



دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

فصلنامه مدیریت عملیات

سال اول، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه فرهنگیان)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

عباس نیکخو امیری *

محمد رضا باقرزاده **

مجتبی طبری ***

یوسف قلی پور کنعانی ****

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان بود. روش تحقیق به شیوه تاییدی است. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۷۹ سوال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت استفاده شد ($\alpha=0/82$). جامعه آماری شامل ۲۵۶ نفر از اعضای هیات علمی، استادان مدعو و حق التدریس و کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، ۱۵۳ نفر انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است. نتایج نشان داد ضرایب بدست آمده از مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر دارد. پس می‌توان بیان نمود که عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری دارد. با پیاده سازی مدل ارائه شده هماهنگی و انسجام میان عملکردها فعالیت‌ها و اهداف سازمان افزایش می‌یابد. با ایجاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز توجه به این دو مقوله در ترسیم اهداف و سیاست گذاری سازمانی می‌توان حس مشارکت پذیری و روحیه نوع دوستی و رفتار فرانقش تعهد و تعلق کارکنان را در موسسات آموزش عالی ارتقاء بخشید.

واژگان کلیدی: بالندگی سازمانی، عدالت، دانشگاه فرهنگیان

* دانشجوی دکترا، گروه مدیریت، واحد قلمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قلمشهر، ایران anikkhouamiri@gmail.com

** نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت، واحد قلمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قلمشهر، ایران dr.Mr.bagherzadeh@gmail.com

*** دانشیار، گروه مدیریت، واحد قلمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قلمشهر، ایران Mo_tabari@yahoo.com

**** استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قلمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قلمشهر، ایران gholipourkanani@yahoo.com

۱- مقدمه

در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخ‌گوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند (یعقوبی و همکاران، ۱۴۰۰). دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی نیز مانند سایر سازمان‌ها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آن‌ها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است (قوره جیلی، رحمتی و پورکریمی، ۱۳۹۸). از اواسط قرن بیستم در پاسخ به نیاز روزافزون جامعه و مؤسسات به رو‌شهای کارآمدتر آموزشی توجه به آموزش عالی حائز اهمیت بسیاری گردیده است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، بالندگی اعضای هیأت علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف قابل مشاهده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیأت علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیأت علمی را شامل می‌شود (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲).

محیط متغیر آموزش عالی سبب ایجاد تغییراتی در ابعاد مختلف مؤسسات از جمله هدف تعلیم و تربیت الگوی آموزش یادگیری، نقش و انتظارات اساتید و برنامه‌های مربوط به بالندگی هیأت علمی شده است. از سوی دیگر به زعم برنان و شاو فراگیر شدن آموزش عالی و محدودیت هزینه‌های عمومی حساسیت ذینفعان را نسبت به کیفیت آموزش عالی و ارزش افزوده آن افزایش داده است. در چنین شرایطی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به منظور افزایش کیفیت و پاسخگویی به مسائل مذکور به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی روی آورده‌اند. توسعه منابع انسانی و به صورت خاص توسعه اعضای هیأت علمی یکی از این راهبردهای اتخاذ شده است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از مهمترین راهبردهای توسعه پایدار در دانشگاه‌های ارزش آفرین و پیشگام در عرصه خلق دانش و فناوری، بسترسازی برای فعالیت بهینه اعضای

هیأت علمی است (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۶).

تحقیقات حاکی از آن است که ناتوانی و ناکارآمدی کارکنان اثرات مخربی بر روند توسعه و بالندگی دارد؛ به طوری که انگیزش، تعهد، اهتمام نیروی انسانی و توانمندی کارکنان میزان بالندگی سازمانی را تحت الشعاع قرار می‌دهد. ناتوانی و ناکارآمدی موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین رعایت توانمندسازی کارکنان رمز بقا و پایداری جریان توسعه و بالندگی سازمان و کارکنان آن می‌باشد (عالی پور هفشجانی و علی احمدی، ۱۳۹۹). بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است؛ بالندگی سازمانی یعنی فراهم کردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند.

با نگاهی اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود که یکی از مشکلات اصلی و دلایل عمده نارضایتی کارکنان، نبودن فقدان عدالت سازمانی است. در سازمان‌ها معمولاً کارکنان به صورت‌های مختلف استخدامی همکاری می‌کنند که عبارت است از: کارکنان رسمی، کارکنان پیمانی، کارکنان قرارداد اجرای کار معین، کارکنان تحت پوشش شرکت خصوصی، کارکنان با قرارداد پیمانکاری و کارکنان با قراردادهای متفرقه دیگر. بنابراین طبق این دسته‌بندی‌ها کارکنان غالباً با مدارک تحصیلی یکسان یا مشابه و به ازای کارهای یکسان یا مشابه، حقوق‌های متفاوتی دریافت می‌کنند؛ حتی در بسیاری از موارد کارکنانی هستند که بسیار پر تلاش‌تر از دسته دیگر از کارکنان و به صورت صادقانه‌تر خدمت می‌نمایند ولی به دلیل نوع رابطه استخدامی، حقوق و مزایای بسیار کمتری دریافت می‌کنند، که این نقض کامل عدالت توزیعی است. از سوی دیگر قوانین داخلی و خارجی سازمان‌ها نیز عادلانه نیست و حتی خود زمینه‌ساز توزیع غیرعادلانه است. این قوانین از دو جهت، عدالت رویه‌ای سازمان را مورد اشکال قرار می‌دهد که عبارت است از:

۱- قوانین و بخشنامه‌هایی که از سوی دولت به سازمان‌ها می‌رسد، خود زمینه‌ساز

بسیاری از تبعیض‌ها و نابرابری‌ها است و متأسفانه بسیاری از دسته‌بندی‌های اصلی مطرح‌شده ناشی از مصوبات مختلف در دوران‌های گذشته است.

۲- در بسیاری از موارد، مدیران سازمان‌ها از قوانین و مقررات برداشت‌هایی کاملاً متفاوت می‌کنند که این امر، زمینه‌ساز تبعیضات زیادی در محیط سازمان است. حتی در بسیاری از موارد نیز که بخشنامه‌هایی در جهت بهبود وضعیت کارکنان به سازمان می‌رسد با برخورد سلیقه‌ای مدیران سازمان روبه‌رو می‌شود و به اجرا در نمی‌آید. در زمینه عدالت تعامل نیز مدیران سازمان‌ها معمولاً با اختیارات خاص خود تعاملات گوناگونی را با کارکنان مختلف سازمان خود دارند که این امر زمینه‌ساز سوالات گوناگونی در اذهان کارکنان است (مشرف جوادی و ابوطالبی، ۱۳۹۰).

بالندگی اعضای هیأت علمی و رشد کمی و کیفی آنان در نظام آموزش عالی با این تأکید که بالندگی عضو هیأت علمی و برنامه‌های مترتب بر آن صرفاً برای کمک به اعضای تازه استخدام شده نیست و اعضای هیأت علمی با سابقه و قدیمی را نیز در پیشرفت و ارتقای شغلی، مشاوره علمی، افزایش مهارت‌های جامعه‌پذیری و رشد دانشگاهی یاری می‌رساند حایز اهمیت است و پرداختن به مسائل آنان و شناسایی و رفع نیازهایشان می‌تواند موفقیت کشور را در بسیاری از زمینه‌ها موجب شود، چرا که بیشتر دانش‌آموختگان دیروز نظام آموزش عالی در حال حاضر جزو استادان، مدیران، سیاست‌گذاران و کارشناسان امور مختلف امروز و آینده کشور به‌شمار می‌روند (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲).

هنگامی که گفته شود سیاست مربوط به «توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی است»؛ دامنه تعریف بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف مانند: عدم ارائه اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، نشت اطلاعات محرمانه درباره فعالیت‌های سازمانی و افتادن آن به دست رسانه‌های گروه، یا دادوستدهای درون سازمانی که به نفع طرفین صورت گیرد، به نفع یا علیه شخصی خاص رأی دادن یا میانجی‌گری کردن می‌شود. بنابراین همان‌طور که ملاحظه می‌شود درک افراد از عدالت

سازمانی می‌تواند بر روی رفتار سیاسی و در نتیجه توانایی ارتباط برقرار کردن آن‌ها با دیگران تاثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). با توجه به نقش مهم عدالت بر عملکرد کارکنان و کارکرد اثربخش آن که منجر به حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان می‌شود، تأکید بر عدالت به عنوان یک ارزش، اهمیت رو به رشد و در حال تنیده شدن مطالعات عدالت در تحقیقات مربوط به سازمان، اهمیت و حفظ و نگهداری کارکنان به ویژه اساتید دانشی و ارزشمند در دانشگاه فرهنگیان است (زارعی متین، یزدانی و عطایی، ۱۳۹۶). عدالت بر فرایندها و پروسه‌هایی تمرکز دارد که اساتید مشخص می‌کنند؛ که آیا در شغلشان با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و آیا فرآیندهای که بر بازده‌ها و نتایج اثر می‌گذارد منصفانه و عادلانه است. عدالت شامل سه حیطه است: عدالت توزیعی، عدالت آیین‌نامه‌ای و عدالت تعاملی (مصطفوی‌راد، تابع بردبار و زاهدی، ۱۳۹۰).

