

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 : تشکیلات و روشها

موضوع :

بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان

استاد راهنما:

دکتر جمشید عدالتیان

استاد مشاور:

دکتر محمدرضا ربیعی مندجین

پژوهشگر :

سیدحجت اله دلخوش

تابستان ۱۳۹۲



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Faculty of Management - Department of Public management

"M. A" Thesis

On: " Organization and methods"

Subject:

Studying the influence of organizational justice on employees' empowerment

Advisor:

Jamshid Edalatian Shahriari (Ph.D)

Consulting-Advisor:

Mohammad Reza Rabi'ei Mondajin (Ph.D)

By:

Seyed Hojjatollah Delkhosh

Summer ۲۰۱۳

با تشکر از اساتید معظم:

جناب آقای دکتر عدالتیان و جناب آقای دکتر ربیعی و سرکار خانم دکتر حق شناس و نیز جناب

آقای بیت عفری که با کمک های بی دریغ خود بنده را در این کار تحقیقاتی یاری نمودند.

تقديم به :

حضرت ولی عصر عجل الله تعالى فرجه

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات
۱	پژوهش.....
۲	مقدمه.....
۳	۱-۱- بیان مسئله تحقیق.....
۴	۲-۱- بیان اهمیت تحقیق.....
۵	۴-۱- چارچوب نظری.....
۵	۱-۴-۱- عدالت سازمانی.....
۶	۲-۴-۱- توانمندسازی منابع انسانی.....
۶	۵-۱- مدل تحقیق.....
۷	۶-۱- فرضیه های تحقیق.....
۷	۷-۱- قلمرو تحقیق.....
۸	۸-۱- جامعه آماری مورد مطالعه.....
۸	۹-۱- روش تحقیق.....
۸	۱۰-۱- ابزار گردآوری دادهها.....
۸	۱۱-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها و واژگان کلیدی.....
۱۱	فصل دوم: ادبیات پژوهش.....
	بخش اول: عدالت
۱۲	سازمانی.....
	۱-۲- عدالت
۱۲	سازمانی.....
۱۲	مقدمه.....
۱۳	۱-۱-۲- عدالت سازمانی.....
	۲-۱-۲- مفهوم
۱۵	عدل.....
۱۶	۱-۲-۱-۲- عدالت حقدار و عدالت حقگرا.....
۱۷	۳-۱-۲- نقش عدالت اجتماعی در توسعه پایدار جوامع انسانی.....
۱۸	۴-۱-۲- مفهوم لغوی عدالت.....
۱۸	۵-۱-۲- تعریف عدالت.....
۱۹	۶-۱-۲- شکلگیری نگرش به مسأله عدالت در تاریخ.....
۲۱	۱-۶-۱-۲- عدالت در آیین زرتشت و ایران باستان.....
۲۲	۷-۱-۲- اهمیت عدالت از منظر اسلام.....
۲۲	۱-۷-۱-۲- عدالت در قرآن.....
۲۲	۲-۷-۱-۲- عدالت در اندیشه رسول ا... (ص).....
۲۳	۳-۷-۱-۲- عدالت در اندیشه ائمه اطهار (ع).....
۲۳	۴-۷-۱-۲- در نگاه پیشوایان معصوم (ع).....
۲۴	۸-۱-۲- ابعاد عدالت سازمانی.....

