





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین شایسته سالاری و عدالت سازمانی مدیران دانشگاه اصفهان و

دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷

استاد راهنما:

دکتر سید علی سیادت

استاد مشاور:

دکتر رضا هویدا

پژوهشگر:

معصومه بابادی

آذر ماه ۱۳۸۸

کلیه حقوق مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی خانم معصومه بابادی
تحت عنوان

بررسی رابطه بین شایسته سالی و عدالت سازمانی مدیران دانشگاه اصفهان و
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷

در تاریخ ۸۸/۹/۲۱ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر سید علی سیادت	۱- استاد راهنمای پایان نامه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر رضا هویدا	۲- استاد مشاور پایان نامه
امضای	با مرتبه علمی استادیار	دکتر سعید رجائی پور	۳- استاد داور داخل گروه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر حسین سماواتیان	۴- استاد داور خارج از گروه

امضاء مدیر گروه

تشکر و قدر دانی

ستایش پروردگار بزرگ را که همواره شوق آموختن را به من ارزانی داشت. بی تردید انجام این پژوهش بدون مساعدت اساتید گرامی میسر نبود، لذا از زحمات بی شائبه استاد ارجمند جناب آقای دکتر سید علی سیادت و مساعدت های ارزشمند جناب آقای دکتر رضا هویدا که در طول تحصیل، اینجانب را مورد لطف خویش قرار دادند کمال قدردانی را دارم.

از کلیه اساتید گرامی دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که با اینجانب همکاری داشتند سپاسگزارم

تقدیم به : پدر و مادرم

خدای را بی‌سنگرم که از روی کرم، پدر و مادری فداکار نصیم ساخته تا در سایه

درخت پر بار وجودشان بیسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ کیرم و از سایه وجودشان

در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم.

والدینی که بودشان تاج افتخاری است بر سرم و نشان دلیلی است بر بودنم چرا

که این دو وجود پس از پروردگاریه، هستی ام بوده اند و تم را گرفتند و راه رفتن

را در این وادی زندگی پر از فراز و نشیب آموختند.

آموزگاریانی که برایم زندگی؛ بودن و انسان بودن را معنا کردند

تقدیم به:

دوستان کتابدار عزیزم فاطمه، محبوبه، همسایه خاطر زحمت زاید الوصف و بی‌مستمان.

/

(F

)

)

. /

(

(:

(.

:

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسئله	۳
۳-۱	اهمیت پژوهش	۵
۴-۱	اهداف پژوهش	۶
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش	۶
۶-۱	تعاریف اصطلاحات	۷
۶-۱-۱	تعاریف نظری	۷
۶-۱-۲	تعاریف عملیاتی	۹

فصل دوم: ادبیات پژوهش

۱-۲	مقدمه	۱۰
۲-۲	قسمت اول: شایسته سالاری	۱۱
۱-۲-۲	پیشینه تاریخی و روند شکل‌گیری نظام شایسته سالاری	۱۱
۲-۲-۲	مفهوم و تعریف شایسته سالاری	۱۴
۲-۲-۳	عوامل مؤثر در تحقق شایسته سالاری	۱۶
۲-۲-۳-۱	حاکمیت قانون در نظام شایستگی	۱۷
۲-۲-۳-۲	کارکرد قانونمند نهادهای سیاسی	۱۷
۲-۲-۳-۳	تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی در نظام شایستگی	۱۷
۲-۲-۴	فرایند شایسته سالاری	۱۸
۲-۲-۴-۱	انتخاب	۱۸
۲-۲-۴-۲	ارزشیابی	۱۹
۲-۲-۴-۳	جابجایی و یا تثبیت	۲۰
۲-۲-۵	محدودیتها و موانع تحقق نظام شایسته سالاری	۲۰
۲-۲-۶	اصول و معیارهای نظام شایسته سالاری	۲۱
۲-۲-۶-۱	اصل کارمند یابی	۲۲