۲- پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌های درباره بالندگی سازمانی انجام شده است از جمله پژوهان (۱۳۹۳) عزت نفس را از متغیرهای مهم و تعدیل کننده بالندگی سازمانی معرفی نمود. سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند که بالندگی سازمانی به مولفه‌های هدایت، مشارکت و یادگیری اشاره دارد. نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶) در پژوهشی که میان اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام شد دریافتند که ارتباطات بین فردی، کارآمدی شخصی و رهبری موجب بالندگی سازمانی گشته و قادر به پیش بینی معنادار تعهد سازمانی هستند. کاظمی کیا، احمدی و احقر (۱۳۹۷) در طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی برای اعضای هیات علمی در دانشگاه های شهر تهران دریافتند ۶ شاخصه شایستگی حرفه ای، باز بودن و شفافیت نظام، توانایی تغییر، شمول و مشارکت با یکدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و بهسازی و ساختار سازمانی تایید شد. زیرک و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی سه عامل (فردی، سازمانی و اقتصادی) و یازده مولفه دیگر را در دسته های ویژگی‌های شخصی، فرهنگ سازمانی و مدیران و

اوضاع معیشتی تایید نمود و در نهایت ارائه مشوق‌های لازم مادی و معنوی و افزایش حقوق و مزایا و بهبود وضع معیشتی برای تسهیل اجرای برنامه‌های بالندگی برشمرد. شعبانی بهار، قره و سیاوشی (۱۳۹۹) ابعاد بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور را در حد مطلوب ارزیابی نمودند و دریافتند در ارتباط بین بالندگی و ابعاد آن بعد حرفه‌ای، فردی و بعد سازمانی بیشترین تاثیر را دارند. محمدخانی، شیرینی یابی و نصیری قرقانی (۱۳۹۹) در طراحی الگوی جامع توسعه منابع انسانی مبتنی بر تعالی و بالندگی سازمانی چهار نوع سازمان مکانیکی، نتیجه‌گرا، تعاملی و ارگانیک را شناسایی کردند.

نتایج پژوهش وینش^۱ (۲۰۱۴) در بررسی نقش آموزش و توسعه در بالندگی، یادگیری سازمانی خلاق دریافتند کارمندان از طریق افزودن ارزش، می‌توانند به طور موثر کار خود را انجام دهند، امتیاز رقابتی کسب کنند و به دنبال رشد خود باشند. وو و چو^۲ (۲۰۱۵) با ارائه مدل بالندگی سازمانی در مدیریت وزن بیان نمودند که بالندگی سازمانی بر خاسته از اهمیت روابط انسانی که ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، توانایی در روابط بین فردی، گشودگی و شفافیت در محیط کار، اقدام به انتخاب کارکنان و تناسب و مسئولیت با اختیار رابطه دارد. فارم^۳ (۲۰۱۶) مهارت و آموزش حرفه‌ای را از ابعاد موثر بالندگی سازمانی معرفی کرده است. الرومادی^۴ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی و تاثیر آن و تعهد سازمانی از دیدگاه کارمندان انجام دادند و دریافتند عدالت تعاملی بیشترین نقش را بر تعهد عاطفی، هنجاری و تداوم و پس از آن عدالت رویه‌ای و در نهایت عدالت توزیعی مولفه‌ای موثر بودند. گروسمن^۵ (۲۰۱۸) پژوهشی در زمینه ارزیابی بالندگی تحلیلی یک سازمان انجام دادند وی سازمان را به پنج سطح بلوغ تقسیم کرد که در نهایت بالندگی سازمان

¹ Vinesh

² Wu & Chu

³ Pharm

⁴ Al-Romeedy

⁵ Grossman

را در گرو بلوغ قابلیت (که پایه ای برای اندازه گیری بلوغ فرآیندهای توسعه نرم افزار است) دانست. پوغوسیان^۱ و همکاران (۲۰۲۰) تحت عنوان طراحی مبتنی بر وب برای شاخص بالندگی، قابلیت های سلامت و ایمنی شغلی، مدل سودمندی را ارائه نمودند که شرکت های طراحی می توانند از این مدل برای ارزیابی استفاده کنند.

جدول (۱) - اجزای چارچوب مفهومی (تطبيق مولفه ها با ابعاد چارچوب بالندگی سازمانی)، مدل پیشنهادی

منابع	مضامین	مفاهیم
رضایی (۱۳۸۵)؛ جمشیدی (۱۳۸۶)؛ کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷)؛ ملازهی (۱۳۹۹)	بازخورد از درون به بیرون	پاسخگویی سازمان نسبت به خواست مشتریان و مسئولیت های محوله؛ قدرت تقابل با اثرات مخرب محیطی؛ تناسب ساختار سازمانی با اهداف؛ تعیین اهداف بلندمدت، تعیین راهبردها و هماهنگی با دستگاه های ذیربط
رضایی (۱۳۸۵)؛ همتی (۱۳۸۹)؛ ملازهی (۱۳۹۹)	کم لایه بودن ساختار سازمانی	قدرت تطبيق روزآمد با محیط؛ بوروکراسی پیش برنده و کارآمد؛ واقع بینی و انعطاف-پذیری برنامه ها؛ تحول پذیری و آینده نگری؛ هماهنگی بین واحدها و مراکز جهت تحقق مأموریت؛ سیاست های تشویقی نظام پاداش و ارتقاء و ترفیع
رضایی (۱۳۸۵)؛ ملازهی (۱۳۹۹)	اعتماد به دیگران	سبک مدیریت فکر سالار؛ داشتن تعلق وافر مدیران به سازمان؛ شوق و انگیزه در حین انجام کار؛ انتخاب مدیران از میان نیروهای داخلی سازمان؛ اعتماد سازی
رضایی (۱۳۸۵)؛ حسین زاده (۱۳۹۶)؛ نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶)؛ کاظمی کیا و	مشارکت با دیگران	فرهنگ انسانی و متناسب با پرورش شخصیت کارکنان و مشتریان؛ ارتباطات بین فردی، کارآمدی شخصی؛ عدالت