۲۴ ۱-۸-۱-۲ عدالت رویه‌های
۲۴ ۲-۸-۱-۲ عدالت توزیعی
۲۵ ۳-۸-۱-۲ عدالت مراوده‌های
۲۵ ۹-۱-۲ کانونهای عدالت سازمانی
۲۶ ۱۰-۱-۲ عوامل موثر بر درک عدالت
۲۶ ۱-۱۰-۱-۲ پیامدهای سازمانی
۲۶ ۲-۱۰-۱-۲ رویه‌های سازمانی
۲۶ ۳-۱۰-۱-۲ خصوصیات ادراک کننده
۲۱ ۱۱-۱-۲ نتایج درک عدالت
۲۱ ۱-۱۱-۱-۲ عملکرد کاری
۲۷ ۱۲-۱-۲ ضرورت درک عدالت در سازمانها
۲۹ ۱۳-۱-۲ پیامدهای عدالت سازمانی
۳۱ بخش دوم: توانمندسازی
۳۱ ۲-۲-توانمندسازی
۳۱ ۱-۲-۲ تعاریف توانمندسازی
۳۴ ۲-۲-۲ دلایل توانمندسازی
۳۴ ۱-۲-۲-۲ افزایش رقابت
۳۴ ۲-۲-۲-۲ مدیریت کیفیت جامع (TQM) به عنوان یکی از عناصر توانمندسازی
۳۵ ۳-۲-۲-۲ تقاضا برای کیفیت بالاتر
۳۶ ۴-۲-۲-۲ کارکنان و توانمندسازی
۳۶ ۱-۳-۲-۲ دلایل عدم تمایل مدیران به توانمندسازی
۳۷ ۲-۳-۲-۲ نقش رهبری تسهیل کننده در ایجاد توانمندسازی
۳۸ ۳-۳-۲-۲ شیوه رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان با استفاده از مدل رهبری وضعی
۳۹ ۴-۲-۲ ابعاد توانمندسازی
۳۹ ۱-۴-۲-۲ احساس آزادی عمل (خودسامانی)
۴۰ ۲-۴-۲-۲ احساس شایستگی (خوداثربخشی)
۴۱ ۳-۴-۲-۲ مؤثر بودن معنی دار بودن
۴۲ ۵-۴-۲-۲ اعتماد
۴۲ ۵-۲-۲ سطوح توانمندسازی
۴۳ ۱-۵-۲-۲ سطح ۱: کار
۴۳ ۲-۵-۲-۲ سطح ۲: محل کار
۴۴ ۳-۵-۲-۲ سطح ۳: واحد
۴۴ ۴-۵-۲-۲ سطح ۴: سازمان
۴۵ ۶-۲-۲ فنون توانمندسازی
۴۵ ۱-۶-۲-۲ پارادایم مدیریت
۴۶ ۲-۶-۲-۲ ارزیابی های توسعه
۴۷ ۳-۶-۲-۲ تبادل شغلی
۴۷ ۴-۶-۲-۲ به اشتراک گذاشتن اطلاعات
۴۸ ۵-۶-۲-۲ قهرمانان توانمندسازی
۴۸ ۶-۶-۲-۲ تفویض اختیار

۴۹	۷-۲-۲- مدل سازمانی بکارگیری توانمندسازی
۵۳	بخش سوم: دیوان محاسبات کشور
۵۳	۳-۲- دیوان محاسبات کشور
۵۳	۱-۳-۲- فعالیتهای دیوان محاسبات کشور
۵۹	۲-۳-۲- توانمندسازی در دیوان محاسبات کشور
۵۷	بخش چهارم: پیشینه تحقیق
۵۷	۴-۲- پیشینه تحقیق
۵۷	۱-۴-۲- تحقیقات داخلی
۶۰	۲-۴-۲- تحقیقات خارجی

۶۲	فصل سوم: روششناسی پژوهش
۶۳	مقدمه
۶۳	۱-۳- روش تحقیق
۶۴	۲-۳- جامعه آماری
۶۴	۳-۳- حجم نمونه
۶۵	۴-۳- متغیرهای مستقل و وابسته
۶۶	۵-۳- روش گردآوری اطلاعات
۶۶	۱-۵-۳- مطالعات کتابخانهای
۶۶	۲-۵-۳- تحقیقات میدانی
۶۶	۶-۳- شاخصهای مربوط به متغیرهای تحقیق و سؤالات مرتبط در پرسشنامه
۶۸	۷-۳- تعیین روایی (اعتبار) پرسشنامه
۶۸	۸-۳- پایایی (اعتمادپذیری) پرسشنامه

