیق (اهمیت نظری - اهمیت کاربردی).....	۲-۱
۶ اهداف تحقیق.....	۳-۱
۷ مدل تحلیلی تحقیق.....	۴-۱
۷ فرضیات تحقیق.....	۵-۱
۸ روش تحقیق.....	۶-۱
۸ قلمرو تحقیق.....	۷-۱
۹ جامعه آماری.....	۸-۱
۹ نمونه، روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه.....	۹-۱
۹ ابزارهای گردآوری داده‌ها.....	۱۰-۱
۱۰ تعاریف متغیرها و اطلاعات به‌کار رفته در تحقیق.....	۱۱-۱
فصل دوم: مبانی نظری و ادبیات تحقیق		
مقدمه		
۱۱		
۱۲ بخش اول - عدالت سازمانی.....	۱-۲
۱۲ عدالت.....	۱-۱-۲
۱۳ عدالت از دیدگاه اندیشمندان جهان.....	۲-۱-۲
۱۴ عدالت از دیدگاه متفکران اسلامی.....	۳-۱-۲
۱۷ عدالت و سیاست.....	۴-۱-۲
۱۸ تعریف عدالت سازمانی.....	۵-۱-۲
۱۹ دلایل اهمیت عدالت سازمانی.....	۶-۱-۲
۲۰ مفاهیم عدالت سازمانی.....	۷-۱-۲
۲۲ ابعاد مفهومی عدالت سازمانی.....	۸-۱-۲
۲۴ مدل‌های عدالت سازمانی.....	۹-۱-۲
۲۵ عدالت توزیعی.....	۱-۹-۱-۲
۲۵ مفهوم عدالت توزیعی.....	۱-۱-۹-۱-۲
۲۶ تئوری برابری.....	۲-۱-۹-۱-۲
۲۷ مدل قضاوت عادلانه.....	۳-۱-۹-۱-۲
۲۸ سنجش عدالت توزیعی.....	۴-۱-۹-۱-۲
۲۹ عدالت رویه‌ای.....	۲-۹-۱-۲

۲۹	تعریف عدالت رویه‌ای.....	۱-۲-۹-۱-۲
۳۱	سنجش عدالت رویه‌ای.....	۲-۲-۹-۱-۲
۳۱	نتایج حاصل از عدالت رویه‌ای.....	۳-۲-۹-۱-۲
۳۲	ویژگی‌های عدالت رویه‌ای.....	۴-۲-۹-۱-۲
۳۳	رابطه عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای.....	۵-۲-۹-۱-۲
۳۴	عدالت مراوده‌ای.....	۳-۹-۱-۲
۳۴	تعریف عدالت مراوده‌ای.....	۱-۳-۹-۱-۲
۳۵	رابطه عدالت مراوده‌ای و عدالت رویه‌ای.....	۲-۳-۹-۱-۲
۳۶	عوامل مؤثر بر ادراک عدالت در سازمان.....	۱۰-۱-۲
۳۹	آثار و پیامدهای رعایت عدالت در سازمان‌ها.....	۱۱-۱-۲
۴۴	بخش دوم - عملکرد کارکنان.....	۲-۲
۴۴	عملکرد.....	۱-۲-۲
۴۶	تعاریف عملکرد.....	۲-۲-۲
۴۷	سطوح عملکرد.....	۳-۲-۲
۴۸	عوامل مؤثر بر عملکرد فردی.....	۱-۳-۲-۲
۵۰	عوامل مؤثر بر عملکرد گروهی.....	۲-۳-۲-۲
۵۱	عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی.....	۳-۳-۲-۲
۵۳	ارزیابی عملکرد.....	۴-۲-۲
۵۴	فلسفه ارزیابی عملکرد.....	۱-۴-۲-۲
۵۴	انواع ارزیابی عملکرد.....	۲-۴-۲-۲
۵۷	هدف‌های ارزیابی عملکرد.....	۳-۴-۲-۲
۵۸	فواید ارزیابی عملکرد.....	۴-۴-۲-۲
۵۹	رابطه ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد.....	۵-۴-۲-۲
۶۰	مدل اچ‌یو.....	۵-۲-۲
۶۲	استفاده از مدل اچ‌یو.....	۱-۵-۲-۲
۶۵	خطاهای بالقوه در سیستم ارزیابی عملکرد.....	۶-۲-۲
۶۶	استانداردهای ارزیابی.....	۱-۶-۲-۲
۶۶	اثر هاله‌ای.....	۲-۶-۲-۲
۶۶	آسان‌گیری یا خشونت.....	۳-۶-۲-۲
۶۶	گرایش به مرکز.....	۴-۶-۲-۲
۶۷	تازگی رویدادها.....	۵-۶-۲-۲
۶۷	خطای برابر کردن یا مقابله.....	۶-۶-۲-۲
۶۷	جهت‌گیری شخصی.....	۷-۶-۲-۲
۶۸	بخش سوم - پیشینه تحقیق.....	۳-۲
۶۸	پیشینه داخلی.....	۱-۳-۲
۷۲	پیشینه خارجی.....	۲-۳-۲