¹ Poghosyan

<p>همکاران (۱۳۹۷)؛ شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)؛ ملازهی (۱۳۹۹)</p>		<p>اجتماعی؛ تربیت انسان‌های عدالتخواه؛ جذب و به کارگیری اساتید بر اساس صلاحیت‌ها؛ رعایت عدالت زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری و مشارکت اعضا</p>
<p>رضایی (۱۳۸۵)؛ جمشیدی (۱۳۸۶)؛ همتی (۱۳۸۹)؛ حسین زاده (۱۳۹۶)؛ کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷)؛ زیرک و همکاران (۱۳۹۷)؛ شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)؛ ملازهی (۱۳۹۹)؛ وو و چو (۲۰۱۵)؛</p>	<p>خود سازی</p>	<p>کارآیی، اثربخشی و محصول قابل دفاع؛ خلاقیت و نوآوری؛ آموزش‌پذیری؛ داشتن صداقت اخلاقی؛ دارا بودن مهارت، داشتن تجربه کافی؛ دارا بودن سوابق تجربی کافی و مناسب؛ حسن سلوک با سایر کارکنان</p>
<p>رضایی (۱۳۸۵)؛ شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)؛ پوغوسیان و همکاران (۲۰۲۰)</p>	<p>تئوری انگیزش</p>	<p>شایسته سالاری و امنیت برای ارتقاء شغلی؛ ارتقاء و اعطای امتیازات و ترفیع؛ عدالت در تخصیص اضافه‌کاری به کارکنان؛ سیاست‌های تشویقی و نظام پاداش؛ پرداخت حقوق و دستمزد متناسب؛ ایجاد رضایت در میان کارکنان</p>
<p>رضایی (۱۳۸۵)؛ همتی (۱۳۸۹)؛ ملازهی (۱۳۹۹)؛ وینش (۲۰۱۴)؛ گروسمن (۲۰۱۸)؛</p>	<p>سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS</p>	<p>نظام‌های اطلاعاتی برای تصمیم‌سازی؛ نظارت، کنترل و ارزیابی بر مبنای کار؛ عدالت پژوهشی؛ عدالت آموزشی؛ عدالت فناوری و تکنولوژی؛ عدالت فرهنگی؛ سیستم اطلاعات مربوط به کارکنان و سازمان</p>
<p>رضایی (۱۳۸۵)؛ کاظمی کیا و همکاران (۱۳۹۷)؛ ملازهی (۱۳۹۹)؛ وو و چو (۲۰۱۵)؛</p>	<p>گشودگی و شفاف بودن نظام</p>	<p>تعهد و انگیزش کارکنان؛ مأموریت‌ها، اهداف، خط‌مشی‌ها و رویه‌های تعریف شده و مورد پذیرش و حمایت کارکنان؛ منطقی بودن فاصله تصمیم‌گیری تا اجرا (فرایند حل مشکل)؛</p>
<p>رضایی (۱۳۸۵)؛ جمشیدی</p>	<p>پروردن و</p>	<p>قانون‌گرایی، ضابطه‌مندی و انضباط کاری</p>

در سازمان برای ارتقاء عملکرد و کاهش تعارضات؛ آشنایی با وظایف از طریق برگزاری دوره‌های آموزش نیروی انسانی جهت افزایش مهارت‌های فنی؛ تعیین مدیران براساس شایستگی و تخصص‌های لازم (ادراکی، انسانی و فنی)	اختیار کردن کاظمی کیا و همکاران (۱۳۸۶)؛ همتی (۱۳۸۹)؛ (۱۳۹۷)؛ ملازهی (۱۳۹۹)؛ شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)؛ وینش (۲۰۱۴)؛ گروسمن (۲۰۱۸)؛
---	---

با توجه به اهداف پژوهش و بررسی ادبیات تحقیق و الگوهای مشابه و نتایج پژوهش‌های قبلی، محققین به دنبال آزمون فرضیه زیر می‌باشند.
- عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تاثیر دارد

۳- روش شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر از پارادایم تحقیق تاییدی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل استادان برجسته و با سابقه (پردیس دانشگاه فرهنگیان) می‌باشند که با روش تصادفی ساده تعداد ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، بالا بردن صحت و اطمینان از مدل نهایی تحقیق می‌باشد.

داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شد که روایی آن توسط ۱۰ نفر از اساتید خبره تایید شد و پایایی هر پرسشنامه و زیر مولفه‌های آن ارائه شده است. سؤالات عمومی شامل اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌ها و سؤالات تخصصی شامل ۷۹ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از متغیرها و ابعاد مدل تحقیق، بر طبق مدل ثانویه ارائه شده می‌باشد. در جدول (۲) و (۳) تعداد و شماره گویه‌های مربوط به هر یک از بعدها در پرسشنامه تحقیق مشخص گردیده است.

جدول (۲) - گویه‌های مربوط به هر یک از بعدها در پرسشنامه مدل عدالت سازمانی

متغیر	مولفه‌ها	شماره گویه	میزان آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	عدالت رویه ای	۱-۲۶	۰/۸۱۷
	عدالت مراوده ای	۲۷-۳۸	۰/۸۱۲
	عدالت معوض	۳۹-۴۳	۰/۷۶۹
	عدالت اطلاعاتی	۴۴-۴۹	۰/۷۵۸
	عدالت توزیعی	۵۰-۷۹	۰/۸۵۱

جدول (۳) - گویه‌های مربوط به هر یک از بعدها در پرسشنامه مدل بالندگی سازمانی

متغیر	مولفه‌ها	شماره گویه	میزان آلفای کرونباخ
بالندگی سازمانی	بازخورد از درون به بیرون	۱-۸	۰/۸۷۰
	کم لایه بودن ساختار سازمانی	۹-۲۶	۰/۷۶۵
	اعتماد به دیگران	۲۷-۳۰	۰/۷۵۱
	مشارکت با دیگران	۳۱-۳۴	۰/۸۷۰
	خود سازی	۳۵-۳۸	۰/۸۱۵
	تئوری انگیزش	۳۹-۴۳	۰/۷۶۹
	سرویس های مدیریت اطلاعات MIS	۴۴-۴۹	۰/۷۵۸
	گشودگی و شفاف بودن نظام	۵۰-۶۷	۰/۸۲۰
	پروردن و اختیار کردن	۶۸-۷۹	۰/۸۸۰

برای رسیدن به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری معادلات ساختاری^۱ و بطور اخص نرم‌افزار لیزرل^۲ و تحلیل عاملی از نرم‌افزارهای SPSS استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

نتایج پایایی به روش همسانی درونی پایایی هر سوال، روایی هم‌گرایی و تشخیصی (تمایز سازه‌های استخراجی) بر اساس مدل نهایی در جدول (۴) ارائه می‌شود.

جدول (۴) - تحلیل پایایی، روایی هم‌گرا بر اساس مدل نهایی

ASV	MSV	CR	AVE	همبستگی با نمره کل	پایایی	ابعاد	بند
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۲۸	۰/۵۹۲	۰/۵۸	۰/۸۷۰	بازخورد از درون به بیرون	بالندگی سازمانی
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۸۱	۰/۶۱۰	۰/۷۵	۰/۷۶۵	کم لایه بودن ساختار سازمانی	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۰۰	۰/۵۵۸	۰/۶۹	۰/۷۵۱	اعتماد به دیگران	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۵۸۰	۰/۴۵	۰/۸۷۰	مشارکت با دیگران	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۱۶	۰/۵۲۰	۰/۶۱	۰/۸۱۵	خودسازی	
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۶۵۲	۰/۶۸	۰/۷۶۹	تئوری انگیزش سرویس‌های	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۱۸	۰/۶۵	۰/۷۵۸	مدیریت اطلاعات MIS	
۰/۰۲	۰/۰۰۳	۰/۸۱۱	۰/۵۲۳	۰/۶۹	۰/۸۲۰	گشودگی و شفاف بودن نظام	

