



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.2021.11.4.1.9>

شناسایی عوامل موثر بر بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان و ارائه مدل

عباس نیکخو امیری^۱، محمدرضا باقرزاده*^۲، مجتبی طبری^۳، یوسف قلیپور کنعانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان و ارائه مدل بود. روش تحقیق به شیوه آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است. برای جمع آوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، شامل استادان برجسته و با سابقه (پرديس دانشگاه فرهنگيان استان مازندران) بودند که به صورت هدفمند و بر اساس قانون اشیاع به تعداد ۲۰ نفر تعیین شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی، استادان مدعو و حق التدریس و کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی که تعداد آنان در پردیس دانشگاه فرهنگیان استان مازندران ۲۵۶ نفر بودند. حجم نمونه، براساس فرمول کوکران ۱۵۳ نفر تعیین گردید، که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه-ای انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش میدانی و در بخش کیفی به وسیله مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه ($\alpha=0/82$) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از تکنیک دلفی و در بخش کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است. ۱۷۳ مفهوم اولیه تعیین شد که با دسته‌بندی این مفاهیم ۷۹ مقوله فرعی شکل گرفت. در مرحله کدگذاری محوری، متغیر «عدالت» پنج بعد دارد: ۱. عدالت رویه ای ۲. عدالت مرآه ای ۳. عدالت معوض ۴. عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی. همچنین متغیر «بالندگی سازمانی»، ۹ بعد مجزا دارد که عبارتند از: ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خود سازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS، ۸. گشودگی و شفاف بودن نظام ۹. پروردن و اختیار کردن شناسایی شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که: بین بالندگی سازمانی و زیر مولفه‌های آن، مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: بالندگی سازمانی، عدالت، دانشگاه فرهنگیان

۱- دانشجوی دکترا، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران anikkhouamiri@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران (نویسنده مسئول)

dr.Mr.bagherzadeh@gmail.com

۳- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران Mo_tabari@yahoo.com

۴- استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران gholipourkanani@yahoo.com

مقدمه

برنان و شاو فراگیر شدن آموزش عالی و محدودیت هزینه‌های عمومی، حساسیت ذی‌نفعان را نسبت به کیفیت آموزش عالی و ارزش افزوده آن افزایش داده است. در چنین شرایطی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای افزایش کیفیت و پاسخگویی به مسائل مذکور، به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی روی آورده‌اند. توسعه منابع انسانی و به صورت خاص، توسعه اعضای هیات علمی، یکی از این راهبردهای اتخاذ شده است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از مهم‌ترین راهبردهای توسعه پایدار در دانشگاه‌های ارزش آفرین و پیشگام در عرصه خلق دانش و فناوری، بسترسازی برای فعالیت بهینه اعضای هیات علمی است (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۶).

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

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

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

محیط متغیر آموزش عالی سبب ایجاد تغییراتی در ابعاد مختلف مؤسسات از جمله هدف تعلیم و تربیت الگوی آموزش یادگیری، نقش و انتظارات استادان و برنامه‌های مربوط به بالندگی اعضای هیات علمی شده است. از سوی دیگر به زعم

شده ناشی از مصوبات مختلف در دوران‌های گذشته است.

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

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

راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند.

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

۱- قوانین و بخشنامه‌هایی که از سوی دولت به سازمان‌ها می‌رسد، خود زمینه‌ساز بسیاری از تبعیض‌ها و نابرابری‌ها است. به‌گونه‌ای که متأسفانه بسیاری از دسته‌بندی‌های اصلی مطرح-

پیشینه تحقیق:

در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی درباره بالندگی سازمانی انجام شده است. از جمله ۱- پژوهان (۱۳۹۳) عزت نفس را از متغیرهای مهم و تعدیل کننده بالندگی سازمانی معرفی نمود. ۲- سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند که بالندگی سازمانی به مولفه‌های هدایت، مشارکت و یادگیری اشاره دارد. ۳- نیکوفر و مظاهری (۱۳۹۶) در پژوهشی که میان اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام شد دریافتند که ارتباطات بین فردی، کارآمدی شخصی و رهبری، موجب بالندگی سازمانی گشته و قادر به پیش بینی معنادار تعهد سازمانی هستند. ۴- کاظمی کیا، احمدی و احقر (۱۳۹۷) در طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی برای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های شهر تهران دریافتند که ۶ شاخصه شایستگی حرفه‌ای، باز بودن و شفافیت نظام، توانایی تغییر، شمول و مشارکت با یکدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و بهسازی و ساختار سازمانی تایید شد. ۵- زیرک و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی سه عامل (فردی، سازمانی و اقتصادی) و یازده مولفه دیگر را در دسته‌های ویژگی‌های شخصی، فرهنگ سازمانی و مدیران و اوضاع معیشتی تایید نمود و در نهایت ارائه مشوق‌های لازم مادی و معنوی و افزایش حقوق و مزایا و بهبود وضع معیشتی برای تسهیل اجرای برنامه‌های بالندگی برشمرد. ۶- شعبانی بهار، قره و سیاوشی (۱۳۹۹) ابعاد بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور را در حد

