**ادبیات نظری و پیشینه تحقیق ابعاد و نظريه های عدالت سازماني (فصل دوم پایان نامه)**

**فهرست مطالب:**

**عدالت سازماني**

**5-1-2 ابعاد عدالت سازماني**

**عدالت توزيعي**

**عدالت رويه اي**

**عدالت مراوده اي**

**نتايج درك عدالت**

**اهميت رعايت عدالت**

**6-1-2 نظريه هاي عدالت سازماني**

**2-2 پيشينه پژوهش**

**1-2-2 پژوهش هاي داخل كشور**

**2-2-2 پژوهش هاي خارج كشور**

**منابع فارسی**

**کتاب ها**

**مقالات**

**منابع انگلیسی**

**عدالت سازماني**

 سازمان و سازمان یافتگی جزء جدا نشدنی زندگی ماست (حسین  زاده ، ناصری ، 1386 ، ص 19) .

سازمان سیستمی  اجتماعی است که حیات وپایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزاء وعناصر تشکیل دهنده آن است که ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد (سید جوادین ، فراحی ، طاهری عطار،56، ص1387) .

 عدالت سازماني با رفتار عادلانه با مردم در سازمان ها رابطه دارد . همچنين مي تواند به عنوان قسمتي بسيار محدود از عدالت اجتماعي باشد . مفهومي كه توسط فلاسفه طي صدها سال بحث بر انگيز بوده است . عدالت سازماني يك مفهوم مفيد براي آزمايش دامنه گسترده اي از موضوعات سازماني مي باشد . چنين ادعا شده است كه عدالت اولين فضيلت موسسات اجتماعي است (ساعتچي ،1387 ،ص 169،170).

واژه عدالت سازمانی برای اولین با توسط گرین برگ در دهه ی 1970 بیان گردید.فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان ها با کارکنان شان اشاره دارد (امیرخانی ، پور عزت 1387 ، ص 22) .

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود.علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است (نعامی ، شکرکن ،1383، ص 58) . عدالت سازمانی اصطلاحی است که  برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد مورد استفاده قرار می گیرد. مخصوصاً ،عدالت سازمانی مرتبط است با روش هایی که کارکنان تعیین می کنند که آیا با آنها در شغلشان بطور عادلانه رفتار شود و روش هایی که تعیین آنها روی متغیرهای مرتبط با کار آنها تأثیر می گذارد .

اما تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب نظران طبقه بندي هاي مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده اند. عدالت سازمانی را می توان بدین صورت تعریف نمود: مطالعه برابري در کار (حقيقي ،احمدي ،رامين مهر ،1388، ص 80) .

براي عدالت معاني فراوان از زواياي گوناگون شده است كه به تعدادي از آنها اشاره مي شود:

1. دادن حق هر صاحب حق
2. نهادن هر چيزي در جاي خود
3. موزون بودن (تعادل و تناسب و توازن)
4. ميانه روي بين افراط و تفريط، (اعتدال)
5. تساوي و نفي هرگونه تبعيض (تفاوت قائل نشدن ميان افراد)
6. رعايت استحقاق در افاضه وجود (عدل در تكوين)
7. عدم ارتكاب كبيره و عدم اصرار بر صغيره، (عدالت فردي و فقهي)
8. برابري اجتماعي (قسط، عدالت اجتماعي و قضايي و سياسي و اقتصادي)
9. رعايت مفاسد و مصالح در قانونگذاري (عدل در تشريع) (نثاري ، 1391 ).

عدالت در سازمان ها با سه عامل زیر تعریف می شود که همگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض، دلالت دارند:

۱) برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان .

۲)بی طرفی: بی طرفی در تصمیم های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان .

۳) عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدید نظرخواهی در تصمیم ها .

تبعیض، درواقع پاسخی متفاوت در مقابل رخدادی یکسان به افرادی با شرایط یکسان است. تبعیض، نمودی آشکار از بی عدالتی است. تبعیض، اثرات تخریبی بسیاری بر روحیه کاری کارکنان اعم از اداری و آموزشی دارد. در سازمان پر از تبعیض، اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان دیده نمی شود ( سعادتي تبار ، امامي ،1390 ).

**5-1-2 ابعاد عدالت سازماني**

محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می شود: 1: عدالت توزیعی، 2 : عدالت رویه اي، 3 : عدالت مراوده اي.

