

پیمایشی در باب عدالت سازمانی بر حسب گروه‌های کاری (مورد مطالعه: بانک دولتی)

گلناز مهدی‌عصری^۱، حسین صفرزاده^۲، محمدرضا ربیعی‌مندجین^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت عدالت سازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر با توجه با ماهیت داده‌ها کمی و از نظر شیوه اجرا از نوع پیمایش می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان شاغل در بانک دولتی و حجم نمونه بر طبق جدول مورگان ۱۲۰ نفر بدست آمد که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود که جهت بررسی روایی از روایی صوری و برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان عدالت سازمانی در سطح متوسط رو به پائینی می‌باشد، بالاترین میزان ادراک عدالت مربوط به بعد رویه‌ای و کمترین میزان مربوط به بعد عدالت اطلاعاتی است. همچنین نتایج نشان داد که قوی‌ترین ارتباط بین «عدالت تعاملی و اطلاعاتی» است و مدل مفهومی عدالت سازمانی از برازش مطلوب برخوردار است. بیشترین بار عاملی در بین کلیه شاخصها مربوط به «منصفانه بودن نحوه جبران خدمات» می‌باشد و در تمامی ابعاد، ارزیابی مدیران بهتر از کارشناسان بوده است.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، گروه‌های کاری، صنعت بانکداری و بانک دولتی

مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و دوام آن وابسته به وجود پیوند قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. در واقع می‌توان گفت که عدالت به مثابه یک عامل انسجام بخش در سازمان ایفا نقش می‌کند و عدم رعایت عدالت می‌تواند موجب جدایی و دوری اجزا از یکدیگر شود و در نهایت رشته‌های پیوند میان اجزا را بگسلد. در سازمان‌های ناهماهنگ و از هم گسیخته، اگر کارکنان ملاحظه کنند که تلاش‌هایشان بی نتیجه است و ارتباطی میان تلاش و ترقی خویش ادراک نکنند، ممکن است نوعی رخوت و ناامیدی در سازمان تسری یابد. در واقع، ادراک بی‌عدالتی اثر مخربی بر روند توسعه سازمانی دارد، زیرا اهتمام و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. اما به دلیل قوانینی که سازمان‌های دولتی ملزم به رعایت آن هستند، فعالیت در بخش دولتی بیشتر در انتظار عمومی قرار می‌گیرد، لذا سازمان‌های دولتی نمی‌توانند مشوق‌های عملکردی مانند افزایش حقوق و پاداش‌های زیادی ارائه دهند، بنابراین مدیران دولتی راه‌های محدودی برای پاداش و تشخیص عملکرد دارند و بانک‌های دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. هر چند تنها افزایش حقوق و مزایا انگیزه نهایی کارکنان بانک برای ارتقاء عملکرد نیست، لذا یکی از عواملی که باعث کاهش انگیزه در بانک‌های دولتی شده است، عدم وجود عدالت است. بی‌عدالتی تنها منحصر به جنبه مالی و مادی نیست؛ بطوری که شواهد نشانگر آن است که در بین کارکنان بانک‌های دولتی در مقایسه با کارکنان بانک‌های خصوصی میزان ادراک عدالت در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی ضعیف‌تر است (نیدهی و

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: hr.safarzadeh@gmail.com

کوماری، ۲۰۲۰). این مقوله بخصوص در گروه‌های کاری شامل گروه مدیران و گروه کارشناسان نمود بیشتری دارد. پژوهشگرانی مانند هایک که به برابری معتقدند، به سختی تبعیض‌های مثبت یا قوانین خاصی را می‌پذیرد. از نظر وی زمانی که بین گروه‌ها تمایز قائل شوند، همیشه کسانی که در درون تمایز یافتگی هستند، احساس رضایت می‌کنند و کسانی که خارج از گروه هستند، احساس تبعیض دارند. به عبارتی امتیاز برای گروه‌ها، تبعیض برای گروه دیگر است (علاسوند، ۱۳۹۸).

بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود، بنابراین رعایت عدالت رمز بقای و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (بلیکی و همکاران: ۲۰۰۵، ۲۶۴). رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقا و انتصاب‌ها) برای کارکنان حائز اهمیت زیادی است. در حقیقت رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن شکل دادن احساس عدالت کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتار کارکنان، به مدیران این امکان را می‌دهد تا اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند.

با توجه به بروز بحران تحریم‌های اقتصادی و نقش مهم بانک‌ها که مسئولیت گردش وجوه دولت را نیز بر عهده دارند (بخصوص بانک‌های دولتی)، ارتقاء حتی یک درصد در برنامه‌های بهبودشان کمک شایانی به امر خدمت رسانی به مردم و هم مدیریت بانک می‌نماید (صالحی، نیکوکار، محمدی و تقی‌نجاج، ۱۳۹۰). چرا که یکی از اهداف مهم بانک‌ها فراهم کردن بستر مناسب برای تحقق مسئولیت‌پذیری اجتماعی و دسترسی عادلانه اقشار مختلف جامعه به تسهیلات و خدمات بانکی، پاسخگویی قانونی، اخلاقی، توانمند سازی و محرومیت‌زدایی است. از طرفی برای تحقق افزایش سودآوری بانک‌ها لازم است بهره‌وری کارکنان افزایش یابد و این مقولات نیز مستلزم وجود قوانین و استانداردهایی است که در راستای برقراری عدالت در بین کارکنان بانک به عنوان مهمترین سرمایه‌های انسانی صورت می‌گیرد.

از آنجا که یکی از الزامات سیستم مدیریت عملکرد در مقیاس گروهی وجود احساس انصاف (ادراک کارکنان از انصاف در تخصیص منابع و...) است و یکی از آن عوامل مقوله عدالت سازمانی است و مقوله عدالت به عنوان عامل تأثیرگذار بر متغیرهای زیادی از جمله بهره‌وری، رضایت شغلی، توانمندسازی کارکنان و ... مورد توجه سازمان‌های ناظر بر فعالیت بانک‌ها می‌باشد و بنابراین از آنجایی که صنعت خدمات مالی متشکل از گروه‌های مختلفی از کارکنان با ویژگی‌های متفاوتی در مقایسه با دیگر بخش‌های مربوطه است، لازم است به بررسی عدالت سازمانی با رویکرد گروهی پرداخته شود

لذا این پژوهش در جستجوی بررسی وضعیت عدالت سازمانی می‌باشد، در همین راستا ابتدا با مروری بر ادبیات نظری، عدالت سازمانی و ابعاد سازنده آن تشریح شد و در ادامه ضمن جمع‌بندی ادبیات به ارائه الگوی نظری عدالت سازمانی می‌پردازد و مدل تحلیلی برای آن ترسیم می‌کند، به بیانی دیگر هدف از این پژوهش بررسی وضعیت عدالت سازمانی در بین کارشناسان و مدیران بانک‌های دولتی شهر تهران می‌باشد تا از این طریق ضمن بررسی انعکاس تصویری از ادراک کارکنان از وضعیت موجود عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی شهر تهران به ارائه راهبردها و راهکارهای مناسبی در خصوص تقویت عدالت سازمانی بپردازد. لذا در همین راستا مهمترین سوالات بیان شده در پژوهش حاضر که در طی فرایند تحقیق بدان پاسخ خواهیم داد عبارتند از:

- آیا بین ابعاد عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی ارتباطی وجود دارد؟
- آیا مدل مفهومی عدالت سازمانی از برآزش و تناسب کافی برخوردار است؟
- اولویت بندی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری در بانک دولتی چگونه است؟
- آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری در بانک دولتی تفاوت وجود دارد؟
- چه راهکارها و راهبردهایی در پیشبرد و ارتقاء عدالت سازمانی به می‌توان ارائه داد؟

چهار چوب نظری پژوهش

عدالت، والاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در راه تحقق حقوق بشر است. یکی آرمان اصلی انسانها، دستیابی عدالت است و در حقیقت 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 (صفری، ۱۳۹۰). نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه تاکنون کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شده جوامع بشری، سازمانها چنان بر زندگی بشر سایه افکنده اند که هر انسانی از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروز زندگی بدون وجود سازمانها قابل تصور نیست، بنابراین یک بخشی از تحقق و اجرای عدالت در جامعه مقید به تحقق عدالت در سازمانها می‌باشد (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).

مفهوم عدالت سازمانی ادراک شده به درک افراد از رعایت انصاف در کنش‌های دریافت شده از سوی سازمان و واکنش‌های رفتاری آنها به چنین ادراکی اشاره دارد. مفهوم عدالت سازمانی ابتدا توسط هومنز (۱۹۶۱) و سپس توسط آدامز (۱۹۶۵) و والستر (۱۹۷۳) مورد بررسی قرار گرفت (ابراهیمی و اعظمی، ۱۳۹۹). شایان ذکر است آدامز نظریه برابری را ارائه کرد. طبق این نظریه افراد مایل هستند در قبال انجام کار پاداش منصفانه دریافت کنند. به عبارت

1. Nidhi & kumari

2. Hayek

دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند. برابری طبق نظریه آدامز زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت‌های ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌هایشان (پاداش‌ها) با همین نسبت در همکارانشان برابر باشد (رجبی، وثوق و قلندری، ۱۳۹۲). در واقع عدالت سازمانی به رعایت انصاف در محیط کار و به طور خاص، ادراک کارکنان از رعایت انصاف در محیط کار و چگونگی تأثیر منصفانه بر سایر متغیرهای رفتاری کارکنان اشاره دارد. پژوهش در مورد عدالت سازمانی با این تصور توسعه یافت که کارکنانی که باور دارند با آنها منصفانه رفتار شده است، مشتاقانه‌تر به سازمان خدمت کرده و رفتارهای مثبت‌تری را در قبال سازمان بروز میدهند (احمدی، اسماعیلی و خزلی، ۱۳۹۵). عدالت را بر اساس عوامل متعددی ادراک می‌کنند؛ ۱. عدالت توزیعی: انصاف درک شده از نتیجه یا تصمیم ملموس اشاره دارد، در واقع تمرکز اصلی این بعد از عدالت بر رعایت انصاف در تخصیص عواید سازمانی، نظیر پرداخت‌ها و جایگاه شغلی است. ۲. عدالت رویه‌ای: به انصاف درک شده از رویه‌های مورد استفاده برای رسیدن به نتیجه اشاره دارد. در حقیقت عدالت رویه‌ای در سازمان هنگامی ارتقا پیدا می‌کند که کارکنان بتوانند پژوهش خود را درباره رویه‌هایی که بر آنها اثر می‌گذارد ابراز کنند. ۳. عدالت تعاملی: به عدالت درک شده از نحوه برخورد با کارکنان در سازمان مرتبط می‌باشد، اینکه چقدر با کارکنان رفتار توأم با احترام متقابل و صداقت برخورد می‌شود. عدالت اطلاعاتی: در نهایت مطالعات اخیر نشان داده است که کارکنان عدالت سازمانی را با توجه به عادلانه بودن توضیحات و توجیهات صریح در مورد تصمیمات ارزیابی می‌کنند (آندرواژ و آشتیانی، ۱۴۰۰) که در ادامه به توضیح بیشتر هر یک از ابعاد چهارگانه پرداخته شده است.

