مدل الماس عدالت و ارتباط آن با خود باوری

دکتر سودابه وطن خواه: دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. vatankhah_s@yahoo.com
***پیوند باستانی:** دانشجوی دوره دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (*نویسنده مسئول). p-bastani@razi.tums.ac.ir
افسانه بیمون نژاد: دانشجوی مقطع کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. bimoonnejad.afsn@gmail.com
حجت حمیدی: کارشناس ارشد مدیریت مالی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. hamidihojat@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۸ تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت خودباوری و لزوم توجه به انواع عدالت در سازمان و نیز با توجه به اینکه کارکنان ستادی جزء گروه‌هایی هستند که به دلیل نقش پشتیبانی و هماهنگ کننده‌شان در سازمان غالبا از نظر دور می‌مانند، این پژوهش بر آن است تا به بررسی ارتباط بین عدالت و خودباوری در این افراد بپردازد.

روش کار: این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بوده و جمعیت هدف آن را کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می‌دادند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای که پایایی آن قبلا سنجیده شده، جمع آوری گردید. به منظور سنجش رابطه همبستگی بین متغیرها از نرم افزار SPSS و به منظور آزمون مدل مورد نظر از نرم افزار Lisrel استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از وجود رابطهٔ معنی‌دار بین دو سازه اصلی پژوهش یعنی عدالت و خودباوری می‌باشد. یعنی هر قدر عدالت توزیعی، مراوده‌ای، رویه‌ای و اطلاعاتی در سازمان بالاتر باشد، میزان خودباوری افزایش خواهد داشت. سایر یافته‌های پژوهش دلالت بر همبستگی مثبت و معنی‌دار بین ابعاد چهارگانهٔ عدالت و خودباوری دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به روابط به دست آمده از مطالعه حاضر، کمک به ارتقای هر چه بیشتر هر یک از ابعاد چهارگانه عدالت در سازمان‌ها و از جمله دانشگاه علوم پزشکی تهران منجر به افزایش خودباوری شده که خود می‌تواند در بهره وری، کارایی و اثربخشی سازمانی نمود داشته باشد، لذا در این رابطه توجه استراتژیک به شاخص‌های سنجش عدالت سازمانی و طراحی برنامه‌هایی جهت ارتقای این شاخص‌ها می‌تواند به تصمیم گیرندگان و مسئولان کمک شایانی بنماید.

کلیدواژه‌ها: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت اطلاعاتی، خودباوری.

مقدمه

عدالت یکی از آرمان‌هایی است که انسان در طول تاریخ در ابعاد اخلاقی، سیاسی و اجتماعی به آن توجه داشته است (۱). در سازمان‌ها نیز عدالت و ادراک آن توسط کارکنان، از زمره متغیرهایی است که چیزی بیش از چهار دهه توجهات پژوهشی اندیشمندان و پژوهشگران مختلف را به خود جلب نموده است (۲و۳).

بسیاری از این پژوهش‌ها حاکی از آن است که ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه‌ی کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان موجب تضعیف روحیه‌ی کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن‌ها می‌شود. از این رو، رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان از جمله توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب و ... برای کارکنان حائز اهمیت است (۴).

با توجه به اهمیت مقوله عدالت، طی سال‌های مختلف، محققان ابعاد گوناگونی را برای آن متصور شده‌اند که کامل‌ترین این مدل‌ها – مدل الماس، عدالت را دارای چهار بعد، بدین شرح دانسته است:

۱. **عدالت توزیعی:** این بعد از عدالت به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به تخصیص منابع توسط سازمان مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر خروجی ها (مثل افزایش حقوق، قوانین تشویقی، نمرات ارزیابی) تاکید دارد (۵). ادبیات عدالت توزیعی بر گرفته از تئوری برابری آدامز که مربوط به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به دریافتی‌ها است، می باشد. عدالت توزیعی اولین مفهوم عدالت بود که توسط روان شناسان اجتماعی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

مطالعه شده است. بر اساس مطالعات آدامزعدالت توزیعی می تواند به صورت درک عادلانه بودن دریافتی های یک نفر در مبادلات اجتماعی تعریف شود. دریافتی ها ممکن است مادی، معنوی و یا ثروت باشد. بر اساس تحقیقات وی مردم عادلانه بودن را بر اساس مقایسه داده ها و بروندادها و همچنین مقایسه نسبت آنها با استانداردهائی که بر مبنای آن دریافتی می‌گیرند، درک می کنند (۶).