**عدالت توزيعي**

عدالت توزيعي مانند تمام شكلهاي عدالت بر مبناي ارزش ها بنا شده است . عدالت توزيعي به عدالت و برابري در بازده ها نتايج و پيامدهاي كسب شده اطلاق مي گردد كه اين ارزش ها ، قوانين و اصول يا استاندادهايي هستند كه قضاوت درباره عدالت را انجام ميدهند .سه اصل عمده به عنوان پايه و اساس عدالت توزيعي چنين بيان شده اند: انصاف ، برابري و نياز(مهداد ، 1387 ، ص 170).

عدالت توزیعی به قضاوت برابري توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت هاي ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوري بیان می کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می گیرند و داده- ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقايسه مي كنند (حقيقي ،احمدي ،رامين مهر ،1388، ص 81).

به عبارت ديگر عدالت توزيعي عدالت ادراك شده در ارتباط با تخصيص بازده ها و منابع سازماني است (پيريايي ، ارشدي ، 1391 ، ص 81) .

اصل توزيعي انصاف چنين بيان مي كند كه مردم بايد پاداش ها را مطابق با كوشش و تلاشي كه انجام مي‌دهند و يا موقعيتي كه به دست مي آورند دريافت نمايند(مهداد ، 1387 ، ص 170) .

اصل برابري توزيع چنين پيشنهاد مي كند كه تمام افراد بدون در نظر گرفتن تفاوت در ويژگي هايي چون توانايي ، بايد داراي شانس مساوي براي دريافت نتيجه و يا پاداش باشند .

اصل توزيعي نياز چنين بيان مي دارد كه پاداش ها بايد بر اساس نيازهاي افراد توزيع شود بنابراين ملاحظه خاص اين است كه فرد نيازمند شناسايي و كمك هزينه به او پرداخت گرددواين همان عدالت است ( مهداد ،1387 ، ص170) .

**عدالت رويه اي**

 دومين نوع مهم عدالت ، عدالت رويه اي يا آيين نامه اي است كه به عادلانه ترين ابزاري كه براي به دست آوردن نتايج در اختيار داريم اشاره دارد ( مهداد 1387 ، ص 171) .

عدالت رويه اي به برداشت افراد از عادلانه بودن رويه هاي جاري در تصميم گيري براي جبران خدمتشان و نه توزيع واقعي در آمدها اشاره مي كند بنابراين در عدالت رويه اي ادراكات افراد نقش كليدي داشته و واكنش افراد نسبت به رويه ها به چگونگي ادراك آنها از رويه ها بستگي دارد و نه ماهيت واقعي رويه ها ( صادقي ، 1390، ص 65).

**عدالت مراوده اي**

عدالت مراوده اي مطرح می کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجراي رویه ها، در تعیین قضاوت هاي انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارایه شده در درك انصاف مؤثر است و احتمال اینکه رویه هاي تصمیم گیري منصفانه نگریسته شود، را افزایش می دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می باشد. وضع مناسب رویه ها به وسیله پنج رفتار تعریف می شود:

توجه کافی به داده هاي کارکنان

جلوگیري از تعصب شخصی

استفاده سازگار از معیار تصمیم گیري

بازخور به موقع

توجیه یک تصمیم

این عوامل نقش مهمی را در ادراك کارکنان از برابري، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارند . عدالت مراوده اي می تواند دو بعد داشته باشد: بعد بین شخصی که نشان می دهد که رفتار باید مؤدبانه و بااحترام باشد. مدیران هنگام برخورد با کارکنان خود باید رفتاري حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند. و دومین بعد آن انتظارات و مسؤولیت اجتماعی می باشد. با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیر منصفانه بیش تر می شود این بدین معنا است که انتظار افراد از رعایت یک جنبه از عدالت سازمانی می تواند بر رفتار کارکنان نسبت به واکنش به رعایت دیگر ابعاد عدالت سازمانی تأثیرگذار باشد (حقيقي ،احمدي ،رامين مهر ،1388، ص 84).

**نتايج درك عدالت**

درك عدالت سازماني، الزامي اساسي براي كاركرد مؤثر سازمان ها و رضايت شخصي كاركنان بوده ، در شكل دادن نگرش ها و رفتارهاي آنان نقش مهمي را ايفا مي كند( قادري،سيادت،موركاني ،1391 ،ص 51).

درك عدالت تحت تاثير پيامدهايي كه شخص از سازمان دريافت مي كند ، رويه هاي سازماني ( رويه ها و كيفيت تعاملات و هم چنين خصوصيات ادارك كننده قرار دارد .

پيامد هاي سازماني : درك عدالت مي تواند مبتني بر پيروي سازمان از قوانين عدالت توزيعي ( مثل برابري و مساوات و يا نياز ) و همچنين توسط ارزش پيامدها باشد . بنابراين عدالت حداقل تا اندازه اي توسط ادارك مثبت يا منفي پيامدها از سوي ادراك كننده تعيين مي شود(حسين زاده ، ناصري،1386 ، ص22) .