۷۰	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۷۱	مقدمه
۷۱	۱-۴- تجزیه و تحلیل دادهها
۷۱	۱-۱-۴- ویژگیهای جمعیت شناختی
۷۱	۱-۱-۱-۴- جنسیت
۷۲	۲-۱-۱-۴- سن
۷۲	۳-۱-۱-۴- تحصیلات
۷۳	۴-۱-۱-۴- سابقه خدمت
۷۳	۲-۱-۴- بررسی فرضیه های تحقیق
۷۳	۱-۲-۱-۴- بررسی نرمال بودن توزیع دادهها
۷۴	۲-۲-۱-۴- بررسی تاثیر عدالت سازمانی و ابعاد آن بر توانمندسازی کارکنان
۷۴	۱-۲-۲-۱-۴- فرضیه اصلی
۷۶	۲-۲-۲-۱-۴- فرضیه فرعی اول
۷۷	۳-۲-۲-۱-۴- فرضیه فرعی دوم
۷۸	۴-۲-۲-۱-۴- فرضیه فرعی سوم
۷۹	۳-۲-۱-۴- رتبه بندی ابعاد عدالت سازمانی
۸۰	۴-۲-۱-۴- آزمون کای دو

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۲	جدول ۱-۲- پنج بعد هسته-ای توانمندسازی.....
۴۹	جدول ۲-۲- مزایای تقویض اختیار.....
۶۷	جدول ۱-۳- شاخص-های مربوط به پرسشنامه عدالت سازمانی.....
۶۷	جدول ۲-۳- شاخص-های مربوط به پرسشنامه توانمندسازی.....
۶۹	جدول ۳-۳- مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش.....
۷۱	جدول ۱-۴- فراوانی مطلق و نسبی توزیع جنسیت در نمونه آماری.....
۷۲	جدول ۲-۴- فراوانی مطلق و نسبی توزیع سنی نمونه آماری.....
۷۲	جدول ۳-۴- فراوانی مطلق و نسبی توزیع تحصیلات در نمونه آماری.....
۷۳	جدول ۴-۴- فراوانی مطلق و نسبی توزیع سابقه خدمت نمونه آماری.....
۷۴	جدول ۴-۵- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کولموگروف-اسمیرنف.....
۷۵	جدول ۴-۶- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عدالت سازمانی و توانمندسازی کارکنان).....
۷۵	جدول ۴-۷- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن (تاثیر عدالت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان).....
۷۶	جدول ۴-۸- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عدالت توزیعی و توانمندسازی کارکنان).....
۷۶	جدول ۴-۹- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن (تاثیر عدالت توزیعی بر توانمندسازی کارکنان).....
۷۷	جدول ۴-۱۰- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عدالت رویه ای و توانمندسازی کارکنان).....
۷۷	جدول ۴-۱۱- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن (تاثیر عدالت رویه ای بر توانمندسازی کارکنان).....
۷۸	جدول ۴-۱۲- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون اسپیرمن (رابطه میان عدالت مرادده ای و توانمندسازی کارکنان).....
۷۹	جدول ۴-۱۳- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن (تاثیر عدالت مرادده ای بر توانمندسازی کارکنان).....
۷۹	جدول ۴-۱۴- رتبه-بندی ابعاد عدالت سازمانی.....
۸۰	جدول ۴-۱۵- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو (بررسی رابطه میان سن کارکنان و توانمندسازی آنان).....
۸۱	جدول ۴-۱۶- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو (بررسی رابطه میان جنسیت کارکنان و توانمندسازی آنان).....
۸۱	جدول ۴-۱۷- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو (بررسی رابطه میان سطح تحصیلات و توانمندسازی کارکنان).....
۸۱	جدول ۴-۱۸- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو (بررسی رابطه میان سابقه خدمت کارکنان با توانمندسازی آنان).....
۸۲	جدول ۴-۱۹- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دو جمله-ای برای متغیر عدالت سازمانی.....
۸۴	جدول ۴-۲۰- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دو جمله-ای برای متغیر عدالت توزیعی.....
۸۵	جدول ۴-۲۱- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دو جمله-ای برای متغیر عدالت رویه ای.....