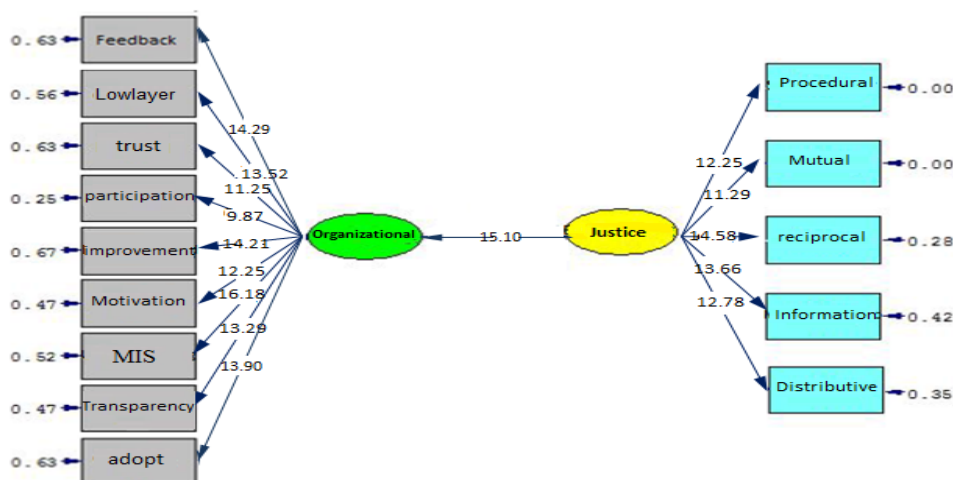
^۱ ISM

^۲ Lisrel

۰/۳	۰/۰۰۳	۰/۸۲۰	۰/۵۰۴	۰/۷۱	۰/۸۸۰	پروردن و اختیار کردن
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۵۱۷	۰/۶۵۰	۰/۶۶	۰/۸۲۰	عدالت رویه ای
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۵۵۲	۰/۷۱	۰/۸۷۰	عدالت مراوده ای
۰/۰۲	۰/۰۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۸۰	۰/۷۲	۰/۸۹۰	عدالت معوض
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۴۱۷	۰/۵۶۴	۰/۶۹	۰/۸۰۵	عدالت اطلاعاتی
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۷۷۰	۰/۶۸	۰/۸۷۰	عدالت توزیعی

عدالت

نتایج جدول (۴) حاکی از این است که ضریب همبستگی سؤالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ و پایائی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد، که نشان می‌دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایایی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عامل‌ها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که برای هر بخش $CR > (AVE)$ و $AVE > 0.5$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردارند علاوه بر این از آنجایی که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است که بیانگر روایی تشخیصی و واگرایی مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر یک از عوامل، هدف پرسشنامه را برآورد می‌کند (روایی هم‌گرا) و هم‌چنین نتایج حاکی از این است که خرده مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیستند هم‌چنین همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی جدول نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.



Chi-Square=128.06, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.018

(Justice, عوامل مربوط به عدالت سازمانی و Organizational Maturity عوامل مرتبط با بالندگی

سازمانی را معرفی می‌نماید)

نمودار (۱) - مدل ساختاری پژوهش

نتایج مدل ساختاری تحقیق نشان داد تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. نتایج نمودار (۱) نشان می‌دهد که مدل ساختاری ارتباط مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان دارای ضرایب مسیر معنادار است و مقادیر t (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای ۱/۹۶ در هر پارامتر مدل)، بالای ۱/۹۶ محاسبه شده است. با توجه به معنادار و مثبت بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که بین مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. پس می‌توان بیان نمود که عدالت سازمانی بر بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان با ضریب تاثیر (۱۵/۱۰) تاثیر دارد و فرضیه اصلی تحقیق، تایید می‌شود.

جدول (۵) - شاخص‌های نیکویی برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی

وضعیت	مقدار قابل قبول	مقدار تعریف شده	شاخص‌ها
قبول	$GFI > 0/90$	0/93	نیکویی برازش (GFI)
قبول	$AGFI > 0/90$	0/94	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
قبول	$0/ < CFI < 90$	0/95	برازندگی تعدیل یافته (CFI)
قبول	مقدار کمتر از 3	1/20	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (CMIN/dF)
قبول	$RMSEA < 0/1$	0/008	ریشه میانگین خطای برآورد (RMSEA)

بر این اساس مشخص می‌شود که ۷۱ درصد بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران به ابعاد و مولفه‌های عدالت که دارای پنج بعد بشرح: ۱. عدالت رویه ای، ۲. عدالت مرادده ای، ۳. عدالت معوض، ۴. عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی می‌باشد، وابسته است. که این ابعاد می‌توانند بالندگی سازمانی که دارای نه بعد به شرح: ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خود سازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS، ۸. گشودگی و شفاف بودن نظام و ۹. پروردن و اختیار کردن می‌باشد، را تبیین و پیش‌بینی کنند. به عبارتی عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های عدالت ۷۱ درصد در بالندگی در سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران موثر هستند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روایی محتوا، همه شاخص‌ها تأیید شد. در نهایت، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مشخص گردید متغیر «عدالت»، دارای پنج بعد (عدالت رویه‌ای، مرادده‌ای، معوض، اطلاعاتی و توزیعی) می‌باشد، و همچنین متغیر «بالندگی سازمانی»، دارای نه بعد (بازخورد از درون به بیرون، کم لایه

بودن ساختار سازمانی، اعتماد به دیگران، مشارکت با دیگران، خودسازی، تئوری انگیزش سرویس‌های مدیریت اطلاعات، گشودگی و شفاف بودن نظام؛ و پروردن و اختیار کردن) می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، پژوهان (۱۳۹۳)، کاظمی کیا، احمدی و احقر (۱۳۹۷)، بندعلی و همکاران (۱۳۹۷)، الرومادی (۲۰۱۷) هماهنگ بوده و تایید شد.