۷۷ بخش چهارم - معرفی قلمرو مکانی.....	۴-۲
۷۷ مقدمه.....	۱-۴-۲
۷۷ تاریخچه سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.....	۲-۴-۲
۷۸ وظایف و مأموریت‌ها.....	۳-۴-۲
۷۸ اهداف.....	۴-۴-۲
۷۸ فلسفه وجودی سازمان.....	۵-۴-۲
۷۹ وظایف سازمان.....	۶-۴-۲
۸۰ رویکردهای اصلی سازمان در تدوین برنامه عملیاتی.....	۷-۴-۲

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۸۱	مقدمه
۸۲ روش و نوع تحقیق.....	۱-۳
۸۲ دسته‌بندی تحقیقات بر اساس هدف.....	۱-۱-۳
۸۳ دسته‌بندی تحقیقات بر اساس روش.....	۲-۱-۳
۸۴ متغیرهای تحقیق.....	۲-۳
۸۵ انواع متغیرها بر اساس رابطه.....	۱-۲-۳
۸۶ جامعه آماری.....	۳-۳
۸۶ نمونه آماری و تعیین حجم نمونه.....	۴-۳
۸۷ تعیین حجم نمونه.....	۱-۴-۳
۸۸ روش نمونه‌گیری.....	۲-۴-۳
۸۹ روش جمع‌آوری اطلاعات.....	۵-۳
۸۹ بررسی اسناد و مدارک (کتابخانه‌ای).....	۱-۵-۳
۹۰ پرسشنامه.....	۲-۵-۳
۹۱ پرسشنامه عدالت سازمانی بیگری.....	۱-۲-۵-۳
۹۲ پرسشنامه عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت.....	۲-۲-۵-۳
۹۳ سنجش روایی.....	۶-۳
۹۳ روش‌های تعیین اعتبار یا روایی ابزار اندازه‌گیری.....	۱-۶-۳
۹۴ روش اعتبار صوری.....	۱-۱-۶-۳
۹۴ روش اعتبار سازه.....	۲-۱-۶-۳
۹۵ سنجش پایایی.....	۷-۳
۹۵ روش‌های محاسبه ضریب قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار اندازه‌گیری.....	۱-۷-۳
۹۶ روش آلفای کرونباخ.....	۱-۱-۷-۳
۹۷ روش تصنیف (دو نیمه کردن).....	۲-۱-۷-۳
۹۹ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۸-۳
۹۹ آمار توصیفی.....	۱-۸-۳
۹۹ آمار استنباطی.....	۲-۸-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

	مقدمه
۱۰۱	۱-۴
۱۰۲	۱-۱-۴
۱۰۲	۱-۱-۱-۴
۱۰۲	۲-۱-۱-۴
۱۰۳	۳-۱-۱-۴
۱۰۴	۴-۱-۱-۴
۱۰۵	۲-۴
۱۰۶	۱-۲-۴
۱۰۷	۲-۲-۴
۱۰۸	۳-۲-۴
۱۰۸	۴-۲-۴
۱۰۹	۵-۲-۴
۱۱۱	۳-۴
۱۱۱	۱-۳-۴
۱۱۵	۲-۳-۴
۱۱۷	۳-۳-۴
۱۱۹	۴-۳-۴
۱۲۱	۴-۴

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهاد

	مقدمه
۱۲۵	۱-۵
۱۲۶	۱-۱-۵
۱۲۶	۱-۱-۱-۵
۱۲۷	۲-۱-۱-۵
۱۲۷	۳-۱-۱-۵
۱۲۸	۴-۱-۱-۵
۱۳۰	۲-۱-۵
۱۳۱	۲-۵
۱۳۱	۱-۲-۵
۱۳۱	۱-۱-۲-۵
۱۳۲	۲-۱-۲-۵
۱۳۳	۳-۱-۲-۵
۱۳۳	۴-۱-۲-۵