جدول ۴-۲۲- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله-ای برای متغیر عدالت مراوده ای...	۸۶
جدول ۴-۲۳- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله-ای برای متغیر توانمندسازی منابع انسانی.....	۸۷
جدول ۵-۱- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون رتبه ای اسپیر	۹۰
جدول ۵-۲- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون فریدمن.....	۹۲
جدول ۵-۳- نتایج حاصل از بکارگیری تکنیک آنتروپی.....	۹۲
جدول ۵-۴- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کای دو.....	۹۳
جدول ۵-۵- نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله ای.....	۹۳

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۷	شکل ۱-۱- مدل مفهومی حقیق.....
۴۶	شکل ۱-۲- تفکر مدیریت سنتی.....
۴۶	شکل ۲-۲- پارادایم توانمندسازی.....
۵۰	شکل ۳-۲- مدل سازمانی به کارگیری توانمندسازی.....
۵۰	شکل ۴-۲- رویکردهای مختلف به توانمندسازی سازمانی.....

چکیده

هدف از نگارش پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر توانمندسازی منابع انسانی در دیوان محاسبات کشور می‌باشد. در این تحقیق که از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود، پس از مروری بر ادبیات موجود پیرامون عدالت سازمانی و توانمندسازی، دو پرسشنامه مجزا طراحی و پس از تأیید روایی و پایایی آنها میان جامعه آماری توزیع شد.

نتایج حاصله بیانگر تأثیر معنادار عدالت سازمانی و ابعاد آن بر توانمندسازی کارکنان دیوان محاسبات کشور بوده که تأثیر عدالت مرادهای بیش از سایر متغیرها می‌باشد. ضمن اینکه تنها میان سابقه خدمت کارکنان با توانمندسازی آنها رابطه معنادار مشاهده شد. همچنین تمامی متغیرهای تحقیق در سطح مطلوبی قرار گرفتند.

فصل اول:
کلیات پژوهش

مقدمه

یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر در ابعاد مختلف سیاسی، اخلاقی و اجتماعی مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته، مبحث عدالت سازمانی است که از مهمترین مفاهیم، در موضوعات سیاسی و اجتماعی نیز به شمار می‌آید. عدالت، موجب هماهنگی و همکاری بیشتر بین افراد شده و عدالت سازمانی باعث می‌گردد که افراد وظایف خود را در سازمان، به نحو اثربخش‌تری انجام دهند (Gholi pour & Poor Ezzat, ۲۰۰۸).

علاقه وافر پژوهشگران در مورد چگونگی کارکرد عدالت در سازمان‌ها، موجب شده است که در سالیان گذشته، عدالت، در کانون توجه بسیاری از تحقیقات در زمینه علوم انسانی قرار گیرد. درک و ایجاد عدالت در سازمان، از مهمترین وظایف مدیران و کارکنان، بدون توجه به پست و مقامشان در سازمان، می‌باشد. وجود عدالت در سازمان، باعث می‌شود تا کارها بدرستی صورت گرفته و بی‌عدالتی موجب می‌گردد که کارکنان مجبور گردند حق و حقوق خود را از روش‌های غیرقانونی بدست آورند.

عدالت اجتماعی نیز بدون عدالت سازمانی، غیر ممکن و نامفهوم خواهد بود. در واقع، می‌توان عدالت سازمانی را، انجام درست امور و فعالیت‌های مختلف سازمان، رفتارها و گرایش‌های کارکنان دانست. عدالت سازمانی، پایه و اساس تفکر استراتژیک و ارزش‌های سازمان به حساب می‌آید و بی‌عدالتی، مراحل رشد و ثبات سازمان را که از مهمترین مراحل چرخه حیات سازمان هستند، مورد تهدید قرار می‌دهد (Goudarzvand Chegini, ۲۰۰۹).

