

تبیین الگوی عدالت سازمانی بر حسب گروه‌های کاری در صنعت بانکداری

گلناز مهدی عصری^۱ احسین صفرزاده^۲، محمدرضا ربیعی مندجین^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸

چکیده

عنوان پژوهش «تبیین الگوی عدالت سازمانی با تاکید بر گروه‌های کاری برای صنعت بانکداری» می‌باشد. هدف پژوهش حاضر اعتباریابی الگوی عدالت سازمانی با توجه به رویکرد گروه‌های کاری (بررسی وضعیت موجود) ضمن شناسایی، مقایسه و رتبه بندی ابعاد و مولفه‌های عدالت با رویکرد گروهی می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان شاغل در سه بانک شامل بانک دولتی، بانک نیمه دولتی و بانک خصوصی است. تعداد افراد در سه جامعه پژوهش ۵۰۷۶ نفر است و تعداد نمونه ۳۶۰ نفر بوده و روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. نوآوری پژوهش این است که تا به حال پژوهشی به بررسی اثرات ترکیبی اجزاء مختلف عدالت آن هم با رویکرد گروهی نپرداخته است. برای پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۸۵ می‌باشد که حاکی از مقدار مناسب این شاخص برای سؤال‌های پرسشنامه می‌باشد. نتایج حاکی از این است که به صورت کلی هم مدیران و هم کارشناسان، بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «عدالت اطلاعاتی و تعاملی» بیشتر از دو بعد دیگر «عدالت رویه‌ای و توزیعی» مورد توجه قرار می‌گیرد. نتایج در رابطه با مقایسه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به تفکیک گروه‌های کاری، حاکی از این است که به صورت کلی کارشناسان بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «ارتباطات سازنده» وجود دارد و مدیران بیشتر معتقدند که «رویه انجام امور» بیش از سایر مؤلفه‌های دیگر مورد توجه قرار می‌گیرد.

واژگان کلیدی: عدالت توزیعی گروهی، عدالت رویه‌ای گروهی، عدالت تعاملی گروهی، عدالت اطلاعاتی گروهی.

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

^۲ گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

Hr.safarzadeh@gmail.com

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

مقدمه

صنعت بانکداری نمونه‌ای از صنایع خدماتی رقابتی و دارای محیط کاری پرتنش است. بخشی از رونق اقتصادی یک جامعه در گرو شکوفایی صنعت بانکداری و نحوه صحیح گردش مالی است. بانک‌ها برای آنکه در عرصه رقابت دوام بیاورند، باید با بهره‌وری بالاتری کار کنند (جعفری نیا و همکاران، ۱۳۹۹؛ اییسا و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی با توجه به نقش بانک‌ها در زمینه اشتغال‌زایی که از مجرای مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام می‌گردد، لازم است ارتقاء عملکرد بانک‌ها مورد بررسی قرار گیرد. چرا که مسئولیت اجتماعی بر روی عملکرد کارکنان تاثیرگذار است (گوبل و همکاران، ۲۰۲۳؛ حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱) و از آنجا که کار گروهی یکی از مولفه‌های موثر در عملکرد بانک‌ها محسوب می‌شود (موسوی، ۱۳۹۸: ۶۹ و ۷۰). بانک‌ها در تلاش هستند تا با برخورداری از شایستگی‌های کلیدی که آن را نوعی استراتژی تجاری می‌بینند که باعث افزایش اعتبار و افزایش سهم‌شان در بازار می‌شود، به مزیت رقابتی دست یابند (شیهاده و همکاران، ۲۰۲۳). بطوری که بر اساس یافته‌های پژوهش سلامت و همکاران (۱۳۹۸)، متغیر عملکرد گروهی با ضریب تاثیر ۰/۶۸ نسبت به متغیر عملکرد فردی با ضریب تاثیر ۰/۶۱ و متغیر عملکرد سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۵۲ تاثیر بیشتری بر بهبود بهره‌وری اقتصادی داشته است؛ یعنی هرچه عملکرد گروهی کارکنان بانک بالاتر باشد، بهبود بهره‌وری بانک بیشتر تحقق می‌یابد. برای بهبود سطح بهره‌وری کارکنان در بخش دولتی باید توجه بیشتری به توسعه عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران گردد (سلامت و همکاران ۱۳۹۸). 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؛ در این تحقیق، هدف بر آن است تا با توجه به اهمیت موضوع و مشکل بودن شناسایی، سنجش و قضاوت رفتارهایی که بیشتر با سرمایه‌گذاری جمعی مرتبط هستند و از طرفی تاثیر این موارد در امر نگهداشت نیروی انسانی، پرداخت حقوق و مزایا، ارتقاء و انتصاب و... اقدام به طراحی و تبیین الگوی عدالت سازمانی با رویکرد گروه‌های کاری شود. بانک مرکزی به مثابه مهمترین رکن نظارتی بر بانک‌های دولتی و خصوصی تعیین موثرترین راهکارهای ارتقاء حاکمیت شرکتی در نظام بانکداری کشور را در دستور کار خود قرار می‌دهد تا ضمن سالم‌سازی حوزه بانکداری و جلوگیری از جرائم و تخلفات عمومی و اختصاصی در بستر شفافیت و رعایت حقوق کلیه ذینفعان، شکوفایی اقتصادی پولی و بانکی فراهم شود (رجبیه و توکلی، ۱۳۹۶). طبیعی است عواملی در در ارتقاء عملکرد بانک‌ها دخیل هستند؛ از جمله عوامل مهم در موفقیت بانک‌ها در نظر گرفتن رویکردهای مختلف فنی، محیطی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی

^۱Aebissa & et al^۲Gobel & et al^۳Shehadeh & et al

می‌باشد (ابوید و همکاران، ۲۰۲۳؛ صحت و همکاران، ۱۳۹۵). از طرفی با توجه به اینکه تشکیل گروه از عوامل موفقیت بانک‌ها محسوب شده، باید عوامل مهم بقاء گروه را مد نظر قرار داد. بر اساس نظر کانگر و کانانگو^۲ (۱۹۸۸)، تجربیات تشکیل گروه در بانک‌ها دلالت بر این دارد که استراتژی‌های توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد. هرچند توانمندسازی نیز احتمالاً تحت تاثیر متغیرهای دیگری از جمله عدالت سازمانی قرار دارد؛ بطوری که بر اساس پژوهش نورشاهی (۱۳۹۳) اعضای هیات علمی ناموفق در مقایسه با گروه موفق از احساس عدالت سازمانی کمتری برخوردارند و بالطبع هرچه میزان ادراک از عدالت کمتر باشد، تمایل به مشارکت در کار گروهی کاهش می‌یابد، بطوری که بر اساس پژوهش گودرزی و همکاران (۱۳۹۷) عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تمایل اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی رابطه مثبت و معناداری دارد.

از آنچه گفته شد این گونه استنباط می‌شود که درک عدالت موجب انسجام افراد و بی‌عدالتی عاملی برای تفرقه میان افراد است (منگستی، ۲۰۲۰). مقوله عدالت به عنوان عامل تاثیرگذار بر متغیرهای زیادی از جمله بهره‌وری، تعیین قوانین و توانمندسازی کارکنان 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 (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارتی از آنجایی که ساختار بانک‌ها شامل ساختاری پیچیده و متشکل از سطوح مختلف و در عین حال دارای ارتباط متقابل می‌باشد، بنابراین طبیعی است که برای تدوین الگوی مناسب می‌بایست اجزاء و گروه‌های مختلف در نظر گرفته شود. از طرفی با توجه به تنوع موجود در گروه‌های کاری مختلف در سطح بانک‌ها که ناشی از تنوع اهداف و وظایف محوله می‌باشد، تفاوت‌هایی در طرز ادراک گروه‌های مختلف از عدالت با توجه به جایگاه آن‌ها در ساختار سازمانی بانک وجود دارد که به لحاظ تفاوت در نوع وظیفه و مسئولیت و تنوعی که از نظر فرهنگی و جغرافیایی بین افراد وجود دارد، امر بررسی عدالت سازمانی را با مشکل و پیچیدگی مواجه می‌سازد. این تنوع در بین نظام‌های مختلف بانکی نیز مشهود است. بطوری که دنیای بانکداری بطور معمول از سطح بالایی از رقابت تجاری برخوردار است و در یک دهه اخیر تعداد زیادی بانک جدید ظاهر شده‌اند که طیف آن از بانک‌های تجاری با مالکیت خصوصی یا دولتی تا بانک‌های روستایی متفاوت است (پراناندا و سولاستری، ۲۰۱۸).

^۱ Abueid & et al

^۲ Conger & Kanungo

^۳ Mengstie

^۴ Smith, Elroy & et al

^۵ Prananda & sulastry

لذا با توجه به چند وجهی بودن مقوله عدالت، به منظور رعایت جامعیت در بررسی تدوین الگوی عدالت با رویکرد گروهی در صنعت بانکداری ضمن در نظر داشتن عوامل گوناگون فرهنگی، اجتماعی، حقوقی و...، سه نظام بانکی مشتمل بر بانکداری دولتی، بانکداری خصوصی، بانکداری نیمه دولتی در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به مشکل بودن انتخاب گروه‌های کاری بصورت همگن، گروه‌ها با توجه به وجه اشتراک بین سه بانک جامعه پژوهش بر اساس رشته شغلی دو گروه مدیران و کارشناسان در نظر گرفته شده است.