هنگامی که گفته می‌شود که: سیاست مربوط به «توزیع، مزایا و کاستی‌های درون سازمانی است»؛ دامنه تعریف بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف مانند: عدم ارائه اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی. نشت اطلاعات محرمانه درباره فعالیت‌های سازمانی و افتادن آن به دست رسانه‌های گروهی یا دادوستدهای درون سازمانی که به نفع طرفین صورت گیرد، به نفع یا علیه شخصی خاص رأی دادن یا میانجی‌گری کردن می‌شود. بنابراین همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، درک افراد از عدالت سازمانی می‌تواند بر روی رفتار سیاسی و در نتیجه توانایی ارتباط برقرار کردن آن‌ها با دیگران تاثیر بگذارد (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸). با توجه به نقش مهم عدالت بر عملکرد کارکنان و کارکرد اثربخش آن که منجر به حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان می‌شود، تأکید بر عدالت به عنوان یک ارزش، اهمیت رو به رشد و در حال تنیده شدن مطالعات عدالت در تحقیقات مربوط به سازمان، اهمیت و حفظ و نگهداری کارکنان به ویژه استادان دانا و ارزشمند در دانشگاه فرهنگیان است (زارعی متین، یزدانی و عطایی، ۱۳۹۶). عدالت، بر فرآیندهایی تمرکز دارد که استادان مشخص می‌کنند؛ که آیا در شغلشان با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و آیا فرآیندهای که بر بازده‌ها و نتایج اثر می‌گذارد منصفانه و عادلانه است. عدالت شامل سه حیطة است: عدالت توزیعی، عدالت آیین‌نامه‌ای و عدالت تعاملی (مصطفوی‌راد، تابع بردبار و زاهدی، ۱۳۹۰).

تداوم و پس از آن عدالت روبه‌ای و در نهایت عدالت توزیعی مولفه‌ای موثر بودند. ۱۲- گروسمن^۵ (۲۰۱۸) پژوهشی در زمینه ارزیابی بالندگی تحلیلی یک سازمان انجام داد. وی سازمان را به پنج سطح بلوغ تقسیم کرد که در نهایت بالندگی سازمان را در گرو بلوغ قابلیت (که پایه ای برای اندازه‌گیری بلوغ فرآیندهای توسعه نرم‌افزار است) دانست. ۱۳- پوغوسیان^۶ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان طراحی مبتنی بر وب برای شاخص بالندگی، قابلیت‌های سلامت و ایمنی شغلی، مدل سودمندی را ارائه نمودند که شرکت‌های طراحی می‌توانند از این مدل برای ارزیابی استفاده کنند. در این پژوهش محقق در صدد پاسخ به این سوال بنیادین است که: «مناسب‌ترین طراحی مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟».

روش پژوهش:

در تحقیق حاضر از پارادایم تحقیق کیفی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق در بخش کیفی، شامل استادان برجسته و با سابقه (پردیس دانشگاه فرهنگیان) برای اتفاق نظر در روش دلفی هستند. حجم نمونه در بخش کیفی با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۲۰ نفر تعیین شد و در رویکرد کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند "نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی" استفاده شد. پژوهشگر از طیف افراد بالقوه برای مشاهده، کسانی را انتخاب کرد، که بتوانند در

مطلوب ارزیابی نمودند و دریافتند در ارتباط بین بالندگی و ابعاد آن بعد حرفه‌ای، فردی و بعد سازمانی بیشترین تاثیر را دارند. ۷- محمدخانی، شیری یایچی و نصیری قرقانی (۱۳۹۹) در طراحی الگوی جامع توسعه منابع انسانی مبتنی بر تعالی و بالندگی سازمانی چهار نوع سازمان مکانیکی، نتیجه‌گرا، تعاملی و ارگانیک را شناسایی کردند.

۸- نتایج پژوهش وینش^۱ (۲۰۱۴) در بررسی نقش آموزش و توسعه در بالندگی، یادگیری سازمانی خلاق دریافتند که کارمندان از طریق افزایش ارزشمندی، می‌توانند به طور موثر کار خود را انجام دهند، امتیاز رقابتی کسب کنند و به دنبال رشد خود باشند. ۹- وو و چو^۲ (۲۰۱۵) با ارائه مدل بالندگی سازمانی در مدیریت وزن بیان نمودند که بالندگی سازمانی بر خاسته از اهمیت روابط انسانی که ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، توانایی در روابط بین فردی، گشودگی و شفافیت در محیط کار، اقدام به انتخاب کارکنان و تناسب و مسئولیت با اختیار رابطه دارد. ۱۰- فارم^۳ (۲۰۱۶) مهارت و آموزش حرفه‌ای را از ابعاد موثر بالندگی سازمانی معرفی کرده است. ۱۱- الرومادی^۴ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان عدالت سازمانی و تاثیر آن و تعهد سازمانی از دیدگاه کارمندان انجام دادند. و دریافتند عدالت تعاملی بیشترین نقش را بر تعهد عاطفی، هنجاری و

1 Vinesh
2 Wu & Chu
3 Pharm
4 Al-Romeedy

5 Grossman
6 Poghosyan

«بالندگی سازمانی»، در پایان راند دوم، بعد "تعهد کارکنان" حذف گردید و شامل هفت بعد شد. از ابعاد هفت‌گانه متغیر «بالندگی سازمانی»، در پایان راند سوم، دو بعد "سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS1" و "تئوری انگیزش"، اضافه شد که شامل نه بعد شد. در نهایت متغیر «بالندگی سازمانی»، بعد از انجام سه راند تکنیک کیفی دلفی در راند چهارم (تصمیم و تصویب)، نه بعد: ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خودسازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS ۸. گشودگی و شفاف بودن نظام ۹. پروردن و اختیار کردن دارد.

ب- به ابعاد پنج‌گانه متغیر «عدالت»، در پایان راند یک دلفی و بر اساس نظر خبرگان، دو بعد ۱. عدالت معوض و ۲. عدالت اطلاعاتی اضافه گردید که هفت بعد گردید. از ابعاد هفت‌گانه متغیر «عدالت»، در پایان راند دوم، یک بعد بشرح «بخشش»، حذف گردید. از ابعاد شش‌گانه متغیر «عدالت»، در پایان راند سوم، بعد «انسجام (صداقت)»، حذف گردید. در نهایت متغیر «عدالت»، بعد از انجام سه راند تکنیک کیفی دلفی در راند چهارم (تصمیم و تصویب) دارای پنج بعد ۱. عدالت رویه‌ای ۲. عدالت مرادده‌ای، ۳. عدالت معوض ۴. عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی است.