۱-۱- بیان مسئله تحقیق

افزایش انتظارات مشتریان، رشد جهانی شدن و تکنولوژی بسیار پیشرفته از جمله عواملی هستند که باعث شده‌اند سازمان‌های سده بیست و یکم، شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا کنند. در سازمان‌های سنتی، صرفاً انرژی کارکنان مدیریت می‌شد. در حالیکه در سازمان‌های سده بیست و یکم، نیاز به آن خواهد بود که علاوه بر انرژی، نیروی فکری و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت گردد. تحت این شرایط، نه تنها روش‌های سلسله مراتب دستوری-کنترلی مناسب نخواهد بود، بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات سریعاً اقدام و در تیم‌هایی که کاملاً خودگردان هستند ایفای نقش کنند (Maccoby, ۱۹۹۹). بنابراین لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خودمدیریتی باشند، باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان پارادایمی جدید، توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را بسوی خود جلب کند (Thomas and Velthouse, ۱۹۹۰).

از سویی دیگر، گرینبرگ^۱ (۱۹۹۰) معتقد است عدالت سازمانی به انصاف درک شده از سوی کارکنان در مورد وظایف و شغلشان در محیط کار مربوط است. در واقع، وی از واژه عدالت برای تشریح و تجزیه و تحلیل نقش آن در محیط کار استفاده می‌کند. بدون شک، بی‌عدالتی یا تبعیض، زیان‌های جبران‌ناپذیری بر پیکر سازمان وارد خواهد کرد. اگر در بخش‌های مختلف سازمان و روابط میان کارکنان تبعیض وجود داشته باشد، سازمان‌ها سریع‌تر به مرحله افول خود نزدیک خواهند شد (Gladwell, ۲۰۰۵; Greenberg, ۱۹۹۰).

اجرای عدالت در سازمان‌ها، موجب تقویت سرمایه اجتماعی (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷)، افزایش تعهد (Jamaludin, ۲۰۰۸) و رضایت شغلی (Fatt et al, ۲۰۱۰) کارکنان و همچنین بهبود بهره‌وری منابع انسانی (Tyler & Blader, ۲۰۰۳) در سازمان‌ها و از سویی دیگر نیز، بی‌عدالتی موجب خدشه‌دار شدن کرامات انسانی و از بین رفتن انگیزه افراد برای یادگیری و دستیابی به آموزه‌های بیشتر خواهد شد.

در دیوان محاسبات کشور، عدالت سازمانی به صورت کامل و جامع رعایت نشده و کارکنان از وضعیت موجود ناراضی می‌باشند. ضمن اینکه این امر به کاهش عملکرد و بهره‌وری آنان نیز منجر گردیده که بهره‌وری کل سازمان را نیز تحت تاثیر قرار داده است. از سویی دیگر، برنامه‌های لازم جهت توانمندسازی و توسعه منابع انسانی در این سازمان به قدر کفایت انجام نشده و سازمان، محیطی برای شکوفایی استعدادها و کارکنان نمی‌باشد. تمایل کارکنان به یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید نیز نتیجه‌ای در پی نداشته و میزان یادگیری سازمانی در دیوان محاسبات بسیار پایین می‌باشد. با عنایت به سیر نسبتاً نزولی بهره‌وری در این سازمان که یکی از مهمترین علل آن، عدم توانمندسازی منابع انسانی می‌باشد، می‌توان سؤال اصلی پژوهش را به این صورت مطرح ساخت: بکارگیری عدالت سازمانی در تمامی ابعاد، چه تاثیری بر توانمندسازی کارکنان دیوان محاسبات کشور خواهد داشت؟

۱-۲- بیان اهمیت تحقیق

درک عدالت در سازمان‌ها موجب دستیابی به سطح بالایی از اعتماد سازمانی می‌گردد. محققان بر این باورند هنگامی که افراد احساس نمایند ارزیابی‌های سازمانی به شیوه‌ای منصفانه صورت گرفته، میزان اعتماد آنان در سازمان افزایش می‌یابد. به طور کلی قضاوت‌های حاکی از وجود انصاف، به عنوان جایگزین اعتماد در روابط میان فردی به کار می‌رود (رضاییان، ۱۳۸۲).