عنوان	صفحه
۲-۲-۶-۲ اصل انتخاب	۲۳
۲-۲-۶-۳ اصل انتصاب	۲۴
۲-۲-۶-۴ اصل ترفیعات	۲۵
۲-۲-۷ مدیریت مبتنی بر شایستگی (CBM)	۲۵
۲-۲-۸ عوامل ایجاد و اجرای مدیریت مبتنی بر شایستگی (CBM)	۲۶
۲-۲-۸-۱ تعیین مسیرهای استراتژیک	۲۶
۲-۲-۸-۲ ساختار	۲۶
۲-۲-۸-۳ ایجاد مدل و ابزارهای شایستگی	۲۷
۲-۲-۸-۴ برقراری ارتباط (آزاد)	۲۷
۲-۲-۸-۵ استفاده از اجرای چند مرحله‌ای	۲۷
۲-۲-۹ الگوی حوزه شایستگی	۲۷
۲-۲-۱۰ آموزش مدیران با الگوی شایستگی	۳۱
۲-۲-۱۰-۱ فرایند طراحی برنامه‌های آموزش مدیران	۳۱
۲-۲-۱۰-۱-۱ تعیین مدل شایستگی مدیران	۳۱
۲-۲-۱۰-۲ تشخیص نیازهای آموزش مدیران	۳۴
۲-۲-۱۰-۳ شناسایی و اجرای برنامه‌های توسعه مدیریت	۴۵
۲-۳-۳ قسمت دوم: عدالت سازمانی	۳۶
۲-۳-۱ مفهوم عدالت سازمانی	۳۶
۲-۳-۲ انواع عدالت	۳۷
۲-۳-۳ عدالت توزیعی	۳۹
۲-۳-۴ عدالت رویه‌ای	۴۲
۲-۳-۴-۱ تعریف و شاخص‌های عدالت رویه‌ای	۴۲
۲-۳-۴-۲ علل (عوامل شکل دهنده) عدالت رویه‌ای	۴۴
۲-۳-۴-۳ نتایج عدالت رویه‌ای	۴۴
۲-۳-۵ عدالت تعاملی	۴۵
۲-۳-۵-۱ بی‌عدالتی تعاملی	۴۶
۲-۳-۶ نظریه‌های عدالت	۴۷
۲-۳-۶-۱ نظریه آدامز	۴۷

صفحه

عنوان

۵۰	۲-۳-۶-۲ عدالت در نظریه فردریک هایک
۵۰	۲-۳-۶-۳ عدالت در نظریه جان راولز
۵۱	۲-۳-۶-۴ عدالت در نظریه رابرت نوزیک
۵۲	۲-۳-۷ مطالعه عدالت سازمانی
۵۲	۲-۳-۸ تأثیر عمده عدالت
۵۳	۲-۳-۹ تعاملات بین انواع عدالت
۵۴	۲-۳-۱۰ اهمیت عدالت
۵۵	۲-۳-۱۰-۱ نفع شخصی اقتصادی
۵۵	۲-۳-۱۰-۲ الگوی کنترل
۵۵	۲-۳-۱۰-۳ الگوی ارزش گروهی
۵۶	۲-۳-۱۰-۴ نظریه تبادل اجتماعی
۵۶	۲-۳-۱۰-۵ عدالت به عنوان وظیفه ی اخلاقی
۵۷	قسمت سوم: پیشینه ی پژوهش
۵۷	۲-۴-۱ تحقیقات خارج از ایران
۶۲	۲-۴-۲ تحقیقات داخل ایران
۶۴	۲-۷- جمع بندی

فصل سوم: روش پژوهش

۶۵	۳-۱- مقدمه
۶۶	۳-۲- روش تحقیق
۶۶	۳-۳- جامعه آماری
۶۶	۳-۴- برآورد حجم نمونه
۶۷	۳-۵- روش نمونه گیری
۶۸	۳-۶- ابزار اندازه گیری
۶۸	۳-۶-۱ پرسشنامه شایسته سالاری
۶۹	۳-۶-۲-۱ برآورد روایی پرسشنامه شایسته سالاری
۶۹	۳-۶-۲-۲ برآورد پایایی پرسشنامه شایسته سالاری
۶۹	۳-۶-۲-۳ پرسشنامه عدالت سازمانی