بعد از انجام مرحله کیفی تحقیق و اعمال نتایج حاصل از تکنیک دلفی بر روی مدل اولیه

فرآیند گردآوری، خزانه داده‌های مورد نیاز را غنی نمایند. در این پژوهش با توجه به این که روش گردآوری اطلاعات میدانی است و با توجه به مراحل انجام تحقیق، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل ثانویه تحقیق (اصلاح مدل اولیه پیشنهادی)، مصاحبه با خبرگان (۲۰ نفر از صاحب‌نظران حوزه سازمان، مدیریت و عدالت در پردیس دانشگاه فرهنگیان) بوده است. دلیل انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، بالا بردن صحت و اطمینان از مدل نهایی تحقیق است.

بعد از انتخاب بعدهای اولیه در مدل پیشنهادی اولیه، با روش فراترکیب، با توجه به تحقیقات معتبر ذکرشده، پرسشنامه نیمه‌ساختاریافته‌ای برای اعمال نظر خبرگان در تکنیک دلفی، طراحی - گردید. پرسشنامه طراحی‌شده بر اساس مدل پیشنهادی اولیه، به صورت پرسشنامه‌ای نیمه-ساختار یافته، در اختیار خبرگان (صاحب‌نظران حوزه سازمان، مدیریت و عدالت در پردیس دانشگاه فرهنگیان) قرار گرفت. سپس از آن‌ها خواسته شد که هم در مورد میزان اهمیت ابعاد انتخابی اظهار نظر نمایند و هم ابعادی که به نظر آن‌ها تبیین‌کننده مدل نهایی تحقیق (مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان) است را مشخص نمایند.

الف- به ابعاد هفت‌گانه متغیر «بالندگی سازمانی»، در پایان راند یک دلفی و بر اساس نظر خبرگان، بعد "اعتماد به دیگران" اضافه گردید که شامل هشت بعد شد. از ابعاد هشت‌گانه متغیر

آزمودنی‌ها و سوالات تخصصی شامل ۷۹ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از متغیرها و ابعاد مدل تحقیق، بر طبق مدل ثانویه ارائه شده است. در جدول (۱) تعداد و شماره گویه‌های مربوط به هر یک از بعدها در پرسشنامه تحقیق مشخص گردیده است.

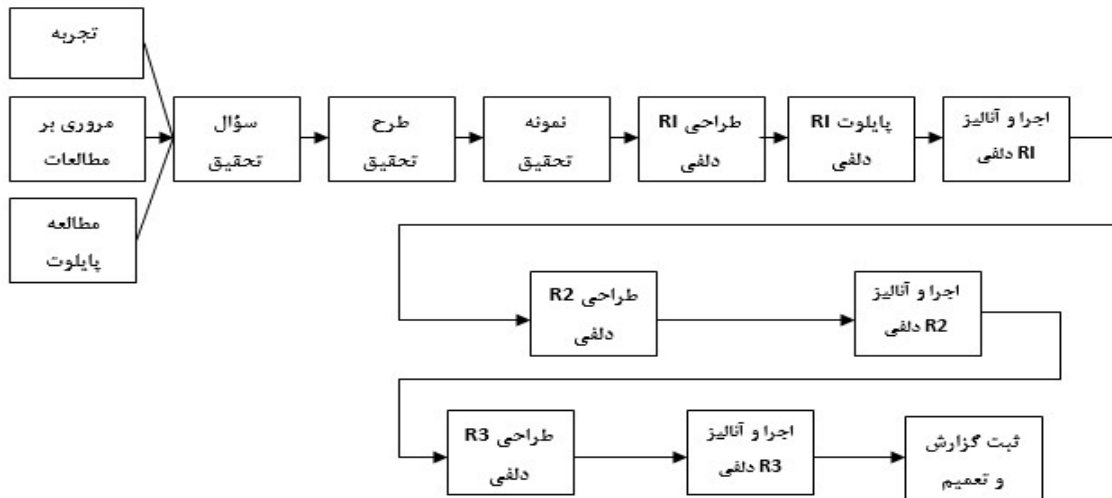
پیشنهادی، برای تعیین ابعاد هر یک از متغیرها و گویه‌های هر یک از ابعاد، در طراحی پرسشنامه بر اساس مدل ثانویه، از تحقیقات مذکور و پرسشنامه‌های استاندارد که بر اساس این تحقیقات؛ ارائه گردید، بهره گرفته شد و در نهایت پرسشنامه بخش کمی، ارائه گردید. سوالات عمومی شامل اطلاعات دموگرافیک

جدول ۱- گویه‌های مربوط به هر یک از بعدها در پرسشنامه مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان

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

استفاده شد. روش دلفی در برگزیده یک‌سری از راندها است و دلفی کلاسیک معمولاً شامل چهار راند است که به‌طور معمول به سه راند تعدیل می‌گردد (هاهمن ۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

با توجه به ضرایب به‌دست آمده برای ابعاد مدل تحقیق، پرسشنامه‌های تدوین شده، پایایی مناسب و مطلوبی دارند. روش تحقیق در این پژوهش، ترکیبی است. بخش کیفی: برای رسیدن از مدل اولیه پیشنهادی به مدل اصلاحی (ثانویه) تحقیق، با نظرسنجی از خبرگان و بکارگیری تکنیک دلفی ۱ و در بخش کمی: برای رسیدن از مدل ثانویه به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و به‌کارگیری معادلات ساختاری ۲ و به‌طور اخص، نرم‌افزار لیزرل ۳.