۱۳۴پیشنهادات جانبی	۲-۲-۵
۱۳۶پیشنهادات برای تحقیقات آتی	۳-۲-۵
۱۳۷محدودیت‌های تحقیق	۳-۵

منابع و مأخذ

پیوست‌ها و ضمائم

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

ردیف	موضوع	صفحه
۱-۲	جدول طبقه‌بندی عدالت.....	۲۲
۲-۲	جدول مدل عدالت سازمانی بیگری.....	۲۵
۳-۲	جدول خلاصه یافته‌های تحقیق‌های بررسی شده در داخل کشور.....	۷۳
۴-۲	جدول خلاصه یافته‌های تحقیق‌های بررسی شده در خارج از کشور.....	۷۶
۱-۳	جدول پرسشنامه عدالت سازمانی بیگری.....	۹۲
۲-۳	جدول پرسشنامه عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت.....	۹۲
۳-۳	جدول آزمون کرویت بارتلت.....	۹۴
۴-۳	جدول آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه.....	۹۷
۵-۳	جدول محاسبه پایایی پرسشنامه به روش دو نیم کردن.....	۹۸
۱-۴	جدول جنسیت.....	۱۰۲
۲-۴	جدول سابقه خدمت.....	۱۰۳
۳-۴	جدول سن.....	۱۰۴
۴-۴	جدول سطح تحصیلات.....	۱۰۵
۵-۴	جدول نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف.....	۱۰۷
۶-۴	جدول نتایج آزمون دوربین - واتسون.....	۱۰۸
۷-۴	جدول تولرانس و VIF مربوط به متغیرهای مستقل.....	۱۱۰
۸-۴	جدول آزمون همبستگی اسپیرمن (فرضیه اصلی تحقیق).....	۱۱۱
۹-۴	جدول اطلاعات مدل رگرسیونی.....	۱۱۲
۱۰-۴	جدول ضریب تعیین مدل رگرسیونی.....	۱۱۳
۱۱-۴	جدول تحلیل واریانس.....	۱۱۳
۱۲-۴	جدول ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آن‌ها (فرضیه اصلی تحقیق).....	۱۱۴
۱۳-۴	جدول آزمون همبستگی اسپیرمن (فرضیه فرعی اول).....	۱۱۵
۱۴-۴	جدول ضریب رگرسیونی و سطح معناداری (فرضیه فرعی اول).....	۱۱۶
۱۵-۴	جدول آزمون همبستگی اسپیرمن (فرضیه فرعی دوم).....	۱۱۷
۱۶-۴	جدول ضریب رگرسیونی و سطح معناداری (فرضیه فرعی دوم).....	۱۱۸
۱۷-۴	جدول آزمون همبستگی اسپیرمن (فرضیه فرعی سوم).....	۱۱۹
۱۸-۴	جدول ضریب رگرسیونی و سطح معناداری (فرضیه فرعی سوم).....	۱۲۰

۱۲۱	جدول نتایج آزمون فریدمن.....	۱۹-۴
۱۲۲	جدول میانگین رتبه‌های ابعاد عدالت سازمانی.....	۲۰-۴
۱۲۳	جدول شاخص‌های توصیفی توزیع فراوانی پرسشنامه عدالت سازمانی بیگری.....	۲۱-۴
۱۲۴	جدول شاخص‌های توصیفی توزیع فراوانی پرسشنامه عملکرد کارکنان هرسی و گلد اسمیت.....	۲۲-۴

فهرست نمودارها

ردیف	موضوع	صفحه
۱-۱	نمودار مدل مفهومی عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان	۷
۱-۲	نمودار الگوی ساده ارتباط.....	۵۰
۱-۴	نمودار جنسیت.....	۱۰۲
۲-۴	نمودار سابقه خدمت.....	۱۰۳
۳-۴	نمودار سن.....	۱۰۴
۴-۴	نمودار سطح تحصیلات.....	۱۰۵
۵-۴	نمودار هیستوگرام مربوط به نرمال بودن خطاها.....	۱۰۹
۶-۴	نمودار رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی.....	۱۲۲

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

با تکامل دانش بشر و پیشرفت‌های گوناگون او در عرصه‌های مختلف، نیاز او به ارزش‌های اصیل انسانی مانند عدالت و آزادی بیشتر احساس می‌شود. یکی از عرصه‌های ابراز حساسیت به مفهوم عدالت، ساحت سازمان‌های رسمی است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه هستند که تحقق عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل است که عدالت سازمانی امروزه یک مفهوم شناخته شده است و جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدیدی بوده است. بر هیچ سازمانی پوشیده نیست که استقرار عدالت در سازمان می‌تواند پیامدهای مؤثری داشته باشد و در عملکرد کارکنان تأثیر گذار باشد. چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود سریع در سازمان هستند باید قادر باشند در کارکنان خود درک وجود عدالت و انصاف را به وجود بیاورند. به اعتقاد گرین‌برگ، ادراک عدالت در سازمان، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی افرادی است که در سازمان مشغول به کار هستند (دهقانان، ۱۳۸۷: ۲۵۳).