بر اساس نتایج مدل ساختاری و برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار تی) به همراه بار عاملی، تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. بر اساس نتایج مدل ساختاری ارتباط مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان دارای ضرایب مسیر معنادار است در نتیجه بین مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی آومگ و ون احمد^۱ (۲۰۱۵)، کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷)، نتایج یکسانی داشت. همچنین عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های عدالت در بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان موثر هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهشی کامرون^۲ و همکاران (۲۰۰۴)؛ رگو^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، الرومادی (۲۰۱۷) هماهنگ بوده و تایید شد. چارچوب مفهومی مدل فلسفه، چشم انداز، مراحل اجرایی و نظام ارزشیابی بازخورد با طرح سؤالاتی تحلیل و بررسی شد. در بخش مبانی نظری، مولفه های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت، بکار رفته که از ادبیات و پیشینه پژوهش استخراج شده است. نتایج این پژوهش نشان داد مولفه‌ها و ابعاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در پژوهش حاضر ارائه مدلی جامع متناسب با دانشگاه فرهنگیان به بررسی این موضوع پرداخته شد و مدل ارائه شده توسط صاحب‌نظران حوزه سازمان، مدیریت و اخلاق در دانشگاه فرهنگیان

¹ Avang & Wan Ahmad

² Cameron

³ Rego

بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. در نهایت این پژوهش با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط نجاریور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، پژوهان (۱۳۹۳)، کاظمی کیا، احمدی و احقر (۱۳۹۷)، بندعلی و همکاران (۱۳۹۷)؛ همخوانی و مطابقت دارد.

دانشگاه فرهنگیان در راستای تحقق این مقولات گام‌به‌گام و به تدریج با توجه به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نمایند و به‌منظور جامه عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند؛ البته این دو متغیر از جمله متغیرهای بر خطی نیستند لذا در حوزه علوم رفتاری از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند بالندگی سازمانی ارتباط مستقیم با شهروندی سازمان دارد در برخی موارد به اقتضا در جای دیگر ممکن با توجه به متغیر عدالت سازمانی به شکل غیرمستقیم نیز بر رفتار شهروندی سازمان تاثیر داشته باشد در پاره‌ای از موارد در برخی مفاهیم این دو متغیر ممکن رابطه همپوشانی نیز برقرار باشد.

با توجه به مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود به مدیران، معاونین در مورد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت آگاهی کامل داده شود و بیشتر آن‌ها مورد توجه قرار گیرند. با استفاده از قوانین و رویه‌های سازمانی به لحاظ عدالت در سازمان و نیز حفظ بالندگی سازمانی میتوان رفتار فرانش کارکنان را در راستای رفتار شهروندی سازمانی بهبود بخشید. با استفاده از روحیه کار گروهی و عدالت، روحیه نوع دوستی کارکنان و نیز ویژگی وظیفه شناسی آنها را در راستای رفتار شهروندی سازمانی افزایش داد. با استفاده از تقویت علاقه‌مندی فردی و سازمانی و نیز رعایت عدالت سازمانی می‌توان بستر شکل‌گیری رفتار احترام آمیز و فضیلت مدنی را در کارکنان به لحاظ رفتار شهروندی سازمانی ارتقا داد. با استفاده از گسترش مسئولیت اجتماعی کارکنان و تقویت عدالت رویه‌ای می‌توان رفتار شهروندی سازمان را به لحاظ رفتار اضافی- نقش و روحیه جوانمردی نهادینه نمود. همچنین مهارت‌های بالندگی

سازمانی از طریق بهبود زیرساخت‌های فناوری، به‌روز کردن سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای رایانه‌ای، توسعه پهنای شبکه‌های ارتباطی و اینترنت ارتقاء و بهبود داد.

با توجه به اینکه مدل ارائه شده از نظر صاحب‌نظران دارای اعتبار بالایی می‌باشد پیشنهاد می‌شود با اجرای این مدل در دانشگاه‌ها می‌توان ابعاد بالندگی سازمانی را بهبود بخشید. با استفاده از عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز با توجه به ارتباط سیستمی موسسات آموزش عالی با بخش‌های مختلف درون خود و نیز با سازمان‌های دیگر می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را در سطح وسیعی گسترش داد. با پیاده‌سازی مدل ارائه شده هماهنگی و انسجام میان عملکردها فعالیت‌ها و اهداف سازمان افزایش یابد. با ایجاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز توجه به این دو مقوله در ترسیم اهداف و سیاست گذاری سازمانی می‌توان حس مشارکت پذیری و روحیه نועدوستی و رفتار فرانقش تعهد و تعلق کارکنان را در موسسات آموزش عالی ارتقاء بخشید.

فهرست منابع

- بختیاری، محمد؛ عباسی، لطف الله؛ کردستانی، فرشته؛ خورشیدی، عباس (۱۳۹۹). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴ (۴)، ۲۱-۱.
- بندعلی، بهار؛ ابوالقاسمی، محمود؛ پرداختچی، محمدحسن و رضایی‌زاده، مرتضی. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۵ (۱۸)، ۵۳-۲۵.
- پژوهان، ایوب. (۱۳۹۳) ارتباط بالندگی سازمانی با عزت‌نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان کردستان. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲ (۸)، ۷۱-۸۸.
- رحیم نیا، فریبرز؛ فرزانه حسن زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۲، ۲۱-۴۶.