رويه هاي سازماني : درك عدالت هم چنين وابسته به پيروي سازمان از قوانين عدالت رويه اي است .براي مثال رويه اي كه به مشاركت كنندگان اجازه مي دهد تا مطالب خود را بيان كنند عادلانه تر از يك رويه اي در نظر گرفته مي شود كه مانع از اين عمل مي شود .

خصوصيات ادراك كننده : درك عدالت ممكن است همچنين تحت تاثير خصوصيات ادراك كننده باشد . اين خصوصيات مي تواند خصوصيات جمعيت شناختي ( سن ، جنسيت ، نژاد و سابقه كار و خصوصيات شخصيتي مانند احساسات منفي و عزت نفس ) باشد(حسين زاده ، ناصري،1386 ، ص22) .

**اهميت رعايت عدالت**

تغيير در فرهنگ تيمي و سازماني به سمت گشودگي بيشتر و توجه متقابل افراد به يكديگر از احساس بي عدالتي جلوگيري مي نمايد . تجربه نشان مي دهد فضاي باز ارتباطي موجب سلامت ذهني شده و با بيان شكايات و گله ها احساس عدالت را در سازمان به وجود مي آورد (فرنچ ، اچ بل ، 1382 ، ص304) .

**6-1-2 نظريه هاي عدالت سازماني**

نظريه برابري : این نظریه، بر پیش فرضی ساده استوار است که در آن ، آدم ها می خواهند با آن منصفانه برخورد شود. بنابراین، نظریه برابری در واقع باوری است که در مقایسه با دیگران با ما منصفانه برخورد شده و نابرابری، باوری است که در آن در مقایسه با دیگران، با ما غیرمنصفانه برخورد شده است.

نظریه برابری که برای نخستین بار توسط آدامز مطرح شد، فقط یکی از چندین نظریه ای است که از فراگرد مقایسه اجتماعی، ناشی شده است. در این نظریه، ضمن تأکید بر اهمیت احساس عدالت کارکنان نسبت به منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها، چنین ادعا می شود که اگر کارکنان احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می شوند تا عدالت را برقرار سازند. در ویرایش جدید نظریه برابری چنین آمده است که افراد، دریافتی خود را با دریافتی دیگران مقایسه می کنند؛ اگر با این مقایسه به این نتیجه برسند که برخورد سازمان با کارکنان به طور نسبی غیرمنصفانه است، احساس بی عدالتی کرده و برای کاهش آن تلاش می کنند. البته، افراد می پذیرند که کارکنان توانمند تر، دریافتی بیشتری داشته باشند، مشروط بر اینکه یا کار بیشتری انجام دهند و یا برای انجام کار، از حیث سطح دانش و تجربه واقعا آماده تر باشند. نظریه برابری، از این حیث که رهنمودی مشخص و معین برای برقراری عدالت ارائه نمی دهد، مورد انتقاد قرار گرفته است ( سعادتي تبار ، امامي ، 1390) .

هم چنين ادامز مي گويد افراد براي دستيابي به شرايط عادلانه يا مساوي دركار با ديگران و سازمان ها انگيزه دارند به نظر آدامز (1965) افرادي كه شرايط خود را ناعادلانه مي بينند دچار نارضايتي و تنش عاطفي مي شوند و براي كاهش اين بي عدالتي برانگيخته خواهند شد در اين نظريه شرايطي كه در آن بي عدالتي رخ مي دهد و كاركناني كه احتمالا براي كاهش آن اقدام مي كنند شناسايي مي شوند . احساس بي عدالتي يك حالت رواني است و در كاركناني ظاهر مي شود كه خود را با ديگران مقايسه مي كنند آنجه به ويژه مورد مقايسه قرار مي گيرد نسبت نتايج با درون دادهاست ( اسپكتور ، 1388 ، ص 222).

همچنين رابينز مطرح کرده است كه افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقاء کار بدون ابهام و عادلانه باشد.با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد رضایت شغلی به بار خواهد آورد (نعامی ، شكركن ، 1383 ، ص 70) .

بنا به گفته بيوگري (1998) عدالت سازماني عبارت است از انصاف ادراك شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان، كه مي تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعي و همچنين در بر گيرنده روابط فرد با روسا، زيردستان، همكاران و سازمان بعنوان يك سيستم اجتماعي باشد ( معمار زاده ، خدايي محمودي ، 1388 ، ص 51) .