صفحه	عنوان
۷۰	۳-۶-۳-۱- برآورد روایی پرسشنامه عدالت سازمانی.....
۷۰	۳-۶-۳-۲- برآورد روایی پرسشنامه عدالت سازمانی.....
۷۰	۳-۷- روش اجراء و گردآوری داده‌ها.....
۷۰	۳-۸- روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۱	۴-۱- مقدمه
۷۱	۴-۲- بررسی ویژگیهای توصیفی گروه نمونه
۸۶	۴-۳- یافته‌ها و نتایج فرضیه‌های پژوهش.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۱۲	۵-۱- مقدمه
۱۱۳	۵-۲- بحث و بررسی
۱۱۹	۵-۳- محدودیتهای تحقیق.....
۱۱۹	۵-۴- پیشنهادهای تحقیق.....
۱۱۹	۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی تحقیق.....
۱۲۰	۵-۴-۲- پیشنهادهایی برای محققین آینده.....
۱۲۱	پیوست ها.....
۱۲۶	منابع و ماخذ.....

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۳۰	شکل ۱-۲: الگوی عمومی (مادر) توسعه مدیران.....
۳۴	شکل ۲-۲: مولفه های شایستگی.....
۳۹	شکل ۳-۲: دو نوع عمده عدالت سازمانی و واکنش آنها.....
۵۳	شکل ۴-۲: تأثیر انواع عدالت.....

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۶۶	جدول (۱-۳) مشخصات جامعه آماری به تفکیک دانشگاه
۶۸	جدول (۲-۳) مشخصات جامعه آماری و نمونه پژوهش
۶۸	جدول (۳-۳) خرده مقیاسهای پرسشنامه شایسته سالاری و سوالات مربوط به آنها
۶۹	جدول (۴-۳) مولفه‌های پرسشنامه عدالت سازمانی و سوالات مربوط به آنها
۷۱	جدول (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس جنسیت
۷۲	جدول (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سن
۷۲	جدول (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سابقه کار
۷۳	جدول (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس مدرک تحصیلی
۷۳	جدول (۵-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس مرتبه علمی
۷۴	جدول (۶-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه آموزشی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۷۵	جدول (۷-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه پژوهشی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۷۶	جدول (۸-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه نظارتی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۷۷	جدول (۹-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه رهبری از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۷۸	جدول (۱۰-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه ارزشیابی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۷۹	جدول (۱۱-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه هماهنگی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۸۰	جدول (۱۲-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه مهارت فنی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۸۱	جدول (۱۳-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه مهارت انسانی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات
۸۲	جدول (۱۴-۴) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه مهارت ادراکی از پرسشنامه شایسته سالاری براساس گزینه‌های سوالات

عنوان

صفحه

- جدول (۴-۱۵) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه عدالت توزیعی از پرسشنامه عدالت سازمانی براساس گزینه‌های سوالات ۸۳
- جدول (۴-۱۶) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه عدالت رویه‌ای از پرسشنامه عدالت سازمانی براساس گزینه‌های سوالات ۸۴
- جدول (۴-۱۷) نتایج توصیفی نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به مولفه عدالت تعاملی از پرسشنامه عدالت سازمانی براساس گزینه‌های سوالات ۸۵
- جدول (۴-۱۸) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع عدالت توزیعی مدیران بر مولفه‌های شایسته‌سالاری ۸۶
- جدول (۴-۱۹) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع عدالت تعاملی مدیران بر مولفه‌های شایسته‌سالاری ۸۷
- جدول (۴-۲۰) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع عدالت رویه‌ای مدیران بر مولفه‌های شایسته‌سالاری ۸۸
- جدول (۴-۲۱) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس جنسیت ۸۹
- جدول (۴-۲۲) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس جنسیت ۹۰
- جدول (۴-۲۳) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس جنسیت ۹۱
- جدول (۴-۲۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس سن ۹۲
- جدول (۴-۲۵) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس سن ۹۳
- جدول (۴-۲۶) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس سن ۹۴
- جدول (۴-۲۷) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت ۹۵
- جدول (۴-۲۸) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته‌سالاری در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت ۹۶