عدالت توزیعی با رویکرد گروهی:

از جمله نقش‌ها و وظایف بانک‌ها در راستای پیاده‌سازی سیاست‌های کلان اقتصاد مقاومتی، تخصیص بهینه منابع است (قائمی اصل، نصر اصفهانی و پیرزادی، ۱۳۹۷) و راهکارهای موثر جهت تحقق آن عبارتند از: مدیریت اصلاح مصرف، افزایش بهره‌وری، مدیریت منابع و انضباط پولی است. تجربه کارشناسان صنعت بانکداری نشان داده است باید معیارهای خاص پولی و مالی برای ارزیابی عملکرد بانک‌ها به روش‌های نوین مورد استفاده قرار گیرد. کیفیت خدمات و سودآوری به ترتیب از جمله معیارهای مرتبط با عملکرد غیر مالی و عملکرد مالی می‌باشند که توسط موسسه عالی آموزش بانکداری مطرح گردیده است (قائمی اصل و همکاران، ۱۳۹۷). حال برای افزایش کیفیت خدمات و سودآوری نیاز به تدوین معیارهایی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی می‌باشد که یکی از آن‌ها سهم بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آن‌ها در ایجاد ارزش با تأکید بر افزایش سهم نیروی انسانی می‌باشد و این مهم از طریق افزایش بهره‌وری در نظام بانکی صورت می‌گیرد؛ که یکی از عوامل موثر بر آن برقراری نظام عادلانه در بین گروه‌های کاری این صنعت می‌باشد.

همچنین بر اساس پژوهش ابراهیم‌زاده (۱۳۹۵) حقوق و دستمزد باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود (شریفی، لشکری، ترابی و سیروس کبیری، ۱۳۹۸). از طرفی بر اساس پژوهش ترکی و فیضی (۱۳۹۹)، نظام جبران خدمات اثرپذیرترین معیار از معیارهای مدیریت منابع انسانی اسلامی در صنعت بانکداری ایران می‌باشد. در بانک‌های دولتی مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر عملکرد فردی ایفا می‌کند؛ بنابراین افراد دوست دارند به صورت گروهی مورد تشویق قرار گیرند که این نیز می‌تواند به گسترش روابط تیمی در بانک منجر شود (خوشحال کلویر، حقیقی و رزقی، ۱۴۰۰). مدیران بانک‌های دولتی عمدتاً از حمایت دولت بهره‌مند هستند و چندان دنبال افزایش سود بانک تحت امر خود نیستند؛ بنابراین مشکلات نظام حقوق و دستمزد و بهره‌وری نیروی کار بیشتر به چشم می‌خورد (اصغری، ۱۳۹۳).

مهمترین دغدغه مدیران ایجاد شاخص‌های استاندارد و جامع برای ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان است که البته این شاخص‌ها علاوه بر شمولیت حداقلی باید نگاهی به تعالی کارکنان داشته باشند.

در این بین بعضی از عواملی که بدلیل بروز بی‌نظمی سازمانی منجر به هدردهی منابع به‌خصوص در نظام بانک‌های دولتی می‌شوند، عبارتند از: مکان‌یابی نادرست شعبه یا تمرکز بیش از حد در یک منطقه جغرافیایی خاص، ضعف بررسی و شناخت شعب بانک‌های رقیب در منطقه جغرافیایی خاص قبل از اقدام به تاسیس شعبه، وجود نیروهای وظیفه‌گرا به جای نیروهای کارآفرین در ستاد بانک، باندبازی‌های مدیریتی، جو سازمانی نامطلوب، عدم نیاز به کارکنان متخصص با تحصیلات بالا، تراکم بالای نیروی انسانی در برخی از واحدها، تلاش برخی از مدیران برای گسترش بیش از اندازه حیطه نظارت، حاکمیت ساختارهای وظیفه‌ای ناکارا به جای ساختارهای فرآیندی کارا، ضعف تناسب ساختار کلان با ساختار تفصیلی، اجرای برنامه‌های تبلیغاتی غیر اثربخش از سوی بانک‌ها و تحمیل هزینه‌های بالا به بانک (دلخواه، مشبکی، دانایی‌فرد و خداداد حسینی، ۱۳۹۰)؛ که باید در این زمینه اقدامات لازم برای اصلاح فرآیندها صورت پذیرد. فرآیندهای مورد نظر در زمینه جلوگیری از هدر رفتن منابع می‌تواند در حوزه‌های مختلفی اعم از نظام جبران خدمات و تامین اعتبارات و تسهیلات باشد (دلخواه و همکاران، ۱۳۹۰).

عدالت رویه‌ای با رویکرد گروهی:

یکی از سیاست‌های کلان، سیاست‌های حقوقی است که شامل قوانین و مقررات اداری، فرآیندها و الزامات تاسیس کسب و کار می‌باشد. پذیرش ریسک توسط بانک‌ها نه تنها به شرایط محیط داخلی، بلکه به عوامل محیط بیرونی مانند قوانین، سیاست‌ها، فناوری، رقابت و شرایط اجتماعی و اقتصادی دولت بستگی دارد (عباس‌زاده، ۱۳۹۱).

بر اساس نتایج پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۹۵) قوانین و مقررات و محدودیت‌هایی که بانک‌های دولتی با آن مواجه هستند با بانک‌های خصوصی بسیار متفاوت است. سازمان‌های دولتی در انتصاب و ارتقاء تابع قوانین و مقررات نیستند. عواملی مانند خویشاوندی و آشنایی، توصیه مقامات ذی نفوذ، وابستگی به سطوح بالاتر سازمانی و روابط شخصی، مبنای اشتغال است. در چنین شرایطی مدیریت منابع انسانی تابع سلیقه افراد است. اجرای خویشاوندی باعث می‌شود کارکنان احساس بی‌انصافی کنند، روحیه کار تیمی آنها را از بین ببرد و در نهایت منجر به عملکرد ضعیف سازمانی شود

(سلطانی و مصباحی، ۱۳۹۷). طرح‌های جبرانی که بیش از حد مبتنی بر عملکرد کوتاه‌مدت، تفکیک ناکارآمد وظایف یا سایر کنترل‌هایی است که ممکن است امکان سوءاستفاده از منابع را فراهم کند یا عملکرد ضعیف را پنهان کند، تأکید بیش از حد بر اهداف عملکرد یا سایر نتایج عملیاتی، به‌ویژه اهداف کوتاه‌مدت که نادیده‌گرفتن اهداف بلندمدت است. ریسک‌های اصطلاحی، از جمله سیاست‌های اشتباهی هستند که باید اصلاح شوند (محمد علی پور، ۱۳۹۲).

عدالت اطلاعاتی با رویکرد گروه‌های کاری:

عدالت اطلاعاتی متمرکز بر صحت و دقت اطلاعات و تفاسیر ارائه‌شده به کارکنان در خصوص توزیع نتایج و یا اجرای رویه‌هاست (عمر و همکاران، ۲۰۱۸). عدالت اطلاعاتی، احساس ارزشمندی به‌وسیله دیگران در سازمان که از طریق به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات می‌تواند ظهور یابد. مثلاً به اشتراک گذاشتن بخشنامه‌های اداری، برگزاری دوره‌های آموزشی و... (حبیب‌پور، الهویوردی، قلیپور، معمارزاده طهران، ۱۳۹۷). نتایج پژوهش‌ها نشان داده رابطه معناداری میان کار گروهی و اشتراک دانش وجود دارد (امیرحسینی، قربانی و حسینی، ۱۳۹۸). بانک‌ها برای کسب مزیت رقابتی نیاز به ریسک‌پذیری دارند که مستلزم یکپارچه‌سازی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات از طریق منابع رسمی و غیر رسمی جهت ترغیب رفتار ریسک‌پذیری دارد (عباس زاده، ۱۳۹۱).