آبراهام مازلو به عنوان برجسته ترين روانشناس در حوزه انگيزش، سلسله مراتبي از نيازهاي انساني را مطرح کرد که اگر چه عدالت در اين سلسله مراتب جايي ندارد، اما با اين حال مازلو از اهميت آن آگاه بوده و نسبت به پيامدهاي ناشي از بي عدالتي هشدار داده است . مازلو عدالت راتقريبا يک نياز اساسي مطرح کرده و آن رابه همراه انصاف، صداقت ونظم دريک گروه قرارداده است وازآنها به عنوان پيش شرط‌هاي اساسي براي ارضاي نيازها ياد کرده است ( حسين زاده ، ناصري ، 1386 ، ص 23) .

ارسطو، داشتن رفتاری برابر با افراد برابر را عدالت می نامد و بی عدالتی و رفتار ناعادلانه  را عامل اصلی انتقلاب توده های مردمی می داند .توماس آکویناس دادن امتیاز به هرکس مطابق شان و شایستگی خود را عدالت معرفی می کند . از دیدگاه نظریه لیبرال معنی و مفهوم عدالت این است که دولت نباید  با شهروندان با تبعیض رفتار کند.تبعیض بین شهروندان در صورتی قابل توجیح است که در زمینه ای میان شهروندان تفاوتی وجود داشته باشد .در واقع برداشت لیبرال ها از عدالت توجه عمدتا به توزیع عادلانه قدرت در جامعه معطوف است . مفهوم رادیکالی عدالت در شعار و فرمول مارکس « از هر کس به اندازه توان او ، و به هرکس به اندازه نیاز او » معطوف است که در این صورت بیشتر توزیع عادلانه ثروت  مد نظر خواهد بود . بحث هایی با موضوع عدالت فقط نظری نیست بلکه در واقع وابسته و معطوف به عمل است و موضوع اصلی آن اتخاذ تدابیر و گرفتن تصمیم هائی است که ملاکی برای داوری انسانها در مراحل و سطوح مختلف در رابطه باهم را تعیین کند. راسل از نظریه پردازان دیگری است که نگرش وضعی  به عدالت دارد و تشخیص اکثریت را ملاک فوق می داند و معتقد است که « هر چیزی که اکثریت مردم آن را عادلانه بنامند عدالت است (ابراهيمي تركماني ، 1389) .

والزر معتقد است که با در نظر گرفتن مطلوبیت ها و نیازهای مختلف ، اگر با همه مثل هم برخورد شود برابری محض ( عدالت ) نیست هدف برآورده ساختن نیازها است (ابراهيمي تركماني ، 1389) .

به نظر مورمن عدالت توزيعي، رويه اي و عدالت تعاملي، همبسته است و هر كدام جنبه هاي متمايزي از عدالت سازماني اند. به نظر وي عدالت سازماني به صورت مجموع عدالت توزيعي، رويه هاي و تعاملي تعريف مي شود ( رحيم نيا ، حسن زاده ، 1388 ، ص 34) .

طبق گفته هاي رالز زمانی که نابرابري در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بدتر نیز بشوند. در این موقع تنها کاري که سازمان باید انجام بدهد این است که بخش هایی از سازمان که در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می شود، شناسایی و از آن جلوگیري به عمل آید ( حقيقي ، احمدي ، رامين مهر ، 1388 ، ص 82) .

در مورد عدالت رويه اي بارون و گرینبرگ معتقدند که دانشمندان دو جنبه براي عدالت رویه اي در نظر گرفته اند: جنبه ساختاري عدالت رویه اي: این جنبه از عدالت رویه اي به بررسی این امر می پردازد که تصمیم ها چگونه باید اتخاذ گردند تا منصفانه به نظر برسند. توجه به این نکته حایز اهمیت است که این جنبه به بررسی اینکه تصمیم ها چه باشند، نمی پردازد، بلکه این امر را بررسی می نماید که تصمیمات چگونه اتخاذ گردند. جنبه اجتماعی عدالت رویه اي: گرین برگ اعتقاد دارد که گرچه جنبۀ ساختاري عدالت رویه اي، اهمیت شایانی دارد اما همه مباحث در زمینه عدالت رویه اي را در بر نمی گیرد؛ به عبارت دیگر هنگام قضاوت در مورد میزان رعایت عدالت در رویه هاي سازمانی، کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم گیرندگان با کارکنان سازمان به منزله یک عامل کلیدي در نظر گرفته می شود ( حقيقي ، احمدي ، رامين مهر ، 1388 ، ص 82) .