شکل ۱- سه راند فرایند دلفی

در بخش کمی از مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی استفاده می‌شود، هم‌چنین از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel برای تحلیل کمی استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش: نتایج پایایی به روش همسانی درونی پایایی هر سوال، روایی هم‌گرایی و تشخیصی (تمایز سازه‌های استخراجی) بر اساس مدل نهایی در جدول (۲) ارائه می‌شود.

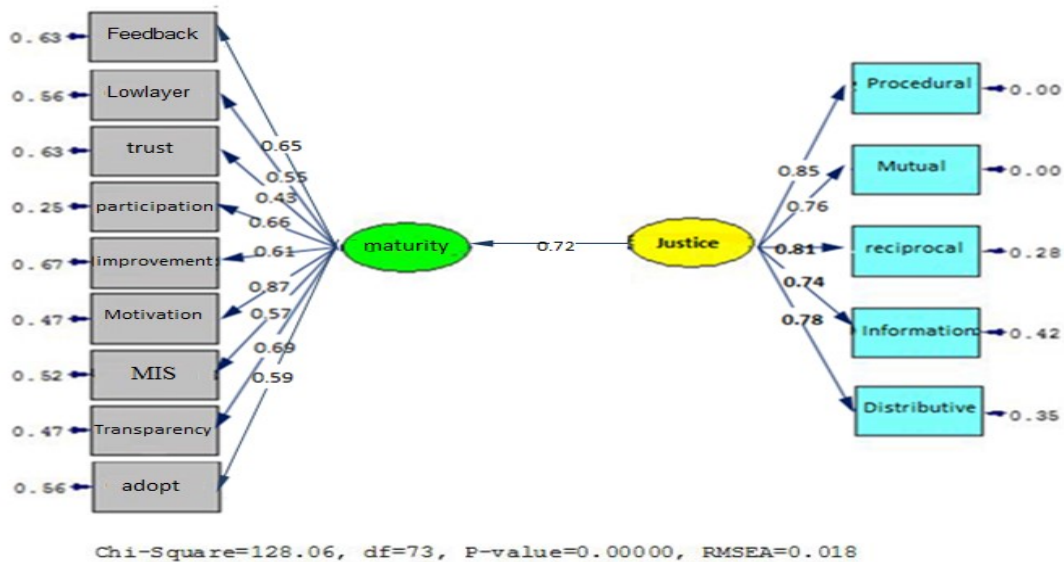
جدول ۲- تحلیل پایایی، روایی هم‌گرا بر اساس مدل نهایی

ASV	MSV	CR	AVE	همبستگی سوال با نمره کل	پایایی	ابعاد	تجزیه
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۲۸	۰/۵۹۲	۰/۵۸	۰/۸۷۰	باز خورد از درون به بیرون	سازمانی
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۸۱	۰/۶۱۰	۰/۷۵	۰/۷۶۵	کم لایه بودن ساختار سازمانی	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۰۰	۰/۵۵۸	۰/۶۹	۰/۷۵۱	اعتماد کردن به دیگران	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۵۸۰	۰/۴۵	۰/۸۷۰	مشارکت کردن با دیگران	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۱۶	۰/۵۲۰	۰/۶۱	۰/۸۱۵	خود سازی	
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۶۵۲	۰/۶۸	۰/۷۶۹	تئوری انگیزش	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۱۸	۰/۶۵	۰/۷۵۸	سرویس های مدیریت اطلاعات MIS	
۰/۰۲	۰/۰۰۳	۰/۸۱۱	۰/۵۲۳	۰/۶۹	۰/۸۲۰	گشودگی و شفاف بودن نظام	
۰/۰۳	۰/۰۰۳	۰/۸۲۰	۰/۵۰۴	۰/۷۱	۰/۸۸۰	پروردن و اختیار کردن	
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۵۱۷	۰/۶۵۰	۰/۶۶	۰/۸۲۰	عدالت رویه ای	عدالتی
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۵۵۲	۰/۷۱	۰/۸۷۰	عدالت مروده ای	
۰/۰۲	۰/۰۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۸۰	۰/۷۲	۰/۸۹۰	عدالت معوض	
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۴۱۷	۰/۵۶۴	۰/۶۹	۰/۸۰۵	عدالت اطلاعاتی	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۷۷۰	۰/۶۸	۰/۸۷۰	عدالت توزیعی	