همچنین سطح استفاده از سیستم اطلاعاتی در بانک‌های دولتی از سطح استفاده از سیستم‌های اطلاعات در بانک‌های خصوصی بالاتر می‌باشد و میزان استفاده از سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری در بانک‌های دولتی در سطح بالاتری از بانک‌های خصوصی قرار داشته است (ولی ا... جعفرزاده، ۱۳۹۴). با این حال دلایل اقتصادی، ترس از لو رفتن، از دست دادن مزیت رقابتی، تمایل به حفظ وضع موجود و حفظ تسلط تمامی متغیرهایی هستند که منجر به انباشتگی اطلاعات در سازمان‌های دانش محور می‌شوند (ویلن^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). از جمله عوامل دیگری که منجر به کاهش به اشتراک‌گذاری اطلاعات می‌شوند، می‌توان به سکوت سازمانی اشاره نمود. سکوت سازمانی پدیده‌ای جمعی است که مانع ارائه نظرات، فعالیت و هم‌فکری اعضای سازمان می‌شود. در نهایت سکوت سازمانی به طرق مختلف، عملکرد سازمانی را دچار اختلال می‌کند؛ طوری که یک جو منفی را بر ضد ابراز ایده‌های جدید و تسهیم اطلاعات فراهم می‌کند و با جلوگیری از دریافت بازخورد منفی، مانع تغییرات و توسعه سازمانی موثر می‌شود (معصومی و فیضی، ۱۴۰۰). از طرفی هرچه عدالت در گروه بیشتر برقرار باشد، نتایج بی‌عدالتی ناشی از عدم اظهارنظر و سکوت سازمانی کمتر می‌شود (ژانگ و وانگ^۳، ۲۰۱۸). به طور کلی اگر هم‌افزایی بین ذهن کارکنان ایجاد شود، بهره‌های بالقوه واقعی سازمان بالاتر از مجموع ضریب هوشی کارکنان خواهد بود و این می‌تواند باعث تسهیم دانش و هم‌افزایی در سازمان شود (کریمی، ۱۳۹۶).

عدالت تعاملی با رویکرد گروه‌های کاری:

عدالت تعاملی درک عدالتی است که توسط گروهی از کارکنان در رابطه با رفتار تعاملی در طول اعمال رویه‌ها قبل از وقوع نتایج احساس می‌شود. همچنین به درک گروهی از پرسنل در مورد عدالت مربوط به نحوه برخورد با آنها می‌پردازد (سیسوانتی و همکاران^۴، ۲۰۲۰). ایجاد ارتباطات و تعاملات باکیفیت مبتنی بر اعتماد و عدالت در گروه از مهمترین شاخص‌هایی است که به حذف یا کاهش اجتناب اجتماعی کمک می‌کند (روحانی و فرهادی فرد، ۱۳۹۴). در مقایسه با سازمان‌های خصوصی، سازمان‌های دولتی به هماهنگی و ادغام ایده‌ها در ارتباطات بیشتر نیاز دارند. بنابراین این بعد در بانک دولتی اهمیت زیادی دارد. از سوی دیگر، با توجه به رابطه عدالت تعاملی و عملکرد، می‌توان گفت که در بعد گروهی، فقدان روحیه تیمی می‌تواند به عنوان مهمترین جنبه‌های موثر بر عملکرد سازمانی، برای سازمان‌ها مشکلاتی ایجاد کند (تومازویچ و همکاران^۵، ۲۰۱۷). ابعاد عملکرد گروهی شامل مشارکت‌های گروهی، اهداف گروهی، خلاقیت تیمی، مدیریت مشارکتی و پاداش‌های گروهی می‌باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین مدیران یا سرپرستانی که مانند مربی عمل می‌کنند کمتر هدف کج رفتاری زبردستانشان قرار می‌گیرند (بشارت و مالمر، ۱۳۹۹). مربیگری مدیران ارشد تأثیر معناداری بر عملکرد رفتاری، خودکارآمدی و همچنین بر خروجی عملکرد کارکنان بانک دارد (حسینی امیری و رضا زاده، ۱۳۹۷). لازم به ذکر است مدیرانی که ویژگی وظیفه‌شناسی در آن‌ها نمایان‌تر است، مباحث مسئولیت‌پذیری و عدم تبعیض بین کارکنان و مواردی که به مسئولیت‌پذیری اجتماعی مربوط می‌شود، در آن‌ها بیشتر مورد توجه است (ذبیحی شیخ رجه، فغانی و ذبیحی، ۱۴۰۰). از طرفی نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، در صنعت بانکداری، عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت توزیعی تأثیر قوی تری بر رضایت دارد (پتزر و همکاران^۶، ۲۰۱۷) و لذا با ارتقای رضایت، تمایل به جابجایی گروهی و ترک کار نیز کاهش خواهد یافت (شاه حیدری پور و کمالیان، ۱۳۹۱). با توجه به ادبیات نظری مذکور، مدل نظری پژوهش به شرح زیر ارائه شده است.

1. Omar & et al

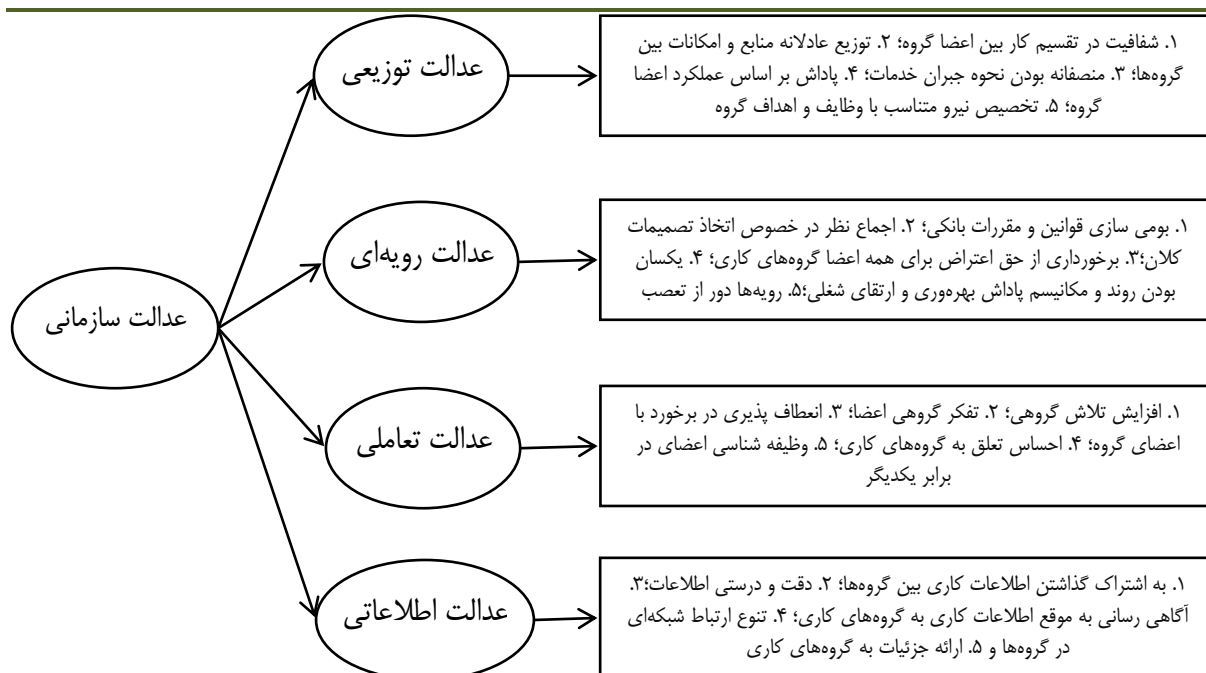
2. Willman & et al

3. Zhang & wang

4. Siswanti & et al

5. Tomazevic & et al

6. Petzer & et al



شکل ۱. مدل نظری عدالت سازمانی پیشنهادی پژوهش

در خصوص پژوهش با عنوان عدالت با رویکرد گروهی مواردی طبق جدول ۱ مطرح گردیده که اشاره می‌شود:

جدول ۱. پیشینه تحقیق داخلی و خارجی با رویکرد گروه‌های کاری

نام محقق	سال	عنوان پژوهش	نتیجه
ایمن قوشچی و همکاران	۱۴۰۲	بررسی تاثیر عدالت سازمانی و آزادی عمل بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان	عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
حساسی و زبار	۱۴۰۱	بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی در کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان	ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر معنی داری دارد.
خاتمی و معظمی	۱۴۰۱	بررسی تأثیر عدالت و تعهد سازمانی بر اثربخشی کارکنان	عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر تعهد سازمانی کارکنان دارد.
خطیبی و همکاران	۱۳۹۰	بررسی ارتباط بین عدالت ادراک شده با انسجام گروهی و موفقیت تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور	بین دو بعد عدالت رویه‌ای و تعاملی و دو بعد انسجام گروهی (انسجام اجتماعی و انسجام وظیفه‌ای) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
موسوی مجد و همکاران	۱۳۹۴	مدل یابی روابط بین عدالت سازمانی، کار تیمی و وفاداری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران	مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که عدالت سازمانی به صورت مستقیم و با واسطه کار تیمی بر وفاداری سازمانی تاثیر می‌گذارد. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری آشکار کرد که ۴ بعد عدالت سازمانی وابسته به عدالت گروهی است
گودرزی و همکاران	۱۳۹۷	رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با تمایل اعضاء هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی	ابعاد عدالت سازمانی با تمایل اعضاء هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی رابطه مثبت و معناداری دارند.
ها و مون ^۱	۲۰۲۳	عدالت سازمانی و غیبت داوطلبانه کارکنان در سازمان های بخش دولتی: تفکیک نقش‌های تعدیل کننده انگیزه کاری	انگیزه کاری بیرونی رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و غیبت داوطلبانه را کاهش می‌دهد، انگیزه کار درونی رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و غیبت داوطلبانه را افزایش می‌دهد.