۲. **عدالت رویه‌ای:** این بعد از عدالت به ادراک عدالت (انصاف) نسبت به رویه هایی به کار رفته در اتخاذ تصمیم مربوط می شود. این نوع عدالت بر رویه کار تاکید می کند (مثل چگونگی ارتقاء یا چگونگی افزایش حقوق)؛ یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین کارمند و سرپرست اشاره دارد. ادبیات عدالت رویه ای نشان داده است که ادراک بهتر از عدالت رویه ای منجر به پیامدهای مناسبی روی سازمان مثل تعهد بالای سازمانی تمایل بیشتر به باقی ماندن در سازمان، سطح بالایی از عملکرد و رضایت شغلی می‌شود(۷).

۳. **عدالت مراوده‌ای:** این بعد از عدالت، بعد توسعه یافته عدالت رویه ای است. این نوع عدالت بر چگونگی رفتار مدیران با زیردستان بر اساس صداقت، بزرگداشت، احترام و... تاکید دارد. تحقیقات بعدی عدالت مراوده ای را به دو جزء عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی تقسیم کرده اند. عدالت بین فردی به میزان رفتار صادقانه و محترمانه سرپرست با زیر دستان اشاره دارد. به طور کلی عدالت بین فردی بیشتر بر بیانات و رفتارهای افرادی که نقش تصمیم گیرندگان را ایفا می کنند، متمرکز است تا اینکه بر ویژگی‌های سیستماتیک و یا ساختاری رویه ها و بروندادها متمرکز باشد.

۴. **عدالت اطلاعاتی:** به اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه های خاص یا چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا این که آیا اطلاعات منطقی، صادقانه و به موقع است یا خیر مربوط می‌شود (۸).

از سوی دیگر خودباوری (Self Efficiency) که به صورت خودکارآمدی و خودکفایتی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی های خود برای انجام موفقیت آمیز کارها و وظایف اشاره می کند. این مفهوم اولین بار توسط باندورا (Bandura) مطرح گردید. وی معتقد بود که برای تأثیرگذاری در محیط، خودباوری مهم‌ترین مکانیزم روانشناختی محسوب می‌گردد و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرات نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند. به عبارت دیگر باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است (۹). از سوی دیگر خودباوری، یک عامل وادار کننده در عملکرد اعضای یک مجموعه است و مدیری که باعث می شود اعضا خودشان و عملکرد مثبت شان را باورداشته باشند، به یک ابزار قدرتمند در بهبود عملکرد دست یافته است (۱۰).

با این حال به نظر می رسد عوامل بسیاری بتوانند بر خودباوری کارکنان تاثیر داشته باشد که با توجه به اهمیت خودباوری کارکنان در موفقیت سازمان، شناخت مولفه های تاثیر گذار بر خودباوری از اهمیت بسزایی برخوردار خواهد بود. عدالت یکی از مفاهیم تاثیر گذار بر مقوله خودباوری است که همبستگی آنها در پژوهش های چندی مورد تایید قرار گرفته است (۵ و۱۱). لذا با توجه به اینکه کارکنان ستادی دانشگاه ، گروهی هستند که به دلیل نقش پشتیبانی و هماهنگ کننده شان در سازمان غالبا از نظر دور می مانند، حال آنکه تعبیر آنها از عدالت سازمانی و خودباوری آنها می تواند در چرخش صحیح چرخ‌های نظام آموزش و سلامت کشور که در واقع وزارت بهداشت و درمان تلفیقی از هر دو آنهاست، نقش موثری داشته باشد، این پژوهش بر آن است سنجش تاثیر ابعاد مدل الماس عدالت بر خودباوری کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران بپردازد.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع مطالعات مقطعی است که

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

در سال ۱۳۹۰ به روش همبستگی انجام شده است. جمعیت هدف در این مطالعه را ۵۱۰ نفر از کارکنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می دادند که در چهار معاونت آموزشی، پژوهشی، دارو و درمان و توسعه مشغول به کار بودند. با استفاده از فرمول حجم نمونه و با روش نمونه گیری طبقاتی، نمونه ای به حجم ۲۵۰ نفر از کل معاونت‌ها انتخاب گردید و در داخل هر طبقه (معاونت)، افراد به صورت نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک وارد مطالعه شدند.