عنوان

صفحه

- جدول (۴-۲۹) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته
سالاری در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت..... ۹۷
- جدول (۴-۳۰) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی
دانشگاه در خصوص شایسته سالاری در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی..... ۹۸
- جدول (۴-۳۱) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص
شایسته سالاری در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی..... ۹۹
- جدول (۴-۳۲) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص شایسته
سالاری در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی..... ۱۰۰
- جدول (۴-۳۳) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات اعضای هیات علمی دانشگاه در
خصوص شایسته سالاری در دانشگاه بر اساس دانشگاه محل خدمت..... ۱۰۱
- جدول (۴-۳۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص
شایسته سالاری در دانشگاه بر اساس دانشگاه محل خدمت..... ۱۰۲
- جدول (۴-۳۵) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص
شایسته سالاری در دانشگاه بر اساس دانشگاه محل خدمت..... ۱۰۳
- جدول (۴-۳۶) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی
دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس جنسیت..... ۱۰۴
- جدول (۴-۳۷) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت
سازمانی در دانشگاه بر اساس جنسیت..... ۱۰۴
- جدول (۴-۳۸) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت
سازمانی در دانشگاه بر اساس جنسیت..... ۱۰۵
- جدول (۴-۳۹) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی
دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس سن..... ۱۰۵
- جدول (۴-۴۰) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت
سازمانی در دانشگاه بر اساس سن..... ۱۰۶
- جدول (۴-۴۱) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت
سازمانی در دانشگاه بر اساس سن..... ۱۰۶
- جدول (۴-۴۲) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی
دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت..... ۱۰۷

عنوان

صفحه

- جدول (۴-۴۳) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت ۱۰۷
- جدول (۴-۴۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس سابقه خدمت ۱۰۸
- جدول (۴-۴۵) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی ۱۰۸
- جدول (۴-۴۶) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی ۱۰۹
- جدول (۴-۴۷) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس مدرک تحصیلی ۱۰۹
- جدول (۴-۴۸) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس‌های نمرات نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس محل خدمت ۱۱۰
- جدول (۴-۴۹) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس محل خدمت ۱۱۰
- جدول (۴-۵۰) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در خصوص عدالت سازمانی در دانشگاه بر اساس محل خدمت ۱۱۱

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

امروزه سازمانها نسبت به گذشته درگیر رقابت سخت تری هستند. مواردی چون سختی و تغییر سریع شرایط بازار کار، کمبود افراد با استعداد و توانا و نیز موانع موجود درخصوص حفظ بهره وری نیروی کار فعلی، رقابتها درخصوص آموزش کافی و پرورش کارکنان، افزایش و اوج گیری هزینه های سلامتی و اقدامهایی که در حال انجام است تا منابع انسانی را هوشمندتر سازد زمینه را برای رقابت سازمانها فراهم می سازد. آموزش عالی به عنوان یک سازمان پیچیده ای که رسالت تربیت نیروی انسانی متخصص و توسعه علوم و فناوری را در جامعه بر عهده دارد، با توجه به تحولات سریع علمی و فنی به مدیریت و رهبری در ابعاد چند گانه ای نظیر آموزشی، پژوهشی و فناوری، فرهنگی - اجتماعی و منابع مالی نیازمند است. هماهنگ سازی ابعاد مدیریتی مختلف در سازمان دانشگاه و وظیفه مدیران آموزش عالی می باشد و لذا، تأثیر مدیریت و رهبری آنان در تمام ابعاد و حوزه های فعالیت آموزش عالی مهم و انکار ناپذیر است.

براین اساس، شناخت مهارتها و شایستگی های خاص مورد نیاز برای مدیران دانشگاه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در تمام نظامهای آموزش عالی جهان تلاش به منظور شناخت این مهارتها و ویژگیها با الهام از

ادبیات مدیریت عمومی و مدیریت آموزش عالی و در نظر گرفتن شرایط و اقتضائات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی خاص هر جامعه مورد توجه است (هانگک^۱، ۲۰۰۶).