**2-2 پيشينه پژوهش**

**1-2-2 پژوهش هاي داخل كشور**

در تحقيقي كه خانم شهرابي فراهاني در سال 1390 با موضوع بررسي مفهوم ومولفه هاي سازگاري شغلي ديويس و لافكوايست و ساخت ابزاري براي سنجش آن در بين معلمان زن منطقه 15 تهران به پايان رسانيد به اين نتيجه رسيد كه تفاوت معناداري از لحاظ آماري بين ميانگين نمره معلمان مجرد و متاهل در نمره كل پرسشنامه سازگاري شغلي مشاهده نشده است ( شهرابي فراهاني ،1390، ص 162) .

در تحقيقي كه قاسم زاده و همكاران در سال 1388با عنوان [تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان](http://www.noormags.com/view/fa/articlepage/917758) انجام دادند به اين نتيجه رسيدندكه مشاوره شغلي به شيوه نظريه سازگاري شغلي ديويس بر كيفيت زندگي كاري كاركنان شهرداري اصفهان تاثير معناداي نداشته است (قاسم زاده و همكاران ،1388،ص 47) .

در تحقيق ديگري كه كيخانژاد و قنادي با موضوع بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی در سال 1392انجام دادند اين نتيجه حاصل شد كه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. هم چنین نتایج نشان داد که ارتباط معنی داری بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و بین سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی وجود دارد اما رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی معنی دار نبود. هم چنین رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنی دار نبود. براساس یافته های پژوهش تا حدود 26 درصد از روی متغیرهای مستقل هوش فرهنگی و اعتماد می توان سازگاری شغلی اعضای هیئت علمی را پیش بینی کرد(كيخانژاد ، قنادي ، 1392 ،ص114).

احيا كننده و همكاران تحقيقي با عنوان بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس برکاهش خستگی عاطفی کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان در سال 1387 نگارش كردند. نتايج نشان داد كه مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس موجب کاهش خستگی عاطفی کارکنان زن در دو مرحله پس آزمون و پیگیری می گردد( احيا كننده ، 1387،ص29) .

حاجيان و همكاران در سال1391 تحقيقي با عنوان رابطه بين شفافيت نقش با سازگاري شغلي نگارش كردند . يافته هاي به دست آمده نشان دادكه اگر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شفافيت لازم در روند منطقي تقسيم وقت كاري، برنامه‌ريزي كارها، برنامه‌ريزي در كارها، ارزشيابي عملكرد، كيفيت انجام وظايف، دسترسي به ابزار و وسايل انجام وظايف،‌ دستيابي به اطلاعات جديد و مقررات مربوط به مسايل ايمني، وجود داشته باشد، مي‌توان انتظار داشت كه افراد شغل خود را بهتر بپذيرند و سازگاري بالاتري را در محيط كار از خود نشان دهند( حاجيان و همكاران ، 1391،ص520).

در مقاله اي با عنوان بررسي رابطه عدالت سازماني و رفتار شهروندي سازماني با رضايت شغلي كاركنان شركت مادر تخصصي فرودگاه هاي كشور توسط كنعاني نيري و خراساني در سال 1390 انجام شد به اين يافته رسيدند كه رابطه معنادار و مثبت بين رفتار شهروندي سازماني و ابعاد آن با رضايت شغلي و هم چنين بين عدالت سازماني و ابعاد آن با رضايت شغلي بود( كنعاني نيري ، خراساني ، 1390، ص 79) .

در مقاله اي كه بهمنی قایدی با موضوع رابطه بین عزت نفس سازمانی با میزان مشارکت كاركنان سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری در سال 1390 به انجام رسانيد به اين نتيجه رسيد كه همبستگي مثبت و معناداري بين عزت نفس سازمانی با میزان مشارکت كاركنان در امور تصمیم گیری مدیران، برنامه ریزی، و امور اجرایی سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری وجود داشت .

طبق تحقيقات دادخواه در سال 1389 با عنوان تعيين رابطه مديريت دانش(اجتماعي سازي) با مولفه هاي سازگاري شغلي كاركنان در ادارات تربيت بدني استان يزد به پايان رسانيد به اين دستاورد رسيد كه همبستگي مثبت و معناداري را بين مديريت دانش و سازگاري شغلي كاركنان در ادارات تربيت بدني نشان داد همچنين بين اجتماعي سازي دانش،دروني سازي دانش،بروني سازي دانش، و تركيب سازي دانش با مولفه هاي محيط شغلي،شخصيت،ارزشها و نيازها، و رضايتمندي همبستگي مثبت و معناداري نشان داد ( دادخواه ،1390 ) .