شرایط ورود به مطالعه عبارت بود از: استخدام رسمی، پیمانی یا قراردادی در دانشگاه علوم پزشکی تهران، اشتغال در یکی از چهار حوزه ستادی آموزشی، پژوهشی، دارو و درمان و توسعه و داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار.ضمنا از آنجا که هدف این مطالعه بررسی رابطه بین ابعاد چهار گانه عدالت با خودباوری در کارکنان بود، اعضای هیات علمی شاغل در این معاونتها از مطالعه خارج شدند.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای ۲۵ سوالی بود که سوالات ۱ تا ۸ آن به سنجش خودباوری و سوالات ۹ تا ۲۵ به سنجش ادراک عدالت از دید شرکت کنندگان می پرداخت (۸ سوال در بعد عدالت توزیعی، ۳ سوال برای هر یک از ابعاد عدالت رویه ای، مراوده ای و اطلاعاتی). به منظور پاسخ دهی به این پرسش ها از مقیاس پنج‌گانه لیکرت استفاده شد و نحوه امتیاز دهی به گزینه‌ها به صورتی بود که عدد ۱ به گزینه کاملا مخالف و عدد ۵ به گزینه کاملا موافق اطلاق شد.

به منظور سنجش روایی محتوایی پرسشنامه از روش لاوشه (Lawshe's Technique) استفاده گردید و طی آن، شاخص روایی محتوا معادل ۰/۸۴ به دست آمد. ضمنا پایایی این پرسشنامه قبلا در مطالعه دیگری محاسبه شده بود و طی آن ضریب آلفای کرونباخ مساوی ۰/۸۶ برای سوالات بعد خودباوری و ضریب آلفای ۰/۹۱ برای سوالات ابعاد چهار گانه عدالت به دست آمد (۵).

پس از اخذ مجوز و انجام هماهنگی‌های لازم، پرسشنامه‌ها به تعداد مورد نظر تکثیر شده و پژوهشگر به صورت حضوری به واحدهای مربوطه مراجعه نمود. زمان بندی انجام کار به گونه‌ای بود که پرسشنامه ها در آغاز ساعات اداری هر روز در اختیار مشارکت کنندگان قرار می گرفت و در پایان ساعات کاری همان روز جمع آوری می‌شد. قبل از در اختیار گذاشتن پرسشنامه، افراد نمونه پژوهش به صورت رو در رو توجیه می شدند ، در مورد اهداف و ضرورت انجام پژوهش برایشان توضیح داده می شد و تنها پس از اخذ رضایت آگاهانه و داوطلبانه شفاهی هر فرد، پرسشنامه در اختیار وی قرار می گرفت و افرادی که به هر دلیل مایل به همکاری نبودند با نمونه های با شرایط مشابه جایگزین شدند.

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، به کلیه شرکت کنندگان اطمینان داده شد که محرمانگی داده ها در تمام مراحل پژوهش حفظ می گردد و ارائه یافته ها به صورتی انجام می‌گیرد که باعث شناسایی فرد نگردد. در طول مراحل پژوهش نیز، هر پرسشنامه تنها با یک کد شناسایی شده و پس از ثبت در نرم افزار، کلیه اوراق در محلی امن بایگانی گردیدند. ضمنا فایل داده‌ای الکترونیک به صورت محرمانه فقط در اختیار پژوهشگران بوده و نتایج به صورت کاملا بی نام ارائه گردید.

پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها به منظور تحلیل اولیه داده ها، ابتدا کلیه پرسشنامه ها در نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ثبت گردید و سپس با استفاده از آماره های توصیفی و تحلیلی مرتبط (Independent T-Test) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ضمنا به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در مرحله بعد از نرم افزار LISREL (Liners Relationship) نسخه ۸/۵۳ جهت آزمون مدل علّی (مدل معادلات ساختاری) مفروض در فرضیات پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات پاسخ دهندگان به هر یک از متغیرهای پژوهش

متغیر مورد مطالعه	میانگین	انحراف معیار	نمره از
عدالت توزیعی	۲۶/۶	۶/۵	۴۰
عدالت رویه ای	۱۲/۸	۵/۳	۲۰
عدالت مراوده ای	۱۲/۱	۴/۵	۲۰
عدالت اطلاعاتی	۱۰/۵	۴/۸	۲۰
خودباوری	۳۰/۱	۴/۵	۴۰

جدول ۲- ضریب همبستگی بین خودباوری با ابعاد چهار گانه عدالت

	خودباوری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت اطلاعاتی
خودباوری	۱	r =۰/۴۱۹	r =۰/۴۹۶	r =۰/۴۰۰	r =۰/۳۷۹
		p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱

یافته ها حاکی از آن بود که از میان ۲۵۰ نفر شرکت کننده در پژوهش، ۱۱۵ نفر زن (۴۶٪) و ۱۳۵ نفر مرد (۵۴٪) بودند و میانگین سنی این شرکت کنندگان برابر با ۱۰+۴۱ سال بود.

از نظر وضعیت استخدامی این افراد، یافته ها حاکی از آن بود که ۷۵ نفر از شرکت کنندگان (۳۰ درصد) به صورت رسمی، ۸۸ نفر (۳۵ درصد) به صورت پیمانی، ۶۲ نفر (۲۵ درصد) به شکل قراردادی مشغول به کار بودند و وضعیت استخدامی سایرین (۲۵ نفر/ ۱۰ درصد) به صورت سایر موارد بود.

از نظر سابقه کار، یافته ها حاکی از آن بود که بیشترین تعداد این کارکنان بین۱۰- ۲۰ سال (۹۵ نفر/ ۳۸ درصد) و کمترین تعداد آنان کمتر از ۱۰ سال (۷۲ نفر / ۲۹ درصد) سابقه کاری داشتند.

سایر یافته ها نشان داد که، بیشترین تعداد شرکت کنندگان در این پژوهش دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۱۰۰ نفر/۴۰ درصد) و کمترین تعداد آنها دارای مدرک تحصیلی زیر دیپلم (۲۰ نفر/ ۸ درصد) بودند.

جدول یک، میانگین و انحراف معیار نمرات پاسخ‌دهندگان به هر یک از ابعاد چهارگانه عدالت و خودباوری را نشان می دهد. این یافته ها موید آن است که میانگین ابعاد عدالت در هر چهار بعد در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران اندکی بالاتر از سطح متوسط بوده است.

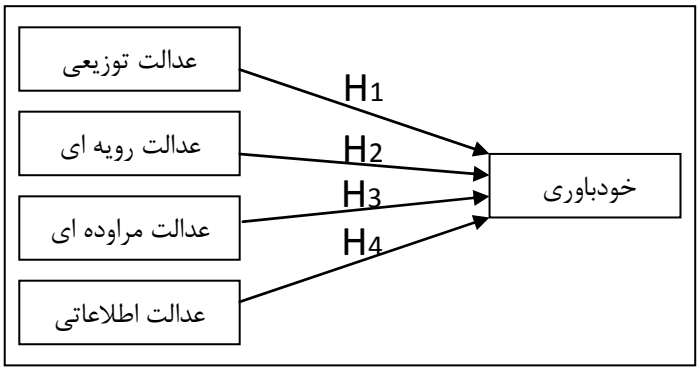
نتایج حاصل از بررسی همبستگی میان متغیرهای تحقیق نشان از وجود یک همبستگی مثبت و نسبتا قوی میان متغیر وابسته (خودباوری) و متغیرهای مستقل (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و عدالت اطلاعاتی) دارد. در این میان قوی‌ترین ارتباط همبستگی بین خودباوری و عدالت رویه ای (r =۰/۴۹۶) و ضعیف‌ترین ارتباط همبستگی بین خودباوری با عدالت اطلاعاتی (r =۰/۳۷۹) وجود داشت. جدول دو، ضریب همبستگی بین متغیرهای پیشگفت را در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد نشان می‌دهد.