بدون شک عدالت انسجام آفرین است (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۱۰۵۵). در حقیقت عدالت سازمانی مانند چسبی است که باعث می‌شود افراد دور هم جمع شوند و به طور مؤثر با هم کار کنند. در مقابل، بی‌عدالتی سازمانی هرگونه انسجام سازمانی را از هم می‌پاشد و سلامت روانی و کرامت انسانی را خدشه‌دار کرده و باعث کاهش وفاداری کارکنان و در نهایت تهدیدی برای سازمان می‌شود. (کروپانزانو، ۲۰۰۷: ۳۴).

۱-۱ بیان مسئله تحقیق

هر چند که مباحث اولیه در مورد عدالت توسط سقراط، افلاطون و ارسطو مورد بررسی قرار گرفته است و اندیشمندان مدیریت این مفهوم را به عاریت گرفته‌اند ولی در ادبیات سازمانی نیز در این خصوص مفاهیمی شکل گرفته و به‌طور مشخص سه نوع عدالت سازمانی مورد توافق قرار گرفته‌اند. زمانی که صحبت از عدالت می‌شود، کارکنان دوست دارند در سه زمینه در مورد آن‌ها عادلانه رفتار شود: آن‌ها انتظار دارند پیامد تصمیمات برایشان عادلانه باشد (عدالت توزیعی)، فرآیندهای تخصیصی در زمینه‌های مختلف با رعایت عدالت همراه باشد (عدالت رویه‌ای) و در تعامل با دیگران با آنان با انصاف و عدالت برخورد شود (عدالت مراوده‌ای) (رابینز، ۲۰۰۵: ۱۷۱).

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن‌هاست به نحوی که امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها می‌باشد. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ میلادی برمی‌گردد (کاظمی، ۱۳۸۲: ۲۹).

پس از سال ۱۹۹۰ میلادی، فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شده است. به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری نظریات مربوط به عدالت تکامل یافته و دامنه آن از ادیان و فلسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است. یکی از مهم‌ترین پیامدهای عدالت سازمانی که به تازگی مورد توجه قرار گرفته، رابطه آنبا عملکرد کارکنان است.

کارکنان با انگیزه، از ارزشمندترین منابع سازمان هستند و توجه به نیازها و جلب رضایت آن‌ها اهمیت فراوانی دارد. عدالت سازمانی نیز به دلیل تأثیرات مهمی که بر نتایج کاری فردی، سازمانی، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان از جمله عملکرد کارکنان دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است.

عدالت سازمانی مجموعه‌ای از پیامدهای روانی و رفتاری را به دنبال دارد؛ زمانی که افراد احساس می‌کنند با آن‌ها به‌طور غیر منصفانه رفتار شده، عملکرد کاریشان کاهش می‌یابد و کم‌تر تمایل خواهند داشت که به همکارانشان کمک کنند (فولگر، ۲۰۰۳: ۷۸). ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها موجب افزایش تناوب رفتارهای

ناموآد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت، افزایش مقاومت در برابر تغییر، تلافی کردن، انحراف و تندخویی و نظایر آن را افزایش می دهد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۳۲). گرین برگیز معتقد است که دزدی در محیط کار، عکس العملی به بی عدالتی است. عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون آن می باشد. به عبارت دیگر از جمع نهایی و یا نتیجه نهایی عملکرد افراد و کارکنان سازمان، کل عملکرد سازمان را می توان به دست آورد. عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان می تواند تأخیر، غیبت و ترک سازمان را به همراه داشته باشد که علاوه بر هزینه های فراوان، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیر گذاشته و موجب اختلال در سیستم روابط انسانی می گردد. چنان که لیکرت بیان می کند که روحیه ضعیف در کارایی سازمان اثر می گذارد.