عدالت از جمله لزوم حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنان از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد، هر چه اعضای یک گروه با یک سیستم ادراکی، قضاوتی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ توسعه آن دارند (پورعزت، ۱۳۸۰).

رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش داده و تلاش‌های داوطلبانه آنان را برای نیل

^۱. Greenberg

به اهداف اجتماعی دو چندان می کند. به طور کلی عدالت موجب انسجام افراد و بی عدالتی عاملی است جهت جدایی و تفرقه میان افراد (Folger & Cropanzano, ۱۹۹۸). سرانجام این که، نتایج این پژوهش کمک زیادی به مدیران در سازمان های امروزی می کند که نمی توانند نسبت به عدالت سازمانی بی تفاوت باشند، چراکه عدالت به مانند سایر نیازهای انسان به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. چنانچه مدیران سازمان ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان ها هستند، بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان به وجود آورند.

۱-۳- بیان اهداف تحقیق

- ۱) تعیین تاثیر عدالت سازمانی و ابعاد آن بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی.
- ۲) تعیین ترتیب هر یک از ابعاد عدالت سازمانی
- ۳) تعیین رابطه میان خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان و ادراک آنان از عدالت سازمانی

۴) تعیین سطوح عدالت سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در دیوان محاسبات کشور.

۱-۴-۱- چارچوب نظری

۱-۴-۱- عدالت سازمانی

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی 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. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان ها است که به طور جدی در ادبیات و تحقیقات مدیریت در دنیا مطرح شده اند. در واقع، عدالت سازمانی بازگوکننده میزان درک فرد از این موضوع است که آیا با وی در محل کار عادلانه برخورد می شود یا خیر؟ این امر به نوبه خود منجر به شناسایی و تعیین سه جزء تشکیل دهنده عدالت سازمانی خواهد شد که عبارتند از عدالت توزیعی^۱، رویه ای^۲ و مرادده ای^۳. (Krietner and Kinicki, ۲۰۰۱).

۱-۴-۲- توانمندسازی منابع انسانی

امروزه داشتن کارکنانی خلاق و متعهد، به عنوان مهمترین منبع سازمان در نظر گرفته می شود. نیروی انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان است. سازمان های سنتی با تاکید بر فعالیت جسمی کارکنان، مایل بودند که کارها در چارچوبی تعریف شده انجام شود و آنان وظایف خود را سریع و بدون هیچ گونه پرسشی انجام دهند؛ اما محیط های کاری امروزی

۱. Distributive Justice

۲. Procedural Justice

۳. Interactional Justice

نیاز به کارکنانی داد تا تصمیم‌های مناسب بگیرند و برای مشکلات موجود، راه‌حل‌هایی سازنده ارائه دهند. در نتیجه کارکنان یک سازمان باید توانمند بوده و مسئولیت نتایج حاصله را نیز بر عهده گیرند (خانعلی زاده، ۱۳۸۷).

مفهوم توانمندسازی بیان می‌کند که در یک فرآیند فراگیر و نسبتاً طولانی با در نظر گرفتن اصولی نظیر سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین حدود و مرزها و جایگزینی

و تیم‌های کاری بجای سلسله مراتب، می‌توان به سازمانی دست یافت که در عین برخورداری از بهره‌وری بالا، قابلیت پویایی و انعطاف‌پذیری، کارکنان آن، سازمان را متعلق به خود دانسته و با شور و اشتیاق و احساس مباحثات و سربلندی کار کنند (خانعلی زاده، ۱۳۸۷).