¹. Ha & Moon

تعاملات مبتنی بر عدالت سازمان‌ها با کارکنانشان می‌تواند اعتماد آن‌ها را به سازمان‌ها افزایش دهد که ممکن است تعامل شغلی و مشارکت سازمانی آن‌ها را بهبود بخشد.	تأثیر عدالت سازمانی بر مشارکت کارکنان: نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی	۲۰۲۲	مبشر و همکاران ^۱
بین عدالت ادراک شده، حمایت اجتماعی و انسجام گروه کاری رابطه وجود دارد. انسجام گروهی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، حمایت سرپرست و رفتار اخلاقی بطور معناداری با یکدیگر و با تعهد سازمانی همبستگی دارند.	تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سرپرست و انسجام گروهی بر تعهد سازمانی: نقش میانجی رفتار اخلاقی	۲۰۱۹	مشتاق و همکاران ^۲
توازن گروهی با عملکرد وظیفه‌ای تیم و رفتار حمایتی تیم رابطه مثبت دارد همچنین با سه جوّ عدالت شامل جوّ عدالت توزیعی، جوّ عدالت رویه‌ای و جوّ عدالت تعاملی رابطه مثبت دارد. سه جوّ عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از عوامل پیش‌بینی‌کننده توازن گروهی هستند. ضمناً رابطه مثبت جوّ عدالت تعاملی با توازن گروهی قوی‌تر است	جوّهای عدالت و اثربخشی تیم مدیریت: نقش کانونی هماهنگی (توازن) گروهی	۲۰۱۷	آنال و همکاران ^۳
خویشاوندگرایی به کاهش حس عدالت، تعهد، رضایت، عملکرد و ایجاد محیط کاری غیر قابل اعتماد منجر می‌شود. به ایجاد تضاد، سرخوردگی، کاهش بازدهی و کارایی و عملکرد کارکنان منجر می‌شود زیرا در کارکنان این باور را بوجود می‌آورد که با توجه به مهارت‌ها تجربه، دانش و استعداد به‌صورت عادلانه با آن‌ها برخورد نشده است.	خویشاوند گرایی (پارتی بازی) سازمانی: نوعی مقیاس توسعه و اعتباریابی از دیدگاه دبیران	۲۰۱۴	تورهان ^۴
گروه‌های حرفه‌ای / مدیریتی در مقایسه با گروه‌های غیر تخصصی سطوح بالاتری از عدالت سازمانی را در تمامی ابعاد عدالت (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی) / توازن زندگی - کار درک می‌کنند که نشانگر تفاوت وضعیت قدرت نافذ (فراگیر) بین گروه‌های شغلی مختلف می‌باشد. این تحقیق در بردارنده اهمیت تلاش‌های تعادل کار- زندگی عدالت محور برای تمامی گروه‌های شغلی به منظور ایجاد سازمان‌های جامع و منصف می‌باشد.	عدالت سازمانی مشتمل بر تعادل کار- زندگی برای گروه مدیریتی / تخصصی و گروه غیر تخصصی در استرالیا: ایجاد سازمان جامع و منصف	۲۰۱۴	فوجیموتو و آزمت ^۵
عدالت کلی بطور مثبت با هویت گروه کاری مرتبط است. نتایج آشکار ساخت که هویت گروهی بطور ویژه برای درک رفتارهای کاری ضد مولد امری ضروری است	عدالت گروهی، هویت گروه کاری و نتایج کاری: آزمون فرآیند واسطه‌ای تعدیل شده	۲۰۱۲	پاتل و همکاران ^۶

بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی با تأکید بر گروه‌های کاری به صورت مستقیم انجام نشده و یا عین آن انجام نشده است. لذا نوآوری این پژوهش در آن است که عدالت سازمانی با تأکید بر گروه‌های کاری در بانک دولتی انجام شده است. بنابراین ذکر این نکته لازم است که درست است که در مورد عدالت سازمانی پژوهش‌های زیادی انجام شده است، ولی در مورد عدالت سازمانی با تأکید بر گروه‌های کاری پژوهش‌های کمی وجود دارد که انجام این پژوهش می‌تواند خلأهای نظری و عملی موجود در این زمینه را پر نماید.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کمی است که از حیث هدف کاربردی، از حیث ماهیت توصیفی و تحلیلی که با راهبرد پیمایش و به صورت مقطعی انجام شده است. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو روش اسنادی و پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارشناسان شاغل در بانک دولتی است. تعداد افراد در جامعه پژوهش ۷۶۱ نفر (بدون احتساب افراد غیر اداری) است که طبق جدول مورگان ۱۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد که شامل ۷۹ نفر کارشناس و ۴۱ نفر مدیر می‌باشند و روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش به صورت طبقه‌بندی متناسب می‌باشد. برای مطالعه نظریه‌ها و کسب اطلاعات به منابع و اسناد رجوع شده است و تکنیک استفاده شده در بخش میدانی، پرسشنامه محقق ساخته است

¹ Mubashar & et al

² Mushtaq & et al

³ Unal & et al

⁴ Turhan & et al

⁵ Fujimoto & Azmet

⁶ Patel & et al

شایان ذکر است پرسشنامه پژوهش حاضر در چهار بعد و بیست گویند و در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) عملیاتی شده است و به منظور ساخت عدالت سازمانی میانگین نمرات پاسخگویان در این ۲۰ سوال محاسبه شد و نمره بالاتر به معنای ادراک عدالت بیشتر بوده است. برای بررسی روایی^۱ ابراز سنجش از روایی صوری^۲ (استفاده از نظر کارشناسان و متخصصان ذیربط) استفاده شده است و به اصلاح محتوایی و تناسب متغیرها با سؤالات انجام شد و برای بررسی پایایی^۳ از ضریب آلفای کرونباخ^۴ استفاده شد که مقدار آن در پرسشنامه برای همه مفاهیم تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۷۰ به دست آمد و از آنجا که مقدار ضرایب بیش‌تر از ۰/۷۰ نشان‌دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفاهیم مورد نظر است و بدین ترتیب می‌توان گفت که ابزارهای سنجش از قابلیت اعتماد و یا پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۳. بررسی پایایی ابزار سنجش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت توزیعی	۰,۷۴۵
عدالت رویه‌ای	۰,۷۸۹
عدالت تعاملی	۰,۷۳۳
عدالت اطلاعاتی	۰,۷۹۲
عدالت سازمانی	۰,۷۴۵

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

(۱) سیمای آماری پاسخگویان

برحسب نتایج جدول شماره (۲) از نظر پست سازمانی، حدوداً دوسوم از پاسخگویان کارشناس و یک‌سوم مدیر بودند و از نظر ترکیب جنسی بیش از سه چهارم پاسخگویان مرد می‌باشند، از نظر وضعیت تحصیلات بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۶۲٪) بودند. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که بیش از نیمی از پاسخگویان دارای سابقه کاری بین یازده تا بیست سال هستند.

جدول ۲. توزیع نسبی پاسخگویان برحسب ویژگی‌های زمینه‌ای

متغیر		F	%	متغیر		F	%
جنسیت	کارشناس	۷۹	۶۵,۸	شغل	مرد	۹۲	۷۶,۷
	مدیر	۴۱	۳۴,۲		زن	۲۸	۲۳,۳
کل		۱۲۰	۱۰۰	کل		۱۲۰	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی	۳۴	۲۸,۳	سن	۱۰-۵ سال	۳۵	۲۹,۲
	ارشد	۷۵	۶۲,۵		۶-۱۱ سال	۶۷	۵۵,۸
	دکتری	۱۱	۹,۲		بالای ۲۰ سال	۱۸	۱۵
	کل	۱۲۰	۱۰۰		کل	۱۲۰	۱۰۰

(۲) یافته‌های توصیفی عدالت سازمانی

بر طبق اطلاعات جدول شماره (۳) نتایج توصیفی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده حاکی از این است که با توجه به دامنه تغییرات (۵-۱) و میانگین بدست آمده (۲,۷۰) می‌توان گفت میزان ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان بانک در سطح متوسط رو به پائینی می‌باشد و نتایج حاصل از مقایسه یافته‌های ابعاد نشان داد که پاسخگویان از عدالت رویه‌ای (با میانگین ۲,۷۸) بهترین و در مقابل از عدالت اطلاعاتی (با میانگین ۲,۶۴) بدترین ارزیابی را داشتند.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده در بانک دولتی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
عدالت توزیعی	۲,۶۹	۰,۷۰	۱	۵
عدالت رویه‌ای	۲,۷۸	۰,۷۰	۱	۵

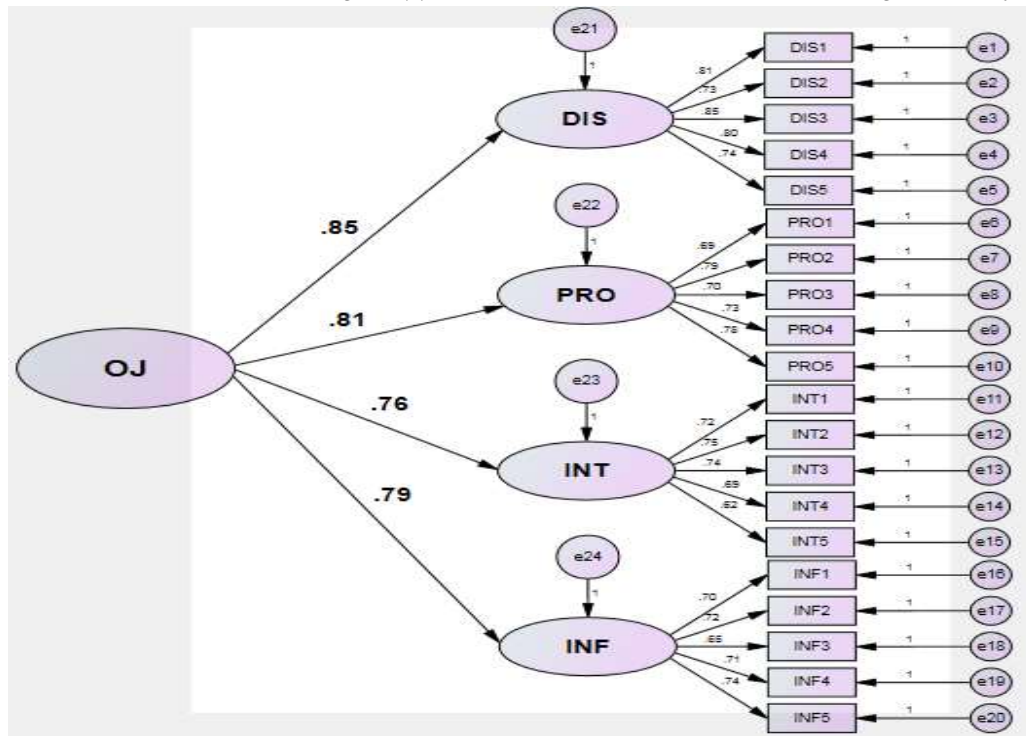
. Validity^۱. Face Validity^۲. Reliability^۳. Cronbach's alpha^۴