تبیین الگوی عدالت سازمانی متناسب با وضعیت بانک‌ها با در نظر گرفتن رویکرد گروه‌های کاری زمینه پیشگیری از بروز رفتارهای ضد تولیدی، سکوت سازمانی، ترک کار، بی اعتمادی گروهی، عدم رضایت شغلی و عدم تعهد گروهی را فراهم می‌نماید و لزوم تدوین استانداردهای متناسب با شرایط جمعیتی سازمانها و مأموریت و عملکرد، شناسایی الگوی صحیح و سبکهای ارتباطی و تاثیر برنامه‌های آموزشی را بیش از پیش آشکار می‌سازد. در مجموع هدف یا پرسش اصلی پژوهش حاضر اعتباریابی الگوی عدالت سازمانی با توجه به رویکرد گروه‌های کاری (بررسی وضعیت موجود) ضمن شناسایی، مقایسه و رتبه‌بندی ابعاد و مولفه‌های عدالت با رویکرد گروهی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سلنتانو (۲۰۱۸) دیدگاه چند بعدی به مفهوم عدالت دارد که مستلزم واکنش پیچیده و گروهی به منظور تشخیص عدالت نیروی کار است که بطور همزمان شامل ابعاد اقتصادی، ارتباطی، سیاسی و مشارکتی است و تقسیم کار را از دیدگاه جهانی و کلی می‌بیند. برای بررسی عدالت در گروه‌های کاری ابتدا تعریف گروه‌های کاری مطرح می‌گردد:

افراد در یک محیط گروهی و سازمانی بر پایه ادراکات خود و نه بر مبنای سیاست‌ها و برنامه‌های عینی و واقعی که توسط مدیران سازمانی یا مجموعه اجرا می‌شوند، عمل می‌نمایند. از این منظر عدالت و ادراک آن در محیط‌های جمعی و گروهی دارای کارکردهای معنی دار است (محمدزاده اول و همکاران، ۱۳۹۸). به‌طور مثال در جوامع جمع‌گرا در مقایسه با جوامع فردگرا احتمال نارضایتی از سطوح ضعیف و پایین عدالت رویه‌ای بیشتر است. ضمناً احتمال انتخاب، ارزیابی و ارتقاء افراد بر مبنای اطلاعات عضویت گروهی نظیر وفاداری، ارشدیت در مقایسه با معیارهای فردی در جوامع گروه‌گرا بیشتر از جوامع فردگرا می‌باشد (سینگ و همکاران، ۲۰۱۳).

^۱ celento

Singh et al, 2013

از آنجا که مدیران و کارکنان دو گروه سازمان را تشکیل می‌دهند و همواره این دو گروه بر سر مسائلی اختلاف نظر دارند. گاه پیش می‌آید مدیر سخنی از سازمان خود بر زبان جاری می‌کند که خلاف آن در ذهن کارکنان تداعی می‌شود. این تفاوت شناختی از آنجا نشأت می‌گیرد که بسیاری از مدیران در اقدامات خود مشارکت اعضاء را در نظر نمی‌گیرند. در نتیجه آن بستر یا اقدامی که مدیر به عنوان نقطه عطف سازمان از آن یاد می‌کند برای کارکنان بدلیل اینکه در آن بستر قرار ندارند، معنای دیگری دارد یا به سبب اینکه مشارکت اعضاء در آن دخیل نبوده است به عنوان اقدامی ناعادلانه تلقی می‌شود (واعظی و همکاران ۱۳۹۵). تحقیقات آیدین، کارامان و کپنیک^۱ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد مادامی که سازمان‌ها در تشکیلات خود به تاسیس گروه‌های کاری اقدام ورزند، این گروه‌ها می‌توانند از رفتارهای ناعادلانه و بعضاً مورد تبعیض جلوگیری کرده و جایگاهی که افراد در سازمان خویش دارند را مشخص کنند. نتایج یافته‌های تحقیقات تاتیوم و همکاران^۲ (۲۰۰۳) نیز به گونه‌ای این مسئله را تایید می‌کند (شفیع پور مطلق و همکاران، ۱۳۸۸). عدالت گروهی به ادراکات جمعی در خصوص چگونگی رفتار اعضاء گروه با یکدیگر مربوط می‌شود (احمدی زهرانی و مرادی، ۱۳۹۹). بعد گروهی عدالت بیانگر تاثیر قابل توجه و سنجش پذیر الگوهای پیچیده رفتار گروهی به هریک از اعضاء آن و مفاهیم حاصل از آن می‌باشد. مفاهیم عدالت گروهی به درک سطح گروهی مشخصی در ارتباط با چگونگی برخورد منصفانه با گروه به عنوان یک مجموعه در سازمان بر می‌گردد. در مقوله عدالت گروهی مقایسات به صورت بین گروهی است (کلیک و همکاران^۳، ۲۰۱۵). با توجه به رویکرد پژوهش که گروهی می‌باشد، ابتدا ضمن تعریف هریک از ابعاد عدالت، مشکلات و چالش‌های مربوطه مورد بحث قرار می‌گیرد.

عدالت توزیعی با رویکرد گروهی: ادبیات عدالت سازمانی نشان می‌دهد که چگونه اعتبار و انصاف نرخ ارزیابی عملکرد نیروی انسانی می‌تواند بر نگرش و رفتار کارکنان تاثیر بگذارد. ارزیابی کارکنان از عدالت و اعتبار ارزیابی عملکرد معمولاً برای درک آن‌ها از عدالت توزیعی که ریشه در تئوری عدالت دارد، بسیار مهم است (پورفرج، ۱۴۰۰: ۵). براساس پژوهش تویزر^۴ (۲۰۱۶) محرومیت نسبی گروهی زمانی رخ می‌دهد که فرد معتقد است گروهی که به آن تعلق دارد در مقایسه با گروه دیگر از منابع کمتری برخوردار است. تجربه محرومیت نسبی گروهی اغلب شامل احساس عدم عدالت، خشم و رنجش است. محرومیت نسبی گروهی ممکن است منجر به تغییر نگرش درون گروهی نظیر تبعیض افزایش یافته و تمایل به اقدامات گروهی به منظور تغییر توزیع منابع شود. در بعد عدالت توزیعی این وضعیت بیشتر مصداق می‌یابد. بطوریکه عدم پرداخت مزد منصفانه باعث می‌شود اختلاف مزدها دغدغه دائمی کارفرمایان به حساب آید؛ زیرا مکرر

^۱ Aydin, Karman, Kepeneki 2008

^۲ Tatum etal 2003

Kilic etal, 2015

^۴ Toizer

برای پاسخ به نیاز و نارضایتی یک گروه، اضافه پرداختی انجام می‌شود؛ اما کمی بعد گروه دیگر درخواست ترمیم اختلاف مزد پدیدار شده را دارد. چرا که کارگران و اتحادیه‌های صنفی به درستی اختلاف مزدهایی که تعیین آن فقط حق کارفرما باشد، باور ندارند. در حال حاضر اثرپذیرترین معیار از معیارهای مدیریت منابع انسانی در صنعت بانکداری ایران نظام جبران خدمات می‌باشد (ترکی و فیضی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین عدالت توزیعی با رویکرد گروهی در این حوزه مصداق بیشتری دارد.

عدالت رویه‌ای با رویکرد گروهی: دارای جهت گیری مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). عدالت رویه‌ای گروهی رابطه قوی تری با برانگیخته شدن عاطفه مثبت اعضا گروه دارد. ضمناً شدت و تعداد موارد بروز رفتارهای نگهدارنده و حافظ گروه در زمانی که رویه گروه ناعادلانه تر باشد در مقایسه با زمانی که رویه گروه عادلانه تر است، بیشتر است (باری و تایلر، ۲۰۱۰)!

عدالت تعاملی با رویکرد گروهی: بی شک شاخص‌های گوناگونی در مدیریت رفتار سازمانی در نظام بانکی تاثیر دارد. یکی از مهمترین شاخصهای موثر بر این حیطه اخلاق است (رمضانی راد و همکاران، ۱۳۹۹). بر اساس پژوهش ساعدی و همکاران (۱۴۰۰) رفتار عادلانه مدیران از بیشترین تاثیرگذاری، تاثیرپذیری و همچنین بیشترین تعامل با سایر ابعاد تصمیم گیری اخلاقی مدیران برخوردار است. بر اساس پژوهش دبوسی ایادی و همکاران (۲۰۲۰) که در بین ۲۰۴ نفر از کارکنان انجام شد اثر غیر مستقیم عدالت تعاملی درون گروهی بر رفتارهای نوآورانه گروهی بواسطه هویت گروهی از طریق بازتاب پذیری گروهی تعدیل شده است. ارتباط غیر مستقیم مشخصی بین عدالت تعاملی گروه کاری و رفتار کاری نوآورانه بواسطه هویت گروهی وجود دارد. به عبارتی عدالت تعاملی گروه کاری منجر به افزایش هویت گروهی می‌شود که به نوبه خود منجر به افزایش رفتار نوآورانه کاری می‌شود.

زیرآب زنی، سایش اجتماعی، نقض قراردادهای روانشناختی، نشخوارهای فکری، عدم اشتراک گذاری اطلاعات از جمله رفتارهای غیرمولد هستند که در نتیجه تبعیض و عدم برقراری عدالت در گروه‌های کاری رخ می‌دهند که یا در درون گروه اتفاق می‌افتد یا در تقابل با گروه‌های دیگری که با آنها در تعامل هستند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸).

عدالت اطلاعاتی با رویکرد گروهی

عدالت اطلاعاتی چارچوبی اخلاقی متمرکز بر دسترسی برابر به داده و اطلاعات با توجه به تعامل کاربر می‌باشد. این مقوله بنیانی برای هدایت سیاست‌های اطلاعاتی و سیستم‌های انتقال ایجاد می‌کند. در حالی که تعاریف متعددی از عدالت اطلاعاتی وجود دارد، چارچوب کاملاً سودمندی برای عدالت اطلاعاتی وجود

^۱ Barry & Tyler

^۱ DaboussiAyadietal & et al

دارد که بر شمول برابر افراد، گروه‌ها و جوامع به عنوان منابع اطلاعاتی متمرکز است و آن‌ها بطور فعالانه در جستجو، پردازش و تحلیل اطلاعات نقش دارند (اتکینز و محمود، ۲۰۲۱).