در تحقيقاتي كه توسط خانم صادقيان با موضوع بررسي رابطه بين عزت نفس سازماني با بازخورد سازماني و سازگاري شغلي و انواع تيپ هاي شخصيتي در سال 1388به انجام رسيد به اين نتيجه رسيدند كه بين عزت نفس سازماني با بازخورد سازماني و سازگاري شغلي و همچنين تيپ شخصيتي برونگرا رابطة معناداري وجود دارد(صادقيان ، 1388 ، ص 49) .

**2-2-2 پژوهش هاي خارج كشور**

در مقاله اي كه محمد اينس در سال 2011 با موضوع تاثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در
رفتار شهروندی سازمانی یک برنامه به انجام رسانيد به اين نتيجه دست يافت كه رابطه اي معنادار و مثبت بين عدالت سازماني و رفتار شهروندي وجود دارد (انيس[[1]](#footnote-1)‌،2001 ، ص 1).

در مقاله كه با موضوع بررسي رابطه ميان عزت نفس ، تعهد و پرخاشگري كلامي و توسط هاپر در سال 2009 به چاپ رسيد به اين نتيجه رسيد كه رابطه مثبت مين عزت نفس و تعهد و پرخاشگري وجود دارد ( هاپر[[2]](#footnote-2) ، 2009 ، ص 1) .

در تحقيقي با عنوان رابطه بین عزت نفس و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان كه توسط ويال در سال 2008 انجام داد به اين دستاورد رسيد كه رابطه مثبت و معنا داري ميان عزت نفس و پيشرفت تحصيلي وجود دارد يعني هرچه عزت نفس بيشتر باشد پيشرفت تحصيلي دانش آموزان نيز بيشتر است (ويال [[3]](#footnote-3)، 2008 ، ص 1)

در مقاله ميگل با عنوان عدالت سازماني و رفتار شهروندي در سال 2006 به اين نتيجه رسيد كه بين عدالت و رفتار شهروندي رابطه مثبتي وجود دارد ( ميگل[[4]](#footnote-4) ، 2006 ، ص1) .

هم چنين در رابطه با عدالت سازماني ، تحقيقي كه اكبرگ و همكاران در سال 2009 با عنوان ارتباط توزیعی درک شده، رویه، و تعاملی عدالت سازمانی و سلامت با فرسودگي شغلي به پايان رساندند به اين نتيجه رسيدند كه ارتباط معناداري بين عدالت و سلامت وجود دارد اما ميان عدالت و فرسودگي شغلي ارتباط منفي وجود دارد(اكبرگ،2009،ص1) .

در پژوهشي تحت عنوان رابطه عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی و مقايسه آن بين معلمان فرانسوی و آلمانی كه توسط آندلا و همكاران در سال 2009 به انجام رساندند به اين نتيجه دست يافتند كه عدالت رويه اي و تعاملي ارتباط بيشتري با فرسودگي شغلي در بين معلمان آلماني دارد . در حالي كه عدالت توزيعي تاثير بيشتري بر فرسودگي شغلي در بين معلمان فرانسوي دارد(اندلا،2009،ص1) .

**منابع فارسی**

**کتاب ها**

1. ارونسون ، ا.( 1375). **روانشناسي اجتماعي** . ترجمه حسين شكركن. تهران :انتشارات رشد .
2. ارونسون ، ا.(1387). **روانشناسي اجتماعي**. ترجمه حسين شكركن. تهران : انتشارات رشد.
3. اسپكتور ، پ . (1388) . **روانشناسي صنعتي و سازماني**. ترجمه شهناز محمدي . نشر ارسباران .
4. اسلامی نسب، ع.( 1373). **روانشناسی سازگاری**. تهران: انتشارات بنیاد .
5. براندن، ن.( 1379) . **روان‌شناسي عزت نفس**. ترجمه مهدي قراچه داغي .تهران: نشرنخستين.
6. بیابانگرد، ا .(1380). **روش های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان**. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان .
7. پروین، ل.(1375). **روانشناسی شخصیت**. ترجمه جوادی و کدیور. تهران: انتشارات رسا.
8. شفيع آبادي ، ع . (1386). **راهنمايي و مشاوره شغلي و حرفه اي و نظريه هاي انتخاب شغل**.انتشارات رشد .
9. فتحي آشتياني ، ع .(1391 ). **آزمونها روانشناختي** .تهران: انتشارات بعثت .
10. فرنچ ، و، . اچ بل ، س .( 1382).**مديريت تحول در سازمان** . ترجمه سيد مهدي الواني ، حسن دانايي فرد . انتشارات صفار – اشراقي.
11. كورمن ، ا.( 1386 ). **روان شناسي صنعتي و سازماني** . ترجمه حسين شكركن . تهران: انتشارات رشد .
12. گنجي ، ح .( 1382 ). **روانشناسي كار** .تهران: نشر ارسباران .
13. مهداد ، ع .( 1387). **روانشناسي صنعتي و سازماني** . انتشارات جنگل .