سایر یافته های حاکی از وجود رابطه آماری معنی‌دار میان متغیر وابسته خودباوری با متغیرهای زمینه ای سن و سطح تحصیلات بود (به ترتیب (p =۰/۰۰۲، p =۰/۰۰۵). هر چند در این مطالعه رابطه معنی داری از نظر آماری بین خودباوری با سایر متغیر های زمینه ای (سابقه کاری، جنس و وضعیت استخدامی) وجود نداشت.

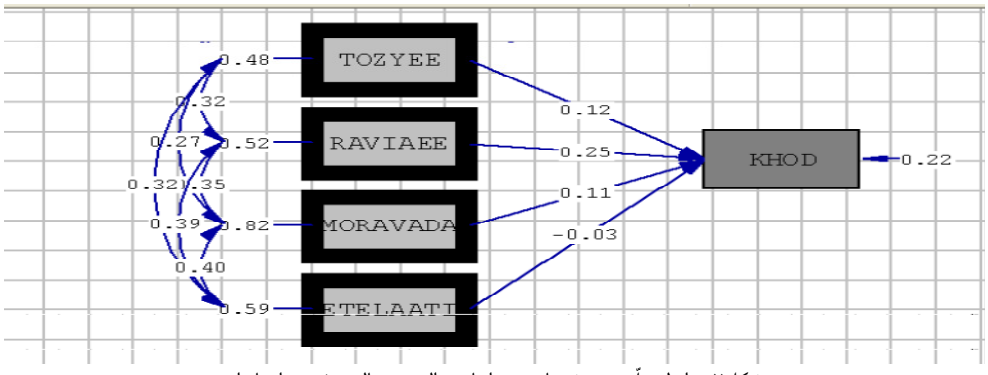
از تحلیل حاصل از رابطه بین میانگین ابعاد مختلف عدالت با متغیرهای زمینه ای، نتایج متفاوتی به شرح زیر به دست آمد:

- ✓ بین متغیر زمینه‌ای جنس با عدالت اطلاعاتی و توزیعی رابطه آماری معنا دار وجود داشت (به ترتیب (p =۰/۰۰۸ ، p =۰/۰۱)، حال آن که بین این متغیر با دو بعد دیگر عدالت سازمانی (عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای) رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.
- ✓ بین متغیر زمینه‌ای سن با هر چهار بعد عدالت رابطه آماری معنی‌دار مشاهده گردید

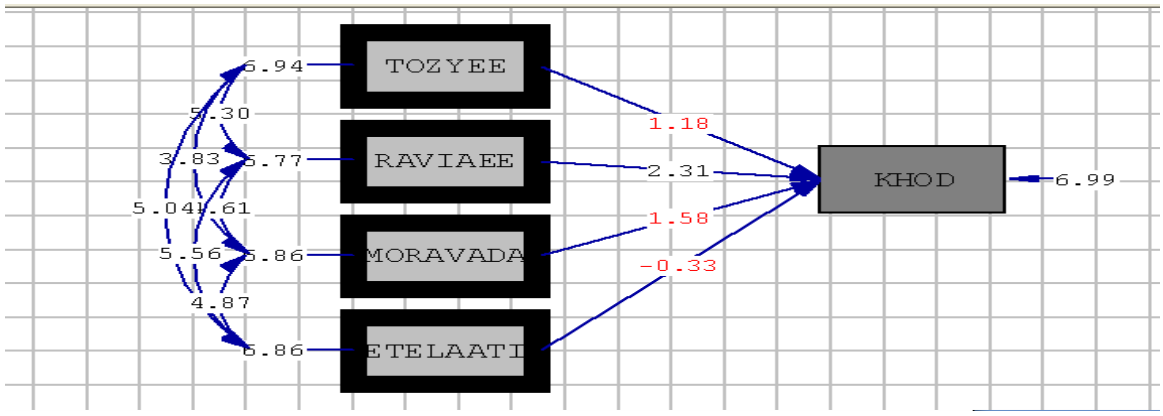
[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]



شکل ۱- رابطه علّی بین متغیر های پژوهش



شکل۲- رابطه علّی بین خودباوری و ابعاد عدالت در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳- مدل رابطه علّی بین خودباوری و ابعاد عدالت (مقادیرt)

(p<۰/۰۰۱).