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	T	df	Sig
	مدیر	۲٫۸۰	۰٫۷۹			

بر طبق نتایج بدست آمده همانطور که ملاحظه می‌شود بین ارزیابی از عدالت سازمانی در بین کارشناسان و مدیران بانک دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد، البته ادراک عدالت مدیران (با میانگین ۲٫۸۰) تا حدودی بیشتر از کارشناسان (با میانگین ۲٫۶۵) می‌باشد، اما این تفاوت در سطح خطای پنج درصد معنادار نمی‌باشد. همچنین نتایج حاصل از مقایسه ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی به تفکیک دو گروه کارشناسان و مدیران بانک دولتی نیز مؤید این مطلب است که هر چند در تمامی ابعاد مدیران، ادراک عدالت بیشتری نسبت به کارشناسان داشتند، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نبوده است و همچنین مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد در تمامی ابعاد عدالت سازمانی، ادراک از عدالت در سطح متوسط رو به پائین است.

مدلسازی معادلات ساختاری

در این قسمت و با استفاده از نرم افزار آموس^۱ به آزمون تجربی مدل عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی پرداخته شده است. نتایج تحلیل معادلات ساختاری در نمودار زیر منعکس شده است. مدل در حالت ضرایب استاندارد شده در مدل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل عدالت سازمانی در صنعت بانک دولتی (در حالت استاندارد)

نتایج حاصل از بار عاملی مدل عاملی ابعاد و گویه‌های عدالت سازمانی به شرح ذیل، مطابق جدول (۶) می‌باشد:

جدول ۶. بار عاملی ابعاد و گویه‌های سازنده مدل عدالت سازمانی

رتبه	بار عاملی	شاخص	بار عاملی	ابعاد	متغیر
۲	۰٫۸۱	شفافیت در تقسیم کار بین اعضا گروه (DIS1)	۰٫۸۵	عدالت توزیعی (DIS) (Distributive justice)	عدالت سازمانی با تأکید بر گروه‌های کاری (OJ) (Organizational Justice)
۵	۰٫۷۳	توزیع عادلانه منابع و امکانات بین گروه‌ها (DIS2)			
۱	۰٫۸۵	منصفانه بودن نحوه جبران خدمات (DIS3)			
۳	۰٫۸۰	پاداش بر اساس عملکرد اعضا گروه (DIS4)			
۴	۰٫۷۴	تخصیص نیرو متناسب با وظایف و اهداف گروه (DIS5)			
۵	۰٫۶۹	بومی سازی قوانین و مقررات بانکی (PRO1)	۰٫۸۱	عدالت رویه‌ای (PRO) (Procedural justice)	
۱	۰٫۷۹	اجماع نظر در خصوص اتخاذ تصمیمات کلان (PRO2)			
۴	۰٫۷۰	برخورداری از حق اعتراض برای همه اعضا گروه‌های کاری (PRO3)			
۳	۰٫۷۳	یکسان بودن روند و مکانیسم پاداش بهره‌وری و ارتقای شغلی (PRO4)			
۲	۰٫۷۸	رویه‌ها دور از تعصب (PRO5)			

رتبه	بارعاملی	شاخص	بارعاملی	ابعاد	متغیر
۳	۰,۷۲	افزایش تلاش گروهی (INT1)	۰,۷۶	عدالت تعاملی (INT) (Interactive justice)	
۱	۰,۷۵	پرهیز از تفکر گروهی اعضا (INT2)			
۲	۰,۷۴	انعطاف‌پذیری در برخورد با اعضای گروه (INT3)			
۴	۰,۶۹	احساس تعلق به گروه‌های کاری (INT4)			
۵	۰,۶۲	وظیفه‌شناسی اعضا در برابر یکدیگر (INT5)			
۴	۰,۷۰	به اشتراک گذاشتن اطلاعات کاری بین گروه‌ها (INF1)	۰,۷۹	عدالت اطلاعاتی (INF) (Informational justice)	
۲	۰,۷۲	دقت و درستی اطلاعات (INF2)			
۵	۰,۶۵	آگاهی‌رسانی به موقع اطلاعات کاری به گروه‌های کاری (INF3)			
۳	۰,۷۱	تنوع ارتباط شبکه‌ای در گروه‌ها (INF4)			
۱	۰,۷۴	ارائه جزئیات به گروه‌های کاری (INF5)			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار بارعاملی همه ابعاد و گویه‌ها بزرگتر از ۰,۴۰ می‌باشد، فلذا می‌توان گفت مقدار تمامی بارهای عاملی مطلوب می‌باشد. از طرفی می‌توان بیان کرد که از بین ابعاد سازنده، بیشترین و کمترین بار عاملی به ترتیب مربوط به عدالت توزیعی با مقدار ۰,۸۵ و عدالت تعاملی برابر با ۰,۷۶ می‌باشد. از بین شاخص‌ها یا گویه‌های عدالت توزیعی، بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص «منصفانه بودن نحوه جبران خدمات» با مقدار ۰,۸۵ و کمترین مقدار بار عاملی مربوط به شاخص «توزیع عادلانه منابع و امکانات بین گروه‌ها» برابر با ۰,۷۹ می‌باشد. همچنین در بعد عدالت رویه‌ای، بیشترین بارعاملی مربوط به شاخص «اجماع‌نظر در خصوص اتخاذ تصمیمات کلان» با مقدار ۰,۷۹ و کمترین بار عاملی مربوط به شاخص «بومی‌سازی قوانین و مقررات بانکی» با مقدار ۰,۶۹ است. در بعد عدالت تعاملی، بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص «تفکر گروهی اعضا» با مقدار ۰,۷۵ و کمترین بار عاملی مربوط به شاخص «وظیفه‌شناسی اعضا در برابر یکدیگر» با مقدار ۰,۶۲ می‌باشد. نتایج نشان داد که در بعد عدالت اطلاعاتی، بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص «ارائه جزئیات به گروه‌های کاری» با مقدار ۰,۷۴ و کمترین بار عاملی مربوط به شاخص «آگاهی‌رسانی به موقع اطاعات کاری به گروه‌های کاری» با مقدار ۰,۶۵ است. همچنین بر طبق نتایج بدست آمده در خصوص مقایسه بارعاملی در بین شاخص‌های بیست گانه می‌توان گفت، بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص «منصفانه بودن نحوه جبران خدمات» و کمترین آن مربوط به شاخص «وظیفه‌شناسی اعضا در برابر یکدیگر» می‌باشد.

در ادامه به ارائه نتایج حاصل از شاخص‌های برازش مدل عدالت سازمانی پرداخته شده است:

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل سنجش عدالت سازمانی

معیارهای برازش مدل	نام اختصاری	مقدار	حد مطلوب	تفسیر
نسبت کای دو به درجه آزادی	χ^2/df	۲,۴۴۷	<۳	مطلوب
شاخص تاکر لوئیس	TLI	۰,۹۴۹	>۰,۹۰	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰,۹۲۸	>۰,۹۰	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۵۴	>۰,۹۰	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	RMSEA	۰,۰۶۲	<۰,۰۸	مطلوب

با توجه به نتایج حاصل از جدول شماره (۸) و با عنایت به اینکه مقدار مطلوب همه شاخص‌های برازش برقرار می‌باشد، لذا می‌توان گفت در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی از مدل نظری حمایت و پشتیبانی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش ادراک مدیران و کارشناسان بانک‌های دولتی تهران در زمینه عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که میزان عدالت سازمانی جمعیت مورد مطالعه در بانک‌های دولتی در سطح متوسط رو به پائین می‌باشد که در تبیین احتمالی این یافته پژوهش می‌توان گفت همانطور که قبلاً نیز گفته شد از یک سو به دلیل قوانینی که سازمان‌های دولتی ملزم به رعایت آن هستند و فعالیت در بخش دولتی بیشتر در انتظار عمومی قرار می‌گیرد، لذا سازمان‌های دولتی نمی‌توانند مشوق‌های عملکردی زیادی ارائه دهند، فلذا مدیران بانک‌های دولتی راه‌های محدودی برای پاداش‌دهی و تقویت انگیزه پرسنل دارند و از سوی دیگر ادراک انصاف و عدالت از سوی کارکنان بر مبنای مقایسه استوار است به این معنا که کارمندان دائماً از یک سو خودشان را با سایر پرسنل حاضر در سازمان محل کارشان مقایسه می‌کنند و از سوی دیگر با کارکنان شاغل در شغل‌های مشابه در سازمان‌های دیگر مقایسه می‌کنند، یعنی تلفیقی از ارزیابی برابری درونی و بیرونی را انجام می‌دهند و نتیجه این مقایسه هر چه باشد (مثبت یا منفی) مبنایی برای ادراک کارکنان از عدالت سازمانی موجود می‌شود، لذا بر این مبنای می‌توان گفت، محدودیت‌های موجود در بانک‌های دولتی از یک طرف و مقایسه با وضعیت کارکنان بانک‌های خصوصی و نیمه دولتی احتمالاً باعث می‌شود که معمولاً ادراک عدالت سازمانی در بانک‌های دولتی در سطح پائین

تری قرار می‌گیرد، در واقع یک برساخت ذهنی در بین پرسنل سازمان‌های دولتی وجود دارد و آن هم این است که همیشه فکر می‌کنند، وضعیت عدالت در سازمان‌های خصوصی و نیمه دولتی به مراتب بهتر از آنهاست.

یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه وجود رابطه قوی بین عدالت تعاملی و اطلاعاتی به این معنا که اگر عدالت در ارتباطات تعاملی وجود داشته باشد، مبادله اطلاعات نیز انجام می‌شود؛ بنابراین عدالت تعاملی اثر مثبت قابل توجهی بر عدالت اطلاعاتی دارد. این نتایج همسو با نتایج پژوهش موزامدار^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، اسلامپرست (۱۳۸۷)، کهندلان و خوشبختی (۱۳۹۳)، نیدهی (۲۰۲۰)، مایر و همکاران (۲۰۰۴)، لی^۳ و همکاران (۲۰۲۰) و دیپاک^۴ (۲۰۲۲) می‌باشد. یک تبیین در بیان همبستگی بین عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی این است که با ایجاد مانع در دسترسی به جریان اطلاعات، پدیده خودسانسوری عقاید و خودسانسوری اقدامات رخ خواهد داد (هالپین و بارتال؛ ۲۰۱۱). از آنجایی که خودسانسوری عقاید نیز در نتیجه عدم مخالفت با اطلاعات اشتباه رخ می‌دهد، می‌تواند زمینه ساز تفکر گروهی شود که در تعامل بین اعضاء گروه کاری رخ می‌دهد و از طرفی پرهیز از تفکر گروهی از شاخص‌های تشکیل دهنده عدالت تعاملی می‌باشد؛ بنابراین از اینجا می‌توان به همبستگی عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی پی برد. همچنین تعاملات میان گروهی مکانیسم مهمی برای دستیابی به اطلاعات و تجربه‌های دیگران محسوب می‌شود به همین دلیل می‌توان بیان کرد که عدالت تعاملی با عدالت اطلاعاتی ارتباط قوی تری دارد و از این رو هست که در بعضی از پژوهش‌ها عدالت تعاملی و اطلاعاتی مورد تفکیک قرار نگرفته است و زیر یک عنوان «عدالت تعاملی» مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که از دید کارشناسان و مدیران بانک دولتی، بیشترین میزان ادراک از عدالت مربوط به بعد رویه‌ای و در کمترین ادراک از عدالت مربوط به بعد اطلاعاتی است، که نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش صنعت جو و محمودی (۱۳۹۴) ناهمسو (به لحاظ برخورداری از بالاترین امتیاز برای بعد عدالت رویه‌ای) و در مقابل با نتایج پژوهش فرجی خیاوی و همکاران (۱۳۹۴) و دامغانیان و همکاران (۱۳۹۴)، آمبروس و اشمینک^۵ (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. از طرفی نتایج پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۷) و دیپاک^۶ (۲۰۲۱) به لحاظ پایین بودن امتیاز عدالت رویه‌ای با نتایج پژوهش فعلی ناهمسو می‌باشد.

از این نظر که عدالت توزیعی در بانک دولتی در سطح متوسط رو به پایین ارزیابی شده است، با نتایج پژوهش رمضان پور و همکاران (۱۴۰۰) ناهمسو می‌باشد. بعد اطلاعاتی در گروه کارشناسان در بانک دولتی پائین تر از مدیران است. بر اساس نتایج پژوهش پور عزت و همکاران (۱۳۹۲) مهمترین عامل اثر گذار بر وفاداری کارکنان، عدالت اطلاعاتی است؛ بنابراین اگر عدالت اطلاعاتی در سطح کارشناسان پایین بماند منجر به کاهش وفاداری آنان می‌شود. در خصوص بعد عدالت اطلاعاتی با در نظر گرفتن ارزیابی متوسط به بالا، می‌توان گفت ارزیابی مدیران در مقایسه با کارشناسان در خصوص این بعد بهتر بوده و سطح آن پایین تر از حد متوسط است. در مجموع در سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و اطلاعاتی گروه کارشناسان در مقایسه با مدیران امتیاز کمتری ارائه دادند.

همچنین نتایج نشان داد، در تمامی ابعاد ارزیابی مدیران بهتر از کارشناسان بوده است، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد و در تمامی ابعاد عدالت سازمانی ارزیابی از میزان توجه به عدالت در سطح متوسط رو به پایین بوده است. نتایج این پژوهش تا حدودی همسو با نتایج پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۹)، فوجیموتو و آزمت (۲۰۱۴) می‌باشد و با نتایج پژوهش جعفر پور و صحت (۱۳۹۱) تا حدودی ناهمسو می‌باشد.

در نهایت به کمک نرم افزار آموس به اجرای مدل عاملی مرتبه دوم عدالت سازمانی پرداخته شد که اولاً نتایج حاصل نشان داد که تمامی بارهای عاملی مطلوب هستند، البته بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص منصفانه بودن نحوه جبران خدمات بوده است و ثانیاً مقدار آستانه شاخص‌های برازش مدل برقرار بوده و همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد در آستانه مطلوب است، لذا می‌توان گفت داده‌های جمع‌آوری شده پژوهش حاضر به خوبی مدل ارائه شده عدالت سازمانی را حمایت می‌کند و اصطلاحاً می‌توان نتیجه گرفت که مدل تحقیق از برازش مناسب برخوردار است.

در پایان سعی شده است مبتنی بر یافته‌های تحقیق به ارائه یکسری راهکارها و پیشنهادات ارائه شود.

۱) نتایج مطالعه نشان داد که در مجموعه جمعیت مورد مطالعه، عدالت سازمانی را در شبکه بانکی دولتی در سطح متوسط رو به پایین ارزیابی کردند. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا با اجرای طرح‌های تشویقی و فراهم آوردن بستر مناسب ارتباطی و اطلاعاتی، شرایط لازم برای ابراز عقیده از سوی کارکنان فراهم شود. همچنین مدیران می‌توانند از نظام پاداش‌دهی متناسب برای بیان نظرها، ایده‌ها و پیشنهادات در سازمان بهره‌مند شوند و افراد را برای بیان ایده‌ها و مشکلات سازمانی تشویق کنند. همچنین مدیران، با درگیر کردن افراد در ارتباطات و وارد کردن آنها در بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، می‌توانند به تقویت عدالت سازمانی کمک کنند.

۲) همچنین توصیه می‌شود برای ارتقاء ارزیابی کارشناسان در خصوص ابعاد عدالت، بروزرسانی استانداردها و شاخص‌های مرتبط با ابعاد عدالت متناسب با سیستم بانکداری و در سطح کلان می‌باشد. در حوزه عدالت تعاملی از ارتباط‌گریزی جلوگیری شود و سعی شود فضای متعادل ایجاد کنند. در حوزه عدالت رویه‌ای استانداردها و شاخص‌های به روز متناسب با نظام بانکی تدوین شود. در حوزه عدالت اطلاعاتی، بسترسازی‌های مناسب در حوزه فناوری

1. Muzumdar

2. Mayer

3. Lee et al

4. Deepa

5. Halperin&Bartal

6. Ambrose&Schminke

7. Deepak

اطلاعات انجام شود و در عین حال در حوزه منابع انسانی اقدامات پشتیبانی و تشویقی صورت گیرد. با در نظر گرفتن ارزش‌های کاری متناسب با نسل‌های متفاوت در گروه کارشناسان، اقدامات پیشگیرانه و پشتیبانی لازم صورت گیرد؛ مثلاً در حوزه میزان ساعات اضافه کاری استانداردها به روز رسانی شود. یکی از مشکلاتی که هم‌اکنون سازمان‌های دولتی با آن روبرو هست، محول کردن وظایف روزمره به ساعات اضافه کاری است که جهت حل مشکلات مربوط به آن پیشنهاد می‌شود میزان اضافه کاری‌های غیر ضروری را با استفاده از استانداردسازی مجدد تنظیم کنند.

۳) همچنین نتایج نشان داد کارکنان بانک‌های دولتی از عدالت اطلاعاتی کمترین میزان احساس عدالت را داشتند که در خصوص لزوم تقویت بعد عدالت اطلاعاتی مدیران باید تجربیات خود در زمینه‌های کاری را در قالب گروه‌های تعاملی افزایش دهند. تشکیل اتاق فکر، برگزاری جلسات دوره‌ای و بیان نقطه نظرات و مشکلات مشترک می‌تواند مفید باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود از هوشمندی رقابتی استفاده شود که بواسطه آن سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج را به روشی سودمند ذخیره می‌کنند و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند، این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در سازمان تسریع می‌کند و فرآیند تصمیم‌گیری جمعی را بهبود می‌بخشد.

۴) نتایج حاصل از بررسی روابط بین ابعاد عدالت سازمانی نشان داد بین دو بعد عدالت تعاملی و اطلاعاتی بیشترین میزان همبستگی وجود دارد، از این رو پیشنهاد می‌شود با توجه قرار دادن شاخص‌های مربوط به عدالت تعاملی، عدالت اطلاعاتی را در سازمان افزایش داد و این می‌تواند از طریق متواضع بودن مدیران در تعاملات با کارکنان، صراحت در گفتار و ارائه اطلاعات و توضیحات کافی به کارکنان، همچنین توجه به حفظ کرامت انسانی کارکنان و اخلاص در کار از سوی مدیران سازمان اتفاق افتد.

۵) نتایج حاصل از اجرای مدل نشان داد که در بین شاخص‌های بیست‌گانه عدالت سازمانی، شاخص منصفانه بودن نحوه جبران خدمات از بالاترین بار عاملی برخوردار بوده است و این موضوع نشان دهنده نقش پر رنگ این متغیر در عملیاتی کردن سازه عدالت سازمانی است، که در این خصوص پیشنهاد می‌شود جبران خدمات در بانک‌های دولتی به صورت منصفانه انجام گیرد و مدیران اهتمام بیشتری نسبت به آن داشته باشند، به عنوان مثال توصیه می‌شود در بانک، سیستم جبران خدمات مبتنی بر عملکرد در بانک پیاده سازی شود.