با توجه به مشاهده مسائلی در سازمان مورد مطالعه مانند بی انگیزگی کارکنان، بی علاقهگی به کار، اتلاف وقت، نارضایتی ارباب رجوع از برخورد کارکنان، کم توجهی به اهداف و مأموریت های سازمان، تلافی کردن و همچنین پایین بودن سطح عملکرد کارکنان، در این تحقیق برآنیم تا بدانیم عدالت سازمانی چه رابطه ای با عملکرد کارکنان سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش دارد؟

۲-۱ اهمیت انجام تحقیق

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منبع، متولی آن محسوب می‌شود. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند (احمدی و رحمان‌پور، ۱۳۸۱: ۳).

در یک تحقیق انجام شده در وزارت جهاد کشاورزی که به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان این مجموعه پرداخته است نتایج نشان داد که میزان ادراک کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه‌ای بر عملکرد آنها تأثیر داشته است (محمدعلی حقیقی و دیگران، ۱۳۸۸).

پژوهش نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳) روابط ساده عدالت سازمانی و ابعاد مختلف آن را با خشنودی شغلی و حیطة‌های مختلف آن را نشان می‌دهد. نتایج این مطالعه با مطالعات انجام یافته بوسیله بلگن و مالر (۱۹۸۷)، بلگن (۱۹۹۳)، ویت و نیی (۱۹۹۲) و در تحقیقات انجام یافته در این زمینه هماهنگ می‌باشند (نعیمی و شکرکن، ۱۳۸۳: ۶۹). خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغل‌شان نشان می‌دهد. خشنودی شغلی پنج حیطة دارد که عبارتند از: خشنودی از کار، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از همکاران، خشنودی از حقوق و خشنودی از ترفیعات؛ علاوه بر آن از جمع این حیطة‌ها خشنودی شغلی کلی حاصل می‌شود که بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (نعیمی و شکرکن، ۱۳۸۳: ۵۹).

تحقیقات نشان می‌دهند که ادراک انصاف بر روی تصمیمات کارکنان برای رفتار کردن به عنوان شهروند سازمانی تأثیر می‌گذارد. ادراک عدالت؛ ابزاری در پیش بینی رویدادهای شهروندی هستند. بنابراین مدیران از منافع رفتار کردن با زیردستان به روشی که منصفانه درک می‌شود، باید مطلع باشند. مدیران باید نگران چگونگی رفتار با کارکنان‌شان باشند زیرا ادراک کارکنان از رفتار می‌تواند بر به‌وجود آمدن رفتارهای شهروندی تأثیر بگذارد (مورمن، ۱۹۹۱: ۸۵۴).^۱

^۱Moorman

از بُعد نظری این تحقیق بر آن است تا با مطالعه و بررسی تئوری‌ها، تعاریف و نظریات محققان و دانشمندان مختلف به شناسایی و درک ماهیت، مفهوم و زمینه‌های پیدایش و توسعه عدالت سازمانی در سازمان‌ها پرداخته و زمینه‌های کاربرد و تأثیر این عوامل را بر موفقیت سازمان‌ها مورد بررسی قرار دهد و در نهایت به این وسیله چارچوب نظری را برای شناخت و کاربرد عدالت در سازمان فراهم آورد.

دین مبین اسلام تأکید زیادی بر تعلیم و تربیت دارد و در آموزه‌های این دین مقدس، حرفه معلمی از جایگاه والایی برخوردار است. به همین دلیل جایگاه و نقش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش که به نوعی مسئول و متولی موضوع تعلیم و تربیت هستند، جایگاهی والا و مهم در سرنوشت کشور و نسل‌های آتی می‌باشد. به همین جهت رضایت آن‌ها از آنچه در محیط‌های کار و ادارات آموزش و پرورش می‌گذرد از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار است. موضوع عدالت در کلیت خود به عنوان موضوعی فراگیر مورد انتظار همه انسان‌ها است و معمولاً عدالت در کنار آزادی از موضوعاتی است که همواره دغدغه نوع بشر بوده و دین مبین اسلام هم یکی از اصول خود را عدل قرار داده است.

از آنجایی که عدالت سازمانی می‌تواند نقشی مهمی در عملکرد شغلی و ایجاد رضایت خاطر بیشتر کارکنان داشته باشد، در بُعد کاربردی نیز این تحقیق به دنبال آن است تا علاوه بر بررسی میزان عدالت سازمانی و رابطه آن بر عملکرد کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، پیشنهادات و راهکارهای مناسبی ارائه دهد تا از آن طریق نه تنها توجه مدیران و کارکنان این سازمان را به عدالت سازمانی جلب کند، بلکه از زمینه توسعه این مفاهیم را در سازمان فراهم آورده و باعث افزایش رضایت کارکنان شود؛ به نحوی که کارکنان برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری مبذول داشته و به واسطه آن بتوانند مزایای رقابتی خود را حفظ و تقویت کنند. اجرای عدالت سازمانی یک پیش شرط مهم برای ارتقای سازمان به کار می‌رود.