با ایجاد مانع در دسترسی آزادانه کارکنان به جریان اطلاعات امکان وقوع حرکت دسته جمعی کارکنان به خودسانسوری افزایش می‌یابد. همچنین فرهنگ و ساختاری که مشوق هم شکلی باشد (هم شکلی اجباری)، کارکنان را مجبور به عدم مخالفت با اطلاعات اشتباه کرده (خودسانسوری اطلاعات)، آن‌ها را از ارائه نظریات و عقاید واقعی دور نگه داشته (خودسانسوری عقاید) و نهایتاً از تلاش کردن جهت کسب اهداف و مشارکت در کارهای تیمی باز می‌دارد (خودسانسوری اقدامات). منظور از خودسانسوری اطلاعات، عدم ارائه اطلاعات خود، ارائه اطلاعات به ظاهر درست، دریغ کردن اطلاعات از همکاران، عدم مخالفت با اطلاعات اشتباه و صحبت نکردن در گفتگوها می‌باشد (سید نقوی و همکاران ۱۳۹۸).

از جمله آثار اقتصادی رانت اطلاعاتی ناعادلانه شدن سیستم توزیع و تامین منافع گروه‌های خاص می‌شود. رعایت عدالت در اطلاع رسانی تقریباً واجب محسوب شده و روش مناسب در اطلاع رسانی نسبت به فرصت‌هایی که حاصل تلاش دولت یا کل جامعه اسلامی است، مناقصه، مزایده و ارزیابی است. اطلاع رسانی نسبت به فرصت‌های اقتصادی رعایت سه ویژگی لازم است: اولاً اطلاعات مبهم نباشد. ثانیاً امکان اطلاع همگان از آن فراهم باشد. ثالثاً مشتمل بر بیان تمامی شرایط و لوازم فرصت‌هایی باشد که نسبت به آن‌ها اطلاع رسانی صورت می‌گیرد (جامه دار ۱۴۴:۱۳۹۸).

در جدول (۱) پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش فعلی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

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

ردیف	نام محقق	سال	عنوان پژوهش	نتیجه
۱	میر علی سید نقوی - وحید صادقی نژاد	۱۳۹۶	تاثیر تبارگماری بر احساس عدالت سازمانی در بانک اقتصاد نوین	نتایج نشان داد تبارگماری اثرات منفی قابل توجهی بر عدالت سازمانی در بین کارکنان بانک اقتصاد نوین دارد.
۲	سبکرو و همکاران	خرداد و تیر ۱۳۹۷	بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر طفره روی اجتماعی (مورد مطالعه: فوریت‌های پزشکی شهرستان یزد)	۵۰٪ از سازه طفره روی اجتماعی توسط ابعاد عدالت سازمانی پیش بینی می‌شود و ابعاد عدالت مرادده ای، عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی تاثیر معکوس و معنادار بر طفره روی اجتماعی دارند
۳	رمضان پور و همکاران	۱۴۰۰	بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پاسخگویی به بیماران در بیمارستان های منتخب خراسان شمالی	یافته‌ها نشان داد میزان عدالت توزیعی در بین کارکنان در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی نسبت به بیمارستان تأمین اجتماعی بیشتر است. میزان پاسخگویی به بیماران با افزایش میزان عدالت سازمانی، اختلاف معنی داری داشت و افزایش یافت.
۴	ماشینیچی	۱۴۰۱	بررسی تاثیر رفتارشناختی بر عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان	نتایج اصلی پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۵	پالیزوان و همکاران	۱۴۰۱	ارتباط ادراک فساد و احساس عدالت سازمانی در کارکنان مراکز آموزشی درمانی شهر اردبیل	نتایج نشان داد که ادراک فساد در کارکنان متوسط به بالا و احساس عدالت سازمانی متوسط به پایین بود و بین ادراک فساد با عدالت سازمانی و نیز با مؤلفه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای و تعاملی ارتباط منفی و معنی داری وجود داشت

ردیف	نام محقق	سال	عنوان پژوهش	نتیجه
۶	مهدی نژاد و بنیادی	۱۴۰۱	تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری رفتار مثبت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی	نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و رفتار مثبت سازمانی نقش میانجی را بین دو متغیر بازی می‌کند.
۷	دیهم و وکیل‌الرعایا	۱۴۰۲	بررسی نقش استراتژیک وجوه هفت‌گانه عدالت سازمانی در ارتقای مهارت‌های کارآفرینی نیروی انسانی	یافته‌های تحقیق نشان داد که ابعاد رویه‌ای، مراوده‌ای، توزیعی، اطلاعاتی، زبان‌شناختی، احساسی و مشاهده‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی تأثیر معنی‌دار دارد.
۸	آنال و همکاران ^۱	۲۰۱۷	جوهای عدالت و اثربخشی تیم مدیریت: نقش کانونی هماهنگی (توازن) گروهی	توازن گروهی با عملکرد وظیفه‌ای تیم و رفتار حمایتی تیم رابطه مثبت دارد همچنین با سه جو عدالت شامل جو عدالت توزیعی، جو عدالت رویه‌ای و جو عدالت تعاملی رابطه مثبت دارد.
۹	والومبوا ^۲	۲۰۱۷	آیا رهبری اخلاقی، رفتار یادگیری گروهی را ارتقاء می‌بخشد؟ بررسی تأثیر میانجی رفتار اخلاقی گروه، جو عدالت و عدالت همکار	هر سطح از سطوح جو عدالت و عدالت گروهی بصورت مستقیم می‌تواند بر رفتار یادگیری گروهی تأثیرگذار باشد
۱۰	هاریس و لاول ^۳	۲۰۱۸	اثرات منابع داخلی و خارجی عدالت بر تمایل به ترک کار کارکنان و رفتارهای شهروند سازمانی در برابر مشتریان و اعضاء گروه کاری	بر اساس نتایج حاصل از تایید فرضیه اول، تنها عدالت گروه محور پیش بینی کننده خاص رفتار شهروندسازمانی در برابر گروه کاری بود
۱۱	درسچر ^۴	۲۰۱۸	نقش انصاف در اعتماد و جاذبه کار تیمی در تیمها	هر چه میزان عدالت توزیعی بالاتر باشد، میزان درگیری کار تیمی در درون تیم بیشتر است.
۱۲	مشق و همکاران ^۵	۲۰۱۹	تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سرپرست و انسجام گروهی بر تعهد سازمانی: نقش میانجی رفتار اخلاقی	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.
۱۳	آمبروس و رایس ^۶	۲۰۲۱	جو عدالت و نتایج گروه‌های کاری: نقش رفتار عادلانه همکار و ساختار گروه کاری	رفتار عادلانه همکاران رابطه بین جو عدالت و نتایج گروه‌های کاری را تعدیل می‌کند و به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین جو عدالت و دستاوردها قرار دارد.
۱۴	حیدر و همکاران ^۷	۲۰۲۲	عدالت سازمانی و رابطه عملکرد درون نقشی کارکنان	نتایج نشان داد که عدالت سازمانی در سازمان باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. تعبیه سازمانی رابطان‌ها را واسطه می‌کند، در حالی که حمایت از نیازهای کارکنان رابطان‌ها را تعدیل می‌کند.
۱۵	هرمانتو و	۲۰۲۲	تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان با استفاده از بعد رفتار شهروندی سازمانی به عنوان نقش	نتایج نشان داد که عدالت سازمانی باعث افزایش عملکرد کارکنان شده و رفتار شهروندی نقش میانجی بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان دارد.

^۱Unal & et al

^۲Walumbwa

^۳Harris & Lavelle

^۴Drescher

^۵Moshtaq & et al

^۶Ambrose & Rice

^۷Hyder & et al

ردیف	نام محقق	سال	عنوان پژوهش	نتیجه
	اسریمولیانی ^۱		میانجی	
۱۶	لی و رهی ^۲	۲۰۲۳	تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت کارکنان: یکپارچه سازی مبادله و دیدگاه‌های ارزشی	تجزیه و تحلیل نشان داد که اثرات واسطه‌ای غیرمستقیم انگیزه درونی بیشتر از انگیزه بیرونی برای عدالت رویه‌ای و تعاملی بود، در حالی که اثر واسطه‌ای انگیزه بیرونی وقتی به عدالت توزیعی اضافه شود، بیشتر می‌شود.

تجزیه و تحلیل پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در مورد عدالت سازمانی، پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته و هر کدام از پژوهش‌ها در سازمان‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفتند و اکثر پژوهش‌ها بر نقش مثبت عدالت سازمانی تأکید کرده‌اند. اما همان‌طور که ملاحظه می‌شود پژوهشی که در داخل کشور به بررسی عدالت سازمانی با توجه به رویکرد گروه‌های کاری که در صنعت بانکداری انجام شده باشد، وجود ندارد، و لذا انجام این پژوهش می‌تواند خلأهای موجود در این زمینه را پر نماید.

سوال‌های زیر نیز در راستای دستیابی به اهداف تحقیق در نظر گرفته شده است:

- سوال ۱: وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری چگونه است؟
- سوال ۲: اولویت‌بندی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده و مولفه‌های آن به تفکیک گروه کاری چگونه است؟
- سوال ۳: آیا مدل از برازش مطلوب برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان شاغل در سه بانک شامل بانک دولتی، بانک نیمه دولتی و بانک خصوصی است. تعداد افراد در سه جامعه پژوهش ۵۰۷۶ نفر است که طبق جدول کوکران تعداد نمونه ۳۶۰ نفر بوده و روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. روش گردآوری اطلاعات بصورت میدانی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات بصورت پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از شاخصهای توصیفی، آزمون فریدمن و تحلیل عاملی تاییدی و از طریق نرم افزار آموس^۳ خواهد بود. در بخش کمی تحلیل وضعیت موجود با در نظر گرفتن رویکرد گروه‌های کاری با استفاده از روشهای آماری مربوط به مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد. به عبارتی الگوی بدست آمده با روش مدلسازی معادلات ساختاری کواریانس محور آموس تست شده تا از این طریق ضمن بررسی

^۱Hermanto & Srimulyani

^۲Lee & Rhee

^۳AMOS (Analysis of Moment Structures)

مدل به کمک شاخص‌های برازش مشخص شود آیا مدل اجرا شده از برازش و تناسب لازم برخوردار است یا خیر. در نهایت مدل از برازش مطلوبی برخوردار بود.