✓ بین متغیر سابقه کاری با عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده ای رابطه آماری معنادار مشاهده گردید (p<۰/۰۰۱) و در این میان تنها عدالت اطلاعاتی با سابقه کاری رابطه نداشت.

✓ بین متغیر وضعیت استخدامی و یک بعد از ابعاد عدالت یعنی عدالت توزیعی رابطه آماری معنادار مشاهده گردید (p<۰/۰۰۹)، حال آن که سه بعد دیگر عدالت با این متغیر رابطه ای نشان ندادند.

✓ بین متغیر سطح تحصیلات با هیچ یک از ابعاد عدالت سازمانی رابطه ای مشاهده نگردید.

علاوه بر این، به منظور تایید مدل پژوهش (شکل ۱) که بیانگر رابطه علّی بین متغیر های پژوهش می‌باشد یا به عبارت دیگر به منظور آزمودن فرضیه‌های موجود میان روابط در مدل پژوهش، از

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تایید مدل پژوهش، شاخص‌های آن باید از برازش مناسبی برخوردار باشند. به عبارت دیگر اگر مقدار x^2 کم باشد، نسبت x^2 به درجه آزادی (Degree of Freedom)، کوچکتر از ۳ باشد، RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) کوچکتر از ۰/۰۵ بوده و نیز GF (Index Goodness of Fit) بزرگتر از ۹۰ درصد باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش مطلوبی برخوردار می باشد که این امر در شکل ۲ نشان داده شده است.

در مرحله بعد ضرایب استاندارد و مقادیر t-value مورد بررسی واقع شد که مقادیر به دست آمده t اگر از ۲ بزرگتر یا از۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار خواهند بود. بر مبنای مدل معادلات ساختاری، تنها عدالت رویه‌ای با خودباوری ارتباط آماری مثبت و معنی دار داشت (۲/۳۱) و بین خودباوری و سایر انواع عدالت (عدالت تعاملی، عدالت توزیعی، عدالت اطلاعاتی) ارتباط آماری معنی‌دار یافت نشد (شکل۳).

بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از تحقیق حاضر حاکی از آن است که میانگین ابعاد عدالت در هر چهار بعد در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران اندکی بالاتر از سطح متوسط است و این امر دلالت بر بهتر بودن وضعیت ابعاد عدالت در این دانشگاه نسبت به سایر مطالعات انجام شده مشابه داخلی است. به عنوان مثال میانگین عدالت در هر چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای و عدالت اطلاعاتی در میان دانشجویان دانشگاه های دولتی و آزاد و مدارس دولتی و غیرانتفاعی پایین گزارش شده است و این، بیانگر این مطلب است که افراد در نهادهای آموزشی احساس عادلانه بودن کمتری از نحوۀ توزیع منابع، رویه ها، دستورالعمل‌ها، تعاملات و مبادلات اجتماعی مبادلات اطلاعاتی دارند. ادامۀ چنین وضعیتی هم برای نهادهای آموزشی و هم برای کل جامعه خطرناک است (۵). این در حالی است که میانگین نمره ابعاد عدالت از دیدگاه دانشجویان دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز در سطح متوسط گزارش شده بود(۱۱).

ضمنا یافته‌های مطالعه حاضر دلالت بر آن داشت که میانگین عدالت توزیعی در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سایر ابعاد عدالت بیشتر بود. این در حالی است که در مطالعه یعقوبی میانگین عدالت توزیعی از سایر ابعاد عدالت در میان کارکنان بیمارستان های دولتی و خصوصی شهر اصفهان پایین‌تر بود (۱۲). در واقع این یافته ها متضمن آن است که کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران معتقد بودند که نتایجی که از پاداش های ناشی از کار آنها توسط سازمان به ایشان داده می شود ،وضعیت عادلانه ای دارد.