۱-۳ اهداف تحقیق

هدف اصلی:

- تعیین رابطه عدالت سازمانی با عملکرد کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی؛

اهداف فرعی:

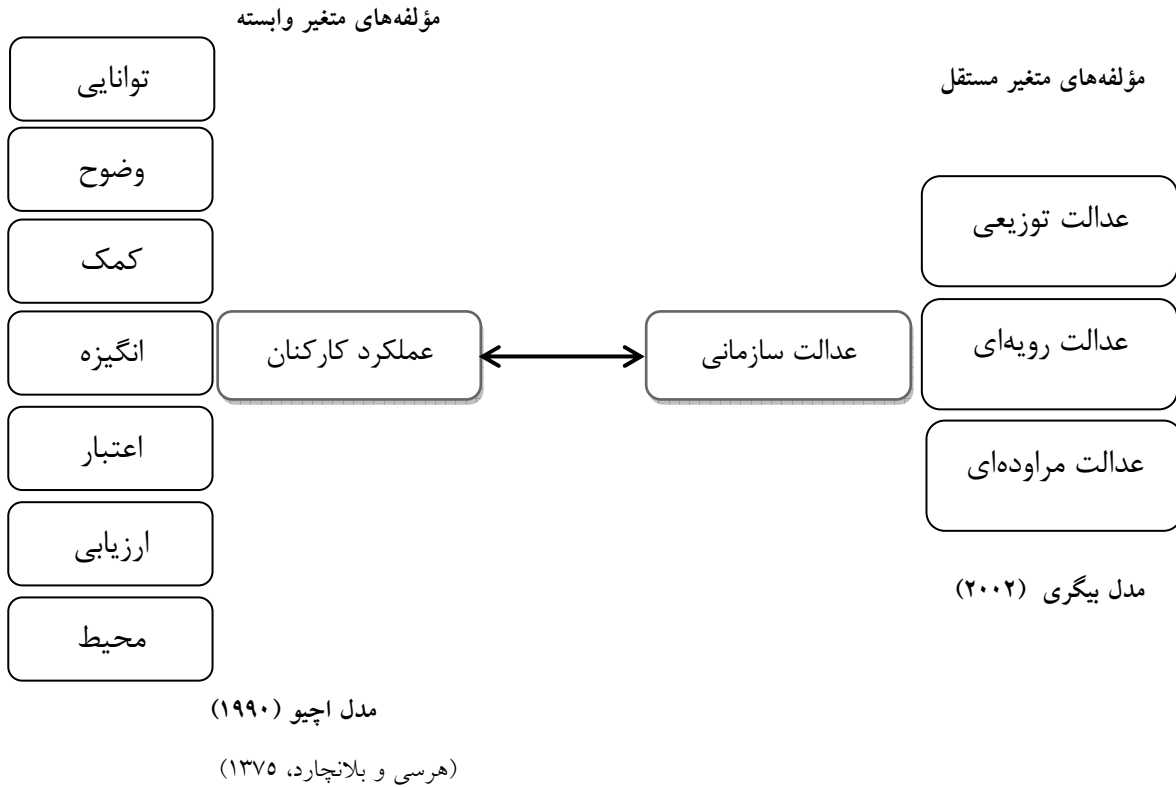
- ترسیم وضعیت موجود به لحاظ رعایت عدالت سازمانی بین کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی و بررسی رابطه آن با عملکرد کارکنان این سازمان؛
- تعیین رابطه بین عدالت توزیعی با عملکرد کارکنان؛
- تعیین رابطه بین عدالت رویه‌ای با عملکرد کارکنان؛
- تعیین رابطه بین عدالت مروده‌ای با عملکرد کارکنان؛

هدف کاربردی:

- ارائه پیشنهادهایی برای نیل به وضعیت مطلوب رعایت عدالت سازمانی بین کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی برای تأثیر مثبت در عملکرد آن‌ها.

۴-۱ مدل تحلیلی تحقیق

نمودار ۱-۱: مدل مفهومی عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان



۵-۱ فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

- بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی:

- بین عدالت توزیعی با عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین عدالت رویه‌ای با عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین عدالت مراوده‌ای با عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.