همچنین از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید و در واقع روش تحقیق پیمایشی بود. برای نمونه گیری در این بخش از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده. طراحی سئوالات پرسشنامه بر اساس نتایج حاصل از تحقیق کیفی است. برای روایی پرسشنامه از روایی همگرا و واگرا استفاده شده است.

تعداد ۲۷ مورد از شاخص‌های تعریف شده بدلیل آنکه مقدار CVR^۱ محاسبه شده برآیندها کمتر از ۰/۶۲ بوده است، از دامنه ارزیابی حذف شد و تعداد ۲۰ شاخص مورد تایید خبرگان قرار گرفت

شاخص CVI^۲ برای ۲۰ مورد از گویه‌ها مقیاس بیشتر از حد نصاب ۰/۷۹ به دست آمده است یعنی به عبارتی این شاخص ۰/۹ بوده است. لذا می‌توان شاخص کمی کل مقیاس را نیز مطلوب تشخیص داد.

بطور کلی جهت محاسبه روایی صوری، پرسشنامه در اختیار متخصصان و خبرگان قرار گرفت و از آنان در مورد هر سؤال و چگونگی ارزیابی هدف مربوطه، نظرخواهی شد و از سوی دیگر جهت محاسبه روایی محتوایی از دو روش شاخص CVR و CVI استفاده شد. برای پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۸۵ می‌باشد که حاکی از مقدار مناسب این شاخص برای سئوالات پرسشنامه می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی:

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 (۷۲٪) 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 بر حسب ویژگی‌های زمینه‌ای

متغیر			F	%	متغیر			F	%
جنسیت	کارشناس	۲۴۹	۶۸,۲	مرد	۲۶۲	۷۲,۸	کل	۳۶۰	۱۰۰
	مدیر	۱۱۱	۳۰,۸		۹۸	۲۷,۲		۳۶۰	
	کل	۳۶۰	۱۰۰		۳۶۰	۱۰۰			
وضعیت تحصیلی	کارشناسی	۷۲	۲۰	۵-۱۰ سال	۱۰۸	۳۰	کل	۳۶۰	۱۰۰
	ارشد	۲۵۹	۷۱,۹		۲۰۲	۵۶,۱		۳۶۰	
	دکتری	۲۹	۸,۱		۵۰	۱۳,۹		۳۶۰	
کل	۳۶۰	۱۰۰	کل	۳۶۰	۱۰۰	کل	۳۶۰	۱۰۰	

^۱ CVR (Content Validity Ratio)

^۲ CVI (Content Validity Index)

- اولویت بندی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور مقایسه و اولویت بندی عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول ۳. مقایسه عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری

بانک	متغیر	کارشناس		مدیر	
		میانگین	اولویت	میانگین	اولویت
بنک ملی	عدالت توزیعی	۲,۶۳	۳	۲,۸۰	۲
	عدالت رویه‌ای	۲,۷۰	۱	۲,۹۳	۱
	عدالت تعاملی	۲,۶۵	۲	۲,۷۵	۳
	عدالت اطلاعاتی	۲,۶۰	۴	۲,۷۴	۴
بنک تجارت	عدالت توزیعی	۲,۵۹	۴	۲,۶۴	۴
	عدالت رویه‌ای	۲,۸۶	۳	۲,۸۷	۳
	عدالت تعاملی	۳,۰۴	۲	۳,۱۵	۲
	عدالت اطلاعاتی	۳,۱۱	۱	۳,۲۳	۱
بنک صادرات	عدالت توزیعی	۲,۸۸	۴	۲,۹۶	۴
	عدالت رویه‌ای	۳,۱۶	۳	۳,۱۲	۳
	عدالت تعاملی	۳,۲۱	۲	۳,۱۹	۲
	عدالت اطلاعاتی	۳,۲۶	۱	۳,۴۰	۱
بنک شهر	عدالت توزیعی	۲,۷۱	۴	۲,۷۹	۴
	عدالت رویه‌ای	۲,۹۲	۳	۲,۹۶	۳
	عدالت تعاملی	۲,۹۸	۲	۳,۰۱	۲
	عدالت اطلاعاتی	۳,۰۰	۱	۳,۱۳	۱

نتایج حاصل از آزمون فریدمن در رابطه با مقایسه عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری حاکی از این است که به صورت کلی هم مدیران و هم کارشناسان بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «عدالت اطلاعاتی و تعاملی» بیشتر از دو بعد دیگر «عدالت رویه‌ای و توزیعی» مورد توجه قرار می‌گیرد. مقایسه نتایج حاصل به تفکیک نوع بانک هم مؤید این مطلب است که از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های دولتی، بیشترین اهتمام و توجه به «عدالت رویه‌ای» و در مقابل کمترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» است، اما از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی و خصوصی نتایج نشان می‌دهد که بیشترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» و کمترین میزان توجه به «عدالت توزیعی» است.

- اولویت بندی مؤلفه‌های عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور مقایسه و اولویت بندی مؤلفه‌های سازمانده عدالت سازمانی به تفکیک گروه‌های کاری به شرح جدول زیر می‌باشد؛

جدول ۴. مقايسه مؤلفه‌هاي عدالت سازماني به تفكيك گروه‌هاي كاري

بانك	متغير	كارشناس			مدير			
		ميانگين	اولويت	آماره آزمون Sig	ميانگين	اولويت	آماره آزمون Sig	
تفكيك	تخصيص كار و مسئوليت	۲,۶۴	۵	۰,۱۲۷	۲,۷۰	۸	۰,۰۰۱	۲۸,۱۸۲
	جبران خدمات گروهي	۲,۶۱	۶		۲,۸۷	۳		
	تخصيص منابع، امكانات و تسهيلات	۲,۶۸	۴		۲,۸۷	۲		
	تصميم سازي گروهي	۲,۷۵	۱		۲,۸۴	۴		
	رويه انجام امور	۲,۷۴	۲		۳,۱۰	۱		
	توجه به چارچوب گروه	۲,۵۳	۸		۲,۷۵	۶		
	بهبود جو گروه‌هاي كاري	۲,۶۰	۷		۲,۷۳	۷		
	ارتباطات سازنده	۲,۶۹	۳		۲,۷۶	۵		
	تخصيص كار و مسئوليت	۲,۶۸	۶		۲,۷۶	۶		
	جبران خدمات گروهي	۲,۵۳	۷		۲,۵۸	۷		
تفكيك	تخصيص منابع، امكانات و تسهيلات	۲,۵۳	۸	۰,۰۰۱	۲,۵۰	۸	۰,۰۰۱	۳۹,۰۳۷
	تصميم سازي گروهي	۲,۸۸	۳		۲,۸۵	۵		
	رويه انجام امور	۲,۸۷	۴		۲,۹۱	۳		
	توجه به چارچوب گروه	۲,۷۸	۵		۲,۸۲	۴		
	بهبود جو گروه‌هاي كاري	۳,۰۱	۲		۳,۰۶	۲		
	ارتباطات سازنده	۳,۰۵	۱		۳,۲۱	۱		
	تخصيص كار و مسئوليت	۲,۹۵	۶		۲,۹۸	۷		
	جبران خدمات گروهي	۲,۸۴	۷		۲,۹۰	۸		
	تخصيص منابع، امكانات و تسهيلات	۲,۸۳	۸		۳,۰۶	۶		
	تصميم سازي گروهي	۳,۱۵	۳		۳,۱۵	۲		
تفكيك	رويه انجام امور	۳,۲۵	۲	۰,۰۰۱	۳,۰۸	۵	۰,۰۰۱	۱۱,۷۵۱
	توجه به چارچوب گروه	۳	۵		۳,۱۳	۳		
	بهبود جو گروه‌هاي كاري	۳,۱۰	۴		۳,۲۸	۱		
	ارتباطات سازنده	۳,۲۸	۱		۳,۱۳	۴		
	تخصيص كار و مسئوليت	۲,۷۶	۶		۲,۸۰	۶		
	جبران خدمات گروهي	۲,۶۷	۷		۲,۷۷	۸		
	تخصيص منابع، امكانات و تسهيلات	۲,۶۹	۸		۲,۷۹	۷		
	تصميم سازي گروهي	۲,۹۳	۳		۲,۹۲	۴		
	رويه انجام امور	۲,۹۷	۲		۳,۰۳	۱		
	توجه به چارچوب گروه	۲,۷۸	۵		۲,۸۸	۵		
تفكيك	بهبود جو گروه‌هاي كاري	۲,۹۱	۴	۰,۰۰۱	۳	۳	۰,۰۰۲	۲۳,۲۶۷
	تصميم سازي گروهي	۲,۹۳	۳		۲,۹۲	۴		
	رويه انجام امور	۲,۹۷	۲		۳,۰۳	۱		
	توجه به چارچوب گروه	۲,۷۸	۵		۲,۸۸	۵		

بانک	متغیر	کارشناس		مدیر	
		میانگین	اولویت	میانگین	اولویت
کاری	ارتباطات سازنده	۳,۰۲	۱	۳,۰۲	۲
		Sig	اولویت	Sig	اولویت

نتایج حاصل از آزمون فریدمن در رابطه با مقایسه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به تفکیک گروه‌های کاری حاکی از این است که به صورت کلی کارشناسان بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «ارتباطات سازنده» و مدیران بیشتر معتقدند که «رویه انجام امور» بیش از سایر مؤلفه‌های دیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. مقایسه نتایج حاصل به تفکیک نوع بانک هم مؤید این مطلب است که از دید کارشناسان بانک‌های دولتی «تصمیم‌گیری گروهی» و از دید مدیران بانک‌های دولتی «رویه انجام امور» مورد بیشترین اهتمام و توجه قرار می‌گیرد، از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی نتایج نشان می‌دهد که بیشترین میزان توجه به «ارتباطات سازنده و بهبود جو گروه‌های کاری» می‌باشد و در نهایت به زعم کارشناسان بانک‌های خصوصی بیشتر توجه به «ارتباطات سازنده»، اما از دید مدیران بیشترین میزان توجه به «بهبود جو گروه‌های کاری» می‌باشد.