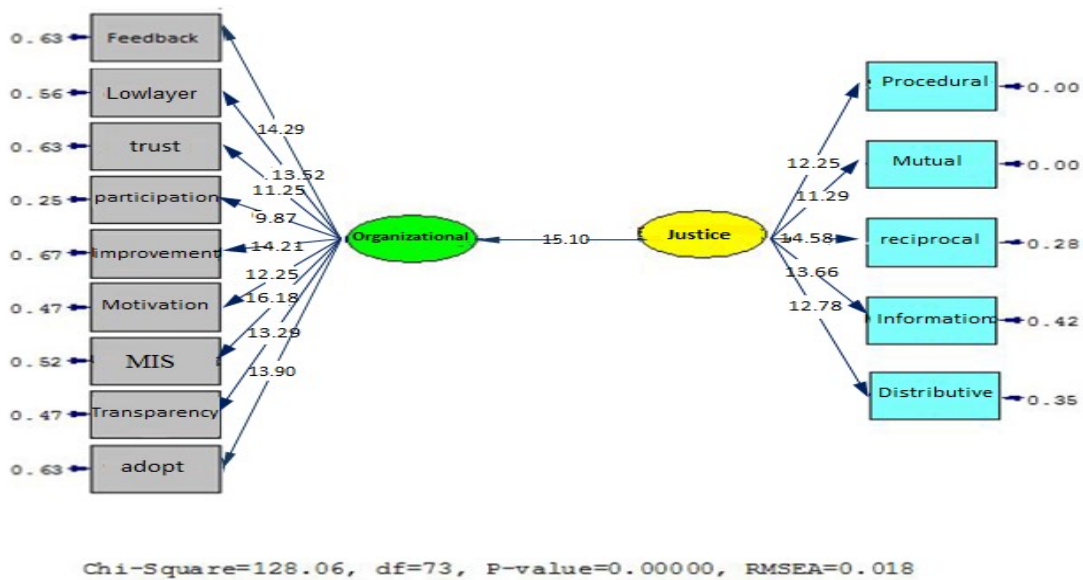
توزیعی است که بالندگی سازمانی را تعیین می‌کند. در این عامل، توجه به متغیرهای گشودگی و شفاف بودن نظام (۰/۵۰۹) و پروراندن و اختیار کردن (۰/۵۰۲) قابل تامل است و عدالت رویه‌ای (۰/۴۲۹) را نشان می‌دهد که شامل دو خرده عامل به ترتیب: بازخورد از درون به بیرون (۰/۴۱۱) و کم لایه بودن ساختار سازمانی (۰/۴۲۹) می‌شود. عدالت معوض با نمایش (۰/۴۲۰) رتبه سوم را با خرده عامل انگیزش و تبیین می‌کند و سپس عدالت مراوده و در نهایت عدالت اطلاعاتی با واریانس ۰/۴ رتبه آخر را نشان می‌دهند. همان‌گونه که از مطالب یاد شده استنباط می‌شود، این مدل، از نظر شاخص‌های برازش در وضعیت مناسبی هستند.

نتایج جدول (۲) حاکی از آن است که ضریب همبستگی سؤالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ است. پایایی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد که نشان می‌دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردار هستند. علاوه بر این، پایایی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عامل‌ها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردار هستند. همچنین نتایج نشان می‌دهند که برای هر بخش $CR > (AVE)$ و $AVE > 0.5$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردار هستند. علاوه بر این، از آنجا که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است، بیانگر روایی تشخیصی و واگرایی مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که هر یک از این عوامل، هدف پرسشنامه را برآورده می‌کنند (روایی هم‌گرا). همچنین نتایج حاکی از این است که خرده مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند. از همین رو مؤلفه‌ها تکراری نیستند. همچنین همان‌گونه که شاخصه‌های برازندگی جدول نشان می‌دهند، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق، برازش مناسبی دارند و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

عامل اول که بیشترین مقدار واریانس (۰/۵۰۹) را به خود اختصاص داده است، مربوط به عدالت



نمودار ۱- مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین بارهای عاملی



نمودار ۲- مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب t

جدول ۳- ضرایب مسیر مورد مطالعه و معنی داری پارامترهای برآورد شده

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	معناداری	وضعیت
عدالت رویه‌ای	<-- بازخورد از درون به بیرون	۰,۶۵	۱۴,۲۵	پذیرفته شد
	<-- کم لایه بودن ساختار سازمانی	۰,۵۶	۱۳,۵۲	پذیرفته شد
	<-- اعتماد به دیگران	۰,۴۳	۱۱,۲۵	پذیرفته شد
عدالت مرادده‌ای	<-- مشارکت با دیگران	۰,۶۶	۹,۸۷	پذیرفته شد
	<-- خود سازی	۰,۶۱	۱۴,۲۱	پذیرفته شد
عدالت معوض	<-- تئوری انگیزش	۰,۸۷	۱۲,۲۵	پذیرفته شد
عدالت اطلاعاتی	<-- MIS	۰,۵۷	۱۶,۱۸	پذیرفته شد
عدالت توزیعی	<-- گشودگی و شفاف بودن نظام	۰,۶۹	۱۳,۲۹	پذیرفته شد
	<-- پروردن و اختیار کردن	۰,۵۹	۱۳,۹۰	پذیرفته شد
عدالت	<-- بالندگی سازمانی	۰,۷۲	۱۵,۱۰	پذیرفته شد