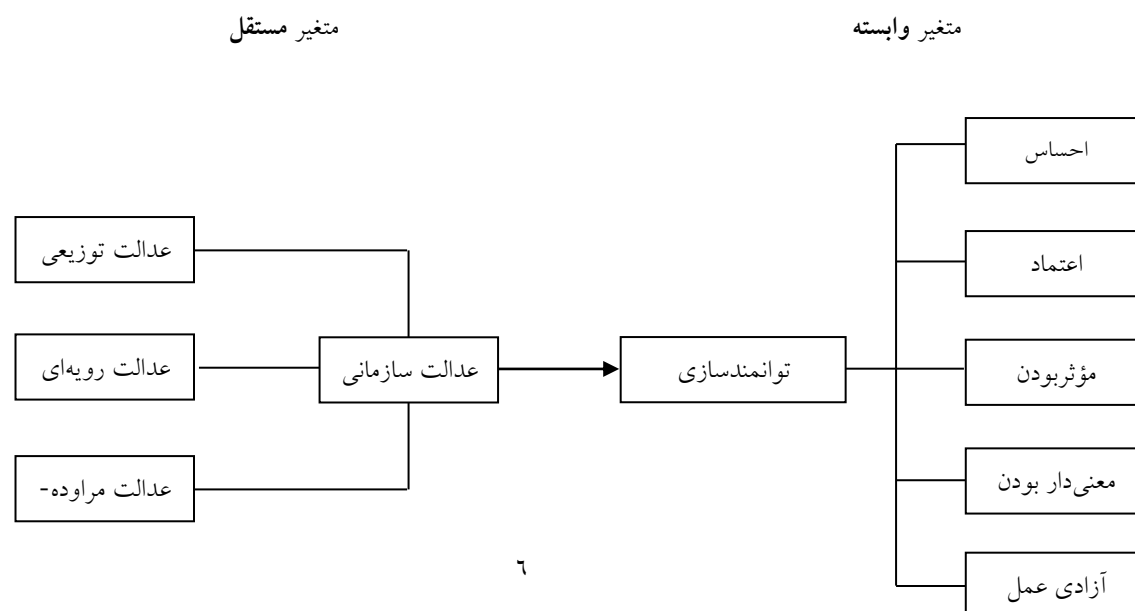
توانمندسازی عبارت است از فرآیند کمک به افراد شایسته در سطح مناسب برای اتخاذ تصمیمات صحیح. منظور از افراد شایسته آن است که چه افرادی در سازمان شایسته توانمندسازی و خودگردانی هستند. منظور از سطح مناسب آن است که افراد باید چه نوع تصمیماتی را خودشان اتخاذ نموده و در این راستا باید چه میزان اختیارات و با چه سرعتی به آن‌ها تفویض گردد. منظور از اتخاذ تصمیمات صحیح، کمک به افراد برای تعریف عملیاتی تصمیم صحیح و مرزهای تصمیم‌گیری‌شان می‌باشد (Holpp, ۱۹۹۶).

۱-۵- مدل تحقیق

مدل مفهومی زیر، تلفیقی از مدل‌های گرینبرگ (۲۰۰۳) (برای سنجش عدالت سازمانی) و اسپریتزر (۱۹۹۵) (برای سنجش توانمندسازی منابع انسانی) می‌باشد. در این پژوهش، عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای) به عنوان متغیرهای

مستقل و توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن (احساس شایستگی، اعتماد، مؤثر بودن، معنی‌داری

و آزادی عمل) نیز به عنوان متغیر وابسته انتخاب شدند.



۶-۱- فرضیه‌های تحقیق

عدالت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان، تاثیر دارد.

۱- عدالت توزیعی بر توانمندسازی کارکنان، تاثیر دارد.

۲- عدالت رویه‌ای بر توانمندسازی کارکنان، تاثیر دارد.

۳- عدالت مرادده‌ای بر توانمندسازی کارکنان، تاثیر دارد.