رضایی، علی محمد. (۱۳۸۵). بالندگی سازمانی و شاخص‌های سنجش آن. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۳ (۷)، ۶۴-۸۷.

زارعی متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا و عطایی، بهاره (۱۳۹۶). طراحی مدل رهبری عدالت محور در صنعت نفت مبتنی بر نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه: شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران). *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۳)، ۶۴-۳۵.

زیرک، رضا؛ زاهد بابلان، عادل؛ رضایی شریف، علی؛ معینی کیا، مهدی (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و اقتصادی موثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی. *دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱ (۴)، ۱۱۱-۱۲۲.

سیدنقوی، میرعلی؛ صحت، سعید؛ دهقانان، حامد و فرهادی، علی (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری). *مجله علمی پژوهشی مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۶ (۱۵)، ۳۹-۶۳.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ قره، محمدعلی و سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برآزش آن دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. *مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۳۲، ۹۹-۱۱۲.

عالی پور هفشجانی، امین؛ علی احمدی، علیرضا (۱۳۹۹). طراحی سیستم سنجش بلوغ سازمانی برای سازمان‌های کوچک و متوسط - مطالعه موردی: شرکت‌های بازی سازی دیجیتال. *مدیریت فردا*، ۶۲ (۱۹)، ۱۴۳-۱۵۲.

قاسمی، مجید؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۶). بازنمایی موانع و چالش‌های رشد و بالندگی اعضای هیات علمی جدیدالاستخدام: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۴ (۱۳)، ۱-۲۵.

قوره جیلی، ثریا؛ رحمتی، محمدحسین؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۸). مؤلفه‌های رهبری دوسو توان: مطالعه فراترکیب. *آموزش علوم دریایی*، ۶ (۱)، ۱۳۸-۱۲۳.

کاظمی کیا، حسن؛ احمدی، امینه؛ احقر، قدسی (۱۳۹۷). طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی برای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های شهر تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۷۰ (۳)، ۲۴۱-۲۲۵.

کیامنی، بهرام؛ ضامنی، فرشیده (۱۳۹۷). بررسی رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل. مطالعات جامعه شناسی، ۱۱ (۴۱)، ۳۷-۶۱.

محبزادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۷۰، ۲۵-۱.

محمدخانی، کامران؛ شیرینی یایچی، هاجر و نصیری قرقانی، بابک. (۱۳۹۹). طراحی الگوی جامع توسعه منابع انسانی مبتنی بر تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور). چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۱ (۳). (انتشار آنلاین)

مشرّف جوادی، محمدحسین؛ ابوطالبی، محمدمهدی (۱۳۹۰). بررسی شاخصهای عدالت سازمانی در نهج البلاغه با تأکید بر فرمان امام علی علیه السلام به مالک اشتر. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱)، ۱۱-۳۶.

مصطفوی‌راد، فرشته؛ تابع بردبار، فریبا و زاهدی، صدیقه (۱۳۹۰). پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ واقع در شهرستان زرقان. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سازمانی، ۲ (۶)، ۸۷-۷۵.

ملازهی، مصطفی (۱۳۹۹). بالندگی سازمانی. تهران: نشر سخنوران. چاپ اول.

نجارپوراستادی، سعید؛ تقی‌زاده، هوشنگ (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳ (۳)، ۱۳۶-۱۲۱.

نیکوفر، مرتضی؛ مظاهری، مهرداد (۱۳۹۶). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۰ (۳۶)، ۲۱۱-۲۳۲.

یعقوبی، اکرمه السادات؛ دلگشایی، یلدا؛ حسینی طبقدهی، لیلا؛ کردستانی، فرشته (۱۴۰۰). تجاری سازی دانش مبتنی بر نقش دوسوتوانی مدیریتی در آموزش عالی. فصلنامه علمی کارافن، ۱۸ (۲)، ۲۹۱-۳۱۰.

Al-Romeedy, B. S. A. H. (2017). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Egyptian Travel Agencies from Employees Perspective. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR*, 2 (1), 38-56.

Avang, R. & Wan Ahmad, W. (2015). The Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Education, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (5), 674-678.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.

Grossman, R. L. (2018). A framework for evaluating the analytic maturity of an organization. *International Journal of Information Management*, 38 (1), 45-51.

Pharm, R.E.G. (2016). Faculty development in interprofessional education (IPE): Reflections from an IPE coordinator. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 11 (6), 510-519.

Poghosyan, A., Manu, P., Mahamadu, A. M., Akinade, O., Mahdjoubi, L., Gibb, A., & Behm, M. (2020). A web-based design for occupational safety and health capability maturity indicator. *Safety science*, 122, 104516.

Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, P.M.E. (2010) Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.

Vinesh, M. (2014). Role of Training & Development in an Organizational Development. *International Journal of Management and International Business Studies*, 4 (2), 213-220.

Wu, Y.K., & Chu, N.F. (2015). Introduction of the transtheoretical model and organisational development theory in weight management: A narrative review. *Obesity research & clinical practice*, 9 (3), 203-213.