جدول ۴- شاخص‌های نیکویی برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی

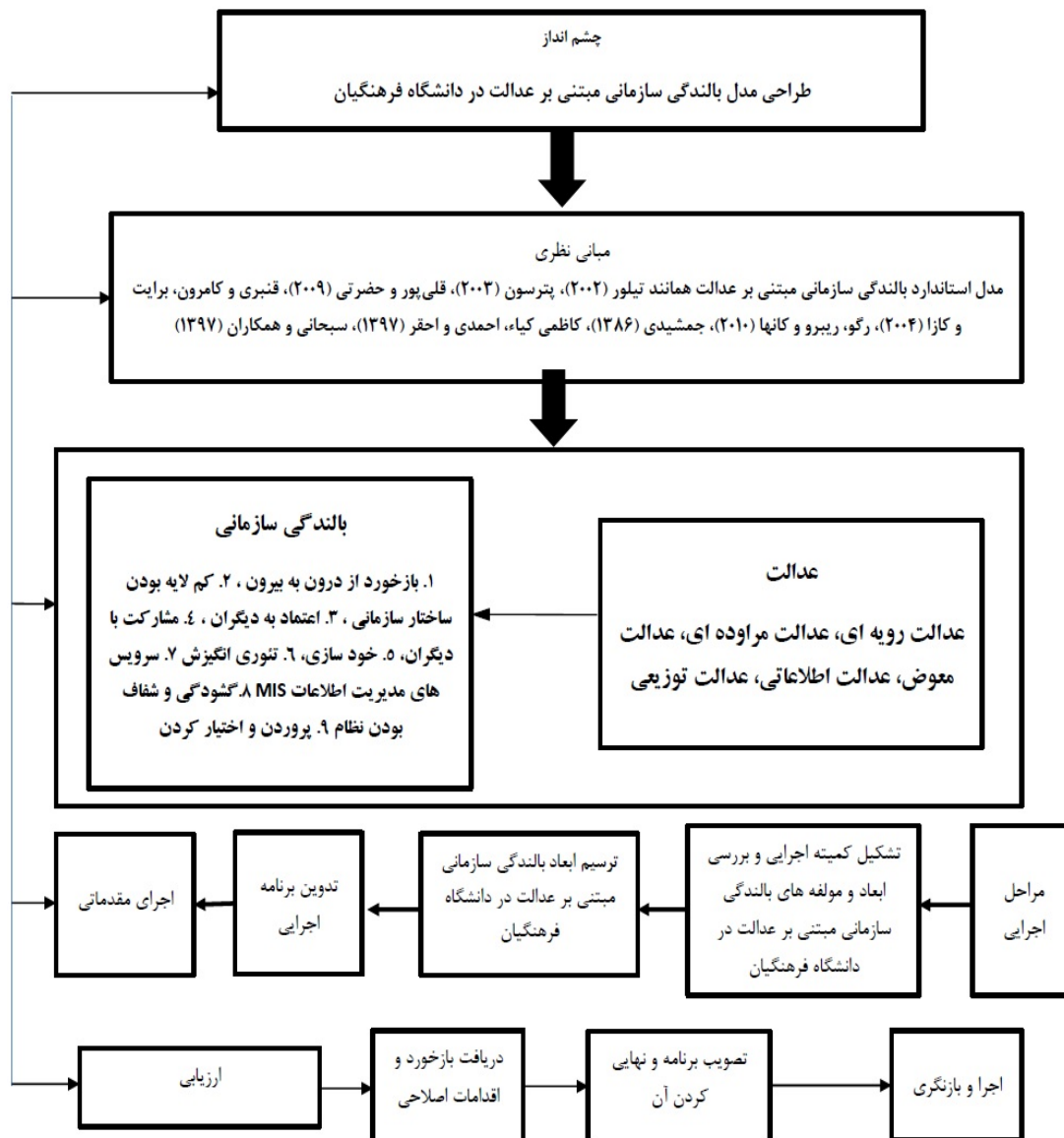
شاخص‌ها	مقدار تعریف شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
نیکویی برازش (GFI)	۹۳/۰	$GFI > ۰/۹۰$	قبول
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۹۴/۰	$AGFI > ۰/۹۰$	قبول
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	۹۵/۰	$۰/۹ < CFI < ۱$	قبول
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی (CMIN/df)	۲۰/۱	مقدار کمتر از ۳	قبول
ریشه میانگین خطای برآورد (RMSEA)	۰۰۸/۰	$RMSEA < ۰/۱$	قبول

توانند ابعاد ۹ گانه بالندگی سازمانی، یعنی: ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خود سازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS، ۸. گشودگی و شفاف بودن نظام و ۹. پروردن و اختیار کردن را تبیین و پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر، عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های عدالت ۷۱ درصد در بالندگی در سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران موثر هستند.

بر اساس نتایج مدل برازش یافته در نمونه مورد مطالعه، معادله ساختاری ۱ استخراج شده به شرح زیر است.

$$\text{عدالت} = ۰/۷۱ \times \text{بالندگی سازمانی}, R^2 = ۰/۷۱$$

بر این اساس مشخص می‌شود که ۷۱ درصد بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان استان مازندران، مربوط به ابعاد و مولفه‌های عدالت است که دارای پنج بعد: ۱. عدالت رویه‌ای ۲. عدالت مرادده‌ای، ۳. عدالت معوض، ۴. عدالت اطلاعاتی، ۵. عدالت توزیعی است. این ابعاد می-



نمودار ۳- مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان

نهایی اقدام گردید. مدل نهایی، به طراحی بالندگی سازمانی بر اساس عدالت در دانشگاه فرهنگیان و آزمون نیکویی برازش ساختار آن پرداخته است. بر این اساس مشخص می‌شود که ۷۱ درصد بالندگی سازمانی در دانشگاه فرهنگیان به ابعاد و مولفه‌های عدالت که پنج بعد دارد: ۱. عدالت رویه‌ای ۲. عدالت مرادده‌ای، ۳. عدالت معوض ۴.

بر اساس مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان، با انجام مصاحبه و تحلیل داده‌های کیفی، شاخص‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت مشخص گردید. برای انجام مدل نهایی پژوهش، بر اساس رویکرد دو مرحله‌ای برای مناسب بودن بارهای عاملی بهره گرفته شد. بعد از تایید آنها، نسبت به تدوین مدل

احقر (۱۳۹۷)، بندعلی و همکاران (۱۳۹۷)، الرومادی (۲۰۱۷) هماهنگ بوده و تایید شد. بر اساس نتایج مدل ساختاری و برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار t) به همراه بار عاملی، تمام بارهای عاملی، وضعیت مطلوبی دارند و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. بر اساس نتایج مدل ساختاری ارتباط مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان دارای ضرایب مسیر معنادار است. در نتیجه بین مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان اثر مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های به‌دست آمده، در مقایسه با یافته‌های پژوهشی آومگ و ون احمدی (۲۰۱۵)، کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷)، نتایج یکسانی داشت. همچنین عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های عدالت در بالندگی در سازمانی در دانشگاه فرهنگیان موثر هستند. این نتایج با یافته‌های پژوهشی کامرون^۲ و همکاران (۲۰۰۴)؛ رگو^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، الرومادی (۲۰۱۷) هماهنگ بوده و تایید شد. چارچوب مفهومی مدل فلسفه، چشم انداز، مراحل اجرایی و نظام ارزشیابی بازخورد با طرح سولاتی تحلیل و بررسی شد. در بخش مبانی نظری، مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت، بکار رفته که از ادبیات و پیشینه پژوهش