لازم بذکر است با توجه به اینکه برای بعد عدالت اطلاعاتی تنها یک مولفه به نام «هم‌افزایی اطلاعاتی گروه‌های کاری» بدست آمد و جمع شاخصهای این مولفه مترادف با بعد عدالت اطلاعاتی می‌باشد، جهت پیشگیری از موازی کاری از محاسبه مولفه مزبور اجتناب شد.

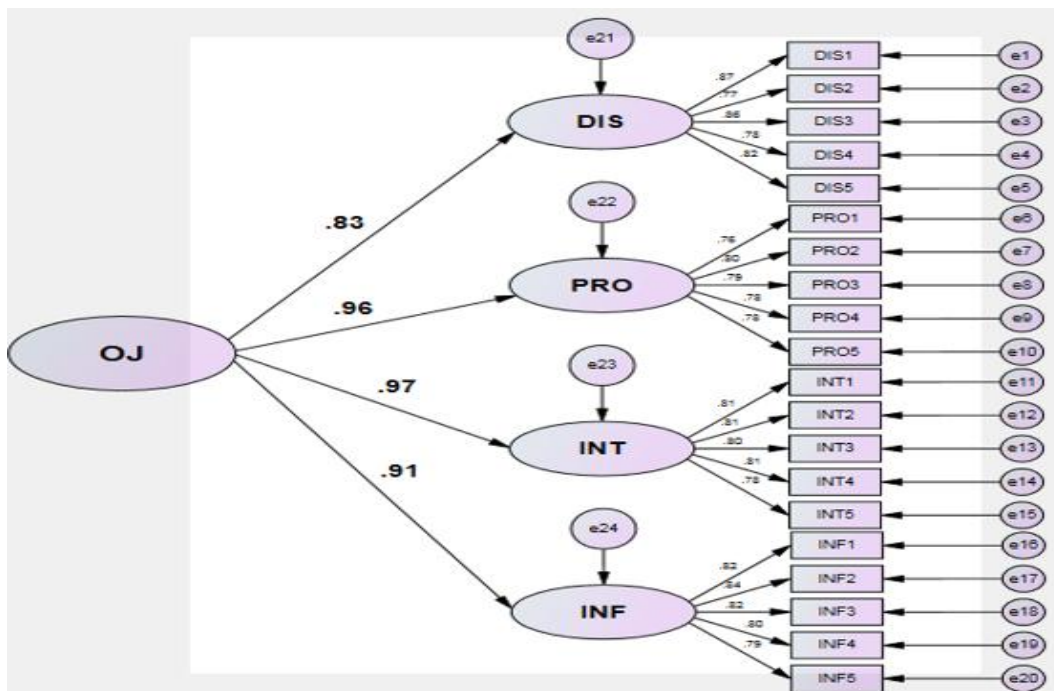
یافته‌های استنباطی:

در ادامه و با استفاده از نرم افزار آموس به بررسی اجزای مدل عدالت سازمانی پرداخته شده است. مدل در حالت ضرایب استاندارد شده در شکل شماره (۱) نمایش داده شده است، اما قبل از اجرای مدل به معرفی متغیرها پرداخته شده است.

جدول ۵. معرفی متغیرهای عدالت سازمانی قبل از اجرای مدل در حالت ضرایب استاندارد شده

مفهوم	نماد اختصاری	بعد	نماد اختصاری	شاخص	نماد اختصاری
عدالت سازمانی (Organizational Justice)	DIS	عدالت توزیعی (Distributive) (justice)	DIS1	شفافیت در تقسیم کار بین اعضا گروه	
			DIS2	توزیع عادلانه منابع و امکانات بین گروه‌ها	
			DIS3	منصفانه بودن نحوه جبران خدمات	
			DIS4	پاداش بر اساس عملکرد اعضا گروه	
			DIS5	تخصیص نیرو متناسب با وظایف و اهداف گروه	
	PRO	عدالت رویه‌ای (Procedural) (justice)	PRO1	بومی سازی قوانین و مقررات بانکی	
			PRO2	اجماع نظر در خصوص اتخاذ تصمیمات کلان	
			PRO3	برخوردار بودن از حق اعتراض برای همه	

مفهوم	نماد اختصاری	بعد	نماد اختصاری	شاخص	نماد اختصاری
عدالت تعاملی (Interactive) (justice)	INT			اعضا گروه‌های کاری	
				یکسان بودن روند و مکانیسم پاداش	PRO4
				بهره‌وری و ارتقای شغلی	PRO5
				رویه‌ها دور از تعصب	INT1
				افزایش تلاش گروهی	INT2
				پرهیز از تفکر گروهی اعضا	INT3
				انعطاف پذیری در برخورد با اعضای گروه	INT4
				احساس تعلق به گروه‌های کاری	INT5
				وظیفه شناسی اعضای در برابر یکدیگر	INF1
				به اشتراک گذاشتن اطلاعات کاری بین گروه‌ها	
عدالت اطلاعاتی (Information) (justice)	INF			دقت و درستی اطلاعات	INF2
				آگاهی رسانی به موقع اطلاعات کاری به گروه‌های کاری	INF3
				تنوع ارتباط شبکه‌ای در گروه‌ها	INF4
				ارائه جزئیات به گروه‌های کاری	INF5



شکل ۱. عدالت سازمانی و مولفه‌های آن در صنعت بانکداری در حالت استاندارد

نتایج حاصل از بار عاملی مدل عاملی ابعاد و گویه‌های عدالت سازمانی به شرح ذیل می‌باشد؛

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

مفهوم اصلی	بعد	بارعاملی	شاخص	بارعاملی
عدالت سازمانی با تأکید بر گروه‌های کاری	عدالت توزیعی	۰,۸۳	شفافیت در تقسیم کار بین اعضا گروه	۰,۸۷
			توزیع عادلانه منابع و امکانات بین گروه‌ها	۰,۷۷
			منصفانه بودن نحوه جبران خدمات	۰,۸۶
			پاداش بر اساس عملکرد اعضا گروه	۰,۷۸
			تخصیص نیرو متناسب با وظایف و اهداف گروه	۰,۸۲
			بومی سازی قوانین و مقررات بانکی	۰,۷۶
	عدالت رویه‌ای	۰,۹۶	اجماع نظر در خصوص اتخاذ تصمیمات کلان	۰,۸۰
			برخوردراری از حق اعتراض برای همه اعضا گروه‌های کاری	۰,۷۹
			یکسان بودن روند و مکانیسم پاداش بهره‌وری و ارتقای شغلی	۰,۷۸
			رویه‌ها دور از تعصب	۰,۷۸
	عدالت تعاملی	۰,۹۷	افزایش تلاش گروهی	۰,۸۱
			پرهیز از تفکر گروهی اعضا	۰,۸۱
			انعطاف پذیری در برخورد با اعضای گروه	۰,۸۰
			احساس تعلق به گروه‌های کاری	۰,۸۱
عدالت اطلاعاتی	۰,۹۱	وظیفه شناسی اعضای در برابر یکدیگر	۰,۷۸	
		به اشتراک گذاشتن اطلاعات کاری بین گروه‌ها	۰,۸۲	
		دقت و درستی اطلاعات	۰,۸۴	
		آگاهی رسانی به موقع اطلاعات کاری به گروه‌های کاری	۰,۸۲	
			تنوع ارتباط شبکه‌ای در گروه‌ها	۰,۸۰
			ارائه جزئیات به گروه‌های کاری	۰,۷۹

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار بارعاملی همه ابعاد و گویه‌ها بزرگتر از ۰/۴۰ می‌باشد، لذا می‌توان گفت تمامی بارهای عاملی مطلوب می‌باشند. نتایج حاصل از شاخص‌های برازش مدل عدالت سازمانی به شرح ذیل می‌باشد؛

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	۲,۹۹۵	<۳	مطلوب
شاخص تاکر لوئیس	TLI	۰,۹۳۳	>۰,۹۰	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰,۹۱۵	>۰,۹۰	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۴۱	>۰,۹۰	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای تقریب	RMSEA	۰,۰۷۵	<۰,۰۸	مطلوب

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به شاخص‌های برازش که در جدول فوق ارائه شده، مقدار کای دو نسبی محاسبه شده ۲/۹۹ است، وجود کای دو نسبی کوچکتر از ۳ مطلوب می‌باشد، همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات برآورد نیز می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۷۵ است. میزان

^۱ RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)

شاخص‌های نکویی برازش TLI^۱ و CFI^۲ و NFI^۳ نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۳۳ و ۰/۹۱۵ و ۰/۹۴۱ است، لذا با توجه به شاخص‌های برازش می‌توان گفت، داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی مدل مفهومی را مورد حمایت قرار می‌دهند و به بیانی دیگر می‌توان گفت مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

در خصوص مقایسه مولفه‌های عدالت سازمانی به تفکیک گروه‌های کاری در بانک‌های دولتی، نتایج موید این مطلب است که هرچند در تمامی مولفه‌ها ارزیابی مدیران بهتر از کارشناسان بوده است اما این تفاوت‌ها فقط در مولفه «رویه انجام امور» به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. این نتیجه متضاد با نتایج پژوهش رعنائی و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد. به معنای آنکه کارشناسان در مقایسه با مدیران در بانک دولتی نگاه بدبینانه‌ای به عدالت دارند.