**مقالات**

1. احيا كننده ، م، . شفيع آبادي ، ع، . سوداني ، م، .( 1387). **تاثير مشاوره شغلي به شيوه سازگاري شغلي ديويس بر فرسودگي شغلي كاركنان دانشگاه آزاد اسلامي واحد بهبهان**. دانش و پژوهش در روانشناسي.، شماره 38 .
2. اكبري فرد .( 1388) . **رابطه هوش ها چند گانه گاردنر و تيپ هاي شخصيتي با سازگاري شغلي دبيران مقطع متوسطه شهرستان درود** . پايان نامه كارشناسي ارشد. رشته مشاوره دانشگاه علامه طباطبايي تهران.
3. امیر خانی ، ط، . پورعزت ،ع.( 1387). **تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی**. شماره 1 .
4. پيريايي ، ص، . ارشدي ، ن .( 1391 ). **اثر امنيت شغلي و عدالت سازماني بر قصد ترك شغل: نقش واسطه اي اعتماد به مديريت ارشد** . فصلنامه مشاوره شغلي و سازماني **.** دوره چهارم . شماره 11 .
5. حاجيان ،ا. (1391). **رابطه بين شفافيت نقش با سازگاري شغلي** . مجله علوم و تحقيقات رفتاري . ويژه نامه سلامت . دوره 10. شماره 6.
6. حسین زاده ،ع، .ناصری ،م .( 1386 ). **عدالت سازمانی** .ماهنامه تدبیر . شماره 190 .
7. حقيقي ،م،. احمدي ،ا، **.** رامين مهر ،ح **.(**1388). **بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان.**مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هفتم. شماره بیستم **.**
8. رحيم نيا ، ف، . حسن زاده ، ژ .( 1388). **بررسي نقش تعديل كنندگي عدالت سازماني بر رابطه بين ادراك از فضاي سياسي سازمان و ارتباط گريزي افراد.** پژوهش نامه مديريت تحول سال اول. شماره 2 .
9. زكي ، م.( 1383). **روان شناسي و علوم تربيتي دانش و پژوهش در علوم تربيتي** .شماره 3.
10. سید جوادین ، ر،. فراحی ، م،. طاهری عطار ،غ .(1387). **شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی** . نشریه مدیریت بازرگانی . شماره 1 .
11. شهرابي فراهاني ،ل.( 1391). **بررسي مفهوم و مولفه هاي نظريه سازگاري شغلي ديويس و لافكوايست و ساخت ابزاري براي سنجش آن در بين معلمان زن منطقه 15 تهران . فصلنامه مشاوره شغلي و سازماني.**دوره چهارم . شماره 12 **.**
12. صادقي ، م.( 1390 ).**عدالت ، انسجام بخش سازمانها** . پژوهشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي .
13. صادقيان ، ف.( ۱۳۸۸). **بررسي رابطه بين عزت نفس سازماني با بازخورد سازماني و سازگاري شغلي و انواع تيپ هاي شخصيتي .** مجلة پژوهشهاي تربيتي و روانشناختي دانشكدة علوم تربيتي وروانشناسي دانشگاه اصفهان**.** سال چهارم. شماره دوم .
14. قاسم زاده ، ع .( 1388 ). [**تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نظریه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان**](http://www.noormags.com/view/fa/articlepage/917758).نشريه پژوهش هاي مشاوره . شماره 32 .
15. قادري ، س، . سيادت ، سيد ع، . شمس موركاني، غ.(1391 ). **رابطه ادراك عدالت سازماني و درگيري عاطفي و ذهني در بين دبيران دوره متوسطه شهر اصفهان .**رويكردهاي نوين آموزشي دانشكدة علوم تربيتي و روان شناسي دانشگاه اصفهان. سال هفتم. شمارة يك .
16. كيخانژاد ، م، . قنادي ،س .( 1392).**بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی** . نشريه [مشاوره شغلی و سازمانی. دوره پنجم](http://www.ensani.ir/fa/35352/magazine.aspx) . شماره 15 .
17. كنعاني نيري ، پ،. خراساني ، ا.( 1390). **بررسي رابطه عدالت سازماني و رفتار شهروندي سازماني با رضايت شغلي كاركنان شركت مادر تخصصي فرودگاه هاي كشور** . مشاوره شغلي و سازماني. دوره چهارم . شماره 12 .
18. معمار زاده ، غ، . خدايي محمودي، ر .( 1388 ). **طراحي الگوي عدالت سازماني اثربخش براي سازمانهاي دولتي ايران** . مجله پژوهش هاي مديريت . شماره 82 .
19. نعامی، ع،. شکرکن، ح.(1385 **). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدني سازماني در یک سازمان صنعت در شهر اهواز**. مجله علوم تربیت و روان شناسي دانشگاه اهواز. دوره سوم. سال سیزدهم.
20. نعامی ،ع، . شکرکن، ح.(1383). **بررسی رابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی**. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز . سال یازدهم . شماره های 1و2 .