عدالت اطلاعاتی و ۵. عدالت توزیعی وابسته است. این ابعاد می‌توانند ابعاد ۹ گانه بالندگی سازمانی، یعنی ۱. بازخورد از درون به بیرون، ۲. کم لایه بودن ساختار سازمانی، ۳. اعتماد به دیگران، ۴. مشارکت با دیگران، ۵. خود سازی، ۶. تئوری انگیزش ۷. سرویس‌های مدیریت اطلاعات MIS. ۸. گشودگی و شفاف بودن نظام ۹. پروردن و اختیار کردن را تبیین و پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر، عناصر و مولفه‌ها و زیرمولفه‌های عدالت ۷۱ درصد در بالندگی در سازمانی در دانشگاه فرهنگیان موثر هستند.

بحث و نتیجه گیری:

در پژوهش حاضر پس از چهار راند تکنیک کیفی دلفی و تجزیه و تحلیل داده‌ها و بعد از بررسی روایی محتوا توسط فرم‌های AVE ASV، MSV، CR همه شاخص‌ها تأیید شدند. در نهایت، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مشخص گردید که متغیر «عدالت»، پنج بعد (عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای، معوض، اطلاعاتی و توزیعی) دارد. همچنین متغیر «بالندگی سازمانی» نه بعد (بازخورد از درون به بیرون، کم لایه بودن ساختار سازمانی، اعتماد به دیگران، مشارکت با دیگران، خودسازی، تئوری انگیزش سرویس‌های مدیریت اطلاعات، گشودگی و شفاف بودن نظام؛ و پروردن و اختیار کردن) دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، پژوهان (۱۳۹۳)، کاظمی کیا، احمدی و

1 Avang & Wan Ahmad

2 Cameron

3 Rego

مفاهیم این دو متغیر ممکن رابطه همپوشانی نیز برقرار باشد.

با توجه به مدل بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌شود که به مدیران، معاونین در مورد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت آگاهی کامل داده شود و بیشتر آن‌ها مورد توجه قرار بگیرند. با استفاده از قوانین و رویه‌های سازمانی به لحاظ عدالت در سازمان و نیز حفظ بالندگی سازمانی، می‌توان رفتار فرانقش کارکنان را در راستای رفتار شهروندی سازمانی بهبود بخشید. با استفاده از روحیه کار گروهی و عدالت، روحیه نوع دوستی کارکنان و نیز ویژگی وظیفه شناسی آنها را در راستای رفتار شهروندی سازمانی افزایش داد. با استفاده از تقویت علاقه مندی فردی و سازمانی و نیز رعایت عدالت سازمانی، می‌توان بستر شکل‌گیری رفتار احترام آمیز و فضیلت مدنی را در کارکنان به لحاظ رفتار شهروندی سازمانی ارتقا داد. با استفاده از گسترش مسئولیت اجتماعی کارکنان و تقویت عدالت رویه‌ای می‌توان رفتار شهروندی سازمان را به لحاظ رفتار اضافه بر نقش و روحیه جوانمردی، نهادینه نمود. همچنین مهارت‌های بالندگی سازمانی از طریق بهبود زیرساخت‌های فناوری، به‌روز کردن سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای رایانه‌ای، توسعه پهنای شبکه‌های ارتباطی و اینترنت، ارتقا و بهبود داد

با توجه به این‌که مدل ارائه شده، از دیدگاه صاحب‌نظران اعتبار بالایی دارد، با اجرای این

استخراج شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه‌ها و ابعاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت در دانشگاه فرهنگیان، اثر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین پژوهشگر در پژوهش حاضر، با هدف ارائه مدلی جامع و متناسب با دانشگاه فرهنگیان، به بررسی این موضوع پرداخته است. مدل ارائه شده از سوی صاحب‌نظران حوزه سازمان، مدیریت و اخلاق در دانشگاه فرهنگیان بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. در نهایت این پژوهش با نتایج پژوهش‌های انجام شده به‌وسیله نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، پژوهان (۱۳۹۳)، کاظمی کیا، احمدی و احقر (۱۳۹۷)، بندعلی و همکاران (۱۳۹۷)؛ همخوانی و مطابقت دارد.

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

مدل در دانشگاه‌ها می‌توان ابعاد بالندگی سازمانی را بهبود بخشید. با استفاده از عناصر و مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت و نیز با توجه به ارتباط ساختاری و منظم موسسات آموزش عالی با بخش‌های مختلف درون خود و نیز با سازمان‌های دیگر، می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را در سطح وسیعی گسترش داد. با پیاده‌سازی مدل ارائه شده، هماهنگی و انسجام میان عملکردها، فعالیت‌ها و اهداف سازمان افزایش می‌یابد. با ایجاد بالندگی سازمانی مبتنی بر عدالت، جهت ترسیم اهداف و سیاست‌گذاری سازمانی، می‌توان حس مشارکت‌پذیری و روحیه نوع‌دوستی و رفتار فراتر از نقش، احساس تعهد و تعلق کارکنان را در موسسات آموزش عالی ارتقا بخشید.