در خصوص مقایسه مولفه‌های عدالت سازمانی در بین کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی، در هیچ یک از مولفه‌ها تفاوت معناداری بین ارزیابی مدیران و کارشناسان وجود ندارد با این حال در مولفه‌های «تخصیص کار و مسئولیت، جبران خدمات گروهی، رویه انجام امور، توجه به چارچوب گروه، بهبود جو گروه‌های کاری و ارتباطات سازنده» ارزیابی مدیران بهتر از کارشناسان بوده است و در مقابل در مولفه‌های «تخصیص منابع، امکانات و تسهیلات» و «تصمیم‌سازی گروهی» ارزیابی کارشناسان بهتر از مدیران بوده است. علت می‌تواند به این امر مرتبط باشد که مدیران دیدگاه عمیق‌تری نسبت به ابعاد و مولفه‌های عدالت دارند و حال آنکه کارشناسان به مباحثی که بیشتر بصورت ملموس می‌باشد و درک آن ساده‌تر است، اهمیت بیشتری می‌دهند مثلاً مولفه تخصیص منابع یا تصمیم‌سازی گروهی از دید کارشناسان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

در هر دو بانک نیمه دولتی و بانک خصوصی ارزیابی مدیران در مقایسه با کارشناسان در مولفه‌های زیر بهتر بوده است:

تخصیص کار و مسئولیت، جبران خدمات گروهی، بهبود جو گروه‌های کاری، ارتباطات سازنده، رویه انجام امور، توجه به چارچوب گروه. بر خلاف بانک دولتی که ارزیابی مدیران در مولفه «رویه انجام امور» بهتر از کارشناسان بود و به لحاظ آماری معنادار بود، در بانک خصوصی ارزیابی کارشناسان در خصوص این مولفه بهتر از مدیران بود؛ هر چند تفاوت معنادار نبود.

در همه ابعاد عدالت گروه مدیران و کارشناسان بانک خصوصی بالاترین ارزیابی را در خصوص اجرای عدالت ارائه دادند. ضمناً در سه بعد عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی کمترین میزان

^۱ TLI (Tucker-Lewis Index)

^۲ CFI (Comparative Fit Index)

^۳ NFI (Normed Fit Index)

عدالت توسط مدیران و کارشناسان بانک‌های دولتی ارزیابی شد. در حالی که کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی کمترین ارزیابی را در خصوص میزان عدالت توزیعی ارائه نمودند. تا حدودی با نتایج پژوهش تاری و همکاران (۱۳۹۸) انطباق دارد. بدین صورت که بانک‌های دولتی عملکرد ضعیف تری دارند و در نتیجه عملکرد کارکنان نیز ضعیف تر بوده و این بر روی ادراک از عدالت اثر می‌گذارد. چرا که بر اساس پژوهش بیس واس عدالت تعاملی رابطه مثبتی با عملکرد دارد یعنی جایی که ابعاد عدالت امتیاز پائینی داشته باشند، عملکرد نیز ضعیف است و بنابراین اگر عملکرد ضعیف باشد، ابعاد عدالت تیم ضعیف است. برای تقویت ابعاد عدالت در هر سه بعد رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی باید منطبق با استانداردهای نظام بانکی دولتی روی عواملی که بر ابعاد عدالت رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی اثرگذار هستند سرمایه گذاری شود و با توجه به آسیب شناسی بانکداری مواردی از جمله اصلاحات قانونی، شفاف سازی رویه‌ها و یکپارچگی دستورالعملها، بسترسازی‌های مناسب برای ارتقاء حوزه فناوری اطلاعات رعایت شود.

به طور خلاصه می‌توان گفت که پیاده‌سازی عدالت سازمانی بر حسب گروه‌های کاری می‌تواند سازمان‌ها را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به سازمانی پویا، کارا و با راندمان بالا تبدیل کند. چرا که پیاده‌سازی عدالت سازمانی می‌تواند باعث افزایش انگیزه کار، جلوگیری از جو سازمانی مسموم و همچنین باعث یادگیری سازمانی شود و این مسأله می‌تواند منجر به بهره‌وری گردد.

نتایج رتبه بندی ابعاد عدالت در گروه‌های کاری در بانک‌ها:

نتایج حاصل از آزمون فریدمن در رابطه با مقایسه عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری حاکی از این است که به صورت کلی هم مدیران و هم کارشناسان بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «عدالت اطلاعاتی و تعاملی» بیشتر از دو بعد دیگر «عدالت رویه‌ای و توزیعی» مورد توجه قرار می‌گیرد. مقایسه نتایج حاصل به تفکیک نوع بانک هم مؤید این مطلب است که از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های دولتی، بیشترین اهتمام و توجه به «عدالت رویه‌ای» و در مقابل کمترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» است، اما از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی و خصوصی نتایج نشان می‌دهد که بیشترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» و کمترین میزان توجه به «عدالت توزیعی» است.

در مجموع بانک دولتی با توجه به پائین بودن میزان ابعاد عدالت ۴ گانه در مقایسه با دو بانک نیمه دولتی و خصوصی وضعیت بدتری از نظر اجرای عدالت دارد چون در همه ابعاد میزان آن کمتر از متوسط است که نتایج آن با پژوهش جعفر پور و صحت (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. بعد توزیعی در هر سه بانک در گروه کارشناسان پائین تر از گروه مدیران است. نتایج مربوط به بعد عدالت توزیعی تا حدودی با نتایج پژوهش نیدی^۲ (۲۰۲۰) که در آن کارکنان بانک خصوصی در مقایسه با کارکنان بانک دولتی بدلیل برخورداری

^۱ Biswas et al, 2013

^۲ Nidhi, 2020

از حقوق و پاداش متناسب از سطح ادراک بالاتری از عدالت توزیعی برخوردار بودند، متناقض می‌باشد. از این نظر که عدالت توزیعی در هر سه بانک در سطح متوسط رو به پائین ارزیابی شده است، با نتایج پژوهش رمضان پور و همکاران (۱۴۰۰) ناهمسو می‌باشد بعد اطلاعاتی در گروه کارشناسان در هر سه بانک 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 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. به عبارتی در خصوص بعد عدالت اطلاعاتی چه در بانک نیمه دولتی و چه بانک خصوصی با در نظر گرفتن ارزیابی متوسط به بالا می‌توان گفت ارزیابی مدیران در مقایسه با کارشناسان در خصوص این بعد بهتر بوده و همین وضعیت در خصوص ارزیابی این بعد در بانک دولتی نیز وجود دارد. با این تفاوت که سطح آن پایین تر از حد متوسط است. ضمناً از این نظر که در بانک نیمه دولتی و خصوصی عدالت اطلاعاتی بالاتر از سطح متوسط است، نتایج همسو با نتایج پژوهش قدیمی دیزج (۱۳۹۴: ۱۵۰) می‌باشد. بعد تعاملی در گروه کارشناسان بانک نیمه دولتی کمتر از گروه مدیران و در گروه مدیران بانک خصوصی کمتر از گروه کارشناسان است. از این نظر که بعد عدالت تعاملی در بانک خصوصی در بین گروه مدیران و کارشناسان بالاتر از حد متوسط بوده و در مقایسه با بانک دولتی وضعیت بهتری داشته همسو با نتایج پژوهش نیدهی (۲۰۲۰) می‌باشد. یک علت در خصوص ارزیابی ضعیف کارشناسان از عدالت تعاملی می‌تواند ناشی از آن باشد که اگر کارشناس در محیط کار مرتکب خطایی شود، در ارتقاء مسیر شغلی با مشکل مواجه می‌شود چرا که سازمان‌ها عموماً در ارتقاء این معیارها را لحاظ می‌کنند و چنانچه بخواهند بخش کاری را تغییر دهند، ممکن است بدلیل نداشتن سابقه خوب مورد حمایت مدیران واقع نشوند. بعد رویه‌ای در گروه کارشناسان در بانک‌های دولتی و نیمه دولتی نسبت به گروه مدیران پائین تر ارزیابی شده در حالیکه در بانک خصوصی در گروه مدیران کمتر از گروه کارشناسان ارزیابی شده. از این نظر که عدالت توزیعی در هر سه بانک در سطح متوسط رو به پائین ارزیابی شده، با نتایج پژوهش رضوانی پور و همکاران (۱۴۰۰) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فریدمن در رابطه با مقایسه عدالت سازمانی و ابعاد سازنده به تفکیک گروه‌های کاری حاکی از این است که به صورت کلی هم مدیران و هم کارشناسان بیشتر معتقدند که در سازمان‌ها «عدالت اطلاعاتی و تعاملی» بیشتر از دو بعد دیگر «عدالت رویه‌ای و توزیعی» مورد توجه قرار می‌گیرد. به لحاظ بالا بودن امتیاز عدالت تعاملی با نتایج پژوهش نیدهی (۲۰۲۰)، شاه امیری (۱۳۹۸: ۸۸)، دپاک^۱

^۱ Deepak, 2021

(۲۰۲۱) تا حدودی همسو و با نتایج پژوهش موزامدار^۱ و همکاران (۲۰۱۲) کاملاً همسو می‌باشد. مقایسه نتایج حاصل به تفکیک نوع بانک هم مؤید این مطلب است که از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های دولتی، بیشترین اهتمام و توجه به «عدالت رویه‌ای» و در مقابل کمترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» است که نتایج با نتایج پژوهش صنعت جو و محمودی (۱۳۹۴) ناهمسو و به لحاظ برخورداری از بالاترین امتیاز برای بعد عدالت رویه‌ای با نتایج پژوهش فرجی خیاوی و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. از طرفی نتایج پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۷) و دیپاک (۲۰۲۱) به لحاظ پایین بودن امتیاز عدالت رویه‌ای با نتایج پژوهش فعلی ناهمسو می‌باشد. اما از دید کارشناسان و مدیران بانک‌های نیمه دولتی و خصوصی نتایج نشان می‌دهد که بیشترین میزان توجه به «عدالت اطلاعاتی» و کمترین میزان توجه به «عدالت توزیعی» است. از لحاظ برخورداری از پائین‌ترین میانگین در بعد عدالت توزیعی با نتایج پژوهش کهندلان و خوشبختی (۱۳۹۳) همسو و با نتایج پژوهش منگستی و همکاران (۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد. به لحاظ بالا بودن امتیاز عدالت اطلاعاتی با نتایج پژوهش نیدهی (۲۰۲۰)، پور عزت و همکاران (۱۳۹۲)، پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. با توجه به نقش بالای عدالت توزیعی در تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، پیشنهاد می‌شود اقدامات لازم برای ارتقاء عدالت توزیعی صورت پذیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده و محدودیت‌های پژوهشی، پیشنهادهای زیر برای محققان آینده ارائه می‌شود:

۱. مطالعه تطبیقی عدالت سازمانی با تاکید بر گروه‌های کاری صنعت بانکداری ایران با صنعت بانکداری کشورهای اروپایی و آسیایی
۲. مقایسه نتایج پژوهش فعلی با نتایج پژوهش در صنایع خدماتی مشابه
۳. انتخاب گروه‌های شعبه و ستاد به عنوان گروه‌های کاری در بررسی‌های مشابه
۴. بکارگیری سایر روش‌های تحقیق نظیر فراتحلیل برای تدوین مدل از طریق یکپارچه سازی و ترکیب نظریه‌ها و یافته‌های پژوهش انجام گرفته که در نهایت توسعه مفاهیم و تفسیر مجدد و کشف عناصر اساسی پژوهش‌ها محقق می‌گردد.
۵. همچنین با اجرای پژوهشی در جامعه خیلی بزرگ می‌توان از طریق تحلیل خوشه‌ای به بررسی عدالت سازمانی بر حسب گروه‌های کاری پرداخت.

منابع

- احمدی زهرانی، مریم؛ مرادی، نجمه. (پاییز و زمستان ۱۳۹۹). بررسی اثر رفتار اخلاقی گروهی بر رفتار یادگیری گروهی با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت همکاران. **مدیریت بر آموزش سازمان‌ها**. سال نهم. شماره ۲. صص ۱۸۳-۱۶۳.
- اکبری، شادمان؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ شاهنوشی، مجتبی. (تابستان ۱۳۹۸). «طراحی الگویی جهت تلطیف روابط قدرت در سازمان‌های دولتی ایران. (فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار)». سال سیزدهم، شماره ۲، صص ۲۶-۹.
- بهراری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی. (فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزشهای اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). (دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس)، سال هفتم، شماره ۲۸. صص ۱۱۸-۹۵.
- پالیزوان، فرهود؛ کریم‌اللهی، منصوره؛ صادقیه اهری، سعید و اباذری، مالک (۱۴۰۱). ارتباط ادراک فساد و احساس عدالت سازمانی در کارکنان مراکز آموزشی درمانی شهر اردبیل در سال ۱۳۹۶. **مجله پرستاری و مامایی**، ۲۰ (۱)، ۶۵-۷۴.

پور عزت، علی اصغر؛ احسانی مقدم، ندا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فائز، کوکب. (بهار 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

پور فرج‌هادی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه میان سیاست سازمانی درک شده و اعتبار تعدیل نیرو با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت توزیعی در شرکت سهامی پرورش کرم ابریشم ایران. به راهنمایی: محمدرضا زمانی، دانشگاه گیلان. موسسه آموزش عالی راهبرد شمال. مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی. صفحه ۵.

پورسلطانی زرنندی، حسین؛ تندنویس، فریدون؛ نادری، مریم. (بهار و تابستان ۱۳۹۲). ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. (**دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**). سال سوم (یازده پیاپی) شماره ۵ (۲۱ پیاپی). صص ۱۵۶-۱۳۹.

تاری، فتح ا...؛ محمدی، تیمور؛ شاکری، عباس؛ فدوی، محسن. (تابستان ۱۳۹۸). تاثیر خصوصی سازی بانک‌ها بر نقدینگی نظام بانکی ایران. (**نشریه علمی (فصلنامه) پژوهشها و سیاستهای اقتصادی**). سال بیست و هفتم. شماره ۹۰. صص ۴۲۵-۴۵۴.

ترکی، اکبر؛ 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**). دوره ۴. شماره ۱۵. صص ۱-۲۵.

جامه دار، جمال. (۱۳۹۸). ضرورت سنجی جرم انگاری رانت اطلاعاتی در نظام کیفی ایران. به راهنمایی: ابوذر سالاری فر، دانشگاه آزاد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد حقوق گرایش جزا. 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**). سال چهارم. شماره ۸. صص ۷۱-۹۱.

جعفری نیا، سعید؛ حسن پور، اکبر؛ خیراندیش، مهدی؛ ابراهیم پور آهندانی، عاطفه. (بهار و تابستان ۱۳۹۹). الگوی راهکارهای مدیریت رفتار سیاسی انحرافی در صنعت بانکداری با رویکرد کیفی. (**پژوهشنامه مدیریت تحول**). سال دوازدهم، شماره ۲۳، صص ۹۹-۱۱۸.

حمیدی زاده، علی؛ ثانوی فرد، رسول؛ اسدالله، مهسا. (فروردین ۱۴۰۱). بررسی تاثیر فعالیتهای مسئولیت اجتماعی بانک‌ها بر عملکرد کارکنان و رضایت و وفاداری مشتریان (مورد مطالعه: یکی از بانک‌های خصوصی کشور). (**فصلنامه مهندسی مدیریت نوین**). مقاله ۲، دوره ۸، شماره ۱. صص ۱۶-۳۰.

- دیهیم، رضا و وکیل الرعایا، یونس (۱۴۰۲). بررسی نقش استراتژیک وجوه هفت‌گانه عدالت سازمانی در ارتقای مهارت‌های کارآفرینی نیروی انسانی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۳۰(۱)، ۱-۱۲.
- رجبیه، محمد حسین؛ توکلی، ابوالفضل. (پاییز ۱۳۹۶). «پیشگیری از جرائم بانکی با تاکید بر اصلاح ساختار بانک‌ها در نظام حقوقی ایران». (*مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه*). دوره سوم. شماره ۱/۳. صفحات ۱۶۱-۱۴۵.
- رعنایی، محمد؛ طالب پور، مهدی؛ رضوی، سید محمد حسین. (پائیز و زمستان ۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای عدالت سازمانی و رویکردهای آن در ورزش دانشگاهی کشور. (*پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*). سال هشتم، شماره شانزدهم. صص ۷۰-۵۳.
- رمضانپور، مختار؛ جمالی، مریم؛ 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.
- رمضانی راد، فرزاد؛ رضایی زاده، محمود؛ کیاکجوری، داود؛ مختاری باج کلایی، مهران. (۱۳۹۹). اولویت بندی عوامل موثر بر مدیریت رفتار سازمانی با تاکید بر اصول و ارزشهای اخلاقی در صنعت بانکداری. (*فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*). دوره ۱۵. شماره ۲. صص ۱۸۵-۱۸۰.
- ساعدی، تیمور؛ کیاکجوری، داود؛ اسلامی، سعید؛ فرخ سرشت، بهزاد. (زمستان ۱۴۰۰). ارائه الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سیاسی در سازمانهای مردم‌نهاد. (*فصلنامه علمی جامعه‌شناسی سیاسی ایران*). سال چهارم (پیاپی ۱۶). صص ۳۳۱-۳۱۹.
- سبکرو، مهدی؛ ابراهیم زاده پزشکی، رضا؛ ابراهیمی، نگار؛ حق‌بین، عالیه. (خرداد و تیر ۱۳۹۷). بررسی تاثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر طفره روی اجتماعی (مورد مطالعه: فوریت‌های پزشکی شهرستان یزد). (*مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران «پیاورد سلامت»*). دوره ۱۲- شماره ۲- صفحات ۸۹-۹۰.
- سلامت، شادی؛ میرسپاسی، ناصر؛ رشادت جو، حمیده. (تابستان ۱۳۹۸). طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای بهبود بهره‌وری اقتصادی (مورد مطالعه: بانک آینده). (*فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری*). ۷(۳). پیاپی ۲۷. صص ۱۴۱-۱۲۵.
- سید نقوی، میر علی؛ دین محمدی، طیبه؛ خاقانی زاده، عین‌الله. (پاییز و زمستان ۱۳۹۸). طراحی الگوی خودسانسوری در سازمانهای دولتی بر اساس نظریه داده‌بنیاد. (*مطالعات رفتاری در مدیریت*). سال دهم. شماره بیستم. صص ۱۱۸-۱۰۱.

سید نقوی، میر علی؛ صادقی نژاد، وحید. (۱۳۹۶). تاثیر تبار گماری بر احساس عدالت سازمانی در بانک اقتصاد نوین. اولین همایش منطقه‌ای نقش آفرینی حوزه مدیریت در توسعه اشتغال و تولید ملی.

شاه امیری، زینب. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین عدالت ادراک شده و رضایت مشتریان با نقش میانجی بخشش مشتریان در شعب بانک ملت استان ایلام. به راهنمایی: امیر اخوان فر، موسسه آموزش عالی گلستان، دانشکده مدیریت. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد. رشته مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی. ص ۸۸

شفیع پور مطلق، فرهاد؛ یارمحمدیان، محمد حسین؛ جعفری، پریش. (آذر ۱۳۸۸). راهبردهای مدیریت عدالت جوینانه موثر بر توسعه نقش زنان در مراکز خدمات درمانی شهر اصفهان. **(فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان)**. دوره ۱، شماره ۳، شماره پیاپی ۳، صص ۶۹-۷۸.

صحت، سعید؛ دهقانان، حامد؛ جلالی، محسن. (زمستان ۱۳۹۵). «شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر موفقیت بانک‌های توسعه‌ای در ایران: مطالعه موردی: بانک توسعه تعاون» **(فصلنامه پژوهشها و سیاستهای اقتصادی)** - سال بیست و چهارم - شماره ۸ - صفحات ۲۴۰-۲۱۷.