۶) نتایج این مطالعه نشان داد که در همه ابعاد عدالت سازمانی، مدیران نسبت به کارشناسان، احساس عدالت سازمانی بیشتری می‌کردند. لذا در این زمینه به مدیران توصیه می‌شود جهت تقویت عدالت سازمانی کارکنان بکوشند تا آنها هم سطوح بالاتری از عدالت سازمانی را درک کنند. لازم به ذکر است مدیران نقش حساسی را ایفا می‌کنند، زیرا مدیران با رفتار خود، نقش اساسی در شکل دهی احساس عدالت در سازمان دارند. کارکنان همواره رفتار مدیران نظیر عدالت، تکبر، تبختر، تفرعن، محبت و دیگر خصایص مثبت و منفی مدیران را زیر نظر دارند و هر واقعه مهمی که نتیجه عمل مدیران است را به خاطر می‌سپارند. همه این رفتارها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را شکل می‌دهد و گروه‌های کاری این قوانین را به عنوان هنجارهای کار پذیرفته و آنها را یاد می‌گیرند، لذا به مدیران توصیه می‌شود که در همه زمینه‌ها اولاً برای کارکنان خود الگو باشند و ثانیاً زمینه‌های رشد و پیشرفت و ارتقاء کارکنان را بیش از گذشته برای آنان فراهم کند تا از طریق به تقویت عدالت سازمانی آنها نیز کمک کنند.

منابع

- ابراهیم زاده، یحیی (۱۳۹۵). بررسی نقش حقوق و دستمزد در بهره‌وری سازمانی (مطالعه موردی: بانک‌های دولتی آذربایجان غربی). تهران: کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت.
- ابراهیمی، الهام و اعظمی، سامان (۱۳۹۹). مثلث تاریک شخصیت رهبران و عدالت سازمانی ادراک شده: نقش تعدیلگر مبادله رهبر-پیرو، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهاردهم، شماره ۵۶، ۷۸-۵۳.
- احمدی زهرانی، مریم. بهمن (۱۳۹۴). کشف ویژگی‌های رفتار مرشدانه مدیران در شرکت پالایش نفت اصفهان. پایان نامه مقطع دکتری. رشته مدیریت گرایش مدیریت منابع انسانی. دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی.
- احمدی، علی اکبر، اسماعیلی، احمدرضا و خزلی، سعید (۱۳۹۵). ارائه الگوی معادلات ساختاری رابطه عدم سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی، با نقش میانجی عدالت سازمانی در بانک قوامین، نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال چهارم، شماره ۱، ۶۴-۳۵.
- اصغری، کریم (۱۳۹۳). مقایسه بهره‌وری کارکنان بانک‌های خصوصی با کارکنان بانک‌های دولتی (مطالعه موردی بانک ملی شهرستان اردبیل). پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا. دانشکده علوم انسانی.
- امیرحسینی، مصطفی؛ قربانی، سعید؛ زاهدی، محمدرضا. بهمن (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در یک محیط آموزشی-دانشگاهی. نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۲(۴)، ۱۸۰-۱۵۳.
- ایمن قوشچی، نسرين؛ مهاجران، بهناز و حسینی، محمد (۱۴۰۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و آزادی عمل بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: اداره ناحیه یک آموزش و پرورش ارومیه)، نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۱۲(۲) ۱۷۴-۱۵۱.
- آندرواژ، لیلا، لطفی آشتیانی، محمدحسین (۱۴۰۰). تأثیر عدالت ادراک شده مشتریان بر رضایت از بازیابی خدمات و رفتارهای پس از خرید، نشریه علمی راهبردهای بازرگانی، سال ۲۸، شماره ۱۷، ۱۶۸-۱۴۷.

بشارت، رضا، عالیپه، احمد (۱۳۹۹). ارتباط بین مربیگری مدیریتی و کج رفتاری در محل کار: نقش میانجی پیشرفت شغلی. مجله ایرانی مطالعات مدیریت، ۳ (۱۳)، ۴۶۷-۴۹۴.

بهزادی موزری، سعید (۱۳۹۵). تفاوت ارتباط سازمانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری پور عزت، علی اصغر؛ احسانی مقدم، ندا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فاتر، کوکب (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی. دوره ۵، شماره ۱، صص ۶۵-۸۸.

ترکی، اکبر و فیضی، عمار (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اسلامی در صنعت بانکداری با رویکرد دیمتل. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴ (۱۵)، ۱-۲۵.

جعفر پور، محمود؛ صحت، سعید. پاییز و زمستان (۱۳۹۱). بررسی نقش مقاومت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه ریزی شده سازمان (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی کشور). پژوهشنامه مدیریت تحول، ۴ (۸)، ۷۱-۹۱.

جعفرزاده، ولی الله (۱۳۹۴). مقایسه میزان استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی در بین بانک‌های دولتی و خصوصی. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.

جعفری، شیرین (۱۳۹۴). بررسی و مقایسه وضعیت مولفه‌های مدیریت دانش در بانک‌های خصوصی و دولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

حاتمی، مهوش و معظمی، مجتبی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر عدالت و تعهد سازمانی بر اثربخشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۸ (۱)، ۷۲-۵۹.

حبیب پور، الهویوردی؛ قلیپور، آرین و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت استعدادهای در صنعت بانکداری. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵ (۱۹)، ۱-۲۸.

حساسی، نادر و زبار، حامد (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی در کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهر همدان، پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶ (۲۰)، ۸۸۶-۹۰۲.

حسینی امیری، سید محمود؛ رضا زاده، آمنه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مربیگری مدیران ارشد بر عملکرد رفتاری و نتایج عملکرد بانک با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان. همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.

خطیبی، امین؛ غربلوی، ایوب و بختیاری، محمد (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین عدالت ادراک شده با انسجام گروهی و موفقیت تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور - دو ماهنامه مطالعات مدیریت ورزشی - ۳ (۱۱)، ۱۸-۱.

خوشحال کلویر، علی؛ حقیقی، مسعود و رزقی رستمی، علیرضا (۱۴۰۰). ارائه مدل برای عوامل موثر بر عملکرد فردی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به منظور بهبود عملکرد سازمان در جامعه ایران (مورد مطالعه: بانک‌های دولتی و خصوصی). فصلنامه علمی جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۴ (۱)، ۳۸۶-۴۱۱.

دلخواه، جلیل؛ مشبکی، اصغر؛ دانایی فرد، حسن و خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۹۰). ارزیابی کارایی بانک‌های دولتی در مقایسه با بانک‌های خصوصی در ایران. نشریه چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۱۰ (۷)، ۹۳-۱۱۵.

دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خویشاوندگرایی بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی شایستگی آنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷ (۴)، ۸۵-۱۰۹.

ذبیحی شیخ رجه، کیا؛ فغانی ماکرانی، خسرو؛ ذبیحی، علی (۱۴۰۰). تأثیر وظیفه‌شناسی مدیران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتها با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲ (۲۷)، ۶۳-۷۸.

رجبی، زینب، وثوق، آرزو، قدمی قلندری، پروین (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در بانک مرکزی ایران، پژوهش‌های علوم انسانی دانشگاه اصفهان، سال پنجم، شماره ۳۱، ۱۵۴-۱۳۱.

رزاقی، طیبه (۱۳۹۵). بررسی وضعیت هوشمندی رقابتی مدیران بانک‌های خصوصی و دولتی در شهر قم. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمین. دانشکده علوم انسانی.

رمضان پور، مختار؛ جمالی، مریم و روشن روان، مصطفی (۱۴۰۰). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پاسخگویی به بیماران در بیمارستان‌های منتخب خراسان شمالی. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، ۷ (۲)، ۱۹-۹.

روحانی، مژگان و فرهادی نژاد، محسن (۱۳۹۴). اثر کیفیت روابط انسانی بر طفره روی اجتماعی با میانجیگری عدالت سازمانی در کارهای گروهی - دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱.