**منابع انگلیسی**

34- Hershenson D. B .(1996( . **WORK Adjustment: Aneglected area in career counseling** . jornal of counseling and Development. JCD 74 ‚5:ABI / IN Form Global .

35- Hopper‚ M .(2009 ). **Exploration of the Relationship between Self-Esteem, Commitment, and Verbal Aggressiveness in Romantic Dating Relationships.**

36**-** İnce ‚ M .(2011 ).**The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior**. Journal of Business and Management .Vol. 6. No. 6.

1. Kuang CH. Ying CHC. )2007( . **The work Adjustment of Taiwanees Expatrates**. The Bussinees Review. Cambridge. Vol 8. ABI/IN Form Global .
2. MIGUEL ‚P.( 2006). **ORGANIZATIONAL JUSTICE AND CITIZENSHIP BEHAVIORS:A STUDY IN A FEMININE, HIGH POWER DISTANCE CULTURE ARMÉNIO REGO** . Universidade de Aveiro .
3. Shavelson, R. J. Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1979). **Selfconcept:**
4. Strauser DR ‚ lusting DC .) 2003( . **The moderating effect of sense of coherence on work adjustment** . jornal of employment counseling ‚ Alexandria : Vol 40 .Iss: 3
5. **Validations of constructinterpretations.** Review of Educational Research
6. Vial‚ W.(2008 **). The relationship between self-esteem and academic achievementin high ability students: Evidence from the Wollongong YouthStudy .**
7. Early, P.C andAng S .( 2003). **cultural Intelligence .**Staneord University press .
8. [Andela, M](http://www.ecp2009.no/abstractview.cfm?pMode=CoAuthorView&pCoAuthorId=1136045) ‚ and athers.( 2009 ).**Organizational justice and burnout**. A comparison between French and German teachers.
9. [Ekberg K](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed?term=Ekberg%20K%5BAuthor%5D&cauthor=true&cauthor_uid=19597284).( 2009 ). **The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout .**
10. Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C.(1979.) **Selfconcept:Validations of constructinterpretations.** Review of Educational Research.

**سايت‌ها**

1. ابراهيمي تركماني ، ح.(1389 ). **عدالت و نقش آن در مدیریت سازمان** .به نقل از <http://magaleh.blogfa.com> .
2. بياباني ، م. (1387). نگاهي به رشد تعليم و تربيت .به نقل از http://paknevis.parsiblog.com
3. جعفري ، م.( 1391).**نظريه هاي سازگاري شغلي**. به نقل از <http://drjafari.blogfa.com>.
4. حسيني ، م. (1392). سازگاري شغلي. به نقل از <http://hosseini1371.persianblog.ir>
5. دادخواه ، ر.( 1389). **تعيين رابطه مديريت دانش(اجتماعي سازي) با مولفه هاي سازگاري شغلي كاركنان در ادارات تربيت بدني استان يزد**. به نقل از <http://www.civilica.com> .
6. ديني ، و.( 1391 ). **عزت نفس سازماني** . به نقل از <http://www.dini-v.com>.
7. سعادتي تبار ، ف، . امامي ، ن .( 1390 ). **عدالت و برابري در سازمان**. به نقل از http://www.aftabir.com .
8. عزيزي ، م .( 1387 ). **مولفه هاي اساسي عزت نفس**. به نقل از <http://mohsenazizi.blogfa.com>
9. كوره پز ، پ . (1391 ). نظريه هاي عزت نفس. به نقل از<http://ravanshenasan.mihanblog.com> .
10. گذل زاده ، م . **سازش شغلي** . به نقل ازhttp://mgozal.persianblog.ir.
11. محمودلو ، ق.( 1384 ). **عزت نفس** . به نقل از http://ghodratallah.blogfa.com/ .
12. نثاري ، م .( 1391 ). **عدالت و اداره** . به نقل از <http://www.tebyan-tehran.ir> .
1. - İnce [↑](#footnote-ref-1)
2. - Hopper [↑](#footnote-ref-2)
3. - Vial [↑](#footnote-ref-3)
4. - MIGUEL [↑](#footnote-ref-4)