صنعت جو، اعظم؛ محمودی، حسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد. **پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی**. ۵ (۱). ۲۵۴-۲۳۵.

عباسی، طیب؛ 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**. دوره اول. شماره ۱. صص ۸۷-۱۰۵.

فرجی خیاوی، فرزاد؛ بهرامی، فاطمه؛ شریفی، سمیرا؛ محمدی، مصطفی. (آذر 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**. دوره ۱۴. صص ۸۰۲-۷۹۵.

قدیمی دیزج، رحیم. (بهار ۱۳۹۴). بررسی تاثیر عدالت اطلاعاتی و عدالت بین شخصی بر رفتار غیر مولد با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد بناب). به راهنمایی: تورج حسن زاده، دانشگاه پیام نور. دانشکده علوم انسانی مرکز رشت. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد. رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). ص ۱۵۰.

کهندلان، فضل احمد؛ خورشیدی، جعفر. (پائیز ۱۳۹۳). رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ. **(پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی)**. سال سوم. شماره ۲ (۱۰ پیاپی). صص ۳۹-۵۴.

گودرزی، محمد؛ جلالی فراهانی، مجید؛ گودرزی، صمد. (بهار 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)**. دوره ۱۰. شماره ۱. صص ۷۹-۸۹.

- ماشینچی، علی اصغر (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رفتارشناختی بر عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۵(۳)، ۱-۱۸.
- محمدزاده اول، رضا؛ یادگاری، فردوس؛ شریفی، علی اصغر. (تابستان ۱۳۹۸). بررسی مولفه‌های موثر بر عدالت آموزشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران. *(فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرسار)*. سال سیزدهم. شماره ۲. صص ۲۳۲-۲۱۷.
- موسوی، سید حسین. (تابستان ۱۳۹۸). بررسی رابطه عدم اطمینان محیطی و عملکرد بانک‌ها (مطالعه موردی: بانک رفاه کارگران).. به راهنمایی: امیر حسین جمالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. دانشکده علوم انسانی. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد حسابداری. صص ۶۹-۷۰.
- مهدی نژاد، ولی و بنیادی، محمد (۱۴۰۱). تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی با میانجیگری رفتار مثبت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۳(۳)، - . Doi: [10.30495/JEDU.2022.25653.5117](https://doi.org/10.30495/JEDU.2022.25653.5117)
- نورشاهی، نسرين. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *(فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی)*. دوره ۲۰. شماره ۳. صص ۹۵-۱۲۰.
- واعظی، رضا؛ حسین پور، داوود؛ رنجبر کبوترخانی، مصطفی. (پائیز ۱۳۹۵). تاثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. *(فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی)*. سال پنجم. شماره ۳ (شماره پیاپی ۱۹). صص ۸۵-۱۱۲.

- Abueid, R., Rehman, S. U., & Nguyen, N. T. (2023). The impact of balanced scorecard in estimating the performance of banks in Palestine. *EuroMed Journal of Business*, 18(1), 34-45.
- Aebissa, B., Dhillon, G., & Meshesha, M. (2023). The direct and indirect effect of organizational justice on employee intention to comply with information security policy: The case of Ethiopian banks. *Computers & Security*, 130, 103248.
- Ambrose, Maureen L & Rice, Darryl B & Mayer, David M. Mayer, David M. Mayer. (August 2021). Justice climate and workgroup outcomes: The Role of coworker Fair Behavior and workgroup Structure. *Journal of Business ethics*. Vol. 172. Issue. 1. pp. 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04348-9>
- Atkins, Laura.C., Mahmud, Athir. (2021). Informational Justice: Equity of Access, Implementation, and Interaction. In: Leal Filho, W., Marisa Azul, A., Brandli, L., Lange Salvia, A., Özuyar, P.G., Wall, T. (eds) Peace, Justice and Strong Institutions. *Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. Springer, Cham. pp. 417-428. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95960-3_80
- Aydin I, Karaman- Kepeneki Y. Principals' Opinions of Organisational Justice in Elementary Schools in Turkey. *Journal of Educational Administration* 2008; 46(4): 497-513.
- Barry, H. and Tyler, T. R. (2010), "Chapter 3 Rewarding the fair and repairing the unfair: Both group procedural Justice and injustice may motivate group-serving Behaviour", Mannix, E. A., Neal, M. A. and Mullen, E. (Ed). *Fairness and groups (Research*

on **Managing groups and teams**, Vol.13), Emerald Group publishing Limited, Bingley, pp.63-94.

Biswas, Soumendu; Varma, Arup; Ramaswami, Aarti (2013) Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: a field study in India, *The International Journal of Human Resource Management*, 24:8, 1570-1587.

Celentano, Denise. (2018). Cooperating as peers: labor justice between distributive and relational equality. Under supervision: Luigi Caranti & Caroline Guibetlafaye. University of Catania – École des Hautes Études en Sciences Sociales. Fabrizio Sciacca. PhD Thesis in political philosophy course.

Conger, Jay. A. & Kanungo, Rabindra. N. (1988), The Empowerment process, Integrating theory & practice, *Academy of management Review*, vol.13, No.3, pp.471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>

Daboussi Ayadi, Asma; Zhang, Chi; Karoui Zou Aoui, Samia; Ohana, Marc. April 2020. Interpersonal Justice and Innovative behaviours: The Role of the workgroup. Informational *Journal of Innovation Management*. Vol.24, No.3, pp.1-18.

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.

Drescher, Tony (2018). The role of fairness on trust and teamwork engagement in teams. Under supervision of prof. Patricia Costa. Dissertation for MSc in International Management, at the Universidade Católica Portuguesa, pp.23.

Gobel, R. T. S., Muhtar, M. H., & Putri, V. S. (2023). Regulation And Institutional Arrangement Of Village-Owned Enterprises After The Work Creation Era Applied. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 15-33.

Harris, Christopher M; Lavelle, James J. (2018). The effects of Internal and external sources of Justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members, *the international journal of human resource management*. Vol 31. Issue 14. Pp. 2141-2164.

Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability*, 14(20), 13322.

Hyder, S., Malik, M. I., Hussain, S., Tasneem, M., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Organizational justice and employee in-role performance nexus: a dual theory perspective. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2124602.

Kilic, Taskin. Bostan, Sedat & Grabowski, Witold. March 2015. A new Approach to the organizational justice concept: the collective level of justice perceptions. *International Journal of health sciences*. Vol.3, No.1, pp 157-175. Turkey

Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability*, 15(7), 5993.

Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability*, 15(7), 5993.

Mengstie, M.M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *Mengstie BMC Psychology*, vol.8 (1). Issue.19. pp. 1-11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>

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. Pakistan *Journal of psychological*

- research;Islamabad.* Vol 34, No.4, pp. 919-934.<https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.4.49>
- Muzumdar, Prathamesh; 2012. Influence of Interactional Justice on the Turnover Behavioral Decision in an organization. *Journal of Behavioral Studies in Business*. Vol.5.Pp. 31-41.<https://ssrn.com/abstract=2180697>
- Nidhi; Kumari, Krishna. 2020. Study of organizational justice Dimensions among bank Employees. *Proceedings of ISER International conference*, Melbourne, Australia.pp.1-50.
- Prananda, Aan; Sulastri, Syahrizal. 2018. The effect of procedural justice, Distributive Justice and interactional Justice on employee's performance with organizational commitment as a mediating variable: study at BPR347.Pembangunankerinci. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 64.pp.1-13.
- Shehadeh, M., Almohtaseb, A., Aldehayyat, J., & Abu-ALSondos, I. A. (2023). Digital Transformation and Competitive Advantage in the Service Sector: A Moderated-Mediation Model. *Sustainability*, 15(3), 2077.
- Singh, Sadhana; Singh, Akhilendra k& Singh, A.P. (2013). Does Justice perception Matter for psychological well-being of executives? *Journal of psychosocial Research*, Vol 8. No.2, 243-251.
- Smith, Elroy E; Mazibuko, Noxolo E; Mrwebi, Viwe. 2019. Assessing Perceptions regarding distributive Justice in South. *African Journal of Business Ethics*, Vol.13. No.1, pp.37-61
- Tatum,BC,EberlinB,KotrabaC,Bradberry,T. 2003. Leadership,decisionmaking,and organizational Justice. *Management Decision*, 41(10): 1006-1016
- Toizer, Barbara.2016. perceived essentialism, group relative Deprivation, and collective Action.undersupervision:CynthiaMcperson Frantz. *College Oberlin.Honorspapers.digital commons at Oberlin.psychology commons*.Thesis for Bachelor of Arts in psychology.pp.1-47.<https://digitalcommons.oberlin.edu/honors/246?>
- Unal, Ali F&Chen, Chao C&R.Xin, Katherine. (December 2017). Justice Climates and Management team effectiveness: the central role of Group Harmony, *Management and organization Review*.13 (4). Pp. 821- 849. doi:10.1017/mor.2017.54
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*, 72, 14–23.<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.11.013>

Explaining an Organizational Justice Model in terms of working groups in Banking Industry

Abstract:

The title of research is “explanation the Organizational Justice Pattern by emphasizing on working group in banking industry.” The current project aims to validation the organizational justice considering the working group approaches (examination the existing state) in addition to identification, comparing and grading the dimensions and components of justice using group approach in terms of view, it is practical and regarding nature of data, it is descriptive survey. The statistical population consists of all the managers and experts working in three banks, including governmental, semi-governmental and private banks. The number of participants in three groups of the research is 5076 and the numbers of samples are 360 and sampling method is classified random. The innovation of the research is that, there is not any investigation examining the compound effects of diverse

components of justice using group approach. In case of reliability, the Cronbach Alpha is used, the amount of which is 0.85, suggesting the proper amount of this factor for the questionnaire. Results suggest that both manager and experts generally believe that, “information & interactional” justice are more focused comparing two other dimensions, namely “Procedural and Distribution” justice.

Keywords:

Group distributive justice, group procedural justice, group interpersonal justice, group informational justice