از طرفی شایسته سالاری در تمام سطوح باید مورد توجه قرار گیرد و محدود به مدیران نمی‌شود و باید از بالاترین سطح آغاز گردد. برای تحقق اهداف در آموزش عالی افراد لایق و کاردان باید در رأس امور قرار گیرند. بدیهی است به جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک دانشگاه نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب را ببرد. بنابراین تحقق اهداف در آموزش عالی نیازمند مدیرانی است که از توانمندی، تجربه، دانش و مهارتهای مدیریتی برخوردار باشند. شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عامل اساسی بشمار می‌رود. الوانی (۱۳۷۷)، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی را لازمه کار در یک سیستم شایستگی دانسته و برای شایستگی دو بال متصور شده است. یک بال آن دانش و بال دیگر آن بینش و نحوه برخورد با مسئله اعتقاد و ارزشها است.

از طرف دیگر، مفهوم عدالت از سالیان دور در میان جوامع بشری و انسان‌ها مطرح بوده است، چه به طور ناخودآگاه در ذهن و چه به صورت مشهود در رفتار. یکی از باثبات‌ترین نتایج مطرح در پیشینه تحقیقات معطوف به عدالت، این واقعیت است که انسان‌ها واکنش مثبت و مساعدتری نسبت به روش‌ها و رویه‌هایی دارند که معتقدند عدالت در آن‌ها رعایت شده است (کروپانزانو و بارون^۲، ۱۹۹۱). در این راستا (لایپونن، الکانن و مایری^۳، ۲۰۰۴) چنین بیان می‌کنند که عوامل متعددی ادراک انسان‌ها از پدیده عدالت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لایپونن، الکانن و مایری (۲۰۰۴)، ابراز می‌دارند که پس از ۲۵ سال تحقیق پیوسته، اکنون به خوبی مشخص گشته که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی عاملی بسیار حیاتی برای رفتارهای کارمین است و به واسطه تأثیری که ادراک عدالت بر رضایت عملکرد در درون سازمان دارد محققان تلاش نموده‌اند تا در راستای چگونگی و شکل‌گیری عدالت ادراک شده به گمانه زنی بپردازند.

در مجموع، معرفی متغیرهای شایسته سالاری و عدالت سازمانی نشان می‌دهد که این عوامل، تعیین‌کننده‌ی کارآیی آینده هر سازمانی در هر موقعیتی می‌باشد. به نظر می‌رسد درک هر یک از آنها و آگاهی از چگونگی شکل‌گیری، افزایش و کاربرد آنها در ایجاد این کارآیی و کارآمدی سازمانی حیاتی است. لذا با توجه به نقش این دو متغیر در رشد، توسعه و بالندگی سازمان، پژوهشگر بر آن شد تا به بررسی رابطه شایسته سالاری و عدالت

1 - Hung

2 - Cropanzano & Baron

3 - Lipponen, Olkkonen & Myyry

سازمانی در بین مدیران دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان پیردازد. در این فصل، بیان مسئله، ضرورت تحقیق، اهداف و فرضیه های پژوهش و تعاریف نظری و عملیاتی اصطلاحات بیان می گردد.

۱- ۲ بیان مسئله

بهبود مدیریت آموزشی و اعمال نظام شایسته سالاری از ضروری ترین و اساسی ترین امور است که نظام آموزشی به طور اعم و آموزش عالی به طور اخص باید با حساسیت ویژه ای به آن توجه داشته باشد زیرا در دنیای امروزی، آموزش عالی محور توسعه است و کیفیت فرایند تعلیم و تربیت در یک جامعه تا حد زیادی به فعالیتهای مدیران آموزشی در سطوح متفاوت که براساس صلاحیتها و شرایط احراز پست مدیریت انتصاب می شوند، بستگی دارد. از طرفی منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانی محسوب می شوند که با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی و به کار گیری دیگر اجزاء سازمان، اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. این منابع دارای تواناییها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند. دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از موارد قابل بررسی در این زمینه، قرار دادن افراد در جایگاههای متناسب با توانایی، تجارب و قابلیت آنها است. این فرایند در قالب نظام شایسته سالاری انجام می گردد. مفهوم شایسته سالاری به شایستگی، گزینش، جلب و جذب مداوم نیروها و سپس فراهم کردن زمینه های اعمال مدیریت برحسب توانمندیهای افراد اشاره دارد (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲).