سایر یافته های حاضر دلالت بر آن دارند که کمترین نمره میانگین ابعاد عدالت مربوط به بعد عدالت اطلاعاتی می باشد و این بدان معناست که از نظر شرکت کنندگان حاضر، تصمیم گیرندگان در سازمان به نحو مطلوبی به ارائه توضیح درخصوص چرایی استفاده از رویه های خاص، چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص و یا صادقانه بودن، منطقی بودن و به موقع بودن اطلاعات در سازمان نمی پردازند. البته این نتایج با نتایج مطالعه قلی پور نیز همخوانی دارد. لذا در این زمینه توصیه می شود که مدیران و تصمیم گیرندگان سازمانی بیش از پیش از روش های تصمیم گیری مشارکتی استفاده کرده و وقت بیشتری جهت توجیه کارکنان خود نسبت به رویه‌ها و اطلاعات سازمان صرف نمایند.

از سوی دیگر یافته های حاضر دلالت بر وجود رابطه آماری معنی دار میان متغیر زمینه‌ای جنس با عدالت اطلاعاتی و عدالت توزیعی داشته ضمن آن که مشخص شده بین متغیر زمینه ای سن با هر چهار بعد عدالت نیز رابطه وجود دارد. هم چنین متغیر سابقه کاری با عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای رابطه داشته و در نهایت بین متغیر وضعیت استخدامی و عدالت توزیعی رابطه آماری معنادار وجود داشته است. این

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

در حالی است که در مطالعه دیگری نشان داده شد که بین عدالت سازمانی، سن و جنس کارکنان رابطه آماری معنادار وجود نداشته است و دلیل این تفاوت می‌تواند در متفاوت بودن محیط مورد مطالعه باشد (۱۲). البته همانند مطالعه حاضر در آن تحقیق نیز بین وضعیت استخدامی و عدالت سازمانی ارتباط معنادار وجود داشت که دلیل این امر می تواند تفاوت‌های قانونی و دستورالعمل‌های مختلفی باشد که جهت پرداخت پاداش و مزایا به گروه های مختلف استخدامی در سازمان‌ها وجود دارد.

در این پژوهش همانند سه مطالعه مرتبط دیگر بین خودباوری با ابعاد عدالت ارتباط همبستگی وجود داشت (۵، ۱۱ و ۱۳). این در حالی است که در مورد مدل مورد بررسی در تحقیق حاضر (مدل معادلات ساختاری)، ارتباط آماری معنی دار صرفا بین خودباوری و عدالت رویه ای به دست آمد. دلیل این امر شاید در آن باشد که پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش بر روی خودباوری ملی دانشجویان و دانش آموزان از برازش کافی برخوردار بوده است و تلقی این معانی می تواند به زعم کارکنان متفاوت باشد، ضمن اینکه حجم نمونه نیز با توجه به تعداد متغیرها در این نتیجه بی‌تاثیر نخواهد بود. لذا با توجه به این تناقض ،به نظر می رسد ضروری است به انجام مطالعات کیفی از طریق مصاحبه‌های غیرساختارمند مبادرت گردد تا بتوان در تهیه پرسش های مناسب که به بهترین شکلی برازش مدل را نشان دهد از آن استفاده نمود. در این مقاله به دلیل همبستگی مثبت خودباوری با ابعاد عدالت، این یافته‌ها ملاک قضاوت قرار گرفت و با توجه به آن می توان چنین نتیجه گرفت که کمک به ارتقای هر چه بیشتر هر یک از ابعاد چهارگانه عدالت در سازمان‌ها و از جمله دانشگاه علوم پزشکی تهران منجر به افزایش خودباوری شده که این خود می تواند در بهره‌وری، کارایی و اثربخشی سازمانی نمود داشته باشد. لذا در این رابطه توجه استراتژیک به شاخص های سنجش عدالت سازمانی و طراحی برنامه هایی جهت ارتقای این شاخص ها می‌تواند به تصمیم گیرندگان و مسئولان کمک شایانی بنماید.

تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی تحت عنوان مدل الماس عدالت و ارتباط آن با خود باوری کارکنان در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، مصوب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران در سال ۱۳۹۰ به کد۱۳۸۷۸-۱۳۶-۰۲ می باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران اجرا شده است.