منابع و ماخذ

۱. بختیاری، محمد؛ عباسی، لطف الله؛ کردستانی، فرشته؛ خورشیدی، عباس (۱۳۹۹). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۴)، ۲۱-۱.
۲. بندعلی، بهار؛ ابوالقاسمی، محمود؛ پرداختچی، محمدحسن و رضایی‌زاده، مرتضی. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵(۱۸)، ۵۳-۲۵.
۳. پژوهان، ایوب. (۱۳۹۳). ارتباط بالندگی سازمانی با عزت‌نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان کردستان. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲(۸)، ۸۸-۷۱.
۴. رحیم‌نیا، فریبرز؛ فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲، ۲۱-۴۶.
۵. زارعی‌متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا و عطایی، بهاره (۱۳۹۶). طراحی مدل رهبری عدالت‌محور در صنعت نفت مبتنی بر نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه: شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران). فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۳)، ۶۴-۳۵.
۶. زیرک، رضا؛ زاهد بابلان، عادل؛ رضایی شریف، علی؛ معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و اقتصادی موثر بر بالندگی منابع انسانی در نظام آموزشی. دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۴): ۱۱۲-۱۲۲.
۷. سیدنقوی، میرعلی؛ صحت، سعید؛ دهقانان، حامد و فرهادی، علی (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب
- تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری). مجله علمی پژوهشی مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶(۱۵)، ۶۳-۳۹.
۸. شعبانی بهار، غلامرضا؛ قره، محمدعلی و سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برازش آن دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳۲، ۱۱۲-۹۹.
۹. عالی پور هفشجانی، امین؛ علی احمدی، علیرضا (۱۳۹۹). طراحی سیستم سنجش بلوغ سازمانی برای سازمان‌های کوچک و متوسط-مطالعه موردی: شرکت‌های بازی سازی دیجیتال، مدیریت فردا، ۶۲(۱۹)، ۱۵۲-۱۴۳.
۱۰. قاسمی، مجید؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۶). بازنمایی موانع و چالش‌های رشد و بالندگی اعضای هیات علمی جدیدالاستخدام: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۳)، ۱-۲۵.
۱۱. قوره جیلی، ثریا؛ رحمتی، محمدحسین؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۸). مؤلفه‌های رهبری دوسو توان: مطالعه فراترکیب. آموزش علوم دریایی، ۶(۱)، ۱۲۳-۱۳۸.
۱۲. کاظمی‌کیا، حسن؛ احمدی، امینه؛ احقر، قدسی (۱۳۹۷). طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی برای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های شهر تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۰(۳)، ۲۴۱-۲۲۵.
۱۳. کیامنی، بهرام؛ ضامنی، فرشیده (۱۳۹۷). بررسی رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل. مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۱(۴۱)، ۳۷-۶۱.

21. Al-Romeedy, B. S. A. H. (2017). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Egyptian Travel Agencies from Employees Perspective. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR*, 2(1), 38-56.
22. Avang, R. & Wan Ahmad, W. (2015). The Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Malaysian Higher Education, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 674-678.
23. Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47(6), 766-790.
24. Grossman, R. L. (2018). A framework for evaluating the analytic maturity of an organization. *International Journal of Information Management*, 38(1), 45-51.
25. Hohmann, E., Cote, M. P., & Brand, J. C. (2018). Research pearls: expert consensus-based evidence using the Delphi method. *Arthroscopy: The Journal of Arthroscopic & Related Surgery*, 34(12), 3278-3282.
26. Pharm, R.E.G. (2016). Faculty development in interprofessional education (IPE): Reflections from an IPE coordinator. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 11(6), 510-519.
27. Poghosyan, A., Manu, P., Mahamadu, A. M., Akinade, O., Mahdjoubi, L., Gibb, A., & Behm, M. (2020). A web-based design for occupational safety and health capability maturity indicator. *Safety science*, 122, 104516.
28. Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, P.M.E. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
29. Vinesh, M. (2014). Role of Training & Development in an Organizational Development. *International Journal of Management and International Business Studies*, 4(2), 213-220.
30. Wu, Y.K., & Chu, N.F. (2015). Introduction of the transtheoretical model and organisational development theory in weight management: A narrative review. *Obesity research & clinical practice*, 9(3), 203-213.
۱۴. محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسین؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیات علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۰، ۲۵-۱.
۱۵. محمدخانی، کامران؛ شیرینی یابی، هاجر و نصیری قرقانی، بابک. (۱۳۹۹). طراحی الگوی جامع توسعه منابع انسانی مبتنی بر تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور). چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۱، شماره ۳.
۱۶. مشرف جوادی، محمدحسین؛ ابوطالبی، محمد مهدی (۱۳۹۰). بررسی شاخصهای عدالت سازمانی در نهج البلاغه با تأکید بر فرمان امام علی علیه السلام به مالک اشتر. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۱۱-۳۶.
۱۷. مصطفوی‌راد، فرشته؛ تابع بردبار، فریبا و زاهدی، صدیقه (۱۳۹۰). پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ واقع در شهرستان زرقان. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سازمانی، ۲(۶)، ۷۵-۸۷.
۱۸. نجارپوراستادی، سعید؛ تقی‌زاده، هوشنگ (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۳۶-۱۲۱.
۱۹. نیکوفر، مرتضی؛ مظاهری، مهرداد (۱۳۹۶). نقش ابعاد بالندگی سازمانی در تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۶)، ۲۱۱-۲۳۲.
۲۰. یعقوبی، اکرمه السادات؛ دلگشایی، یلدا؛ حسینی طبقدھی، لیلا؛ کردستانی، فرشته (۱۴۰۰). تجاری‌سازی دانش مبتنی بر نقش دوسوتوانی مدیریتی در آموزش عالی. فصلنامه علمی کارافن، ۱۸(۲)، ۲۹۱-۳۱۰.