۷-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: عدالت سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی

قلمرو مکانی: دیوان محاسبات کشور

قلمرو زمانی: از تاریخ تصویب پروپوزال (از اوایل اردیبهشت ۱۳۹۲ تا اواخر اردیبهشت

۱۳۹۲) به مدت ۱ ماه

۸-۱- جامعه آماری مورد مطالعه

جامعه آماری مورد مطالعه، ۸۷۹ نفر از کارکنان دیوان محاسبات کشور می‌باشند که با توجه به حجم بالای آن، از فرمول نمونه‌گیری استفاده خواهد شد.

$$n = \frac{NZ^2_{1-\frac{\alpha}{2}} pq}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} pq} \Rightarrow \frac{879 \times (1.96)^2 \times (0.5)^2}{878 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2} \cong 268$$

بنابراین نمونه آماری، ۲۶۸ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده خواهد بود.

۹-۱- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف «کاربردی» و از نظر روش گردآوری داده‌ها «توصیفی-پیمایشی» است.

۱۰-۱- ابزار گردآوری داده‌ها

به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزارهای مختلفی استفاده شد که در زیر ارائه گردیده است:

اطلاعات کتابخانه‌ای:

- کتاب‌ها و مقالات فارسی و لاتین
 - سایت‌های اطلاعاتی شبکه اینترنت
- مطالعات میدانی:

بررسی و مطالعه از طریق مصاحبه و پرسشنامه.

۱۱-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها و واژگان کلیدی

عدالت سازمانی

تعریف مفهومی

عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای منجر گردیده است (Krietner & Kinicki, ۲۰۰۱, ۲۷۵).

تعریف عملیاتی

در این تحقیق برای سنجش عدالت سازمانی از سه بعد توزیعی (انصاف موجود در توزیع خروجی‌های سازمان)، رویه‌ای (انصاف موجود در بکارگیری رویه‌ها) و مرادده‌ای (انصاف در رفتار با کارکنان مختلف) استفاده خواهد شد.

عدالت توزیعی

تعریف مفهومی

عدالت توزیعی عدالت دریافت شده از نحوه تخصیص منابع و پاداش‌ها می‌باشد (Krietner & Kinicki, ۲۰۰۱, ۲۷۵).

تعریف عملیاتی

عدالت توزیعی، شامل مواردی همچون منصفانه بودن حقوق دریافتی، پاداش، مزایا و فرصت‌های ارتقاء می‌باشد.

عدالت رویه‌ای

تعریف مفهومی

عدالت رویه‌ای عدالت دریافت شده از فرآیندها و رویه‌های مورد استفاده در تصمیمات مربوط به تخصیص می‌باشد (Krietner & Kinicki, ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی

منصفانه بودن ارزیابی عملکرد، رسیدگی به شکایات، تنظیم قوانین بر اساس اطلاعات دقیق و استانداردهای اخلاقی و معتبر و قابل اعتماد بودن رویه‌ها شاخص‌های عدالت رویه‌ای به شمار می‌روند.

عدالت مرادده‌ای

تعریف مفهومی

عدالت مرادده‌ای عدالت دریافت شده از رفتار افراد تصمیم‌گیرنده در فرآیند تصمیم‌گیری می‌باشد (Krietner & Kinicki, ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی

در این تحقیق، برای سنجش عدالت مرادده‌ای از ابعاد رفتارهای محترمانه و مودبانه یکسان، راستگویی، قدردانی و قراردادن اطلاعات لازم در اختیار کارکنان، استفاده خواهد شد.

توانمندسازی

تعریف مفهومی

فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به انجام وظایف محوله که شامل حوزه‌های شناختی موثر بودن، شایستگی، معنی‌دار بودن، آزادی عمل و اعتماد می‌باشد (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰; ۶۷۱). این ابعاد در کنار یکدیگر، منعکس کننده جهت‌گیری یک شخص به نقش خود در سازمان است (Spreitzer, ۱۹۹۵; ۱۹۹۶).