منابع

1. Naami AZ, ShokrKon H. The simple and multi relationship of organizational justice and organizational citizaenship in an industrial company in Ahvaz. Journal of Education Science Psychology. Shahid Chamran University. 2006; 3 (1):79-92 [Persian].
2. Colquitt JA, Scott BA, Judge TA, Shaw JC. Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2006; 100: 110-127.
3. Golparvar M, Ashja A. Relationship between just organization beliefs and group affiliation, group respect, participation in decision making, role conflict, organizational relations, and job satisfaction. Humanity Sciences Journal of Imam Hossein University. 2007; 70(16): 27-58 [Persian].
4. PoorSoltani H, Mirzaee F, Zareian H. The relationship between justice perception and job satisfaction in Science Research and Technology ministry staffs. Sports management and motion science. 2011;1(1):59-70[Persian]
5. Gholipoor A, Pirannejad A. The survey of justice impacts on impr ovement of self efficiency in educational institutions. Human Science Journal. 2007; 53:357-74 [Persian]
6. Adams JS. Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed.).). Advances in experimental social psychology.New York: Academic press; 2000.267-299.
7. Cohen-Charash Y, Spector PE. "The role of justice in organizations: A meta-analysis". Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2001; 86(2): 278-321.
8. Blakely GL, Andrews MC, Moorman RH. The moderating affects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. Journal of Business and Psychology. 2005; 20(2): 259-273.
9. BanduraA. Cultivate self-efficacy for personal

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

and organizational effectiveness. In: Locke EA (Ed.). Handbook of principles of organization behavior. Oxford, UK: Blackwell; 2000. 120 - 136.

10. Kreitner R, Angelo K. Organizational Behavior. 96th edition. Irwin, New York: McGraw – Hill; 2004. p. 293

11. Sohrabi zade S, Jabbari A, Shafaghat T, Rahimi H, Farahmand F. The survey of justice diamond and self efficiency in students of management and medical information school. Shiraz University of Medical Sciences.

12. Yaghoobi M, Saghaian Nejad Isfahani S, Abolghasem Gorji H, Noroozi M, Rezaie F. The relationship between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment in selected staffs of Isfahan University of Medical Sciences Staffs. Health Management Journal.2009; 12(35): 25-32[Persian].

13. Ruder G J. The Relationship among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy Dissertation submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Human Development, March 2003.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]

Justice diamond model and its relationship with self efficiency

Soodabeh Vatankhah, PhD, Associate Professor of Health Services Management, Tehran university of Medical Sciences, Tehran, Iran. vatankhah_s@yahoo.com
***Payvand Bastani,** PhD Candidate, Health Services Management, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (*Corresponding Author). p-bastani@razi.tums.ac.ir
Afsaneh Bimoon Nejad, BSc Student, Health Services Management, Tehran university of Medical Sciences, Tehran, Iran. bimoonnejad.afsn@gmail.com
Hojjat Hamidi, MSc, Financial Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. hamidihojat@yahoo.com

Abstract

Background: According to the importance of self efficiency and necessity of attention to all kinds of justice in organizations and regarding to the significance of staffs having supportive and coordinative role, this study is conducted to investigate the relationships between justice and self efficiency in Tehran University of Medical Sciences staffs.
Methods: This was a cross-sectional correlation study. The statistical populations were all the staffs in Tehran University of Medical Sciences assistances. Data was collected applying a pre valid questionnaire. SPSS was used assessing correlation between the variables and Lisrel was applied in order to test the pre supposed model.
Results: The present findings indicate that, there was a significant relationship between two main construct of the study such as justice and self efficiency. It means that increasing in distributive, procedural, interactional and informational justice may lead to improve self efficiency. In addition other findings indicate on positive and significant correlation between four dimensions of justice and self efficiency.
Conclusions: This study shows that improving each of these four dimensions of organizational justice in all the organizations and Tehran University of Medical Sciences as well leads to increase self efficiency that can influence on efficiency, effectiveness and productivity of the organization. Therefore paying attention to criteria of evaluating organizational justice and designing planned for improving these criteria can help decision makers and managers greatly.

Keywords: Distributive justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Informational Justice, Self efficiency.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-07]