- زاهدی، محمدرضا؛ جعفری ساروئی، پونه و حکیمی، حسین (۱۳۹۷). راهکارهای افزایش بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در کار گروهی. فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۸(۴)، ۱۷-۶.
- سپهوند، عارف نژاد، م؛ فتحی چگنی، ف و سپهوند، م (۱۳۹۹). رابطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸۰(۲۱)، ۸۴-۹۲.
- سلامت، شادی؛ میرسپاسی، ناصر؛ رشادت جو، حمیده (۱۳۹۷). طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای بهبود بهره‌وری اقتصادی (مورد مطالعه: بانک آینده). فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری، ۷(۳)، ۱۲۵-۱۴۱.
- شاکر اردکانی، محمد؛ ابزری، مهدی؛ شائمی بزرگی، علی؛ فتحی، سعید. بهار (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت تنوع بر پیامدهای رفتاری با تاکید بر نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ سازمانی در صنعت فولاد ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱)، ۶۸-۴۳.
- شاه امیری، زینب (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین عدالت ادراک شده و رضایت مشتریان با نقش میانجی بخشش مشتریان در شعب بانک ملت استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت. موسسه آموزش عالی گلستان. دانشکده علوم انسانی.
- شاه حیدری پور، رضوان و کمالیان، امین رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی. مجله علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰(۱)، ۲۰۱-۱۷۵.
- شریفی، سحر؛ عبدالشاه، محمد و رحمتی گواری، ونوس (۱۳۹۵). تدوین راهبرد بانک‌های نوظهور در صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی بانک پاسارگاد. فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۸(۳۱)، ۲۵-۷.
- شریفی، سید مهدی؛ لشکری، سعید؛ ترابی، مریم و سیروس کبیری، سپیده. (۱۳۹۸). آسیبهای نظام حقوق و دستمزد در صنایع خلاق با هدف نگهداشت کارکنان دانشی (مورد مطالعه: صدا و سیما مرکز فارس). فصلنامه علمی رسانه‌های دیداری و شنیداری، ۴(۳۲)، ۳۳-۵۵.
- صالحی، سید مرتضی، نیکوکار، غلامحسین، محمدی، ابوالفضل؛ تقی نتاج، غلامحسین (۱۳۹۰). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد شعب بانکها و موسسات مالی و اعتباری (مورد مطالعه: بانک قوامین). نشریه مدیریت بازرگانی. دوره ۳. شماره ۷، ۱۴۲-۱۲۷.
- صفری، نسرين (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران صنعت جو، اعظم و محمودی، حسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۵(۱)، ۲۳۵-۲۵۴.
- عباس زاده، حسن. مهر (۱۳۹۱). طراحی الگوی عوامل موثر بر گرایش به کار آفرینی در نظام بانکی کشور (مورد مطالعه بانک‌های خصوصی). پایان نامه مقطع دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. دانشگاه پیام نور.
- عباسی، طیبه؛ ابویی اردکانی، محمد؛ دستی گردی، زهرا. پاییز (۱۳۹۷). تبیین تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری با تاکید بر نقش میانجی تسهیم دانش. مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. نشریه مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۱(۱)، ۸۷-۱۰۵.
- علاسوند، فریبا (۱۴۰۱). واکاوی مفهومی معیارهای برابری و نابرابری در نظریه‌های عدالت و عدالت جنسیتی. فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۵۲(۳)، ۱۳۹۱-۱۴۱۲. دوره ۵۲.
- علیزاده، ندا (۱۳۸۸). بررسی نگرش اعضاء هیات علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده‌های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- فخری آرانی، محمد جواد (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی تاثیر مدیریت عملکرد بر بهره‌وری نیروی انسانی در بانک‌های خصوصی و دولتی شهرستان کاشان و آران و بیدگل. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد واحد نراق.
- فرجی خیابوی، فرزاد، بهرامی، فاطمه، شریفی، سمیرا و محمدی، مصطفی (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز: یک گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۴، ۷۹۵-۸۰۲.
- قائمی اصل، مهدی؛ نصر اصفهانی، محمد و پیرزادی، محمود (۱۳۹۷). تاثیر خصوصی سازی بر عملکرد بانک‌ها در سیستم بانکداری بدون ربا در چارچوب نگرش اقتصاد مقاومتی. نشریه مدیریت فردا، ۱۷(۵۷)، ۱۲۴-۱۱۱.
- قنبری، امین؛ عباسی، طیبه و امیری، مجتبی (۱۳۹۹). مقایسه دیدگاه‌های دانشجویان و اعضاء هیات علمی درباره وضعیت عدالت رویه‌ای در سیستم گزینش دانشجو در ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش عالی ایران. سال دوازدهم. شماره چهارم. صص ۲۷-۱.
- کریمی، مهناز (۱۳۹۶). طراحی مدلی جهت سنجش و مقایسه میزان هوش سازمانی با رویکرد رفتاری- احساسی در بانک‌ها (مطالعه‌ای بین بانک‌های دولتی و خصوصی). رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات. دانشکده مدیریت و اقتصاد.

- کهندلان، فضل احمد و خوشبختی، جعفر (۱۳۹۳). رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲)، ۳۹-۵۴.
- گودرزی، محمود؛ جلالی فراهانی، مجید؛ گودرزی، صمد (۱۳۹۷). رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با تمایل اعضاء هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی - پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱۰(۱)، ۷۹-۸۹.
- محمد باقری، محسن؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ تقی پور، فائزه (۱۴۰۱). ارائه مدل جبران خدمت با رویکرد دلبستگی سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی ایران). مجله مطالعات رفتاری در مدیریت (دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال)، ۱۳ (۲۹)، ۱۲۷-۱۴۰.
- محمد علی پور، آزاده (۱۳۹۲). بررسی حدود نظارت بانک مرکزی بر اقدامات بانک‌های خصوصی. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد. رشته حقوق عمومی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- محمدی، تقی؛ بهلولی، نادر؛ بیک زاد، جعفر و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۹). طراحی و تدوین الگوی مدیریت جامع عملکرد بر اساس رویکرد فرآیند محور در سه لایه (فردی، گروهی و سازمانی) در دستگاه‌های دولتی. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ۲۰۷-۲۲۸.
- معصومی، عاصفه و فیضی، عمار (۱۴۰۰). ارائه الگوی شکست سکوت سازمانی در صنعت بانکداری. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۵۹)، ۱-۱۹.
- موسوی مجد، سید محمد؛ شهودی، مریم؛ خلیجیان، صدف و زندی، خلیل (۱۳۹۴). مدل یابی روابط بین عدالت سازمانی، کار تیمی و وفاداری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران. مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۸(۱۴)، ۱۴۴-۱۲۷.
- Hyrkas, Kristiinia; Schmidlechner, Kaija Appelqvist; Oksa, Lea. (2003). Validating instrument for Clinical Supervision using an expert panel. *International Journal of Nursing Studies* 40(6):619-625.
- Ha, T. S., & Moon, K. K. (2023). Organizational Justice and Employee Voluntary Absenteeism in Public Sector Organizations: Disentangling the Moderating Roles of Work Motivation. *Sustainability*, 15(11), 8602.
- Deepa, S.M. (2022). the mediation effects of job characteristics between interpersonal justice, informational justice and job engagement. *International journal of Data Science (IJDS)*, vol,7, No.3. pp.242-269.
- Mubashar, T., Musharraf, S., Khan, S., & Butt, T. A. (2022). Impact of organizational justice on employee engagement: The mediating role of organizational trust. *Cogent Psychology*, 9(1), 2080325.
- Deepak, Stephen. June (2021). Perceptions of organization justice: An Empirical study of working women from Bangalore. *Journal of international women's studies*. 22 (6), 84-100.
- Lee, Changjoon; Byoung; HA, Chun. (2020). the impact of interactional justice and supply-chain collaboration on sustainable SCM performance: the case of Multinational pharmaceutical Firms. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 7. No.2. pp.237-247.
- Nidhi; Kumari, Krishna. (2020). Study of organizational justice Dimensions among bank Employees. *Proceedings of ISER International conference, Melbourne, Australia*. pp.29-44.
- Siswanti, Y., Tjahjono, H. K., Hartono, A., & Prajogo, W. (2020). Leader-Member Exchange in Mediating Interpersonal Justice and Informational Justice Climate toward Counterproductive Work Behavior. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(4). Pp.1-21.
- Mushtaq, Rabia & Ellahi, Abida & Bashir khan, Muhammad. (2019). Influence of organizational Justice, Supervisor Support, and Group Cohesiveness on organizational commitment: Mediated role of Ethical Behavior. Vol 34, No.4, pp. 919-934.
- Zhang Xiaoyi, Wang Yunfeng. (2018). How Does Organizational Justice Motivate the Organization? A Group-Level Study on the Influence and Its Mechanisms of Justice Climate on Group Voice Behavior [J]. *Foreign Economics & Management*, 40(6): 116-128.
- Petzer, D. J., De Meyer-Heydenrych, C. F., & Svensson, G. (2017). Perceived justice, service satisfaction and behavior intentions following service recovery efforts in a South African retail banking context. *International journal of bank marketing*. volume 35, Issue 2, pp.241-253.

- Tomazevic, N; Tekavcic, M; & Peljhan, D. (2017). Towards excellence in public administration: organization theory-based performance management model. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28 (5-6), 578-599.
- Ünal, Ali. F., Chen, C. C., & Xin, K. R. (2017). Justice climates and management team effectiveness: The central role of group harmony. *Management and Organization Review*, 13(4), 821-849.
- Polit, Denise F.; M. Yang, Frances (2015). *Measurement and the Measurement of Change*. International Kindle Paperwhite.
- Fujimoto, Yuka; Azmat, Fara. (2014). organizational justice of work-life balance for professional/managerial group and non-professional group in Australia: Creation of inclusive and fair organization - *Journal of Management & organization* 20(05): 587- 607.
- Turhan, M. (2014). Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teachers. *Journal of Business Ethics*, 123(2), 295-308.
- Muzumdar, Prathamesh; (2012). Influence of Interactional Justice on the Turnover Behavioral Decision in an organization. *Journal of Behavioral Studies in Business*. Pp. 1-11.
- Patel, Charmi; Budhwar, Pawn; Varma, Arup. (2012). Overall justice, work group identification and work outcomes: test of moderated mediation process. *Journal of world business*, 47 (2), pp. 213-222. ISSN: 1096-9516.
- Halperin, E., & Bar-Tal, D. (2011). Socio-psychological barriers to peace making: An empirical examination within the Israeli Jewish society. *Journal of Peace Research*, 48, 637-657.
- Hayek, F.A. (2011). *the constitution of liberty*, Chicago, university of Chicago, Bruce Caldwell press. The definitive Edition. pages. 583.
- Blakely, G.L., Andrews, M.C., and Moorman, R.H. (2005). "The moderating affects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors". *Journal of Business and Psychology*, 20/2: 259-
- Castro, Carmen. B & Armario, Enrique & Ruiz, David's. (2004), "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *international journal of Service industry management*, Vol.15 No.1, pp 276-282
- Mayer, David M. (2004). Are you in or out? A Group-level Examination of the effects of LMX on Justice and customer satisfaction. Ph.D thesis. Department of psychology. pp. 87.
- Lumpkin, G. T. Dess, G. (1996), Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *The Academy of Management Review*, vol. 21, No. 1, pp. 135-172.

نحوه استناد به مقاله:

مهدی عصری گلناز؛ صفرزاده، حسین؛ ربیعی مندجین، محمدرضا. (۱۴۰۲). پیمایشی در باب عدالت سازمانی برحسب گروه‌های کاری (مطالعه موردی: بانک دولتی). *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۶ (۴)، ۴۱۳-۴۲۸.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jhce/Article/1038821>