اصولاً ترقی هر جامعه در گرو فعالیتهایی است که در آموزش عالی انجام می شود و اثر مدیریت به عنوان رهبری آموزشی در آموزش عالی را نمی توان نادیده گرفت (میرکمالی، ۱۳۷۷). از همین روی انتخاب افراد شایسته و لایق به عنوان مدیران مراکز آموزشی نقش مؤثری در تربیت نیروی انسانی کارآمد، ماهر و باصلاحیت دارد. اسپنسر^۱ (۱۹۹۳)، نظام شایسته سالاری را به دو دسته طبقه بندی می کند:

- ۱- شایستگی های الزامی، که همان مهارتهای ضروری برای حداقل عملکرد در یک کار مشخص می باشد.
 - ۲- شایستگی های برتر، که بر اساس آنها نتایجی حاصل می شود که از میانگین عملکرد بالاتر برخوردار می باشد.
- بیهام و مایر^۲ (۲۰۰۲)، در اثر خود تحت عنوان «توسعه سیستم های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی» از سه گام جهت طراحی برنامه های توسعه ای یاد می کنند. اولین و مهمترین گام در طراحی برنامه های توسعه مدیریت بر اساس این رویکرد، تعیین مدل شایستگی مدیران است.

1 -Spencer

2 - Byham and Mayer

یکی دیگر از موضوعات مهم در رفتار سازمانی ادراکات، برداشتها و طرز تلقی‌ها و به طور کلی انگیزش و تمایلات افراد نسبت به شغل و سازمان می‌باشد. در این میان ادراکات کارکنان از عادلانه و منصفانه بودن رفتارها، نگاه‌ها، تصمیمات و قضاوت‌ها به ارزیابی‌های مسئولین مافوق و اجرای عادلانه رویه‌ها، روش‌ها، مقررات سازمانی و آنچه که کارکنان از سازمان دریافت می‌کنند از کلیدی‌ترین بحث‌های رفتار سازمانی است. 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 و امروزه زندگی، بدون وجود سازمانها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمانهاست. اولین تحقیقاتی که به طور پراکنده پیرامون عدالت در سازمانها انجام شد، به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد و پس از آن در دهه ۱۹۹۰ تحقیقات منسجم‌تری در این زمینه انجام گرفته به طوری که فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمانهاست.

قضاوت‌های عدالت توزیعی مرتبط با ارزیابی‌های افراد از نتایج کارشان است، در حالی که قضاوت‌ها درباره عدالت رویه‌ای مرتبط با ادراکات افراد از این که تا چه اندازه با آنان با عدالت رفتار شده است، می‌باشد. هر دو نوع عدالت، کاربردهای مهمی در سازمانها دارند. در حالی که علاوه بر این سه نوع از عدالت، مهداد (۱۳۸۷)، یک طبقه بندی دیگری از عدالت را ارائه داده که عبارتست از:

۱- عدالت نظامند ۲- عدالت ظاهری ۳- عدالت اطلاعاتی ۴- عدالت بین فردی ۵- عدالت آیین‌نامه‌ای

از آنجایی که دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر ملتی است و می‌تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل نماید، لذا نقش مدیران شایسته در این نهاد به صورتی برجسته متجلی است. اگر مدیران دانشگاه بر اساس ملاک‌های شایستگی انتخاب شوند و به گونه‌ای منصفانه با اعضای هیأت علمی که در واقع همکاران آنها هستند رفتار کنند آنها نیز برای بهبود سطح کیفی دانشگاه به طور عام و برای گروه خود به طور خاص تلاش می‌کنند.

در تحقیق حاضر با توجه به مؤلفه‌های شایسته‌سالاری (وظایف، مهارتها) و عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای) رابطه دیدگاه مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت علمی دانشگاه در مورد این دو مقوله بیان می‌شود.